



RESPONSABILIDAD

Informe de responsabilidad corporativa	182
Nuestro compromiso con las personas	186
Nuestros productos y servicios	196
Nuestro compromiso con la comunidad	202
Informe de verificación	212



CORPORATIVA



El Código de Ética Empresarial de Cintra, establece las directrices mediante las que se desea fortalecer la organización a través de la implicación y el compromiso de todos los empleados.



INFORME DE

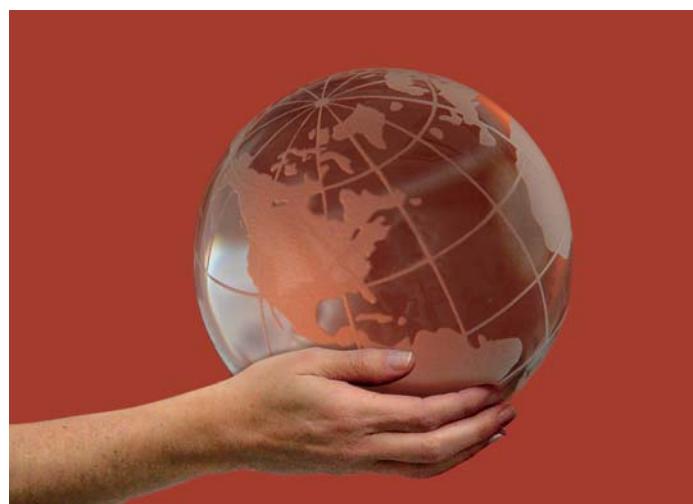
RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

■ Principios para el Desarrollo Sostenible

La incorporación de políticas de responsabilidad corporativa en la gestión empresarial constituye una práctica cada vez más extendida en el ámbito internacional, llegando a constituir un factor de competitividad para las empresas. En este sentido, Cintra cuenta con una Declaración de Principios para el Desarrollo Sostenible que está basada en los siguientes puntos:

- La ética y profesionalidad de sus actuaciones.
- La aplicación de las mejores prácticas de gobierno corporativo.
- El apoyo al desarrollo socioeconómico donde está presente.
- La reducción del impacto ambiental de sus actividades.
- La captación y motivación del mejor capital humano.
- La seguridad y la salud de los trabajadores.
- La calidad y la mejora continua de sus procesos y actividades.
- La transparencia informativa.

Dicha Declaración de Principios junto con el Código de Ética Empresarial han servido de base para la creación del Manifiesto de Valores de Cintra, documento que recoge las guías de actuación que configuran la Cultura y Filosofía Empresarial de la compañía y que refleja el compromiso de Cintra en materia de Responsabilidad Corporativa.



■ Código de Ética Empresarial

Cintra dispone de un Código de Ética Empresarial que establece los principios básicos y los compromisos de ética empresarial que la compañía, sus empleados y directivos deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades. El documento obedece al compromiso de promover que las relaciones entre la empresa, sus empleados y otros grupos de interés se enmarquen en los principios de respeto a la legalidad, integridad ética y respeto a los derechos humanos. El código se articula en tres capítulos:

- La relación de la compañía con sus empleados y la de éstos entre sí se basará en el cumplimiento de los siguientes compromisos: trato respetuoso e interdicción de la discriminación; abolición del trabajo infantil; igualdad de oportunidades; seguridad y salud en el trabajo; respeto a la intimidad y confidencialidad de la información de los empleados y fomento del equilibrio personal y profesional;
- Cintra y sus empleados basarán sus relaciones con clientes, proveedores, competidores y socios, así como con sus accionistas, inversores y otros agentes del mercado en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia. En relación con este punto, las actuaciones se regirán por las normas de competencia leal; profesionalidad en la gestión; calidad de sus productos y servicios; confidencialidad respecto de la información de terceros; transparencia, creación de valor y Gobierno Corporativo; protección del patrimonio empresarial; evitar conflictos de interés y utilizar, discreta y profesionalmente, la información sobre la compañía;
- Los compromisos de Cintra y sus empleados hacia la comunidad se dirigen hacia el respeto al medio ambiente y las actuaciones socialmente responsables (cumplimiento de la ley de los países en los que se actúa y el respeto a la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades).



■ Compromiso con el Pacto Mundial

Cintra, como empresa del Grupo Ferrovial, participa activamente en el Pacto Mundial (The Global Compact), una iniciativa por la que se compromete a promover y respetar diez principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Desde 2002, el Grupo Ferrovial está adherido al Pacto y en 2006, ha ratificado ante la ONU su compromiso en el cumplimiento de los diez principios, que se han convertido en un marco para el desarrollo de todas las actuaciones e iniciativas relativas a la responsabilidad corporativa.

En 2006, la ONU ha concedido a Grupo Ferrovial la máxima calificación como "Empresa Notable" por grado de cumplimiento de estos diez principios, reflejado en el Informe de Progreso de la compañía. Este informe se puede consultar de forma íntegra en www.pactomundial.org.

LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su área de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus organizaciones no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Las empresas trabajarán en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



Diálogo con los principales Grupos de Interés

Cintra asume como principio directriz de su comportamiento empresarial para con sus accionistas, inversores, analistas y el mercado en general, transmitir una información veraz, completa y que exprese la imagen fiel de la sociedad, de sus actividades empresariales y de sus estrategias de negocio.

a) Accionistas

Cintra creó en octubre de 2004, con motivo de su salida a bolsa, un Departamento Atención al Accionista que tiene como objetivo el de servir de canal de comunicación permanente entre los accionistas particulares y la compañía a través del cual se pueda dar respuesta a las necesidades de información que dichos accionistas puedan requerir.

Para ello, Cintra cuenta con diversas vías de comunicación como una Línea Gratuita de Atención al Accionista (900 11 38), una dirección de correo electrónico (accionistas.cintra@cintra.es) y una línea para la comunicación por fax (91 555 50 32). Durante el año 2006 se han recibido 1.822 llamadas telefónicas y 104 correos electrónicos solicitando información diversa sobre la compañía que han sido respondidas de forma individualizada.

b) Empleados

Cintra respeta el derecho a la información de sus empleados y cuenta, desde 2002, con una intranet corporativa que no solamente canaliza información a sus trabajadores sino que les permite participar y mejorar sus procesos de trabajo.

A lo largo de 2006 fueron 4.409 los usuarios que con asiduidad utilizaron la

intranet y 61.175 el número de consultas realizadas.

En el año 2006 se han publicado en la intranet 58 noticias, 32 contratos (adjudicaciones) y 49 circulares además de 26 ofertas de trabajo.

Buzón de sugerencias

El Grupo también cuenta con un mecanismo de diálogo con sus empleados a través del buzón de sugerencias. En dicho buzón se canalizan ideas, reclamaciones, propuestas y toda declaración que el empleado quiera realizar.

c) Inversores institucionales y analistas

Cintra dispone de un Departamento de Relación con Inversores que tiene como función principal facilitar información y explicar las principales estrategias organizativas, operativas y de negocio de la Compañía, facilitando la formación de expectativas sobre su desempeño futuro, contribuyendo así a la adecuada fijación del precio en el mercado de valores.

En 2006 se han realizado 222 reuniones con inversores en 11 ciudades de 5 países en Europa y Estados Unidos. También se han promovido 5 presentaciones: 4 sobre resultados y una sobre la adquisición de la autopista Indiana Toll Road. Y se ha asistido a 5 seminarios: 2 sectoriales (transporte e infraestructuras), 2 por capitalización (pequeña y mediana capitalización) y 1 de empresas europeas.

De las 222 reuniones mantenidas, 197 fueron con inversores y 25 con analistas. Se realizaron 13 roadshows: 3 en España (2 en Madrid y 1 en Barcelona) donde se mantuvieron 31 reuniones y 10 viajes al

extranjero (Inglaterra, Estados Unidos, Italia y Alemania) con un total de 99 reuniones.

A lo largo de 2006, un total de 19 bancos o brokers (4 españoles y 15 extranjeros) dieron cobertura sobre las acciones de Cintra. Dichas entidades publicaron un total de 70 informes y notas sobre Cintra.

Cintra mantiene una base de datos de 574 analistas e inversores que han solicitado su registro en la misma y que reciben todas las comunicaciones realizadas por la compañía. A lo largo del año 2006, se enviaron un total de 52 comunicaciones a los analistas e inversores inscritos.

LAS MEJORES RELACIONES CON LOS INVERSORES

En lo referente a la relación con la comunidad financiera (analistas e inversores institucionales), ésta tiene un carácter proactivo en la búsqueda y relación con todo tipo de inversores y está fundamentada en el compromiso de transparencia y respuesta rápida y de calidad que permite la toma de decisiones de inversión con la mejor información posible.

Este compromiso de comunicación transparente se ha visto reconocido con la obtención del premio "Best Investor Relations" en el sector de Transporte, al que hay que añadir el de "Most Improved Investor Relations", recibido por segundo año consecutivo, otorgado por los analistas del "sell side" según una encuesta realizada por Institutional Investors Research Group.

d) Clientes

Cintra dispone de un Departamento de Clientes para atender las consultas de los usuarios de aparcamientos de rotación y estacionamiento regulado. Asimismo, desde el Departamento de Ventas se atienden las consultas y reclamaciones relacionadas con la construcción y cesión de uso de plazas en aparcamientos de residentes.

Las mayores concesiones de autopistas disponen de servicios de atención al cliente propios. Por ejemplo, la autopista ETR 407 de Toronto (Canadá) no sólo dispone de un call-center, sino que además dispone de otros innovadores servicios para atender las sugerencias o quejas de los usuarios que prefieren dirigirse personalmente al "Customer Center", o enviarlas por correo, e-mail o fax, donde serán atendidas directamente por el "Customer Care Team". La calidad del servicio de atención al cliente de la autopista ha sido reconocido con la obtención del premio "First Call Resolution Improvement Merit

"Award" para toda Norteamérica otorgado por la Service Quality Measurement Group Inc. (SQM Group).

Asimismo, Chicago Skyway, Autema, Ausol, Radial 4, Madrid-Levante, Cintra Chile y Eurolink disponen de respectivas páginas web y números de atención al cliente.

e) Proveedores

En un diálogo abierto con los proveedores, durante 2006 han continuado las reuniones con los principales con el fin de analizar el desarrollo de las relaciones comerciales y encontrar mejoras mutuas que permitan rebajar el coste final de las compras.

f) Medios de comunicación

La relación de Cintra con los medios de comunicación se basa en compromisos de información transparente y continua, actitud proactiva para difundir adecuadamente la estrategia de la compañía, sus actividades y objetivos futuros, así

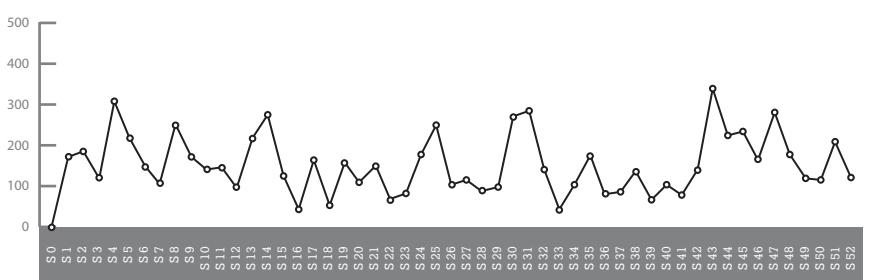
como la transmisión en tiempo real de los hechos que afectan a la organización y el análisis y tendencias de los sectores en los que opera.

Cintra es seguida por numerosos medios escritos, audiovisuales y de Internet de diferente naturaleza (económico - financieros; de información general, prensa especializada) nacionales e internacionales, con una presencia estable en América del Norte (Canadá y los Estados de Texas, Chicago e Indiana); Europa (Irlanda, Portugal, Italia, Grecia) y Chile.

En 2006, la presencia de Cintra en medios de comunicación alcanzó las 8.079 apariciones. La media de menciones fue de 22,1 veces diarias. Asimismo, Cintra ha utilizado diferentes herramientas de comunicación en su relación con los medios: comunicados de prensa, encuentros informativos, entrevistas, boletines, sitios web, etc.

Las noticias que han despertado mayor interés informativo de los medios durante el año han estado relacionadas, principalmente, con los resultados económicos de la empresa, la evolución de la compañía en Bolsa; los importantes avances en la gestión de los activos en Chicago e Indiana; la entrada y crecimiento en el mercado concesional griego, la venta de Europistas, la licitación comercial y la innovación de las operaciones en la autopista 407 ETR en Toronto.

PRESENCIA DE CINTRA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006.



Contar con profesionales formados capaces de afrontar el crecimiento del negocio y la internacionalización son nuestros principales retos



NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS

Nuestro equipo

La combinación de talento y dedicación de los profesionales que trabajan en Cintra constituyen uno de los pilares esenciales del éxito de la compañía. El capital humano es la base sobre la que Cintra desarrolla una de sus ventajas competitivas. De ahí la importancia que la política de recursos humanos tiene en la estrategia de creación de valor. Su principal objetivo es mantener una plantilla bien dimensionada, que garantice el crecimiento futuro, y permita, al mismo tiempo, el desarrollo profesional de todos sus trabajadores.

En el ejercicio 2006, la plantilla media se incrementó en 795 personas hasta alcanzar los 4.032 empleados, lo que representa un crecimiento del 24,5% respecto al mismo período del año anterior. De la media total de empleados, 1.856 (46,03%) corresponden a la actividad de autopistas y 2.176 (53,97%) a la de aparcamientos. La plantilla está diferenciada en personal de estructura (15%), central y periférica, y personal

de explotación (85%). El 69,65% de los empleados son operarios y técnicos; el 18,26%, administrativos; el 8,74%, titulados; y el 3,34% restante son directivos de la compañía.

Contar con profesionales sólidamente formados, capaces de afrontar los retos derivados del crecimiento del negocio y la fuerte internacionalización son nuestros principales retos. La importancia de las actividades de Cintra fuera de España queda reflejada en sus datos de plantilla, donde el 33,95%, (1.369 empleados) desarrolla su actividad en el extranjero, mientras que el restante 66,05% (2.663 trabajadores) lo hace en España. Cintra cuenta con trabajadores de 35 nacionalidades que conviven en los 8 países en los que está presente.

Cintra diseña cuidadosos planes de carrera y desarrollo profesional, capaces de atraer y retener el talento, generando un importante orgullo de pertenencia y satisfacción en el empleo. En España, la antigüedad media es de 5,7 años mien-

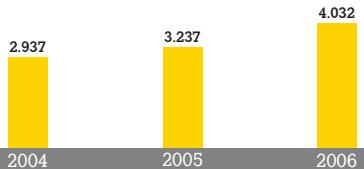
tras que el nivel de rotación de plantilla se mantiene estable en el 6,88%.

El éxito de Cintra se traduce, de hecho, en importantes oportunidades de desarrollo profesional en la compañía. Así, en 2006, se han multiplicado casi por tres las posibilidades de hacer carrera dentro de la empresa; en concreto, 299 profesionales han mejorado su categoría profesional.

La gestión del talento representa una prioridad estratégica y busca la identificación de los mejores profesionales dentro y fuera de la organización. Dentro, mediante la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño capaz de medir la contribución de cada miembro de la organización. Durante el 2006, y en su segunda edición, se ha extendido la evaluación a 296 personas, el 91% de la plantilla que forma parte de la estructura de Cintra en todo el mundo. Y fuera, mediante programas de selección que sólo permiten incorporarse a los profesionales más cualificados del mercado.



EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA
(número de empleados)



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
(Plantilla por categorías, al 31-12-2006)



1

CALIDAD LABORAL

El 90,6% de los empleados tienen un contrato fijo

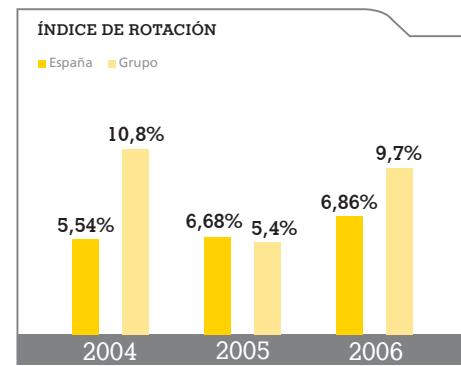
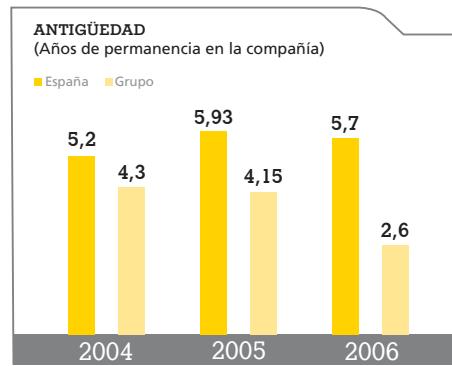
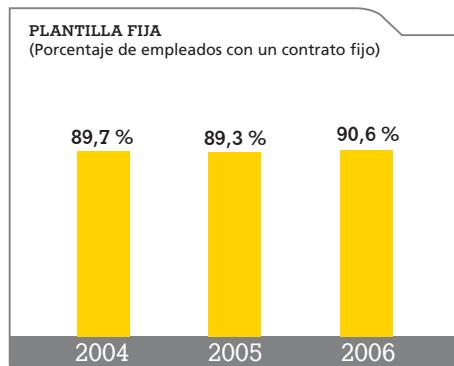
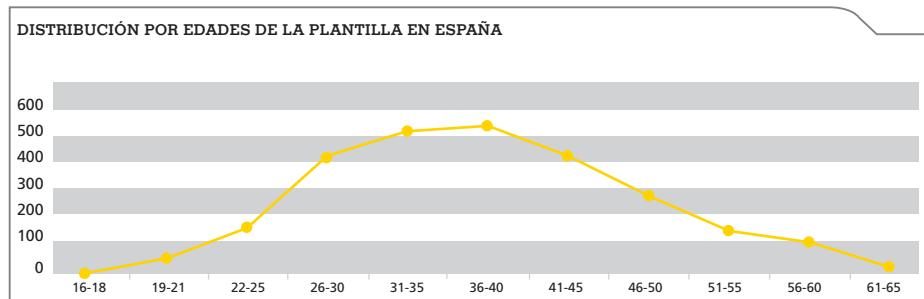
Empleo estable

El dinamismo y crecimiento de Cintra no han sido obstáculos para que se mantenga un firme compromiso con la estabilidad y la calidad del empleo. El 90,6% de los 4.032 empleados de la plantilla ha contado con un contrato fijo en 2006. La compañía es consciente de que la base de los buenos resultados se debe a la consolidación de un equipo de profesionales de primer orden.

La mayoría de los empleados identifican a Cintra como una organización que ofrece un trabajo "interesante, atractivo y motivador", según queda reflejado en la última

Encuesta de Clima Laboral. El estudio, donde pudieron participar todos los empleados del personal de estructura, refleja la alta valoración que tienen los empleados de las políticas de formación y de desarrollo profesional.

Un indicador claro que muestra el grado de satisfacción de los empleados, es el bajo índice de rotación, que en España se mantuvo en el 6,88%. En la actualidad, la plantilla de Cintra presenta un gráfico de edad equilibrado, en el que la mayoría de la plantilla se encuentra en su plenitud y madurez profesional.





Formación

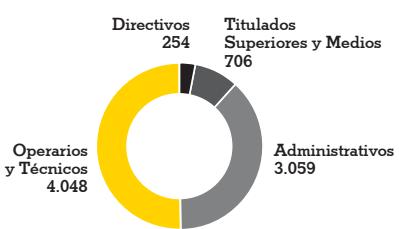
Convencidos de que el crecimiento de la compañía sólo se consigue mediante el crecimiento de sus empleados, su esfuerzo y dedicación, Cintra diseña minuciosos planes de formación y carrera. Anualmente se establece un Plan de Formación integral que mejore tanto los conocimientos técnicos como las habilidades necesarias dentro de cada puesto de trabajo actual, pero que sirva también para poder asumir futuras responsabilidades.

A lo largo del ejercicio 2006, se impartieron un total de 64.756 horas de formación. El número de participantes fue de 8.067 personas con una inversión en programas formativos que ascendió a 502.467 euros.

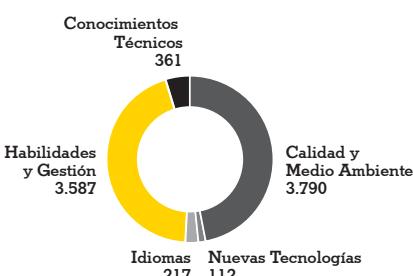
FORMACIÓN EN 2006:

	ESPAÑA	FUERA DE ESPAÑA
Nº total de horas de formación	64.846	44.120
Inversión total en formación	502.467	37.819
Nº de asistentes a cursos	8.067	4.357
		3.710

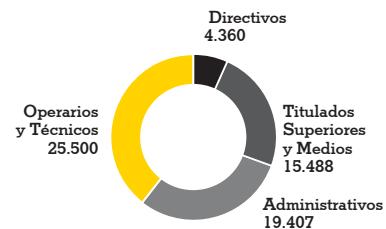
FORMACIÓN EN ESPAÑA POR CATEGORÍA (nº personas)



FORMACIÓN EN ESPAÑA POR TIPOLOGÍA (nº personas)



FORMACIÓN EN ESPAÑA POR CATEGORÍA (nº horas)



FORMACIÓN EN ESPAÑA POR TIPOLOGÍA (nº horas)





Libertad de asociación

Cintra respeta la libertad de asociación sindical de sus empleados, de acuerdo con las legislaciones de cada país, así como el derecho a la negociación colectiva de los representantes de personal y sindicatos. La casi totalidad de los centros de trabajo cuentan con representación unitaria y sus miembros están afiliados a un sindicato. Todo ello se estructura dentro de una política de comunicación respetando el deber de confidencialidad de la información proporcionada.

España es el país en el que se encuentra el colectivo más numeroso de Cintra al que se aplica una legislación socio-laboral homogénea. Las condiciones laborales del 100% de la plantilla se negocian en 50 convenios colectivos, de los que 42, que cubren las distintas áreas de negocio (aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie y autopistas), los negocia directamente Cintra: 2 de ellos de ámbito nacional (sector aparcamientos y sector estacionamiento regulado de superficie); 9 provinciales o autonómicos (convenios de aparcamientos y convenios de estacionamiento regulado de superficie); y 31 de empresa (3 de autopistas y 28 de aparcamientos).

En algunos centros de trabajo que carecen de representación de los trabajadores, Cintra ha firmado con éstos acuerdos colectivos. También, en la Autopista 407, en Canadá, Cintra negocia un convenio colectivo de empresa que regula las condiciones laborales de 176 empleados.



Compensación

La retribución del personal de estructura (15% del total) se compone de una parte fija y otra variable. En cuanto al personal de explotación (85% del total), éste tiene su compensación adecuada al Convenio Colectivo correspondiente.

El componente variable de la retribución se estima por objetivos que se fijan anualmente a cada empleado, en concordancia con la estrategia de Cintra. El peso entre una y otra se combina adecuadamente con el fin de llegar a una compensación equitativa y satisfactoria para el empleado.

Esta política de retribución se complementa con programas de compensación personalizados (PCP) aplicables al colectivo de Directivos, Jefes de departamento o categoría equivalente de Cintra en España, 60 de un total de 134. Dicho plan, permite destinar parte de la retribución fija anual a la contratación de una serie de productos y servicios en condiciones más ventajosas. Durante este año se ha

visto ampliada la oferta de productos ofrecidos mediante la incorporación de los cheques-guardería a los ya existentes: seguro médico, seguro de vida, seguro de accidentes y "renting" de vehículos.

Por segundo año consecutivo, en el 2006 se propone y aprueba por el Consejo un Plan de Entrega de Acciones por el que se puede percibir parte de la retribución variable (hasta 12.000 euros anuales por participante), mediante la entrega de acciones de la sociedad. A este plan se pueden acoger los Directivos, Jefes de Departamento o categoría equivalente, con residencia fiscal en España, incluyendo Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección de Cintra y sus sociedades integradas. El número de empleados que se acogió a este plan en 2006 fue de 56, mientras que en 2005 lo hicieron 35.

Durante el año 2006 se aprobó, un plan de opciones sobre acciones de la Sociedad, dirigido: (i) a directivos de Cintra y sus filiales que desarrollan sus funciones

en dependencia directa del Consejero Delegado, y (ii) a otros directivos de la Sociedad y sus filiales, en los términos que fije el Consejero Delegado y un plan de opciones dirigido al Consejero Delegado de la Sociedad (actualmente Vicepresidente Segundo). Las acciones incluidas en los planes equivalen aproximadamente al 0,257% del capital social. Este sistema de retribución busca la fidelización e implicación de los gestores de la sociedad en la aportación de valor para el accionista. Asimismo, se propondrá a la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad un plan de opciones sobre acciones dirigido al Consejero Delegado equivalente aproximadamente al 0,01% del capital de la Sociedad.

Los gastos de personal durante el ejercicio 2006 ascendieron a 110.121 miles de euros de los que el 85,9% (94.597 miles de euros) corresponden a sueldos y salarios y el restante 14,1% (15.524 miles de euros) a cargas sociales.

LA DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

La dirección estratégica por objetivos tiene como finalidad alinear los intereses de los trabajadores con los de la propia compañía, elevando el nivel de compromiso del empleado y potenciando el desarrollo de Cintra.

Este estilo de dirección se refleja en la existencia de una parte variable dentro del total de la retribución anual del empleado, ligada a la obtención de unos objetivos previamente acordados en función de la estrategia de la propia compañía.

Esta forma de retribución, que se aplica principalmente al personal de estructura, se ha ido extrapolando a colectivos especiales dentro de las categorías de Técnicos y Operarios, como Encargados de aparcamientos y Encargados de mantenimiento de maquinaria y de pista en autopistas, en quienes se aprecia el nivel de compromiso y confianza en el cumplimiento de sus funciones. El porcentaje de estos empleados frente al colectivo total con retribución variable es del 20% sobre el total.

2

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

En Cintra conviven empleados de 35 nacionalidades. El 46% de la plantilla son mujeres. El 3,4% de los empleados son discapacitados

Igualdad de oportunidades

Cintra tiene el objetivo de incorporar al mercado de trabajo a personas pertenecientes a los grupos sociales más desfavorecidos, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y discapacitados.

Así, durante 2006, Cintra ha continuado con el desarrollo de una política de integración de discapacitados en sus compañías españolas y al final del período el número de empleados de este colectivo era de 98 personas, lo que significa un 3,68% de la plantilla total, superando con ello los límites mínimos establecidos en la legislación aplicable. El número de discapacitados ha experimentado un incremento del 6,3% respecto al incremento de la plantilla en 2006.

En 2006, las mujeres representaron el 46% de la plantilla de Cintra. Además, la presencia de mujeres se ha incrementado en el colectivo de directivos, que representan el 15,3% del total. El número total de directivos al cierre del ejercicio 2006 es de

137 (el 3,3% de la plantilla), con una edad media de 47,27 años y una antigüedad media de 4,17 años en la compañía.

A lo largo del año se han incorporado 4 mujeres más a los diversos Consejos de Administración de Autopistas, incrementando su número total hasta las 14.

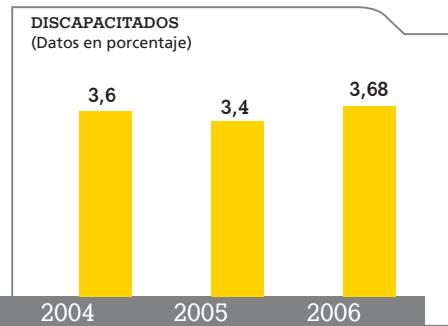
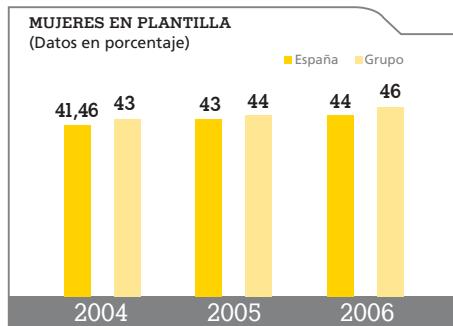
El fomento de la igualdad de oportunidades implica, a su vez, el máximo respeto a los criterios objetivos en las promociones dentro de la compañía. En España, durante 2006 el número de promociones ha sido de 236, de las cuales 94 son mujeres, un 40% del total.

Uno de los mayores avances para facilitar la igualdad de oportunidades se ha producido, en 2006, con la aprobación del nuevo plan de Conciliación de la Vida Profesional y Familiar, que ha supuesto el reconocimiento de Cintra como empresa Familiarmente Responsable, reconocido certificado que concede la Fundación Más Familia.

Conciliación familiar y profesional

Cintra otorga una gran relevancia a la implantación en sus empresas de políticas de trabajo que tiendan a hacer más fácil a sus empleados compaginar la vida profesional con la familiar.

Las medidas de conciliación contribuyen a la igualdad de oportunidades en la medida en que siguen siendo las mujeres las que soportan mayoritariamente las cargas familiares. Concretamente, en 2006, el 72,6% de los contratos a tiempo parcial de Cintra fueron solicitados por mujeres, la mayoría para atender necesidades familiares. De las mujeres pertenecientes al personal de estructura que fueron madres, el 42% solicitaron además la hora extra de permiso de lactancia; el 66,6%, el permiso de maternidad ampliado y el 15,2% la reducción por la llamada "guarda legal". Por este motivo, 26 empleados solicitaron además un período de excedencia.



PERFIL REGIONAL
(Porcentaje de empleados por países)

	EMPLEADOS	% TOTAL
España	2.663,00	66,04
Portugal	99,04	2,46
USA	483,42	11,99
Canadá	497,00	12,33
Chile	251,50	6,24
Irlanda	31,00	0,77
Andorra	7,42	0,18
4.032,38		

EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

Cintra es desde el mes de abril de 2006 Empresa Familiarmente Responsable, certificada como tal por la Fundación Más Familia sobre la base de la Norma EFR 1000-1, título que confirma su política iniciada en 2004 encaminada a implantar medidas que

posibilitarán la conciliación de la vida familiar y la profesional, cuya implantación ha sido relevante en el ejercicio de 2006. No sólo existe un Plan de Medidas de Conciliación aprobado por la Dirección de la empresa, que ya están siendo utilizadas por la plantilla,

sino que, para responder adecuadamente Cintra al título de **Empresa Familiarmente Responsable**, se siente obligada a mantener un proceso dinámico y permanente de estudio en esta materia, por lo que lo ha incluido en un proceso de gestión.

El nuevo plan de Conciliación prevé muchas de estas nuevas medidas y se extiende a los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la compañía. Gran parte de estas medidas se traducen en una mayor flexibilidad de la jornada laboral; por ejemplo, están permitidos porcentajes de reducción de jornada distintos a los regulados en la ley y se abre el abanico a casos no previstos legalmente. Se facilita la elección individual del disfrute de las vacaciones y, en función de determinadas circunstancias objetivas, como ocurre en la Autopista 407 (Candá), se permite su ampliación.

Además, se implantan jornadas intensivas en determinados períodos del año que se adaptan al calendario escolar, y jornadas intensivas los viernes. O se permite el disfrute del descanso maternal con jornada reducida a partir de la cuarta semana.

Igualmente, se han abierto las medidas de conciliación, fundamentalmente a través de los distintos convenios colectivos existentes, en permisos que ofrecen al trabajador la posibilidad de atender necesidades familiares de diversa índole: posibilidad de acompañar familiares al médico, días en caso de eventos familiares singulares, días en caso de traslado de domicilio, aumento de los días previstos legalmente en caso de enfermedades y hospitalización de familiares, entre otras.

Finalmente, existen medidas positivas relacionadas con los períodos de exce-

dencias y suspensiones, mejorados con respecto a los mínimos legales existentes. Con el nuevo plan y en los distintos convenios colectivos negociados no sólo se aumentan los límites temporales mínimos y máximos, sino también, en algún caso, de excedencias voluntarias, se reserva el puesto de trabajo durante cierto tiempo. Además, se amplía el descanso maternal de la trabajadora a dos semanas antes del parto, y se permite el disfrute de un periodo sabático al empleado que tenga cierta antigüedad en la empresa.

Diversidad

La diversidad del equipo humano es un factor clave y enriquecedor en la política de recursos humanos de Cintra. Por ello, se garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razones culturales, de edad, sexo, discapacidad, religión, origen étnico, ideología política, o cualquier otra.

Como consecuencia de la creciente internacionalización de la compañía, un tercio de los empleados de Cintra ya no se encuentran en centros de trabajo en España. Además, Cintra emplea a trabajadores de 35 países diferentes. Por ello, el nuevo perfil de la compañía no es sólo más global sino cada vez más diverso.

El proceso de internacionalización cuenta con el apoyo de 22 profesionales españoles expatriados en estos países: 10 directivos de los cuales 2 pertenecen al Comité de Dirección de Cintra.



3

SEGURIDAD Y SALUD

En 2006, se han incrementado más de un 200% las horas dedicadas a la formación en seguridad y salud y se han reducido todos los índices de accidentes laborales

Seguridad laboral

Cintra considera la Prevención de Riesgos Laborales como una parte fundamental y prioritaria en el desarrollo y ejecución de sus diferentes actividades, contribuyendo de manera activa a que los centros de trabajo mejoren en los niveles de seguridad y salud. Cuidar de la seguridad y salud laboral, más allá de las exigencias legales, es uno de los principales compromisos adquiridos por el Comité de Dirección de Cintra según se recoge en el Manifiesto de Valores de la compañía.

De esta forma, Cintra lleva más de dos años sin registrar accidentes mortales ni en su plantilla, compuesta en un 65% por operarios y técnicos, ni en ninguna de sus contratas.

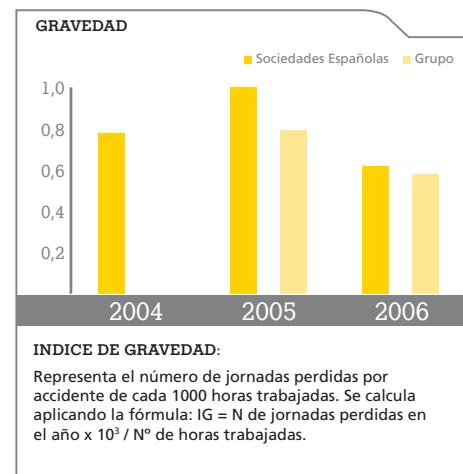
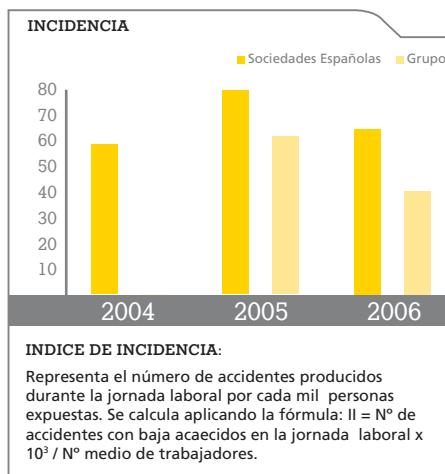
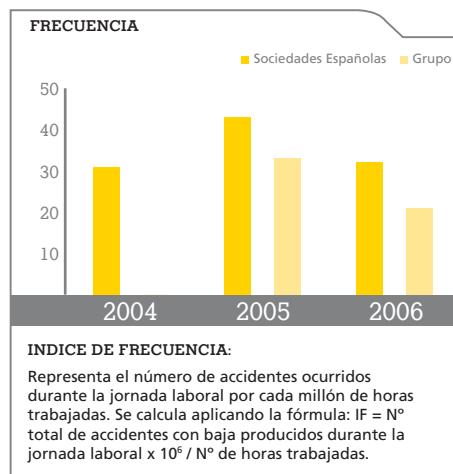
Este resultado es consecuencia de los esfuerzos realizados en la prevención de riesgos laborales. En 2006, se han investigado todos los accidentes ocurridos, y se han adoptado las medidas necesarias

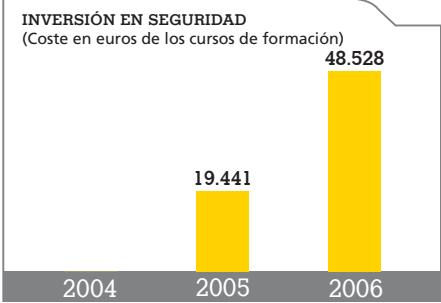
para evitar su repetición o minimizar sus consecuencias. De esta forma, se han reducido de forma drástica todos los índices relacionados con la siniestralidad laboral, pese al incremento de la actividad internacional y de la plantilla. Las incidencias por cada mil trabajadores han pasado de 62,7 a 40. También ha bajado la frecuencia de los accidentes laborales, de 34,6 a 22,1 por cada millón de horas trabajadas. El número de jornadas perdidas de cada 1.000 horas trabajadas ha pasado de las 0,7 a las 0,5. Esto significa que también se ha reducido la gravedad de los accidentes producidos.

Además, la compañía ha multiplicado las acciones para promover la prevención de los riesgos laborales. En 2006, se han incrementado más del 200% las horas dedicadas a la formación relacionada con la seguridad y la prevención para todos los profesionales de la compañía, y se ha elevado el 150% el presupuesto de formación

para estos programas. En las compañías españolas, se han impartido 15.486 horas de formación, distribuidas entre el 74% de la plantilla. Como novedad, se ha implantado un nuevo Manual de Prevención de Riesgos Laborales para el personal del área de aparcamientos y de las áreas de peaje.

Cintra cuenta con un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales auditado, conforme con la legislación vigente y que está integrado en la estructura y línea jerárquica de cada una de las empresas, lo que garantiza la participación y consulta de los trabajadores. Este logro ha sido posible gracias a la integración en cada línea de negocio de CONSIGGNA, un canal exclusivo de comunicación para Cintra, creado para trabajar en equipo de forma conjunta en un entorno virtual, que permite al Servicio de Prevención analizar, gestionar y realizar un seguimiento de manera global del Plan de Prevención.



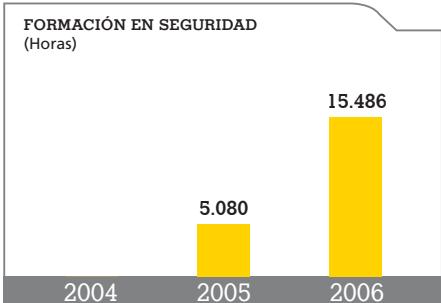


Salud laboral

Durante el año se han realizado 1.949 reconocimientos en las empresas españolas de Cintra. Esto supone que el 85% de la plantilla en España ha recibido una atención médica preventiva durante 2006.

En relación con los riesgos psicosociales para la salud, Cintra ha realizado una campaña informativa sobre el acoso laboral o "mobbing", que se ha difundido a los trabajadores a través de más de 3.000 folletos informativos. El principal objetivo es concienciar a todos los miembros de la empresa de la necesidad de establecer una política de prevención que permita actuaciones eficaces contra esta práctica.

Estos folletos, disponibles en la Intranet de la compañía, muestran el nivel de compromiso de la Dirección de Cintra para establecer medidas preventivas y correctivas que impidan la aparición del "mobbing" en el entorno de trabajo. De hecho, la Dirección invita a todos los integrantes de la empresa a denunciar los hechos de forma inmediata. Además, se ha elaborado un "protocolo antimobbing" para eliminar, o al menos reducir, el número de personas expuestas a este riesgo, facilitando el desarrollo y la difusión sobre las buenas prácticas en esta materia.



"UN COMPROMISO CON LA SEGURIDAD"

El manifiesto de valores de Cintra establece "el compromiso de implantación individual y colectiva de políticas de seguridad y salud". Para conseguirlo, desde su Comité de Dirección se han definido como objetivos:

- Promover una cultura basada en la prevención de los riesgos laborales y en la mejora continua de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Integrar la Prevención en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en todos los niveles de la línea jerárquica, obedeciendo a los usos y normativa del país en que se opere.
- Integrar la política de Cintra en el conjunto de empresas que desarrollan su actividad en alguna de sus sociedades dependientes, o que realicen actividades fuera de dichas instalaciones en su nombre.
- Desarrollar estructuras organizativas y una cultura que asegure la participación, información y formación de los miembros de la organización.
- Lograr de todos los empleados y empresas colaboradoras un trabajo responsable, correcto y seguro que cumpla las normas y procedimientos establecidos.
- Mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.





NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Los elementos básicos de la cultura de Cintra y los pilares en los que se asientan sus actividades son la calidad y la innovación de las infraestructuras, la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes, el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios de aplicación y la mejora día a día del servicio.

La innovación y el uso de tecnologías de vanguardia en nuestras infraestructuras es uno de los objetivos de Cintra. Por eso, Cintra asume los compromisos de promover las oportunidades y actuaciones innovadoras en los distintos ámbitos de su actividad; de-

sarrollar y aplicar nuevas tecnologías y metodologías que mejoren su capacidad técnica y aumenten la calidad del servicio que presta e impulsar la formación para fomentar las iniciativas innovadoras y aumentar el nivel tecnológico de la empresa mediante la difusión de nuevas soluciones y conocimientos.

El enfoque al cliente de Cintra hace que se esfuerce por conocer la percepción que se tiene de las actividades y servicios que presta, con la finalidad de detectar áreas de mejora, centrar mejor sus esfuerzos y garantizar que se cumplan las expectativas de los usuarios de sus infraestructuras, por lo que evalúa periódicamente esa satisfacción, tanto de los usuarios como de los clientes institucionales para los que presta el servicio.

Además entiende que los proveedores y subcontratistas son clave en la calidad del producto y del servicio prestado por Cintra. Por ello Cintra trabaja por tener con sus proveedores una relación mutuamente beneficiosa. En este diálogo abierto con los proveedores, han continuado las reuniones con los principales contratistas con el fin de analizar el desarrollo de las relaciones comerciales y encontrar mejoras mutuas que permitan rebajar el coste final de las compras sin afectar a la calidad final.



Cintra está a la vanguardia mundial en sistemas avanzados de explotación de autopistas

Sistemas "a flujo libre"

El sistema de telepeaje "a flujo libre" (free flow) implantado en la autopista 407-ETR de Toronto (Canadá) es un sistema de peaje completamente electrónico y automático, sin necesidad de barreras de peaje, que permite la circulación de grandes volúmenes de tráfico sin esperas. Es uno de los proyectos de innovación en la gestión de autopistas más avanzados del mundo. Esta autopista, adjudicada a Cintra en 1999, carece de cualquier instalación convencional de peaje (áreas de peaje, cabinas, isletas, edificios de estación) y permite que los vehículos no tengan que detenerse para efectuar el cobro de peaje gracias a un sistema de gestión de imágenes (captura de las matrículas de los vehículos), de clientes y facturación, de apoyo y asistencia al usuario.

Con esta experiencia, Cintra ha acreditado un alto conocimiento en el modelo de explotación de autopistas más extendido en Estados Unidos, Canadá y Australia. Este conocimiento ha sido clave para el acuerdo firmado para el desarrollo de los primeros tramos del plan de infraestructuras del Trans Texas Corridor (los segmentos 5 y 6 de la SH130), donde el sistema de peaje será exclusivamente "a flujo libre", muestra la confianza que la Administración de este Estado ha depositado en este sistema.

Cintra participa activamente en los foros y grupos de trabajo nacionales e internacionales sobre la interoperabilidad de los medios de pago del peaje, en especial el telepeaje (Electronic toll collection). De la mano de las asociaciones del sector

(ASETA y ASECAP) la compañía forma parte del grupo de expertos que la Comisión Europea ha creado para definir los aspectos técnicos y operativos del Sistema de Telepeaje Interoperable Europeo (EETC). Además, una autopista de Cintra llevará a cabo pruebas piloto de interoperabilidad europea, dentro del proyecto RCI (Road Charging Interoperability).

Actualmente, la compañía está investigando también la aplicación de nuevas tecnologías a sus infraestructuras como las comunicaciones por infrarrojos, los sistemas avanzados de gestión de imágenes (para la clasificación de vehículos o el control de la evasión) o el uso de satélite en identificación y localización de vehículos.

Prevención de colas (Tollflow)

En 2006, se ha desarrollado un primer proyecto de prevención y gestión de colas en áreas de peaje, denominado Tollflow. El sistema piloto se ha implantado en el Área de peaje de Calahonda (Málaga), en la concesionaria Ausol.

El proyecto cuenta con tres sistemas de detección de congestión que trabajan de forma simultánea: un sistema para contar los vehículos entrantes y salientes de la plaza de peaje; otro de captación y análisis de imágenes de la plaza; y un tercer sistema de medición del tiempo de recorrido en plaza mediante el control de números de matrícula en entrada y salida.

Tras el análisis de estos datos, el sistema puede prevenir las condiciones de tráfico y alertar de forma automática ante situaciones de congestión mediante mensajes SMS a los distintos responsables

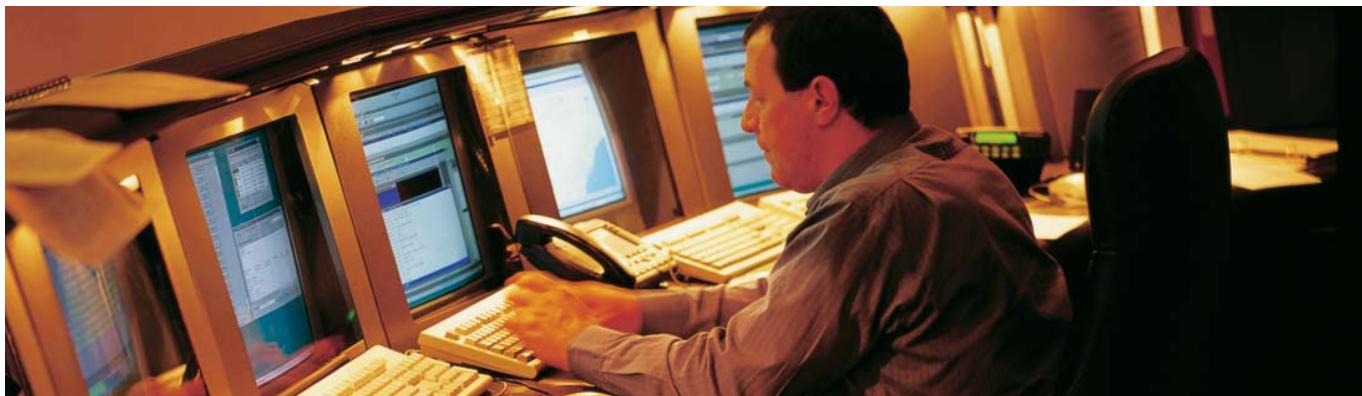
de explotación de la autopista. También genera nuevos informes que recogen los resúmenes mensuales y anuales del nivel de tráfico en las plazas, así como los indicadores para el control de la concesionaria y la Administración.

Tollflow permite acceder a los datos e imágenes prácticamente en tiempo real a través de la Intranet, seleccionando el lugar, la dirección de tráfico y el intervalo de tiempo. El sistema muestra las alarmas producidas, los gráficos de entrada y salida de vehículos a la plaza, así como fotografías de los dos lados de la plaza de peaje, tomadas desde ambos extremos de la marquesina.

Control de vehículos de alta ocupación

Cintra ha iniciado el estudio y desarrollo de un prototipo de sistema automático para detectar el grado de ocupación de los vehículos. Este sistema, único en el mercado, cuenta con el apoyo financiero del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

La alta ocupación significa una ventaja para el usuario (rebaja o supresión de peaje) y permite a las autoridades del transporte una gestión más racional de las infraestructuras. Los operadores de autopistas que puedan contar con sistemas automáticos de detección de los vehículos de alta ocupación tendrán una ventaja competitiva en algunas licitaciones. Este análisis permitirá, por ejemplo, la incorporación de tarifas diferenciadas por ocupación en determinados pliegos y ofertas de autopistas de peaje, tanto en España (Ocaña-La Roda) como en el extranjero (High Occupancy Vehicle Lanes).



■ Modernización de las autopistas

En la autopista de Indiana Toll Road (Estados Unidos) se decidió la sustitución de los actuales sistemas de peaje y de gestión asociados por equipos y software nuevos, de diseño y funcionalidades similares a los implantados en otras concesiones de Cintra en varios países. En el año 2006, se ha iniciado la instalación del tramo de esquema abierto en las 50 millas del extremo oeste de la concesión. El sistema back office de gestión de transacciones también se renueva, mediante la adaptación específica de los desarrollos que se contrataron para Radial 4 y Eurolink Irlanda.

"Thors" es el nombre de un proyecto de sistemas de información, destinado a proporcionar a Cintra un reporting fiable y automático del tráfico de todas las concesionarias en explotación e información de detalle de la contabilidad analítica de la explotación de cada concesionaria, integrada con el sistema de contabilidad. La implantación gradual del proyecto se inició en septiembre de 2006.

Otro proyecto iniciado y terminado en 2006 consistió en la incorporación a la página web www.cintra.es de imágenes prácticamente en tiempo real de las concesionarias Ausol, Radial 4 y Chicago.

■ Sistemas de movilidad en la ORA

En los negocios de la ORA (estacionamientos regulados de superficie y que se agrupan en la filial Dornier), las actividades de mantenimiento, control de las recaudaciones, denuncias a infractores y la gestión de recogidas de vehículos en vía pública (grúas) se facilitan mediante el uso de 850 dispositivos electrónicos móviles (PDA) conectados directamente a la red de explotación.

Un método similar se aplica también para la certificación de las denuncias en zonas de regulación de estacionamiento (ORA). Todos los sistemas para la certificación de denuncias y retirada de vehículos incluyen el envío de las fotografías en tiempo real, mediante comunicaciones GPRS/UMTS y firma digital según los estándares de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT).

■ Gestión de aparcamientos de rotación

Durante el ejercicio, Cintra Aparcamientos ha seguido implantando los sistemas de centralización para el telecontrol de cámaras, interfonía, alarmas y demás elementos, que permiten gobernar un aparcamiento desde otro situado a gran distancia, con la finalidad de ahorrar recursos y energía durante las horas de menor carga.

También ha desarrollado en 2006 la aplicación para el mantenimiento del centro y el control de la recaudación. Todas las aplicaciones del negocio de los aparcamientos se han desarrollado en formato web accesible a través de la Intranet de la compañía.

Como resultado de la integración entre los sistemas de telecontrol y el back office, se ha desarrollado y establecido un sistema que informa en tiempo casi real las plazas libres de los aparcamientos urbanos. El sistema (denominado FREE) genera una tabla que se actualiza automáticamente y que permite proporcionar información a los ayuntamientos y los usuarios de más de 30 aparcamientos en Madrid y otras siete ciudades.

En 2006 se han llevado a cabo los trabajos de desarrollo y establecimiento de un sistema de gestión de siniestros además de la puesta en funcionamiento de la nueva página web de Cintra Aparcamientos, Dornier y sus empresas filiales.

2

CALIDAD DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Cintra consolida la calidad como herramienta de gestión de sus infraestructuras

Gestión y certificación de la calidad

Las autopistas de España, Portugal y Chile ya han implantado un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) que sigue los requisitos de la norma internacional ISO 9001:2000. Diez concesionarias de autopistas disponen además del certificado de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), organismo que audita anualmente los procesos de Cintra. De ellas, cuatro son concesionarias españolas, dos de Portugal y otras cuatro son chilenas.

En el 2006 dos autopistas han implantado su sistema de calidad para las actividades de explotación una vez finalizada la construcción. Éste es el caso de la autopista de Irlanda N4-N6 entre Kinnegad y Kilcock y la AP 36, autopista Madrid-Levante, entre Ocaña y La Roda.

También en el área de aparcamientos, todas sus divisiones de negocio (Rotación, ORA y Grúa) tienen implantado y certificado un sistema de gestión de calidad. En 2006, se ha incrementado el 12 por ciento el número de nuevos centros certificados: 73 aparcamientos de rotación y 113 centros de los aparcamientos regulados en superficie (ORA) y de la Grúa.

Servicios corporativos, como los desarrollados desde la Dirección Técnica y de Licitación dispone de su certificado de calidad, lo que pone de manifiesto el claro compromiso de Cintra de cumplir con los requerimientos de calidad tanto para los procesos puramente de explotación, como los de apoyo y en cualquier fase la de vida concesional de la infraestructura.

En 2006, se ha introducido el Sistema de Gestión de Calidad en la Dirección de Sistemas de Cintra (DSIC), que establece indicadores en las distintas fases de los

procesos y se ha iniciado un ciclo de mejora continua.

Auditorías internas y externas

Cintra controla interna y externamente la eficacia de sus sistemas de calidad en todas las líneas de negocio mediante auditorías que evalúan los estándares de calidad de sus infraestructuras.

Así, durante el ejercicio, en el área de concesionarias se han realizado 19 auditorías internas de Calidad.

Igualmente, se han realizado 13 auditorías internas de Calidad en la Dirección de aparcamientos. En el área de aparcamientos, el número total de centros auditados (considerando todas las áreas de negocio) en 2006 ha sido de 57, lo que representa que más de un 30% de los centros a los que aplica el Sistema de Gestión de la Calidad han sido auditados internamente por el Departamento de Calidad en ese año.

En cuanto a las auditorías externas, en 2006 el área de aparcamientos y el de concesionarias de autopistas en España y Portugal se sometió a una auditoría de renovación para el certificado de calidad por AENOR con resultado favorable.

Satisfacción de los clientes

Cintra realiza de manera recurrente diversos estudios para conocer la satisfacción de sus clientes en los diversos negocios.

En la autopista 407-ETR, los datos de la encuesta de satisfacción a los usuarios muestran que el 93 por ciento tiene una impresión favorable de la autopista; el 81 por ciento está de acuerdo con que la autopista es menos estresante que las rutas

alternativas; el 73 por ciento piensa que ha elegido bien usando esta autopista; y el 72 por ciento de los usuarios considera que la autopista está siempre menos congestionada que las rutas alternativas.

En el conjunto de las autopistas de Chile, se han efectuado más de 3.000 encuestas durante el ejercicio para conocer la calidad de servicio en la atención al usuario. En la autopista Ruta de la Araucanía, la satisfacción es del 94 por ciento; en la Ruta de los Ríos, del 93 ciento; en la Ruta 5 (Talca-Chillán), del 82 ciento; y en la autopista del Maipo, la percepción de la calidad del servicio recibido obtiene una nota del 78 por ciento.

En la concesionaria española AUTEMA se ha establecido una experiencia piloto para conocer, de forma anónima, la percepción del usuario en el momento de la transacción en el área de peaje.

En el área de aparcamientos, Cintra ha experimentado un descenso en el número de reclamaciones por el servicio de grúa. En lo que se refiere al estacionamiento regulado en la vía pública y a los aparcamientos de rotación, el número de reclamaciones se mantiene constante.

Dornier, la filial de aparcamientos regulados en superficie, ha realizado un estudio de satisfacción de sus clientes institucionales: cargos públicos, como alcaldes o concejales, o responsables de un área técnica, como jefes de policía. Este estudio es complementario al estudio bianual que realiza sobre el conjunto de todos sus clientes. Este estudio cuenta con las valoraciones del 26% de los contratos de Dornier y muestra un nivel de satisfacción con el servicio prestado de cara al ciudadano del 3,94 —sobre un nivel de 5 puntos— y de satisfacción con la coordinación y gestión con la empresa concesionaria del 3,98.

3

RELACIÓN CON PROVEEDORES

En 2006, Cintra ha realizado 51.435 operaciones de compra con 4.634 proveedores por un importe total de 433.544.899 euros

En 2006, Cintra ha realizado 51.435 operaciones de compra con 4.634 proveedores por un importe total de 433.544.899 euros. Este dato, no incluye las compras realizadas por las sociedades americanas. El 14 por ciento de los proveedores representan el 86 por ciento de las compras, un grado de concentración típico en el sector. Por número, el 96,59 por ciento de los proveedores son empresas nacionales aunque el 44 por ciento de los proveedores más importantes por su volumen de facturación son empresas no españolas, consecuencia de la internacionalización de la compañía.

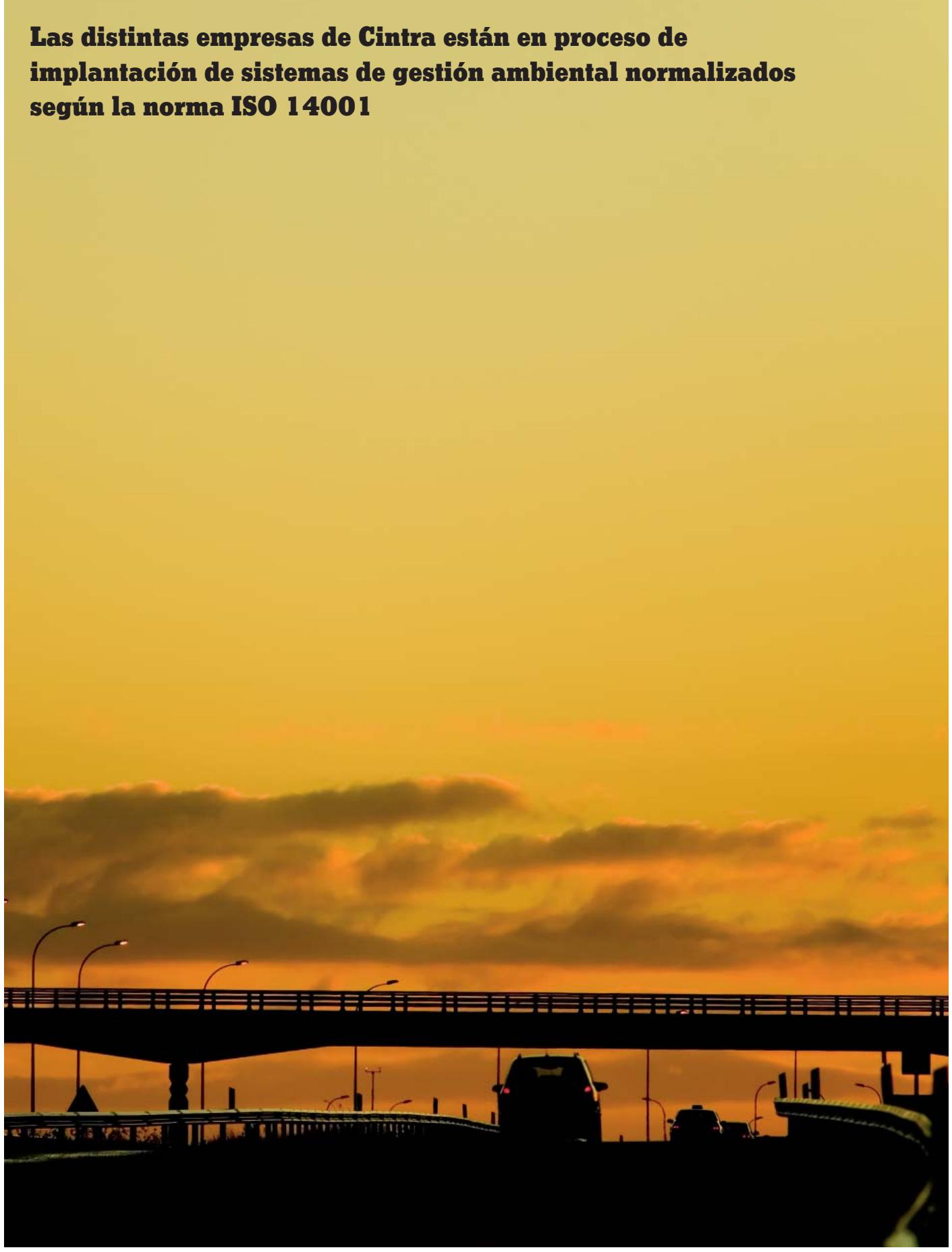
Durante el ejercicio, Cintra ha puesto en marcha un proceso para implicar en su estrategia ambiental a sus principales empresas colaboradoras, cuyas actividades pueden generar un impacto negativo

sobre el medio ambiente. La implantación de un sistema de gestión ambiental, integrado con el de calidad, está en la línea de fomentar el uso de criterios ambientales en los procesos de compra: desde la selección del proveedor o la inclusión de cláusulas de medio ambiente en los contratos, hasta el seguimiento ambiental de sus actividades. En algunas empresas ya se dispone de procedimientos de evaluación inicial de proveedores con criterios ambientales.

Destacan los controles ambientales que desde Cintra se hacen de las actividades de construcción, áreas de servicio y restauración ubicadas en las autopistas (como es el caso de Autopista del Sol, AUTEMA y Radial 4) y los lavaderos de los aparcamientos de Cintra.



**Las distintas empresas de Cintra están en proceso de
implantación de sistemas de gestión ambiental normalizados
según la norma ISO 14001**



NUESTRO COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

El compromiso de Cintra con la Comunidad se estructura a través de dos ejes: la política ambiental y la acción social.

La política ambiental de Cintra establece, entre otros, los siguientes requisitos y compromisos:

- La mejora progresiva del comportamiento ambiental de nuestras actividades productivas mediante el estudio, basado en criterios técnicos y económicos, de las mejores prácticas aplicables a nuestros sectores de actividad.
- La optimización en el empleo de recursos naturales y la implantación de criterios de máxima eficiencia energética.

- El cumplimiento de la legislación ambiental aplicable a nuestras actividades.
- La implantación de sistemas de gestión ambiental certificados por entidades acreditadas, en aquellas áreas de negocio que conllevan riesgos ambientales relevantes.
- La comunicación activa con la Administración Pública, ONG y agentes sociales, aportando soluciones para la protección del medioambiente y la prevención de la contaminación.

El programa de Acción Social de Cintra está orientado a favorecer la integración social de los colectivos más necesitados, en especial las personas dependientes, los discapacitados y los

inmigrantes en los países en los que desarrolla su actividad.

En consonancia con el crecimiento global de la compañía, Cintra ha asumido un mayor compromiso para la promoción del desarrollo humano en el marco de los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio propuestos por las Naciones Unidas. A estos objetivos se canalizarán las distintas ayudas y donaciones que, tanto la empresa como los empleados, cada vez más, destinan a los proyectos de educación, sanidad, agua y alimentación en los países más necesitados del Planeta.

Como 'Ciudadano Corporativo', Cintra también es parte activa en las iniciativas de carácter cultural de especial impacto en aquellas ciudades y países donde realiza su actividad.



1

RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE

La reducción de las emisiones de CO2 en las autopistas pasa por mejorar la gestión del tráfico, reducir la congestión y evitar los atascos

Nuestros compromisos

La política Ambiental de Cintra establece, entre otros compromisos, los siguientes:

- La reducción progresiva del impacto ambiental de las infraestructuras de transporte mediante la evaluación previa de sus aspectos ambientales y el estudio, sobre la base de criterios técnicos y económicos, de las mejores medidas y prácticas aplicables.
- La optimización en el empleo de recursos naturales durante el desarrollo de las infraestructuras, y la implantación de criterios de máxima eficiencia energética.
- El cumplimiento de la legislación ambiental aplicable.
- La comunicación activa con la Administración Pública, ONG y agentes sociales, aportando soluciones para la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación generada por las infraestructuras de transporte.

Todos los postes SOS de las concesionarias españolas y portuguesas ya funcionan con energía solar, lo que supone un ahorro de 3.048 kilowatios/hora al año

Sistema de Gestión Ambiental

Con el objetivo de identificar y evaluar los impactos ambientales más críticos asociados a su actividad, Cintra ha puesto en marcha un Sistema de Gestión Ambiental (SGA), que integra los requisitos de la norma ISO 14001, en su actual Sistema de Gestión de Calidad.

Durante el ejercicio, se ha efectuado un diagnóstico ambiental en las empresas del grupo en España, con la evaluación del comportamiento ambiental en sus oficinas centrales, en las tres áreas de aparcamientos (rotación, vía pública y grúa) y en las autopistas Autema, Ausol, R4 y la Madrid-Levante.

El diagnóstico ha permitido sentar la base del Sistema de Gestión Ambiental de Cintra, elaborando nuevos procedimientos para la evaluación de los requisitos legales, la identificación y evaluación de los aspectos ambientales, la gestión ambiental de subcontratistas y proveedores y la gestión de residuos.

Además, se han incorporado una serie de aplicaciones entre las que destacan CONSIGGNA Y SIGMA. La primera sirve como canal de comunicación entre los distintos centros y el departamento de Medio Ambiente para reportar la información ambiental más relevante. La segunda,

ESTADO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL			
	EN PROCESO DE CERTIFICACIÓN	IMPLANTADO O EN PROCESO DE IMPLANTACIÓN	EN PROYECTO
Oficinas centrales			
ETR 407			
Chicago Skyway			
Indiana Toll Road			
N4/N6			
Maipo			
Ruta 5			
El bosque			
Ruta de la Araucanía			
Ruta de los Ríos			
Autema			
Ausol			
R4			
Madrid-Levante			
Scut Algarve			
Scut Norte			
Cintra Aparcamientos			
Equisa			
Dornier			
Femet			



■ Recursos

accesible para más de 60 personas, es una herramienta que facilita la consulta y evaluación de los requisitos legales de carácter ambiental y el cumplimiento de la normativa en España aplicable a la explotación de autopistas y aparcamientos. Para 2007 está previsto que incluya legislación ambiental portuguesa aplicable a tres concesiones más: Scut Algarve, Scut Norte-Litoral y Scut de las Azores.

Para facilitar la implantación del Sistema de Gestión Ambiental, se ha asesorado y orientado al personal de las distintas empresas en España con más de 1.000 horas de formación específica. Además, en 2006 tuvieron lugar las I Jornadas de Calidad y Medio Ambiente, a las que han concurrido personal de todos los negocios que Cintra tiene en España, Portugal y Chile, con más de 35 participantes en representación de 17 sociedades de autopistas, aparcamientos y direcciones corporativas. Este esfuerzo de formación ha sido reforzado con una campaña de sensibilización ambiental que ha llegado al 100% de los trabajadores en España con más de 3.000 cuadernillos repartidos con recomendaciones, consejos y buenas prácticas ambientales.

Actualmente, las distintas empresas de Cintra se encuentran inmersas en una progresiva implantación de sistemas de gestión ambiental normalizados. Está previsto que a lo largo de 2007 se implante en las sociedades portuguesas e irlandesas y se certifiquen, según la norma ISO 14001, los sistemas de gestión ambiental de la compañía (oficinas centrales), Cintra Aparcamientos, Dornier, Eguisa y Femet, así como el de todas las sociedades concessionarias de Cintra en España.

El compromiso con el medioambiente de Cintra se traduce en el esfuerzo de la compañía por minimizar el impacto sobre los recursos naturales, como el agua o el suelo, y reducir el consumo energético propiciando el desarrollo sostenible.

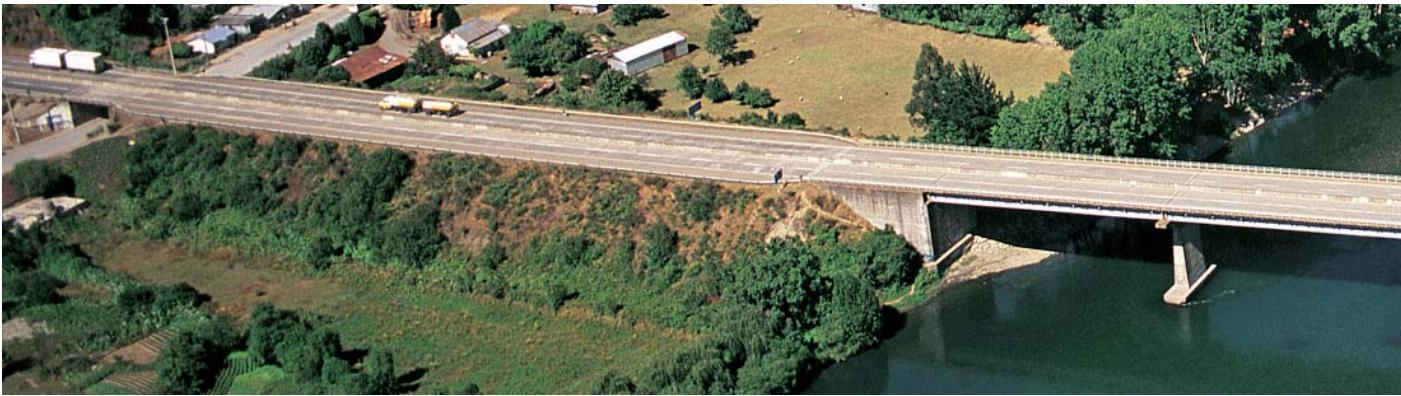
Energía

Para lograr un control exacto de los consumos de agua, electricidad, combustible y papel, Cintra ha puesto en marcha en 2006 un sistema de información sobre el comportamiento ambiental de la empresa, denominado CONSIGGNA (Control de Sistemas de Gestión Global Normalizado). La herramienta permite reportar los datos, centro a centro, desde cualquier parte del mundo, ya que se accede a través de Internet. La aplicación ya se utilizaba dentro del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales. En 2006, se ha convertido en el principal canal informativo del Departamento de Medio Ambiente, al que aporta la información ambiental más relevante para su análisis, como los datos de consumos y residuos generados desde los centros de trabajo. Actualmente, existen 215 usuarios dados de alta y que utilizan dicha aplicación.

Dentro de la estrategia de reducción de consumo de energías no renovables, Cintra Aparcamientos ha continuado durante 2006 con su política de instalación, en las zonas de estacionamiento regulado, de expendedores alimentados con paneles solares, con un total de 1.462 expendedores que funcionan con energía fotovoltaica.

CONSUMO ELECTRICIDAD (GJ)	
Oficinas centrales	2.299,50
Aparcamientos	55.523,23
Ausol	31.598,65
Autema	5.680,01
Madrid-Levante	1.860,16
Radial 4	21.193,61
Euroscut Norte	21.392,65
Euroscut Algarve	4.589,41
Eurolink	3.628,07
407 Etr	55.691,82
Indiana Toll Road	20.507,49
Chicago Skyway	2.785,43
Autopista del Maipo	13.433,35
Autopista del Bosque	10.440,19
Ruta de la Araucanía	19.121,91
Ruta de los Ríos	10.510,67
Ruta 5 (Talca-Chillan)	10.510,21
Total	290.766,36

En las autopistas españolas, se han mejorado los sistemas de depuración de aguas



En el negocio de autopistas todos los postes SOS de las concesionarias españolas y portuguesas ya funcionan con energía solar obtenida a través de paneles solares, lo que supone un ahorro de energía de 3.048 kilowatios anuales.

La autopista 407 ETR (Canadá) ha cambiado las tradicionales lámparas incandescentes, utilizadas por las señales de las autopistas, por nuevos dispositivos LED (Light-Emitting Diode) cuyo consumo de energía supone un ahorro del 90% respecto a las lámparas tradicionales. Esta modificación también favorece la reducción de residuos generados, ya que la vida

media de una lámpara LED es 10 veces superior a la de una convencional.

Para 2007, Cintra ha previsto realizar un estudio de los sistemas de iluminación existentes en los aparcamientos con el fin de minimizar el consumo eléctrico en estas instalaciones. También se ampliará a todos los aparcamientos españoles la campaña de sensibilización ambiental llevada a cabo durante 2005 y 2006 en las oficinas centrales y otras sedes, así como en concesionarias.

El consumo de combustibles derivados del petróleo y de gas está íntimamente relacionado con la emisión de gases como resultado de su combustión.

Aqua

Cintra ha puesto en marcha durante 2006 diversas actuaciones para reducir el consumo de agua y preservar su calidad.

En las autopistas españolas, se ha comenzado un ambicioso programa de adecuación de vertidos al dominio público hidráulico. Así, durante 2006, se han instalado nuevos sistemas de depuración de aguas y está previsto que para el 2007 se estudie la posibilidad de reutilizar las aguas residuales asimilables a urbanas.

Para asegurar la protección de las aguas a lo largo de toda la autopista Madrid-Levante, se ha instalado un total de 35 balsas de retención y sedimentación con el objetivo de evitar que cualquier tipo de vertido tóxico producido por accidentes en la autopista pueda alcanzar a cualquiera de los cauces de río que atraviesa.

En la autopista Indiana Toll Road se ha formado a todo el personal de la concesionaria para un correcto uso de la sal y para la contención de derrames, ya que el suministro de gran parte de las comunidades situadas a su alrededor procede de aguas subterráneas, por lo que la prevención de la contaminación de esas aguas es prioritario. Periódicamente se comprueban los dispositivos de prevención de la contaminación de aguas subterráneas que protegen las reservas de los acuíferos y los pozos.

En la autopista 407 ETR, y como parte de su plan de gestión de sal, se ha tenido en cuenta la repercusión que ésta tiene en las aguas. El lavado de la maquinaria en contacto con la sal -que contiene cloruros, aceites...- se realiza en lugares acondicionados y correspondientemente autorizados.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE LÍQUIDO POR LÍNEA DE NEGOCIO

Total consumo aparcamientos combustible líquido (miles de litros)	354,72
Total consumo autopistas españolas combustible líquido (miles de litros)	445,16
Total consumo combustible líquido en el resto de autopistas (miles de litros)	2.415,96
Total consumo autopistas gas (m3)	499.712

CONSUMO AGUA (M3)

	CONSUMO EN M3
Aparcamientos	48.135,58
Ausol	17.184,00
Autema	11.167,00
Madrid-Levante	2.080,92
Radial 4	580,84
Euroscut Norte	31,00
Euroscut Algarve	2.421,00
407 Etr	1.108,25
Indiana Toll Road	90.742,90
Chicago Skyway	24.047,74
Autopista del Maipo	16.008,00
Autopista del Bosque	1.954,00
Ruta de la Araucanía	8.314,00
Ruta de los Ríos	9.180,00
Ruta 5 (Talca-Chillan)	10.807,00
Total	243.762,23



■ Residuos

Papel

A pesar de que el consumo de papel en las oficinas ha aumentado en valor absoluto, la cantidad de papel consumido por empleado en 2006 ha disminuido con respecto al año anterior. La reducción del consumo por empleado es de casi 10 kilogramos con respecto al 2004, debido, entre otras cosas, a las campañas de ahorro y concienciación puestas en marcha.

Además durante el año próximo, todos los centros de aparcamientos serán dotados de sistemas que permitan escanear documentos, lo que reducirá el consumo de papel.

En el área de autopistas, durante este año 2006, se han construido, en las concesionarias de España y Portugal, parques de residuos con zonas amplias para disponer contenedores específicamente acondicionados para el almacenamiento de residuos. Estos parques, facilitan la recogida selectiva de las distintas fracciones de residuos y una gestión posterior más respetuosa con el medio ambiente.

En la autopista 407 ETR, siguiendo una política de reducción de residuos destinados a vertedero, durante el año 2006 ha conseguido reutilizar, en labores de mantenimiento, el 100% de los restos de asfalto resultantes de las labores de acondicionamiento del firme.

En el área de aparcamientos, destaca la contratación de gestores de tickets en toda España, quienes, durante 2007, retirarán y gestionarán las tarjetas procedentes de todos los aparcamientos españoles para proceder a su posterior reciclado. Su tratamiento es especialmente complicado debido a que incluyen una banda magnética. Se prevé que se retirarán unos 30.000 kilogramos.

En sus oficinas centrales, Cintra ha comenzado a separar el papel para su posterior reciclaje haciéndose extensivo esta misma práctica al resto de delegaciones y concesiones españolas para el 2007.

■ Atmósfera

Emisiones

Cintra, como responsable directa de las emisiones a la atmósfera procedentes del consumo de sus flota de vehículos y de sus instalaciones, ha puesto en marcha diversas iniciativas para reducir las emisiones de CO₂: desde la apuesta por las energías renovable empleando la energía solar para el suministro de energía en parquímetros y postes SOS; hasta campañas de uso racional de luz y combustible.

Sin embargo, estas emisiones son muy pequeñas frente a las que realizan, de forma indirecta, los usuarios de las autopistas. Por ello, la actuación fundamental de la compañía en esta materia pasa por mejorar la gestión de las autopistas, con sistemas automáticos de pago de peaje, como los implantados en las autopista 407 ETR, que evitan una gran cantidad de emisiones al reducir los movimientos lento en playas de peaje congestionadas, especialmente, durante la parada y el arranque.

PAPEL

	CONSUMO DE PAPEL (KG)	KG / EMPLEADO
2004	8.300	63,34
2005	8.785	53,90
2006	10.025	58,97

El consumo de papel por empleado ha disminuido en casi 5 kilogramos por empleado desde 2004



El porcentaje de transacciones con telepeaje respecto al total, en las diferentes autopistas es:

Autema	42,41%
Ausol I	18,50%
Ausol II	17,95%
Autopista Madrid Sur	13,65%
Autopista Madrid Levante	9,54%
Eurolink M4 Kilcock-Kinnegad	1,44%
Chicago Skyway	36,5%
407 ETR	79,2%

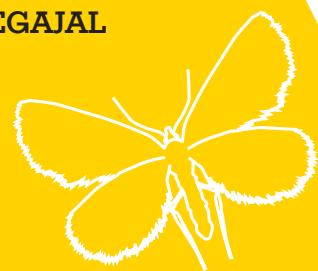
Ruido

Con el objeto de dar cumplimiento a la legislación europea en materia de ruidos, algunas de las autopistas de Cintra (la autopista del Sol y la autopista Euroscut Norte Litoral y Euroscut Algarve) deberán diseñar y redactar sus mapas estratégicos de ruido con las afectaciones que el tráfico supone en las poblaciones circundantes. Estos mapas permitirán a los directivos de Cintra analizar mejor el impacto acústico que las infraestructuras que gestiona la empresa producen en el medio, así como ejecutar, en el caso que sea necesario, acciones que permitan disminuir dichos impactos.

Biodiversidad

Fomentar la biodiversidad en las áreas afectadas por las infraestructuras es uno de los compromisos incluidos en la política ambiental de Cintra. Un ejemplo es la reintroducción del cernícalo primilla en la Colonia de Perales del Río (Madrid) o el descubrimiento de una nueva especie de mariposa en la Comunidad de Madrid.

REGAJAL



Durante el año 2006, el resultado más reciente y prometedor del Convenio de Colaboración científico con la sociedad hispano-lusa-americana de lepidopterología auspiciado por las medidas compensatorias de la construcción y explotación de la autopista de peaje Radial 4 Madrid-Ocaña, ha sido el descubrimiento de los primeros ejemplares en Europa de la especie africana *Mynoides constantina* Hausmann, 1994

Los objetivos del proyecto se centran en el estudio de la fauna de lepidópteros de la Reserva, especialmente los nocturnos, con el fin de profundizar en su conocimiento y favorecer la conservación del patrimonio genético de la Reserva Natural.

En la autopista 407 ETR se ha conseguido reutilizar en labores de mantenimiento el 100% de los restos de asfalto resultantes del acondicionamiento del firme

EMISIONES			
Eisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de electricidad (toneladas CO ₂ equivalentes)	Eisiones directas procedentes del consumo de combustible en fuentes móviles (toneladas CO ₂ equivalente)	Eisiones directas procedentes del consumo de combustible en fuentes estacionarias (toneladas CO ₂ equivalente)	Total
30.951,00	6.378,85	1.578,08	38.907,54



EL CERNÍCALO PRIMILLA



Cintra y Ferrovial Agromán firmaron en el año 2000 un convenio con el Grupo de Rehabilitación de la Fauna Autóctona (GREFA) para llevar a cabo un proyecto que comprendía la gestión y construcción de un nuevo edificio específicamente diseñado para la nidificación de los cernícalos, la introducción de cernícalos primilla criados en cautividad y su seguimiento, así como la gestión de una serie de fincas arrendadas en los alrededores del nuevo edificio.

El proyecto pretende crear una colonia estable de cernícalos primilla capaz de alimentarse y reproducirse por sí mismos y de volver año tras año, una vez finalizada su migración invernal.

Durante 2006, se han introducido un total de 30 pollos procedentes de la cría en cautividad. Con los datos obtenidos y si se mantiene la tendencia, es posible que durante 2007 no sea necesario introducir parejas de reclamo ya que durante este año que acaba de terminar alguno de los ejemplares incorporados al primillar el año anterior han regresado para la cría.

Si el comportamiento de la colonia sigue evolucionando de igual manera que en años anteriores, probablemente en 2008 las labores en el primillar se limiten al seguimiento de individuos sin tener que introducir nuevos pollos criados en cautividad.

Cintra presentó este proyecto durante el VIII Congreso Nacional de Medio Ambiente (CONAMA), que tuvo lugar en noviembre de 2006 en Madrid, con más de 100.000 participantes.

Suelos

Expertal

Cintra ha firmado un convenio con la Fundación Biodiversidad, del Ministerio de Medio Ambiente, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, para la puesta en marcha del proyecto Expertal, dedicado a estudiar la dinámica de la cubierta vegetal de los taludes de autopistas para contrarrestar su erosión y pérdida de estabilidad.

El proyecto cuenta con un presupuesto de más de 350.000 euros, de los cuales 22.543,19 € han sido aportados por Cintra en el año 2006, y se desarrollará durante los próximos cuatro años en las concesionarias que Cintra tiene en España.

También se evaluará la eficacia de las tareas de mantenimiento de dichas zonas durante la explotación de la infraestructura. Con los resultados del estudio se diseñarán nuevos criterios de sostenibilidad ecológica y económica en ambientes tan extremos como los taludes artificiales de carreteras.

Tras visitar los lugares de estudio, se han instalado seis puntos de muestreo para la fase experimental en dos de las concesionarias de Cintra a su paso por Madrid y Castilla – La Mancha y en cada punto de muestreo, se han marcado setenta y dos parcelas para llevar a cabo los diferentes experimentos.

En 2007 se retirarán para su reciclado unos 30.000 kilogramos de los tickets generados en los aparcamientos españoles

Otras actuaciones

En la Indiana Toll Road se han realizado tanques subterráneos para el almacenamiento del combustible que se encuentra en la autopista. Los tanques monitorizan automáticamente los niveles de combustible alertando automáticamente sobre posibles pérdidas.

Dentro de las autopistas españolas, Autema ha construido un nuevo salero para almacenar la sal necesaria durante el mantenimiento invernal de la autopista. El salero está acondicionado con todos los medios para evitar la salinización del suelo y de las aguas superficiales o subterráneas.

Para 2007, la 407 ETR se ha planteado como objetivo la prevención de contaminación de suelos mediante la reducción del 20% de la cantidad de pesticidas empleados en las labores de mantenimiento, principalmente herbicidas y larvicidas empleados para el control del mosquito como parte del programa de prevención West Nile Virus. Por otro lado, y mediante un plan de gestión, pretende el control del empleo de la sal en trabajos de viabilidad invernal.

2

COMPROMISO SOCIAL

Fomentar la integración social de los más necesitados es el gran objetivo de la acción social que promueve Cintra

■ Acción social

El compromiso social de Cintra se orienta, por un lado, a iniciativas relacionadas con los colectivos más desfavorecidos y necesitados en el ámbito laboral y social, especialmente los discapacitados y los inmigrantes. Por otro, se dirige a desarrollar prácticas de diálogo con las comunidades donde se desarrolla su actividad.

Dentro de su compromiso en torno al pleno empleo y a su calidad, las empresas de Cintra han establecido diversos acuerdos con organizaciones de inserción laboral con el objetivo de continuar avanzando en la incorporación de personal discapacitado o perteneciente a grupos socialmente desfavorecidos.

La concesionaria Autema mantiene un convenio de colaboración con la entidad Ampans para labores de jardinería de pista, de limpieza de los márgenes de la autopista y para el mantenimiento general de las instalaciones en las áreas de peaje. Ampans es una empresa de iniciativa social cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con disminución psíquica de la comarca del Bages (Barcelona). La carga de trabajo originada por estas operaciones se reparte entre 76 personas de las poblaciones del entorno de la autopista, todas ellas con contrato indefinido en Ampans. La facturación durante el ejercicio por estos servicios ha sido de 95.000 euros.

En España, a lo largo de 2006, Cintra ha participado en iniciativas del Club Juvenil Aspacen para la recaudación de fondos. Se trata de una asociación sin ánimo de lucro

que se dedica a la integración de personas con discapacidad a través de actividades de ocio y tiempo libre, que realizan con la ayuda de aproximadamente 15 voluntarios. De las 180 personas que forman parte del Club, 150 tienen algún tipo de discapacidad psíquica, física o sensorial.

También, Cintra trabajó con Gupost - centro especial de empleo - en la campaña de Navidad, y con Jardiser, sociedad integrada en la asociación Afanias, para el mantenimiento de la jardinería de las oficinas centrales de Cintra.

La autopista Chicago Skyway, cuyo trazado se prolonga desde el Sur de Chicago hasta la frontera con Indiana, ha canalizado todas sus compras relacionadas con la construcción a través de centros especiales de empleo. La compañía tiene, además, un Centro de Defensa de los Niños y ha participado en numerosas celebraciones relacionadas con asuntos de gran repercusión social, como las Galas de la Creatividad Negra, la Sociedad de Amigos de Colombia, la Reunión Anual del Consejo Metropolitano de Planificación, la Gala Anual de ASM (Alter School Matters) y la Recepción en el Día Nacional de España.

La 407 ETR ha promovido la ayuda a varias asociaciones caritativas, como la United Way; The Hospital for Sick Children Foundation; la CIBC's Run for the Cure y el CHUM City Christmas Wish. Después del tsunami que arrasó Asia en 2004, los empleados y la propia compañía 407 ETR unieron sus esfuerzos y todos contribuyeron económicamente a la superación del desastre. La 407 ETR ha continuado ofreciendo asistencia a varios proyectos de esta índole.

Los empleados de Indiana Toll Road

Cintra contribuye a la digitalización del patrimonio bibliográfico del Monasterio de Montserrat (Barcelona)



recolectaron durante el pasado ejercicio 1.288 dólares para la Fundación Susan G. Komen contra el cáncer. Los directivos de ITR se comprometieron a igualar los fondos recaudados por los empleados y contribuyeron a la aportación total de 2.576 dólares. Indiana Toll Road ha donado también teléfonos móviles y otros equipos al Scottish Rite Learning Center de South Bend, en Indiana, un centro educativo para jóvenes de la zona.

En el Algarve portugués, donde opera la autopista Euroscut Algarve, se ha patrocinado la Santa Casa da Misericordia de Albufeira, como donativo a la Instituição Os Pirlampoms, que acoge a niños abandonados.

Cintra también ha colaborado con el "Proyecto Ayuda", una campaña promovida por el Centro de Enseñanza Fundación Santa Ana y San Rafael de Madrid, de los hermanos marianistas, para crear una mentalidad solidaria en los niños participantes. Una de sus actividades durante el pasado año fue una tómbola cuyos fondos se destinaron a un proyecto que proporciona hospedaje, en casas de acogida, a niños de la calle de Guatemala.

■ En diálogo con las comunidades

Algunas compañías de Cintra, como Eurolink, han desarrollado medidas y prácticas de diálogo con las comunidades donde desarrollan sus actividades.

En la Autopista del Maipo de Chile, por ejemplo, se han iniciado diversas actividades de acercamiento a las comunidades que habitan en la zona de influencia de la obra, especialmente en el sector urbano, donde el impacto es mayor. Por una parte, se han realizado actividades para el desarrollo de las habilidades artísticas de jóvenes y niños en riesgo social, torneos atléticos y talleres de incorporación de valores para niños. Dichas actividades han beneficiado de forma directa a un total de 3.000 personas, entre niños, jóvenes y adultos. También se ha contratado a un experto en prevención de riesgos laborales para orientar a las comunidades aledañas a la carretera sobre la prevención de los accidentes de tráfico.

Indiana Toll Road ha patrocinado un concurso de Logotipo en el que se solicitaba a estudiantes de todas las edades que presentaran su diseño. Se presentaron cerca de 800 estudiantes de Indiana y Michigan y se concedió un premio de 5.000 dólares al ganador.

■ Patrocinio cultural y deportivo

Entre las acciones llevadas a cabo en el ámbito de la cultura, cabe mencionar los 298.424,52 euros donados por Ausol para la restauración de la Iglesia Mayor de Casares. También, los 715.981,50 euros de la R-4, destinados a la investigación arqueológica y al proyecto de construcción del centro de interpretación del Yacimiento Mina Casa Montero, en Madrid.

Autema, por su parte, ha establecido una ayuda de 6.000 euros anuales, por un período que va desde 2006 al 2011, para la Fundación Abadía de Montserrat, entidad privada clasificada como benéfica. El proyecto permitirá la ampliación e informatización de la biblioteca del Monasterio, concluir la remodelación del edificio de la Escolanía, restaurar el Monasterio de Santa Cecilia, así como la mejora de la accesibilidad y movilidad dentro de los espacios del Santuario.

Por último, Cintra colabora mediante la Autopista Madrid Levante, CESA, con un contrato de patrocinio, de un año de duración, con Desafío Español, único equipo español de vela participante en la XXXII edición de la America's Cup (Valencia).

ORGULLO DE PERTENENCIA

Desde las oficinas centrales de la 407-ETR, en la región de York, se sienten orgullosos de apoyar la Liga de Atletismo de la Casa de la Juventud de su comunidad. También lo están de patrocinar la Ciudad de la Asociación de Hockey Vaughan en los meses de invierno y al Club de Fútbol Vaughan durante el verano. Ambas entidades deportivas procuran fomentar las oportunidades de practicar deporte de los jóvenes como forma de potenciar sus capacidades.

Varias concesionarias promueven la participación de los empleados en programas de acción social

PricewaterhouseCoopers
Asesores de Negocios, S.L.
Paseo de la Castellana, 43
28046 Madrid
España
Tel.: +34 915 684 400
Fax: +34 913 083 566
www.pwc.com/es

INFORME DE VERIFICACIÓN DE INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Al Comité de Dirección de Cintra, Concesiones de Infraestructuras de Transporte, S.A.
(en adelante Cintra)

1. Hemos aplicado los procedimientos descritos en el párrafo 2 siguiente para revisar los indicadores de responsabilidad social corporativa incluidos en las páginas 224 y 225 del Informe Anual 2006 de Cintra, referentes al capítulo de Responsabilidad Social Corporativa para el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2006. Dichos indicadores son los que la Dirección de Cintra ha considerado como de mayor relevancia para sus grupos de interés.

La Dirección de Cintra es responsable de la información incluida en el capítulo de Responsabilidad Social Corporativa, así como del diseño, implantación y mantenimiento de los procesos para su elaboración y de las bases y criterios para su preparación que se indican en las páginas 226 y 227 del Informe Anual 2006 de Cintra.

Nuestra responsabilidad es, basándonos en las mencionadas bases y criterios de preparación y de acuerdo con los procedimientos de revisión aplicados, expresar una conclusión, con un nivel moderado de aseguramiento, sobre los siguientes aspectos:

- La razonabilidad de los procedimientos y controles establecidos a los efectos de la preparación, recogida y agregación de los datos relativos a los indicadores objeto de nuestra revisión.
 - Que los indicadores objeto de nuestra revisión se han preparado de acuerdo con las bases y criterios de preparación expresadas en las páginas 226 y 227 del Informe Anual 2006 de Cintra.
 - La razonabilidad y consistencia de los valores de dichos indicadores.
2. Nuestro trabajo se ha realizado de acuerdo con las normas y procedimientos incluidos en el International Standards on Assurance Engagements (ISAE) 3000 "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Information", con el objetivo de tener un nivel moderado de aseguramiento. Con carácter general los procedimientos aplicados para la realización de nuestro trabajo han consistido en:
 - Desarrollo de entrevistas con el personal de Cintra responsable de la recopilación de la información y elaboración de los indicadores objeto de nuestra revisión.
 - Revisión de la documentación de soporte utilizada, así como del funcionamiento de los sistemas y procedimientos establecidos para recopilar, calcular y agregar la información por parte de Cintra.

- Realización, sobre una base de muestreo, de pruebas sustantivas limitadas diseñadas para comprobar la razonabilidad y consistencia de los indicadores de responsabilidad social corporativa objeto de nuestra verificación.
3. En base al trabajo realizado, de acuerdo con lo descrito en el párrafo 2 anterior, podemos concluir que:
- no se han puesto de manifiesto aspectos relevantes que indiquen que los procedimientos y controles establecidos a los efectos de preparación, recogida y agregación de los datos relativos a los indicadores de Responsabilidad Social Corporativa incluidos en las páginas 224 y 225 del Informe Anual 2006 de Cintra referentes al capítulo de Responsabilidad Social Corporativa objeto de nuestra revisión, no proporcionan una base razonable para la obtención de los mismos.
 - no hemos identificado desviaciones significativas en lo que respecta a la razonabilidad y consistencia de dichos indicadores de responsabilidad social corporativa con respecto a las bases y criterios de preparación incluidos en las páginas 226 y 227 del Informe Anual 2006 de Cintra.

PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocio, S.L.



Ignacio Fernández
Socio
8 de marzo de 2007

TABLA DE INDICADORES VERIFICADOS

Indicadores verificados	2006	
	España**	Grupo*
Buen gobierno		
Relaciones con la comunidad financiera		
Número de reuniones con inversores	-	197
Número de reuniones con analistas	24	25
Número de roadshows	3	13
Número de analistas e inversores registrados	-	574
Num. bancos / brokers con cobertura sobre las acciones		
Número de informes y notas emitidos	-	52
Número de bancos y brokers con cobertura sobre las acciones en 2006	4	19
Usuarios y accesos a la web		
Número de sesiones de usuario	206.642	206.642
Promedio diario de sesiones	566	566
Duración media de la sesión (min)	10,59	10,59
Número de páginas servidas	1.104.745	1.104.745
Número de visitantes únicos	76.448	76.448
Porcentaje de accesos por puntos de menú		
La compañía	14,80%	14,80%
Líneas de negocio	16,80%	16,80%
Información Accionistas	27,10%	27,10%
Sala de Prensa	21,70%	21,70%
RSC	6,70%	6,70%
Recursos Humanos	11,10%	11,10%
Política medioambiental	España **	
Consumo de recursos		
Energía		
Electricidad (en GJ)		
Oficinas centrales	2.299,50	
Aparcamientos	55.523,23	
Ausol	31.598,65	
Autema	5.680,01	
Madrid-Levante	1860,16	
Radial-4	21.193,61	
Combustible líquido (miles de litros)		
Aparcamientos	354,72	
Total Autopistas	445,16	
Consumo de Agua (metros cúbicos)		
Aparcamientos	48.135,58	
Ausol	17.184,00	
Autema	11.167,00	
Madrid-Levante	2.080,92	
Radial-4	580,84	
Consumo de papel (Kg)		
Consumo de papel (Kg/empleado)	10.025	
Inversión en innovación		
Inversión en proyectos de I+D (€)	22.543,19	

Indicadores verificados	2006
Calidad	España **
Satisfacción clientes institucional en aparcamientos	
Nivel satisfacción en el servicio prestado al ciudadano (del 0 al 5)	3.94
Nivel de satisfacción con la coordinación y gestión con la empresa concesionada (del 0 al 5)	3.98
Recursos Humanos	España **
Prevención de riesgos y salud	
Índice de Incidencia	58,96
Índice de Gravedad	0,65
Índice de Frecuencia	33,84
El Equipo	
Plantilla media (nº personas)	2.663,0
Edad media de la Plantilla (años)	37,80
Promedio de años de antigüedad (años)	5,70
Porcentaje de hombres y mujeres	56/44 %
Índice de rotación	6,86 %
Número de discapacitados (nº personas)	98
Porcentaje de discapacitados en plantilla	3,68 %
Formación	
Número de horas de formación en prevención de riesgos laborales	15.486
Número total de horas de formación	44.120
Inversión total realizada en formación (€)	464.647
Número de participantes en formación	4.357
Sociedad	España
Patrocinios y Bonificaciones	
Iglesia Mayor Casares (€)	298.424,52
Yacimiento Arqueológico Casa Montero (€)	715.981,5
Patrocinio para la restauración Abadía de Montserrat (€)	6.000

*Grupo: Se refiere a Cintra, Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y sus sociedades dependientes y asociadas de acuerdo con las cuentas anuales consolidadas 2006 de Cintra Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y su grupo de sociedades.

**España: Se refiere a Cintra, Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y sus sociedades dependientes y asociadas en España de acuerdo con las cuentas anuales consolidadas 2006 de Cintra Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y su grupo de sociedades.

BASES Y CRITERIOS

PARA EL CÁLCULO DE INDICADORES

BUEN GOBIERNO

Relaciones con la comunidad financiera

Número de reuniones con inversores, analistas y número de roadshows	Número de reuniones con inversores y analistas y roadshows realizados por el Grupo Cintra durante 2006.
Número de analistas e inversores registrados	Número de analistas e inversores registrados que reciben comunicaciones del Grupo Cintra, a 31 de diciembre de 2006.

Núm. Bancos y brokers con cobertura sobre las acciones

Número de informes y notas emitidos	Número de informes y notas emitidos por el Grupo Cintra a los inversores durante 2006.
Número de bancos y brokers con cobertura sobre las acciones en 2006	Número de bancos y brokers que han realizado cobertura sobre las acciones de Cintra durante 2006.

Usuarios y accesos a la web

Número de sesiones de usuarios	Número de visitas a la página web www.cintra.es durante 2006.
Promedio diario de sesiones	Sesiones de usuarios dividido por 365 días.
Duración media de la sesión	Suma de la duración del conjunto de sesiones de usuarios dividido por el número de sesiones de usuarios realizadas durante 2006, en minutos.
Número de páginas servidas	Número de páginas visitadas en www.cintra.es durante 2006.
Número de visitantes únicos	Número de visitantes diferentes a la página web www.cintra.es durante 2006.
Porcentaje de accesos por puntos de menú	% de visitas a los puntos del menú de la página web www.cintra.es, durante 2006. Estos son: La compañía, Líneas de negocio, Información Accionistas, Sala de Prensa, RSC y Recursos Humanos

POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

Consumo de recursos

Electricidad	Consumo de electricidad (en GJ) de Cintra en sus oficinas centrales, aparcamientos y autopistas en España durante 2006.
Combustible líquido	Consumo en miles de litros de combustible líquido (gasolina/gasoil) en vehículos de Cintra en sus aparcamientos y autopistas en España durante 2006.
Agua	Consumo de agua en metros cúbicos en los aparcamientos y autopistas de Cintra en España durante 2006.
Papel	Consumo de papel comprado, suministrado por el proveedor, en las oficinas centrales de Cintra durante 2006, expresado en kg y kg/empleado (plantilla oficinas centrales)

Inversión en innovación

Inversión en proyectos de I+D	Presupuesto dedicado a proyectos de I+D (€)
-------------------------------	---

CALIDAD

Satisfacción de los clientes institucionales en aparcamientos	Calificación media otorgada por los clientes en base anual , a través de la realización de encuestas realizadas internamente, respecto al nivel de satisfacción en el servicio prestado por la empresa (de 0 a 5) y el nivel de satisfacción con la coordinación y gestión con la empresa concesionada (de 0 a 5).
---	---

RECURSOS HUMANOS

Prevención de riesgos y salud

Índice de Incidencia

Número de accidentes producidos durante la jornada laboral o en itinere por cada mil personas expuestas en España y Grupo durante 2006. Se calcula aplicando la fórmula $II = N^o \text{ de accidentes con baja acaecidos en la jornada laboral} \times 10^3 / N^o \text{ medio de trabajadores}$. Este sistema de elaboración se basa en la Recomendación 16 de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT. El método de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se adapta a criterios de la OIT y EUROSTAT.

Índice de Gravedad

Número de jornadas perdidas por accidente producido durante la jornada laboral o en itinere de cada 1000 horas trabajadas en España y Grupo durante 2006. Se calcula aplicando la fórmula $IG = N^o \text{ de jornadas perdidas en el año} \times 10^3 / N^o \text{ de horas trabajadas}$. Este sistema de elaboración se basa en la Recomendación 16 de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT. El método de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se adapta a criterios de la OIT y EUROSTAT.

Índice de Frecuencia

Número de accidentes ocurridos durante la jornada laboral o en itinere por cada millón de horas trabajadas en España y Grupo durante 2006. Se calcula aplicando la formula: $IF = N^o \text{ total de accidentes con baja producidos durante la jornada laboral} \times 10^6 / N^o \text{ de horas trabajadas}$. Este sistema de elaboración se basa en la Recomendación 16 de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT. El método de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se adapta a criterios de la OIT y EUROSTAT.

El Equipo

Plantilla media

Media del número de empleados dados de alta en España durante 2006.

Edad media de la Plantilla

Edad del personal en plantilla en España a 31 de diciembre de 2006.

Promedio de años de antigüedad

Antigüedad de la plantilla en España a 31 de diciembre de 2006.

Porcentaje de Hombres y Mujeres

Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla en España a 31 de diciembre de 2006.

Índice de Rotación

Total de bajas voluntarias producidas sobre la media anual de plantilla en España durante 2006.

Número de discapacitados

Número de trabajadores discapacitados en plantilla en España a 31 de diciembre de 2006.

Porcentaje de discapacitados en plantilla

Número de discapacitados con respecto a la plantilla media en España a 31 de diciembre de 2006.

Formación

Número de horas de formación en prevención de riesgos laborales

Número de horas de formación en materia de prevención de riesgos laborales recibidas por los trabajadores de Cintra en España durante 2006.

Número total de horas de formación

Número de horas de formación recibidas por los trabajadores de Cintra en España durante 2006.

Número de participantes en formación

Número de asistentes a los cursos de formación ofrecidos en Cintra en España durante 2006.

Inversión total realizada en formación

Gastos incurridos en la realización de los cursos de formación ofrecidos en Cintra en España durante 2006.

SOCIEDAD

Apoyo a la cultura

Donaciones para la restauración del patrimonio histórico

Donaciones realizadas en España durante 2006 de acuerdo con la Ley 16/1985 de 25 e junio de Regulación del Patrocinio Histórico Nacional, en euros.

Grupo: Se refiere a Cintra, Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y sus sociedades dependientes y asociadas de acuerdo con las cuentas anuales consolidadas 2006 de Cintra Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y su grupo de sociedades.

España: Se refiere a Cintra, Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y sus sociedades dependientes y asociadas en España de acuerdo con las cuentas anuales consolidadas 2006 de Cintra Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y su grupo de sociedades.