

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Estrategia	2
Valores hacia los empleados	3
Compromisos con terceros y con el mercado	8
Compromisos frente a la comunidad	15
Informe de verificación	22



SOCIAL CORPORATIVA

ESTRATEGIA

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.

Cintra está integrada en un grupo empresarial que cuenta con una Declaración de Principios para el Desarrollo Sostenible basado en los siguientes puntos:

- La ética y profesionalidad de sus actuaciones
- La aplicación de las mejores prácticas de gobierno corporativo
- El apoyo del 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 Social Corporativa.

El Manifiesto de Valores, acordado por el Comité de Dirección de Cintra durante el año 2005, establece las directrices mediante las que se desea fortalecer la organización a través de la implicación y el compromiso de todos los empleados, con el objetivo de:

- Contribuir al crecimiento de las personas y a su desarrollo en Cintra.
- Mantener una relación con terceros y con el mercado basada en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia.
- Respetar el medio ambiente y mantener actuaciones socialmente responsables en las relaciones con la comunidad.

MANIFIESTO DE VALORES

Hacia sus empleados

- Respeto, igualdad de oportunidades y no discriminación
- Compromiso de implantación, individual y colectiva, de políticas de seguridad y salud
- Respeto a la intimidad y confidencialidad sobre sus datos
- Fomento del equilibrio personal y profesional
- Oportunidad de desarrollo profesional y de asunción de responsabilidades según una organización plana

Compromisos con terceros y con el mercado

- Creación de valor a través del crecimiento
- Competencia leal
- Transparencia en la gestión
- Calidad en el servicio
- Confidencialidad sobre la información de terceros

Frente a la comunidad

- Desarrollo de la actividad empresarial de manera socialmente responsable
- Compromiso medioambiental en el desarrollo del negocio
- Asunción de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el ejercicio de la actividad

VALORES HACIA LOS EMPLEADOS

I. RESPETO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

RESPETO

Cintra asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda conducta que implique un acoso de carácter personal, asegurando que todo trabajador será tratado de forma justa y con respeto por parte de sus colaboradores y compañeros.

En materia laboral, Cintra asume la libertad de asociación sindical de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los representantes de personal y sindicatos, la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso y obligatorio, la supresión efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación.

De esta forma, Cintra respeta la libre sindicación de todos sus empleados, de conformidad con las legislaciones de cada país. De hecho la practica totalidad de sus centros de trabajo, que reúnen los requisitos legales necesarios, poseen representación unitaria; y, en la mayoría de los casos, sus miembros están afiliados a un sindicato.

Del mismo modo, las condiciones laborales de aproximadamente un 89% de la plantilla, se negocian en convenio colectivo. En la actualidad el personal de las distintas áreas de negocio (aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie y autopistas) se rige por mas de 35 convenios colectivos, dos de ellos son de ámbito nacional (sector aparcamientos y sector estacionamiento regulado de superficie); y el resto son provinciales y/o autonómicos (convenio de la construcción, convenios de aparcamientos y convenios de estacionamiento regulado de superficie), y de empresa. En algunos centros de trabajo que carecen de representación de los trabajadores, Cintra ha firmado con sus trabajadores acuerdos colectivos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cintra se compromete a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base de una organización plana.

Incorporación a la plantilla

Para Cintra es esencial la incorporación de profesionales sólidamente formados, capaces de afrontar los retos derivados de la fuerte internacionalización y el crecimiento del negocio. Por eso, se buscan personas con una clara visión de negocio, un fuerte espíritu emprendedor y una alta capacidad para trabajar en equipo además de tener un profundo conocimiento de, al menos, dos idiomas.

Para captar al mejor talento, Cintra tiene presencia destacada en los principales Foros de empleo de Escuelas de Negocio y Universidades nacionales e internacionales. Anualmente contrata estudiantes en prácticas para su posterior incorporación en plantilla.

Al cierre del ejercicio 2005, la plantilla total se incrementó en 265 personas hasta alcanzar los 3.296 empleados, lo que representa un incremento del 8,74% respecto al mismo período del año anterior.

En el reclutamiento de los empleados se usan todas las modalidades de contratación al servicio de la actividad, con transparencia y claridad en las condiciones que se pactan. En el año 2005 el 89,38% de los empleados mantenían contratos fijos, utilizando otras modalidades de contratación establecidas en la ley para el resto de empleados.

Política de compensación

La retribución del personal de estructura (15,13% del total) se compone de una parte fija y otra variable. El peso entre una y otra se combina adecuadamente con el fin de llegar a una compensación equitativa y satisfactoria para el empleado. En cuanto al personal de explotación (84,87% del total), este tiene su compensación adecuada al Convenio Colectivo correspondiente.

La dirección estratégica por objetivos se refleja en la retribución variable anual, con el fin de alinear los objetivos de las personas de estructura con los de la compañía, elevando el nivel de compromiso del empleado y potenciando el desarrollo de Cintra.

Esta política de retribución se complementa con programas de compensación personalizados (PCP) para directivos o categoría equivalente, que permiten destinar parte de la retribución fija anual a la contratación de una serie de productos y servicios determinados, (seguros de salud, de vida, de accidentes y vehículos).

Por primera vez en el año 2005 se propone y aprueba por el Consejo que parte de la retribución variable del colectivo de Directivos, Jefes de Departamento o categoría equivalente, con residencia fiscal en España, incluyendo Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección de Cintra y sus sociedades integradas, pueda percibirse, (hasta 12.000 euros anuales por partícipe), mediante la entrega de acciones de la sociedad, siendo este programa, de carácter voluntario para los partícipes, y regulado en sus condiciones en el Consejo que lo aprobó. El número de empleados que se acogió a este plan en 2005 fue de 35.

También se aprobó un Plan de Opciones sobre Acciones dirigido a directivos en dependencia directa del Consejero Delgado - aún pendiente de aprobación en la próxima Junta General de Accionistas- y otros directivos de la sociedad y sus filiales. A cada opción le corresponderá una acción. Las opciones incluidas en el plan equivalen al 0,314 % 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, de manera que dicho plan podrá hacerse efectivo tres años después de su concesión y antes de seis.

Los gastos de personal durante el ejercicio 2005 ascendieron a 11.467 miles de euros de los que el 90,3% (10.357 miles de euros) corresponden a sueldos y salarios y el restante 9,7% (1.110 miles de euros) a cargas sociales.

Promoción interna

Las promociones internas se fundamentan en criterios meramente objetivos, primando la capacidad y logros de las personas independientemente de cuál sea su condición. El año pasado se realizaron 80 promociones, 15 de los cuales fueron expatriados a alguna posición en el extranjero. Además, del total de promociones realizadas, 59 se realizaron en España y 21 en el extranjero.

A fin de facilitar el desarrollo profesional de los empleados, se dispone de una Bolsa de Trabajo, accesible desde la intranet, donde cualquier persona puede optar a las oportunidades de trabajo que pueden surgir dentro de las distintas áreas de la compañía.

NO DISCRIMINACIÓN

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.

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

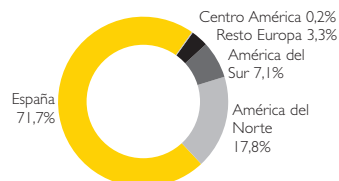
Así, durante 2005, Cintra ha continuado con el desarrollo de una política de integración de discapacitados en sus compañías españolas y al final del período el número de empleados discapacitados en España era de 82 personas, lo que significa un 3,53% de la plantilla total, superando con ello los límites mínimos establecidos en la legislación aplicable.

En el año 2005, la plantilla media de Cintra se situó en los 3.237 empleados, lo que representa un incremento del 10,2% respecto al ejercicio anterior. De la media total de empleados, 1.332 (41,15%) corresponde a la actividad de autopistas y 1.905 (58,85%) a la de aparcamientos.

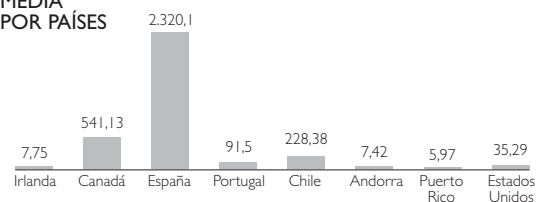
La plantilla total al cierre del año alcanzó los 3.296 empleados. La importancia de las actividades fuera de España queda reflejada en el hecho de que el 28,06% de la plantilla (925 empleados) desarrollan su actividad en el extranjero mientras que el restante 71,93% (2.371 trabajadores) lo hace en España.

El respeto, la igualdad y la no discriminación forman parte de nuestros valores y principios de gestión empresarial, por ello existen 124 minorías étnicas en plantilla y hay más de 44 nacionalidades en los 8 países en los que Cintra mantiene presencia.

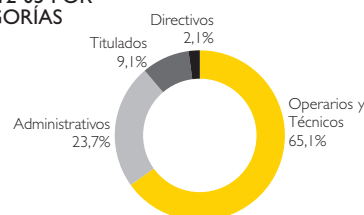
PLANTILLA MEDIA POR ZONAS



PLANTILLA MEDIA POR PAÍSES



DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA AL 31-12-05 POR CATEGORÍAS



La plantilla está diferenciada en personal de estructura, central y periférica, y personal de explotación. El nivel de Directivos y Titulados -2,12% y 9,1% sobre plantilla a diciembre 2005 respectivamente- se concentra en la estructura central y periférica; y sobre la totalidad de directivos el 20,98% son mujeres.

Del total de la plantilla, aproximadamente el 56% son hombres y el 44% mujeres. La edad media se sitúa en los 36,13 años mientras que la antigüedad media es de 4,15 años.

ÍNDICES	2004	2005	
		España	Grupo*
Plantilla media (Empleados)	2.937	2.320	3.237
Edad media de plantilla (Años)	37,53	36,36	36,13
Promedio de años de antigüedad	4,3	5,93	4,15
% Hombres / Mujeres	57/43	57/43	56/44
Índice de rotación	10,84%	6,68%	5,46%
Empleados discapacitados	75	82	

* Incluye España

2. COMPROMISO DE IMPLANTACIÓN, INDIVIDUAL Y COLECTIVA, DE POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD

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.

El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales está sustentado por la Política de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por el Comité de Dirección, desde la que se impulsa las siguientes acciones:

- La creación de una cultura preventiva que comprometa a la organización.
- El desarrollo de las mejores prácticas preventivas, para minimizar los riesgos derivados del trabajo y potenciar la mejora continua en la actividad preventiva.
- El compromiso y la participación de los empleados en el diseño, implantación y control en los procesos, procedimientos y normas establecidas.

Para la consecución de los objetivos propuestos se han desarrollado, a lo largo del año 2005, las siguientes actuaciones:

- Implantación de CONSIGGNA, un canal de comunicación exclusivo para Cintra que permite a los distintos miembros del equipo trabajar de forma conjunta en un entorno virtual. Su objetivo es el Control de Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales, incrementando su eficiencia y eficacia, ya que permite analizar la gestión de manera global y facilita el seguimiento tanto del Plan de Prevención como de las acciones desarrolladas en cada centro de trabajo.

- Elaboración del Manual de Prevención de Riesgos para trabajos en Aparcamientos y Manual de Prevención para trabajos en Áreas de Peaje, regulando en ambos las siguientes materias: legislación, riesgos específicos (seguridad, ergonomía - psicología, higiene industrial y salud) situaciones de emergencias, primeros auxilios y seguridad vial.
- Se han impartido 5.080 horas de formación a las que han asistido más de 1.097 empleados, lo que significa que más del 33% de plantilla ha recibido cursos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Se realizaron 1.330 reconocimientos médicos en las compañías españolas, que representan el 57% de la plantilla total en España. En dichos reconocimientos médicos se incluyen, además de los exámenes de salud exigidos legalmente según el riesgo, una analítica básica (orina y sangre), espirometría, control visión, audiometría y electrocardiogramas para personal mayor de 45 años y reconocimientos ginecológicos.
- Se creó un Servicio Médico, que además de prestar apoyo al Servicio de Prevención, da cobertura a los empleados en materia de asesoramiento.

Por otro lado, se investigó el 100% de los accidentes ocurridos con el fin de adoptar medidas necesarias para evitar su repetición y/o minimizar las consecuencias. Durante el año 2005, no se registraron accidentes mortales en ninguna de las empresas ni tampoco en las contratas. Además, se realizan estudios estadísticos comparativos anuales sobre la accidentabilidad, tal y como se muestran en la siguiente tabla:

EVOLUCION INDICES ACCIDENTALIDAD	2003	2004	2005	
			España	Grupo*
INDICE DE FRECUENCIA	35,05	31,29	44,41	34,69
INDICE DE INCIDENCIA	60,82	56,92	77,70	62,75
INDICE DE GRAVEDAD	0,63	0,76	1,04	0,77

* Incluye España

INDICE DE FRECUENCIA: representa el número de accidentes ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas. Se calcula aplicando la fórmula: $IF = N^{\circ} \text{ total de accidentes con baja producidos durante la jornada laboral} \times 10^6 / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}$.

INDICE DE INCIDENCIA: representa el número de accidentes producidos durante la jornada laboral por cada mil personas expuestas. Se calcula aplicando la fórmula: $II = N^{\circ} \text{ de accidentes con baja acaecidos en la jornada laboral} \times 10^3 / N^{\circ} \text{ medio de trabajadores}$.

INDICE DE GRAVEDAD: representa el número de jornadas perdidas por accidente de cada 1000 horas trabajadas. Se calcula aplicando la fórmula: $IG = N \text{ de jornadas perdidas en el año} \times 10^3 / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}$.

RESUMEN FORMACION EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Horas de formación	5.080 horas
Participantes	1.097 personas
Inversión	19.441 euros

3. RESPETO A LA INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Cintra vela especialmente porque el derecho a la intimidad de su personal y la confidencialidad de los datos de sus trabajadores sean respetados al máximo. Con este fin, cuenta con recursos internos y externos que permiten cumplir, en todo momento, con los requisitos legales exigidos, adaptándose permanentemente a la legislación vigente sobre la materia.

4. FOMENTO DEL EQUILIBRIO PERSONAL 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. Para ello en el año 2004 se creó una Comisión que, en consonancia con la legislación vigente, estudie de forma permanente mejorar y crear nuevas políticas a implantar en la consecución de este fin. Políticas, que tienen su reflejo en los convenios colectivos que Cintra negocia, pero que se van haciendo presentes en todos los trabajadores de Cintra, regulados o no por convenio.

Concretamente, en el año 2005 se ha efectuado un estudio riguroso sobre las medidas de conciliación existentes, tanto en personal de explotación como en personal de estructura. Se han analizado las medidas pactadas en convenios y las implantadas en el personal de estructura; con respecto a estas últimas se atendió, fundamentalmente, a la percepción de los propios trabajadores sobre la situación existente, mediante encuestas realizadas a un 10% del personal de estructura, que se dividió en seis grupos (solteros, casados, hombres, mujeres, con y sin hijos), respetándose ese 10% de representatividad también por grupos; se hicieron un total de 31 entrevistas. Fruto

de este minucioso estudio es la propuesta efectuada al Comité de Dirección para el año 2006 de una serie de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar; algunas de las cuales fueron aprobadas; entre ellas, mejoras en la flexibilidad de los horarios laborales, en la gestión del tiempo en reuniones, y mejoras en permisos previstos legalmente. Asimismo, en las negociaciones colectivas realizadas este año, se han ampliado permisos regulados en convenios anteriores.

5. OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL Y DE ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES SEGÚN UNA ORGANIZACIÓN PLANA

Convencidos de que el crecimiento de la compañía sólo se consigue mediante el crecimiento de sus empleados, su esfuerzo y dedicación, Cintra diseña cuidadosos planes de carrera y desarrollo profesional capaces de atraer y retener el talento.

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.

Durante el año 2005, la formación se ha centrado en el desarrollo de habilidades, dirigiendo la atención hacia las categorías de Operarios y Técnicos:

- En Autopistas españolas, la práctica totalidad de peajistas, ha participado en acciones de Atención al Cliente y tratamiento de quejas. Además, estas acciones, se ven reforzadas con la primera edición de la "Caja de Herramientas" para autopistas, en la que también incluimos cuadernillos relativos a Calidad y Medioambiente, entre otros.

- El personal de Aparcamientos, ha recibido, en todas las Delegaciones, formación en Gestión de Equipos, y por segundo año consecutivo la profundización en Nuevas Tecnologías representa un objetivo prioritario. A su vez, se ha hecho la segunda edición de la tradicional "Caja de Herramientas" en al que se actualizan y renuevan contenidos.

En lo referente a Directivos y Titulados, se ha trabajado los conceptos de Liderazgo y Delegación, competencias clave para la gestión estratégica de personas. En este sentido, bajo el título "II Encuentro Cintra" se celebraron, por segundo año consecutivo, unas jornadas de trabajo en las que se profundizó sobre temas de liderazgo y delegación, orientados hacia la cesión de responsabilidades, y en la gestión del tiempo como herramienta de mejora. Las jornadas contaron con la asistencia de más de un centenar de personas llegadas desde todos los puntos del mundo en los que Cintra gestiona concesiones.

Además, en verano 2005 se lanzó un sistema de Evaluación del Desempeño (e.desempeño) que ha permitido hacer una valoración de las habilidades de gestión del 92% de los empleados de estructura, en todas las concesiones. Entrevistas individuales al personal incluido en el Plan de Carrera, sirven de base para co-diseñar el recorrido profesional de las personas.

Por último, la encuesta de clima laboral permitió, en 2005, a través de un sencillo cuestionario, pulsar el "clima" y el sentir de la organización. La información recogida a través de la encuesta permitió obtener un conocimiento interno de la propia compañía y el índice de participación fue de un 44,7%. Además, el Buzón de Sugerencias de Finet, la Intranet de la compañía, permitió, además, recabar los diversos planteamientos e inquietudes de todos los empleados, durante 2005.

A lo largo del ejercicio 2005, se impartieron un total de 74.755 horas de formación. El número de participantes fue de 3.288 personas con una inversión en programas formativos que ascendió a 522.904 euros.

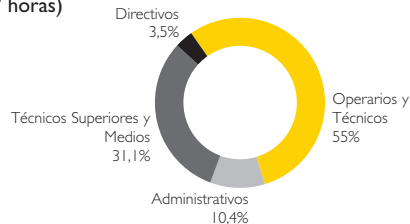
ESFUERZO EN FORMACIÓN EN 2005	Grupo	España	Fuera de España
Nº total de horas de formación	74.755	53.776	20.979
Inversión total en formación	522.904	372.571	150.333
Nº de participantes	3.288	1.341	1.947

FORMACIÓN EN ESPAÑA POR CATEGORÍA:

FORMACIÓN POR NIVELES JERÁRQUICOS (nº personas)

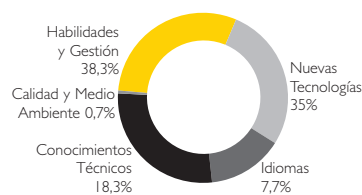


FORMACIÓN POR NIVELES JERÁRQUICOS (nº horas)

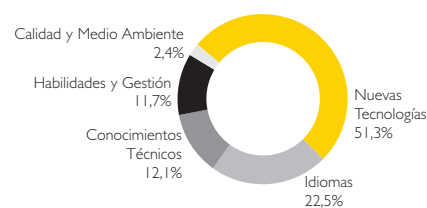


FORMACIÓN EN ESPAÑA POR TIPOLOGÍA:

FORMACIÓN POR TIPOLOGÍA (nº personas)



FORMACIÓN POR TIPOLOGÍA (nº horas)



COMPROMISOS CON TERCEROS Y CON EL MERCADO

6. CREACIÓN DE VALOR A TRAVÉS DEL CRECIMIENTO

Cintra tiene como objetivo estratégico la generación de valor para sus accionistas a través del crecimiento. Para ello, Cintra mantiene una cartera de proyectos con elevado potencial de generación de valor y riesgo controlado, los gestiona activamente para optimizar su capacidad de generación de caja e invierte los recursos generados en nuevos proyectos.

Este objetivo estratégico ha quedado reflejado en el crecimiento ocurrido durante los últimos años tanto en la actividad de autopistas, donde Cintra participa en sociedades concesionarias que gestionan un total de 18 autopistas y está pendiente de la adjudicación definitiva de otras tres, como en la de aparcamientos, donde Cintra lidera el mercado nacional con la gestión de más de 238.000 plazas.

Esta estrategia de crecimiento y consolidación de Cintra no se puede desligar de las personas que la integran. Los empleados son valorados como un punto de calidad indiscutible de mejora y competitividad.

El capital humano constituye una de las bases sobre la que se desarrolla la ventaja competitiva de Cintra. De ahí la importancia de la política de recursos humanos en la estrategia de creación de valor de la compañía. El objetivo de esta política se centra en dotar a la compañía de una plantilla bien dimensionada que garantice el crecimiento futuro y que permita, al mismo tiempo, el desarrollo profesional de todos los empleados.

En el año 2005, la plantilla media de Cintra se situó en los 3.237 empleados, lo que representa un incremento del 10,2% respecto al ejercicio anterior.

En España, la plantilla media se incrementó en un 12,4% respecto al año 2004. Parte de este aumento fue debido al crecimiento vegetativo de la actividad de aparcamientos. El área de Estacionamiento Regulado representa el 5,91% del porcentaje contemplado, mientras que la incorporación de Estacionamientos Guipuzcoanos considerada a la totalidad del año 2005 representa otro 3,37% del porcentaje total. Además, a lo largo del mes de diciembre se iniciaron las contrataciones de personal para cubrir la ampliación del contrato de la ORA de Pamplona y las adjudicaciones de Aena en el aeropuerto de Barajas.

Por otro lado, el aumento de la actividad internacional de la compañía tiene su reflejo tanto en el personal que desarrolla su trabajo en el extranjero como en el incremento del número de expatriados.

En cuanto a la plantilla en el exterior hay que destacar el aumento en Estados Unidos y Portugal tras la incorporación de la autopista Chicago Skyway y la firma del contrato de asesoramiento como socio estratégico del Estado de Texas para el desarrollo del proyecto Trans-Texas Corridor; así como la apertura de los nuevos tramos de la autopista Norte Litoral.

En cuanto al número de expatriados, éste se sitúa en 20 personas (4 en Portugal, 3 en Irlanda, 2 en Canadá, 9 en Estados Unidos y 2 en España procedentes de Chile), lo que representa un incremento del 50% respecto al ejercicio anterior:

7. COMPETENCIA LEAL

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).

8. TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

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.

Accionistas y comunidad financiera

Cintra dispone, desde su salida a bolsa en octubre de 2004, de un Departamento de Relación con Inversores y Atención al Accionista.

El servicio de Atención al Accionistas tiene como objetivo primordial el de servir de vía de comunicación permanente entre los accionistas particulares y la compañía a través de la cual se pueda dar respuesta a las necesidades de información que dichos accionistas puedan requerir. Para ello, Cintra cuenta con una línea gratuita de atención al accionista 900 10 11 38, con una

dirección de correo electrónico accionistascintra@cintra.es y con una línea para la comunicación por fax 91 555 50 32. A lo largo del año 2005 se han recibido 117 correos electrónicos solicitando información sobre la compañía. Adicionalmente, se han enviado 762 memorias a inversores y analistas tanto en España como en el extranjero.

En lo referente a la relación con la comunidad financiera (analistas e inversores institucionales), esta 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 permita la toma de decisiones de inversión con la mejor información posible. Este compromiso se ha visto reconocido por la obtención del premio "Most Improved Investor Relations" en el sector de Transporte otorgado por los analistas del "sell side" según una encuesta realizada por Institutional Investors Research Group.

RESUMEN 2005

225 reuniones con inversores:

- en 15 ciudades
- de 11 países en Europa y América del Norte (Estados Unidos y Canadá)

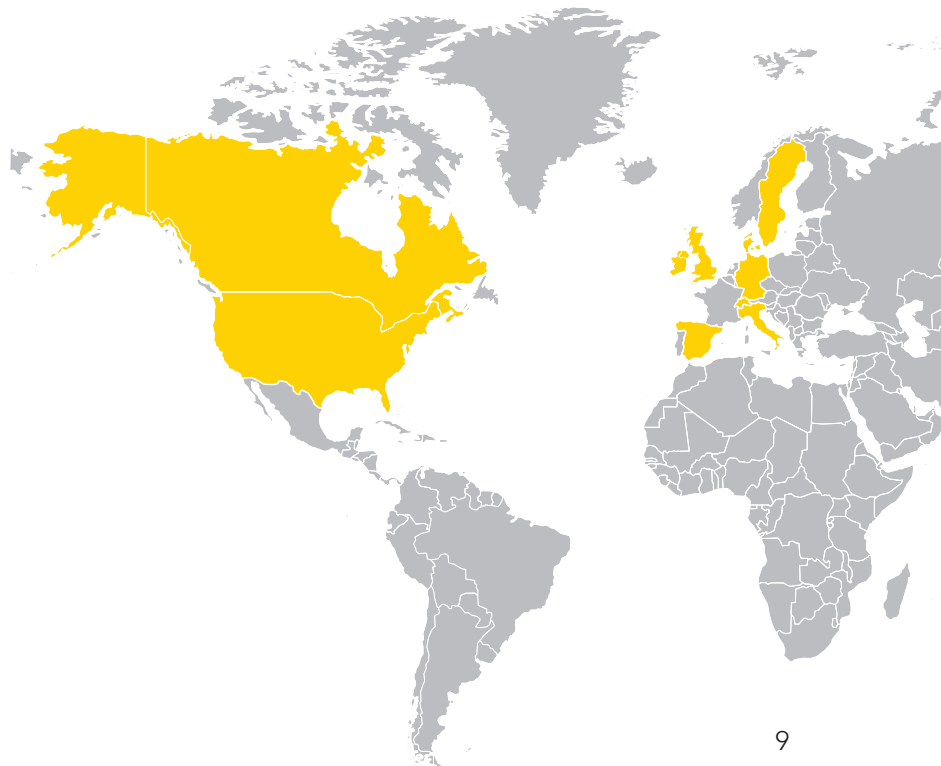
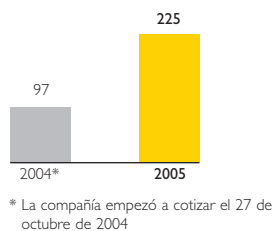
5 presentaciones:

- 4 sobre resultados y
- una sobre el impacto de los tipos de interés en la valoración de la compañía

8 seminarios:

- 3 sectoriales (transporte, infraestructuras y concesiones)
- 3 por capitalización (pequeña y mediana capitalización)
- 1 de empresas Españolas y
- 1 de empresas de la Península Ibérica.

EVOLUCIÓN DE REUNIONES



De las 225 reuniones mantenidas, 194 fueron con inversores y 31 con analistas. Se realizaron 13 roadshows: 3 en España donde se mantuvieron 21 reuniones y 10 viajes al extranjero (Inglaterra, Escocia, Irlanda, Estados Unidos, Canadá, Italia, Suiza, Alemania, Suecia y Dinamarca) con un total de 117 reuniones.

A finales del 2005, un total de 25 bancos o brokers (8 españoles y 17 extranjeros) mantenían cobertura sobre las acciones de Cintra frente a los 9 con los que terminó el año 2004. Dichas entidades publicaron un total de 91 informes y notas sobre Cintra. De las 16 entidades que han iniciado cobertura a lo largo del 2005, cinco son españolas y once extranjeras.

Cintra mantiene una base de datos de 390 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 2005, se enviaron un total de 48 comunicaciones a los analistas e inversores inscritos.

Cintra dispone, dentro de su página web (www.cintra.es), de un apartado destinado a la información a accionistas e inversores. Dicho epígrafe incluye datos históricos de cotización, información financiera relevante, la memoria anual, el informe de gobierno corporativo y un apartado con las presentaciones realizadas a lo largo del ejercicio.

Medios de comunicación

La relación de Cintra con los medios de comunicación se basa en compromisos de comunicación transparente y continua, actitud proactiva para difundir adecuadamente la información de la compañía Cintra, sus actividades y objetivos futuros, así como la transmisión de una imagen fiel y en tiempo de hechos que afectan a la organización y apoyo en el análisis y tendencias de los sectores en los que opera.

• Actuaciones e impactos

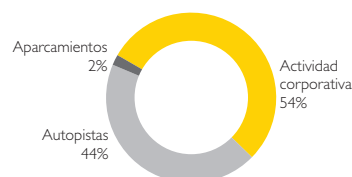
Cintra es seguida por numerosos medios escritos, audiovisuales y de internet de diferente naturaleza (económico - financieros; de información general; prensa especializada) nacionales e internacionales, especialmente donde opera con una presencia estable como es el caso de América del Norte (Canadá y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

En 2005, la presencia de Cintra en prensa escrita nacional alcanzó las 597 apariciones. La media diaria de apariciones fue de 1,75 veces. Las informaciones relacionadas con la compañía fueron objeto de un total de 17 portadas en los diarios de difusión nacional, un 41,4% del total de las portadas dedicadas a grupos de promoción privada de infraestructuras de transporte en prensa escrita nacional.

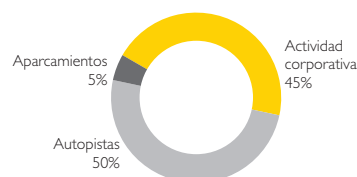
Las noticias que han despertado el interés informativo de los medios de comunicación durante el año han estado relacionadas con los resultados de la empresa; la evolución de la compañía en su primer año de cotización; los importantes avances en la gestión de los activos en Chicago y Texas; la consolidación en el mercado norteamericano tras la adjudicación de Indiana Toll Road; el proceso de privatización de las autopistas francesas, la intensa licitación comercial y las resoluciones favorables en el conflicto mantenido con la Provincia de Ontario, en Canadá.

En 2005, Cintra emitió un total de 20 notas de prensa. En Canadá, la Autopista 407 ETR difundió unas 15 notas de prensa, de las que 7 (47%) se ha referido nuevamente al litigio mantenido entre la concesionaria y la provincia de Ontario, saldado por el momento con resoluciones favorables para Cintra. Asimismo, Cintra ha utilizado diferentes herramientas de comunicación en su relación con medios: desde notas o comunicados de prensa, a respuestas a la formulación de preguntas sobre la empresa y el sector; encuentros informativos y entrevistas.

CINTRA (IMPACTOS) EN PRENSA POR ACTIVIDAD



NOTAS DE PRENSA POR ACTIVIDAD



• Sala de prensa

Cintra dispone en su página web de un apartado específico titulado 'Sala de Prensa', dotado con todas las notas de prensa; un boletín virtual con diferentes informaciones y la evolución mensual de sus principales datos económicos; así como abundante material gráfico de las distintas actividades de la compañía.

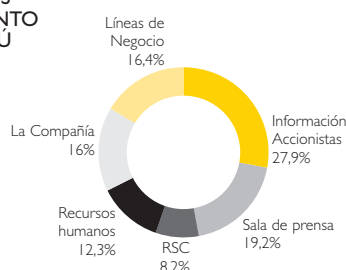
Sociedad de la información

Cintra dispone de una página web en la que se encuentra, a disposición del público general, la información más relevante acerca de su evolución, así como las principales noticias que hacen referencia a la compañía.

Los principales datos de usuarios y accesos a la web www.cintra.es han sido:

DATOS USUARIOS Y ACCESOS WEB	2005
Sesiones de usuario	117.848
Promedio diario de sesiones	323
Duración media de la sesión (minutos)	11'25
Páginas servidas	6.204.385
Visitantes únicos	27.975

ACCESOS POR PUNTO DE MENÚ



Derecho a la información de sus 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. Además, a través de su Buzón de Sugerencias se recaban planteamientos e inquietudes de los propios empleados.

A lo largo de 2005 fueron 533 los usuarios que con asiduidad utilizaron la intranet y 45.438 el número de consultas realizadas.

9. CALIDAD EN EL SERVICIO

La calidad de las infraestructuras, satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, cumplir los requisitos legales y reglamentarios de aplicación y mejorar día a día el servicio, son elementos básicos de la cultura de Cintra y los pilares en los que se asienta el Sistema de Calidad.

Dicho Sistema de Calidad está basado en las normas internacionales ISO 9001. En 2005, el 60% de las ventas producidas por Cintra se ha hecho a través de sociedades con sistema de calidad implantado (España, Portugal, Irlanda, Chicago y Chile). Además, el 54% de las ventas totales se han realizado a través de sociedades certificadas por AENOR para dichos procesos (España, Portugal y Chile). Adicionalmente, junto con la certificación por empresas externas, los sistemas de calidad son auditados internamente por equipos especializados

A lo largo del año 2005 se llevaron a cabo las siguientes actuaciones:

- Se ha implantado el sistema de Calidad para la explotación de las concesiones de Chicago e Irlanda, así como para la construcción de la autopista Ocaña-La Roda. Al mismo tiempo, se ha implantado el Sistema de Calidad en cinco aparcamientos de Estacionamientos Guipuzcoanos.
- En el área de aparcamientos, el total de los procesos y centros tienen certificado su Sistema de Calidad, lo que supone un total de 166 Centros certificados en 2005; de los cuáles 63 son aparcamientos de Cintra Aparcamientos y 103 son centros de ORA y Grúa de Dornier con un incremento anual de centros certificados de casi el 10%.
- En aparcamientos, el número total de centros auditados en 2005 ha sido 113. Teniendo en cuenta esta información, podemos afirmar que más del 65% de los centros a los que aplica el Sistema de Calidad han sido auditados internamente por el Departamento de Calidad en 2005. Este incremento generalizado en los controles realizados no supone un aumento en el número de desviaciones detectadas sino todo lo contrario. Así, en aparcamientos, se ha detectado un 30% menos de No Conformidades (NC) que el año anterior. Esta mejora no sólo se evidencia en el número de NC detectadas, sino también en la gravedad de las mismas.
- Durante el ejercicio 2005 se han realizado 18 auditorías internas de calidad a aparcamientos, 13 en autopistas y 2 en direcciones corporativas.

- Además, Cintra ha sido impulsor de Sistemas de Calidad en sociedades mixtas de aparcamientos en las que participa aportando su know-how, como es el caso de Estacionamientos Urbanos León, S.A. También ha colaborado en la implantación de sistemas de calidad para los procesos de nuestros clientes o colaboradores (Policías Locales).
- La formación en calidad a lo largo del ejercicio 2005 ha sido de 1.338 horas a un total de 59 personas.

AUDITORIAS INTERNAS	Nº auditorías internas	Nº jornadas	Nº visitas	Nº jornadas
CINTRA				
Autema	2	2		
Ausol	2	3		
R4	2	5		
Madrid Levante	1	2	1	2
Norte Litoral	2	2		
Algarve	2	4		
Chicago Skyway			1	2
CINTRA CHILE	2	13		
Dirección Técnica y de Licitación (Cintra)	2	4		
CINTRA APARCAMIENTOS,				
EGUISA Y DORNIER	17	41	3	3
FEMET	1	1		

Calidad del Servicio

A lo largo del año 2005 se han realizado numerosos esfuerzos orientados a mejorar la calidad del servicio. Los datos evidencian un éxito significativo pues todos los indicadores mejoran, destacando, en el área de aparcamientos, el que relaciona el número de reclamaciones recibidas respecto al número de operaciones realizadas:

- ROTACIÓN: Se ha reducido el ratio de reclamaciones por cada 10.000 operaciones de un 0,74 en 2004 a 0,67 en 2005
- ORA: El ratio de reclamaciones por cada 100.000 operaciones disminuye desde un 0,794 en 2004 a un 0,597 en 2005
- GRÚA: El ratio mejora ya que las reclamaciones por cada 100 operaciones disminuye de un 0,57 en 2004, a un 0,42 en 2005

Atención al Cliente

La autopista de Canadá 407 ETR dispone de un Centro de Atención a Clientes con más de 2.000 líneas de teléfono donde se atienden las llamadas relacionadas con las dudas de los usuarios, pago del peaje a través de factura, compra de "tag", etc... En los últimos años la autopista ha trabajado activamente por mejorar sus procesos y entre ellos la atención prestada a los usuarios.

ATENCIÓN AL CLIENTE: 407 ETR	2003	2004	2005
Llamadas registradas	1.369.673	1.120.119	805.809
% respuesta en los primeros 20 segundos	88	81	79.2

Las concesiones de autopistas españolas, chilenas y la ETR 407 hacen anualmente encuestas para conocer la satisfacción de sus usuarios. Dichos datos son analizados por los órganos de gestión de dichas concesionarias y en base a los resultados se llevan a cabo las acciones de mejora oportunas.

En Cintra Aparcamientos se realiza, periódicamente, una serie de encuestas por toda la geografía española para valorar la percepción de sus servicios. Una empresa externa especializada realiza estos cuestionarios y elabora los informes oportunos.

En el estudio hecho en 2005 se han realizado 2.740 encuestas en 65 centros, con un incremento del 15,8% respecto a las 2.365 de 2004. Los datos más destacados del estudio por área de negocio, son estos:

- En Rotación se han realizado un total de 1.568 encuestas en 41 centros, de las que 1.268 corresponden a Cintra Aparcamientos y 300 más en Eguisa. Se ha producido un aumento del 23,9% en el número de encuestas y un 51,8% en el número de aparcamientos.

Valorando de 0 a 10 la Satisfacción Global del servicio de aparcamiento en rotación señala que un 96,57% de los encuestados valora por encima de 5 puntos.

- En Vía Pública se ha encuestado a un total de 1.172 personas lo que representa un incremento del 6,5% respecto a 2004 con un total de 24 centros visitados.

Siguiendo las mismas pautas de valoración que en rotación, la satisfacción del uso en los estacionamientos regulados en Vía Pública está por encima de 5 en un 78%.

APARCAMIENTOS DE ROTACIÓN	2002	2003	2004	2005*
de 0 a 4	2,5	2,3	2,8	3,41
de 5 a 6	33,7	32,8	25,6	34,01
de 7 a 10	63,8	65,0	71,6	62,56

* Media ponderada del resultado de las encuestas de Cintra Aparcamientos y Eguisa, según su representatividad

APARCAMIENTOS DE VÍA PÚBLICA	2002	2003	2004	2005
de 0 a 4	13,6	12,9	11,7	20,1
de 5 a 6	42,6	36	35,7	42,1
de 7 a 10	43,7	50,9	52,6	35,9

Unificación de imagen

Por último destacar que durante 2005 se llevaron a cabo los trabajos de unificación de imagen de marca en las autopistas españolas. Así, desde el pasado mes de junio, la autopista de Madrid, Radial 4, y las 2 concesiones de Málaga, Ausol I y Ausol II, cuentan con nuevo logotipo y muestran una identidad común que las presenta como miembros de una misma familia ante los usuarios. A lo largo de 2006 también se desarrollarán dichos trabajos en el resto de las autopistas españolas (Autema y Autopista Madrid Levante). La difusión de la imagen de marca se realizó mediante la instalación de diversos soportes, monolitos, monopostes y mediante el abanderamiento de cabinas de peaje y flota de vehículos.

10. CONFIDENCIALIDAD SOBRE LA INFORMACIÓN DE TERCEROS

Cintra cuida con esmero el respeto al derecho de confidencialidad de los datos de terceros que tengan relación con la Compañía -clientes, usuarios y proveedores principalmente-. Para este fin, se cuenta con recursos externos e internos que permiten cumplir, en todo momento, con los requisitos legales exigidos, adaptándose permanentemente a la legislación vigente sobre la materia.



Cintra tiene el objetivo de incorporar al mercado de trabajo a personas pertenecientes a los grupos sociales más desfavorecidos. En la actualidad el número de empleados discapacitados en España representa el 3,53% de la plantilla

COMPROMISOS FRENTE A LA COMUNIDAD

II. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE MANERA SOCIALMENTE RESPONSABLE

En el convencimiento de que Cintra es parte integrante de la Sociedad, desarrolla iniciativas ligadas tanto a la integración de los colectivos más desfavorecidos en el mundo laboral como de apoyo a la cultura.

Programas de desarrollo social

Cintra tiene el objetivo de incorporar al mercado de trabajo a personas pertenecientes a los grupos sociales más desfavorecidos, como el de los discapacitados. El número total de empleados con discapacidad en España asciende a 82 personas, lo que representa un 3,53% sobre la plantilla media del ejercicio, muy por encima del 2% que marca la legislación actual.

Cintra, ha continuado colaborando con Centros Especiales de Empleo a lo largo del año 2005, centros que, desde su creación en 1982, constituyen una fuente de empleo estable para las personas discapacitadas cuya condición las sitúa en riesgo de no disfrutar de la inserción laboral a la que tienen derecho.

Por su naturaleza y objetivos, estos Centros contribuyen a la estabilidad de las plantillas de aquellas empresas que acuden a ellos en busca de profesionales. Esto beneficia a las organizaciones que, mediante la inserción laboral, cuentan con empleados cuya evolución profesional deriva en un conocimiento profundo de su actividad, maximizando la curva de aprendizaje de los mismos.

Así, la empresa Gupost, S.A. Publicidad Directa, dedicada a la integración social de las personas con algún tipo de discapacidad, ha apoyado a Cintra en diversas campañas de manipulación y logística, entre ellas, la de Navidad.

De la misma forma, se eligió a la ONG Médicos Sin Fronteras para sus felicitaciones navideñas. Médicos sin Fronteras es una organización humanitaria internacional de acción médica, que aporta su ayuda a poblaciones en situación precaria y a víctimas de catástrofes de origen natural o humano, y de conflictos armados, sin ninguna discriminación por raza, religión o ideología política.

Cintra ha suscrito un acuerdo con Jardiser 3, sociedad integrada en Afanias, para la prestación de servicios de jardinería en sus oficinas centrales; en virtud de éste, una persona con discapacidad estará al cuidado de estos servicios, desempeñando su trabajo semanalmente. Jardiser 3 se constituyó en 2002 con el objetivo de promover la inserción socio-laboral de personas con discapacidad psíquica.

El compromiso en material de responsabilidad social continuó a lo largo de 2005 con la iniciativa, "Juntos, sumamos", mediante la cuál la compañía aporta la misma cantidad dineraria que cada empleado decida destinar mensualmente al desarrollo de un proyecto social.

También la autopista canadiense 407 ETR, gestionada por Cintra, se involucró por primera vez, el pasado mes de octubre, en una campaña con la ONG United Way - una de las más conocidas y respetadas de la región de York-, como muestra de su compromiso con actividades que contribuyen a la mejora de la comunidad en la que desarrolla su actividad, Mediante dicha campaña lograron, empresa y empleados, la cantidad de 85.000 dólares para esta ONG, como resultado del compromiso adquirido por la concesionaria para donar el doble de la cantidad que aportaron sus 600 empleados.

Accesibilidad de la página web

Durante 2005 la Fundación CTIC, *Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación*, otorgó a Cintra el Primer Premio "TAW a la accesibilidad Web", en la categoría a la Web Empresarial más accesible. El Premio, convocado por la Fundación CTIC y la colaboración del Gobierno del Principado de Asturias y del Ministerio de Industria, reconoce el esfuerzo de Cintra por aplicar en su Web las directrices vigentes en accesibilidad. Dichas pautas de accesibilidad han sido establecidas por el World Wide Web Consortium (W3C), para garantizar el acceso de todos los usuarios/as de Internet, con independencia de que sufran algún tipo de discapacidad física o psíquica y para eliminar, en suma, cualquier tipo de barreras que dificulte el acceso de todos a la Sociedad de la Información.

Apoyo a la cultura

En cuanto a las actividades de apoyo a la cultura, Cintra contribuye con la Fundación Museo Guggenheim y financia trabajos de conservación del Patrimonio Histórico Español o de fomento de la creatividad artística con el 1% del presupuesto total de obra pública ligada a concesiones de infraestructura de acuerdo con la Ley 16/1985 de 25 de junio de Regulación del Patrocinio Histórico Nacional.

A lo largo del ejercicio 2005 se ha continuado trabajado en el desarrollo de los siguientes proyectos:

- Restauración de la Iglesia Mayor de Casares con una inversión en el año de 504.619 euros.
- Restauración del Teatro Romano de Málaga donde se han invertido 83.328 euros a lo largo del ejercicio
- Restauración de la Torre del Reloj de Estepona y el Túmulo Corominas con una inversión de 105.368 euros y 445.399 euros respectivamente.

A lo largo del ejercicio 2006 se espera iniciar la restauración de la Plaza Mayor de Ocaña que cuenta con un presupuesto de 600.000 euros para terminar la última fachada y remodelar el adoquinado de la plaza.

También se espera obtener los permisos para empezar las obras de restauración del Refectorio del Monasterio de San Millán de la Cogolla.

Asociacionismo

Cintra es miembro activo de las siguientes asociaciones:

ASETA

SEOPAN

Asociación Española de la Carretera

Cámara de Comercio e Industria Luso-española

Centro Rodoviario Portugués

Prevención Rodoviaria Portuguesa

IBEC (Irish Business and Employers Confederation)

ASEPARC (Asociación Española de Empresas de Aparcamiento)

AEGA (Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos, Estaciones de engrase y lavado y Auto estaciones de Madrid)

ANERE (Asociación Nacional de Empresas de Regulación del Estacionamiento)

AMEGA (Asociación Madrileña de Empresas de Garajes)

FEDETO (Federación de Empresarios de Toledo)

Agrupación provincial de empresarios de garajes aparcamientos y estaciones de lavado y engrase de Cantabria.

Objetivos para 2006

Durante el año de 2006, Cintra intensificará la labor ya emprendida años atrás y establecerá, como uno de sus objetivos, aumentar a un 4% el porcentaje de empleados discapacitados en España. La legislación vigente establece que dicho porcentaje sea de un 2%. En la actualidad, la plantilla de Cintra cumple estos requisitos en un 3,53% y la organización ha suscrito acuerdos con Fundosa y con la Asociación Síndrome de Down, para avanzar en este campo.

12. COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL EN EL DESARROLLO DEL NEGOCIO

La nueva política medioambiental de Cintra

El crecimiento experimentado por Cintra en los últimos años se ha reflejado en un mayor volumen de actividades, cada vez más complejas y diversificadas geográficamente. Su actual posición en el mercado, junto con su salida a bolsa y la posterior incorporación al selectivo IBEX, implican para Cintra nuevas relaciones con sus grupos de interés y un mayor escrutinio público, aspectos ambos que inciden necesariamente en la gestión global de la organización y, en particular, en la manera en que deben abordarse los aspectos medioambientales de las actividades.

Para adaptarse a esta nueva realidad Cintra ha creado, en 2005, una Dirección de Medio Ambiente integrada dentro de la ya existente de Calidad. Este nuevo departamento tiene entre sus principales objetivos los siguientes:

- Desplegar la política medioambiental en toda la organización.
- En el marco de esta política, llevar a cabo la progresiva implantación de sistemas de gestión medioambiental normalizados.
- Establecer y hacer el seguimiento de objetivos medioambientales encaminados hacia la mejora del desempeño medioambiental.
- Establecer un sistema de reporting medioambiental centralizado, que permita medir el desempeño medioambiental de Cintra, con el objeto de mejorar la gestión y comunicar a los grupos de interés los resultados.

La Política Medioambiental de Cintra establece, entre otros compromisos, los siguientes:

- La reducción progresiva del impacto medioambiental de las infraestructuras de transporte mediante la evaluación previa de sus aspectos medioambientales 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 medioambiental 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.

Gestión Medioambiental de Infraestructuras

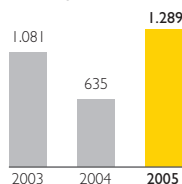
Es evidente que la promoción y explotación de infraestructuras de transporte (principalmente autopistas, que suponen un 83% de la facturación total en 2005), conllevan impactos ambientales relevantes que es necesario tratar adecuadamente, y cuya gestión está sometida a un marco regulador cada vez más exigente.

En Cintra, este nivel de exigencia se traduce en la sistemática evaluación de los aspectos medioambientales de aquéllos proyectos en los que participa, proceso que se lleva a cabo a lo largo de todo el ciclo de vida de la concesión: desde la fase de diseño y licitación hasta la explotación, pasando por la construcción de la infraestructura.

En las licitaciones que implican el control de infraestructuras preexistentes, los servicios corporativos llevan a cabo la "due diligence" de los aspectos medioambientales, evaluando en términos de riesgo el impacto de los mismos en el modelo financiero del proyecto, así como en la reputación de la compañía. Las licitaciones de infraestructuras de nueva ejecución están en todos los casos sujetas a Evaluación del Impacto Ambiental (EIA) o procedimientos administrativos equiparables, que habitualmente se inician en las etapas previas del diseño de la infraestructura, incluso antes de la licitación pública. Los procedimientos de EIA se desarrollan a instancias de las autoridades competentes en materia de medio ambiente en cada país.

La EIA implica, entre otros aspectos, la ejecución de medidas preventivas, correctoras y compensatorias del impacto ambiental, así como la vigilancia ambiental, durante la fase de construcción y explotación, de los aspectos medioambientales del proyecto. La mayor parte de las concesiones implantan en estas fases planes de gestión medioambiental que satisfacen las necesidades de información requeridas por la Administración Pública, y aseguran el control de los riesgos de carácter ambiental en la concesión.

**TOTAL KM
ACTUACIONES
MEDIOAMBIENTALES**



Durante la construcción de la infraestructura, Cintra exige al contratista principal la implantación de un plan de gestión medioambiental de la obra que cumpla al menos los requisitos de la norma ISO 14001. Este plan es supervisado por los responsables técnicos de Cintra y la Administración Pública, con la colaboración de la Dirección Facultativa, asistencias técnicas y contratista principal. En las autopistas ejecutadas en la Península Ibérica, esta supervisión se lleva a cabo a través de una Comisión Mixta de Seguimiento Ambiental donde intervienen representantes de las entidades citadas.

Objetivos Medioambientales

Logros 2005:

- Aplicación SIGMA para el acceso a los requisitos legales de carácter medioambiental

La diversificación geográfica de Cintra, sumada a la complejidad de la legislación medioambiental, exigen un esfuerzo suplementario para asegurar que aquellas personas con responsabilidades en la gestión conozcan suficientemente la normativa que, en materia de medio ambiente, deben cumplir. Por ello, en 2005 se fijó como objetivo el desarrollo e implantación de una plataforma on-line que facilitara el acceso a los tales requisitos desde cualquier centro de trabajo de la empresa, de manera sencilla y fácilmente inteligible.

El resultado ha sido una novedosa aplicación residente en la intranet de la empresa capaz de proveer, en tiempo real y particularizada a la ubicación y características de cada centro de trabajo, todos los requisitos legales de carácter medioambiental vigentes en los ámbitos estatal, autonómico y local.

- Campaña de gestión medioambiental en oficinas

A lo largo de 2005 se ha puesto en marcha una campaña de gestión ambiental en las oficinas centrales de Cintra con el lema "el último en salir, que sea tan amable de apagar la luz", con la colocación de carteles en lugares estratégicos. Dicha campaña se verá reforzada con otra de mayor alcance y de aplicación a todas las sedes de Cintra en el mundo que se difundirá bajo los lemas "Gastando menos ganamos todos" y "Nuestra oficina refleja nuestro mundo".

La campaña ha venido acompañada de otras medidas dirigidas hacia la reducción del consumo de recursos en las oficinas, tales como la instalación, en las oficinas centrales, de sistemas automatizados de alumbrado interior que adaptan el consumo dependiendo de los horarios de trabajo.

Este año se ha empezado a reportar los datos de consumo de electricidad y agua en las concesiones en España y Portugal así como en la actividad de Aparcamientos por lo que no existen cifras para el ejercicio anterior.

Consumos de Agua y Electricidad

- En la Sede Central de Cintra

	2005	2004
Consumo electricidad (Kw):	600.492	639.193
Consumo de papel (Kg):	8.785	8.300

- En las concesionarias de autopistas en España y Portugal (En 2005)

Consumos 2005	Electricidad (Kw)	Agua (m³)
CINTRA	524.563	0
AUTEMA	1.581.375	4.211
AUSOL	13.021.713	9.947
R4	7.470.413	3.405
Total España	22.598.063	17.562
SUCURSAL CINTRA PORTUGAL	27.688	163
NORTE LITORAL	2.032.275	127
ALGARVE	1.962.950	439
Total Portugal	4.022.913	728
Total Cintra Península	26.620.975	18.290

Nota: Los datos han sido obtenidos a partir de los costes, estimando para la electricidad un precio unitario de 0.08 €/Kw, y para el agua 2 €/m³.

- En el negocio de Aparcamientos

Consumos estimados 2005

Electricidad	11.816.938 Kw
Agua	28.705 m³

Nota: Los datos han sido obtenidos a partir de los costes, estimando para la electricidad un precio unitario de 0.08 €/Kw, y para el agua 2 €/m³.

Perspectivas 2006

- Desarrollo e implantación de un sistema de gestión medioambiental (ISO 14001) en Cintra

Durante 2005 se llevó a cabo una “due diligence” ambiental para todas las actividades de Cintra, con el objeto de conocer la situación actual de la organización en materia de medio ambiente, y establecer el programa más adecuado para la implantación de un sistema de gestión medioambiental normalizado (según requisitos ISO 14001).

Para la realización de este diagnóstico ambiental se hace un análisis exhaustivo del grado de cumplimiento de la legislación para las actividades de promoción y explotación de infraestructuras, así como para las de aparcamiento en sus diferentes modalidades.

Se ha programado un plan de evaluación continua de las concesionarias y los centros de producción, cuyos objetivos se recogen en el gráfico adjunto. Durante 2006 se llevarán a cabo un total de 49 visitas (lo que

representa casi un 30% de los centros de negocio en España). Entre los centros evaluados se incluyen todos aquellos cuya actividad tiene asociada un mayor riesgo medioambiental (concesionarias de autopistas, centros de conservación, aparcamientos que incluyen instalaciones industriales...)

Asimismo, durante 2006 se llevará a cabo en los negocios de España (Cintra Aparcamientos, Dornier, FEMET, concesionarias españolas y oficinas centrales) la implantación progresiva de un sistema de gestión medioambiental que cumpla los requisitos ISO 14001. Estas actividades suponen un 35% (en términos de INCN) de la cifra de negocio total. El objetivo es tener implantado el sistema en un 75% del negocio a finales de 2007.

- Desarrollo de un sistema de reporting ambiental

En el marco de la implantación del sistema de gestión medioambiental, durante el primer semestre de 2006 se terminará de desarrollar un sistema de reporting que permita obtener datos sobre el comportamiento medioambiental de la empresa. El sistema, que recabará datos directamente desde los centros de

trabajo de la empresa, tiene por objetivo homogeneizar la información relevante sobre el comportamiento medioambiental con el fin de mejorar la gestión y ofrecer los resultados a los distintos grupos de interés.

Entre otras variables se medirán aspectos tales como el consumo de recursos energéticos y materias primas, o la generación de residuos.

- Medidas ambientales en autopistas

Esta prevista que para el 2006 se implanta una adecuada gestión de los residuos, separando en origen los residuos generados en función de su naturaleza, asegurando un correcto tratamiento de los mismos.

Así en la autopista del Algarve esta previsto además la separación de los residuos procedentes de la poda de los recogidos en las restantes operaciones de mantenimiento de la autopista. En esta misma autopista está previsto firmar un acuerdo con CIMPOR para proceder a la instalación de barreras para disminuir el impacto visual producido por una cantera cercana, así como la protección de la colonia de murciélagos Ibanamar situada al norte del viaducto Rio Arade.

- Campaña de educación ambiental

De forma conexas al desarrollo de la campaña de gestión medioambiental en oficinas, durante 2006 se arrancará un programa de educación medioambiental dirigida a los hijos de los empleados de Cintra, con el fin de que los más pequeños puedan conocer desde sus casas los problemas medioambientales de nuestro planeta, cómo pueden afectarnos en un futuro y qué hábitos domésticos pueden contribuir a reducir el impacto medioambiental de la actividad humana.

Otras Actuaciones Medioambientales Relevantes

- Restauración ecológica de infraestructuras. Proyecto EXPERTAL

Sólo los taludes artificiales de la red viaria española representan 5000 km², esto es, diez veces la superficie que ocupa el Parque Nacional de Doñana. Los terrenos del entorno inmediato de las carreteras constituyen, de hecho, un importante reservorio biológico que hasta la fecha no se había manejado con criterios ecológicos.

Con el objeto de aprovechar la oportunidad medioambiental que nos ofrece esta inmensa superficie naturalizada, en 2004 culminó el proyecto TALMED, desarrollado durante más de cuatro años en colaboración con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y las concesionarias españolas de Cintra. Este proyecto tenía como objeto fundamental establecer criterios sobre una sólida base científica, que sirvieran para mejorar la integración ecológica de los proyectos de construcción. Como colofón del proyecto, se ha hecho público un documento de carácter técnico, con 11 recomendaciones dirigidas a Administraciones Públicas, promotores, proyectistas y constructores que puede consultarse en www.CanalConstruccionSostenible.com.

El próximo reto consiste en asentar las bases experimentales para la sostenibilidad ecológica de las infraestructuras a medio y largo plazo, en la misma escala temporal en que se desarrollan los procesos de sucesión ecológica en el medio natural, de manera que puedan contrastarse los primeros resultados obtenidos en las fases de construcción y los conocimientos adquiridos sirvan tanto para el desarrollo de futuros proyectos, como para el mantenimiento y conservación de los ya existentes.

Con este objeto, a principios de 2006 está previsto firmar un acuerdo de colaboración entre Cintra, Fundación Biodiversidad (Ministerio de Medio Ambiente), el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, que bajo el acrónimo EXPERTAL se desarrollará durante los próximos cuatro años en las concesionarias españolas de Cintra.

- Proyectos Medioambientales en Concesionarias de Autopistas

- Proyecto de Reintroducción del cernícalo primilla (Falco naumanni)

Durante 2004 y 2005, en el marco de las medidas compensatorias del impacto ambiental de la R4, la concesionaria Madrid Sur financió un acuerdo de colaboración con la Comunidad de Madrid y el Grupo de Recuperación de Fauna Amenazada (GREFA) para la reintroducción de cernícalos primilla en Perales del Río (Getafe, Madrid) y la recuperación de las poblaciones de esta pequeña rapaz migratoria, incluida en el Catálogo Nacional de Especies Amenazadas.

Cintra, a través de la empresa concesionaria, financió la reconstrucción de un primillar para llevar a cabo la reintroducción, y se encargó de arrendar una finca de 500 ha alrededor del mismo con el objeto de que los científicos pudieran gestionar el hábitat que permitirá asegurar la pervivencia de estas poblaciones en el Sur de la provincia de Madrid.

El proyecto ha contemplado una serie de estudios sobre el hábitat y los cazaderos de esta especie, que permitieran asegurar la ubicación óptima del primillar y el entorno bajo control, así como un completo programa de cría en cautividad llevado a cabo en las instalaciones de GREFA en Madrid.

Los resultados del seguimiento de la colonia durante 2005 han sido muy positivos; la supervivencia de los pollos criados en cautividad ha superado las expectativas, y se ha conseguido atraer a nuevas parejas al primillar. El buen hacer y la amplia experiencia del equipo científico nos lleva a pensar que durante el próximo año se conseguirá formar una colonia estable, lo cuál constituye un éxito sin precedentes en la comunidad de Madrid.

Información detallada sobre los resultados de este proyecto se encuentra disponible en www.grefa.org y www.CanalConstruccionSostenible.com.

- Programa de Vigilancia Ambiental en fase de explotación de la Autopista R-4 (Madrid-Ocaña)

Durante 2005 se ha llevado a cabo el diseño e implantación del Plan de Vigilancia Ambiental para la explotación de la autopista. Para ello se han tenido en cuenta las principales medidas correctoras ejecutadas a lo largo de su construcción, estableciendo una serie de controles puntuales o periódicos (mensuales, semestrales,...) que permitan verificar la idoneidad de las medidas planteadas y, en su caso, adoptar medidas adicionales.

Entre los aspectos sometidos a control destacan:

- Apantallamiento acústico
- Control de la calidad de las aguas: balsas de decantación, sistemas de tratamiento de aguas residuales en áreas de peaje y servicio, etc.
- Permeabilidad de la traza: pasos de fauna, reposición de vías pecuarias, etc.
- Revegetación: plantaciones especiales (ribera del Tajo, El Regajal, etc.), restauración de parcelas agrícolas, tratamiento de taludes, etc.
- Procesos erosivos en superficies de nueva creación
- Fauna: rampas de escape en cerramiento, cajas-nido para quirópteros, índice de atropellos, etc.

El resultado de la ejecución del plan de vigilancia se plasma en informes ordinarios de carácter semestral que se realizarán durante los tres primeros años a partir del acta de recepción de las obras.

- Seguimiento Ambiental de las obras de construcción de la autopista Ocaña-La Roda

A lo largo del 2005 se han finalizado los trabajos del proyecto de ordenación ambiental de la autopista Ocaña-La Roda, de 180 km de longitud. La ejecución de las obras ha sido objeto de un plan de seguimiento ambiental que, entre otros aspectos relevantes, ha afectado a:

- La protección del horizonte edáfico
- La calidad de las aguas, tanto subterráneas como de los cursos superficiales
- La protección del patrimonio arqueológico y etnográfico de la zona
- La monitorización de la avifauna de las zonas esteparias. Para ellos se ha contado con la colaboración de un equipo de expertos que se encargará del seguimiento de las poblaciones de avutarda, sisón y aguilucho cenizo, entre otras.

- Medidas preventivas en el comienzo de la construcción de la M 203 (Madrid)

Al comienzo de los trabajos en la Autopista M 203 (de Madrid) en el mes de noviembre de 2005 se iniciaron las prospecciones arqueológicas a lo largo de toda la traza y tras ellos la obra de explanación con las siguientes medidas de protección ambiental:

- delimitación del perímetro de Obra
- transplante de árboles (a finales de diciembre de 2005 se habían transplantado 150 unidades).
- Acopio de tierra vegetal en un cordón paralelo a la traza.

- Estudio y protección de la biodiversidad en el entorno de El Regajal (Madrid)

En 2005 Cintra ha suscrito un convenio de colaboración con la Universidad Politécnica (UPM) para la cartografía y caracterización de la flora y vegetación de la Reserva Natural de El Regajal - Mar de Ontígola, espacio que alberga uno de los ecosistemas mejor conservados de la Comunidad de Madrid, y cerca del cuál discurren diversas infraestructuras, entre ellas la autopista R4.

Entre otros aspectos de interés, El Regajal conserva una de las colonias de mariposas más importantes de Europa. Con el fin de conocer mejor la taxonomía, biología y características ecológicas de estas poblaciones, con vistas al diseño de futuras medidas de conservación, Cintra suscribió en 2004 un convenio de colaboración con la Sociedad Hispano-Luso Americana de Lepidopterología (SHILAP), centrado en tres líneas de investigación principales:

- El censo y catalogación de las poblaciones de lepidópteros en la zona
- La reintroducción de la especie *Iolana iolas* en la Reserva y aclimatación de la especie *Clepsis laetitiae* mediante la restauración de la vegetación gypsícola que constituye su hábitat. Ambas especies han estado sometidas, hasta la fecha, a fuertes presiones por la actividad humana, que han propiciado una notable regresión de sus poblaciones.
- Un ambicioso proyecto de restauración ecológica de la vegetación nutricia de los lepidópteros endémicos de la zona.

El proyecto de investigación científica, liderado por el Dr. Antonio Vives, se encuentra en sus primeras fases. Su desarrollo íntegro tendrá lugar a lo largo de cinco años. Una vez producidas las plantas para la restauración ecológica de la vegetación, durante 2006 se procederá a la suelta de los primeros ejemplares de mariposas.

- Actuaciones en concesionarias fuera de España

En la autopista Scut Algarve (Portugal), durante 2005 se han llevado a cabo diferentes actuaciones relevantes en el ámbito del medio ambiente, entre las cuáles destaca la monitorización de la fauna atropellada en el marco del acuerdo firmado con el ICN (Instituto de Conservación de la Naturaleza). El objeto de este convenio es el de mejorar el conocimiento científico sobre la distribución de estas especies y los patrones de sus desplazamientos en el entorno de infraestructuras lineales de transporte. El resultado de este estudio permitirá, entre otros aspectos, mejorar el diseño de pasos de fauna de futuros proyectos, así como disponer de información solvente sobre el impacto que el "efecto barrera" de estas infraestructuras produce sobre las poblaciones.

En Euroscut Norte (Portugal) se han ejecutado a lo largo de 2005 nuevas medidas para la reducción del impacto medioambiental producido por la autopista, destacando la instalación de más de 10.000 m² de barreras acústicas, la construcción de balsas de contención sobre los ríos Ancora, Coura, Seixo y Estoraos, y la plantación de más de 7.000 unidades de diferentes especies arbóreas y arbustivas para mejorar la integración paisajista de la infraestructura.

Durante el 2005 se ha continuado también con la ejecución de medidas preventivas para la protección de la fauna afectada por la construcción y explotación de la autopista N4/N6, Kinnegad-Enfield-Kilcock (Irlanda). Entre dichas medidas destacamos la colocación de aproximadamente 72 Km de barrera a ambos lados de la carretera para minimizar el riesgo de atropello de tejones. Además se han instalado más de 40 pasos de fauna que serán objeto de seguimiento durante los próximos años.

13. ASUNCIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS EN EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD

Desde 2002 las empresas del Grupo Ferrovial, entre las que se incluye Cintra, están adheridas al 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.

Principios del Pacto Mundial:

- Derechos Humanos: apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional y evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos;
- Trabajo: respeto a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil; eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación;
- Medio Ambiente: apoyo a la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales; adopción de iniciativas para promover una mayor responsabilidad social; y alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente;
- Lucha contra la corrupción.

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 220 y 221 del Informe Anual 2005 de Cintra referentes al capítulo de Responsabilidad Social Corporativa para el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2005. Dichos indicadores son los que la Dirección de Cintra ha considerado como de mayor relevancia para sus grupos 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 222 y 223 del Informe Anual 2005 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 222 y 223 del Informe Anual 2005 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 220 y 221 del Informe Anual 2005 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 222 y 223 del Informe Anual 2005 de Cintra.

PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocio, S.L.



Ignacio Fernández
Socio

8 de marzo de 2006

INDICADORES VERIFICADOS

INDICADORES VERIFICADOS	2005
BUEN GOBIERNO	Grupo*
Relaciones con la comunidad financiera	
Número de reuniones con inversores	194
Número de reuniones con analistas	31
Número de <i>roadshows</i>	13
Número de analistas e inversores registrados	390
Número de bancos y brokers con cobertura sobre las acciones	25
Usuarios y accesos a la web	
Número de sesiones de usuario	117.848
Promedio diario de sesiones	323
Duración media de la sesión (min)	11,25
Número de páginas servidas	6.204.385
Número de visitantes únicos	27.975
Porcentaje de accesos por puntos de menú	
La compañía	16,0%
Líneas de negocio	16,4%
Información Accionistas	27,9%
Sala de Prensa	19,2%
RSC	8,2%
Recursos Humanos	12,3%
CALIDAD	España**
Satisfacción de los clientes del servicio de aparcamientos en vía pública (grado de satisfacción de 0 a 10)	
Número de centros con estacionamientos regulados en vía pública (Dornier)	24
Número de clientes entrevistados	1.172
Valoración de los clientes	
De 0 a 4	20,1%
De 5 a 6	42,1%
De 7 a 10	35,9%
Ns/Nc	1,9%
%>5 puntos	78,0%
Satisfacción de los clientes del servicio de aparcamientos en rotación (grado de satisfacción de 0 a 10)	
Número de centros de aparcamientos en rotación (Cintra Aparcamientos)	33
Número de clientes entrevistados	1.268
Valoración de los clientes	
De 0 a 4	2,1%
De 5 a 6	30,5%
De 7 a 10	67,4%
Ns/Nc	0,0%
%>5 puntos	97,9%

INDICADORES VERIFICADOS	2005
	España**
Número de centros de aparcamientos en rotación (EGUISA)	8
Número de clientes entrevistados	300
Valoración de los clientes	
De 0 a 4	8,8%
De 5 a 6	48,5%
De 7 a 10	42,6%
Ns/Nc	0,1%
%>5 puntos	91,1%
RECURSOS HUMANOS	España**
Prevención de riesgos y salud	
Índice de Incidencia	77,70
Índice de Gravedad	1,04
Índice de Frecuencia	44,41
El Equipo	
Plantilla media (número de personas)	2.320
Edad media de la Plantilla (años)	36,36
Promedio de años de antigüedad	5,93
Porcentaje de hombres y mujeres	57%/43%
Índice de rotación	6,68
Número de discapacitados	82
Porcentaje de discapacitados en plantilla	3,53%
Formación	
Número de horas de formación en prevención de riesgos laborales	4.425
SOCIEDAD	España**
Apoyo a la cultura	
Donación para la restauración de la Iglesia Mayor de Casares (euros)	504.619
Donación para la restauración del Teatro Romano de Málaga (euros)	83.328
Donación para la restauración de la Torre del Reloj de Estepota (euros)	105.368
Donación para la restauración del Túmulo Corominas (euros)	445.399

* 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 2005 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 2005 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 durante 2005.

Número de analistas e inversores registrados

Número de analistas e inversores registrados que reciben comunicaciones del Grupo, a 31 de diciembre de 2005.

Núm. Bancos y brokers con cobertura sobre las acciones

Número de bancos y brokers que han realizado cobertura sobre las acciones de Cintra, S.A. durante 2005.

Usuarios y accesos a la web

Número de sesiones de usuarios

Número de visitas a la página web www.cintra.es durante 2005.

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 2005, en minutos.

Número de páginas servidas

Número de páginas visitadas en www.cintra.es durante 2005.

Número de visitantes únicos

Número de visitantes diferentes a la página web www.cintra.es durante 2005.

Porcentaje de accesos por puntos de menú

Porcentaje de visitas a los puntos del menú de la página web www.cintra.es, durante 2005. Estos son: La compañía, Líneas de negocio, Información Accionistas y Recursos Humanos.

CALIDAD

Satisfacción de los clientes del servicio de aparcamientos en vía pública

Porcentaje de clientes en base anual que, en la encuesta realizada por una empresa externa, declaran el nivel de satisfacción en una escala determinada (de 0 a 4, de 5 a 6 y de 7 a 10) con el servicio de aparcamiento en vía pública ofrecido en España durante 2005.

Satisfacción de los clientes del servicio de aparcamiento en rotación

Porcentaje de clientes en base anual que, en la encuesta realizada por una empresa externa, declaran el nivel de satisfacción en una escala determinada (de 0 a 4, de 5 a 6 y de 7 a 10) con el servicio de aparcamiento en rotación ofrecido en España durante 2005.

RECURSOS HUMANOS

Prevención de riesgos y salud

Índice de Incidencia

Número de accidentes producidos durante la jornada laboral por cada mil personas expuestas en España durante 2005. Se calcula aplicando la fórmula $II = N^{\circ} \text{ de accidentes con baja} \times 10^3 / N^{\circ} \text{ medio de trabajadores}$.

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	<p>Número de jornadas perdidas por accidente producido durante la jornada laboral de cada 1000 horas trabajadas en España durante 2005. Se calcula aplicando la fórmula $IG = N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas en el año} \times 10^3 / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}$.</p> <p>El método de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se adapta a criterios de la OIT y EUROSTAT.</p>
Índice de Frecuencia	<p>Número de accidentes ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas en España durante 2005. Se calcula aplicando la fórmula $IF = N^{\circ} \text{ total de accidentes con baja producidos durante la jornada laboral} \times 10^6 / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}$.</p> <p>El método de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se adapta a criterios de la OIT y EUROSTAT.</p>
El equipo	
Plantilla media	Media del número de empleados dados de alta en España durante 2005.
Edad media de la Plantilla	Edad del personal en plantilla en España a 31 de diciembre de 2005.
Promedio de años de antigüedad	Antigüedad de la plantilla en España a 31 de diciembre de 2005.
Porcentaje de Hombres y Mujeres	Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla en España a 31 de diciembre de 2005.
Índice de Rotación	Total de bajas voluntarias producidas sobre la media anual de plantilla en España durante 2005.
Número de discapacitados	Número de trabajadores discapacitados en plantilla en España a 31 de diciembre de 2005.
Porcentaje de discapacitados en plantilla	Número de discapacitados con respecto a la plantilla media en España durante 2005.
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 en España durante 2005.

SOCIEDAD

Apoyo a la cultura

Donaciones para la restauración del patrimonio histórico	Donaciones realizadas en España durante 2005 de acuerdo con la Ley 16/1985 de 25 de 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 2005 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 2005 de Cintra Concesiones de Infraestructuras de Transporte S.A. y su grupo de sociedades.