

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de Saba Infraestructuras, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Saba Infraestructuras, S.A. y sociedades dependientes (en adelante Saba o el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Saba, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados.

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

El Consejo de Administración de Saba es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio anual 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Saba que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Saba para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por Saba y descrito en el apartado Sobre este Informe, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Saba.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera Consolidado de Saba Infraestructuras, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.

Xavier Angrill

28 de marzo de 2019



INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2019 Núm. 01/19/05276

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA

2018

SABA

1.	Estado de información no financiera	4
2.	Modelo de Negocio	4
3.	Información sobre cuestiones medioambientales.....	7
3.1.	Política de la compañía	7
3.2.	Riesgos identificados.....	12
3.3.	Gestión y desempeño medioambiental	12
3.3.1.	Economía Circular y prevención y gestión de residuos.....	14
3.3.2.	Uso sostenible de los recursos	15
3.3.3.	Cambio Climático	15
4.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	15
4.1.	Política de la compañía	15
4.2.	Riesgos identificados.....	17
4.3.	Gestión y desempeño social.....	18
4.3.1.	Empleo.....	18
4.3.1.1.	Empleados por tipo de contrato	18
4.3.1.2.	Empleados por tipo de jornada.....	19
4.3.1.3.	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:.....	21
4.3.1.4.	Remuneraciones medias.....	22
4.3.1.5.	Brecha salarial	23
4.3.1.6.	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad..	23
4.3.1.7.	Remuneración media de los consejeros	24
4.3.1.8.	Implantación de medidas de desconexión laboral	24
4.3.1.9.	Empleados con discapacidad	24
4.3.2.	Organización del trabajo	25
4.3.2.1.	Organización del tiempo de trabajo.....	25
4.3.2.2.	Número de horas de absentismo.....	25
4.3.2.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.....	26
4.3.3.	Salud y seguridad	26
4.3.4.	Relaciones Sociales.....	27

4.3.5.	Formación.....	28
4.3.6.	Accesibilidad.....	29
4.3.7.	Igualdad.....	30
5.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	30
6.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	32
6.1.	Política de la compañía	32
7.	Información sobre la sociedad.....	36
7.1.	Política de la compañía.....	36
7.2.	Riesgos no financieros identificados	40
7.3.	Gestión y desempeño de la sociedad.....	41
7.3.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	41
7.3.1.1.	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	41
7.3.2.	Subcontratación y proveedores.....	42
7.3.3.	Consumidores.....	42
7.3.3.1.	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	44
7.3.3.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.....	45
7.3.3.3.	Información fiscal.....	45
8.	Metodología de este informe	46

1. Estado de información no financiera

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En la elaboración de este EINF se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI). En este contexto, a través del estado de información no financiera, Saba tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales y sociales, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal.

A efectos de este EINF, el perímetro de reporte coincide con el de las Cuentas Anuales y el informe de gestión consolidado. En este sentido, en diciembre de 2018, Saba adquirió a Indigo la totalidad de las acciones de diferentes sociedades que gestionan aparcamientos en Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y, en enero 2019, en la República Checa.

Dada su reciente incorporación y la no inclusión de este perímetro en la cuenta de resultados del grupo en Cuentas Anuales del ejercicio 2018, el presente EINF comprende mayoritariamente información no financiera de los países en los que el Grupo ha operado plenamente durante todo el ejercicio 2018 (España, Italia, Chile, Portugal y Andorra), representando el 100% de la actividad del ejercicio. En los casos en los que la información difiere de este alcance se indica explícitamente.

2. Modelo de Negocio

Saba es un operador industrial de referencia en el desarrollo de soluciones en el ámbito de la movilidad urbana especializado en la gestión de aparcamientos. Saba desarrolla con visión industrial su actividad en todos los ámbitos del sector del aparcamiento. Cuenta con excelentes ubicaciones, fruto de una política de crecimiento selectivo para garantizar los máximos estándares de calidad, innovación y experiencia. Todo ello bajo el eje conductor del servicio al cliente como pilar central, el factor diferenciador de Saba.

Tras la operación de crecimiento culminada en diciembre de 2018, el Grupo cuenta con una plantilla de más de 2.300 personas y está presente en nueve países de Europa y América Latina, gestionando más de 378.000 plazas de aparcamiento.



A 31 de diciembre de 2018, el Grupo contaba con 1.207 centros (375 centros en 2017), cuyo detalle por país y modalidad de explotación es el siguiente:

2018	Concesión Zonas					Total
	Propiedad	Concesión	Reguladas	Gestión	Alquiler	
España	13	147	10	79	6	255
Italia	2	44	9	0	1	56
Portugal	2	21	4	6	7	40
Andorra	0	0	0	0	1	1
Chile	0	14	1	8	0	23
Reino Unido	1	60	0	718	5	784
Alemania	2	0	0	14	18	34
Eslovaquia	0	1	0	8	5	14
Total	20	287	24	833	43	1.207

Estos centros incluyen 73 aparcamientos asociados a 14 aeropuertos y 74 aparcamientos vinculados a 53 estaciones de Adif en España.

El detalle de los centros en régimen de concesión administrativa (contratos celebrados con administraciones locales de los diversos países donde opera) es el siguiente:

- Reino Unido: 60 centros de explotación (aparcamientos y zonas reguladas en superficie) con un total de 9.514 plazas. La vida media restante del conjunto de las concesiones se sitúa en los 16 años.
- España: 157 centros de explotación (aparcamientos y zonas reguladas en superficie) con un total de 59.663 plazas. La vida media restante del conjunto de las concesiones se sitúa en los 14 años.
- Italia: 53 centros de explotación con 25.785 plazas y una vida media restante de las concesiones de 25 años.
- Portugal: 25 aparcamientos que aportan 11.308 plazas de diversas concesiones cuya media restante es de 17 años.

- Chile: cuenta con 6.012 plazas distribuidas entre 15 centros de explotación con una duración media restante de la concesión de 18 años.
- Eslovaquia: 1 centro de explotación (aparcamiento) con 94 plazas. La vida media restante de la concesión se sitúa en los 33 años.

Las vidas medias restantes se han calculado de forma ponderada al número de plazas.

Saba se inspira y se fundamenta en su **Misión, Visión y Valores** para establecer los principios orientadores de gestión de todo el Grupo.

Misión: Dar respuesta a la necesidad de movilidad sostenible, ofreciendo capacidad de aparcamiento y servicios complementarios al cliente.

Visión: Ser Líder internacional en el sector de los aparcamientos y servicios a la movilidad sostenible, siendo referente en calidad de servicio, innovación y tecnología.

Los **Valores**, nuestra forma de actuar:



La filosofía de gestión y desarrollo de la compañía se basa en:

- La perspectiva y visión de permanencia a largo plazo en la gestión de sus negocios y en el desarrollo de nuevas inversiones.
- Mantener un perfil industrial y con compromiso, así como responsabilidad y participación activa en la gestión. No se contemplan, por tanto, inversiones financieras.
- La gestión eficiente. Optimizar el *know-how* de la gestión buscando las mejores prácticas y la consecución de economías.
- Excelencia en la calidad de servicio, y servicio al cliente.
- Vinculación con el entorno y el territorio: interacción y sensibilidad con las Administraciones Públicas y posibilidad de incorporación de socios locales.

El objetivo de Saba es convertirse en un líder operador europeo en el servicio público y gestión de infraestructura, mediante un crecimiento continuo, selectivo y sostenible.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1. Política de la compañía

Las políticas establecidas en el grupo en cuestiones medioambientales están dirigidas principalmente a la mejora de la eficiencia energética, invirtiendo recursos económicos en un mantenimiento más eficiente, y la gestión de los residuos de acuerdo con la legislación vigente, siempre con orientación al objetivo de minimizar el impacto medioambiental de la actividad.

Es objetivo de Saba implementar acciones que minimicen las emisiones de CO₂ derivadas de la actividad a través de la mejora de los procesos, adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y sostenibles, una clara apuesta por la movilidad sostenible, así como un mejor en el diseño de sus instalaciones.

Asimismo, Los empleados del grupo participan en un programa de formación continua en materia medioambiental y de eficiencia energética, llevándose a cabo sesiones de e-learning y acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla.

En materia de certificaciones ambientales, Saba dispone de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) verificado en base a las normas ISO14001:2015 Medio Ambiente (España, Italia, Portugal y Chile) e ISO50001:2011 Eficiencia energética (España e Italia; previsto en Portugal 2019)

A continuación, se exponen las directrices y herramientas sobre las que se asientan las políticas del Grupo:

Monitor	Monitorización vía plataforma web de los consumos de los aparcamientos con los equipos de tele medida en servicio para ser monitorizados
Sistema Eficiencia Energético	Implantación de un Sistema de Eficiencia Energético que cumpla con los requisitos de las normas ISO
Formación y sensibilización	Crear un <i>e-learning</i> que sensibilice a todo el personal y que repercuta en el consumo energético.
Ahorro energético	Ahorro energético a través de las acciones propuestas: 2%
Diseño instalaciones	Crear modelo ejecutivo de construcción y mantenimiento incorporando aspectos de eficiencia energética para tener instalaciones más eficientes

1.-Monitor: implantado el sistema de control indicado se incorpora un sistema de control y gestión de los consumos mediante la monitorización de las instalaciones, a través de sistemas más eficientes, y mediante la implantación de un sistema dotado de elementos en paralelo de contaje energético y de análisis de las características de la energía suministrada, especialmente la eléctrica.

La implantación de este sistema permite la visión en tiempo real de cada uno de los parámetros de gestión, utilizando un Software online (Plataforma Web) con diversas amplitudes y con acceso diferenciado para los distintos niveles de información que se decidan.

Para la obtención de datos, Saba instala en todos los aparcamientos y analizadores de red trifásicos que, a través de un gestor energético se conecta a la red de Saba transmitiendo la información al servidor web. Una vez instalados estos elementos, se configurará la plataforma web para que permita monitorizar todos los parámetros eléctricos de estos analizadores de red.

Periódicamente, también se procede a incorporar en la base de datos de la plataforma web toda la información referente a la facturación de las comercializadoras.

Una vez se dispongan de datos los almacenados, y se hayan configurado las alarmas y ratios decididos, se procederán a realizar el análisis de los parámetros, más significativos:

- Energía consumida (kWh) diarios, mensuales y anuales: mínimos, medios y máximos históricos por aparcamiento.
- Tendencias de Consumos diarios, semanales, mensuales y estacionales (comparativa día/noche, diario/fines de semana, verano/invierno)
- Análisis de desvíos y comparativa con series históricas para toma de medidas correctoras (ej. Malos usos, impacto de obras, acompañamiento de actividad, etc.)
- Tensiones e intensidades (voltaje): Identificación de las tensiones por fase. Detección de tensiones incorrectas que pueden ser origen de averías en equipos eléctricos y electrónicos. Visualización de las intensidades por fase y su descompensación, origen de avería en líneas y elementos finales

Este tipo de sistema de control permite una adecuada gestión de consumos y costes y, además, comporta la implicación del personal del centro en una tarea de contención y posible reducción de dichos conceptos, tanto los estrictamente energéticos como los monetarios.

2.- Sistema de eficiencia energético

Saba tiene implementado un ciclo de mejora continua que integra también un sistema de eficiencia energética. Ello obliga a establecer objetivos anualmente en esta materia que se enfocan en la reducción del consumo eléctrico y por lo tanto impactan en la mejora de cambio climático.

3.- Formación y sensibilización

Saba ha implementado un *e-learning* en medio ambiente y eficiencia energética que llega a toda la organización digitalmente. La dispersión geográfica de los aparcamientos de Saba obliga a tomar decisiones en materia de transformación digital para asegurar la formación de sus empleados.

El curso incorpora capítulos sobre medio ambiente, biodiversidad, eficiencia energética, residuos y movilidad sostenible.

4.- Ahorro energética que inciden directamente en el ahorro del consumo eléctrico entre las que destacan:

- Cambio de luminaria a tecnología LED
- Instalación de ascensores de alta eficiencia energética
- Instalación de variadores de frecuencia
- Baterías de condensadores

5.- Diseño instalaciones

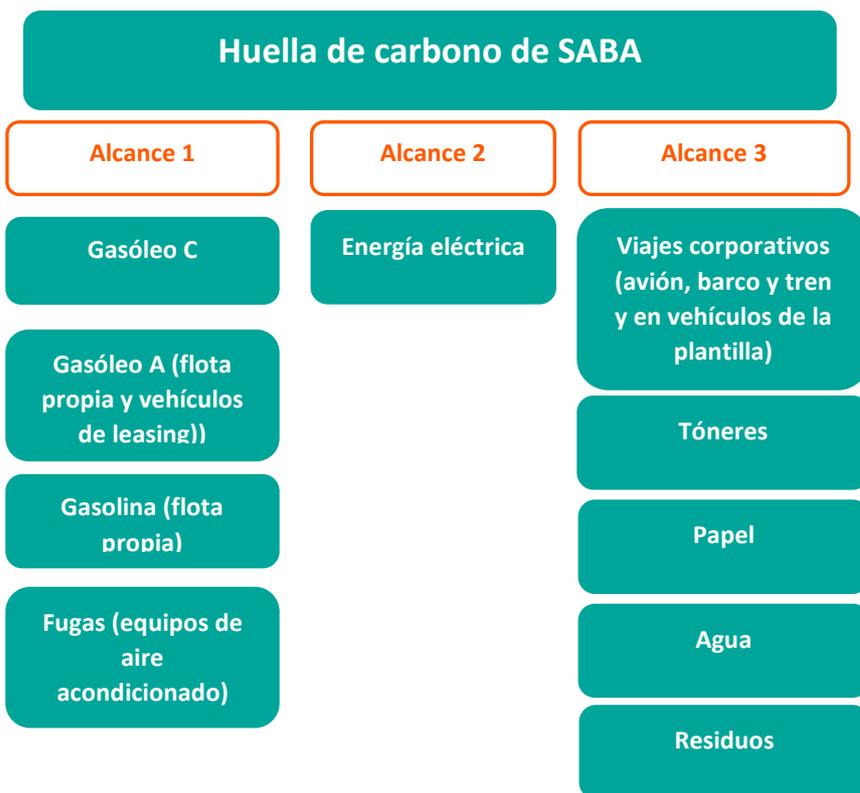
Saba dispone de un libro de especificaciones constructivas que debe ser actualizado incorporando mejoras en eficiencia energética que incidan en el comportamiento energético, el ahorro del consumo y el cambio climático.

Este proyecto, llamado META e iniciado en 2018 será finalizado en los tres próximos años.

Impacto medioambiental

Saba, para conocer su impacto medioambiental y hacer partícipe a sus grupos de interés, calcula cada año la huella de carbono de su actividad organizando las fuentes emisoras (consumos) en alcances, en base al grado de incidencia que la actividad puede tener sobre éstos:

- Alcance 1: gasóleo C, gasóleo flota vehículos, gases refrigerantes.
- Alcance 2: consumo eléctrico y
- Alcance 3: compra bienes y servicios (consumo agua, papel, tóner), residuos peligrosos y no peligrosos, viajes corporativos y transporte y distribución.



Esta huella de carbono es verificada por un tercero independiente desde 2016.

Por lo que respecta a la organización de la empresa, el Departamento de Medio Ambiente y Certificaciones, ubicado en la Dirección de Personas y Organización, gestiona todas las certificaciones antes comentadas e impulsa la política medioambiental del grupo transversalmente con la implantación de normativas, acciones de sensibilización y formación.

Adicionalmente, Saba, a través de su mapa de procesos, implementa en sus procedimientos atributos de Medio Ambiente y Eficiencia Energética. Así, por ejemplo, desde la Dirección Técnica se implantan diferentes medidas tales como el cambio de iluminación por otro más eficiente, o desde el departamento de Compras se incorporan en las licitaciones hitos medioambientales, entre otros.

3.2. Riesgos identificados

En cuanto a la explotación de los aparcamientos, el mayor impacto medioambiental existente, corroborado por el cálculo de la huella de carbono, es el derivado del consumo energético (Alcance 2), que representa alrededor del 95% de las emisiones del grupo. Siendo la actividad continua, se implantan sistemas de iluminación energéticamente eficientes (LED) en los aparcamientos, entre otras acciones que mitigan el cambio climático.

También se llevan a cabo otras acciones con menor impacto en las emisiones, como pueden ser las relativas a un uso eficiente en el consumo de agua (Alcance 3). Así, en los servicios públicos a disposición de los clientes, se ha procedido a cambiar la grifería de pulsación y el sistema de descarga clásico de las cisternas de los lavabos por un sistema de doble descarga.

Finalmente, Saba ha realizado esfuerzos para llevar a cabo iniciativas en movilidad sostenible que incidan en la disminución de las externalidades negativas, en particular las emisiones a la atmósfera. En este sentido, destaca la instalación de plazas de vehículo eléctrico a disposición de sus clientes, bicicletas eléctricas en aparcamientos de la ciudad de Barcelona y colaboraciones en el campo de la micro distribución urbana.

No se tienen previstos cambios de ubicación de las actividades debido a impactos medioambientales.

A través de la implantación de los sistemas de gestión ISO 14001 e ISO 50001 se llevan a cabo auditorías de seguimiento por lo que respecta a incumplimiento medioambiental. Hasta la fecha no se han recibido multas sobre temática medioambiental. La Sociedad no tiene registrada ninguna provisión ni mantiene garantías para riesgos medioambientales.

3.3. Gestión y desempeño medioambiental

La organización ha puesto en marcha un Sistema de eficiencia energética a implementar en los países con sistemas de monitorización de consumo. En 2019 el Sistema de eficiencia energética y la monitorización de consumos estarán implementados en Portugal (ya implantado en España e Italia).

La tabla siguiente muestra los ahorros energéticos y de emisión de gases invernadero:

Localización	Detalle iniciativa	AHORRO ENERGÉTICO				REDUCCIÓN GASES EFECTO INVERNADERO			
		Tipo de programa de eficiencia energética implementado	Ahorro energético (calculado, estimado, etc.)	Unidades (GJ, kWh)	Base del cálculo	Reducción gases efecto invernadero	Unidades (CO2, SO, NO)	Base de cálculo	Método de obtención
España	Varios	Instalación de Sistemas	5	kWh	2017	46	CO2	2017	Huella C
Portugal	Varios	Instalación de Sistemas	-3	kWh	2017	15	CO2	2017	Huella C
Italia	Varios	Instalación de Sistemas	-6	kWh	2017	-6	CO2	2017	Huella C
Chile	Varios	Instalación de Sistemas	11	kWh	2017	9	CO2	2017	Huella C

**En el caso de España, la significativa reducción se debe principalmente a la modificación del factor de emisión respecto a 2017*

3.3.1. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

El grupo Saba gestiona en todos sus países los residuos peligrosos y no peligrosos de acuerdo con la ley vigente. Las iniciativas implantadas en materia de cambio climático inciden en la disminución de los residuos a tratar. La tabla siguiente muestra la cantidad de los residuos peligrosos gestionados y su tratamiento:

Residuo peligroso	Tipología de tratamiento	Kilos gestionados
CER 150202 ABSORBENTES (kg)	Reutilización	270
CER 160504 AEROSOLES (kg)	Reutilización	8
CER 080318 DESECHADOS (kg)	Reutilización	272,2
CER 140602 DISOLVENTES USADOS (kg)	Reutilización	128
CER 200121 FLUORESCENTES (kg)	Reutilización	2886,4
CER 200133 PILAS Y ACUMULADORES (kg)	Reutilización	1540
CER 080111 RESIDUOS ADHESIVOS (kg)	Reutilización	892
CER 150110 MEZCLADOS (kg)	Reutilización	303,8

La siguiente tabla muestra el tipo de producto o embalaje recuperado:

Tipo de producto/embalaje recuperado y residuos no peligrosos	Kg de producto/embalaje recuperado
CER 200101 PAPEL Y CARTÓN (kg)	26.444
CER 200301 RESIDUOS MEZCLA (kg)	8.653
CER 160103 DEMOLICIÓN (kg)	867
CER 200136 ELECTRÓNICOS (kg)	3.277

3.3.2. Uso sostenible de los recursos

El consumo energético global es de 29.368.182 kWh y el ratio de intensidad energética 154,01 kW/plaza.

Centro de consumo activo?	Factor de intensidad (m2, facturación,...)	ENERGÍA				REFRIGERANTES: fugas y recargas		AGUA	
		Consumo de electricidad	Consumo de gas natural (kwh)	Consumo de gasoil (L)	Consumo energía fotovoltaica en u otras energías renovables kWh	Consumo en Kg	Tipo de refrigerante	Consumo de Agua de su suministradora (m3)	Consumo de Agua reciclada o reutilizada (m3)
VARIOS	CALCULADO GLOBAL GRUPO (VER FICHA CAMBIO CLIMÁTICO)	15.879.084	N/A	1272	N/A	27	VARIOS	25.130	N/A
		2.816.121		1.408		6		4.231	
		5.381.035		36.992		0		4.1220	
		3.914.271		905		0		12.510	

3.3.3. Cambio Climático

La siguiente tabla nos indica la intensidad de las emisiones directas de GEI:

Emisiones Alcance 1 (tCO2eq)	Emisiones Alcance 2 (tCO2eq)	Emisiones Alcance 3 (tCO2eq)
405,52	8.645,89	528,7

La intensidad de las emisiones ha sido calculada en función del ratio kg/Co2/plaza.

El factor de Intensidad de las emisiones es de 55,41 kg co2/plaza.

Todos los vehículos de servicio en Saba Aparcamientos España son eléctricos.

No se han identificado riesgos significativos en relación al cambio climático.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.1. Política de la compañía

El Modelo de Personas y Organización de Saba se basa en los modelos de referencia de excelencia, que permiten convertir la estrategia de Saba (expuesta en su Misión, Visión y Valores) en operaciones y actividades eficientes, asegurando con coherencia el desarrollo de las personas que trabajan y los procesos que desarrollan, en una visión sistémica.

El modelo de organización de Saba está diseñado para cumplir con las principales líneas estratégicas de Eficiencia Operativa, Innovación Constante y Crecimiento, bajo la premisa de "Piensa globalmente, Actúa localmente", debido a la naturaleza de nuestro negocio y la dispersión geográfica que nos caracteriza.

La Estructura de la Organización de Saba se basa en un despliegue simétrico de las diferentes Áreas Funcionales en los diferentes Territorios en los que se opera, facilitando la alineación funcional y la flexibilidad para favorecer el crecimiento en los diferentes países y mantener el foco en el Cliente y el Servicio.

Las ocho líneas estratégicas de actuación en el ámbito de personas son las siguientes: adquisición y desarrollo del talento; desarrollo y transformación organizativa; mejora continua y gestión del conocimiento; comunicación y gestión del cambio; *employer branding*; compensación y beneficios; seguridad y salud laboral y relaciones laborales.

Con el compromiso de acompañar a la organización y facilitar la consecución de los objetivos empresariales y mejorar el desarrollo corporativo, los hitos a alcanzar se concretan en los siguientes: transformación de la cultura organizativa; desarrollo de habilidades y competencia de los empleados; establecimiento de un modelo de liderazgo que posibilite la consecución de los retos de futuro; adaptación de las estructuras organizativas; impulso de la innovación en toda la organización y, finalmente, la implementación de nuevas metodologías y herramientas de trabajo.

4.2. Riesgos identificados

En el contexto actual, los riesgos que han sido identificados en cuanto a aspectos sociales y cuestiones relativas al personal, y que pueden perjudicar la consecución de los riesgos empresariales son los siguientes:

- Falta de competencias profesionales y conocimientos que aseguren la contribución a la consecución de los objetivos de negocio y la transformación digital de la compañía.
- Profesionales claves y/o con conocimientos estratégicos que decidan abandonar la compañía
- Dependencia de la tecnología para transformar la empresa.
- Falta de una propuesta de valor capaz de atraer a nuevo talento.

Es por ello por lo que el plan estratégico de Saba en este ámbito despliega una serie de medidas orientadas a mitigar esos riesgos, que a continuación se detallan:

- Mejora de la comunicación interna con objeto de asegurar la alineación de los equipos.
- Asegurar la gestión del conocimiento interno.
- Potenciar el desarrollo de la red comercial interna a través de los empleados de aparcamiento.
- Dotar de herramientas y metodologías de trabajo que potencien la colaboración entre Áreas.
- Desarrollo e impulso de la transformación global digital y modelo de innovación.
- Fidelización del empleado.
- Integración de una cultura empresarial y metodología ágil.

En los siguientes apartados se contemplan los principales indicadores en este ámbito de gestión.

4.3. Gestión y desempeño social

4.3.1. Empleo

Empleo por países	2018		
	Hombres	Mujeres	Total
España	659	341	1000
Italia	187	36	223
Chile	138	164	302
Portugal	38	13	51
UK	523	162	685
DE	46	7	53
SK	16	2	18
Andorra	2	4	6
Total	1.609	729	2.338

(Específicamente esta tabla incluye Reino Unido, Alemania y Eslovaquia. Sin estos países, 1.582 empleados en total, 558 mujeres y 1.024 hombres)

La distribución de empleados por género a nivel global de grupo corresponde a un 68,8% de hombres con respecto a un 31,2% de mujeres.

4.3.1.1. Empleados por tipo de contrato

La distribución de la plantilla por tipología de contrato es la siguiente:

Plantilla por tipología de contrato	2018	
	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	847	486
Contrato eventual	177	72
Total	1.024	558

La distribución de la plantilla por rangos de edad según la tipología de contrato es la siguiente:

Plantilla por tipología de contrato por rango de edad	2018			
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años
Contrato fijo	122	518	469	224
Contrato eventual	82	83	47	37
Total	204	601	516	261

La distribución de la plantilla por categoría profesional según la tipología de contrato es la siguiente:

Plantilla por tipología de contrato y categoría profesional	2018		
	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla
Contrato fijo	10	79	1244
Contrato eventual	0	0	249
Total	10	79	1493

4.3.1.2. Empleados por tipo de jornada

La distribución de la plantilla por tipología de jornada es la siguiente:

Plantilla por tipología de jornada	2018
	Total
Jornada completa	1.187
Jornada parcial	395
Total	1.582

La distribución de la plantilla por rangos de edad según la tipología de jornada es la siguiente:

Plantilla por tipología de jornada por rango de edad	2018	
	Completa	Parcial
<30 años	110	94
30-44 años	474	127
45-54 años	423	93
<55 años	180	81
Total	1.187	395

La distribución de la plantilla por categoría profesional según la tipología de jornada es la siguiente:

Plantilla jornada completa por categoría profesional	2018	
	Hombres	Mujeres
Cargos directivos	7	3
Mandos intermedios	48	28
Resto de plantilla	734	367
Total	789	398

Plantilla jornada parcial por categoría profesional	2018	
	Hombres	Mujeres
Cargos directivos	0	0
Mandos intermedios	0	3
Resto de plantilla	235	157
Total	235	160

4.3.1.3. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:

El número de despidos a lo largo del ejercicio ha sido el siguiente:

	Hombres	Mujeres	Total
Número de despidos	39	18	57

El número de despidos por tramos de edad ha sido el siguiente:

Número de despidos por rangos de edad	2018		
	Hombres	Mujeres	Total
<30 años	5	6	11
30-44 años	14	8	22
45-54 años	11	3	14
<55 años	9	1	10
Total	39	18	57

El número de despidos por categoría profesional ha sido el siguiente:

Número de despidos por categoría profesional	2018		
	Hombres	Mujeres	Total
Cargos directivos	0	0	0
Mandos intermedios	1	0	1
Resto de plantilla	38	18	56
Total	39	18	57

La tasa de rotación por sexo ha sido la siguiente:

	Hombres	Mujeres	Total
Tasa de rotación	54%	63%	57%

La tasa de rotación tiene en cuenta tanto bajas voluntarias como despidos y finalizaciones de contrato.

4.3.1.4. Remuneraciones medias

La remuneración media por género es la siguiente:

Remuneración media	2018	
	Hombres	Mujeres
Total	27.312	23.998

La remuneración media por rangos de edad es la siguiente:

Remuneración media por rangos de edad	2018	
	Hombres	Mujeres
<30 años	13.902	11.574
30-44 años	24.197	21.318
45-54 años	33.144	32.880
<55 años	31.705	24.689
Total	27.312	23.998

La remuneración media por categoría profesional es la siguiente:

Remuneración media por categoría profesional	2018	
	Hombres	Mujeres
Cargos directivos	240.210	164.262
Mandos intermedios	83.326	69.931
Resto de plantilla	23.000	20.477
Total	27.312	23.998

El cálculo de la retribución media anterior incluye todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, *bonus*, beneficios sociales, incentivos y otros).

4.3.1.5. Brecha salarial

La brecha salarial, entendida como la diferencia salarial existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como porcentaje diferencial respecto al salario masculino, se sitúa en Saba para el año 2018 en un 12%. Este porcentaje se sitúa por debajo de la media española y europea, que se sitúan en un 14,9% y 16,2%, respectivamente.

Hay tres elementos fundamentales que explican esta brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en Saba. En primer lugar, al tratarse de Saba de una empresa con más de 50 años de historia, tiene un peso relevante todavía la tardía incorporación de la mujer al mundo laboral en la empresa. El segundo elemento resulta consecuencia de las necesidades de conciliación familiar/profesional de las mujeres *versus* lo hombres, por lo que la contratación a tiempo parcial es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Finalmente, todavía es mayor la presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad.

A pesar de las diferentes iniciativas que Saba ha venido realizado en los últimos años, siempre comprometidos con la igualdad de oportunidades y la transparencia, en este ámbito existe claro recorrido de mejora.

4.3.1.6. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Se expone por país el ratio entre el salario inicial y el salario mínimo local por sexo:

	Hombres			Mujeres		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	13.143	10.303	1,28	13.143	10.303	1,28
Italia	21.154	n.a	n.a.	21.154	n.a.	n.a.
Portugal	10.000	8.120	1,23	10.000	8.120	1,23
Chile	7.130	4.446	1,60	7.130	4.446	1,60
Andorra	16.128	12.209	n.a.	16.128	12.209	n.a.

4.3.1.7. Remuneración media de los consejeros

La retribución de la totalidad de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de consejeros es idéntica para cada uno de ellos y todo ello sin perjuicio de la retribución adicional que perciban por la dedicación que se presta a la sociedad.

4.3.1.8. Implantación de medidas de desconexión laboral

Saba no dispone de medidas o regulación interna específicas encaminadas a reducir la conectividad permanente de sus empleados/as, si bien el Grupo está comprometido en ofrecer a los empleados/as un entorno y contexto de trabajo responsable y equilibrado, sin haber detectado problemática interna relacionada con este tema.

4.3.1.9. Empleados con discapacidad

La plantilla de Saba tiene 24 empleados con discapacidad en 2018.

4.3.2. Organización del trabajo

4.3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

La organización del trabajo en Saba engloba el conjunto de aspectos que determinan en un sentido amplio el trabajo a realizar, la forma de realizarlo y las condiciones en que se realiza. Somos conscientes que una propuesta de organización del trabajo debe contener elementos que aseguren aquellos aspectos relevantes para el empleado/a, tales como: la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el entorno de trabajo, en el sentido de ofrecer posibilidades de desarrollo y promoción interna a los empleados; ofrecer retos y un entorno de trabajo que facilite el desarrollo, el compartir y la toma de decisión a todos los niveles de acuerdo al perfil de responsabilidad de cada empleado/a.

Con carácter general, la jornada laboral anual de Saba viene marcada por lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación o, en ausencia de estos, en la legislación vigente en los respectivos países. No obstante, Saba dispone de diferentes iniciativas encaminadas a flexibilizar el tiempo de trabajo, de acuerdo con las necesidades de las empleadas y empleados.

Como consecuencia de la detección de esas necesidades, Saba ha puesto en marcha diversas medidas encaminadas a la mejora de los descansos durante jornada, ofrecer tiempo flexible de entrada y salida, jornada flexible en determinados momentos del año, disposición de mejoras en lo relativo a permisos retribuidos/no retribuidos y excedencias.

4.3.2.2. Número de horas de absentismo

El número total de horas de absentismo acumuladas durante el ejercicio 2018 ha sido de 156.312 horas.

El cálculo del absentismo laboral se ha realizado tomando en consideración toda aquella ausencia del puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. Las ausencias consideradas han sido, entre otras, las siguientes: enfermedad común, ausencias injustificadas, visitas médicas generales y a especialistas y permisos retribuidos.

Conocedores que la salud, la seguridad y el bienestar de las personas que trabajan en Saba inciden directamente en la tasa de absentismo, disponemos de un modelo de gestión del absentismo que incluye aquellos indicadores relevantes, realizando un seguimiento mensual de los mismos y de su impacto en costes.

Con objeto de minimizar algunas de las principales causas de absentismo, la compañía ha implementado diversas actuaciones encaminadas a facilitar la gestión integral de la salud de las personas que trabajan en Sabas. Entre otras cabe destacar: la existencia de un servicio médico a disposición de los empleados/as; la coordinación de los servicios de la mutua de accidentes y el servicio médico de la empresa para ofrecer un servicios de fisioterapia gratuitos (los cuales tienen un impacto positivo en la prevención de lesiones articulares/osteomusculares o más rápida recuperación de los mismos); Programa Anual de Salud y Bienestar, el cual va dirigido a transmitir y concienciar de buenos hábitos en materia de alimentación, higiene postural, control de riesgo de glaucoma y prácticas de equilibrio personal. Finalmente, también se han puesto en marcha entrevistas de retorno al puesto de trabajo tras los periodos de baja de duración media/alta.

4.3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

<i>Sexo</i>	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	20	23
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	20	23
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	19	15
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	17	15
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	0.95	0.65

4.3.3. Salud y seguridad

Saba dispone de una política de prevención de riesgos laborales común para España, Italia, Portugal y Chile e integrada en el SIG de Saba.

En 2018 ha obtenido únicamente 10 No Conformidades menores en auditorias OHSAS 18001 de los 4 países, todas ellas contestadas.

En 2018, España dispone de un Plan de Bienestar y Salud para los empleados de oficinas y de una plataforma gestión CAE en España, Italia, Chile y Portugal.

Accidentes de trabajo:

	2018	
	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	8,9	13,3
Índice de gravedad	0,2	0,5
Enfermedades profesionales	1	0
Nº de fallecimientos	0	0

4.3.4. Relaciones Sociales

Saba es una empresa comprometida con el respeto a los derechos fundamentales, la libertad sindical, la negociación colectiva y la búsqueda constante del acuerdo, así como el respeto a los representantes de los trabajadores elegidos libremente en todos los países en los que la compañía está presente.

Con carácter general el sistema de relaciones laborales establece diferentes tipos de representación laboral en las empresas: la representación sindical a través de Comités de Empresa o bien a través de Delegados de Personal. Dichos Convenios Colectivos recogen diferentes canales de comunicación con los representantes, a través de Comisiones para tratar diferentes y múltiples aspectos de interés general y específico, si bien a requerimiento de ambas partes se realizan reuniones *ad hoc* con objeto de tratar temas relevantes y necesarios de cada momento.

En lo que se refiere a los mecanismos de consulta y participación de los empleados, se realizan a través de reuniones periódicas, algunas de ellas relativas a la seguridad y salud, si bien se suelen realizar reuniones diversas con objeto de conocer la opinión y sensibilidad de los empleados/as con respecto a las temáticas que sean de interés.

El Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva desglosados por país es el siguiente:

	2018
	%
España	100%
Italia	100%
Chile	14,2%
Portugal	98,2%
Andorra	0%

Los plazos de aviso mínimos en el caso de cambios operaciones son los establecidos por ley o acordados vía convenio en cada uno de los países en los que ha operado Saba en 2018. En el caso específico de España, el plazo de aviso en cambios operacionales substanciales es de 15 días.

A continuación, se muestra el porcentaje de trabajadores representados en comités de salud y seguridad conjuntos:

Nº Comités de Seguridad y Salud 2018	Personas acogidas 2018	Plantilla total 2018	% sobre plantilla total 2018
16	1.154	1.718	67%

En este caso, la plantilla total está calculado como personas en plantilla a 31 de diciembre de 2018

En España, de forma adicional a los tres comités formales de seguridad y salud existentes, se realizan reuniones periódicas de seguridad y salud con la participación de trabajadores en otras zonas geográficas donde no existen comités formales, ampliando del 55% al 62% de la plantilla representada. El balance del año es positivo en cuanto al cumplimiento legal en prevención de riesgos laborales.

En Italia y Chile el 100% de la plantilla está cubierta por los comités de seguridad y salud.

En Portugal se realizan dos consultas /encuestas anónimas en temáticas de seguridad y salud a todos los trabajadores, en la que todo el personal puede participar y aportar consultas, peticiones, etc.

Los temas principales tratados en las reuniones mantenidas fueron el seguimiento de incidencias relacionadas con la seguridad, el seguimiento del plan de actuaciones y el análisis de la siniestralidad.

4.3.5. Formación

En Saba se dispone de un Plan de Formación anual. En este Plan se trabajan, por un lado, aspectos vinculados a los conocimientos operativos propios del negocio o transversales (cambios de sistemas, reciclaje de conocimientos específicos, ofimática, SAP, etc.) y, por otra parte, se trabajan aspectos vinculados con habilidades (habilidades comerciales, habilidades comunicativas, gestión de equipos, planificación, etc.).

El objetivo de Saba es poner a disposición de los empleados la formación necesaria, además de la obligatoria, para que la prestación del servicio ofrecido a nuestros clientes sea la más adecuada. Con este objetivo, en febrero 2018 se puso en marcha la plataforma de formación e-learning Campus Saba, que dispone de un catálogo de formación tanto para personal de operaciones como para el personal de estructura de oficinas.

Asimismo, se dispone de un itinerario de integración de dos semanas de duración destinado a las personas que se incorporan en la organización en el ámbito del personal de estructura, con el objetivo de poder formarse e integrarse en la organización de una forma progresiva.

A continuación, se detallan las horas de formación por trabajador realizadas en 2018 en cada país:

2018	
Horas/trabajador	
España	2
Italia	6
Chile	30
Portugal	1
Andorra	-
12	

En la siguiente tabla se detallan las horas de formación por categoría profesional:

Categoría profesional	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla
Cantidad total de horas de formación impartidas en el ejercicio	1.155,00	1.358,50	22.239,00

Anualmente, se realiza la evaluación de aptitudes a los empleados que incluye una propuesta de plan de desarrollo/formación a realizar según los resultados de la evaluación.

4.3.6. Accesibilidad

En España, el 95,8% de los aparcamientos son accesibles personas con movilidad reducida vía ascensores.

Los productos y servicios están adaptados a lo que exige la Ley en cuanto a plazas de aparcamiento dispuestas para personas con movilidad reducida, así como los servicios públicos.

4.3.7. Igualdad

Saba es una compañía comprometida con la igualdad de oportunidades, promoviendo un entorno en el que se favorece la diversidad, la inclusión, la transparencia, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Los valores de saba se basan en el respeto y la valoración de la diversidad de talentos, convencidos que esta suma de singularidades favorecen el crear un espacio de trabajo más satisfactorio y la consecución de los resultados de la compañía.

Para ello, la compañía dispone de diversas políticas y directrices estandarizadas y compartidas con toda la organización. Las políticas adoptadas están relacionadas con los criterios de selección y promoción profesional, formación del personal, con el ámbito de la prevención de riesgos y salud laboral, el ámbito de retribución y en el ámbito de relaciones laborales.

En España contamos con un Plan de Igualdad para las empresas SABA Infraestructuras y Saba Aparcamientos. En el caso de BAMSA este Plan está actualmente en negociación con los representantes sindicales.

Este Plan de Igualdad contempla un conjunto ordenado de medidas con el objetivo de alcanzar en Saba una gestión de los empleados/as que garantice la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres que forman parte de la empresa y a la vez, corregir cualquier situación de discriminación por razón de sexo que pudiera existir.

La gestión en Italia, Chile y Portugal se rige por principios comunes a los de España, a pesar de que no exista plan de igualdad o política formalmente establecido.

Finalmente, destaca también que Saba dispone de un Protocolo de Detección de Acoso en el puesto de trabajo, que tiene como primer objetivo el asegurar el respeto de la igualdad y la no discriminación.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Saba cuenta con un **Código ético** que establece el esquema ético de referencia que debe regir el comportamiento de Saba y de sus empleados, que está disponible en la página web <http://saba.eu/es/informacion-corporativa/codigo-etico>

Saba promueve que las empresas filiales y participadas por Saba Infraestructuras S.A., se rijan por patrones de conducta y valores análogos a los establecidos en el Código Ético, todo ello, sin perjuicio de las adecuaciones que puedan realizar del mismo a fin de respetar la legislación específica propia de cada uno de los países en que se ubiquen dichas empresas.

El Código ético ha sido aprobado por los órganos de administración de las diferentes empresas Saba en las siguientes fechas:

- España
 - Saba Infraestructuras, S.A. 26/09/2012
 - Saba Aparcamientos, S.A. 15/12/2012
 - Societat d'Aparcaments de Terrassa, S.A. (Satsa) 11/03/2013
 - Barcelona d'Aparcaments Municipals, S.A. (BAMSA) 16/03/2017
- Chile: 12/11/2013
- Portugal:
 - Saba Portugal: 30/09/2013
 - Liz: 30/10/2013
- Italia: Disponen de un Código ético como parte integrante de su «Modello di organizzazione» previsto por el D.Lgs. 231/2001.

El Código ético ha sido entregado a todos los empleados del grupo en España, Portugal, Italia y Chile. Este Código Ético tiene carácter vinculante para todos los empleados. El comportamiento de todos los empleados ha de ser absolutamente respetuoso con las disposiciones legales vigentes en cualquier parte del mundo en el que Saba despliegue su actividad.

Tal como se establece en el Código Ético, en su artículo 5, Saba asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y con respeto hacia los derechos humanos y las libertades de las personas.

De forma específica, en cuanto al respecto a los derechos humanos, en su artículo 6, el Código ético establece que Saba no acepta ningún comportamiento en el trato con consumidores o terceras personas que pueda interpretarse como una discriminación por razón de raza, etnia, género, religión, orientación sexual, afiliación sindical, ideas políticas, convicciones, origen social, situación familiar o discapacidad.

De forma adicional, en el artículo 5, en relación con los derechos de los trabajadores, se establece que en las relaciones de trabajo en Saba no se tolera el abuso de autoridad o de cualquier comportamiento que pueda significar una intimidación o una ofensa a otra persona. Empleados y directivos deben tratarse con respeto, intentando que el ambiente de trabajo sea agradable. Se debe procurar el desarrollo personal y profesional de los empleados.

Además de garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre sus empleados, tanto en el trato directo como en las comunicaciones, debe prestarse especial atención al lenguaje escrito y visual, que debe ser respetuoso, equilibrado e inclusivo.

No se han detectado riesgos relevantes en relación a derechos humanos.

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

6.1. Política de la compañía

Código ético

El Código ético, en concreto en relación con las medidas para prevenir la corrupción, en su artículo 9 regula cómo deben ser las relaciones de Saba con las Administraciones públicas, prohibiéndose cualquier conducta orientada a obtener favores ilícitos de la Administración o que pueda inducir a la falta de rectitud y transparencia en las decisiones de la Administración.

Este mismo artículo regula que los empleados de Saba no podrán ofrecer o entregar regalos o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública.

Del mismo modo, se regula que los empleados de Saba no podrán influir en un funcionario público o autoridad, prevaleciendo de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad, para conseguir una resolución favorable para los empleados de Saba o para un tercero.

Asimismo, el Código Ético prevé que los empleados de Saba no podrán prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una tercera entidad un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada para favorecer a los propios empleados de Saba o a un tercero frente a otros. Igualmente, los empleados de Saba, o mediante persona interpuesta por ellos, no podrán recibir, solicitar o aceptar un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificado con el fin de favorecer en perjuicio de terceros a la persona y/o a la entidad, a la cual pertenece, que le otorga o espera el beneficio o ventaja.

Si bien Saba no es un sujeto obligado por la Ley de prevención del blanqueo de capitales, su Código ético también regula, en su artículo 18, que no se podrán adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva, cometida por el propio empleado o por tercera persona. Asimismo, no se podrá realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito o para ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos.

Modelo de prevención de riesgos penales

A) Manual de prevención de delitos Saba

Manual de Prevención de Delitos que fue aprobado **por el Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A.** en fecha 29 de marzo de 2017.

Los objetivos fundamentales del Modelo de prevención de Saba plasmados en el mencionado Manual son los siguientes:

- Establecer un sistema de prevención y control dirigido a reducir el riesgo de comisión de delitos.
- Dejar constancia expresa y pública de la condena tajante de Saba a cualquier tipo de comportamiento ilegal, y/o contrario a los principios éticos que se configuran como valores clave del grupo Saba.
- Establecer medidas de control adecuadas que permitan a Saba prevenir la comisión de delitos.
- Supervisar los controles implantados a fin de verificar su suficiencia.
- Actualización periódica del Modelo, ya sea por cambios organizativos dentro de Saba o, como consecuencia de modificaciones en la legislación vigente.
- Sensibilizar al órgano de gobierno, a todos los directivos y empleados de Saba de la importancia del cumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y de los principios éticos contenidos en el Código Ético de Saba.
- Facilitar la formación adecuada para dar a conocer el Modelo de Prevención.

B) Extensión del Modelo de prevención de delitos en países

El Modelo de prevención de delitos de Saba ha sido adaptado en Portugal y Chile en base a los posibles delitos imputables en cada una de las jurisdicciones y controles existentes en cada país. El “Modello di organizzazione” previsto por el D.Lgs. 231/2001 recoge los principios básicos del Código ético y del Modelo.

C) Estructura de control del Modelo de prevención

Los pilares de la estructura de control del Modelo de Prevención de Saba son:

- (i) el **Consejo de Administración**, como máximo órgano de decisión, y

- (ii) el **Comité Ético**, como órgano responsable de vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Modelo para la prevención de la comisión de delitos, de promover una cultura preventiva basada en el principio de “rechazo absoluto” hacia la comisión de actos ilícitos y de Verificar periódicamente el Modelo de Prevención.

El Comité Ético está compuesto por los siguientes miembros:

- Dirección de Personas y Organización (Presidencia)
- Dirección de Comunicación y RRHH
- Responsable de Riesgos (CRO)
- Dirección de Secretaría General y Asesoría Jurídica (Secretaría)

El Comité Ético celebra reuniones periódicas. En 2018 se han celebrado cuatro reuniones ordinarias y una reunión extraordinaria a fin de analizar una denuncia recibida, tal y como se comenta más adelante en relación con el Canal de denuncia.

El Comité Ético informa de forma anual al Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. acerca de la actividad realizada durante el año, entre otras: de las actividades de revisión del Modelo y/o las infracciones del Modelo que se pongan de manifiesto en la realización de las revisiones periódicas del mismo.

En Italia, Portugal y Chile existen Comisiones locales del Comité Ético, que también se reúnen periódicamente y que reportan al Comité Ético de España.

- (iii) Para reforzar la eficiencia del control, Saba cuenta también con una **Comisión de Prevención de Riesgos Penales** que da apoyo al Comité Ético y con unos responsables de controles de las diferentes áreas de la compañía.

D) Canal Ético

En cada país Saba cuenta también con un **Canal Ético** a través del cual se pueden comunicar indicios o sospechas de comportamiento contrario a la legalidad y/ o una infracción del Código Ético.

A lo largo del ejercicio 2018 se ha recibido una sola denuncia al canal de denuncias de Saba Infraestructuras, S.A.

E) Formación

En la fase de elaboración del Modelo de prevención de delitos se mantuvieron reuniones con cada uno de los miembros del comité de dirección con la finalidad de detectar los potenciales riesgos derivados de su ámbito de actuación, procesos y controles existentes.

En 2018 se realizaron sesiones formativas en relación con el Modelo de prevención de delitos dirigidas a las personas designadas como Responsables de los Controles (personas designadas por cada área de la compañía que colaboran con la Comisión de Prevención de delitos para comprobar la eficacia de los controles existentes en la compañía). En total se realizaron 10 sesiones formativas, a las que asistieron 27 personas

Saba dispone de una plataforma *e-learning* accesible para todos los empleados de España a través de la cual se realiza formación sobre los principios básicos del Código Ético.

F) ASCOM (Asociación Española de Compliance).

SABA se incorporó como socio de ASCOM en el ejercicio 2018 y ha participado en diferentes sesiones formativas. ASCOM es una sociedad profesional sin ánimo de lucro que se constituyó en respuesta a la necesidad de crear un espacio común para los profesionales de Compliance en España.

Normativa de prevención de la corrupción y de relaciones y atenciones con la Administración pública y con terceros

Esta normativa tiene por objetivo fijar los criterios que las empresas que componen el grupo Saba deben cumplir en el trato con la Administración pública y los funcionarios y autoridades tanto nacionales como extranjeros, así como en sus relaciones con otras empresas, al objeto de:

- Establecer principios de actuación para los empleados en su trato con Autoridades Públicas y empresas privadas.
- Proteger el proceso de libre competencia y concurrencia en todos aquellos concursos públicos a los que las empresas Saba puedan presentarse.
- Proteger la libre competencia y concurrencia en la adquisición y/o entrega de bienes y/o servicios.

- Fijar la Tolerancia Cero con la Corrupción tanto en las relaciones con la Administración como en las relaciones de negocios privadas.

Esta normativa es de aplicación a todos los empleados (de las empresas del grupo Saba, en las que Saba tenga mayoría o ejerza el control, todo ello sin perjuicio de las adecuaciones que puedan realizarse en la normativa a fin de respetar la legislación específica propia de cada uno de los países en que se ubiquen dichas empresas.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

De acuerdo con lo establecido en el apartado 24 del Código Ético no está permitido realizar donaciones, directas o indirectas a partidos políticos u organizaciones vinculadas con ellos, tales como las fundaciones de los partidos.

Las actuaciones de las empresas Saba en materia de colaboración engloban siempre proyectos vinculados al territorio en el que está presente la compañía. Se estudian y eligen, principalmente, acciones relacionadas con el medio ambiente, el apoyo a colectivos desfavorecidos y la movilidad urbana. Asimismo, se valora la participación en proyectos de ámbito cultural y social arraigados en el entorno donde opera la compañía, en la línea de reforzar el compromiso de la empresa por contribuir en el progreso y crecimiento de las ciudades con presencia de las empresas Saba.

En el marco de este tipo de proyectos es posible cualquier tipo de colaboración con ONGs y Administraciones públicas, siempre y cuando las cantidades o ayudas aportadas se hayan concedido de modo transparente y sin buscar afectar a la imparcialidad de un funcionario público.

7. Información sobre la sociedad

7.1. Política de la compañía

La conservación de un perfil industrial con compromiso, responsabilidad y participación activa en la gestión forma parte de la filosofía de gestión y desarrollo de Saba, adoptando así un enfoque a largo plazo para la gestión de sus intereses comerciales.

La compañía tiene una combinación de activos en diferentes etapas de su ciclo de vida, la mayoría en etapa madura con altos márgenes, lo que permite financiar a los activos que se encuentran en una etapa de desarrollo. Esta composición de la cartera sitúa la vida media de los activos en 25 años, garantizando el futuro de la empresa.

El modelo de negocio de Saba también se basa en la ubicación geográfica privilegiada de sus activos, la excelencia en la calidad de su servicio y su enfoque comercial, además de la introducción proactiva de tecnología, la gestión de sus contratos y un tamaño adecuado que facilita la eficiencia, la competitividad y la internacionalización.

Saba trabaja con el objetivo de alcanzar la innovación más puntera y nuevas estrategias comerciales, incorporando así servicios inteligentes asociados a la movilidad de personas y vehículos. Fue pionera en la instalación del VIA T, en el cobro mediante tecnología QR y cuenta con una página web, que se ha desplegado ya en diferentes países del Grupo, en la que se pueden comprar productos 100% digitales.

Además, la compañía ha potenciado nuevos sistemas de control, mecanización de descuentos en cajeros y el desarrollo de servicios asociados al coche y al aparcamiento. El objetivo, por lo tanto, es entender el aparcamiento como un *hub* de servicios al servicio de la movilidad urbana sostenible. Todo ello bajo una serie de actuaciones en términos de eficiencia energética que se traducen en más ahorro y en la optimización de la gestión.

Compromiso con el desarrollo sostenible

Saba es consciente de que los mejores resultados siempre están vinculados a las mejores maneras de operar. Avanzar hacia una competitividad sostenible y socialmente responsable es un reto de excelencia para las empresas de primer nivel.

Es caminando hacia esos criterios sostenibles y socialmente responsables que Saba conseguirá el nivel de excelencia adecuado para consolidarse como la compañía de referencia que es y que aspira a seguir siendo. Saba integra todos los aspectos relativos a la Responsabilidad Social Corporativa como un factor inherente a la toma de decisiones. La sostenibilidad y el compromiso con la sociedad se incorporan en los procesos de gestión interna, al mismo nivel que otros factores como el análisis de rentabilidad de los proyectos, el coste de financiación, la estrategia comercial o las tecnologías de la información, entre otros aspectos.

El conjunto de la organización participa y colabora, en la medida de lo posible, en la implementación de la cultura de RSC que se ha establecido. Algunos de sus principales pilares son el compromiso con el medio ambiente, relacionado con la movilidad sostenible; la colaboración con asociaciones, organizaciones y comunidades locales en las que la Saba desarrolla su actividad; y el medio ambiente. Todo ello, junto con la calidad del servicio ofrecido al cliente, como identidad de marca, y los aspectos sociales y éticos correspondientes, conforman los elementos diferenciadores de la compañía. La integración y consolidación de la RSC en el negocio permitirá a Saba fortalecer la transparencia y la correcta gestión de los grupos de interés.

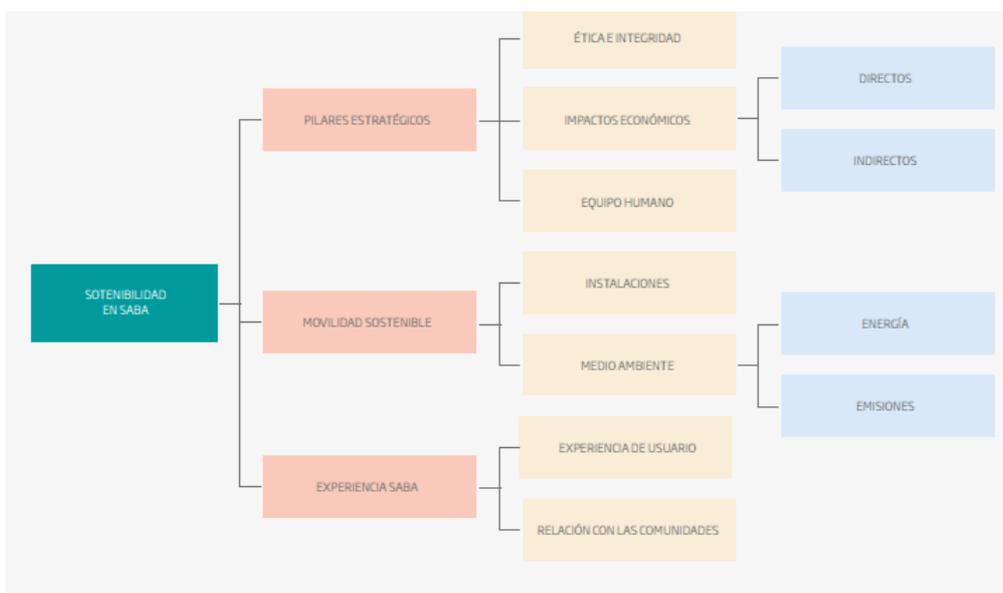
Saba, con los objetivos de desarrollo sostenible Saba es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyando los diez principios promovidos por esta institución. Es una referencia en derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. La compañía mantiene un año más su compromiso para hacer del Pacto Mundial y de sus principios, parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de la compañía, así como a involucrarse en proyectos cooperativos que contribuyen a los objetivos más amplios de desarrollo de las Naciones Unidas.

Asimismo, desempeña su actividad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, especialmente en los que conciernen a la acción por el clima, en la línea de las acciones para combatir el cambio climático y sus efectos; las ciudades y comunidades sostenibles, con el desarrollo de soluciones en el ámbito de la movilidad urbana; y la innovación, mejora y tecnología de las infraestructuras.

Relación con los grupos de interés

Saba es y debe seguir siendo un proyecto compartido, en el que todos sus integrantes sean conscientes de la responsabilidad con el Grupo. De esta manera, Saba trabaja para conseguir un estilo propio que se traduzca en la cultura de servicio al cliente; en la ambición por satisfacer las expectativas de los accionistas y la comunidad en general; en una actitud que equilibre la exigencia, la responsabilidad y la honestidad con los proveedores; en una sincera implicación con las instituciones de los países en los que opera la compañía y, en general, en un generoso esfuerzo por ser parte activa en el progreso de la sociedad.

Estos aspectos identificados se relacionan además con los GRI *standards* de los que se han obtenido los correspondientes contenidos GRI, alineando así la estrategia de sostenibilidad de SABA con los GRI *Standards*.



Apuesta de Saba por el vehículo eléctrico

A finales de 2018, Saba y Bamsa firmaron un acuerdo con Endesa, que contempla el despliegue de hasta 400 puntos de recarga en cerca de 50 aparcamientos de su red. Gracias a esta alianza, la compañía energética se responsabilizará de la recarga de vehículos eléctricos en las redes de aparcamiento de Saba y de Bamsa, compañía de capital público-privado participada en un 60% por Saba y en un 40% por el Ayuntamiento de Barcelona.

Saba y Bamsa, que asumen el desarrollo e inversión de esta red de recarga que operará Endesa, han puesto en funcionamiento, en una primera fase un total de 144 puntos de recarga en 36 aparcamientos -18 de la red de Saba y 18 de la red de Bamsa. La tecnología de los puntos de recarga es semi rápida, a 22 kW, con el conector universal para este tipo de carga, y abiertos a cualquier cliente, tanto de rotación como abonados, que aparquen habitualmente en los aparcamientos de Saba y de Bamsa y que podrán beneficiarse, asimismo, de condiciones comerciales ventajosas.

Para el grupo Saba, este proyecto da continuidad al esfuerzo realizado en los últimos años para incorporar diferentes modelos de movilidad y nuevos servicios de valor añadido en los aparcamientos, concebidos como *hubs* de servicios, conscientes de que adaptarse a los nuevos tiempos supone apostar por el cambio e introducir las nuevas tecnologías para mejorar el servicio al cliente. En este sentido, el auge del vehículo eléctrico se refleja en un mayor número de plazas adaptadas para este tipo de vehículo, anticipándose a la demanda. Gracias a este acuerdo con Endesa, Saba incrementará los puntos de recarga en sus aparcamientos durante 2019, en función de las subvenciones disponibles y de la evolución de la demanda.

7.2. Riesgos no financieros identificados

Saba ha implantado un modelo de gestión de riesgos basado en una metodología de identificación, análisis y evaluación de los diversos riesgos del negocio. Como riesgo se entiende aquel evento que puede impactar negativamente en el cumplimiento de los objetivos del Grupo.

Los principales riesgos no financieros que pueden afectar a la consecución de los objetivos de Saba se han clasificado en cuatro grupos: estratégicos, operacionales y legales/reputacionales.

Sin perjuicio de la identificación de los más significativos en cada grupo, la reciente adquisición de diferentes sociedades de aparcamientos en Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y Chequia comportará durante este año 2019 acciones prioritarias para alcanzar el grado de homogeneización deseado de procesos, procedimientos, funciones y cultura, así como de alineación respecto de los objetivos del grupo Saba.

En el curso normal de su actividad, los riesgos más significativos identificados son los siguientes:

Estratégicos.

- Madurez de los contratos
- Innovación tecnológica
- Ecosistema de la movilidad
- Competencia
- Transformación organizacional
- Gestión del talento

Operacionales.

- Grado de adecuación del estado y seguridad de las infraestructuras
- Integridad económica
- Continuidad de negocio
- Acceso, trazabilidad y seguridad de la información
- Gestión de proveedores
- Alto volumen de proyectos que acompaña el proceso de transformación de la compañía e integración de los sistemas en la estrategia del Grupo

Legal, cumplimiento y reputacionales.

- Reglamento General de Protección de Datos
- Penal
- Cumplimiento normativo
- Laboral
- Comunicación externa y redes sociales
- Sostenibilidad

7.3. Gestión y desempeño de la sociedad

7.3.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

7.3.1.1. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

Es un hecho que las ciudades evolucionan constantemente y, con ello, lo hace Saba. La compañía está inmersa en un permanente desarrollo, reformulación comercial y tecnológica para adaptarse a las necesidades de la población, siempre orientada hacia la máxima calidad de servicio y la movilidad sostenible como eje de actuación. Junto con la concesión y la colaboración público-privada, la vinculación con el territorio en el que opera constituye uno de los pilares básicos de las políticas de la compañía. Una correcta relación de Saba con el territorio permite establecer un diálogo adecuado con los diferentes actores con los que coopera –Administraciones, instituciones, personas- para captar sus necesidades e implantar y desarrollar fórmulas de progreso, gracias a un equipo humano comprometido.

Desde su nacimiento en 1966, Saba es partícipe del progreso de la sociedad y de las ciudades con las que ha interactuado, siguiendo el camino de la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial. Aquí, por ejemplo, se enmarcan los acuerdos y colaboraciones de la compañía en materia de medio ambiente y protección de colectivos desfavorecidos. Podría destacarse la contribución al Hospital de Sant Joan de Déu, en el proyecto SJD Pediatric Cancer Center Barcelona, y al Hospital Vall d'Hebron, en la iniciativa del Centro de Neonatología Avanzada, también en Barcelona. De la misma manera, destaca la colaboración iniciada en 2018 con Cáritas.

Asimismo, la cooperación con la Fundación Roger Torné, la Fundación Pere Tarrés o la Fundación Plant-for-The-Planet. Mediante iniciativas como el Proyecto de Vida Profesional impulsado por el Ayuntamiento de Barcelona, entre otras instituciones, Saba se compromete con la sociedad, ya que es una herramienta de soporte a la orientación académica y profesional al servicio del alumnado y profesorado de los centros educativos. En este sentido, la compañía ofrece soporte en la visita de centros educativos a sus instalaciones para ofrecer un primer contacto con el mundo laboral.

7.3.2. Subcontratación y proveedores

En el capítulo de proveedores, otro de los grupos de interés significativos de Saba, cabe destacar que se incorporan cláusulas medioambientales en los contratos de trabajos y/o servicios en aparcamientos, en los que pueda ser de aplicación, de forma que Saba extiende su compromiso con la responsabilidad social a toda su cadena de suministro. Gran parte de los proveedores de Saba procede principalmente del sector servicios, vinculados a los ámbitos de la construcción, difusión, servicios profesionales y suministro de energía eléctrica. En España, la procedencia geográfica de la mayoría de los proveedores es nacional. El resto, se distribuye entre Italia, Chile y Portugal.

Saba no se han identificado riesgos significativos en cuestiones medioambientales de proveedores ni se han recibido denuncias substanciales de proveedores relacionadas con preocupaciones éticas ni con brechas en su privacidad

7.3.3. Consumidores

Saba se esfuerza por ser una compañía de referencia en áreas como la eficiencia, la innovación tecnológica y la pro actividad comercial. En este sentido, nuestro Centro de Atención y Control (CAC) responde de forma transversal a este posicionamiento de la compañía. El CAC ha comportado mejorar el nivel de la atención al cliente, actuando no sólo como un centro de gestión en remoto, sino como un verdadero *Call center* con vocación comercial y que permite a Saba aumentar la calidad del servicio a sus clientes.

En 2018 El Centro de Atención y Control (CAC) de Saba ha seguido consolidando su rol de referencia más allá de la gestión remota de los aparcamientos, en la búsqueda permanente de la calidad de servicio. En este sentido, en 2018 ha supuesto la consolidación de la internacionalización del CAC iniciada en 2017 con 159 aparcamientos conectados de España, Italia y Portugal.

En 2018, el CAC recibió 41.000 solicitudes relacionadas con la actividad comercial y de Atención al Cliente a través de sus distintos canales de comunicación. Además, atendió 1.500.000 llamadas de interfonía desde los aparcamientos, lo que representa una media de 4.100 llamadas diarias, solucionando todo tipo de incidencias y operando en remoto, siete días a la semana, 365 días al año. Asimismo, el CAC atendió 75.000 solicitudes relativas a productos vía mail. El CAC no sólo mejora el nivel de Atención al Cliente, sino que ya es un auténtico *call center* con vocación comercial.

Desde febrero de 2018 Saba también está presente en las redes sociales (Twitter, Facebook y WhatsApp), aportando un nuevo canal de atención al cliente que revierte en una mejora del servicio ofrecido a uno de sus principales públicos de interés. A 31 de 2018, se recibieron 1.700 requerimientos vía redes sociales.

Saba realiza anualmente la Encuesta de Satisfacción de Clientes y *Mystery Shopping* con el objetivo de evaluar y realizar el seguimiento de la satisfacción del cliente respecto a los servicios prestados en los aparcamientos, planificando acciones de mejora para incrementar dicha satisfacción. Los aparcamientos evaluados normalmente son los mismos cada año para así poder comparar datos históricos, garantizándose la representación de todas las zonas de la red de aparcamientos. En caso de que se incorporen aparcamientos de una dimensión relevante se valora su integración en el estudio.

La Encuesta de Satisfacción de Clientes se viene realizando desde el 2005 analizando el grado de satisfacción de los clientes, con el fin de saber sobre qué variables del servicio se debe actuar para mejorarla. Para ello, se realizan encuestas presenciales a clientes reales (rotación y abonados), en una muestra de aparcamientos.

El *Mystery Shopping* se viene realizando desde el 2006 y refleja los resultados obtenidos tras una evaluación de los diferentes parámetros relacionados con la calidad de servicio (imagen y servicios, instalaciones y atención al cliente), donde equipos de clientes ficticios actúan como clientes normales en los aparcamientos. Permite medir el funcionamiento de los procesos establecidos y la calidad de servicio ofrecida al cliente, a través de una evaluación real y objetiva, con el fin de establecer líneas de actuación para su mejora.

En 2018, tanto la encuesta de satisfacción de clientes como el *Mystery Shopping* se han realizado en España, Italia, Portugal y Chile siguiendo un modelo de cuestionario y metodología estandarizados para Saba. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

	Índice de calidad global
España	91,30%
Portugal	82,80%
Chile	71,60%
Italia	82,60%

La siguiente tabla muestra el grado de satisfacción de los clientes según las encuestas presenciales realizadas a lo largo de 2018:

	Satisfacción
España	7,7
Portugal	7,7
Chile	7,4
Italia	7,8

7.3.3.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Saba cuentan con unidades de desfibriladores externos semiautomáticos (DESA) en determinados aparcamientos dado que la desfibrilación temprana es un componente fundamental en el tratamiento de una parada cardiaca súbita.

Estos equipos, homologados para su uso de acuerdo con la legislación vigente, son capaces de analizar el ritmo cardiaco de la persona, así como determinar cuándo es necesario proceder a la desfibrilación y administrar la descarga en el nivel de intensidad necesario para restaurar el ritmo cardiaco normal a un paciente que acaba de sufrir un ataque cardiaco.

En los espacios cardioprottegidos de Saba, se puede asistir a una persona que ha sufrido una parada cardiaca de forma autónoma y dar aviso a los servicios de socorro. Asimismo, los trabajadores de Saba han recibido la formación necesaria para usar estos desfibriladores con todas las garantías de seguridad.

7.3.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Para garantizar la implantación del nuevo Reglamento de Protección de datos europeo, SABA dispone de un Delegado de Protección de Datos en España, Portugal e Italia, con el que cualquier interesado puede contactar para realizar consultas sobre el tratamiento de sus datos personales o para ejercer sus derechos.

Saba no ha recibido denuncias substanciales de clientes relacionadas con preocupaciones éticas ni con brechas en la privacidad de los clientes.

7.3.3.3. Información fiscal

Los beneficios obtenidos por país tal como se indica en las Notas a la memoria de las Cuentas Anuales son:

	2018
	Beneficios
España	8.745
Portugal	2.381
Andorra	149
Chile	(630)
Reino Unido	(1.167)
Italia	(1.423)
	8.055

El Grupo ha pagado 657 miles de euros como impuesto de beneficios

8. Metodología de este informe

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Páginas	Criterio de Reporting
Marco de Reporting utilizado	4	GRI 102-54
Modelo de Negocio		
– Descripción del modelo de negocio	4	GRI 102-2
– Impactos, riesgos y oportunidades clave	4	GRI 102-15
– Mercados servidos	4	GRI 102-6
– Presencia geográfica	4	GRI 102-4
– Dimensión de la organización	4	GRI 102-7
Información sobre cuestiones medioambientales		
– Enfoque de gestión	7	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI
– Principales impactos, riesgos y oportunidades	12	GRI 102-15 GRI 102-11 GRI 102-29 GRI 102-30 GRI 307-1
– Gestión y desempeño medioambiental	12	GRI 302-4 GRI 302-5
– Contaminación		GRI 103-2 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-5
– Economía circular	14	GRI 103-2
– Uso sostenible de los recursos	15	GRI 303-1 GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 301-3 GRI 102-2 GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5
– Cambio climático	15	GRI 103-2 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 102-15 GRI 305-5
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
– Enfoque de gestión	15	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 102-35

– Principales impactos, riesgos y oportunidades	17	GRI 102-15 GRI 102-30
– Empleo		
• Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	18	GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 405-1
• Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	19	GRI 102-8
• Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	19	GRI 102-8
• Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	21	GRI 404-1
• Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	22	GRI 405-2
• Brecha salarial	23	GRI 405-2
• Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	23	GRI 202-1
• Remuneración media de consejeros y directivos	24	GRI 102-35 GRI 102-36 GRI 201-3
• Implantación políticas de desconexión laboral	24	Cualitativo
• Porcentaje de empleados con discapacidad	24	GRI 405-1 b
– Organización del trabajo		
• Organización del tiempo de trabajo	25	GRI 102-8 c
• Absentismo	25	GRI 403-2
• Medidas para facilitar la conciliación	26	GRI 401-3
– Seguridad y Salud		
• Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	26	GRI 103-2
• Indicadores de siniestralidad	26	GRI 403-2 GRI 403-3
– Relaciones sociales		
• Organización del diálogo social	27	GRI 102-43
• Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	27	GRI 102-41

<ul style="list-style-type: none"> • Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud 	28	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4
– Formación		
<ul style="list-style-type: none"> • Políticas implementadas en el campo de la formación 	28	GRI 103-2
<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de formación 	29	GRI 404-1 GRI 404-2
– Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	29	GRI 103-2
– Igualdad		
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres 	30	GRI 103-2
<ul style="list-style-type: none"> • Planes de igualdad 	30	GRI 103-2
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas adoptadas para promover el empleo 	30	GRI 103-2 GRI 404-2
<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo 	30	GRI 103-2
<ul style="list-style-type: none"> • La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad 	30	GRI 103-2
<ul style="list-style-type: none"> • Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad 	30	GRI 103-2 GRI 406-1
<hr/>		
Información sobre el respecto a los derechos humanos		
– Enfoque de gestión	31	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 410-1 GRI 412-2
– Principales impactos, riesgos y oportunidades	31	GRI 102-15 GRI 102-30
– Aplicación de procedimientos de debida diligencia	31	GRI 103-2
– Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	31	GRI 103-2 GRI 412-1 GRI 410-1
– Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	31	GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 419-1
<hr/>		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
– Enfoque de gestión	32	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 205-2
– Principales impactos, riesgos y oportunidades	33	GRI 102-15 GRI 102-30
– Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	33	GRI 103-2
– Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	34	GRI 103-2

– Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	36	GRI 103-2 GRI 415-1 GRI 201-1 GRI 203-2 GRI 415-1
Información sobre la sociedad		
– Enfoque de gestión	36	GRI 103-2 GRI 103-3
– Principales impactos, riesgos y oportunidades	40	GRI 102-15 GRI 102-30
– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	41	GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 203-2 GRI 102-43
– Acciones de asociación o patrocinio	41	GRI 102-13
– Subcontratación y proveedores	42	GRI 103-3 GRI 308-1 GRI 407-1 GRI 414-1 GRI 414-2 GRI 308-2
– Gestión de la relación con los consumidores		
• Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	42	GRI 103-2 GRI 416-1 GRI 416-2
• Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	42	GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 418-1
– Información fiscal y transparencia	45	GRI 201-4
Metodología de este informe	46	