

Saba
Infraestructuras, S.A.

Informe de Verificación Independiente
del Informe de Gestión Consolidado
correspondiente al
ejercicio terminado el
31 de diciembre de 2019

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 2019, 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.

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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Saba y descrito en el apartado "*Estado de Información no Financiera*", 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra representativa del total de la población, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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 2019 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.

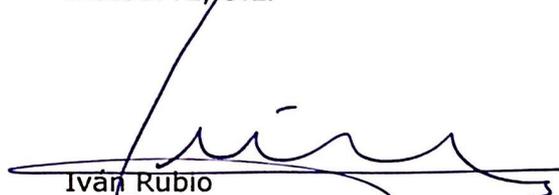
Otras cuestiones

Llamamos la atención sobre el apartado "Hechos posteriores" del Estado de Información No Financiera Consolidado, que describe una incertidumbre relacionada con el resultado y los efectos sociales que la situación de crisis del COVID 19 podría llegar a producir en las operaciones futuras del Grupo. Esta cuestión no modifica nuestra conclusión.

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.



Iván Rubio
26 de marzo de 2020

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 01/20/09895 emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA

2019

SABA

1.	Estado de información no financiera	4
2.	Modelo de Negocio	4
2.1.	Principales riesgos	7
3.	Información sobre cuestiones medioambientales.....	9
3.1.	Política de Saba	9
3.2.	Riesgos identificados.....	14
3.3.	Gestión y desempeño medioambiental	15
3.3.1.	Economía Circular y prevención y gestión de residuos.....	16
3.3.2.	Uso sostenible de los recursos.....	17
3.3.3.	Cambio Climático	17
4.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	18
4.1.	Política de Saba	18
4.2.	Riesgos identificados.....	19
4.3.	Gestión y desempeño social.....	20
4.3.1.	Empleo.....	20
4.3.1.1.	Empleados por tipo de contrato	21
4.3.1.2.	Número de despidos	22
4.3.1.3.	Remuneraciones medias.....	23
4.3.1.4.	Brecha salarial	23
4.3.1.5.	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad..	24
4.3.1.6.	Remuneración media de los consejeros	25
4.3.1.7.	Implantación de medidas de desconexión laboral	25
4.3.1.8.	Empleados con discapacidad	25
4.3.2.	Organización del trabajo	25
4.3.2.1.	Organización del tiempo del trabajo.....	25
4.3.2.2.	Número de horas de absentismo.....	26
4.3.2.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.....	26
4.3.3.	Salud y seguridad	27

4.3.4.	Relaciones Sociales.....	28
4.3.5.	Formación.....	30
4.3.6.	Accesibilidad.....	31
4.3.7.	Igualdad.....	31
5.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	34
6.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	36
6.1.	Principales políticas	36
6.2.	Principales riesgos	38
6.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	41
7.	Información sobre la sociedad.....	41
7.1.	Política de Saba	41
7.2.	Principales riesgos	43
7.3.	Gestión y desempeño de la sociedad.....	43
7.3.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	43
7.3.2.	Información fiscal	48
8.	Hechos Posteriores.....	48
	Metodología de este informe	49

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 para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019. En relación al 2018, en diciembre Saba adquirió a Indigo la totalidad de las acciones de diferentes sociedades que gestionan aparcamientos en Reino Unido, Alemania, Eslovaquia, completando la operación en enero de 2019 con aparcamientos en la República Checa. Dada la fecha de su incorporación y la no inclusión de este perímetro en la cuenta de resultados de Saba en Cuentas Anuales del ejercicio, los datos de 2018 corresponden mayoritariamente a información no financiera de los países en los que Saba operaba 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 de 2018 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 y dispone de 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, Saba cuenta con una plantilla de 2.409 personas (2.338 en 2018) y está presente en 188 ciudades (170 ciudades en 2018) de nueve países de Europa y América Latina, gestionando 1.231 aparcamientos (1.175 aparcamientos en 2018) y 403.003 plazas (378.000 en 2018).

El objetivo de Saba es convertirse en un operador europeo líder en el servicio público de movilidad urbana y gestión de infraestructuras mediante un crecimiento continuo, selectivo y sostenible. La conservación de un perfil industrial con compromiso, responsabilidad y participación activa en la gestión forma parte de la filosofía de actuación y desarrollo de Saba, adoptando así un enfoque a largo plazo para el avance de sus intereses comerciales.

Saba tiene una combinación de activos en diferentes etapas de su ciclo de vida, la mayoría en etapa madura con altos márgenes, factor que permite financiar a los activos que se encuentran en una etapa de desarrollo. La vida media de los contratos es 21 años (23 años en 2018), 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 y app que se ha desplegado ya en diferentes países de Saba, a través de las que se pueden comprar productos 100% digitales. Además, Saba ha potenciado nuevos sistemas de control, la mecanización de descuentos en cajeros, la lectura de matrícula en la entrada/salida del aparcamiento y el desarrollo de servicios asociados al coche, en especial al vehículo eléctrico, y al aparcamiento (cobertura 3G, etc.) así como nuevas actividades de microdistribución urbana de última milla sostenible. 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.

Saba es, además, 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.

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. Asimismo, Saba 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 actuaciones 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.

Misión, Visión y Valores

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

- **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:



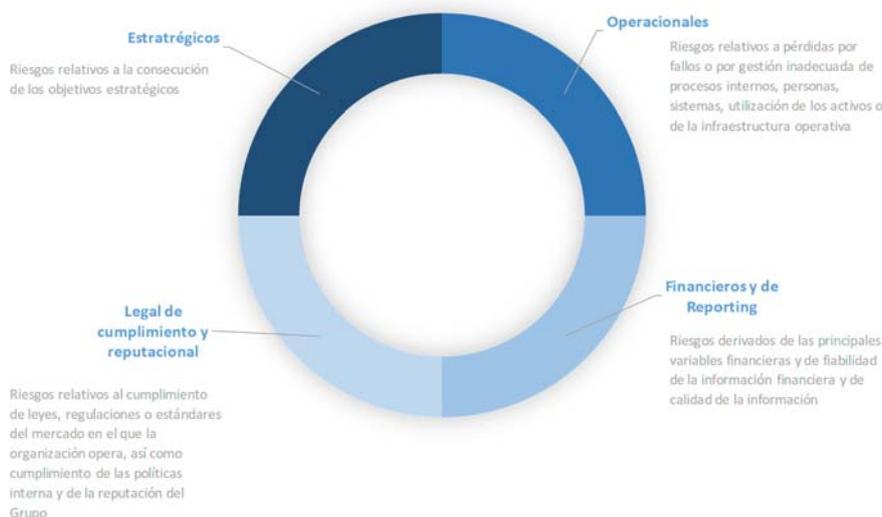
La filosofía de gestión y desarrollo de la compañía se basa en:

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

2.1. Principales riesgos

Saba dispone de un modelo de Gestión de Riesgos Corporativos (GRC) que asegura la puesta en **conocimiento de los riesgos** de Saba a los mandos correspondientes y establece medidas de control con el fin de anticipar y mitigar su impacto.

El proceso de identificación de riesgos es detectar los riesgos que podrían impedir la consecución de los objetivos corporativos en Saba, prestando especial atención a los riesgos más relevantes. La identificación de riesgos comprende las siguientes categorías de riesgos:



El modelo de Gestión de Riesgos Corporativos incorpora **actividades de control** cuyo objetivo es **mitigar los riesgos** que se han identificado, asegurando un entorno de confort en la realización de las actividades de la empresa que conllevan riesgos relevantes para Saba. Las actividades de control tienen asociados responsables de ejecución (quien realiza en su día a día el control) y supervisión (quien verifica la realización del control) así como frecuencia, tipología (control preventivo o detectivo) y efectividad a través de las auditorías periódicas de la actividad de control y su evidencia asociada.

Todas las actividades de control deben estar **documentadas** y **comunicadas** de forma adecuada y se realizarán por parte de las áreas responsables de las mismas en los *deadlines* de ejecución definidos.

Los principales riesgos identificados relativos al modelo de negocio son:

- **Ecosistema de la movilidad:** Identificación y ejecución del rol de Saba en el ecosistema actual de movilidad. Cambios en la Administración y la política urbanística en las ciudades (nuevas zonas urbanísticas, restricción de tránsito en áreas céntricas, etc.) así como cambios en la movilidad y hábitos de circulación de las personas (nuevos servicios de transporte alternativos, coche eléctrico, coches compartidos, etc.).
- **Madurez de los contratos:** Riesgos derivados de la antigüedad de las concesiones y contratos en el portfolio y del grado de capacidad de sustitución de las mismas por nuevas oportunidades de negocio que aseguren el crecimiento del mismo.
- **Innovación tecnológica:** Desarrollo de la innovación tecnológica proactiva a medio y largo plazo, alineada con la estrategia y teniendo en cuenta los requerimientos de todos los departamentos de Saba.
- **Definición, identificación y gestión de cliente:** Alineación de los productos y propuesta de valor de la compañía con las necesidades de los clientes en todos los países y asegurando los niveles de calidad deseados.
- **Competencia:** Aseguramiento de la sostenibilidad del negocio teniendo en cuenta los competidores de productos sustitutivos existentes (parkings).

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1. Política de Saba

El cambio climático es uno de los mayores desafíos de nuestro tiempo siendo los gases de efecto invernadero (GEI) la causa principal del deterioro medioambiental que sufre nuestro planeta. Las emisiones de CO2 están provocando un calentamiento global que debe ser acotado a corto plazo. El Grupo Saba, consciente de ello, incorpora el cambio climático como parte de su estrategia empresarial, impulsando iniciativas que contribuyan a avanzar en la transición ecológica y hacia una economía baja en carbono.

En concreto, Saba se compromete con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, concretamente con el objetivo número 11- *Ciudades y Comunidades Sostenibles* y con el objetivo número 13.- *Acción por el Clima*.

Todo ello impulsa el posicionamiento de Saba en materia medioambiental y eficiencia energética a través de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) y la obtención de las Certificaciones ISO 14001:2015 de Medio Ambiente en España, Reino Unido, Italia, Portugal y Chile e ISO50001:2011 de Eficiencia Energética en España, Italia y Portugal, estando prevista su implantación a medio plazo en Reino Unido y Chile.

Saba identifica los aspectos medioambientales derivados de su actividad, haciendo un profundo análisis en su mapa de procesos, y mide sus impactos a través del cálculo de la huella de carbono según estándares internacionalmente reconocidos y verifica dicho cálculo a través de un tercero cualificado.

Este ejercicio permite perfilar objetivos más adecuados e implementar acciones que permitan luchar contra el cambio climático en todo lo relativo a la movilidad sostenible, eficiencia energética y medio ambiente en general. De entre las iniciativas llevadas a cabo, destacan:

- La implantación de un sistema de eficiencia energética.
- La apuesta por la movilidad sostenible a través de la adaptación de plazas para vehículos de este tipo en nuestros aparcamientos, así como de nuestra propia flota.
- La implantación de sistemas de iluminación eficientes.
- La formación y sensibilización de nuestros empleados y empleadas en materia de sostenibilidad y eficiencia energética.
- La gestión eficiente de los residuos peligrosos y no peligrosos.
- La implantación de elementos que disminuyan el consumo de agua.
- La elaboración de un manual que incorpore el ecodiseño en el método constructivo de nuestros aparcamientos.
- La renovación de equipos de ventilación más eficientes energéticamente

Anualmente, Saba establece objetivos en materia de sostenibilidad medioambiental y eficiencia energética. En este sentido, a continuación, se exponen los mismos y las metas para 2019:

1.-Objetivo Monitor:

Saba dispone de 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. Este objetivo ya acometido en España e Italia en años anteriores se ha implantado en Portugal en 2019 y se prevé su próxima implantación en Chile en 2020.

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 conectan a la red de Saba transmitiendo la información al servidor web. Una vez instalados estos elementos, se configura 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 dispone de los datos almacenados, y se han configurado y decidido las alarmas y ratios, se procede 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 (comparativo 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.- Objetivo Sistema de eficiencia energética:

Saba tiene implementado un ciclo de mejora continua que integra también un sistema de eficiencia energética. Este objetivo ya acometido en España e Italia en años anteriores se ha implantado en Portugal en 2019 y se prevé en Chile en 2020.

3.- Objetivo Formación y sensibilización:

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

El programa formativo incorpora contenidos sobre medio ambiente, biodiversidad, eficiencia energética, gestión de residuos y movilidad sostenible. Actualmente, este sistema está implantado en España y se implantará en 2020 en Portugal e Italia.

Adicionalmente se han realizado diferentes campañas de sensibilización en los centros principales de cada uno de los países donde tiene presencia Saba, dirigidas a promover conductas más sostenibles, en especial las relacionadas con el consumo de plástico y el reciclaje de residuos.

4.- Objetivo Ahorro energético:

Siguiendo los pasos dados anteriormente en España, Italia y Portugal, se implementan en Chile en 2019 acciones que inciden directamente en el ahorro del consumo eléctrico. A continuación, se detallan las principales:

- Cambio de luminaria a tecnología LED
- Instalación de ascensores de alta eficiencia energética
- Baterías de condensadores
- Renovación de equipos de ventilación más eficientes

Estas acciones se demostraron eficaces en aquellos países donde se implantaron en años anteriores, consiguiendo tener un ahorro energético pausable.

5.- Objetivo Movilidad sostenible y reducción de emisiones:

En 2019 se ha establecido como objetivo la reducción en un 5% de emisiones de la flota en Reino Unido a través de la sustitución del parque de vehículos antiguos por vehículos de alta eficiencia energética, incluyendo el uso de más vehículos eléctricos.

Adicionalmente, en 2019 en España se ha implantado un modelo en movilidad eléctrica en cooperación con un tercero poniendo a disposición plazas para vehículos eléctricos para los clientes. Saba prevé ampliar este modelo de colaboración a Italia y Portugal.

6.- Objetivo 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.

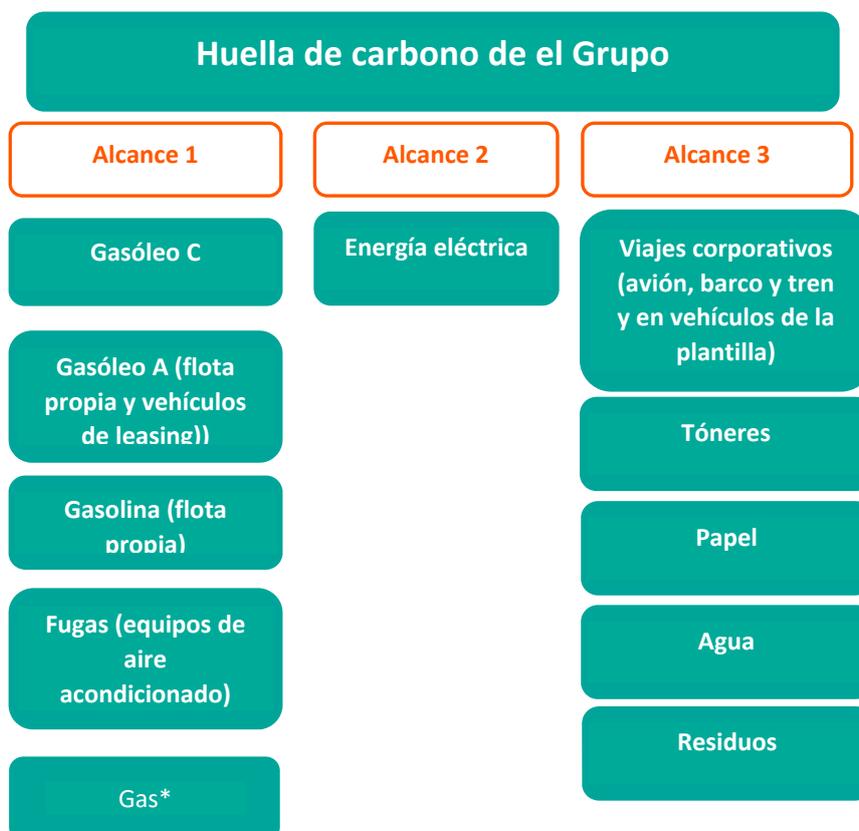
Este proyecto llamado META e iniciado en 2018 se desarrolla durante los tres próximos años.

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 y 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.

La huella de Carbono se calcula desde 2011 y verifica desde 2016.



Como novedad en 2019 se incluye en el alcance 1 el consumo de gas (*).

Por lo que respecta a la organización de la empresa, el área de Medio Ambiente y Certificaciones, ubicado en la Dirección de Personas y Organización, gestiona todas las certificaciones antes comentadas e impulsa la política medioambiental de Saba 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 de Saba. 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, motos y patinetes eléctricos 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. Saba no tiene registrada ninguna provisión ni mantiene garantías para riesgos medioambientales.

Saba tiene suscritas pólizas de Responsabilidad Civil Medioambiente que dan cobertura a los daños medioambientales, defensa jurídica, costes de limpieza y daños a terceros.

Los riesgos descritos están recogidos dentro del mapa de riesgos de Saba, como riesgo de sostenibilidad, siguiendo por tanto el modelo de gestión de riesgos de Saba.

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 en años anteriores).

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	Variación gases efecto invernadero	Unidades (CO2, SO, NO)	Base de cálculo	Método de obtención
España	Varios	Instalación de Sistemas	11%	kWh	2019	14%	CO2	2019	Huella C
Portugal	Varios	Instalación de Sistemas	9%	kWh	2019	73%	CO2	2019	Huella C
Italia	Varios	Instalación de Sistemas	8%	kWh	2019	1	CO2	2019	Huella C
Reino Unido	Varios	No implementado	n/a*	kwh	2019	n/a*	CO2	2019	Huella C
Alemania	Varios	No implementado	n/a*	kwh	2019	n/a*	CO2	2019	Huella C
Chile	Varios	Instalación de Sistemas	-8	kWh	2017	-5%	CO2	2019	Huella C

*Reno Unido y Alemania se incorporan en 2019 por lo que no aplica. República Checa y Eslovaquia no se incluyen en alcance

El incremento de emisiones en Portugal corresponde a un aumento de más del 25% del factor de emisión publicado respecto al año anterior y a incremento de perímetro en el número de aparcamientos. Adicionalmente, durante 2019 se ha implantado la plataforma Seinon incrementando la fiabilidad a las lecturas de consumo eléctrico.

3.3.1. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

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:

RESIDUOS PELIGROSOS GESTIONADOS							
CER 150202 ABSORBENTES (kg)	CER 160504 AEROSOLES (kg)	CER 080318 COMPONENTES Y EQUIPOS DESECHADOS (kg)	CER 140602 DISOLVENTES USADOS (kg)	CER 200121 FLUORESCENTES (kg) PT (LER 200121)	CER 200133 PILAS Y ACUMULADORE S (kg) PT (LER 160601)	CER 080111 PINTURAS, BARNICES, TINTAS Y RESIDUOS ADHESIVOS PT (LER 160216) (kg)	CER 150110 RESIDUOS QUÍMICOS MEZCLADOS (kg)
332	5	286	40	1749	1703	976	476

República Checa y Eslovaquia no se incluyen en alcance

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

RESIDUOS NO PELIGROSOS GESTIONADOS			
CER 200101 PAPEL Y CARTÓN (kg) PT (LER 150101)	CER 200301 RESIDUOS MEZCLA (kg) PT (LER 150102 e LER 200301)	CER 160103 RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN (kg) PT (LER 170107)	CER 200136 RESIDUOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS (kg) PT (LER 160214 e LER 160216)
24458	2838	7324	3729

República Checa y Eslovaquia no se incluyen en alcance

3.3.2. Uso sostenible de los recursos

El consumo energético global es de 34.398.477 kWh y el ratio de intensidad energética 155,5kW/plaza. El consumo de agua asciende a 84.207 m3.

El aumento de consumo energético global se debe principalmente al aumento en el perímetro por lo que hace referencia a los países, ya que en 2019 se han incorporado UK y Alemania.

País	Factor de Intensidad (m2, facturación,...)	ENERGÍA					REFRIGERANTES (fugas)		AGUA	
		Consumo de electricidad (KWh)	Consumo Gas Calefacción (l)	Consumo gasoil C grupos elect.(l)	Consumo Gasolina flota (l)	Consumo Gasoleo Flota (l)	Consumos en KG	Tipo Refrigerantes	Consumo agua suministrada (m3)	Consumo de agua reciclada o reutilizada (m3)
España		17.926.543	0	705	2902	8176	19		25869	n/a
Italia	CALCULADO GLOBAL	5.871.931	0	34969	6031	16059	0	Varios	43347	
Portugal		3.092.796	0	2149	5306	11327	1		4329	
Reino Unido	GRUPO (VER FICHA CAMBIO CLIMÁTICO)	2.139.445	967.387	0	37929	135032	0		0	
Alemania		1.757.464	0	0	16060	0	0		0	
Chile		3.610.268	0	310	0	503	0		10662	

República Checa y Eslovaquia no se incluyen en alcance

Del consumo de electricidad obtenido en España que figura en la tabla, 30.155 kwh fueron destinados a la carga de vehículos eléctricos estacionados en nuestros aparcamientos.

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)
1009	13.306	1743

República Checa y Eslovaquia no se incluyen en alcance

El aumento de las emisiones viene debido al aumento de perímetro haciendo aumentar en general todos los alcances. Evidenciar también que la incorporación de UK hace aumentar considerablemente las emisiones de CO2 debidas al aumentar la flota de vehículos considerablemente. Así mismo la incorporación al cálculo de la huella de carbono de este país hace considerar por primera vez el consumo de gas para calefacción

También se debe este incremento de la huella de carbono a la incorporación de Alemania.

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

El factor de Intensidad de las emisiones es de 72,5 kg Co2/plaza.

Todos los vehículos de servicio en el Grupo Aparcamientos España son eléctricos.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.1. Política de Saba

Es innegable que, en el contexto actual, como cualquier otra empresa, Saba se encuentra en un proceso de evolución y transformación constante. En este proceso de transformación, las personas, los procesos y la tecnología se convierten en elementos clave para conseguir esa necesaria transformación.

El reto consiste en contar con el talento necesario, ser capaces de transmitir el conocimiento y desarrollar las competencias y habilidades necesarias, y por último, aunque no menos importante, generar una estructura organizativa flexible y ágil que permita acompañar al negocio y la estrategia empresarial.

El Modelo de Gestión de Personas y Desarrollo Organizativo 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”, consecuencia de la naturaleza de nuestro negocio y la dispersión geográfica que nos caracteriza.

La Estructura de la Organización de Saba se concreta 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 la gestión 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; Imagen de la empresa como empleador; Compensación y beneficios; Seguridad-Salud laboral y Relaciones laborales.

4.2. Riesgos identificados

Los principales riesgos identificados dentro del ámbito son los siguientes:

- Capacidad de Saba para comunicar e implantar el modelo de gestión definido, disponer de un sistema de procesos, procedimientos y funciones acorde con el mismo en todos los países (sistemas que aseguren el grado de control deseado en todo Saba, procesos de explotación, etc.) y difundir el conocimiento de los temas relevantes en toda la organización/países y la estrategia de Saba.
- Transformación organizacional: Capacidad de toda la organización para asumir el reto digital y adaptarse a la transformación tecnológica del entorno actual, que implica un cambio cultural en la organización, una definición de la estrategia del cambio a implantar y un conjunto de recursos humanos para asumir el mismo y una gestión de proyectos de transformación con múltiples afectaciones transversales.
- Gestión del talento: Capacidad de la organización para asegurar el talento, teniendo en cuenta los procesos de captación, retención, formación y promoción, así como conocer el personal clave y su plan de sucesión; y el grado de madurez de las iniciativas para evitar la rotación no deseada, para fomentar la movilidad de la plantilla y para motivar la integración de las nuevas generaciones con las existentes.

Adicionalmente, dado el grado de dispersión geográfica y los distintos modelos de gestión dentro de Saba como consecuencia de la incorporación de los nuevos países, Saba ha identificado como riesgo la implantación del grado de homogeneización deseado de procesos, procedimientos, funciones y cultura, incluyendo la comunicación interna.

Los riesgos descritos están recogidos dentro del mapa de riesgos de Saba siguiendo, por tanto, el modelo de gestión de riesgos de Saba.

Así, 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 en este ámbito se concretan en los siguientes: transformación de la cultura organizativa; desarrollo del talento organizativo basado en el conocimiento y el establecimiento de un modelo de liderazgo que posibilite la consecución de los retos de futuro; adaptación de las estructuras organizativas (más flexible y ágil, que posibilite la adaptación); impulso de la innovación en toda la organización y, finalmente, la implementación de nuevas metodologías y herramientas de trabajo.

4.3. Gestión y desempeño social

4.3.1. Empleo

La distribución de los empleados por país y por sexo a cierre del ejercicio es la siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
España	643	343	986	659	341	1.000
Italia	175	35	210	187	36	223
Chile	150	121	271	138	164	302
Portugal	96	33	129	38	13	51
Reino Unido	537	156	693	523	162	685
Alemania	49	8	57	46	7	53
Slovakia	18	3	21	16	2	18
Chequia	30	6	36	-	-	-
Andorra	2	4	6	2	4	6
Total	1.700	709	2.409	1.609	729	2.338

La distribución de empleados por género a nivel global de grupo corresponde a un 71% de hombres (69% en 2018) con respecto a un 29% mujeres (31% en 2018).

La distribución por sexo y edad a cierre del ejercicio es la siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
<30 años	224	107	331	201	122	323
30-44 años	612	259	871	573	281	854
45-54 años	463	232	695	474	226	700
>55 años	401	111	512	361	100	461
Total	1.700	709	2.409	1.609	729	2.338

La distribución por sexo y categoría laboral a cierre del ejercicio es la siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	7	3	10	7	3	10
Mandos intermedios	123	48	171	119	55	174
Resto de plantilla	1.570	658	2.228	1.483	671	2.154
Total	1.700	709	2.409	1.609	729	2.338

A estos efectos, se entiende como cargos directivos todos los directores y asimilados que desarrollan sus funciones de dirección bajo la dependencia directa del Consejero Delegado.

4.3.1.1. Empleados por tipo de contrato

La distribución de la plantilla por tipología de contrato a cierre del ejercicio es la siguiente:

	2019	2018
Contrato Fijo	2.009	2.041
Contrato temporal	400	297
Total	2.409	2.338

A estos efectos, se entiende como contrato fijo todos aquellos sin fecha fin de contrato mientras que contrato temporal, todo el resto.

El promedio anual de contratos fijos, temporales, a jornada completa y a tiempo parcial por sexo es el siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Contrato fijo:	1.318	546	1.864	768	432	1.200
Jornada completa	1.185	443	1.628			
Jornada a tiempo parcial	133	103	236			
Contrato temporal:	189	85	275	157	62	219
Jornada completa	114	54	168			
Jornada a tiempo parcial	75	32	107			
Total	1.508	631	2.139	925	493	1.418

A estos efectos, se entiende como jornada completa si el contrato supone trabajar el 100% de la totalidad de jornadas mientras que, a tiempo parcial, todo el resto.

El promedio anual de contratos fijos, temporales y a jornada completa y a tiempo parcial por edad es el siguiente:

	2019					2018				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL
Contrato fijo:	166	669	599	430	1.864	107	430	386	277	1.200
Jornada completa	134	592	544	359	1.628					
Jornada a tiempo parcial	32	77	56	71	236					
Contrato temporal:	100	104	47	23	275	80	83	37	19	219
Jornada completa	56	71	28	13	168					
Jornada a tiempo parcial	44	34	19	10	107					
Total	266	773	646	453	2.139	186	513	423	295	1.418

El promedio anual de contratos fijos, temporales y a jornada completa y a tiempo parcial por calificación profesional es el siguiente:

	2019				2018			
	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
Contrato fijo/indefinido:	10	172	1.683	1.864	10	75	1.115	1.200
Jornada completa	10	166	1.452	1.628				
Jornada a tiempo parcial	-	5	231	236				
Contrato temporal:	-	2	273	275	-	-	219	219
Jornada completa	-	1	167	168				
Jornada a tiempo parcial	-	1	106	107				
Total	10	173	1.955	2.139	10	75	1.334	1.418

4.3.1.2. Número de despidos

El número de despidos por clasificación profesional y por edad es el siguiente:

	2019					2018				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL
Cargos directivos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mandos intermedios	2	1	1	1	5	-	-	1	-	1
Resto de plantilla	32	38	18	24	112	11	22	13	10	56
Total	34	39	19	25	117	11	22	14	10	57

El número de despidos por clasificación profesional y por sexo es el siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	-	-	-	-	-	-
Mandos intermedios	3	2	5	1	-	1
Resto de plantilla	83	29	112	38	18	56
Total	86	31	117	39	18	57

4.3.1.3. Remuneraciones medias

La remuneración media por sexo y clasificación profesional es la siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	245.071	170.884	222.815	240.210	164.262	217.425
Mandos intermedios	69.017	69.775	69.395	83.326	69.931	78.070
Resto de plantilla	24.258	23.705	24.095	23.000	20.477	22.114
Total	28.406	27.487	28.136	27.312	23.998	26.143

La remuneración media por edad y clasificación profesional es la siguiente:

	2019					2018				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL
Cargos directivos	-	267.786	204.151	228.752	222.815	-	249.177	218.360	204.972	217.425
Mandos intermedios	42.018	54.888	84.394	67.889	69.395	38.753	62.870	86.332	134.474	78.070
Resto de plantilla	19.011	22.926	27.032	25.720	24.095	12.828	20.337	26.153	26.023	22.114
Total	19.428	25.629	34.407	29.514	28.136	12.955	23.124	33.053	29.742	26.143

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).

4.3.1.4. Brecha salarial

Durante los últimos años se ha avanzado de forma positiva en materia de igualdad de género en el mercado laboral, aumentando la tasa de participación de la mujer y reduciendo las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, aunque, aún queda trabajo por hacer para fomentar la igualdad real entre ambos colectivos en la sociedad, en general, y en el mercado laboral, en particular.

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* los 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.

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 de forma consolidada en las empresas de Saba para el año 2019 en un 3%. Este porcentaje mejora la brecha salarial obtenida por las empresas de Saba en 2018, 12%, en 9 puntos, situándose por debajo de la media española y europea, que se sitúan en un 15% y 16%, respectivamente.

Los resultados de Brecha Salarial 2019 han mejorado en los 3 grupos de referencia, en especial hay que destacar la significativa reducción de brecha en Mandos Intermedios (reducción de brecha de un 17%) y Resto de Plantilla (reducción de brecha de un 9%). A la mejora de la ratio han contribuido dos factores fundamentales, por un lado, la consolidación de los nuevos países Saba y a la gestión realizada en los procesos de revisión salarial de 2019, donde Saba ha hecho ajustes salariales encaminados a reducir la brecha salarial.

A pesar de las diferentes iniciativas que Saba ha venido realizando en los últimos años, siempre comprometidos con la igualdad de oportunidades y la transparencia, somos conscientes que en este ámbito existe un recorrido de mejora, que afrontaremos en los años venideros.

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

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

2019	Hombres			Mujeres		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	13.799	10.303	1,34	13.799	10.303	1,34
Italia	21.888	n/a	n/a	21.888	n/a	n/a
Portugal	8.561	8.400	1,02	8.561	8.400	1,02
Chile	4.593	4.593	1,00	4.593	4.593	1,00
Reino Unido	19.455	17.360	1,12	19.455	17.360	1,12
Alemania	19.200	17.645	1,09	19.200	17.645	1,09
Slovakia	8.773	6.240	1,41	8.773	6.240	1,41
Chequia	7.266	6.259	1,16	7.266	6.259	1,16
Andorra	15.000	12.605	1,19	15.000	12.605	1,19

2018	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
Reino Unido	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Alemania	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Slovakia	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Chequia	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Andorra	16.129	12.209	1,32	16.129	12.209	1,32

4.3.1.6. Remuneración media de los consejeros

Tanto en el ejercicio 2019 como en 2018, la retribución percibida por 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.

4.3.1.7. Implantación de medidas de desconexión laboral

Saba actualmente no dispone de una política común en la que se regule la desconexión laboral de los empleados, si bien sí que dispone de diferentes iniciativas en determinados países. No se puede obviar que la actividad principal es la gestión de aparcamientos que prestan un servicio público durante 24 horas, los 365 días del año a nuestros clientes. Ahora bien, cabe destacar que, con el objeto de regular la organización del trabajo, Saba dispone, en aquellos países en los que es requerido, de calendarios anuales regulados y comunicados a todos sus empleados y empleadas en los que se fijan los horarios de entrada/salida con las medidas de flexibilidad laboral en cada caso.

4.3.1.8. Empleados con discapacidad

Entendidos como empleados con discapacidad aquellos según la normativa vigente en cada país, el porcentaje de empleados con discapacidad de Saba se sitúa en el 2,3% (1,0% en 2018) sobre la plantilla total de Saba. Corresponde a 55 personas en 2019 y 24 personas en 2018.

4.3.2. Organización del trabajo

4.3.2.1. Organización del tiempo del 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 las empleadas/os; ofrecer retos y un entorno de trabajo que facilite el desarrollo, el compartir 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, especialmente coincidiendo con los periodos vacacionales de los colegios, disposición de mejoras en lo relativo a permisos retribuidos/no retribuidos y excedencias laborales.

Actualmente, Saba está en un proceso de digitalización, hecho que favorecerá una flexibilización del tiempo de trabajo con el objeto de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral del empleado/a.

4.3.2.2. Número de horas de absentismo

El número total de horas de absentismo acumuladas durante el ejercicio 2019 ha sido de 197.820 horas (156.312 horas en 2018).

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.

4.3.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

Para Saba la conciliación de la vida laboral, familiar y personal forma parte de la estrategia para facilitar la consecución de la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Debido a razones históricas principalmente de ámbito social y económico, hasta hace poco tiempo, las mujeres tomaban el papel más destacado en compaginar la vida laboral y familiar/personal. Saba apuesta por reequilibrar este papel, facilitando la corresponsabilidad de ambos géneros.

Para ello, todas las medidas que establece la compañía son establecidas sin distinción de género, primando mismas oportunidades en cualquier ámbito laboral (retribución, formación, promoción, desarrollo, prevención de riesgos laborales, etc.). Cabe destacar que para aquellos puestos que lo permiten, está instaurada una flexibilidad de entrada y salida del trabajo; están previstos permisos individuales para necesidades familiares, se ha puesto en marcha la iniciativa de facilitar en el calendario laboral que durante los periodos vacaciones de los colegios los empleados y empleadas de Saba puedan realizar su trabajo en jornada intensiva. En la mayoría de las sociedades de Saba, los viernes de todo el año se consideran de jornada intensiva, así como durante el periodo estival. Estamos convencidos que este tipo de acciones fomentan la conciliación tanto de la vida familiar y laboral, como de la vida personal. Saba es conocedora que este tipo de medidas favorecen el compromiso con la compañía, motivación, así como reducción del absentismo, favoreciendo la salud de nuestros/as empleados/as.

Por otra parte, la transformación digital en la que está inmersa la compañía conllevará medidas de flexibilización de la jornada laboral que deberán ser formalizadas a corto-medio plazo.

Este año se han definido perfiles de movilidad para, en un plazo de 2/3 años, dotar a todo el personal de estructura con los equipos adecuados que permitan la conexión a distancia.

	2019	2018
Número total de empleados que han tenido derecho a permisos parentales	49	43
Número total de empleados que se han acogido al permisos parental	49	43
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental	39	34
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses despues de regresar al trabajo	35	32
Tasas de regreso al trabajo y de retencion de empleados que se acogieron al permiso parental	79,6%	79,1%

4.3.3. Salud y seguridad

Saba concibe la Seguridad y Salud en el Trabajo como uno de sus pilares estratégicos y prioritarios, así como un compromiso a cumplir en todas nuestras actuaciones, partiendo del principio fundamental de proteger la integridad de las personas tanto propias como de empresas colaboradoras en el desarrollo de su actividad en las instalaciones de Saba.

La actuación de Saba no se limita a dar cumplimiento a la normativa en materia de Seguridad y Salud, si no en superar el mínimo de actuación legal y alcanzar la máxima eficacia posible dentro del proceso de mejora continua.

El objetivo es garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en Saba, a través de las actividades de promoción y protección de la salud y de la identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los colaboradores/as, con el fin de evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Comprometidos con la salud y el bienestar de las personas de Saba, venimos desarrollando un programa anual con diferentes iniciativas, encaminadas a favorecer e implementar un modelo de empresa saludable, dicho Programa de Empresa Saludable está implementado en España y Chile, estando en fase de desarrollo en el resto de los países. A modo de resumen, el plan de acciones en España en el futuro será desplegado en todos los países en los que opera. Este programa contribuye claramente a la promoción de la salud y el bien estar entre las empleadas/os de Saba, así como a reducir los índices de absentismo. Entre otras, las iniciativas llevadas a cabo son:

- Educación postural
- Promoción hábitos de alimentación saludable
- Campañas preventivas de Salud: glaucoma
- Campañas de mejora de hábitos en la salud: prevención del tabaquismo, ejercicio físico

Accidentes de trabajo, entendidos como aquellos accidentes que han generado baja laboral:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes de trabajo	25	15	40	15	12	27
Enfermedades profesionales	-	-	-	1	-	-
Indice de frecuencia	8,97	12,45	10,02	8,90	13,3	
Indice de gravedad	0,19	0,36	0,24	0,20	0,50	

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 con el respeto a los representantes de los trabajadores elegidos libremente en todos los países en los que Saba está presente.

Con carácter general, en España 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. Los 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 adhoc 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/as, en España 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 respecto a las temáticas que sean de interés.

Cabe destacar que en Saba el modelo de relación con los representantes de los trabajadores/as, en aquellos países en los que existe esta figura, se estructura en una relación basada en la confianza y el contacto continuo, concedores de que son actores necesarios para la consecución de los objetivos empresariales.

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

	2019	2018
España	100%	100%
Italia	100%	100%
Chile	57%	-
Portugal	100%	100%
Reino Unido	-	n/a
Alemania	-	n/a
Slovakia	-	n/a
Chequia	-	n/a
Andorra	-	n/a

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

2019				2018			
Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total	Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total
21	2.409	1.136	47%	16	2.338	1.154	49%

4.3.5. Formación

La formación y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as es uno de los ejes estratégicos fundamentales para la creación de valor en Saba.

En coherencia con este enfoque, Saba ha establecido Planes de Formación anuales en los que se concreta, planifica y prioriza la actividad formativa a realizar en cada ejercicio para dar respuesta a las necesidades de capacitación, integración y desarrollo profesional y personal de los empleados.

Dichas necesidades se establecen teniendo en cuenta tanto los proyectos empresariales que afectan colectivamente a los diferentes grupos funcionales y organizativos, como las acciones individuales de mejora, y desarrollo profesional que se establecen anualmente en el proceso de evaluación de todos los trabajadores/as. Esta es una herramienta muy valiosa para Saba, pues asegura y facilita la implementación de la estrategia de la Compañía con mayor eficacia.

Saba necesita una organización flexible, basada en el conocimiento y con personas capaces de trabajar en un entorno altamente cambiante y competitivo. Es en este contexto de transformación, donde desarrollar las competencias, los conocimientos y habilidades necesarias se hace imprescindible, convirtiéndose en uno de los elementos que contribuye a garantizar el éxito de nuestra Compañía.

La Política de formación persigue los siguientes objetivos fundamentales:

- Facilitar la identificación y la integración a nuestra cultura, nuestros valores y nuestros objetivos corporativos.
- Garantizar la adquisición y el desarrollo de los conocimientos, competencias profesionales y las habilidades necesarias, con el fin de gestionar eficazmente los retos que cada puesto de trabajo conlleva y proporcionar a cada empleado una mayor satisfacción en la realización de su trabajo.
- Optimizar las formas de trabajar, colaboración y de relación entre las diferentes áreas de la empresa.
- Identificar y desarrollar el potencial personal y profesional con el fin de contribuir a la mejora de resultados de nuestra Compañía.
- Orientación a la excelencia: buscando siempre la mejora continua.
- Promover la promoción y la movilidad interna.

Anticipación y adaptación a las necesidades del entorno, como una clara ventaja competitiva de Saba en el mercado.

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

2019				2018			
Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
660	1.644	25.668	27.972	1.155	1.359	22.239	24.753

Anualmente, en España, Italia, Portugal y Chile se realiza la evaluación de aptitudes a los empleados que incluye una propuesta de plan de desarrollo/formación a realizar según sus resultados.

4.3.6. Accesibilidad

Saba a través de sus diferentes políticas garantiza el acceso de las personas discapacitadas a sus instalaciones. Es política de la empresa implementar acciones para asegurar que tanto los clientes como los trabajadores/as pueden acceder a los centros y oficinas de acuerdo a esta premisa.

De esta manera, se van acometiendo acciones para que los clientes accedan a nuestros aparcamientos y dispongan de plazas de vehículos accesibles a sus necesidades, estando éstas siempre dispuestas en el punto más cercano a los accesos peatonales con ascensor. El número de plazas para personas con movilidad reducida respeta la legislación vigente.

Asimismo, se van realizando adecuaciones en los aparcamientos, de manera que todos ellos dispongan de acceso con elevadores a superficie para que las personas con movilidad reducida puedan acceder a sus vehículos una vez estacionados. De esta manera en España, los aparcamientos con elevadores a superficie disponen de este elemento en su mayoría siendo la tasa alrededor del 90%.

Otras adecuaciones que se llevan a cabo para facilitar la accesibilidad son las adecuaciones en los WC para los clientes. Todas las nuevas instalaciones incorporan los servicios de WC adaptados para personas con movilidad reducida y a medida que se van realizando adecuaciones en los aparcamientos con mayor antigüedad, se van incorporando estas medidas.

4.3.7. Igualdad

Saba es un grupo comprometido en fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad, promoviendo un entorno en el que se favorece la inclusión, la transparencia, y la no discriminación por razones de género, raza, religión y/o creencias, color, nacionalidad, edad, orientación sexual, discapacidad, embarazo o representación sindical.

Basándonos en este compromiso, Saba ha articulado un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en Saba.

Los valores de Saba se basan en el respeto y la valoración de la diversidad de talentos, convencidos de que la suma de singularidades favorece la creación de un espacio de trabajo más satisfactorio, flexible e innovador, facilitando la consecución de los objetivos de Saba.

En este sentido, Saba dispone de diversas políticas y directrices estandarizadas y compartidas con toda la organización que aseguran la igualdad de oportunidades. Dichas políticas y directrices abarcan los criterios de selección y promoción profesional, la formación del personal, la prevención de riesgos y salud laboral, el ámbito de retribución y las relaciones laborales.

En España, Saba cuenta con un Plan de Igualdad para las empresas Saba Infraestructuras y Saba Aparcamientos.

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, detectar cualquier situación de discriminación por razón de sexo que pudiera existir. Cabe destacar también que Saba dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y/o Sexual que tiene como primer objetivo el asegurar el respeto de la igualdad y la no discriminación.

En el Reino Unido, Saba dispone de una política de igualdad y procedimientos que aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En el resto de los países en los que Saba está presente, Saba está elaborando planes de igualdad, así como protocolos de prevención y actuación control el acoso laboral y/o sexual. En todos ellos, el compromiso con la Igualdad de Oportunidades se rige por principios comunes a los implantados en España.

Protocolo acoso sexual:

Todas las mujeres y hombres de Saba tienen derecho a que se respete su dignidad y del mismo modo tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales con respeto (clientes, proveedores, colaboradores externos, etc.).

De acuerdo con estos principios, Saba declara que cualquier tipo de acoso laboral, sexual, psicológico (moral o mobbing) y por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia, no serán ignorados y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito, Saba solicita que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otros, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se hacen por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorios para alguien.
- Actuando de forma adecuada y responsable ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece esta declaración de principios: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas.

Saba se compromete a:

- Difundir una normativa y facilitar oportunidades de información para todos sus miembros y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Dar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, constituyendo un equipo gestor con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada que presente queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.
- Actuar con contundencia frente a los falsos testimonios en las denuncias (intencionados).

Con el objeto de prevenir y estandarizar la actuación en estos casos, Saba ha puesto a disposición de todas las empleadas/os en España, un Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso laboral y/o Sexual. Dicho protocolo ha sido difundido convenientemente entre los empleados/as y está a disposición en la Intranet.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Para el análisis del ámbito de los derechos humanos Saba ha tomado como referencia lo dispuesto en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas y en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en su capítulo V. En lo que respecta el ámbito de los derechos laborales, que evalúa la información acerca de los compromisos en relación con los derechos laborales básicos y en cuestión de calidad en el empleo, Saba ha tomado como referencias las principales convenciones de la Organización Internacional del Trabajo y por otro en las exigencias legales del sistema de derecho del trabajo español y en los demás estándares laborales internacionales.

El respeto de los derechos humanos es una de las principales obligaciones que Saba asume en el desarrollo de sus operaciones y actuaciones en general. Para garantizar ese respeto Saba ha desarrollado procedimientos, y cuenta con compromisos con el fin de evitar, prevenir y mitigar los efectos negativos que sus operaciones / acciones puedan tener en los derechos de las personas.

Saba a través de sus Valores Corporativos ha definido su filosofía y principios fundamentales por los cuales se rigen el comportamiento interno de la compañía, al igual que nuestra relación con proveedores, clientes y accionistas. Estos valores han sido comunicados a todos los empleados y empleadas, así cómo se canaliza la reflexión en torno al significado de estos y la forma de hacerlos realidad en el día a día de la Compañía. Los valores son: Compromiso, Colaboración, Confianza en las personas, Innovación, Mejora Continua, Servicio al Cliente, Proactividad y Orientación a Resultados.

Adicionalmente, Saba cuenta con un Código Ético que establece el esquema ético de referencia que debe regir el comportamiento de Saba y de sus empleados y empleadas, dicho Código Ético 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 y se ha compartido con los representantes sindicales de los diferentes Comités de Empresa existentes, y ha sido entregado a todos los empleados de Saba en España, Portugal, Italia y Chile, para su conocimiento, teniendo este Código Ético carácter vinculante para todas las empleadas y 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 respeto 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. En este sentido, se han puesto en marcha diferentes protocolos con objeto de asegurar la correcta aplicación del compromiso de respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, buscando la prevención o la evitación de causar un daño y, por último, para que en aquellos casos en los que el daño se hubiese producido, dar acceso a la víctima a la posibilidad de remedio. Los protocolos disponibles son: Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y/o Sexual. Este protocolo está a disposición de todos los empleados y empleadas en la intranet, para su consulta y activación en caso de que fuere necesario.

Además de garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre sus empleadas y 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. No ha habido denuncias de violaciones de los derechos humanos en Saba ni en 2018 ni en 2019. En caso de que eso ocurriera, que habrían sido tratadas a través de los canales establecidos. Todas las conductas sensibles en la actividad de negocio que pudiesen derivar en riesgo de exposición penal quedan recogidas dentro del modelo de gestión de riesgos de Saba en el riesgo penal.

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

6.1. Principales políticas

El Código Ético de Saba establece los pilares básicos en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno.

En este sentido, el artículo 9 del Código Ético, 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, prevaliéndose 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.

En el desarrollo de los principios del Código Ético, Saba ha aprobado la Normativa de prevención de la corrupción y de relaciones y atenciones con la Administración pública y con terceros con el fin de fijar los criterios que las empresas que componen 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. La citada normativa tiene como objetivos principales:

- 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 de 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.

Tanto el Código Ético como la normativa de prevención de la corrupción y de relaciones y atenciones con la administración y con terceros es de aplicación a todos los empleados de empresas de España, Italia, Portugal y Chile, 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.

En el caso específico de los países de reciente incorporación (Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y República Checa), el Código Ético se encuentra en curso de aprobación de los respectivos órganos de gobierno.

6.2. Principales riesgos

Todas las conductas sensibles en la actividad de negocio que pudiesen derivar en riesgo de exposición penal (blanqueo de capitales, cohecho, tráfico de influencias etc.) quedan asimismo recogidas dentro del modelo de gestión de riesgos de Saba, hecho que refuerza el sistema de control establecido en Saba en aras a la prevención de la comisión de eventuales delitos penales. En el caso de España, el modelo de prevención de riesgos penales se articula a través de:

A) Manual de prevención de delitos

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 y actualizado a 15 de marzo de 2019.

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 de 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) Estructura de control del Modelo de prevención de delitos

Los pilares de la estructura de control del Modelo de Prevención de delitos 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 2019 se han celebrado cinco reuniones ordinarias. En 2018 se celebraron 4 reuniones ordinarias y 1 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.

- (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.
- (iv) Cabe destacar también el desempeño del trabajo realizado por el Responsable de Riesgos de Saba (CRO) y Auditoría interna para la prevención, entre otros, de la comisión de potenciales delitos penales.
- (v) Por último, señalar que el área de Organización, a través del desarrollo del Sistema Integrado de Gestión, asegura la correcta implantación de los procesos de Saba.

C) Canal Ético:

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 2019 no se han recibido denuncias en el canal de denuncias de Saba. En 2018 se recibió una única denuncia.

D) 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.

Desde la implantación del Modelo de prevención de delitos se han ido realizando sesiones formativas 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 concreto, en 2019 se realizaron 11 sesiones formativas presenciales (10 en 2018), a las que asistieron 30 personas (27 en 2018).

Además, 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.

E) ASCOM (Asociación Española de Compliance).

Saba se incorporó como socio de ASCOM en el ejercicio 2018 y desde entonces los miembros de la Comisión de prevención de riesgos penales han participado en sesiones formativas que los mantienen actualizados. 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.

Igualmente, Portugal, Chile e Italia (este último, a través de “Modello di organizzazione” previsto por el D.Lgs. 231/2001) disponen de un modelo de prevención adaptado en base a los posibles delitos imputables en cada una de las jurisdicciones y controles existentes en cada país, así como de sus propios canales de denuncia. Adicionalmente, existen comités éticos locales que también se reúnen periódicamente y que reportan al Comité Ético de España.

En el caso del Reino Unido, dispone de un canal específico para la comunicación de las correspondientes denuncias que se puedan producir.

6.3. 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 en materia de colaboración engloban siempre proyectos vinculados al territorio en el que está presente Saba. 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.

Durante el ejercicio 2019, Saba ha firmado convenios de colaboración con fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro según los criterios anteriormente indicados por importe de 86 miles de euros.

7. Información sobre la sociedad

7.1. Política de Saba

La política de Saba integra el compromiso, la responsabilidad y la participación activa con la sociedad y el territorio como una parte imprescindible de la filosofía de gestión y desarrollo de la compañía.

El conjunto de la organización participa y colabora, en la medida de lo posible, en la implementación de la cultura de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) establecida. La forma de trabajar de Saba es un proyecto compartido de compromiso traducido en servicio al cliente, implicación y responsabilidad con los territorios en los que opera y ser parte activa en el progreso de las ciudades. Todo ello, junto con la identidad de marca, los aspectos sociales y éticos, conforman los elementos diferenciadores de Saba. La integración y consolidación de la RSC en el negocio permite a Saba fortalecer la transparencia y la correcta gestión de los grupos de interés. De hecho, la hoja de ruta que marca la estrategia de sostenibilidad está alineada con los GRI *standards*.

Para Saba, la creación de valor para la sociedad y el medio ambiente es una prioridad. Por este motivo, se esfuerza por mantener una estrategia de sostenibilidad sólida y gestionar de forma idónea los aspectos de mayor relevancia de carácter económico, ambiental y social. Durante el ejercicio 2019, la compañía ha reiterado su apoyo a proyectos como el Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact), la mayor iniciativa voluntaria en materia de responsabilidad social corporativa en el mundo, que cuenta con más de 13.000 entidades en 170 países.

Precisamente, de este Pacto se desprende la Agenda 2030, que desgrana los objetivos de la comunidad internacional en el periodo 2016-2030 para erradicar la pobreza y favorecer un desarrollo sostenible e igualitario. Saba desempeña su actividad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, para maximizar el impacto positivo y minimizar el negativo. Un año más, la compañía trabaja para hacer de estos principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas del negocio, así como involucrarse en proyectos cooperativos que contribuyen a los objetivos más amplios de desarrollo.

Por la propia naturaleza del negocio, la actividad de Saba se desempeña teniendo en cuenta especialmente los objetivos 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.

Sin embargo, para tener una visión integral de futuro y continuar con el modelo de empresa sostenible que aspira a ser, es necesario tener en cuenta también el resto de objetivos. La salud y el bienestar de los trabajadores, clientes y colaboradores, reforzando la prevención de riesgos laborales y la instalación de recursos como desfibriladores; contribuir con los colectivos más desfavorecidos es la apuesta de Saba para el fin de la pobreza. Por otro lado, la pauta de un Plan de Igualdad para conseguir la paridad de género; involucrarse con la sociedad ofreciendo trabajo digno, apostando por los contratos fijos para fomentar el crecimiento económico; y alianzas de referencia con el fin de lograr los fines propuestos, como asociarse a la Asociación Española de Compliance (ASCOM). En definitiva, la innovación social y el desarrollo forman parte del ADN de Saba, de forma que el cumplimiento de los ODS es la mejor forma que la Compañía sea realmente socialmente responsable.

7.2. Principales riesgos

El mapa de riesgos de Saba incorpora el riesgo de sostenibilidad como el impacto medioambiental y social de las actividades desarrolladas y la operativa de los negocios de Saba, siguiendo por tanto el modelo de Gestión de Riesgos de Saba (ver 2.1).

7.3. Gestión y desempeño de la sociedad

7.3.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Es un hecho que las ciudades y la sociedad evolucionan constantemente, y con ellas lo hace Saba. Saba está inmersa permanentemente en un proceso de revisión, reformulación y desarrollo para adaptarse a las necesidades de los clientes y de los ciudadanos, siempre orientada a la calidad de servicio y a la vinculación de los territorios en los que opera.

Desde su nacimiento, el estilo de Saba siempre se ha mantenido con el compromiso de ser partícipe de la evolución de las ciudades y contribuir a la sostenibilidad y a la responsabilidad empresarial. En este eje de actuación, la compañía colabora con proyectos de responsabilidad social corporativa que actúan en los países en los que tiene activos. Además del apoyo a proyectos de ámbito cultural y social, Saba contribuye con los colectivos más desfavorecidos y con las organizaciones que operan para la mejor convivencia en las ciudades.

Junto con las concesiones públicas y la colaboración público-privada, la vinculación con los territorios en los que opera constituye uno de los pilares básicos que rigen las políticas de Saba. Una correcta relación de Saba con su entorno permite establecer un diálogo adecuado con los grupos de interés con los que coopera (Administraciones, instituciones y personas) para captar sus necesidades e implantar fórmulas de progreso, gracias a un equipo humano altamente comprometido. Esta unión queda reflejada en la presencia de la compañía en asociaciones sectoriales y empresariales, y también del ámbito de la educación y el estudio, a través de las que se trabaja por el futuro del territorio, así como en la participación de Saba en diferentes

acciones de patrocinio con el objetivo de afianzar los vínculos con el entorno y los grupos de interés, siempre en proyectos y actividades que refuercen el posicionamiento público de Saba.

Durante el ejercicio 2019, Saba aportó 215 mil € a acciones de patrocinio y cuotas de asociaciones según los criterios anteriormente mencionados.

Accionistas:

Saba cuenta con la Oficina del Accionista que dispone de una serie de herramientas que permiten, además de mantener el contacto regular, dotar de información relevante de Saba, especialmente en aquellos aspectos como actividades, resultados o novedades que puedan ser de su interés. Con una gestión claramente orientada a la calidad de servicio, la Oficina del Accionista dio respuesta en 2019 a 295 consultas (610 consultas en 2018), mayoritariamente vinculadas a consultas sobre las distribuciones de primas de emisión realizadas por la compañía durante el 2019.

Clientes/Consumidores:

Desde febrero de 2018 Saba está presente en las redes sociales (Twitter, Facebook y WhatsApp) en España, aportando un nuevo canal de atención al cliente que revierte en una mejora del servicio ofrecido a uno de sus principales públicos de interés. Este servicio se ha consolidado durante el 2019, convirtiéndose en una de las formas de interactuar con Saba mejor valoradas por parte de los clientes. Durante el 2019, se recibieron unos 19.000 requerimientos vía redes sociales, destacando el WhatsApp como el canal preferido. Se estima que más del 80% de estas interacciones corresponden a solicitudes acerca de nuestras instalaciones, productos y servicios. En el caso específico del Reino Unido, Saba está presente en Twitter para prestar servicios al cliente, principalmente.

Además, Saba realiza anualmente la Encuesta de Satisfacción de Clientes y un estudio de "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 conocer la percepción real de los clientes sobre los servicios prestados y de saber sobre qué variables 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. Cabe destacar el módulo específico de Mystery para Atención al Cliente España que analiza la calidad del servicio prestado a través de los diferentes canales disponibles (interfono, mail, teléfono 902, RRSS).

Desde 2017, 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. En el Reino Unido anualmente se llevan a cabo estudios de “*Mystery Shopping*” en los parkings principales con el objetivo de medir la experiencia del cliente y prevenir el fraude. A partir de 2020 está previsto incluir una muestra de aparcamientos en el Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y la República Checa dentro del modelo de cuestionario y metodología de Saba.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos correspondientes al “*Mystery Shopping*” realizado:

	2019	2018
España	89%	91%
Italia	85%	83%
Chile	80%	72%
Portugal	84%	83%

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

	2019	2018
España	7,9	7,7
Italia	8,0	7,8
Chile	7,5	7,4
Portugal	8,3	7,7

Saba se esfuerza por ser una compañía de referencia en áreas como la eficiencia, la innovación tecnológica y la proactividad 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 *Contact Center* con vocación comercial y que

permite a Saba aumentar la calidad del servicio a sus clientes.

En 2019 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, 2019 ha supuesto la consolidación de la internacionalización del CAC iniciada en 2017, y desarrollada en 2018, con 199 aparcamientos conectados de España, Italia y Portugal, respecto a los 159 aparcamientos conectados en 2018.

Saba recibió 158.517 solicitudes relacionadas con la actividad comercial y de Atención al Cliente a través de sus distintos canales de comunicación, en España, Italia, Portugal, Chile y Reino Unido. Adicionalmente, el CAC atendió 1.669.078 llamadas de interfonía desde los aparcamientos de España, Italia y Portugal, lo que representa una media de unas 4.500 llamadas diarias, solucionando todo tipo de incidencias y operando en remoto, siete días a la semana, 365 días al año. Asimismo, el CAC atendió 72.306 solicitudes relativas a productos vía mail en España.

Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Saba analiza las necesidades y expectativas de los Grupos de interés en los que se incluyen medidas en materia de Seguridad y Salud, medio Ambiente, Eficiencia Energética, etc, procediéndose a implantar aquellas con mayor impacto. Así, por ejemplo, y a petición de uno de los grupos de interés comentados, se procedió a la dotación de unidades desfibriladores externas semiautomáticas (DESA) en determinados aparcamientos. La desfibrilación temprana es un componente fundamental en el tratamiento de una parada cardiaca súbita. Se trata de equipos, homologados para su uso de acuerdo con la legislación vigente, que 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. Adicionalmente, nuestros equipamientos están sometidos a inspecciones técnicas periódicas que garantizan que todas las instalaciones ofrezcan una óptima seguridad de sus usuarios.

Adicionalmente, a lo largo del año se llevan a cabo evaluaciones de los requisitos a cumplir que se enmarcan en el proceso de obtención de las certificaciones de las que Saba dispone y que son ISO9001:2015; ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007 e ISO500012011.

Subcontratación y proveedores:

La actividad de compras de Saba se regula a través del Modelo de Compras de Saba con alcance en España, Italia, Portugal y Chile. Dicho modelo establece la necesidad de definir los criterios de adjudicación de forma previa e incluyendo criterios técnicos, económicos, jurídicos, medioambientales y de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

Adicionalmente, el Modelo de Compras identifica el proceso transversal Homologar y Evaluar Proveedores por el cual se solicita y valida información de proveedores incorporando información sobre cuestiones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo. En particular, se solicita información relacionada con las certificaciones ISO 14001 y OSHAS.

En lo referente a supervisión y auditorías de los procesos de compras, el Modelo de Compras regula la participación del área de compras en los mismos y de control de gestión, así como las aprobaciones requeridas. El resultado es reportado a efectos de su seguimiento en los Comités correspondientes. Por último, los procesos de supervisión y auditorías realizados por el Área de Auditoría Interna incorporan el Proceso de Compras de Saba dentro de su alcance.

Saba trabaja con empresas proveedores que favorecen la integración social de personas con discapacidad, con riesgo de exclusión social, etc.

7.3.2. Información fiscal

Los beneficios obtenidos por país en el consolidado de Saba, bajo normativa IFRS, tal como se indica en las Notas a la memoria de las Cuentas Anuales son:

Cifras en miles de euros

	2019	2018
España	7.559	8.745
Portugal	3.105	2.381
Italia	2.640	(1.423)
Chequia	1.340	-
Eslovaquia	215	-
Andorra	167	149
Alemania	(29)	-
Chile	(1.300)	(630)
Reino unido	(3.731)	(1.167)
	9.965	8.055

Saba ha pagado 6.833 miles de euros (657miles de euros en 2018) como impuesto de beneficios.

Saba ha recibido 370 miles de euros en subvenciones públicas.

8. Hechos Posteriores

Ante los acontecimientos recientes en relación con la epidemia de coronavirus (COVID-19) y el impacto que puede suponer para las personas y las actividades del Grupo, se han establecido los protocolos de actuación necesarios tanto para garantizar la continuidad de sus operaciones, así como para velar por la salud de sus empleados y sus familias. Asimismo, el Grupo está realizando una supervisión constante de la situación y de los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que la expansión del virus pudiera tener. En este sentido, el Grupo está realizando un proceso de revisión continua de la situación conforme a la mejor información disponible para evaluar los efectos en las siguientes cuestiones relativas a la información no financiera: i) modelo de negocio, ii) cuestiones ambientales, iii) cuestiones relativas al personal, iv) cuestiones relativas a la salud y la seguridad, v) Cuestiones relativas a la cadena de suministro, y, vi) continuidad de las operaciones. Por último, resaltar que la Dirección del Grupo proseguirá con la supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

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
- Mercados servidos	4	GRI 102-6
- Presencia geográfica	4	GRI 102-4
- Dimensión de la organización	4	GRI 102-7
- Impactos, riesgos y oportunidades clave	7	GRI 102-15
Información sobre cuestiones medioambientales		
- Enfoque de gestión	9	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI GRI 102-15 GRI 102-11
- Principales impactos, riesgos y oportunidades	14	GRI 102-29 GRI 102-30 GRI 307-1
- Gestión y desempeño medioambiental	15	GRI 302-4 GRI 302-5
- Contaminación	16	GRI 103-2 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-5
- Economía circular	16	GRI 103-2 GRI 303-1 GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 301-3
- Uso sostenible de los recursos	17	GRI 102-2 GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 103-2
- Cambio climático	17	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	18	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 102-35
– Principales impactos, riesgos y oportunidades	19	GRI 102-15 GRI 102-30
– Empleo		
• Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	20	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	21	GRI 102-8
• Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	21	GRI 102-8
• Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	22	GRI 404-1
• Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	23	GRI 405-2
• Brecha salarial	23	GRI 405-2
• Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	24	GRI 202-1
• Remuneración media de consejeros y directivos	25	GRI 102-35 GRI 102-36 GRI 201-3
• Implantación políticas de desconexión laboral	25	Cualitativo
• Porcentaje de empleados con discapacidad	25	GRI 405-1 b
– Organización del trabajo		
• Organización del tiempo de trabajo	25	GRI 102-8 c
• Absentismo	26	GRI 403-2
• Medidas para facilitar la conciliación	26	GRI 401-3
– Seguridad y Salud		
• Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	27	GRI 103-2
• Indicadores de siniestralidad	28	GRI 403-2 GRI 403-3
– Relaciones sociales		
• Organización del diálogo social	28	GRI 102-43
• Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	29	GRI 102-41
• Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	29	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4
– Formación		
• Políticas implementadas en el campo de la formación	30	GRI 103-2
• Indicadores de formación	31	GRI 404-1 GRI 404-2
– Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	31	GRI 103-2
– Igualdad		
• Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	31	GRI 103-2
• Planes de igualdad	31	GRI 103-2
• Medidas adoptadas para promover el empleo	31	GRI 103-2 GRI 404-2
• La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	31	GRI 103-2
• Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	31	GRI 103-2 GRI 406-1
• Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	32	GRI 103-2

Información sobre el respecto a los derechos humanos		
- Enfoque de gestión	34	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 410-1 GRI 412-2
- Principales impactos, riesgos y oportunidades	34	GRI 102-15 GRI 102-30
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia	34	GRI 103-2
- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	34	GRI 103-2 GRI 412-1
- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	34	GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 419-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
- Enfoque de gestión	36	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 205-2
- Principales impactos, riesgos y oportunidades	38	GRI 102-15 GRI 102-30
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	38	GRI 103-2
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	38	GRI 103-2
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	41	GRI 103-2 GRI 415-1 GRI 201-1 GRI 203-2 GRI 415-1
Información sobre la sociedad		
- Enfoque de gestión	41	GRI 103-2 GRI 103-3
- Principales impactos, riesgos y oportunidades	43	GRI 102-15 GRI 102-30
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	43	GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 203-2 GRI 102-43
- Acciones de asociación o patrocinio	44	GRI 102-13
- Gestión de la relación con los consumidores	45	
• Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	45	GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 418-1
• Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	46	GRI 103-2 GRI 416-1 GRI 416-2 GRI 103-3 GRI 308-1
- Subcontratación y proveedores	47	GRI 407-1 GRI 414-1 GRI 414-2 GRI 308-2
- Información fiscal y transparencia	48	GRI 201-4
Metodología de este informe	49	