

MEMORIA DE  
SOSTENIBILIDAD  
2018

saba<sup>o</sup>



# BALANCE DEL CONSEJERO DELEGADO

JOSEP MARTÍNEZ VILA



En 2018, Saba registró un cambio significativo de su configuración accionarial. CriteríaCaixa adquirió a Torreal, KKR y ProA el 48,7% de Saba Infraestructuras, pasando a controlar el 98,8% del capital social. Una vez materializadas, a finales del ejercicio, algunas compras adicionales de acciones, CriteríaCaixa ostenta un 99,5% del accionariado, manteniendo así el apoyo al proyecto de Saba de la misma manera que ya mostró, junto a un grupo de accionistas minoritarios, en 2011.

En 2018, se mantuvo el incremento sostenido de la eficiencia operativa, además de la integración de las infraestructuras que gestiona Saba en el ecosistema de las Smart Cities bajo el foco permanente de la innovación tecnológica y la visión comercial. A estos ejes de actuación se sumó de manera decidida el vector del crecimiento y la diversificación geográfica. La mejor muestra de la coherencia en torno a la hoja de ruta de expansión marcada por la compañía desde 2011 es el cierre, en diciembre de 2018, de la operación que representa la entrada de Saba en cuatro nuevos países, Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y República Checa y que equivale, prácticamente, a doblar la estructura del Grupo.

Los ingresos de explotación del perímetro de gestión de Saba en 2018 alcanzaron los 223 millones de euros, un 5% más que en el año anterior, y el EBITDA, 106 millones de euros, un 6% más que en 2017. La inversión supuso un desembolso de 250 millones de euros, de los que un 93% se destinaron a expansión. Este ejercicio, además, ha sido el primero en el que Saba ha presentado el Estado de Información no Financiera.

Todo es el resultado de insistir en los pilares que sostienen e impulsan la estrategia de desarrollo de la compañía y que se mantendrán en el futuro: la eficiencia en las operaciones y la calidad de servicio; la innovación tecnológica y la reformulación comercial y, finalmente, el crecimiento selectivo y la diversificación.

Si nos referimos a transformación externa, seguimos convencidos de seguir apostando por un modelo de movilidad urbana sostenible, equitativa y eficiente en el que el aparcamiento es un hub de servicios integrado en la política de movilidad de la ciudad y en el que las nuevas tecnologías marcan el camino a seguir. Nuestra esencia actual de negocio, al que podríamos denominar Smart Parking, representa tener en cuenta un ecosistema de negocios asociados a las infraestructuras y a las personas que las

utilizan y, en este apartado, podemos destacar el despliegue en 2018 de la cobertura 3G en los aparcamientos. Por otro lado, se ha llegado a un acuerdo con Endesa para impulsar la mayor red de recarga de vehículos eléctricos en aparcamientos de España. Y en la misma línea, cabe destacar el esfuerzo de Saba por la reformulación tecnológica del negocio, impulsando la venta de productos 100% digitales y llevando la web *e-commerce* a Italia y Portugal.

De esta forma damos respuesta a las necesidades de los consumidores, adaptándonos a un nuevo modelo de movilidad donde la calidad y el valor añadido serán decisivos para distinguirnos como operador de referencia. Y lo conseguiremos siendo fieles a nuestro estilo de trabajo y compromiso.

Hemos seguido trabajando en 2018 en la aprobación e implementación de diversas normativas y procedimientos en la línea de consolidar la transparencia, la eficiencia, la responsabilidad y la sostenibilidad como los pilares básicos que guían la actuación ética de Saba. Aquí destacaría la extensión a todos los países del Grupo del Manual de Prevención de Delitos aprobado en 2017.

Mantenemos el desempeño de nuestra actividad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, integrando estos principios en la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas del negocio. En cuanto a medio ambiente, un año más, hemos impulsado mejoras para reducir el impacto de nuestra actividad sobre el cambio climático, con una reducción del consumo eléctrico del 3% respecto a 2017 y la extensión a Italia de la Certificación ISO 50001 de Gestión Energética.

Insistiremos en nuestro compromiso con ser partícipes de la evolución de las ciudades y contribuir a la sostenibilidad y a la responsabilidad empresarial, apoyando proyectos de ámbito social y medioambiental, con un claro enfoque a la protección de colectivos más desfavorecidos. En 2018, además de proyectos ya consolidados en los que Saba participa como el SJD Pediatric Cancer Center Barcelona o el nuevo Centro de Neonatología Avanzada del Hospital de la Vall d'Hebron, hemos incorporado nuevos acuerdos de colaboración con Cáritas o Aldeas Infantiles, entre otros, manteniendo la labor con Incorpora, de la Obra Social de La Caixa.

Y continuaremos hacia adelante, mirando al futuro con un equipo directivo y un equipo humano del que quiero destacar el compromiso y la dedicación en la gestión diaria y en proyectos de envergadura como el de la integración de nuevos países. Y en este apartado, deberemos asumir el reto de ofrecer oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional, pero sobre todo de integrar culturas, de incluir la diversidad como fuente de riqueza para la innovación y el aprendizaje continuo.



# ACERCA DE SABA

## MODELO DE NEGOCIO

Saba es un grupo empresarial especializado en la gestión de aparcamientos, referente en el desarrollo de soluciones en el ámbito de la movilidad urbana. En 2018, la presencia del Grupo se extendía a nueve países de Europa y América Latina, con un equipo formado por más de 2.300 personas operando en 197 ciudades con un total de 384.572 plazas de aparcamiento.

 **384.572**  
plazas

 **1.217**  
aparcamientos

 **9**  
países

 **197**  
ciudades

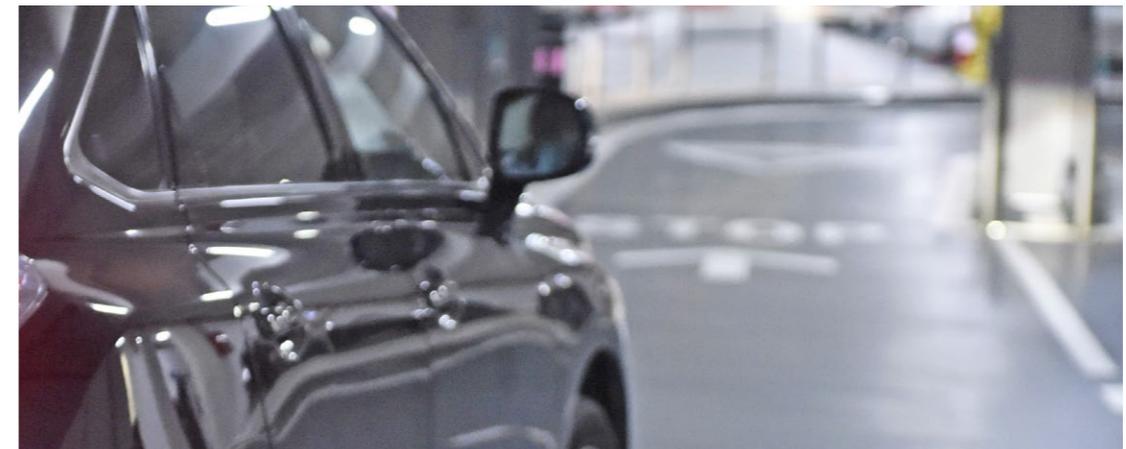
 **2.338**  
empleados

Estas cifras incluyen República Checa, que se incorporó al Grupo en enero de 2019.

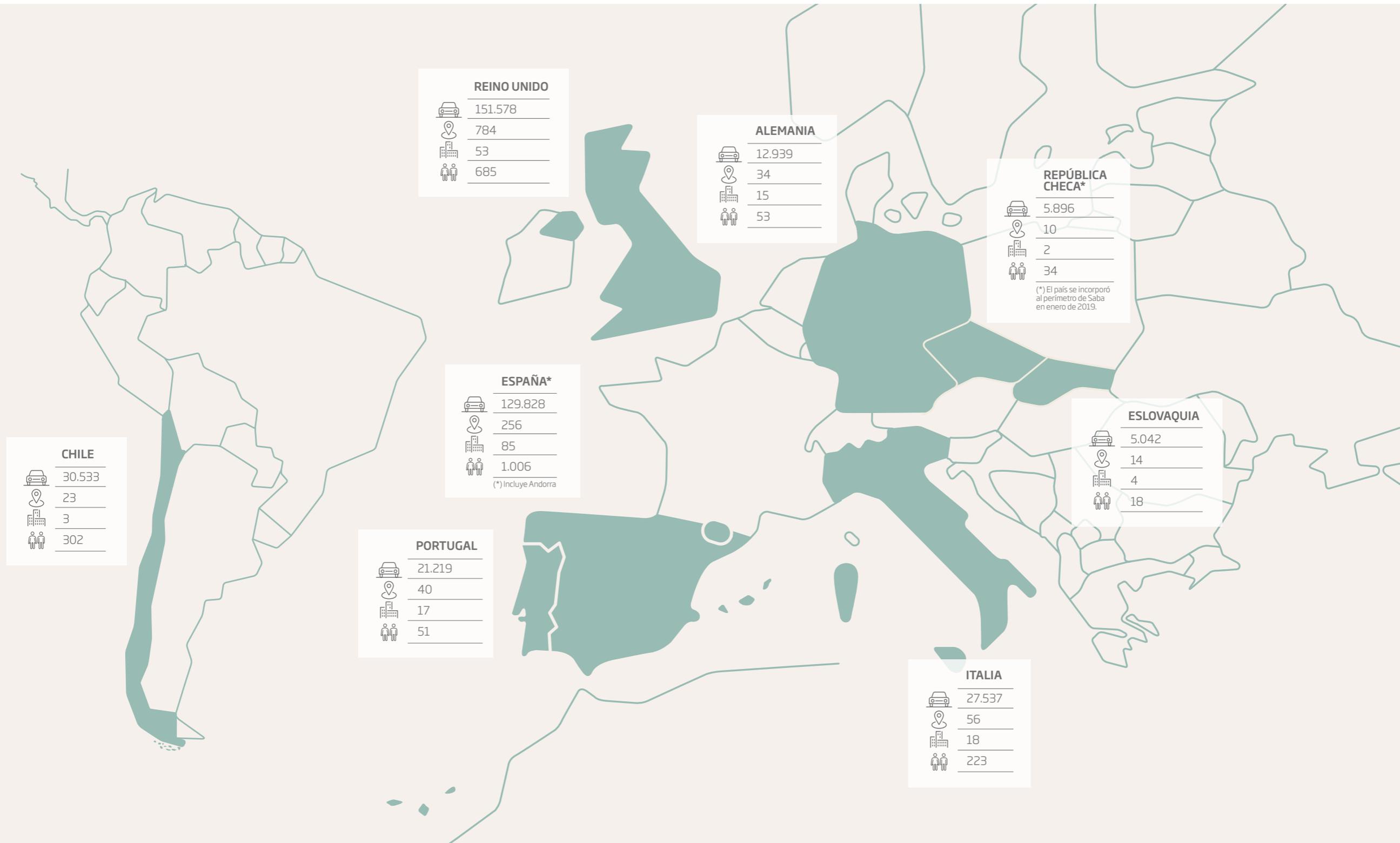
## Actividad en 2018

En 2018, Saba ha mantenido el ritmo positivo de su actividad de aparcamientos, con un crecimiento global del 4%, en términos comparables, que equivale a un total de 84 millones de horas. En 2018, fue especialmente positivo el comportamiento en Portugal (+9%), Italia (+5%) y España (+3%), con incrementos significativos. En esta misma línea, se apunta la recuperación en abonados, cerrando el 2018 con un total de 45.817, lo que supone cerca de un 4% más que el año anterior. Esta cifra responde, por un lado, a las acciones comerciales emprendidas por el Grupo, principalmente la introducción de las nuevas tecnologías y, por otro, a la mejora de las variables macroeconómicas y del consumo.

En diciembre de 2018, Saba adquirió la totalidad de las acciones de las sociedades de Indigo en Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y República Checa (las compañías de este último país se incorporaron al perímetro de Saba en enero de 2019). Esta operación supone la consolidación del Grupo como referente a nivel internacional; un salto cualitativo de primer orden y una mejora notable de la cartera en el negocio de aparcamientos, con un incremento en el número de plazas del 80% y un crecimiento de la plantilla por encima del 50%. Mediante la entrada en Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y República Checa, el Grupo ha complementado su posición de liderazgo en el sur de Europa con una expansión estratégica hacia el centro y norte de Europa.



**ESPAÑA Y ANDORRA:** Saba Infraestructuras, S.A., Saba Aparcamientos, S.A., Barcelona d'Aparcaments Municipals, S.A. (BAMSA), Saba Car Park, S.L.U., Saba Park, S.L.U., Saba Park 3, S.L.U., Saba Aparcament Santa Caterina, S.L.U., Societat d'aparcaments de Terrassa, S.A., Aparcamientos de Getxo y Las Arenas (Las Mercedes) Sociedad Concesionaria, S.L., Saba Car Park, S.L.U., Societat Pirenaica d'Aparcaments, S.A., Parking Los Sitios, S.L. **CHILE:** Saba Estacionamientos de Chile, S.A., Saba Park Chile, S.A., Concesionaria Subterra Dos, S.A., Sociedad Concesionaria Plaza de la Ciudadanía, S.A., Sociedad Concesionaria Saba General Mackenna, S.A., Concesionaria Estacionamiento Paseo Bulnes, S.A., Saba Aeropuerto Chile, S.P.A., Concesionario Plaza Mekis, S.A. **REINO UNIDO:** Saba Group UK, Ltd., Saba Infra Holdings UK, Ltd., Saba Infra Cardiff Limited, Saba Infra Dundee Limited, Saba Infra UK Limited, Saba Park Services UK Limited, Saba Park Solutions UK Limited, Saba Unigarage UK Limited, Saba Infra Gloucestershire Limited, Saba Infra Hertfordshire Limited, Saba Infra Liverpool Limited, Saba Infra Cambridgeshire. Limited. **ITALIA:** Saba Italia, S.p.A., Parcheggi Pisa, S.r.l., Metro Perugia, S.c.a.r.l., Societa Immobiliare Parcheggi Auto - SIPA, S.p.A. **PORTUGAL:** Sabaportugal-Parque de estacionamiento, S.A., Liz Estacionamientos, Companhia de Parques de Estacionamiento, S.A., Semove Park Viseu, S.A., Sheport, Lda. **ESLOVAQUIA:** Saba Infra Slovakia, s.r.o., Saba Park Slovakia, s.r.o. **ALEMANIA:** Saba Park Deutschland, GmbH. **REPÚBLICA CHECA:** Saba Parkings CZ, A.S.





### Presencia internacional

En 2018 el Grupo ha seguido apostando por el crecimiento, que siempre se ha mantenido como uno de los ejes de actuación de Saba. Además de la operación de expansión registrada a finales de año que ha supuesto prácticamente doblar la estructura territorial, Saba ha llevado a cabo diversas operaciones de diversificación geográfica, destacando las culminadas en Chile, Italia y Portugal.

### Chile

Saba ha adquirido la sociedad que ostenta la concesión por 28 años del aparcamiento ubicado en la Plaza Mekis en Santiago de Chile. Con 452 plazas, la infraestructura se sitúa en pleno centro de esta capital, en un entorno consolidado y con numerosos polos de atracción como el Teatro Municipal o la Biblioteca Nacional. De la misma manera, ha resultado adjudicataria de la concesión por 35 años del aparcamiento General Mackenna, con 390 plazas y ha renovado por 7 años el contrato de gestión de Clínica las Condes, con 2.700 plazas, ambos en Santiago de Chile. En este país Saba cuenta con más de 30.500 plazas, situándose como un operador de referencia.

### Portugal

El Grupo ha puesto en marcha la explotación por 10 años del aparcamiento de Exponor, con 2.000 plazas y localizado en Matosinhos, cerca de Oporto, y ha firmado un nuevo contrato de alquiler por 35 años

para la gestión del aparcamiento del Parking Campus Nova School of Bussiness & Economics con 520 plazas y situado en el municipio de Cascais, a 20 kilómetros de Lisboa. Con más de 21.200 plazas, Saba está presente en 17 ciudades de Portugal.

### Italia

Saba ha obtenido la concesión hasta el año 2046 del aparcamiento Assisi Mojano, de 299 plazas, localizado en el centro histórico de la ciudad. Con la incorporación de este nuevo emplazamiento, el Grupo logra un posicionamiento relevante en Asís, donde ya dispone de 6 aparcamientos, gestionando más de 1.000 plazas. Esta transacción se suma a la reciente inauguración del aparcamiento de Verona Arsenale, con 209 plazas, que Saba gestionará en régimen de concesión durante un período de 56 años. Saba está presente en 18 ciudades de Italia y gestiona 56 núcleos de aparcamiento con una capacidad cercana a las 28.000 plazas.

A todas estas operaciones de crecimiento, se suma el impulso en España de mejoras en innovación, especialmente en los sistemas de acceso y pago siendo pionera en servicios de valor añadido para el cliente consolidando a la par la apuesta firme del Grupo por la sostenibilidad. En España, Saba gestiona alrededor de 130.000 plazas distribuidas en 250 aparcamientos de 80 ciudades.

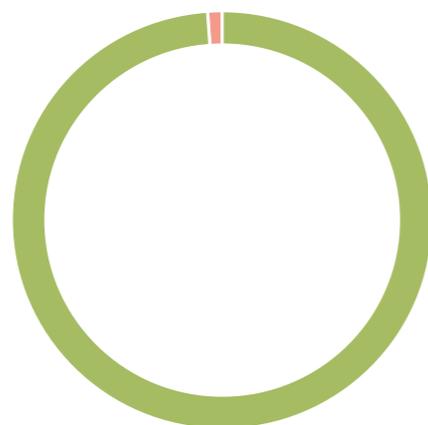
## ESTRUCTURA ACCIONARIAL

El 31 de julio de 2018, CriteríaCaixa adquirió a Torreal, KKR y Proa el 49% de Saba Infraestructuras, pasando a controlar el 99% del capital social del Grupo. CriteríaCaixa es accionista de Saba desde 2011, cuando Abertis Infraestructuras escindió sus negocios de aparcamientos y parques logísticos, y desde entonces sigue apoyando al Grupo en su trayectoria de crecimiento.

A 31 de diciembre de 2018 CriteríaCaixa (a través de CriteríaMovilidad) ostentaba una participación del 99,5% de Saba Infraestructuras, correspondiendo el 0,5% restante del capital a accionistas minoritarios, cuyo número, entre titulares y cotitulares, se sitúa en torno a los 1.800. A cierre del ejercicio de 2018, el capital social de Saba estaba constituido por 739.037.783 acciones de 0,10 euros de valor nominal cada una, totalmente suscritas y desembolsadas.

### ACCIONARIADO DE SABA

a 31 de diciembre de 2018



**99,5%**  
CriteríaCaixa

**0,5%**  
Accionistas minoritarios

El Grupo cuenta con una 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 sobre 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 2018 a 610 consultas, la mitad de las cuales relacionadas con el proceso de compraventa de acciones y un 43%, vinculadas a solicitudes de información en relación a las Juntas Generales celebradas.





**ÓRGANOS DE GOBIERNO**  
a 31 de diciembre de 2018

**CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

PRESIDENTE  
**SALVADOR ALEMANY**

CONSEJERO DELEGADO  
**JOSEP MARTÍNEZ VILA**

VOCALES  
**MARCELINO ARMENTER VIDAL**

**JOSÉ MANUEL BASÁÑEZ VILLALUENGA**

**ÓSCAR VALENTÍN CARPIO GARIJO**

**ESTEFANÍA COLLADOS LÓPEZ DE MARÍA**

**SUSANA GALLARDO TORREDEDÍA**

**ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU**

**JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL**

**MARIA DOLORES LLOBET MARÍA**

**JOSÉ MARÍA MAS MILLET**

SECRETARIA NO CONSEJERA  
**CARLOTA MASDEU TOFFOLI**

VICESECRETARIA NO CONSEJERA  
**SILVIA MEDINA PAREDES**

**EQUIPO DIRECTIVO**

PRESIDENTE  
**SALVADOR ALEMANY**

CONSEJERO DELEGADO  
**JOSEP MARTÍNEZ VILA**

Área de Negocio Aparcamientos España  
**JORDI DÍEZ**

Área de Negocio Aparcamientos Internacional  
**JOSEP ORIOL**

Económico-Financiera  
**JOSEP MARIA GARCÍA**

Personas y Organización  
**CLARA ALONSO**

Tecnología y Sistemas  
**JOAN MANEL ESPEJO**

Técnica  
**AMADEU MARTÍ**

Secretaría General y Asesoría Jurídica  
**CARLOTA MASDEU**

Planificación, Control y Desarrollo de Negocio  
**MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ**

Integración, Proyectos y Movilidad  
**JOAN VIAPLANA**

Comunicación y Relaciones Institucionales  
**ELENA BARRERA**

# SOSTENIBILIDAD EN SABA

## RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Saba trabaja para conseguir un estilo propio que se traduzca en la cultura de servicio al cliente, la ambición por satisfacer las expectativas de los accionistas y la comunidad en general, una actitud que equilibre la exigencia, la responsabilidad y la honestidad con los proveedores, una sincera implicación con las instituciones de los países en los que opera el Grupo y ser parte activa en el progreso de la sociedad.

El diálogo con los grupos de interés es primordial para Saba, que en mayo de 2019 organizó en sus oficinas centrales la *Barcelona Vanguardia Mobility*, una jornada de *design thinking* que se inició con una mesa redonda en la que participaron representantes de distintas universidades, Administraciones y consultoras de movilidad. Posteriormente, hubo un intercambio de opiniones con distintos mandos intermedios de Saba que dio lugar a una infografía en la que se recogen las ideas principales abordadas durante el evento. A partir de esta infografía, se celebró un debate sobre distintos enfoques, buscando desde oportunidades de negocio a posibles soluciones, siempre entorno a la movilidad como tema principal.

**BARCELONA VANGUARDIA MOBILITY saba**

**2030**

**AUTORES:**

- JOAN VIAPLANA
- JENNY MARTI
- BERNAT FERNÁNDEZ PINTO
- HORGE PEREZ
- EVA ESPAÑOL
- MARTI JOFRE
- ADRIÀ GOMILA CIVIT
- JOSEP NADAL
- CRISTINA POU
- DIEGO GARCIA

**MODERADORES:**

- DAVID CUADRADO
- FABIENNE COUDURIER

**DOCUMENTACIÓN GRÁFICA:**

CARLOTTA CATALDI

**2019 UN MUNDO DE OPORTUNIDAD DE NEGOCIO**

- DE UNA MOVILIDAD "CLÁSICA" A UN CAMBIO EN LA SOCIEDAD EN LA PERCEPCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO Y PRIVADO.
- HAY CONSENSO. ¿QUE ACCIONES CONCRETAS TOMAREMOS?

**EL CONSUMIDOR**

- NO NECESITO EL COCHE Y NO ES "COOL"
- QUIERE MOVERSE, NO QUIERE COCHE ES EL FOCUS. **OBSERVARLO.**
- NO TENGO CARNET!
- ¿HABRÁ NECESIDAD DE OTROS CARNETS?

**LOS REGULADORES**

- SON LOS QUE TOMARÁN DECISIONES Y NO LOS GOBIERNOS.
- MÁS RESTRICCIONES PARA EMISIONES Y CONTAMINACIÓN
- REGULACIONES ESPACIOS BAJO TIERRA
- NORMATIVAS MOTOS (PAGO)
- "UN START-UPS NO PIDEN PERMISO!"
- Y MENOS!

**UN MIX DE COCHES**

- COMBUSTIÓN DIESEL
- DIESEL BENZINA
- ELECTRICOS
- HÍBRIDOS
- BATERÍAS
- AUTÓNOMO
- LIMPIO y CONECTADO.**
- LOS COCHES CONTINUARÁN.
- ¿O HABRÁ INCLUSO MÁS?
- FÁCILES, MÁS FÁCILES PARA CONDUCIR.**

**TECNOLOGÍA**

- POSIBILIDAD TRANSPORTE **HYPER PERSONALIZADOS**

**SOSTENIBILIDAD**

- RECUPERANDO LA CIUDAD. UNA NECESIDAD. BARCELONA: LA CIUDAD MÁS Densa DE BARCELONA!
- ¿Y DÓNDE LO PONEMOS esto?
- LOS ESPACIOS SUBTERRÁNEOS COMO OPORTUNIDAD DE NEGOCIO**

**RETO DE LA COLABORACIÓN**

- PÚBLICO/PRIVADO/INDIVIDUO
- "LA EMPRESA TIENE QUE CAMBIAR."

**MOVILIDAD FLEXIBLE E INSTANTÁNEA y CONECTADA.**

**CIUDAD: PROTEGIDA + CUALIDAD DE VIDA**

**"NOS MOVEMOS COMO VIVIMOS"**

**ESPAacios PÚBLICOS**

- NO SOLO SOSTENIBLES EN BARCELONA CENTRO!
- ¿Y DE FUERA HACIA DENTRO?
- INVERSIÓN EN TRANSPORTE y ÉXITO DE LAS RESTRICCIONES
- MÁS VERDE MÁS ÁRBOLOS
- EL ESPACIO ES LIMITADO
- CASA ADAPTADA
- LA CIUDAD PARA LOS CIUDADANOS
- ¿QUE PODRÍA PASAR EN LOS PARKINGS?
- FUTURIBLE**
- EL OBJETO CAMBIARÁ
- EL COCHE COMO OBJETO DE LUJO
- ¿CÓMO TE MUEVES EN LA CIUDAD?

**DISTRIBUCIÓN DE MERCADERÍAS y PERSONAS**

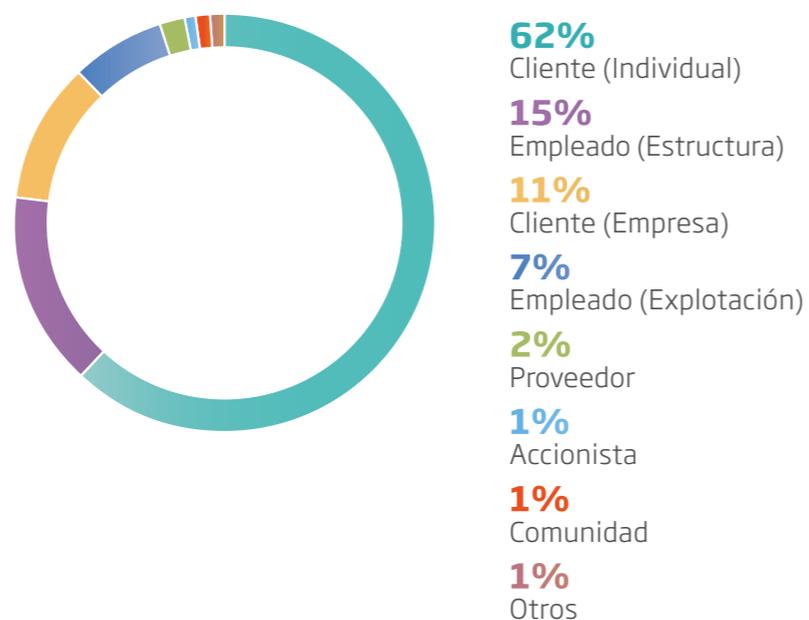
- LA GRAN OPORTUNIDAD DE SABA
- EL TRANSPORTE PÚBLICO COMO COLUMNA VERTEBRAL
- EL CONCEPTO DE TRANSPORTE CAMBIARÁ
- EL CONCEPTO DE TRANSPORTE PERSONAL
- EL SHARING SIGUE EN CRECIMIENTO
- ¿EL COCHE NO ES NADA COOL PARA 1?!
- UNIPERSONAL
- SOLUCIONES ÚNICAS PARA LAS PERSONAS y SOSTENIBLES
- ¿QUÉ OBJETIVO TENÉIS COMO COMPAÑÍA?
- RENTABILIDAD como DESAFÍO**
- LAS GRANDES EMPRESAS NO TIENEN LA CAPACIDAD DE OBSERVAR, TESTEAR y CREAR START-UPS.
- PERO HAY MUCHAS OPORTUNIDADES
- ¿QUE PAPEL JUEGA SABA? y cómo APORTAMOS VALOR? EN QUÉ SOMOS BUENOS? REINVENTAR NOS.
- DISEÑO IDEAS EVOLUTIVAS**
- la pluma del diseñador
- ¿PAGO POR USO o POR CUOTA?
- INCENTIVAR LA PARTE PÚBLICA INTERES MÁS PARA QUE
- MUCHAS OPCIONES y HAY COSAS QUE VUELVEN...
- TIEMPO DINERO y UNA MEZCLA DE MEDIOS DE TRANSPORTE
- COMBINACIONES
- MOBILITY SERVICE
- el patinete
- la puma del diseñador
- ¿PAGO POR USO o POR CUOTA?
- INCENTIVAR LA PARTE PÚBLICA INTERES MÁS PARA QUE
- MOBILITY SERVICE
- el patinete
- la puma del diseñador
- ¿PAGO POR USO o POR CUOTA?
- INCENTIVAR LA PARTE PÚBLICA INTERES MÁS PARA QUE

## MATERIALIDAD

En 2016 se realizó un análisis de materialidad que consistió inicialmente en un estudio comparativo de las compañías de sector y que posteriormente fue ampliado a un análisis detallado de la información reportada por diversos referentes sectoriales y de RSC. A través de estos paneles se elaboró una clasificación de prioridades sobre aspectos de gobierno corporativo, laborales, de producto y servicio, de relación con el territorio, compras responsables, medio ambiente y movilidad sostenible.

Finalmente, se lanzó una encuesta dirigida a los grupos de interés que permitió contrastar las valoraciones asignadas inicialmente a cada aspecto y determinar los aspectos prioritarios (materiales). La encuesta online obtuvo 634 respuestas válidas, cuya distribución por grupos de interés se observa en el siguiente gráfico:

### DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS POR GRUPOS DE INTERÉS



Para la elaboración de la memoria de 2018, siguiendo con la dinámica adoptada para la pasada edición, se ha actualizado el análisis de materialidad mediante entrevistas en profundidad mantenidas con los principales referentes internos a cargo de las distintas áreas clave de la organización. A continuación, se indica la estructura general de la memoria con los temas que han sido identificados como materiales para el Grupo, de conformidad con los Estándares GRI, tanto a nivel de la gestión como de la relación de Saba con el medio ambiente y la sociedad, y que se abordan a lo largo de este informe.

La edición de 2018 presenta algunos cambios respecto de la anterior<sup>1</sup>, incorporados a raíz de los resultados del análisis de materialidad realizado. En este sentido, se han incluido como temas materiales los siguientes aspectos: lucha contra la corrupción, efluentes y residuos, diversidad e igualdad de oportunidades, no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva y evaluación de derechos humanos.

(1) Memoria de Sostenibilidad 2016-2017 <[http://www.saba.eu/pdf/RSC\\_Saba\\_2017\\_es.pdf](http://www.saba.eu/pdf/RSC_Saba_2017_es.pdf)>

# 1

## PILARES ESTRATÉGICOS

### ÉTICA E INTEGRIDAD

En Saba trabajamos para consolidar la transparencia, la eficiencia, la responsabilidad y la sostenibilidad del Grupo, así como a gestionar los riesgos de manera eficiente.

### IMPACTOS ECONÓMICOS

El valor económico generado y distribuido por el Grupo ha sido de 22,6 M€ y de 21,7M€ respectivamente.

### EQUIPO HUMANO

Saba ha empleado un total de 2.338 personas en 2018, un 50% más que el año anterior.



### MEDIOAMBIENTE

Contamos con un sistema de gestión ambiental certificado con ISO14001:2015 e ISO50001:2011 que permite al Grupo optimizar su gasto energético y reducir sus emisiones.

### SOLUCIONES

En 2018 se registraron 1,3 millones de visitas a la web e-commerce y 19.000 transacciones. Asimismo, se desplegó la cobertura 3G en los aparcamientos y se instalaron 144 puntos de carga para vehículos eléctricos. Saba impulsó la lectura de matrículas y el despliegue continuo de los sistemas de acceso y pago electrónico.

# 2

## MOVILIDAD SOSTENIBLE



# 3

## EXPERIENCIA SABA

### USUARIOS

El CAC es eficiencia, innovación tecnológica y proactividad comercial. Con 159 aparcamientos conectados de tres países, se han recibido 1,5 millones de llamadas de interfonía y gestionado 41.000 solicitudes en el área de atención al cliente.

### EMPLEADOS

El Grupo vela por los derechos y libertades de sus empleados a través de medidas para la conciliación laboral-familiar, la formación y desarrollo profesional, y para garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades.

### COMUNIDAD

Saba es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ha participado en iniciativas en favor de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



## PILARES ESTRATÉGICOS

### Ética e integridad

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

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

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

**Los Valores,** nuestra forma de actuar



### Riesgos y cumplimiento

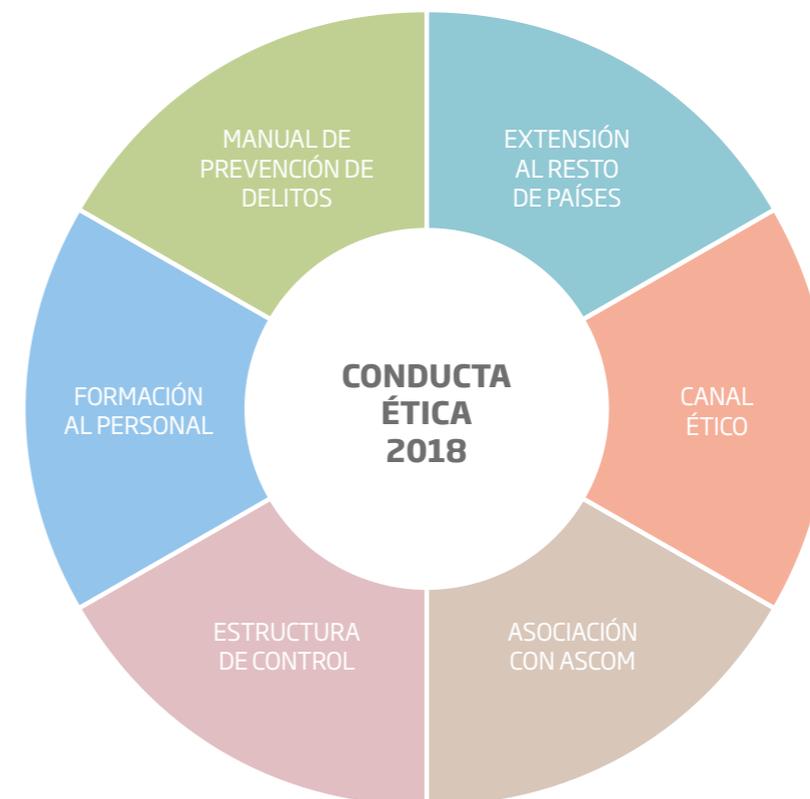
Saba cuenta con un Código Ético que establece el esquema de referencia que debe regir el comportamiento de la compañía y el de sus empleados. Su texto está disponible en la página web corporativa: <http://saba.eu/es/informacion-corporativa/codigo-etico>

Saba promueve que las empresas filiales y participadas se rijan por patrones de conducta y valores establecidos en el Código Ético, sin perjuicio de las adecuaciones que puedan ir realizándose con el fin de respetar la legislación específica propia de cada uno de los países en los que opera el Grupo. El Código Ético ha sido aprobado por los Órganos de Administración de las diferentes empresas de Saba y entregado a todos los empleados del Grupo, con carácter vinculante.

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, 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.

### Principales actuaciones en conducta ética

Desde 2011, Saba ha aprobado e implementado diversas normativas y procedimientos con el fin de consolidar la transparencia, la eficiencia, la responsabilidad y la sostenibilidad como los pilares básicos que guían la actuación del Grupo, así como ciertas medidas para la prevención de delitos.



## Estructura de control del Modelo de Prevención



El Comité Ético celebra reuniones periódicas; en 2018 se han celebrado cuatro reuniones ordinarias y una reunión extraordinaria. Con periodicidad anual, el Comité Ético informa al Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. acerca de la actividad realizada durante el año, entre otras: las actividades de revisión del Modelo y/o las infracciones detectadas en la realización de dichas previsiones. En Italia, Portugal y Chile existen Comisiones locales del Comité Ético, que se reúnen periódicamente y que reportan al Comité Ético corporativo.

### Canal Ético

Saba dispone en cada uno de los países en los que opera de un Canal Ético a disposición de sus empleados para comunicar cualquier indicio o sospecha de comportamiento contrario a la legalidad y/o infracciones del Código Ético. A lo largo del ejercicio 2018 se ha registrado una sola denuncia al canal de denuncias de Saba Infraestructuras, S.A cuyo tratamiento se encuentra actualmente en curso.

## Formación específica

En la fase de elaboración del Modelo de Prevención de Delitos se mantuvieron reuniones con cada uno de los miembros del Comité de Dirección con la finalidad de detectar los potenciales riesgos derivados de su ámbito de actuación, procesos y controles existentes. En 2018, se realizaron sesiones formativas dirigidas a los responsables de los controles, es decir, las personas designadas por cada área del Grupo que colaboran con la Comisión de Prevención de Delitos para comprobar la eficacia de los controles existentes. En total se realizaron 10 sesiones formativas, a las que asistieron 27 personas.

## Lucha contra la corrupción y soborno

En materia de corrupción y Soborno, Saba cuenta con una normativa interna que estipula los criterios exigidos a las empresas que componen el Grupo en su relación con la Administración pública y los funcionarios y autoridades –tanto nacionales como extranjeros– así como con otras empresas, al objeto de:

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

Es de aplicación a todos los empleados de las empresas del grupo Saba y 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 relación con lo anterior, el Código Ético, en su artículo 9 establece las pautas que deben regir las relaciones de Saba con las Administraciones públicas y prohíbe explícitamente 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, en concreto:

- Ofrecer o entregar regalos o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o cualquier persona que participe en el ejercicio de la función pública.
- 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.
- 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.
- 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.

### Lucha contra el blanqueo de capitales

Saba no es sujeto obligado por la Ley de prevención del blanqueo de capitales. El Código Ético del Grupo estipula, 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, se prohíbe 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.





## IMPACTOS ECONÓMICOS

### Valor económico directo generado y distribuido

|  |   | 31/12/2017       | 31/12/2018       |
|--|---|------------------|------------------|
| <b>Valor económico directo generado</b>    |   | <b>214.775</b>   | <b>225.921</b>   |
| Ingresos                                   | Ventas netas, ingresos obtenidos de inversiones financieras e ingresos por ventas de activos  | 214.797          | 207.055          |
| <b>Valor económico directo distribuido</b> |   | <b>(206.678)</b> | <b>(217.866)</b> |
| Costes operacionales                       | Pagos a proveedores de servicios, amortización del inmovilizado, provisiones por deterioro de activos y pérdidas por venta de activos | (114.820)        | (125.527)        |
| Salarios y beneficios de los empleados     | Coste de los empleados y ejecutivos   | (41.460)         | (42.901)         |
| Pagos a proveedores de capital             | Gastos financieros y dividendos   | (33.956)         | (30.905)         |
| Pagos a la Administración Pública          | Gastos por impuestos devengados durante el ejercicio  | (16.442)         | (18.533)         |
| <b>Valor económico retenido</b>            |   | <b>8.097</b>     | <b>8.055</b>     |

Los datos relativos a variables económicas, desempeño y gestión financiera se encuentran publicados en el Informe Anual del ejercicio 2018. En este sentido, a continuación, se indica el resultado del ejercicio 2018 generado en cada uno de los países que constituyen el ámbito de operaciones de Saba:

### RESULTADO DEL EJERCICIO POR PAÍS

a 31 de diciembre de 2018 / (miles de euros)

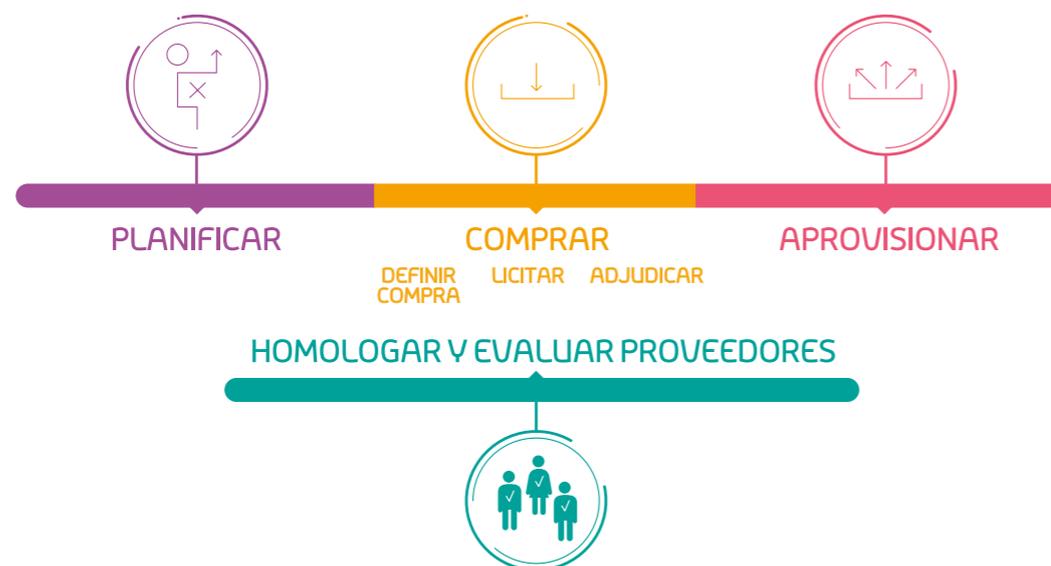
|                        |                              |                         |                          |                      |                       |
|------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------|
| <b>8.745</b><br>España | <b>-1.167</b><br>Reino Unido | <b>-1.423</b><br>Italia | <b>2.381</b><br>Portugal | <b>-630</b><br>Chile | <b>149</b><br>Andorra |
|------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------|

## Cadena de valor

En una organización compleja y extendida geográficamente como Saba, la relación con los proveedores y sus cadenas de valor resulta clave para alcanzar los objetivos técnicos y económicos. Como respuesta a esa necesidad, contamos con un modelo de compras que permite gestionar los procesos de compra habitual, así como las necesidades de los proyectos específicos encontrando los aliados estratégicos para una calidad homogénea y predecible para todos los negocios y territorios en los que operamos.

El modelo establece distintas categorías de compra según la cuantía del negocio y se basa en la colaboración de los distintos departamentos, estableciendo los roles para el área de compras y el área funcional que tiene la necesidad, y coordinando los departamentos de soporte de control de gestión y asesoría jurídica.

El modelo contempla además la homologación y evaluación constante de los proveedores, asegurando así un proceso de mejora continua. A partir de 2018 el proceso de evaluación técnica de los proveedores en las licitaciones contempla una valoración superior a los casos en que se ofrezcan soluciones que contribuyan a una mejora de la gestión ambiental o de la eficiencia energética.



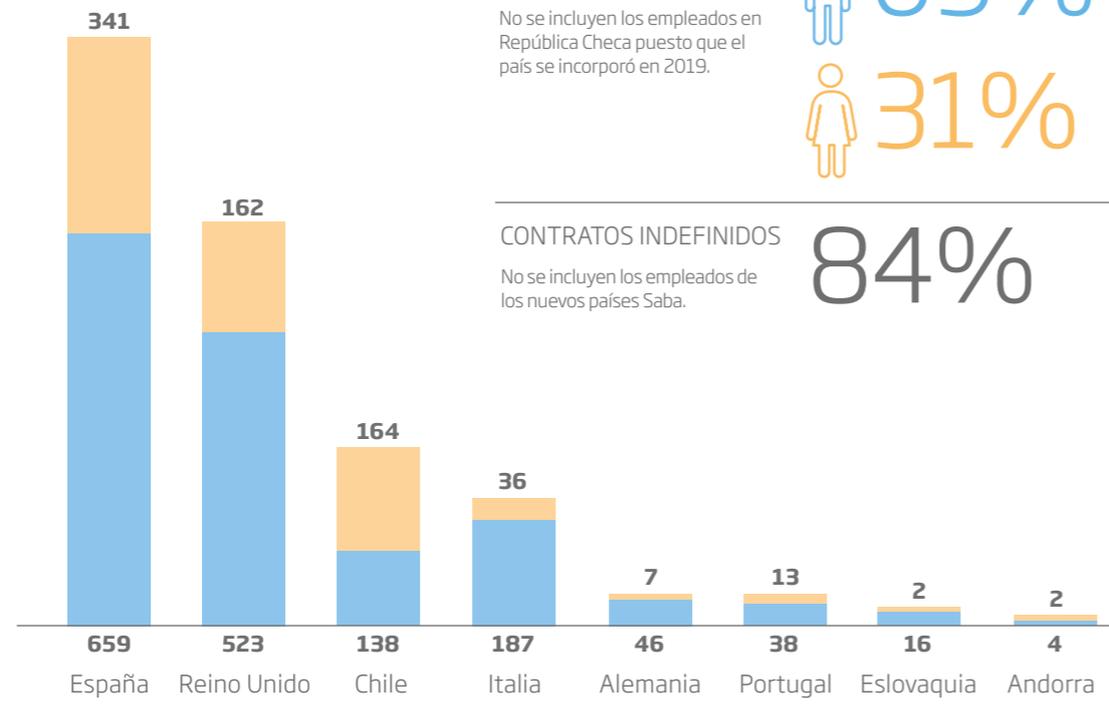
## Equipo humano

Las personas que conforman el Grupo son la base esencial para sostener lo que se podría denominar como el estilo Saba: cultura de servicio al cliente, compromiso con el entorno, responsabilidad y honestidad con los proveedores e implicación con la sociedad. El Grupo trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, velando por mantener una alineación adecuada entre las necesidades de sus profesionales y los objetivos estratégicos del Grupo y fomentar una relación de compromiso mutuo para progresar conjuntamente.

Los cinco pilares en los que se basa la cultura corporativa de Saba reflejan la importancia de las personas para la consecución del éxito de la organización:

- Dotar a las personas de un entorno laboral óptimo, basado la confianza y el compromiso recíproco.
- Promover la colaboración y el diálogo en el trabajo.
- Ofrecer oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional.
- Gestionar la diversidad como una fuente de riqueza para la innovación y el aprendizaje.
- Trabajar con equipos profesionales y capacitados para contribuir a la eficiencia y mejora continua del Grupo.

**PLANTILLA POR PAÍS Y POR GÉNERO**  
a 31 de diciembre de 2018



**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO**

No se incluyen los empleados en República Checa puesto que el país se incorporó en 2019.



**CONTRATOS INDEFINIDOS**

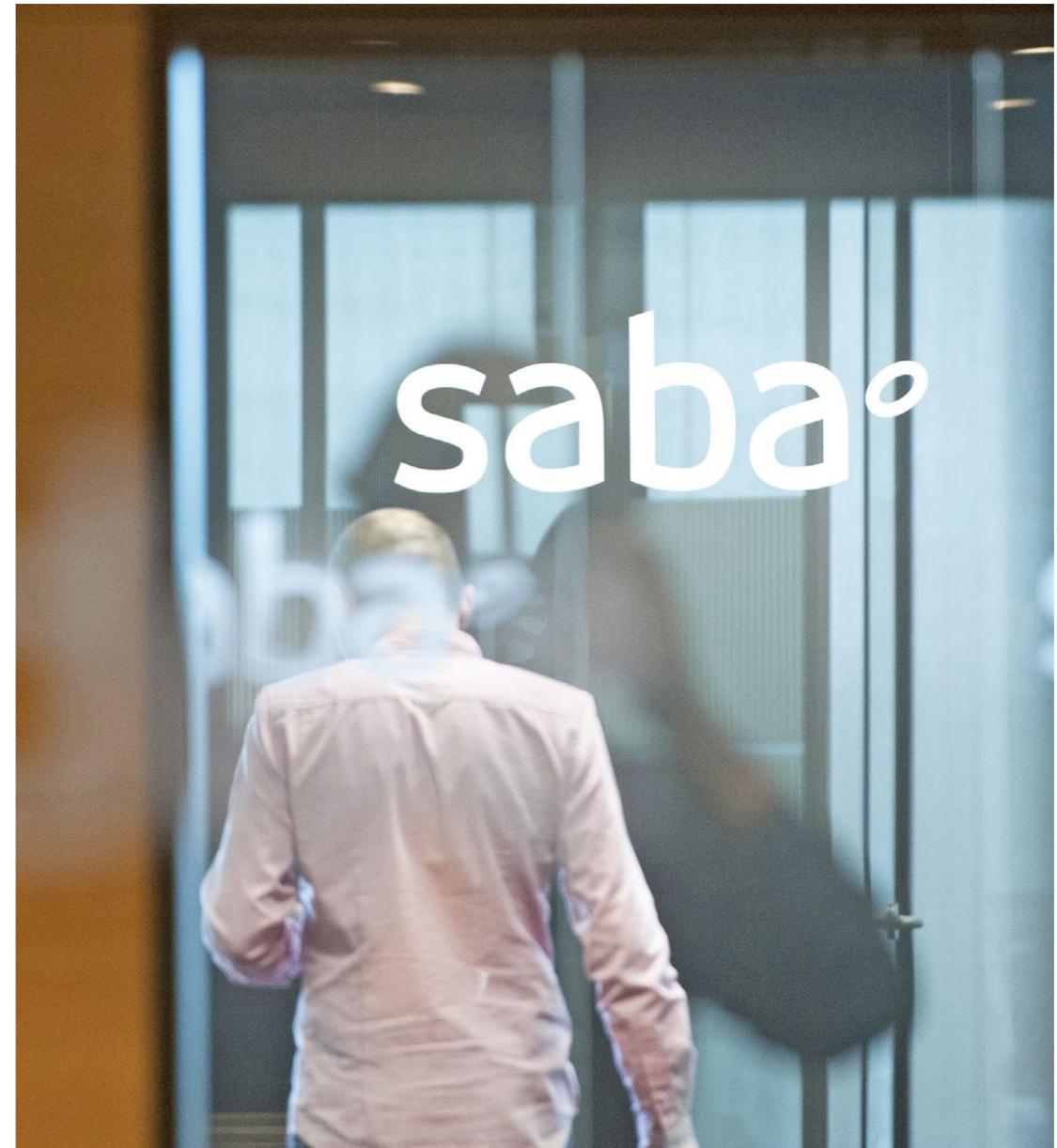
No se incluyen los empleados de los nuevos países Saba.



**Modalidades de contrato**

Como consecuencia del crecimiento y la expansión internacional, el Grupo ha experimentado un incremento de la plantilla de más del 50%, cerrando el 2018 con un total de 2.338 empleados distribuidos en cada uno de los países en los que opera, frente a los 1.529 de 2017.

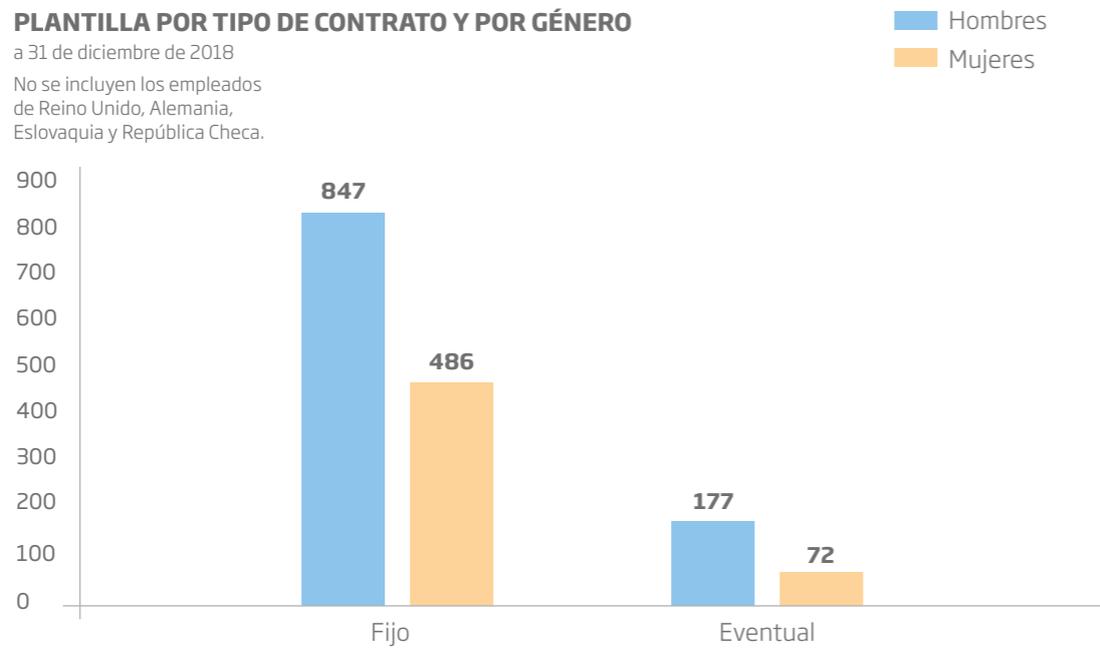
En materia de recursos humanos, una de las prioridades del Grupo es asegurar un empleo de calidad y con condiciones laborales óptimas y estables, por lo que año tras año aumentan los contratos fijos frente a los eventuales. En 2018, el 84% de los empleados trabajaba con contrato indefinido, mientras que tan solo un 16% lo hacía con contrato eventual, una modalidad en la que predominan los empleados del género masculino.



### PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y POR GÉNERO

a 31 de diciembre de 2018

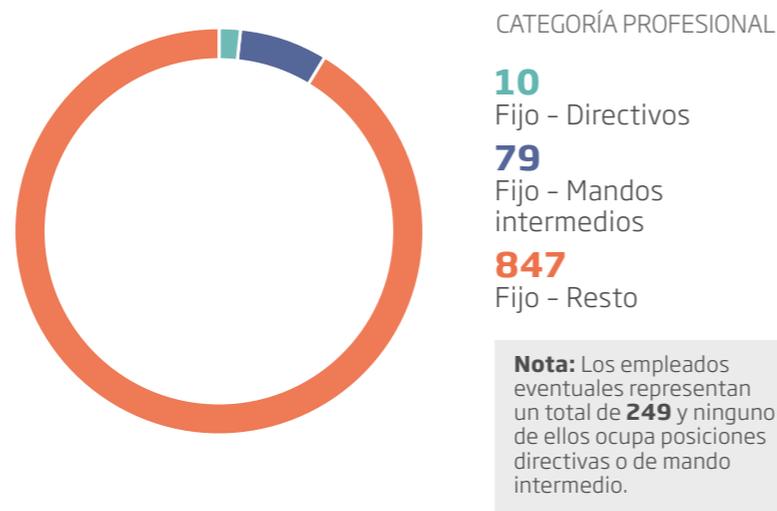
No se incluyen los empleados de Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y República Checa.



### PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a 31 de diciembre de 2018

No se incluyen los empleados de Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y República Checa.

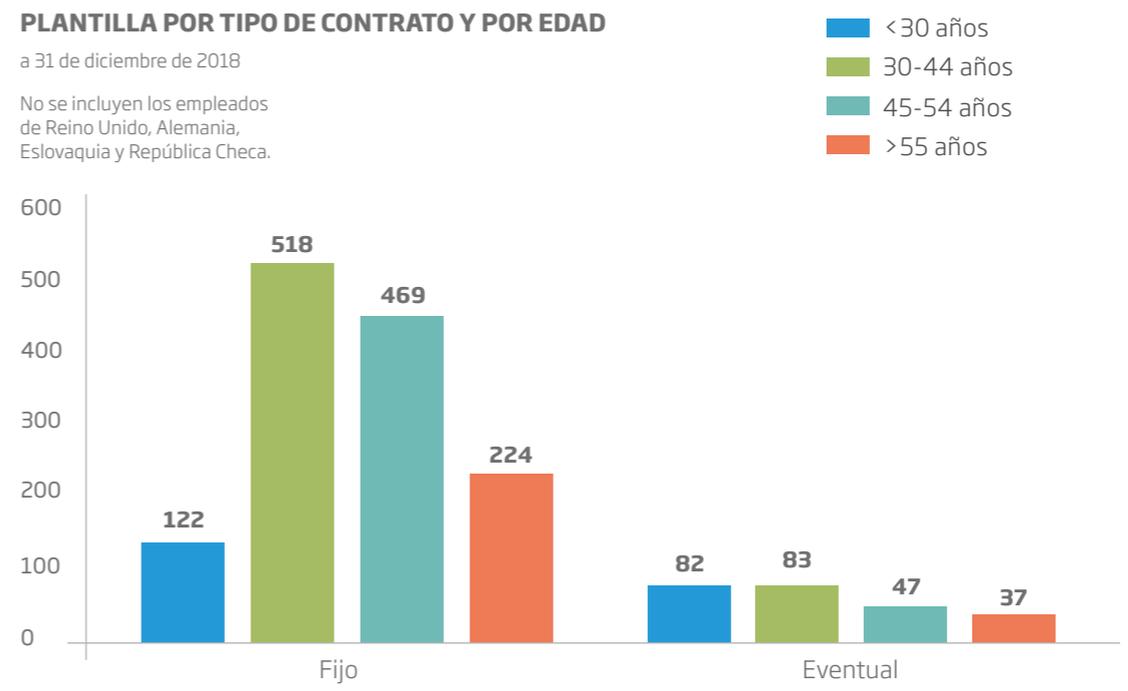


La importancia de las personas para conseguir el éxito de la organización también pasa por ofrecer oportunidades de crecimiento y de desarrollo profesional, así como incluir diversidad de personal como fuente de riqueza para la innovación y el aprendizaje conjunto. Por ello, el objetivo de Saba es alcanzar una distribución equilibrada de la plantilla por rangos de edad. Actualmente, la media de edad de los empleados de Saba se sitúa en torno a los 40 años y la mayor parte de la plantilla se encuentra entre los 30 y los 54 años.

### PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y POR EDAD

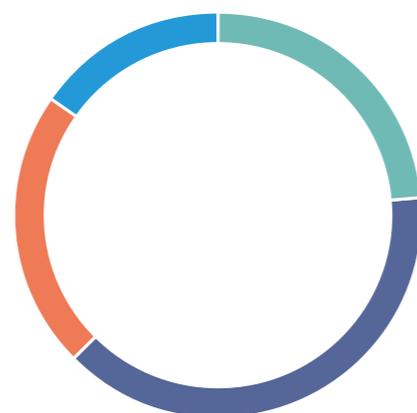
a 31 de diciembre de 2018

No se incluyen los empleados de Reino Unido, Alemania, Eslovaquia y República Checa.



**DESPIDOS POR EDAD**

a 31 de diciembre de 2018



- 11**  
< 30 años
- 22**  
30-44 años
- 14**  
45-54 años
- 10**  
> 55 años

En 2018 se han producido un total de 57 despidos, de los cuales un 39% corresponden al colectivo de entre 30 a 44 años, que representa el 38% del total de la plantilla. Por categorías profesionales, no se han registrado despidos en directivos; uno de los despidos corresponde a mandos intermedios y prácticamente la totalidad se han dado en el resto de la plantilla.

**DESPIDOS EN 2018: 57**

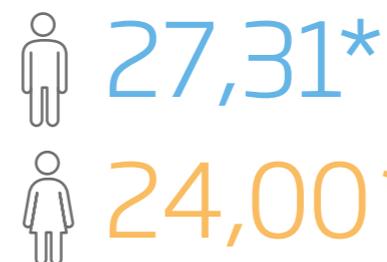


**TASA DE ROTACIÓN: 57%**



**REMUNERACIÓN MEDIA EN 2018 POR GÉNERO**

(\*) Cifras en miles de euros



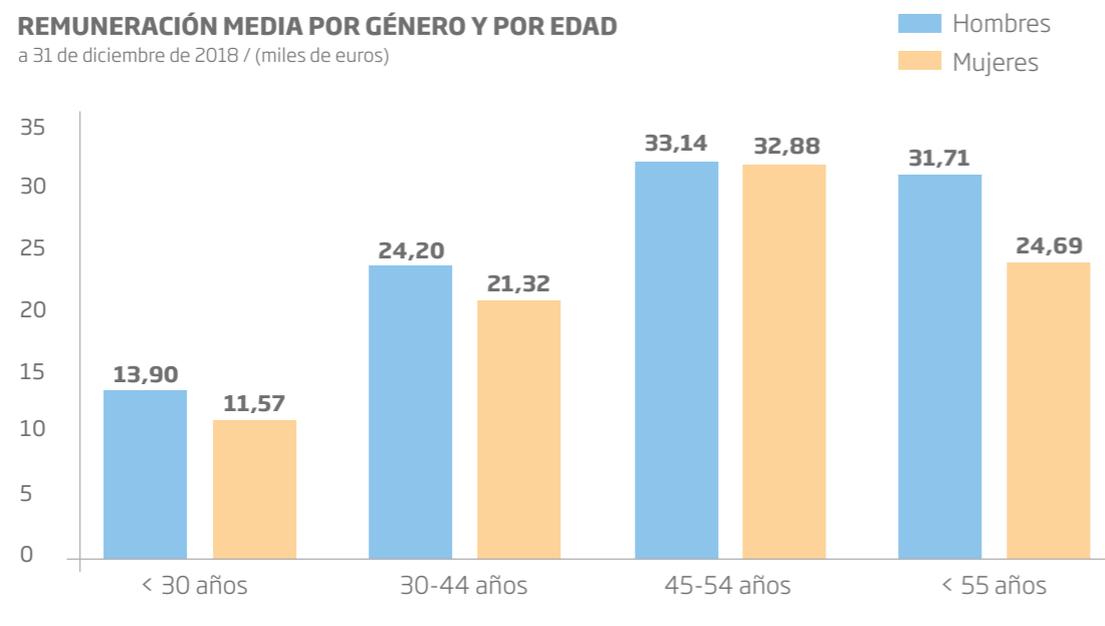
**BRECHA SALARIAL 12%**



## Remuneraciones

### REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO Y POR EDAD

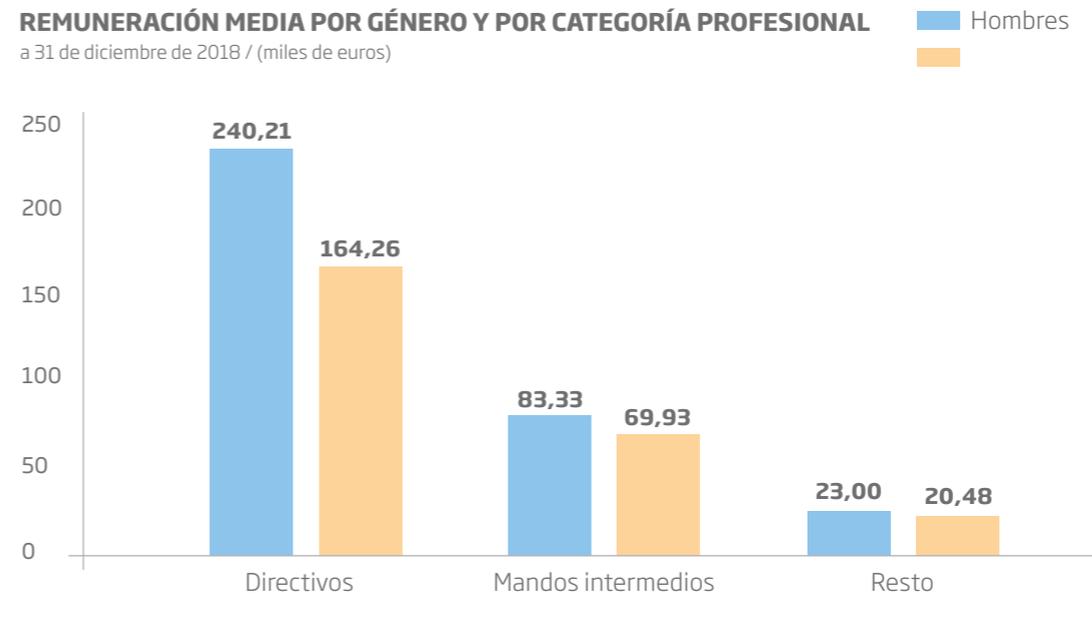
a 31 de diciembre de 2018 / (miles de euros)



La brecha salarial, entendida como la diferencia salarial existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como el porcentaje diferencial respecto al salario masculino, se sitúa en 2018 en un 12,1%, por debajo de las medias española y europea, que actualmente ascienden a 14,2% y 16,2% respectivamente<sup>2</sup>.

### REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL

a 31 de diciembre de 2018 / (miles de euros)



Desde hace años, Saba trabaja para reducir la brecha salarial, con múltiples iniciativas que reflejan su compromiso con la igualdad de oportunidades y la transparencia. Sin embargo, a día de hoy existe todavía un claro recorrido de mejora, por lo que la reducción de la brecha sigue siendo uno de los objetivos del Grupo.

(2) Fuente: <[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equalpayday\\_factsheets\\_2018\\_country\\_files\\_spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_spain_es.pdf)>

## Salud y seguridad

Saba dispone de una política de prevención de riesgos laborales común para España, Italia, Portugal y Chile e integrada en el Sistema Integrado de Gestión de Saba. En 2018 ha obtenido únicamente 10 hallazgos menores en las auditorías OHSAS 18001 de los 4 países, todas ellas contestadas. En 2018, España dispone de un Plan de Bienestar y Salud para los empleados de oficinas y de una plataforma de gestión Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) en España, Italia, Chile y Portugal.



Nota: No se han registrado accidentes de trabajo mortales.

## Absentismo

Conocedores de que la salud, la seguridad y el bienestar de las personas que trabajan en Saba inciden directamente en la tasa de absentismo, Saba dispone de un modelo de gestión del absentismo que permite llevar un seguimiento mensual de los indicadores clave y de su impacto en costes. A fin de minimizar algunas de las principales causas de absentismo, el Grupo ha implementado diversas actuaciones encaminadas a facilitar la gestión integral de la salud de las personas que trabajan en Saba:

**HORAS DE ABSENTISMO**  
en 2018

**156.312**

Para el cálculo se han considerado las ausencias por: visitas médicas generales y a especialistas, enfermedad común, ausencias injustificadas y permisos retribuidos.

- La existencia de un **servicio médico** a disposición de los empleados.
- La coordinación de los servicios de la mutua de accidentes y el servicio médico de la empresa para ofrecer **servicios de fisioterapia gratuitos** (los cuales tienen un impacto positivo en la prevención de lesiones articulares/osteomusculares o más rápida recuperación de los mismos).
- Programa Anual de Salud y Bienestar**, el cual va dirigido a transmitir y concienciar de buenos hábitos en materia de alimentación, higiene postural, control de riesgo de glaucoma y prácticas de equilibrio personal.
- Puesta en marcha de **entrevistas de retorno al puesto de trabajo** tras los periodos de baja de duración media/alta.



## MOVILIDAD SOSTENIBLE

### Soluciones

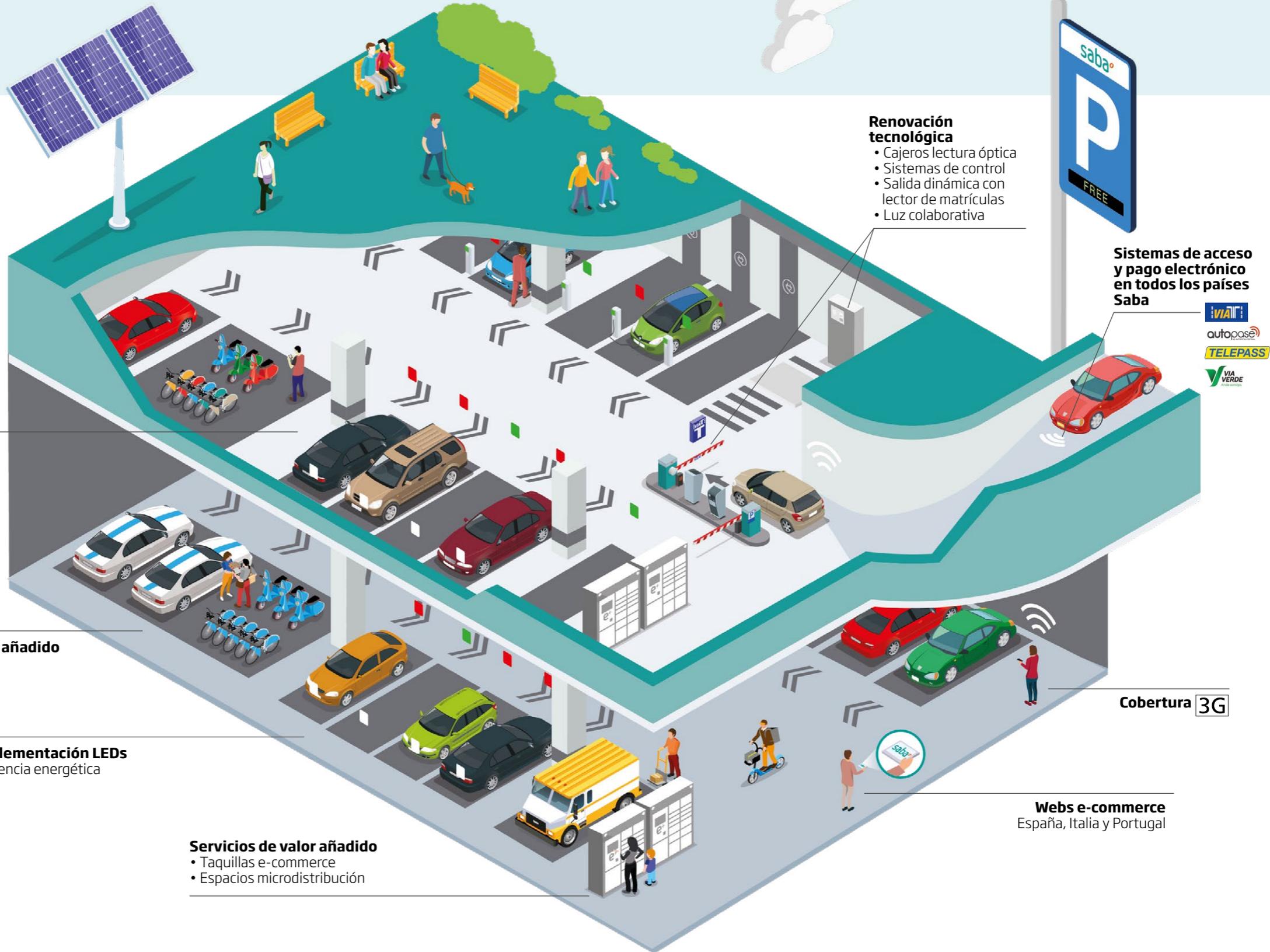
Saba concibe el aparcamiento como un *hub* de servicios sostenible integrado en la cadena de la movilidad de las ciudades; una infraestructura moderna y tecnológicamente avanzada donde convivan distintos servicios y medios de transporte. Las instalaciones del Grupo se encuentran abiertas las 24 horas del día, contribuyendo a la reducción del tráfico de agitación mediante la desaparición progresiva de los vehículos de la vía pública y liberando espacio para los vehículos en circulación.

La mejora continua en la calidad del servicio es una prioridad para Saba. Con una apuesta firme por la excelencia en la gestión operativa y la eficiencia, el Grupo se encuentra en un proceso de innovación permanente mediante la introducción de las nuevas tecnologías. El modelo de aparcamiento de Saba se basa en unas instalaciones funcionales, luminosas, seguras y sostenibles que ofrezcan a los usuarios servicios de valor añadido.

Desde 2014, el Grupo ha modernizado más de 44 aparcamientos en España, Italia, Portugal y Chile. Estas operaciones responden a una redefinición de la imagen de Saba, que se focaliza en la ampliación de las plazas y la aplicación de un diseño que proporcione más luminosidad y mayor sensación de confort.



**IMPULSAR LA MOVILIDAD  
SOSTENIBLE  
A TRAVÉS DEL  
APARCAMIENTO**



**Remodelación instalaciones**  
Diseño funcional y luminoso

**Servicios de valor añadido**  
• Vehículo eléctrico  
• Servicios *sharing*

**Implementación LEDs**  
Eficiencia energética

**Servicios de valor añadido**  
• Taquillas e-commerce  
• Espacios microdistribución

**Renovación tecnológica**

- Cajeros lectura óptica
- Sistemas de control
- Salida dinámica con lector de matrículas
- Luz colaborativa

**Sistemas de acceso y pago electrónico en todos los países Saba**



**Cobertura 3G**

**Webs e-commerce**  
España, Italia y Portugal

### Uso de soluciones alternativas

En 2018, Saba, junto con otras diez entidades privadas y públicas ha financiado un estudio realizado por la Fundación Creafutur sobre los ciudadanos y la movilidad en Barcelona.

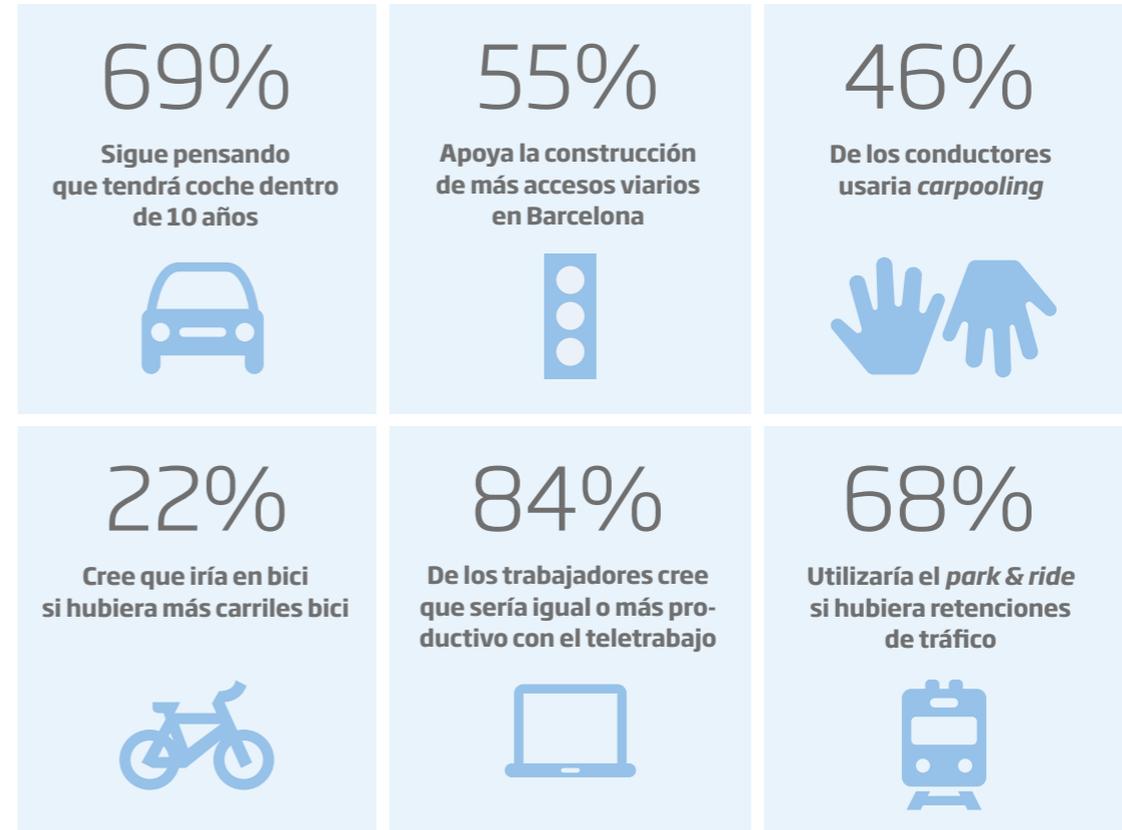
En concreto, el estudio pretende analizar hasta qué punto evolucionarán en un futuro las actitudes y comportamientos de los ciudadanos en relación con sus trayectos diarios en Barcelona y su región metropolitana.

Más específicamente, la dinámica del estudio ha consistido en:

- 1) Segmentar a los ciudadanos según sus actitudes y percepciones entorno a la movilidad, la tecnología y la sostenibilidad.
- 2) Identificar y cuantificar los indicadores clave que definen el patrón de movilidad y comportamiento de cada segmento.
- 3) Evaluar las expectativas de cambio de comportamiento en cada segmento.



Resultados del estudio:



### Avenida Futuro

Se trata de un movimiento colectivo, que nace en el seno de la asociación Barcelona Global, y que reúne a un gran número de empresas, entidades sociales y ciudadanos, apostando claramente por la innovación. Se concibe como un gran laboratorio de ideas que ha de conectar la capacidad de iniciativa y de creatividad del conjunto de la ciudadanía para definir, promover y construir las ciudades de mañana.

Los grandes retos que se plantea el proyecto giran alrededor de la búsqueda de respuestas y soluciones al reto de crear un futuro que combine elementos como el diseño y la productividad, la creatividad y la tecnología, la iniciativa emprendedora y la inclusión social, la cultura y la investigación o bien la responsabilidad hacia el medio ambiente y los inversores, entre muchos otros.

Entre los proyectos que se presentaron en 2018, Saba participó en la BCN Mobility Social Network, una plataforma de movilidad basada en la colaboración de todos los actores implicados en ella. Con esta herramienta cada ciudadano podrá seleccionar el servicio más adecuado para gestionar cada desplazamiento individual por la ciudad.



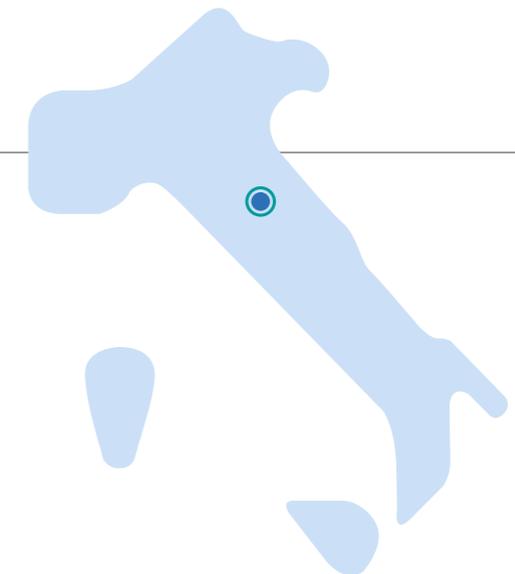
### Proyecto Perugia

En el periodo 2017-2018 se llevó a cabo el proyecto de gestión integrada de la red de aparcamientos de la ciudad italiana de Perugia, donde actualmente Saba cuenta con un total de 4.000 plazas de aparcamiento distribuidas entre 6 parkings (off-street) y 2.000 plazas en las calles (on-street).

Saba, en colaboración con el Ayuntamiento y la Autoridad del Transporte, ha desarrollado este proyecto con el objetivo de gestionar la movilidad del centro de la ciudad de una forma eficiente e inteligente, además de tener el control de la zona azul. Como resultado, se han implementado las siguientes mejoras:

- Sensores en las calles.
- Control de acceso al centro histórico de la ciudad.
- Infraestructuras y tecnología remodeladas (RFID, Telepass, códigos QR, Pago Móvil Integrado).
- Señalización física dinámica (paneles de información en las calles).
- Publicación e información dinámica para los canales digitales.

Perugia  
**168.000**  
habitantes



## Medio Ambiente

Un concepto clave para Saba es la responsabilidad ambiental. Ser responsable con el medio ambiente no sólo es relevante desde el punto de vista de la sostenibilidad, sino que es crítico desde la perspectiva empresarial de Saba: no es posible una movilidad sostenible sin un apropiado enfoque en ahorro de la energía, reducción de emisiones y adaptación al cambio climático. En este sentido, las políticas medioambientales establecidas en el Grupo están dirigidas principalmente a la mejora de la eficiencia energética y la gestión de los residuos de acuerdo con la legislación vigente, siempre con orientación al objetivo de minimizar el impacto medioambiental de la actividad.

### SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

# ISO14001:2015

**Medio Ambiente**

España, Italia, Portugal, Chile



# ISO50001:2011

**Eficiencia energética**

España e Italia, previsto para Portugal en 2019



En 2018, Saba ha obtenido la certificación ISO50001, que se suma a la certificación ISO140001, siendo la primera organización del sector en disponer de un sistema de gestión medioambiental acreditado con ambas certificaciones. Este hecho implica la implantación de un modelo de mejora continua que permite integrar la gestión de la energía y de los riesgos medioambientales en la estrategia del Grupo y conseguir una ubicación más eficiente de los recursos.

Los principales objetivos de Saba en materia medioambiental son: implementar acciones que minimicen las emisiones de CO<sub>2</sub> derivadas de la actividad a través de la mejora de los procesos; la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y sostenibles; una clara apuesta por la movilidad sostenible y una mejora en el diseño de sus instalaciones. Para involucrar a todos los miembros de la organización en este propósito, Saba cuenta con un programa de formación continua en materia medioambiental y de eficiencia energética, llevando a cabo sesiones de *e-learning* y acciones de sensibilización dirigidas a todos los empleados.

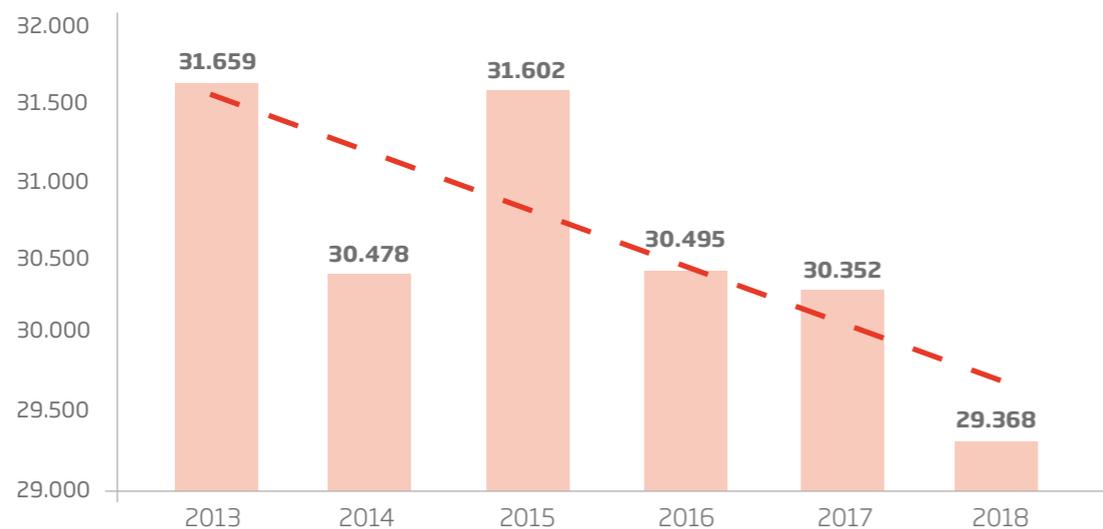


## Energía

El sistema de eficiencia energética de Saba cuenta con una herramienta de monitorización a tiempo real que permite el seguimiento y control de los consumos energéticos. En 2018, este sistema se encontraba implementado en España e Italia, estando prevista su implementación en Portugal para 2019. En 2018, el consumo energético del Grupo asciende a 29.368.182 kWh, lo que supone una reducción del 3,24% con respecto al año anterior.

### CONSUMO ENERGÉTICO

Datos expresados en MWh

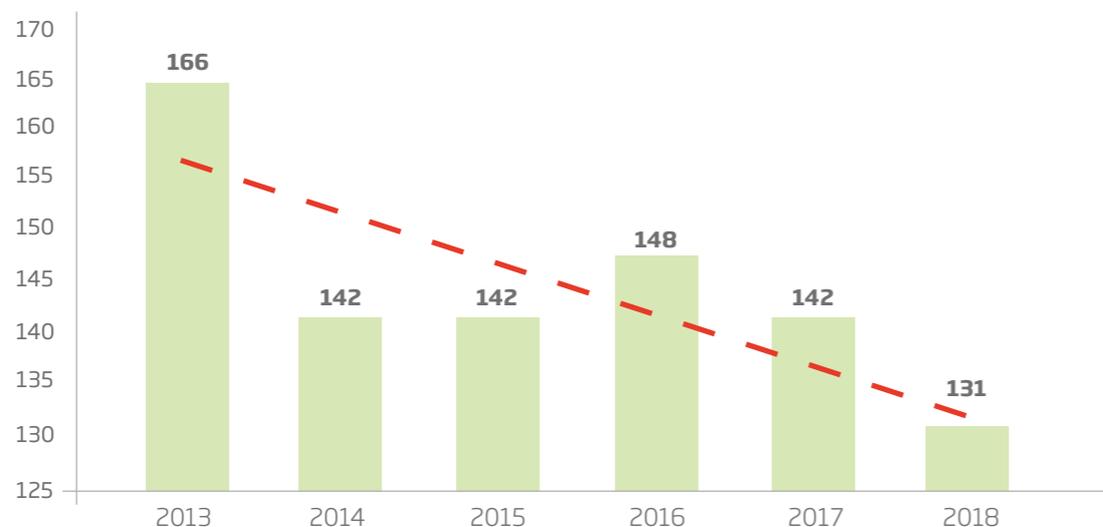


Según se observa, el consumo energético de Saba ha mantenido una tendencia decreciente a lo largo de los últimos cinco años, fruto de las políticas implementadas en materia medioambiental. Adicionalmente, teniendo en cuenta el incremento del volumen de operaciones del Grupo, se puede percibir el perfil energético en función de la cifra de negocios.



## INTENSIDAD ENERGÉTICA

Datos expresados en MWh/M€



## Emisiones

Desde el año 2011, Saba mide sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mediante la norma Greenhouse Gas Protocol, que es la herramienta internacional más utilizada para el cálculo y la comunicación del inventario de emisiones a la atmósfera. Además, desde el año 2015, la huella de carbono del Grupo cuenta con una verificación anual por parte de un tercero independiente.

Las emisiones incluidas en el cálculo de la huella de carbono se dividen en tres categorías:

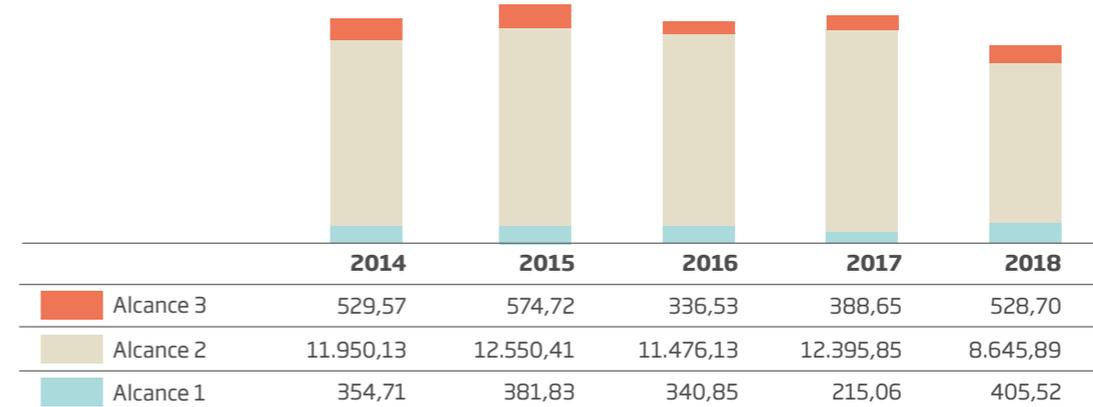
- **Alcance 1:** son las emisiones que surgen de utilizar directamente combustibles o de emplear directamente gases de efecto invernadero. Esta medición incluye el consumo de gasóleo en instalaciones, los combustibles consumidos por la flota propia y el uso de gases refrigerantes.
- **Alcance 2:** son las emisiones indirectas, es decir, que se generan fuera de la empresa pero que forman parte del impacto de la misma empresa. Principalmente este tipo de emisiones se generan con el consumo de energía eléctrica de la red.

- **Alcance 3:** son más emisiones indirectas por los movimientos de personal, viajes corporativos y mercancías o servicios de terceros, incluyendo la generación de residuos. Es decir, emisiones que no se generan directamente pero que la propia actividad hace que se produzcan.

En el caso de Saba, las emisiones más relevantes son las de alcance 2, que en 2018 representan cerca del 75% de las emisiones totales, que ascienden a 11.598,11 toneladas equivalentes de dióxido de carbono.

## EMISIONES GEI

Datos expresados en Tn CO<sub>2</sub>

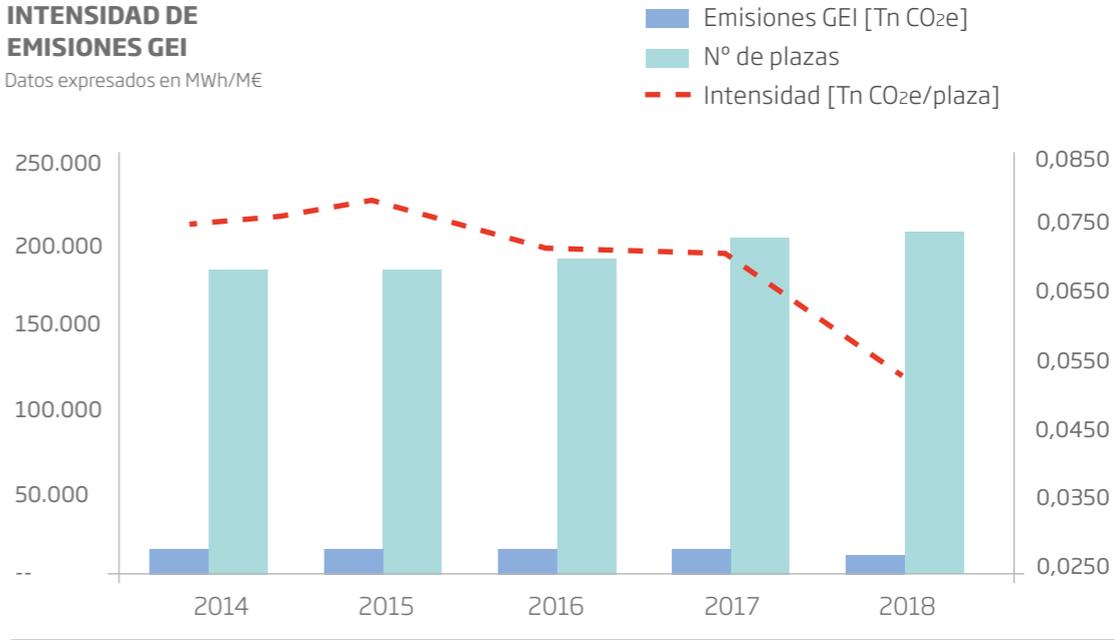


En cuanto a la evolución de las emisiones en los últimos cuatro años, cabe señalar que en 2018 se ha registrado el valor mínimo, con una reducción del 22,76% respecto al año anterior. Por tipo de emisiones, la reducción más significativa se ha producido en las emisiones de alcance 2, con un 30,25% menos que en 2017. Además, considerando el incremento continuo de las operaciones, a continuación, se indica la evolución de las emisiones en función del número de plazas de aparcamiento.



### INTENSIDAD DE EMISIONES GEI

Datos expresados en MWh/M€



En 2018 Saba ha alcanzado una reducción de su factor de intensidad de emisiones, pasando de un 0,0720 en 2017 a un 0,0554. Este hecho se explica, por un lado, por el incremento en el número de plazas y, por otro, por la reducción de emisiones de GEI mencionada anteriormente.

# EXPERIENCIA SABA

## EXPERIENCIA DEL USUARIO

### Satisfacción del cliente

Saba se esfuerza por ser un referente en áreas como la eficiencia, la innovación tecnológica y la proactividad comercial. En este sentido, su Centro de Atención y Control (CAC) responde de forma transversal a este posicionamiento. El CAC ha comportado una mejora en la atención al cliente, actuando no sólo como un centro de gestión en remoto, sino como un verdadero *call center* con vocación comercial que aumenta la calidad del servicio.

En 2018, se ha consolidado la internacionalización del CAC iniciada en 2017, cerrando el año con 159 aparcamientos conectados de España, Italia y Portugal. El CAC recibió 41.000 solicitudes relacionadas con la actividad comercial y de Atención al Cliente a través de sus distintos canales de comunicación.

Además, atendió 1.500.000 llamadas de interfonía desde los aparcamientos, lo que representa una media de 4.100 llamadas diarias, solucionando todo tipo de incidencias y operando en remoto, siete días a la semana, 365 días al año. Asimismo, atendió 75.000 solicitudes relativas a productos vía mail.

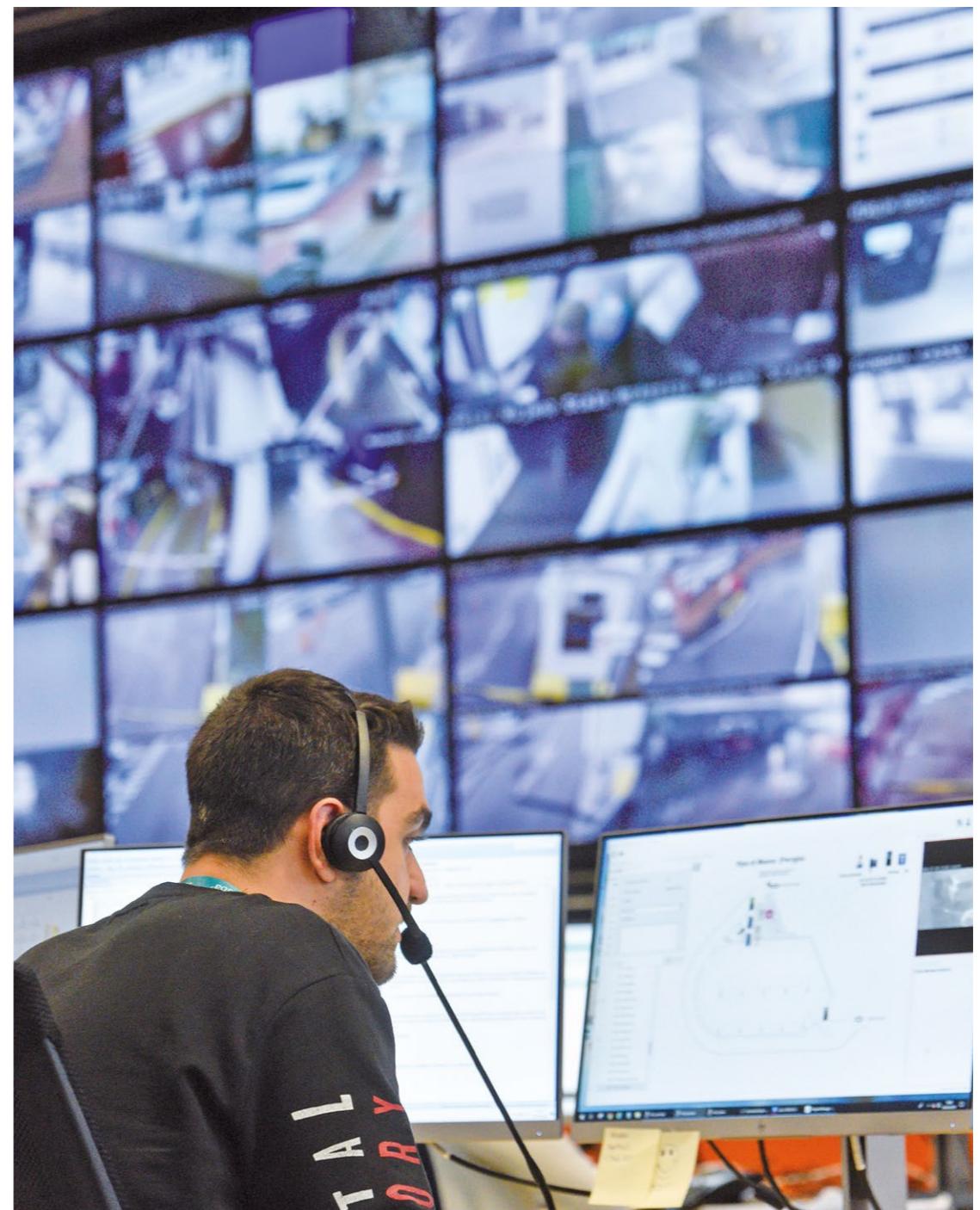


### ACTIVIDAD COMERCIAL Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN 2018

**159** Aparcamientos conectados mediante el CAC 

**41.000** Solicitudes recibidas en el CAC 

**1.500.000** Llamadas atendidas en el CAC 



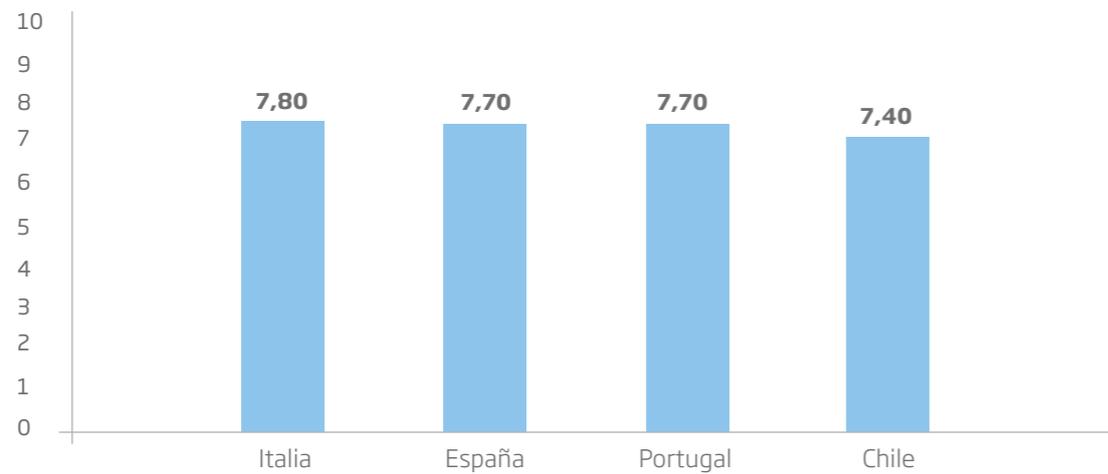
Desde febrero de 2018, Saba cuenta con presencia en las redes sociales (Twitter, Facebook y WhatsApp), que constituyen un nuevo canal de atención al cliente que revierte en una mejora del servicio ofrecido a uno de sus principales públicos de interés. El número de requerimientos recibidos en redes sociales en 2018 asciende a 1.700.

**Casos atendidos en redes sociales en 2018**



**GRADO DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE**

Calculado a partir de los resultados de las encuestas realizadas en 2018

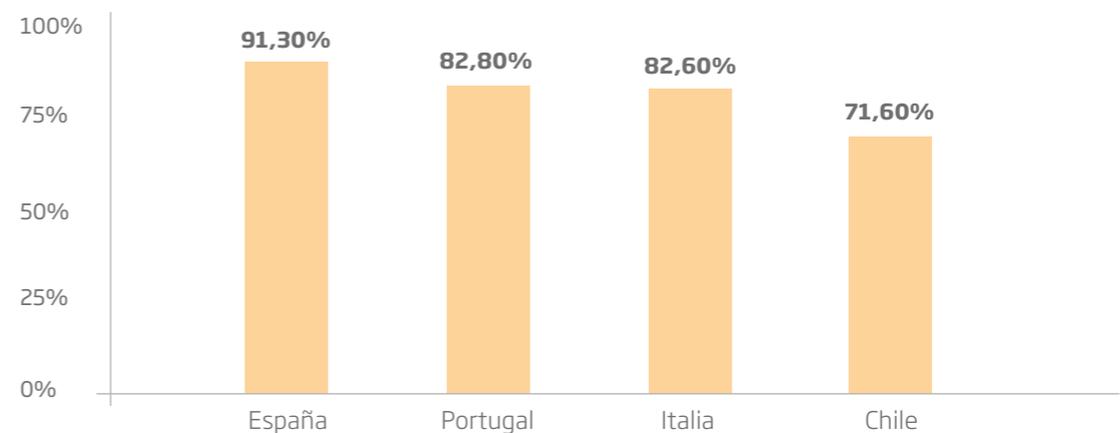


Con el fin de evaluar y realizar un seguimiento de la satisfacción del cliente respecto a los servicios prestados en los aparcamientos, desde 2005, Saba realiza anualmente la Encuesta de Satisfacción de Clientes, de forma presencial a clientes reales (rotación y abonados), en una muestra de aparcamientos que se mantiene año tras año, lo que permite comparar datos históricos, garantizando la representación de todas las zonas de la red de aparcamientos. Esta es una herramienta valiosa para Saba que posibilita detectar las áreas de mejora.

Asimismo, desde 2006, el Grupo realiza acciones de Mystery Shopping, que reflejan 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. Esta herramienta permite a Saba medir el funcionamiento de los procesos establecidos y la calidad de servicio ofrecida al cliente, a través de una evaluación real y objetiva, para establecer las líneas de actuación necesarias para su mejora.

**ÍNDICE DE CALIDAD GLOBAL POR PAÍS**

Calculado a partir de los resultados de las encuestas y Mystery Shopping realizados en 2018.





### **Salud y seguridad de los consumidores**

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

Estos equipos, homologados para su uso de acuerdo con la legislación vigente, son capaces de analizar el ritmo cardíaco 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 cardíaco normal a un paciente que acaba de sufrir un ataque cardíaco.

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

### **EXPERIENCIA DEL EMPLEADO**

#### **Organización del trabajo**

La organización del trabajo 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. Saba es consciente de que una propuesta de organización del trabajo debe contener elementos que aseguren aquellos aspectos relevantes para el empleado, 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 a los empleados y facilitar el compartir y la toma de decisiones a todos los niveles de acuerdo al perfil de responsabilidad de cada empleado.

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

### Medidas para la conciliación familiar-laboral

Todos los empleados con derecho a permiso parental en 2018 se han acogido al mismo y un total de 36 empleados (19 hombres y 15 mujeres) han regresado al trabajo en 2018 una vez finalizado el permiso parental.

El número de empleados que han regresado al trabajo tras terminar el permiso y que seguían siendo empleados 12 meses después de reincorporarse asciende a 17 en el caso los hombres y 15 en el de las mujeres. En este sentido, la tasa de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental se sitúa en 0,95 para los hombres y 0,65 para las mujeres.



### Medidas para la desconexión laboral

Saba no dispone de medidas o regulación interna específicas encaminadas a reducir la conectividad permanente de sus empleados, si bien el Grupo está comprometido en ofrecer a los empleados un entorno y contexto de trabajo responsable y equilibrado.

### Relaciones sociales

Saba mantiene un firme compromiso con el respeto a los derechos fundamentales, la libertad sindical, la negociación colectiva y la búsqueda constante del acuerdo, así como el respeto a los representantes de los trabajadores elegidos libremente en todos los países en los que opera el Grupo.

### PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Nota: Los empleados de Andorra se rigen por lo estipulado en el Código de Relaciones Laborales, regulado por Ley.

Con carácter general, el sistema de relaciones laborales establece diferentes tipos de representación sindical, que se organiza a través de Comités de Empresa o bien a través de Delegados de Personal. Los Convenios Colectivos de aplicación contemplan diversos canales de comunicación con los representantes, que se instrumentan a través de Comisiones para abordar los aspectos de interés general y específico, si bien adicionalmente, a requerimiento de ambas partes se realizan reuniones ad hoc atendiendo a las necesidades existentes en cada momento.

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

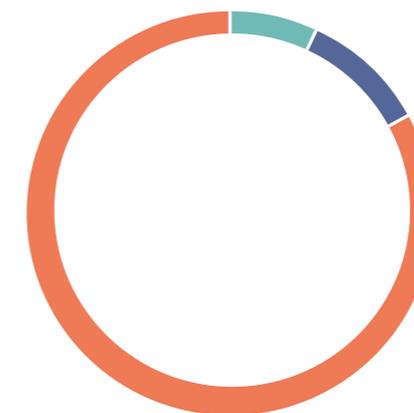
En España existen tres Comités formales en materia de seguridad y salud y se realizan reuniones periódicas que cuentan con la participación de empleados ubicados en zonas geográficas del país que no cuentan con Comités, con lo que el porcentaje de empleados representados se incrementa del 55% al 62%.

En Italia y Chile, el 100% de la plantilla está cubierta por Comités de salud y seguridad y, en Portugal se realizan dos encuestas anuales dirigidas al personal para realizar las consultas y peticiones que estimen oportunas.



En febrero de 2018, se puso en marcha la plataforma de formación *e-learning* Campus Saba, que dispone de un catálogo de formación tanto para personal de operaciones como para el personal de estructura de oficinas. Asimismo, cuenta con un itinerario de integración de dos semanas de duración destinado a las nuevas incorporaciones que les permite formarse e integrarse en la organización de una forma progresiva.

#### HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

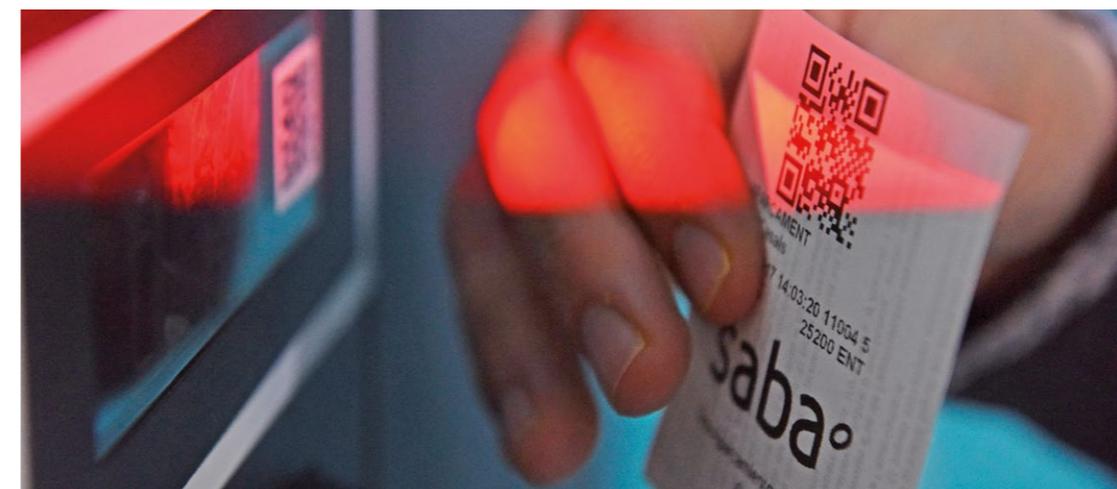


**1.155**  
Directivos  
**1.358,5**  
Mandos intermedios  
**22.239**  
Resto

#### Formación y desarrollo profesional

Saba conoce de la importancia de la formación y el desarrollo de sus profesionales como elemento clave en el proceso de creación de valor. En este sentido, el Grupo elabora anualmente planes formativos enfocados a las necesidades de capacitación, integración y desarrollo profesional y personal del equipo. Para el diseño de los planes de formación corporativa se consideran tanto los objetivos colectivos de la organización como los individuales de cada trabajador, establecidos en el proceso de evaluación anual.

En relación con lo anterior, el plan de formación anual incluye aspectos vinculados tanto con los conocimientos operativos propios del negocio o transversales (cambios de sistemas, reciclaje de conocimientos específicos, ofimática, SAP, etc.) como con habilidades específicas (comerciales, comunicativas, gestión de equipos, planificación, etc.). En 2018, se han impartido un total de 24.752,5 horas de formación, con una media anual de 12 horas por empleado.





## Igualdad y discapacidad

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

En relación con lo anterior, el Grupo dispone de diversas políticas y directrices estandarizadas y compartidas con toda la organización. Las principales políticas implementadas para la igualdad de oportunidades están relacionadas con la selección, promoción, formación y promoción del personal, la prevención de riesgos y salud laboral, la retribución y las relaciones laborales. En España, Saba cuenta con un Plan de Igualdad para las empresas Saba Infraestructuras y Saba Aparcamientos. En el caso de BAMSA el Plan está actualmente en negociación con los representantes sindicales.

Respecto al empleo de personas con discapacidad, en 2018, la plantilla de Saba incluía 24 empleados con un grado de discapacidad mayor al 33%. Además, los Planes de Igualdad actuales establecen como medida la colaboración activa con fundaciones, organismos oficiales y no gubernamentales en la inserción de personal con dificultades de acceso al mercado laboral.

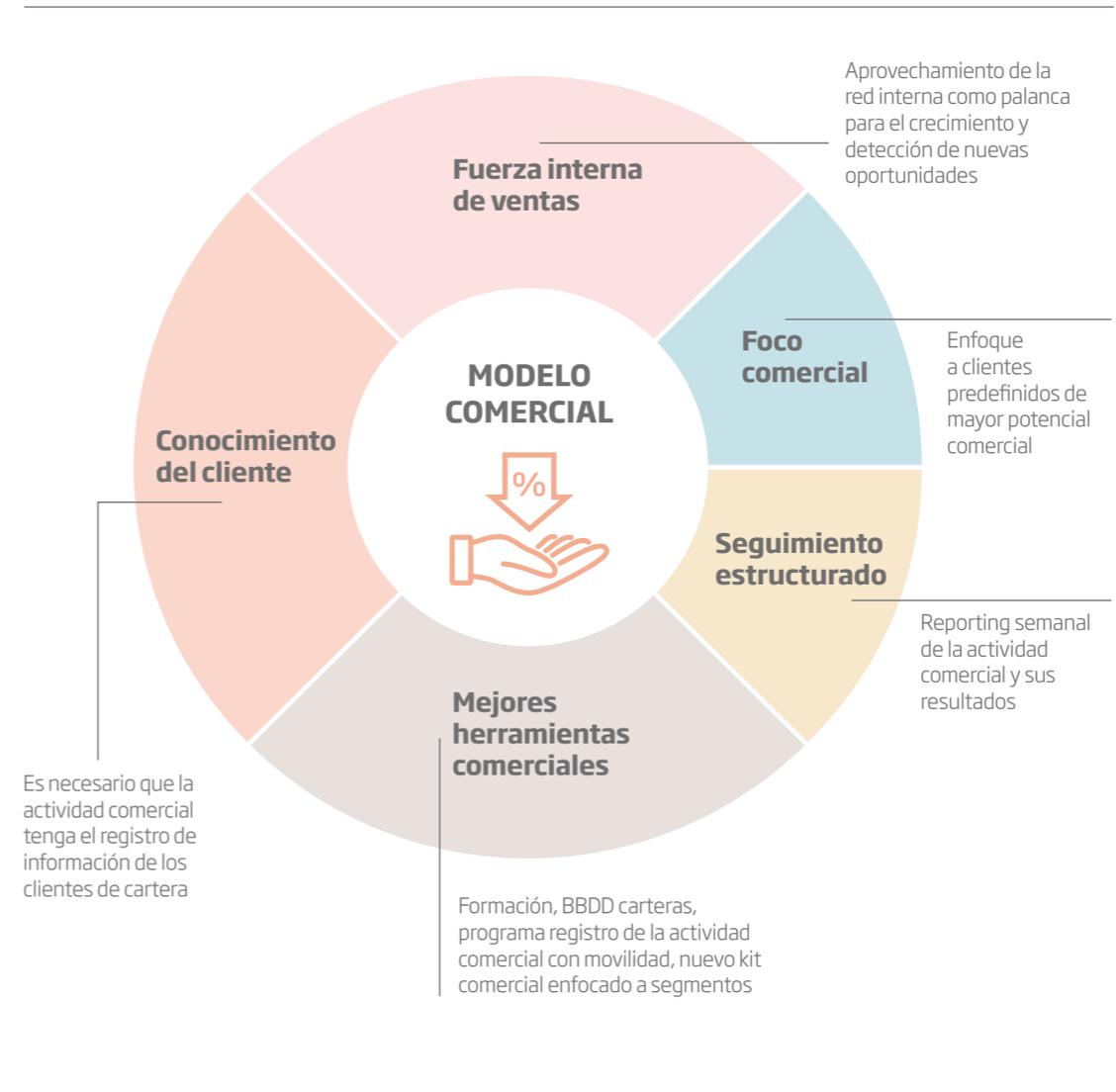
En cuanto a las medidas de accesibilidad de personas con discapacidad, en España, el 95,8% de los aparcamientos son accesibles a personas con movilidad reducida vía ascensores. Los productos y servicios de Saba están adaptados a lo que exige la Ley en cuanto a plazas de aparcamiento dispuestas para personas con movilidad reducida, así como los servicios públicos.



### Proyecto Rumbo

En 2018, Saba ha implementado un nuevo modelo comercial diseñado para la gestión de carteras que persigue la optimización de la red comercial existente y el incremento del número de clientes y de su facturación. Se trata de un proyecto de alcance global que incluye cerca de 230 aparcamientos en España, Portugal, Chile e Italia.

La redefinición del modelo comercial del Grupo se basa en la innovación permanente; experimentar con nuevas fórmulas, iniciativas, formatos, campañas o cualquier idea creativa con posibilidades de aportar ingresos adicionales. En este nuevo modelo los jefes de zona juegan un papel fundamental, siendo el principal enlace territorio-comercial e involucrándose de forma activa en la dinamización comercial de sus zonas, diseñando con sus equipos pruebas comerciales.



## Relación con la comunidad

Las ciudades evolucionan de forma constante, igual que lo hace Saba. El Grupo está inmerso en un desarrollo permanente reinventando su propuesta comercial y tecnológica para adaptarse a las necesidades de la población existentes en cada momento, siempre manteniendo la máxima calidad y la movilidad sostenible como principales ejes de actuación.

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 del Grupo. Una correcta relación de Saba con el territorio 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.

Desde sus inicios en 1966, Saba ha sido partícipe de la evolución de la sociedad y las ciudades con las que ha interactuado, siguiendo el camino hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Prueba de ello son los acuerdos y colaboraciones de la compañía en materia de medio ambiente y protección de los colectivos desfavorecidos.

## Iniciativas suscritas

Saba, con los objetivos de desarrollo sostenible es miembro del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, apoyando los diez principios promovidos por esta institución, referente en derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. En 2018, el Grupo ha mantenido su compromiso para hacer del Pacto Mundial y de sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas, así como involucrarse en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de desarrollo de las Naciones Unidas, destinando para ello un total 59.200 euros.



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

En 2018, Saba participó en el **III Congreso de Economía y Empresa de Cataluña**, que con el lema *Hacia un modelo eficiente y equitativo* se celebró con el objetivo de impulsar un debate en la sociedad catalana sobre el camino a seguir para ganar competitividad y equidad, abordando tanto la vertiente social como la económica.

Además, a nivel internacional, Saba asistió como integrante de la delegación catalana al **Intelligent Transport System (ITS) World Congress**, que se celebró en Copenhague con el lema *Quality of life*. En 2018, el congreso se desarrolló entorno a la idea de cómo los sistemas de transporte inteligentes pueden contribuir a la habitabilidad, un entorno más verde, una menor congestión y consecuentemente una mejor calidad de vida.

## Afiliaciones

### España



### Portugal



### Italia



### Chile

Asociación Chilena de Propietarios, Operadores y Concesionarios de Estacionamientos (APOCE, AG).

## ASPECTOS NORMATIVOS DE LA MEMORIA

### Información adicional

Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: opción Esencial. El período objeto del presente informe para la información proporcionada comprende desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018. La última memoria de sostenibilidad emitida por Saba corresponde a 2016 y 2017. El ciclo de *reporting* es anual, si bien por motivos excepcionales la pasada edición incluía información de dos años fiscales.

Este informe no cuenta con una verificación externa de un tercero independiente. Para preguntas relacionadas con el informe contactar con el departamento de Comunicación y Relaciones Institucionales a través de [rsc@saba.eu](mailto:rsc@saba.eu) y, asimismo, de [comunicacion@saba.eu](mailto:comunicacion@saba.eu)

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## TABLA

| CÓDIGO GRI | NÚMERO | CONTENIDO  | PÁGINA  |
|------------|--------|--|---|
| GRI 102    | 102-1  | Nombre de la organización  | 4;5   |
| GRI 102    | 102-2  | Actividades, marcas, productos y servicios   | 4   |
| GRI 102    | 102-3  | Ubicación de la sede   | Av. Parc Logístic, 22-26 08040, Barcelona   |
| GRI 102    | 102-4  | Ubicación de las operaciones   | 4-6   |
| GRI 102    | 102-5  | Propiedad y forma jurídica   | 7   |
| GRI 102    | 102-6  | Mercados servidos  | 4-6; 23-24  |
| GRI 102    | 102-7  | Tamaño de la organización  | 4;18  |
| GRI 102    | 102-8  | Información sobre empleados y otros trabajadores                                     | 4; 18-19  |
| GRI 102    | 102-9  | Cadena de suministro   | 17  |
| GRI 102    | 102-10 | Cambios significativos en la organización  | 2-4; 7  |
| GRI 102    | 102-11 | Principio o enfoque de precaución  | No se ha determinado la necesidad de aplicar el principio de precaución, en virtud del análisis de los impactos de la compañía y los aspectos que cubre este principio. |
| GRI 102    | 102-12 | Iniciativas externas de carácter económico, social y ambiental suscritas o adoptadas | 26;38   |
| GRI 102    | 102-13 | Afiliación a asociaciones  | 39  |
| GRI 102    | 102-14 | Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones                          | 2-3   |
| GRI 102    | 102-15 | Impactos clave, riesgos y oportunidades  | 2-3   |
| GRI 102    | 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta                                 | 12-15   |
| GRI 102    | 102-17 | Mecanismos para asesoramiento y denuncias en cuestiones de ética                     | 14  |
| GRI 102    | 102-18 | Estructura de gobernanza   | 8   |
| GRI 102    | 102-40 | Lista de grupos de interés   | 10  |
| GRI 102    | 102-41 | Acuerdos de negociación colectiva  | 34  |
| GRI 102    | 102-42 | Identificación y selección de grupos de interés                                      | 9   |
| GRI 102    | 102-43 | Enfoque para la participación de los grupos de interés                               | 9-10  |
| GRI 102    | 102-44 | Temas y preocupaciones clave mencionados   | 9-11  |
| GRI 102    | 102-45 | Entidades incluidas en los estados financieros consolidados                          | 5   |
| GRI 102    | 102-48 | Reexpresión de la información  | No se han producido reexpresiones de información con respecto a informes anteriores.  |
| GRI 102    | 102-49 | Cambios en la elaboración de informes  | 9   |
| GRI 102    | 102-50 | Periodo objeto del informe   | 39  |
| GRI 102    | 102-51 | Fecha del último informe   | 39  |
| GRI 102    | 102-52 | Ciclo de elaboración de informes   | 39  |

| CÓDIGO GRI | NÚMERO | CONTENIDO  | PÁGINA  |
|------------|--------|--|---|
| GRI 102    | 102-53 | Punto de contacto para preguntas sobre el informe                            | 39  |
| GRI 102    | 102-54 | Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | 39  |
| GRI 102    | 102-55 | Índice de contenidos GRI   | 40-42   |
| GRI 102    | 102-56 | Verificación externa   | Este informe no cuenta con una verificación externa de un experto independiente, si bien contiene información publicada en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2018, verificado por Deloitte, S.L. en cuanto a su preparación de acuerdo con los contenidos recogidos en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. En el siguiente enlace se encuentran tanto el documento mencionado como el informe de verificación correspondiente:<br><a href="http://www.saba.eu/motorcms/dynamicData/juntageneral/NSXS953454.pdf">http://www.saba.eu/motorcms/dynamicData/juntageneral/NSXS953454.pdf</a> |

### ASPECTO MATERIAL: DESEMPEÑO ECONÓMICO

|         |       |  |  |
|---------|-------|--|--|
| GRI 103 | 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura   | 2-3; 16-17   |
| GRI 103 | 103-2 | Enfoque de gestión y componentes               | 2-3; 16-17   |
| GRI 103 | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión              | 16   |
| GRI 201 | 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 16   |
| GRI 201 | 201-2 | Ayudas económicas otorgadas por el gobierno    | En 2018 Saba no ha recibido subvenciones públicas. |

### ASPECTO MATERIAL: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

|         |       |   |       |
|---------|-------|---|-------|
| GRI 103 | 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura  | 23-26 |
| GRI 103 | 103-2 | Enfoque de gestión y componentes              | 23-26 |
| GRI 103 | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión             | 23-26 |
| GRI 203 | 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos | 23-26 |

### ASPECTO MATERIAL: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

|         |       |  |  |
|---------|-------|--|--|
| GRI 103 | 103-1 | Explicación del tema material y su cobertura             | 14-15  |
| GRI 103 | 103-2 | Enfoque de gestión y componentes                         | 14-15  |
| GRI 103 | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión                        | 14-15  |
| GRI 205 | 205-3 | Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas | En 2018 no se han registrado incidentes de corrupción. |

| CÓDIGO GRI                                    | NÚMERO | CONTENIDO  | PÁGINA   |
|---|--------|--|--|
| <b>ASPECTO MATERIAL: ENERGÍA</b>              |        |  |  |
| GRI 103                                       | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura               | 27   |
| GRI 103                                       | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes                           | 27   |
| GRI 103                                       | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión                          | 27   |
| GRI 302                                       | 302-2  | Consumo energético externo                                 | 28   |
| GRI 302                                       | 302-3  | Intensidad energética                                      | 29   |
| GRI 302                                       | 302-4  | Reducción del consumo energético                           | 29   |
| <b>ASPECTO MATERIAL: EMISIONES</b>            |        |  |  |
| GRI 103                                       | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura               | 27   |
| GRI 103                                       | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes                           | 27   |
| GRI 103                                       | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión                          | 29   |
| GRI 305                                       | 305-1  | Emisiones directas de GEI (Alcance 1)                      | 29   |
| GRI 305                                       | 305-2  | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2) | 29   |
| GRI 305                                       | 305-3  | Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)              | 29   |
| GRI 305                                       | 305-4  | Intensidad de las emisiones de GEI                         | 29   |
| GRI 305                                       | 305-5  | Reducción de las emisiones de GEI                          | 30   |
| <b>ASPECTO MATERIAL: EFLUENTES Y RESIDUOS</b> |        |  |  |
| GRI 103                                       | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura               | 27   |
| GRI 103                                       | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes                           | 27   |
| GRI 103                                       | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión                          | 27   |
| GRI 306                                       | 306-2  | Residuos, según tipo y método de tratamiento               | En 2018 Saba ha reutilizado un total de 6.300,4 kg de residuos peligrosos y ha recuperado un total de 39.241 kg de residuos no peligrosos. |

| CÓDIGO GRI  | NÚMERO | CONTENIDO   | PÁGINA |
|---|--------|---|--------|
| <b>ASPECTO MATERIAL: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>        |        |   |        |
| GRI 103   | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura  | 22     |
| GRI 103   | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes  | 22     |
| GRI 103   | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión   | 22     |
| GRI 403   | 403-1  | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                                       | 22     |
| GRI 403   | 403-2  | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes                   | 22     |
| GRI 403   | 403-3  | Servicios de salud en el trabajo  | 22     |
| GRI 403   | 403-4  | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 22;35  |
| GRI 403   | 403-5  | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo                                   | 22     |
| GRI 403   | 403-6  | Fomento de la salud de los trabajadores   | 22     |
| GRI 403   | 403-8  | Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                         | 22     |
| GRI 403   | 403-9  | Lesiones por accidente laboral  | 22     |
| GRI 403   | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales  | 22     |
| <b>ASPECTO MATERIAL: FORMACIÓN Y DESARROLLO</b>                 |        |   |        |
| GRI 103   | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura  | 35     |
| GRI 103   | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes  | 35     |
| GRI 103   | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión   | 35     |
| GRI 404   | 404-1  | Promedio de horas de formación por empleado   | 35     |
| <b>ASPECTO MATERIAL: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b> |        |   |        |
| GRI 103   | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura  | 36     |
| GRI 103   | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes  | 36     |
| GRI 103   | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión   | 36     |
| GRI 405   | 405-1  | Diversidad de órganos de gobierno y empleados   | 36     |
| GRI 405   | 405-2  | Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres a los hombres                     | 20-21  |

| CÓDIGO GRI  | NÚMERO | CONTENIDO  | PÁGINA   |
|---|--------|--|--|
| <b>ASPECTO MATERIAL: NO DISCRIMINACIÓN</b>                              |        |  |  |
| GRI 103   | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura   | 13; 17; 36   |
| GRI 103   | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes   | 13; 17; 36   |
| GRI 103   | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión  | 13; 17; 36   |
| GRI 406   | 406-1  | Incidentes de discriminación y acciones correctivas adoptadas  | En 2018 no se han registrado incidentes de discriminación. |
| <b>ASPECTO MATERIAL: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> |        |  |  |
| GRI 103   | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura   | 34-35  |
| GRI 103   | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes   | 34-35  |
| GRI 103   | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión  | 34-35  |
| <b>ASPECTO MATERIAL: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS</b>                 |        |  |  |
| GRI 103   | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura   | 13; 35   |
| GRI 103   | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes   | 13; 35   |
| GRI 103   | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión  | 13; 35   |
| <b>ASPECTO MATERIAL: COMUNIDADES LOCALES</b>                            |        |  |  |
| GRI 103   | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura   | 38   |
| GRI 103   | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes   | 38   |
| GRI 103   | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión  | 38   |
| GRI 413   | 413-1  | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo | 38-39  |
| <b>ASPECTO MATERIAL: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO</b>                    |        |  |  |
| GRI 103   | 103-1  | Explicación del tema material y su cobertura   | 13-17  |
| GRI 103   | 103-2  | Enfoque de gestión y componentes   | 13-17  |
| GRI 103   | 103-3  | Evaluación del enfoque de gestión  | 13-17  |
| GRI 419   | 419-1  | Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico                             | 13-17  |

