

ESTADO DE  
INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA

2022

---

SABA

1	Estado de información no financiera .....	4
2	Grupo Saba .....	6
2.1	Modelo de negocio .....	7
2.2	Análisis de la materialidad .....	11
2.3	Gestión de riesgos corporativos.....	12
3	Información sobre cuestiones medioambientales.....	15
3.1	Política de Saba .....	15
3.2	Riesgos identificados.....	20
3.3	Gestión y desempeño medioambiental .....	20
3.3.1	Cambio Climático .....	21
3.3.2	Contaminación .....	24
3.3.3	Economía circular y gestión de residuos.....	25
3.3.4	Uso sostenible de recursos .....	27
3.3.5	Protección a la biodiversidad .....	31
4	Información sobre cuestiones sociales relativas al personal .....	31
4.1	Política de Saba .....	31
4.2	Riesgos identificados.....	33
4.3	Gestión y desempeño social.....	33
4.3.1	Empleo.....	33
4.3.1.1	Empleados por tipo de contrato .....	34
4.3.1.2	Número de despidos .....	36
4.3.1.3	Remuneraciones medias .....	36
4.3.1.4	Brecha salarial .....	36
4.3.1.5	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad .....	38
4.3.1.6	Remuneración media de los consejeros .....	38
4.3.1.7	Implantación de medidas de desconexión laboral.....	39
4.3.1.8	Empleados con discapacidad .....	40
4.3.2	Organización del trabajo .....	40

4.3.2.1	Organización del tiempo del trabajo.....	40
4.3.2.2	Número de horas de absentismo.....	41
4.3.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.....	41
4.3.3	Seguridad y Salud.....	42
4.3.4	Relaciones Sociales.....	44
4.3.5	Formación.....	45
4.3.6	Accesibilidad.....	49
4.3.7	Igualdad.....	50
5	Gobierno corporativo.....	54
5.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	55
5.2	Gestión de Riesgos.....	55
5.3	Ética e Integridad.....	56
5.3.1	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	56
5.3.2	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	57
5.3.2.1	Principales políticas.....	57
5.3.2.2	Principales riesgos.....	59
5.3.2.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	62
5.4	Relaciones con los grupos de interés.....	63
5.5	Información fiscal.....	72
5.6	Metodología de este informe.....	73

## **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).

También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad:

- Criterio de comparabilidad: La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los Grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.

En este sentido, a la hora de interpretar los indicadores y sus variaciones es necesario tener en cuenta el impacto generado por la pandemia Covid-19 en la actividad y las medidas adoptadas por el Grupo. Por este motivo, se incluyen las aclaraciones necesarias en los casos requeridos.

- Criterio de fiabilidad: La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.
- Criterio de materialidad y relevancia: El informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante y que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los Grupos de interés.

Asimismo, para la elaboración del EINF, a efectos de identificar los asuntos más relevantes a informar, Saba ha tomado en consideración estudios comparativos, referentes sectoriales y encuestas realizadas.

En este sentido, en el presente informe se ha dado respuesta a todos aquellos aspectos requeridos por la Ley 11/2018. En relación con los indicadores relativos a la protección de la biodiversidad, cabe señalar que no es un asunto relevante para el Grupo, debido a que su actividad no se desarrolla en espacios sensibles a este aspecto.

En junio de 2020 se publicó el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles. Es el llamado Reglamento de Taxonomía, cuya finalidad es establecer los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible a efectos de fijar el grado de sostenibilidad medioambiental de una inversión. La Taxonomía europea define tres criterios: a) contribuir de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo; b) no causar daño significativo a los otros cuatro objetivos ambientales (uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos; transición hacia una economía circular; prevención y control de la contaminación; protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas); c) cumplir unas salvaguardas mínimas relativas al cumplimiento de normas internacionales en materia de derechos humanos.

Por otro lado, en diciembre de 2020 los Estados miembros aprobaron el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, que establece los criterios técnicos para determinar qué actividades económicas contribuyen a los objetivos climáticos o los perjudican. No obstante, la Taxonomía está centrada en aquellas actividades que pudiesen contribuir a la mitigación o adaptación al cambio climático, siendo previsible en próximos meses el desarrollo complementario respecto de qué actividades son significativamente perjudiciales y qué actividades son 'neutras', es decir que no supongan un impacto relevante, ni negativo ni positivo, en materia medioambiental.

Sobre esta base, una actividad como la de gestión y explotación de aparcamientos puede no estar incluida (actualmente) en la Taxonomía, pero esto no significa que esta actividad sea necesariamente insostenible. En espera de esos desarrollos complementarios, no reflejándose todavía qué porcentaje de sus actividades generadoras de ingresos (o de sus inversiones) son 'elegibles' según la Taxonomía, en los apartados siguientes de este EINF el Grupo Saba pone de manifiesto su alineación con los objetivos de sostenibilidad medioambiental, como avance de la próxima implementación de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD):

contribuir a uno o más de los objetivos ambientales; no dañar significativamente a cualquier otro objetivo ambiental y cumplir con las salvaguardias sociales mínimas.

Adicionalmente, a través del EINF, Saba tiene el objetivo de informar sobre cuestiones sociales y de gobierno corporativo y diligencia debida

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 2022.

## **2 Grupo Saba**

Saba, cuyo accionista mayoritario con un 99,5% es CriteriaCaixa, es un operador industrial de referencia especializado en la gestión de aparcamientos. Saba trabaja para adaptar sus infraestructuras en la ciudad a los nuevos hábitos de consumo de los clientes y dar respuesta a las últimas tendencias de movilidad urbana sostenible. Dispone de una red de aparcamientos convertidos en *hubs* de movilidad para personas (vehículo eléctrico, *sharing*), empresas (soluciones dinámicas para flotas) y mercancías (distribución de última milla sostenible).

En 2022, el Grupo está presente en 9 países de Europa (España, Reino Unido, Italia, Portugal, Alemania, República Checa, Eslovaquia y Andorra) y América Latina (Chile), con un equipo humano formado por 2.017 personas (2.099 personas en 2021), y gestiona 950 aparcamientos (1.051 en 2021), con un total de 333.379 plazas (382.471 en 2021) en 179 ciudades (179 en 2021).

Los aparcamientos son parte de la solución a los retos a los que hoy se enfrentan las ciudades: congestión viaria, emisiones de CO<sub>2</sub>, convivencia entre modos de transporte, sobresaturación del espacio público o el auge del *e-commerce*, entre otros. Son una pieza más de la movilidad urbana y, asimismo, contribuyen al progreso de los territorios donde se ubican.

Saba, con más de 50 años de historia, se distingue por sus ejes de actuación: innovación tecnológica, transformación comercial, calidad, calidad de servicio, eficiencia operativa, orientación al crecimiento y compromiso con la sostenibilidad. Así:

- La tecnología, como elemento clave para el desarrollo de nuevos productos e impulsar la eficiencia en la gestión de las operaciones.
- La transformación comercial, con el fin de la mejora de los servicios y poder dar así respuestas, presentes y futuras, a los clientes
- La calidad de servicio, como elemento esencial, colocando siempre al cliente en el centro
- La eficiencia operativa, con la mejora continua, las inversiones en digitalización y tecnología, las economías de escala por la mayor dimensión y aprovechamiento de las

sinergias de mejores prácticas que se consiguen en todos los países en los que Saba tiene presencia.

- El crecimiento y desarrollo, siempre con selectividad y rigor, para garantizar el futuro de Saba.
- Y, finalmente, una voluntad decidida y comprometida con la sostenibilidad y la acción social, los objetivos ODS 2030 y los criterios ESG (medio ambiente, social y governance), reiterando nuestro compromiso con el territorio. Saba es socio del Pacto Mundial.

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

- Misión: Dar respuesta a la necesidad de movilidad sostenible, ofreciendo capacidad de aparcamiento y servicios complementarios al cliente.
- Visión: Ser líder internacional en el sector de los aparcamientos y servicios a la movilidad sostenible, siendo referente en calidad de servicio, innovación y tecnología.



## 2.1 Modelo de negocio

El negocio de Saba se formaliza a través de una diversidad contractual (concesión, propiedad, alquiler, gestión) con una vida media estimada de 19 años (21 años en 2021) que garantizan el futuro de la empresa. Con el foco en el largo plazo, Saba trata de renovar los contratos y

conseguir nuevas operaciones para alargar la vida de sus aparcamientos y así contar con una sólida base para financiar las nuevas inversiones.

Las economías de escala y una mayor presencia en el sector favorecen la competitividad y mejoran el posicionamiento, la capacidad de respuesta y la eficiencia en la gestión de las operaciones e inversiones en tecnología. En este sentido, en 2022 Saba ha seguido creciendo, pese a la situación global postpandemia y el entorno macroeconómico incierto, gracias al cierre de operaciones, con la adquisición de aparcamientos, la adjudicación de contratos de concesión o de gestión y la colaboración con las Administraciones en la promoción de nuevos aparcamientos.

Dentro de la visión del aparcamiento como *hub* de servicios de movilidad para personas, empresas y mercancías, la respuesta de Saba para ayudar a esta movilidad sostenible y eficiente es el concepto de *Smart Parking*, con la más amplia oferta de servicios de movilidad a las personas, con tecnología, innovación y estrategias comerciales inteligentes para facilitar la mejor respuesta posible a las necesidades de los clientes.

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. El perfil industrial, con compromiso, responsabilidad y participación activa en la gestión forma parte de la filosofía de actuación y desarrollo de la compañía, que adopta un enfoque a largo plazo para el avance de sus intereses comerciales.

Saba trabaja con la convicción de alcanzar la innovación más puntera y nuevas estrategias comerciales, incorporando servicios inteligentes asociados a la movilidad de personas y vehículos. En este sentido, Saba fue pionera en la instalación de OBEs en España (VIA T) e impulsó con éxito este sistema en Chile (TAG), Italia (Telepass) y Portugal (Vía Verde), así como en el cobro mediante tecnología QR. Cuenta con una página web y App que se ha desplegado ya en diferentes países, que permiten la venta de productos 100% digitales. Además, Saba ha potenciado nuevos sistemas de control, la mecanización de descuentos en cajeros, la lectura de matrícula en la entrada y salida del aparcamiento y el desarrollo de servicios asociados al coche, en especial al vehículo eléctrico, y al aparcamiento (cobertura 3G, gestión remota, entre otros), además de nuevas actividades de microdistribución urbana de última milla sostenible.

Saba concibe el aparcamiento como un hub de servicios de movilidad urbana sostenible, siempre bajo una serie de actuaciones en términos de eficiencia energética que se traducen en más ahorro y en la optimización de la gestión. El propósito corporativo de Saba consiste en ser un Grupo de referencia en áreas como la eficiencia, la innovación tecnológica y la proactividad comercial. El Centro de Atención y Control (CAC) de Saba responde de forma



transversal a este posicionamiento, 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 este escenario de movilidad sostenible una funcionalidad estratégica para Saba es la dotación de infraestructura de recarga eléctrica, que resulta fundamental para acompañar al desarrollo del vehículo eléctrico. Desde 2018, año en el que comenzó el servicio de carga mediante App, Saba cuenta con una instalación del sistema de carga eléctrica en 418 plazas de aparcamiento de España, Portugal, Chile y Alemania y se mantiene la voluntad de ampliación del despliegue en todos los países para 2023. Respecto a la oferta de servicios en este capítulo, Saba dispone de la recarga semirrápida para la rotación en general y, después, la carga vinculada para los abonados, con el producto Parkelectric, con plaza fija, y también para las flotas de vehículos profesionales. Adicionalmente, se persigue instalar puntos de carga eléctrica superrápida en aquellos aparcamientos donde se cuente con suficiente potencia eléctrica contratada. En el resto de países (Reino Unido, República Checa, Eslovaquia e Italia) existen plazas dotadas con estaciones de recarga de cortesía.

Los aparcamientos también son enclaves idóneos para ser utilizados como mini-*hubs* de distribución. Saba da respuesta a las nuevas necesidades derivadas del *e-commerce* y de la microdistribución, ofreciendo la posibilidad de recogida de las compras de *e-commerce* a través de la instalación los *lockers* o taquillas inteligentes ubicados en los aparcamientos y con acceso 24/7.

Con esta filosofía, Saba apuesta por un proyecto 100% sostenible a través de Geever, compañía participada por Saba. La operativa se caracteriza principalmente por:

- Modelo de red de mini-*hubs* de proximidad: 43 localizaciones (39 en 2021), de los que 16 son aparcamientos, de las sociedades Bamsa y BSM, y 27 trasteros (22 en 2021), que cubren áreas con un radio máximo de 750 metros.
- Logística nocturna para el transporte hacia los citados mini-*hubs*
- Medios de micromovilidad activa y personal (bicicletas, patinetes, carretillas...) y con plena integración con el barrio y sus ciudadanos, a través del “repartidor del barrio”

Con la experiencia de estos últimos años, se ha constatado que las entregas fallidas de la denominada logística urbana (aquellos paquetes que no llegan porque no se está en casa o las devoluciones) se ha reducido, gracias al modelo de última milla de proximidad de Geever y la conexión con el barrio de sus repartidores.

Geever en este 2022 se ha consolidado como una de las empresas de última milla menos contaminantes.

### **Gestión de marco internacional incierto**

Tras dos años marcados por una emergencia global sin precedentes por la pandemia de la Covid-19, en 2022 ha irrumpido una crisis de gran magnitud como es la invasión de Ucrania y el drástico vuelco del contexto geopolítico internacional, con todos sus efectos derivados. Desde el ámbito de responsabilidad social, Saba ha llevado a cabo acciones para colaborar con el cuidado y manutención de personas desplazadas a España por el conflicto bélico o en corredores humanitarios en países donde operamos como Eslovaquia.

En este marco de incertidumbre encontramos variables con alto impacto económico la elevada inflación, el encarecimiento de suministros y materias primas, el coste de la energía y el incremento de tipos de interés. En este sentido, Saba está atenta a las políticas monetarias y fiscales y a las medidas de ajuste y estabilidad que se van adoptando y se supervisan de manera constante los impactos, tanto financieros como no financieros, derivados de este conjunto de factores.

A modo de ejemplo de la proactividad de Saba, se derivan acciones con el objetivo de minimizar los riesgos que suponen los elevados precios energéticos. En los últimos años se ha podido salvaguardar al Grupo de la volatilidad y contener los incrementos gracias a la política de compras eléctricas en los mercados de futuro, asegurando así mayor estabilidad. Para los próximos ejercicios se trabajará con el fin de minimizar la volatilidad de los precios.

En cuanto a la actividad, el ejercicio 2022 arrancó con previsiones de recuperación, gracias en buena parte a la relajación de las restricciones sanitarias y de movilidad. En los últimos meses se ha mantenido esta recuperación, alcanzándose en los últimos meses de 2022 los niveles más próximos a los previos a la pandemia

Saba ha mantenido vigentes las medidas de estricto control de gasto y priorización de las inversiones, implementadas desde el inicio de la crisis sanitaria, en aras de preservar los intereses de la Sociedad. Continúan, asimismo, los procesos de solicitud de reequilibrio de concesiones y de renegociación de contratos, sea en base a cobertura legal o en negociaciones bilaterales atendiendo a la buena voluntad de las partes.

Como ha hecho desde hace ya más de 50 años, Saba afrontará todas las situaciones que vayan surgiendo en el camino, con la capacidad de reacción y adaptación que, por ejemplo, permitió a Saba en 2020 seguir con la operatividad del servicio sin dejar de preservar la salud del equipo humano en todo momento. Y en 2021 y en 2022, con afectaciones en la actividad causadas todavía por la epidemia de Covid-19, se ha mantenido este espíritu de superación, trabajando con el fin de adecuar el aparcamiento a las necesidades de movilidad de los clientes y de las

ciudades, y concibiendo la red de aparcamientos como *hubs* de servicios de movilidad para personas, empresas y mercancías.

Adicionalmente, en 2022 Saba ha percibido 182 miles de euros (1.822 miles de euros en 2021) básicamente en concepto de ayudas o compensaciones por la crisis energética y el fomento de la contratación. Las ayudas o compensaciones percibidas por Saba en 2021 correspondían principalmente a ayudas o compensaciones como respuesta a la crisis creada por la pandemia Covid-19.

## **2.2 Análisis de la materialidad**

El Grupo Saba tiene establecidas una serie de prioridades para avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental y asegurar que las necesidades de nuestros grupos de interés sean satisfechas, a la vez que el negocio se desarrolla y genera valor.

Estas prioridades se conforman a partir de un análisis de materialidad, permitiendo así identificar aquellos aspectos de mayor impacto en el negocio y en las expectativas o inquietudes de los principales grupos de interés.

El Grupo Saba ha venido considerando como grupos de interés a aquellos grupos sociales que se ven afectados por las actuaciones de la empresa. Ello incluye tanto a los grupos de interés que forman parte propiamente de la cadena de valor como aquellas entidades externas afectadas por el negocio: accionistas, empleados, clientes (personas físicas, empresas y administraciones públicas), proveedores, Gobiernos y entes públicos, medios de comunicación y la comunidad en general, representada en muchas ocasiones por entidades del tercer sector.

En base al seguimiento de las tendencias y principales retos a los que se enfrentan las empresas del sector y el análisis interno, tomando en consideración las diferentes geografías en las que se desarrolla el negocio, se han identificado los siguientes aspectos más relevantes para el grupo saba:

- Cambio climático: Eficiencia energética; medición de la Huella de carbono y uso sostenible de recursos; instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos; gestión de residuos
- Movilidad urbana sostenible: aparcamientos como Hub de servicios; mejora de la logística en la distribución urbana.
- Innovación tecnológica aplicada al negocio
- Seguridad y salud del personal
- Adaptación al nuevo entorno laboral
- Desarrollo profesional y formación, diversidad e igualdad de oportunidades

- Compromiso social
- Relación y satisfacción de clientes
- Comportamiento ético y prevención de delitos

Durante el ejercicio 2022, se ha llevado una encuesta interna a directivos y un grupo de empleados del Grupo, a nivel internacional, en relación a los ámbitos relacionados con el Medioambiente, Social y de Governance.

Tras el análisis de las respuestas recibidas, se ha podido concluir que el personal del Grupo confirma los aspectos materiales de ESG inicialmente planteados, y que son coincidentes con los aspectos materiales que se incluyen en el presente Estado de Información No Financiera.

### **2.3 Gestión de riesgos corporativos**

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, así como velar por la sostenibilidad del negocio en el tiempo.

Por este motivo, en el año 2018 se implementó un Sistema de gestión de riesgos corporativos que toma como marco de referencia las mejores prácticas internacionalmente aceptadas. La función se lleva a cabo desde el área de Auditoría Interna del Grupo, la cual identifica los principales riesgos a los que se enfrenta Saba, y los evalúa y gestiona adecuadamente, contando con la participación de todas las áreas de Saba. Además, el Consejo de Administración participa activamente para supervisar la gestión de riesgos en todo el Grupo.

El proceso de identificación de riesgos persigue detectar los riesgos que podrían impedir la consecución de los objetivos corporativos en Saba, prestando especial atención a los riesgos más relevantes priorizados en función de su impacto (financiero, continuidad de las operaciones/servicio, reputacional/responsabilidad social corporativa) y la probabilidad de ocurrencia.

El Modelo de Gestión de Riesgos Corporativos incorpora actividades de control cuyo objetivo es mitigar los riesgos identificados, 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 realizadas por las áreas responsables de las mismas en los plazos de ejecución definidos.

En este contexto, los principales riesgos estratégicos identificados relativos al modelo de negocio en el sector de los aparcamientos son los relacionados con los siguientes ámbitos:

- **Ecosistema de la movilidad y sostenibilidad urbana:** Riesgos derivados de cambios en la Administración y la política urbanística de 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.).
- **Competitividad y eficiencia:** Riesgos ocasionados en la sostenibilidad del negocio teniendo en cuenta los competidores en el sector. Asimismo, es necesaria una alineación de los productos ofrecidos y la propuesta de valor del Grupo con las necesidades de los clientes en todos los países, asegurando los niveles de calidad deseados. Además, se requiere eficiencia en costes y gestión como elemento estratégico adicional a la propuesta de valor (productos o servicios) a los clientes.
- **Horizonte temporal de los contratos:** Riesgos ocasionados por la antigüedad de las concesiones y los contratos en el portfolio, o por el grado de capacidad de sustitución de las mismas por nuevas oportunidades de negocio que aseguren el crecimiento del Grupo. Asimismo, los contratos están sujetos a rescisión por parte del ente concedente por motivos de interés público, en circunstancias estipuladas en el derecho público o bajo los términos y condiciones acordados contractualmente.
- **Transformación organizacional, capital humano y talento y comunicación interna:** Riesgos ocasionados por el grado de capacidad de toda la organización para asumir el reto digital y adaptarse a la transformación tecnológica del entorno actual, que implica un cambio en las estrategias a implantar y la consolidación de proyectos que requiere de planes de acción conjuntos. Todo ello, mediante la capacidad de la organización para asegurar el talento y la redistribución del personal (captación, retención, formación, promoción y sucesión).

Asimismo, se incluyen los riesgos derivados de la capacidad del Grupo para comunicar e implantar el modelo de gestión definido, así como para difundir el conocimiento de los temas relevantes en toda la organización/países.

- **Innovación tecnológica:** Riesgos motivados por el desarrollo de la innovación tecnológica proactiva a medio y largo plazo, alineada con la estrategia y considerando los requerimientos de todos los departamentos de Saba.

Por otro lado, los principales riesgos operacionales identificados son:

- **Estrategia en los sistemas:** Riesgos derivados de la conceptualización y materialización del mapa de sistemas que pueden generar la existencia de procesos manuales operativos y precisar un alto grado de fluidez de las comunicaciones (robustez), así como los riesgos derivados de la adaptación de los sistemas a la lógica del negocio (flexibilidad de productos y fiabilidad).
- **Seguridad en los aparcamientos:** Riesgos relacionados con contingencias en la seguridad de las personas en las instalaciones (robos, personal no deseado en los aparcamientos, etc.) y el adecuado acompañamiento de los clientes en estas situaciones.
- **Ciberseguridad:** Riesgos ocasionados por la falta de protección de la organización para proteger los activos de información del negocio ante ciberataques (los cuales pueden irrumpir en las operaciones, dañar la reputación de la organización y/o provocar importantes pérdidas de ingresos), teniendo en consideración la actual transformación digital hacia modelos de servicio cloud.
- **Continuidad del negocio:** Riesgos derivados de una posible interrupción del negocio por problemas de disponibilidad de activos, discontinuidad de las operaciones, incidencias en los centros de procesamiento de datos (CPD y sala CAC), disponibilidad de recursos, daños reputacionales como consecuencia de fallos en la operativa, catástrofes naturales, pandemias, huelgas u otro tipo de contingencias que afecten la continuidad del negocio

Los principales riesgos financieros identificados son:

- **Evolución de las tarifas:** Riesgos derivados de la evolución de tarifas (inflación, contratos, funcionamiento) en negocios que tengan las tarifas referenciadas a índices de precios y con elevados márgenes.
- **Financiero:** Riesgo derivado de la pérdida de valor debido a fluctuaciones financieras de tipo de cambio y tipo de interés, es decir, exposición de los flujos de caja previstos y del valor de activos y pasivos de Saba a las fluctuaciones del tipo de cambio y las curvas de tipo de interés del mercado.

En relación con los riesgos legales de cumplimiento de normativas y reputacionales, los más significativos son los que se detallan a continuación:

- **Protección de datos:** Riesgos derivados de la seguridad, integridad y confidencialidad de la información en relación con la protección de datos personales de las personas físicas (tratamiento y circulación de éstos) así como en el acceso del personal a los mismos.
- **ESG:** Riesgos ocasionados por el grado de adecuación de los factores de sostenibilidad a la evolución de los mercados de capitales y frente a stakeholders.

- **Laboral:** Riesgos derivados del deterioro en las relaciones con los interlocutores sociales debido al tamaño de las empresas del grupo y la complejidad de las relaciones laborales y los diferentes interlocutores (comités de empresa, delegados de personal, sindicatos), y que de ello se pueda derivar la aparición de conflictos legales. Para evitarlo es necesario construir puentes de dialogo constantes con los interlocutores sociales, atender a la legalidad vigente y nueva normativa, buscando en todo momento soluciones aptas para el negocio, convenientemente pactadas con los interlocutores sociales, asegurando en todo momento la continuidad del negocio.

### **3 Información sobre cuestiones medioambientales**

#### **3.1 Política de Saba**

Saba, gestora de aparcamientos y zonas reguladas en la vía pública, tiene como objetivo principal ofrecer a sus clientes un servicio de calidad integrando criterios de desarrollo sostenible que garanticen una adecuada gestión de los recursos, una protección del entorno y que respondan a la demanda de la sociedad.

Para ello, el grupo desarrolla las actividades, mejorando la eficiencia energética, asegurando la gestión de los residuos y fomentando el desarrollo sostenible siempre dentro del marco legal vigente, la política de responsabilidad social corporativa y cumpliendo con otros compromisos que se puedan establecer con el objetivo de minimizar el impacto ambiental que la actividad de Saba pueda generar.

La política medioambiental de Saba constituye el núcleo del sistema de gestión medioambiental, ya que se trata de una declaración pública y formal por parte de la alta dirección sobre las intenciones y principios de acción en relación con la protección del medio ambiente. Es propósito del Grupo, en el desarrollo de la mejora continua, intensificar la gestión ambiental llevada a cabo, invirtiendo parte de sus recursos en el mantenimiento y la renovación de sus instalaciones, así como realizando un programa continuo de formación entre su personal con el fin de asegurar un alto grado de sensibilización medioambiental que repercuta directamente en la calidad del servicio que Saba ofrece a nuestros clientes. La Dirección de Saba se compromete a revisar esta política periódicamente, adaptándola a nuevas exigencias que puedan aparecer y difundirla entre todos sus empleados, empleadas y contratistas, así como poniéndola a disposición de clientes y del resto de la sociedad.

Saba 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 emisiones de carbono.

El Grupo se compromete con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS) y trabaja para lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles (Objetivo 11, Ciudades y comunidades sostenibles) y en la adopción de medidas para combatir el cambio climático y sus efectos (Objetivo 13, Acción por el Clima).

a) Sistema de Gestión Energética y Certificación

Saba tiene implementado un Sistema de Gestión Energética que está integrado en su Sistema Integrado de Gestión (SIG) que, con un enfoque sistémico del Grupo y procesos, integra a su vez, los aspectos relativos a diferentes normativas ISO de referencia. Este sistema está certificado en Calidad (ISO 9001), Seguridad y Salud Laboral (ISO 45001), Medio Ambiente (ISO 14001) en España, Italia, Portugal, Chile y Reino Unido. También contamos con la certificación en Eficiencia Energética (ISO 50001) en España, Italia, Portugal y Chile. Estando prevista su implantación a corto-medio plazo en el resto de los países

b) Formación y sensibilización

Saba trabaja permanentemente en la transformación digital de sus procesos y ha implementado un plan de formación híbrido, que combinando tanto el presencial como e-learning. Esto nos permite formar y sensibilizar a todos los colaboradores y las colaboradoras.

La Dirección de Personas & Organización ha diseñado itinerarios formativos para todo el personal que incorporan cursos dirigidos específicamente a conocer el compromiso de Saba con el medio ambiente y sus principales líneas de actuación. El Campus Saba es nuestra plataforma de e-learning cuenta, entre muchas otras, con formaciones relativas con la sensibilización ambiental y cambio climático.



Durante 2022, Saba ha seguido realizando campañas de sensibilización con el objetivo de promover conductas más sostenibles, y respeto por el medio ambiente, como son:

- Green thinking. Compromiso social y sostenible
- Junio, mes de la sostenibilidad y el medio ambiente
  - Día Mundial del medioambiente. Por un mundo más verde
  - Huella de Carbono
  - Consumo responsable, el reto de ser más eficientes y sostenibles
  - La importancia de las 3R: Reducir / Reutilizar /Reciclar
  - Movilidad sostenible
- Celebración de la Semana de la Movilidad Sostenible
- Redes sociales:
  - [#DíaMundialAhorrodeEnergia](#)
  - [#SEM2022 Semana de la Movilidad Sostenible](#)
  - [#DíadelMedioAmbiente](#)

c) Monitorización de las instalaciones

Saba cuenta con un área específica de Servicios, Suministros y Eficiencia Energética, en el ámbito de la Dirección Técnica, desde la que se impulsan e implementan diferentes medidas con el fin de asegurar una óptima gestión de los recursos y en particular de la energía.

Para ello, Saba dispone de un sistema de control y gestión de los consumos que permite la monitorización de las instalaciones a través de sistemas más eficientes, y cuenta también con la implantación de un sistema de contaje energético y de análisis de las características de la energía suministrada, especialmente la eléctrica.

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

Este objetivo, ya acometido en España, Italia, Portugal y Chile, tiene prevista su extensión al resto de los países del Grupo en los próximos años.

Los principales beneficios/características de este sistema de control y gestión:

- Monitorización en tiempo real de los parámetros de gestión: Consumo, potencia instantánea, intensidad, voltaje y coseno de phi (reactiva)

- Registro de la energía diaria, mensual y anual consumida (kWh) por aparcamiento
- Registro de las tendencias de consumos diarios, semanales, mensuales y estacionales
- Análisis de los desvíos para determinar medidas correctoras
- Identificación de las tensiones e intensidades por fase

#### d) Ahorro energético

Saba impulsa e implementa diferentes acciones con el fin de incidir directamente en el ahorro del consumo eléctrico y se está trabajando para hacerlo extensible al resto de países a corto-medio plazo.

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

Estas acciones están ya implementadas en aparcamientos de España, Italia, Portugal, Chile y Reino Unido y se continúa trabajando en más centros y en su extensión al resto de países a corto-medio plazo.

En 2022, ya se han iniciado trabajos de renovación de luminaria LED de 2ª generación, sustituyendo LEDs por nuevos modelos aún más eficientes. A medida que los elementos LED instalados lleguen al fin de su vida útil se irán sustituyendo por componentes más eficientes.

#### e) Diseño Instalaciones

Saba dispone de un libro de especificaciones constructivas tanto para los aparcamientos de nueva construcción como para las adecuaciones parciales. Este libro se actualiza periódicamente incorporando mejoras que inciden en el comportamiento energético, el ahorro de los consumos y el cambio climático.

La Dirección Técnica diseña y ejecuta las adecuaciones y renovaciones aplicando criterios de sostenibilidad. Si las condiciones lo permiten los proyectos incluyen plazas para bicicletas, cargadores eléctricos y refuerzo con placas solares.

#### f) Movilidad sostenible y reducción de emisiones

Saba apuesta firmemente por la movilidad sostenible con la instalación de plazas de vehículo eléctrico a disposición de los clientes, tanto en carga convencional como en carga rápida, de gestión propia o de terceros. En este sentido, en 2022:

- Se instalaron 147 plazas de recarga, en aparcamientos situados en España, Chile, Alemania y Portugal lo que supone una ampliación del 54% de la oferta respecto al año anterior.
- Se ha alcanzado un acuerdo con la compañía ENEL X en Italia, que nos permitirá ampliar la oferta de cargadores con la instalación 45 nuevos puntos de carga, prevista para el primer cuadrimestre de 2023.

Saba también promueve el reemplazo de los vehículos de flota propia por alternativas más eficientes, incluidos los vehículos eléctricos, siempre que esto sea posible. Desde el año 2018, todos los nuevos vehículos de servicio en España son eléctricos. En la misma línea que en 2021, en 2022 se han llevado a cabo acciones para fomentar la reducción de las emisiones de la flota en:

- Portugal, donde todos los vehículos nuevos ya son eléctricos, lo que ya supone un 24% de la flota. Previsiblemente se alcance la totalidad en 2027.
- y Reino Unido, donde el 32% de la flota es ya eléctrica.

El grupo sigue trabajando para habilitar espacios y plazas para otro tipo de vehículos eléctricos, como son bicicletas, motos y patinetes. A la vez que potencia colaboraciones con empresas de Carsharing, y fomenta la progresiva electrificación de sus flotas gracias a una mayor oferta de puntos de carga.

#### g) Distribución de la última milla

El transporte de mercancías contribuye notablemente al tráfico, congestión y emisión de gases contaminantes en los núcleos urbanos. La descarbonización del sector de la logística pasa no sólo por la renovación y modernización de las flotas sino por la transformación de la distribución de la última milla. Consciente de ello, Saba continua firme en su estrategia de convertir los aparcamientos en hubs de servicios: participando en proyectos de la distribución de proximidad, instalando estaciones de carga para bicicletas, scooters y triciclos utilizados para delivery de la última milla.

En 2022 se han ampliado los acuerdos con empresas de e-commerce para la instalación de nuevos lockers y se ha consolidado la apuesta estratégica del grupo con Geever y la ampliación de los espacios destinados a la microdistribución en los aparcamientos de Barcelona.

### **3.2 Riesgos identificados**

El mayor impacto medioambiental de Saba, corroborado por el cálculo de la huella de carbono, es el derivado del consumo energético (Alcance 2). En este sentido, Saba ha implementado las acciones mencionadas en este capítulo con el fin de reducir el consumo energético y en su medida, mitigar el cambio climático.

A través de la implantación de los sistemas de gestión ISO 14001 e ISO 50001 se llevan a cabo auditorías de seguimiento en cuanto al cumplimiento medioambiental y de gestión energética. Hasta la fecha no se han recibido ninguna multa o sanción sobre aspectos relativos al medioambiente.

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.

### **3.3 Gestión y desempeño medioambiental**

Saba, como empresa responsable y comprometida con el medio ambiente, trabaja para incorporar las mejores prácticas de gestión y para hacer un buen uso de los recursos disponibles.

La actividad del Grupo genera impactos ambientales que es necesario mitigar y minimizar.

A continuación, se describen los distintos aspectos llevados a cabo con el fin de mitigar y minimizar dicho impacto:

#### Procedimientos de evaluación o certificación

Saba cuenta con un sistema Integrado de Gestión (SIG), que recoge los procedimientos de evaluación y control relativos a las normativas ISO de referencia en las que Saba está certificada.

En 2022, se han renovado las certificaciones ISO 14001:2015 de Medio Ambiente e ISO50001:2011 en España Italia, Portugal y Chile.

Está prevista su extensión al resto de países, según lo recogido en el apartado de políticas de medioambiente.

#### Aplicación del principio de precaución

El Grupo se enfrenta a diversas situaciones operacionales que, una vez aparecen, pueden evolucionar de forma muy diferente en función de las circunstancias específicas y de la gestión que se haga de ellas. En caso de producirse, Saba cuenta con un Plan de Gestión de Crisis y Continuidad de Negocio en el que se recogen protocolos específicos. Esta es una herramienta que permite anticiparnos y estar preparados para dar una respuesta rápida y ordenada a cualquier contingencia.

Ante una situación crítica adversa, los procedimientos especifican cómo debe ser notificada, evaluada y escalada internamente a fin de activar a la organización, coordinar las acciones de comunicación interna y externa y desplegar las medidas de apoyo y los recursos extraordinarios necesarios.

#### Medición de la huella de carbono

Para conocer su impacto medioambiental, identificar líneas de mitigación, así como hacer partícipes a sus grupos de interés, el Grupo calcula y verifica cada año la huella de carbono de su actividad organizando las fuentes emisoras en alcances, en base al grado de incidencia que la actividad puede tener sobre éstos.

### **3.3.1 Cambio Climático<sup>1</sup>**

Saba considera que el cambio climático es un reto ambiental a nivel global y se compromete a ofrecer a sus clientes productos y servicios energéticos ecoeficientes y menos intensivos en CO<sub>2</sub> para contribuir a la mitigación del cambio climático y a la transición energética.

---

<sup>1</sup> Indicadores dato real de enero a septiembre y dato estimativo de octubre a diciembre

Las principales líneas estratégicas de actuación en materia de clima para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) son:

- Renovación del equipamiento
- Monitorización de los consumos
- Reducción de la huella de carbono

Para la gestión del cambio climático, además de la herramienta de gestión del riesgo de cambio climático, se lleva a cabo la medición, control y seguimiento de las emisiones de GEI y de los planes operativos desarrollados para reducirlas. El compromiso con la transparencia y difusión de la información relativa al cambio climático se materializa en la publicación de dicho informe.

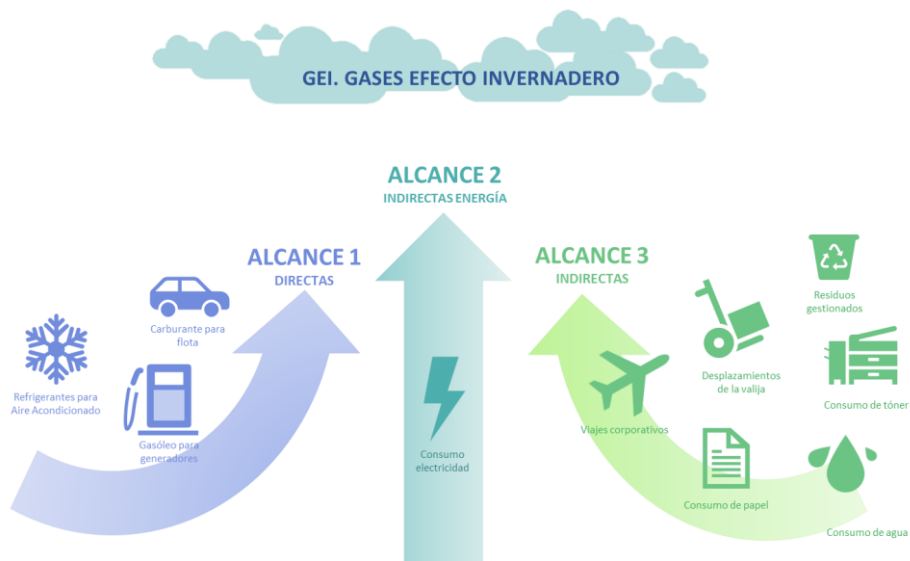
Las medidas y acciones adoptadas por la organización nos permiten avanzar en la transición ecológica, hacia una economía baja en carbono, minimizando las emisiones de CO<sub>2</sub> derivadas de nuestra actividad.

En el futuro, seguiremos firmes en el propósito contribuir en la lucha contra el cambio climático, impulsando nuevas iniciativas y realizando un esfuerzo por mejorar la captura de datos y añadir más información para el cálculo de la huella de carbono.

El cálculo<sup>2</sup> de emisiones de los dos últimos años en cada uno de los alcances es:

Año	Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)			TOTAL
	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	
2021	1.407	8.774	175	10.356
2022	1.255	7.175	256	8.686
	-11%	-18%	46%	-16%

Entendiendo la siguiente tipología de emisiones:



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

<sup>2</sup> No incluye datos de actividad (consumos) de Geever

El resultado del cálculo de las emisiones globales en 2022 es de 8.686 tCO<sub>2</sub>eq (10.356 tCO<sub>2</sub>eq en 2021), lo que supone una disminución en un 16% respecto al año anterior. En los próximos puntos se exponen los principales motivos de esta variación.

El mayor impacto medioambiental de los servicios prestados por Saba es el derivado del consumo energético (Alcance 2), que representa el 83% de las emisiones totales del Grupo en 2022, porcentaje en términos relativos, que rebaja ligeramente su peso respecto a 2021. Esta circunstancia se produce gracias a que las emisiones asociadas al consumo eléctrico han experimentado un descenso del 18%, en un ejercicio que se beneficia de factores de emisión más reducidos, gracias al mix energético utilizado para la generación eléctrica.

Las emisiones Alcance 1 se redujeron en 152 tCO<sub>2</sub>eq, 11%, en 2022 debido principalmente a la importante reducción del consumo de gasolina para flota, en Portugal y Reino Unido, propiciado por:

- a. Reorganización y refuerzo de la estructura territorial, que ha reducido los desplazamientos del personal en Portugal
- b. La sustitución de parte de la flota por vehículos eléctricos en Portugal y Reino Unido

Por lo que se refiere a las emisiones indirectas (Alcance 3), con un peso poco material en el conjunto de las emisiones del grupo, en 2022 se ha experimentado un incremento notable debido principalmente a la reanudación de los viajes corporativos, tras dos años en los que las medidas de prevención aconsejaron su suspensión, a expensas de aplicar en próximos ejercicios metodologías de las aerolíneas que permitan un cálculo de Co<sub>2</sub> por pasajero en los vuelos más preciso.

En general, la intensidad de las emisiones, entendida como la ratio entre emisiones totales y número de plazas de aparcamiento, fue de 34,57 kg Co<sub>2</sub>/plaza para 2022 (52,23 en 2021), disminuyendo un 34% respecto al año anterior. La variación en esta ratio se debe a la reducción de emisiones en términos absolutos y a efectos de perímetro de negocio.

### **3.3.2 Contaminación**

Saba trabaja para dotar a las ciudades de las infraestructuras para albergar nuevos modelos de movilidad urbana. En 2022 seguimos ampliando nuestra oferta de movilidad para ser parte de la solución en la reducción de la contaminación y de la congestión vial en las ciudades, tal y como se detalla en apartados anteriores.

En 2022 destacan acuerdos con empresas para albergar sus flotas de vehículos eléctricos, gracias a la red de cargadores instaladas en nuestros aparcamientos. La mayor disponibilidad de infraestructuras de carga también contribuye a que empresas de 'Car sharing' hayan ampliado



su flota de vehículo eléctrico, en una clara apuesta por la progresiva sustitución de sus flotas de vehículos de combustión.

Por otro lado, ni la contaminación acústica ni la lumínica son consideradas aspectos significativos en la actividad del Grupo. En cualquier caso, cumpliendo la legislación vigente en Chile, Saba realiza evaluaciones anuales de ruidos, cuyas mediciones no superan los límites legales (laborales y medioambiente) fijados por el regulador del país.

### 3.3.3 Economía circular y gestión de residuos<sup>3</sup>

Saba gestiona en todos sus países los residuos peligrosos y no peligrosos de acuerdo con la ley vigente en cada jurisdicción. Las iniciativas implantadas en materia de residuos peligrosos y no peligrosos inciden tanto en una gestión más eficiente como, en la disminución de los residuos totales a tratar.

La siguiente tabla muestra el detalle de los residuos peligrosos gestionados:

Año	RESIDUOS PELIGROSOS GESTIONADOS								
	CER 150202 ABSORBENTES (kg)	CER 130502 LUDOS DE SEPARADORES AGUA/SUSTAN CIAS ACEITOSAS	CER 160504 AEROSOLE S (kg)	CER 080317 COMPONENTES Y EQUIPOS DESECHADOS (kg)	CER 140602 DISOLVENTES USADOS (kg)	CER 200121 FLUORESCENTE S (kg)	CER 200133 PILAS Y ACUMULADORE S (kg)	CER 080111 PINUTRAS, BAR NICES, TINTAS Y RESIDUOS ADHESIVOS	CER 150110 RESIDUOS QUÍMICOS MEZCLADOS
2021	201	10.200	3	90	30	2.372	1.550	170	35
2022	330	11.000	20	110	19	1.575	970	181	8

Firme en el empeño de ‘Residuo Zero’, Saba continúa trabajando con los proveedores encargados del mantenimiento y limpieza en la reducción, retirada y gestión de los residuos generados durante la actividad.

En 2022 se han realizado menos retiradas que el año anterior tanto en disolventes, fluorescentes, pilas y mezcla de residuos químicos, por lo que se ha registrado un descenso de los residuos de esta categoría.

En la mejora de la gestión de residuos peligrosos, destaca una acción en el Reino Unido, dónde se dispone de trampas de escorrentía para capturar posibles fugas de hidrocarburos, que cuenta

<sup>3</sup> Indicadores dato real de enero a septiembre y dato estimativo de octubre a diciembre

además con un plan de inspección y control de las trampas de esorrentía para evitar desbordes o bloqueos.

La siguiente tabla muestra el detalle de los residuos no peligrosos gestionados:

Año	RESIDUOS NO PELIGROSOS GESTIONADOS			
	CER 200101 PAPEL Y CARTÓN (kg)	CER 200301 RESIDUOS MEZCLA (kg)	CER 160103 RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN (kg)	CER 200136 RESIDUOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS (kg)
<b>2021</b>	37.704	15.206	743	5.846
<b>2022</b>	30.334	12.496	310	1.761

Los resultados reflejan un descenso generalizado en las recogidas de residuos clasificados como no peligrosos, respecto al año anterior, debido a:

- La digitalización de los procesos y un menor uso del papel en parkings y oficinas. (CER 200101)
- Un menor número de reformas y adecuaciones constructivas en los aparcamientos (CER 16103)
- Descenso en el número de recogidas de CER 200136 por ser menos necesarias, con menos actuaciones de renovación de aparatos electrónicos e iluminación más eficiente. Acciones ya completadas en ejercicios anteriores
- Las limpiezas exhaustivas de almacenes llevadas a cabo en 2021, y la retirada de aparatos electrónicos (CER 200136) ya obsoletos que allí se encontraban

### 3.3.4 Uso sostenible de recursos<sup>4</sup>

Es un firme propósito de Saba implementar acciones que minimicen las emisiones de CO2 derivadas de su actividad, como la optimización y mejora de los procesos, la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y sostenibles, y el diseño de instalaciones que mejoren el desempeño energético y que, como consecuencia, impacten en la disminución del gasto.

A continuación, se detallan los consumos de los diferentes conceptos por país y por año:

País	ENERGIA 2022					REFRIGERANTES 2022		AGUA 2022	
	Consumo de electricidad (kWh)	Consumo de gas de calefacción (m3)	Consumo de gasoil C de los grupos electrógenos	Consumo de gasolina de la flota (l)	Consumo de gasoil de la flota (l)	Consumo en kg	Tipos de refrigerante	Consumo agua suministrada (m3)	Consumo de agua reciclada o reutilizada
España	17.471.741	0	604	19.203	16.971	41	Varios	24.694	N/A
Italia	5.711.845	30.679	11.348	7.198	13.387	0		46.598	
Portugal	3.217.569	0	1.215	2.656	10.362	6		6.871	
Chile	2.143.974	0	600	0	189.367	0		9.591	
Reino Unido	1.413.759	9.595	0	18.921	36.854	0		189	
Alemania	1.195.983	4	0	27.390	27.390	0		5.626	
Eslovaquia	181.883	0	63	0	9.559	0		584	
Republica Checa	81.773	1.289	0	5.481	11.814	0		128	
<b>Total</b>	<b>31.418.527</b>	<b>41.568</b>	<b>13.830</b>	<b>80.849</b>	<b>315.703</b>	<b>47</b>		<b>Varios</b>	

País	ENERGIA 2021					REFRIGERANTES 2021		AGUA 2021	
	Consumo de electricidad (kWh)	Consumo de gas de calefacción (m3)	Consumo de gasoil C de los grupos electrógenos	Consumo de gasolina de la flota (l)	Consumo de gasoil de la flota (l)	Consumo en kg	Tipos de refrigerante	Consumo agua suministrada (m3)	Consumo de agua reciclada o reutilizada
España	16.791.300	0	290	17.088	25.564	15	Varios	26.807	N/A
Italia	5.179.380	17.336	10.242	4.581	11.763	0		28.116	
Portugal	3.003.304	0	2.196	4.461	8.141	3		4.150	
Chile	2.048.134	0	2.901	283	444	0		13.825	
Reino Unido	2.030.690	24.808	0	24.556	49.699	0		307	
Alemania	1.521.819	0	0	21.160	21.038	0		5.353	
Eslovaquia	212.244	0	60	61	8.301	0		561	
Republica Checa	81.906	1.337	0	3.940	13.620	0		97	
<b>Total</b>	<b>30.868.777</b>	<b>43.481</b>	<b>15.689</b>	<b>76.130</b>	<b>138.570</b>	<b>18</b>		<b>Varios</b>	

En 2022, el consumo eléctrico global es de 31.418.527 kWh, tan sólo 1,8% superior al de 2021. A pesar del ligero incremento, este valor se evalúa de forma muy positiva pues los niveles de actividad en nuestras explotaciones han recuperado en gran medida los registrados antes de la crisis generado por el COVID 19.

<sup>4</sup> Indicadores dato real de enero a septiembre y dato estimativo de octubre a diciembre

Las iniciativas de ahorro y medidas de eficiencia energética implementadas por Saba como la instalación de luminaria LED en aparcamientos de Reino Unido, Alemania y Eslovaquia o la gestión activa de la iluminación y ventilación en las oficinas, han impactado positivamente en un menor consumo eléctrico.

Para este año la ratio de intensidad energética, calculada como la ratio entre consumo eléctrico y plazas, se sitúa en 120,7 kWh/plaza (153 Kwh/plaza en 2021), un 21% inferior al valor de 2021, variación debida principalmente a efectos de cambios en el perímetro de aparcamientos.

Descenso significativo en el consumo de gas de calefacción en Reino Unido debido al cese de actividad de importantes centros consumidores de este recurso, por contratos que finalizaron durante 2022.

Durante 2022, se ha experimentado un menor gasto de gasóleo C, debido a un menor funcionamiento de los grupos electrógenos en Portugal y Chile donde la cobertura provocada por cortes de suministro eléctrico por incidencias en la red de distribución ha tenido mucha menor incidencia que en 2021. En 2022 se ha experimentado una mejora en la calidad de los datos reportados para España, Italia y Portugal, pues se dispone de más datos sobre las recargas de combustibles efectuadas.

Con el regreso a la normalidad, y eliminación de las medidas de prevención que limitaban la movilidad se han recuperado los desplazamientos de nuestros vehículos de flota:

- Incremento global del 6% en gasolina: todos los países subieron su gasto, salvo en el caso de Portugal, gracias a la renovación de vehículos de combustión por eléctricos y a la reestructuración territorial que ha contribuido a una menor necesidad de desplazamiento, y Reino Unido y Eslovaquia, donde también se han sustituido o desprendido de vehículos de flota de gasolina.

El consumo de gasoil ha experimentado un importante incremento respecto al año 2021, motivado principalmente por el aumento del consumo en Chile, que contribuye casi al 70% de esta subida. La causa es la reactivación del servicio de shuttle bus que Saba presta en el aeropuerto de Santiago de Chile, tras dos años con un menor número de vuelos.

Por otro lado, las finalizaciones de contratos en el Reino Unido y España, han comportado una reducción del gasto de gasoil para las flotas de 21.438 litros (56,3 tCO<sub>2</sub> eq).

En cuanto al consumo de agua, en el 2022 ha alcanzado los 94.281 m<sup>3</sup> lo que supone un incremento del 19% respecto al año anterior. Episodios de fugas en aparcamientos en Italia y Portugal, junto con cambios en los métodos de estimación de consumos, han influido en el aumento del valor contabilizado en este periodo.

A continuación, se detalla el gasto energético obtenido por país y su impacto en emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 2) por país como variación respecto al año anterior:

Localización	Consumo eléctrico Global	Consumo eléctrico considerado en la huella	REDUCCIÓN GASES EFECTO INVERNADERO*		
			Variación gases efecto invernadero	Unidades (CO2, SO, NO)	Método de obtención
<b>España</b>	4%	1%	-20%	CO2	Huella C
<b>Italia</b>	10%	10%	-5%	CO2	Huella C
<b>Portugal</b>	7%	6%	-32%	CO2	Huella C
<b>Chile</b>	5%	5%	9%	CO2	Huella C
<b>Reino Unido</b>	-30%	-30%	-41%	CO2	Huella C
<b>Alemania</b>	-21%	-21%	-39%	CO2	Huella C
<b>Eslovaquia</b>	-14%	-14%	-30%	CO2	Huella C
<b>Republica Checa</b>	0%	0%	-17%	CO2	Huella C

\*Los porcentajes que se observan en la tabla solo hacen referencia a la variación de las emisiones de Alcance 2

Atendiendo a los resultados y comportamientos del ejercicio, se pueden distinguir dos grupos de países: países cuyo gasto energía eléctrica ha incrementado y, países donde se ha experimentado un ahorro de energía eléctrica.

A nivel general se observan importantes reducciones de las emisiones indirectas (Alcance 2) que incluyen las relacionadas con la electricidad comprada y consumida por nuestra organización.

Anualmente, la Agencia Internacional de la Energía (IAE) publica los factores de emisión de gases de efecto invernadero (GEI) por país. Este viene determinado principalmente por su mix energético utilizado para la generación eléctrica. En 2022, los factores de emisión de los países salvo el Chile, han sido muy inferiores al del año anterior, con diferencias porcentuales de dos dígitos. Esta circunstancia, sin lugar a duda, ha tenido un impacto muy positivo en las emisiones de Alcance 2 como se evidencia en la tabla anterior.

Un grupo de países formado España, Italia y Portugal aún con un consumo eléctrico superior al del año pasado, presenta variaciones negativas en las emisiones de Co2. Por otro lado, aquellos países como Reino Unido, Alemania y Eslovaquia se han beneficiado de una importantísima reducción de emisiones Alcance 2, gracias al doble efecto de reducción de consumo y un factor de emisión más favorable. Esto último también ha contribuido positivamente en República Checa pese mantener el gasto eléctrico del año anterior.

El factor de emisión en Chile para 2022, fue de 0,42 kCo2/kWh, un 5% superior al de 2021. La combinación de este incremento junto a un mayor consumo eléctrico ha provocado que las emisiones relacionadas con la electricidad consumida sea este 2022 un 9% mayor al del año pasado.

A medida que los proyectos de eficiencia energética alcanzan madurez y perímetro, los ahorros capturados año tras año resultan menores. Consecuentemente, mantener las tasas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero resulta cada vez más complejo. Es por ello, que Saba toma mayor conciencia con relación al Co2 evitado, entendido como las emisiones que no se generarían o se evitarían al realizar una determinada actividad utilizando medios o recursos alternativos cuya huella de carbono es claramente superior.

En Saba hemos identificado como fuentes principales de Co2 evitado las siguientes:

- Las entregas de paquetería realizadas por la red de repartidores 100% libres de humos de Geever
- Los kilómetros recorridos por vehículos eléctricos gracias a las cargas realizadas en nuestras explotaciones

En relación a las plazas de recarga la siguiente tabla refleja la evolución en los aspectos más significativos:

	Plazas de recarga	Tiempo recarga	Kwh entregados	Co2 evitado (Kg)
<b>2021</b>	271	63.552	207.984	150.873
<b>2022</b>	418	195.049	817.833	611.839
<b>Incremento</b>	54%	207%	293%	306%

Durante 2022 se destinaron 817.833 kWh (207.984 kWh en 2021) a la carga de vehículos eléctricos estacionados en nuestros aparcamientos, un 293% superior a 2021. Se produce un aumento de perímetro en España, Portugal y Chile, así como una regularización del inventario de cargadores en Portugal, Chile y Alemania. En 2023 se espera seguir con el aumento de perímetro en España, Portugal e Italia, así como en Reino Unido.

En relación al tiempo de recarga se produce un aumento de la operativa de los cargadores en un 207% respecto al año anterior. Especial relevancia en España y Portugal donde parece que el incremento de horas de carga acompaña al aumento del parque de vehículos eléctricos. Adicionalmente, la carga por hora ha aumentado pudiendo indicar mayor prevalencia de vehículos eléctricos puros respecto a híbridos.

El aumento de los kWh entregados lleva a consecuencia este aumento de KgCO2 evitados, que evidencian el apoyo que Saba está ofreciendo al desarrollo del vehículo eléctrico en los entornos urbanos donde opera.

### **3.3.5 Protección a la biodiversidad**

Todas las explotaciones del Grupo Saba se encuentran ubicadas, bien en zonas urbanas y/o polígonos industriales, por lo que la actividad desarrollada en estas ubicaciones no genera impactos significativos sobre la biodiversidad u otras áreas protegidas. Es por ello, que este informe no incluye información relativa a este aspecto.

## **4 Información sobre cuestiones sociales relativas al personal**

Saba es una empresa comprometida con los valores corporativos que sitúan en el centro a nuestro equipo humano, creamos valor a través de los profesionales que forman parte de nuestro equipo y contribuimos estratégicamente a la innovación, la competitividad y la responsabilidad social del Grupo. Ofrecer un ambiente de trabajo equilibrado, saludable a la vez que profesional y sanamente competitivo contribuyen a alcanzar la excelencia como compañía. Nuestro compromiso con la sociedad, lo materializamos principalmente a través del impulso de programas que promuevan iniciativas de progreso social y atención a los colectivos más necesitados.

### **4.1 Política de Saba**

Somos conscientes de que no es posible crear valor de forma sostenible y afrontar los retos y oportunidades que surgen en nuestro entorno si no se tienen en cuenta las necesidades y expectativas de las personas. Para ello, nuestra estrategia es basarnos en el diálogo continuo, así como en mantener canales de comunicación que nos permitan ser conscientes en todo momento de las necesidades e intereses de nuestros equipos, esto nos permite construir políticas adecuadas. Esto se traduce en las diferentes políticas globales y específicas, en los ámbitos de la Responsabilidad Social Corporativa, los Derechos Humanos e Igualdad, a partir de un Código de Ético.

El Grupo Saba cuenta con un alto compromiso en relación a la gestión de personas basado en un modelo de excelencia que permite convertir su estrategia (expuesta en su misión, visión y valores) en operaciones y actividades eficientes asegurando, de manera coherente y con una visión sistémica, el desarrollo de las personas que trabajan en él y los procesos que se llevan a cabo.

El modelo de organización de Saba está diseñado para cumplir con los objetivos de eficiencia operativa, innovación constante y crecimiento, todo ello bajo la premisa de “Piensa globalmente y actúa localmente”, consecuencia de la naturaleza de nuestro negocio y la dispersión geográfica que nos caracteriza.

La estructura de la organización se concreta en un despliegue simétrico de las diferentes áreas funcionales en todos los territorios en los que se opera, facilitando la alineación funcional, las sinergias y la flexibilidad y favoreciendo el crecimiento para mantener el foco en la satisfacción del cliente, la excelencia del servicio y la adaptación al entorno.

En cuanto al equipo de personas que forman Saba, se trata de uno de los aceleradores del crecimiento y una palanca estratégica para el Grupo. Es un equipo diverso y empoderado, con una cultura diferencial, guiado por el propósito y los valores de Saba e impulsado por un modelo de desarrollo de talento que proporciona oportunidades de crecimiento para toda la organización.

Saba continúa impulsando el compromiso y desempeño de sus empleadas y empleados, acompañando su proceso de transformación con diferentes iniciativas estratégicas en las cuestiones relativas al personal, como son:

- Afianzamiento de la transformación de la cultura corporativa, basada en la colaboración y el emprendimiento, que gira en torno al conjunto de valores corporativos y que generan unos rasgos de identidad diferenciadores.
- Evolución del modelo de relación con el personal: impulsando un modelo más cercano y potenciando el emprendimiento, el empoderamiento y la responsabilidad de cada profesional. A la vez, favoreciendo el desarrollo profesional y del talento, basado en el conocimiento y el establecimiento de un modelo de liderazgo que posibilite la consecución de los retos de futuro.
- Promoviendo nuevos modelos de trabajo colaborativo, formando equipos multidisciplinares que comparten objetivos y retos, que trabajan con autonomía y capacidad de ejecución en el propósito de mejorar la calidad, la productividad, la eficiencia y el compromiso.
- Adaptar las estructuras organizativas de forma que faciliten la transformación y adaptación organizativa.
- Velar en todo momento por la seguridad y salud laboral de las personas y las relaciones laborales.



Durante el año 2022, las personas han continuado formando parte del eje estratégico de Saba, favoreciendo una cultura colaborativa e innovadora y una estructura organizativa flexible y ágil, capaz de adaptarse a las necesidades del negocio de forma rápida.

## 4.2 Riesgos identificados

Los riesgos en este ámbito están recogidos dentro del mapa de riesgos de Saba. Ver apartado 2.3.

## 4.3 Gestión y desempeño social

### 4.3.1 Empleo

Saba ofrece empleo estable y de calidad y posibilidades de carrera profesional sólida y estructurada. El Grupo cuenta con un modelo global de selección, homogéneo para todos los países donde opera, con el que garantiza las mejores prácticas en la identificación, captación y fidelización del talento, así como desarrollo del mismo.

El rigor y la profesionalidad de las personas que forman parte de Saba, el interés por el aprendizaje continuo, el autodesarrollo y el espíritu innovador, así como el compromiso sostenible y la implicación en los objetivos del Grupo, son características del perfil de los profesionales en todos los territorios.

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

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
España	505	283	788	600	320	920
Italia	158	32	190	161	32	193
Chile	196	192	388	126	133	259
Portugal	88	38	126	87	37	124
Reino Unido	316	82	398	373	111	484
Alemania	56	11	67	50	11	61
Slovakia	16	4	20	18	3	21
Chequia	26	8	34	24	7	31
Andorra	1	5	6	1	5	6
<b>Total</b>	<b>1.362</b>	<b>655</b>	<b>2.017</b>	<b>1.440</b>	<b>659</b>	<b>2.099</b>

El total de empleados y empleadas a 31 de diciembre de 2022 es de 2017, en comparación con los 2.099 en la misma fecha del año anterior. La disminución en el número del personals se explica principalmente, por la finalización de contratos de gestión en España y en Reino Unido. En sentido contrario, en Chile ha aumentado el número de empleados como consecuencia de la incorporación en el perímetro de nuevos aparcamientos en gestión.

La distribución de personal por género a nivel global del Grupo corresponde a un 68% de hombres (69% en 2021) con respecto a un 32% mujeres (31% en 2021).

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

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
<30 años	205	111	316	153	85	238
30-44 años	407	228	635	459	235	694
45-54 años	380	183	563	426	208	634
>55 años	370	133	503	402	131	533
<b>Total</b>	<b>1.362</b>	<b>655</b>	<b>2.017</b>	<b>1.440</b>	<b>659</b>	<b>2.099</b>

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

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	7	3	10	7	3	10
Mandos intermedios	72	36	108	67	36	103
Resto de plantilla	1.283	616	1.899	1.366	620	1.986
<b>Total</b>	<b>1.362</b>	<b>655</b>	<b>2.017</b>	<b>1.440</b>	<b>659</b>	<b>2.099</b>

A estos efectos, de forma idéntica al año anterior, se entiende como *Cargos directivos* todos los directores, directoras y asimilados que desarrollan sus funciones de dirección bajo la dependencia directa del Consejero Delegado.

#### 4.3.1.1 Personal por tipo de contrato

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

	2022	2021	Variación
Contrato Fijo	1.657	1.842	(185)
Contrato temporal	360	257	103
<b>Total</b>	<b>2.017</b>	<b>2.099</b>	<b>(82)</b>

Al cierre del ejercicio 2022 la plantilla con contrato fijo supone un 82% del total, 86% en 2021. El aumento en el número de empleados/as temporales se explica principalmente por la incorporación al perímetro de aparcamientos en gestión, dado que los primeros meses de las incorporaciones deber ser mediante contrato temporal.

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:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
<b>Contrato fijo:</b>	1.118	483	1.601	1.385	534	1.919
Jornada completa	978	388	1.366	1.229	431	1.661
Jornada a tiempo parcial	141	95	235	156	103	258
<b>Contrato temporal:</b>	124	65	188	114	58	173
Jornada completa	81	40	121	80	40	120
Jornada a tiempo parcial	43	25	68	34	18	53
<b>Total</b>	<b>1.242</b>	<b>548</b>	<b>1.790</b>	<b>1.499</b>	<b>592</b>	<b>2.091</b>

La disminución del promedio anual de los contratos fijos con jornada completa es debido principalmente a la finalización de determinados contratos de gestión en España, con contratos mayoritariamente fijos.

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:

	2022					2021				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL
<b>Contrato fijo:</b>	131	496	515	459	1.601	172	632	612	503	1.919
Jornada completa	84	429	461	392	1.366	130	557	556	419	1.661
Jornada a tiempo parcial	47	67	54	67	235	43	75	56	84	258
<b>Contrato temporal:</b>	59	71	32	26	188	50	75	27	21	173
Jornada completa	31	52	25	14	121	30	56	19	15	120
Jornada a tiempo parcial	28	20	8	12	68	20	19	8	6	53
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>567</b>	<b>547</b>	<b>485</b>	<b>1.790</b>	<b>222</b>	<b>706</b>	<b>639</b>	<b>524</b>	<b>2.091</b>

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

	2022				2021			
	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
<b>Contrato fijo/indefinido:</b>	10	107	1.484	1.601	10	101	1.808	1.919
Jornada completa	10	106	1.250	1.366	10	100	1.551	1.661
Jornada a tiempo parcial	0	1	234	235	0	1	257	258
<b>Contrato temporal:</b>	0	1	188	188	0	1	172	173
Jornada completa	0	1	120	121	0	1	119	120
Jornada a tiempo parcial	0	0	67	68	0	0	53	53
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>108</b>	<b>1.672</b>	<b>1.790</b>	<b>10</b>	<b>101</b>	<b>1.980</b>	<b>2.091</b>

#### 4.3.1.2 Número de despidos

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

	2022					2021				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resto de plantilla	35	25	15	8	83	22	27	11	9	69
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>83</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>69</b>

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

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedio:	0	0	0	0	0	0
Resto de plantilla	58	25	83	53	16	69
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>25</b>	<b>83</b>	<b>53</b>	<b>16</b>	<b>69</b>

En 2022 las desvinculaciones por despido han aumentado respecto al año anterior, básicamente consecuencia de la finalización de contratos de gestión.

#### 4.3.1.3 Remuneraciones medias

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

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	263.645	179.019	238.257	243.415	171.359	221.798
Mandos intermedios	93.869	75.996	87.912	88.271	74.793	83.560
Resto de plantilla	24.557	23.380	24.175	24.902	23.886	24.585
<b>Total</b>	<b>29.450</b>	<b>26.985</b>	<b>28.649</b>	<b>28.913</b>	<b>27.338</b>	<b>28.330</b>

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

	2022					2021				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL
Cargos directivos	0	0	233.901	240.124	238.257	0	0	220.477	222.365	221.798
Mandos intermedios	70.381	55.255	92.754	113.630	87.912	14.486	55.486	90.736	112.214	83.560
Resto de plantilla	16.266	22.206	27.396	28.544	24.175	17.596	22.349	27.059	27.965	24.585
<b>Total</b>	<b>16.608</b>	<b>23.507</b>	<b>35.345</b>	<b>35.210</b>	<b>28.649</b>	<b>17.570</b>	<b>23.638</b>	<b>33.699</b>	<b>33.206</b>	<b>28.330</b>

En cuanto a remuneración no se produce variación significativa en la remuneración media respecto al año anterior.

El cálculo de la retribución media anterior incluye todos los conceptos de retribución existentes en la organización (retribución fija, retribución variable y beneficios sociales) según condiciones acordadas por contrato.

#### 4.3.1.4 Brecha salarial

La práctica general de remuneraciones del Grupo Saba es imparcial en cuanto al género, al reflejar una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor, y no instaurar diferencia o discriminación alguna por razón de género. El modelo retributivo

recompensa el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada persona trabajadora, velando por la equidad interna y la competitividad externa, así como por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El modelo de compensación de Saba define unos puestos de trabajo a los que se les asigna un nivel, sobre los cuales pivota la remuneración. Cada uno de estos puestos / niveles tiene determinado un único valor teórico en función de diferentes factores, como el nivel de responsabilidad, la complejidad de la función, el impacto en resultados, etc.

Hay tres elementos fundamentales que explican esta brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en Saba. En primer lugar, al ser Saba una empresa con más de 55 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, en la mayoría de los casos, recae sobre las mujeres, 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, como consecuencia de la antigüedad de Saba.

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 2022 en un 8,4% (5,5% en 2021).

En años anteriores se procedió a homogeneizar la política de retribución variable corporativa en todos aquellos países que por cuestiones históricas mantenían sistemas anteriores. Con esta adaptación, el grupo tiene una política de retribución variable común y global, compartida en los mismos términos en todos los países en los que tiene presencia, y sin sesgos de género.

#### 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:

2022	Hombres			Mujeres		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	14.000	14.000	1,00	14.000	14.000	1,00
Italia	21.845	0	0,00	21.845	0	0,00
Portugal	9.870	9.870	1,00	9.870	9.870	1,00
Chile	6.720	6.544	1,03	6.720	6.544	1,03
Reino Unido	23.212	20.786	1,12	23.212	20.786	1,12
Alemania	25.056	25.056	1,00	25.056	25.056	1,00
Slovakia	10.560	7.752	1,36	10.560	7.752	1,36
Chequia	9.119	7.905	1,15	9.119	7.905	1,15
Andorra	15.678	14.414	1,09	15.678	14.414	1,09

2021	Hombres			Mujeres		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	13.510	13.510	1,00	13.510	13.510	1,00
Italia	21.154	0	0,00	21.154	0	0,00
Portugal	9.590	9.310	1,03	9.590	9.310	1,03
Chile	5.823	5.633	1,03	5.823	5.633	1,03
Reino Unido	21.100	19.238	1,10	21.100	19.238	1,10
Alemania	20.043	20.043	1,00	20.043	20.043	1,00
Slovakia	8.800	7.476	1,18	8.800	7.476	1,18
Chequia	8.955	7.112	1,26	8.955	7.112	1,26
Andorra	15.150	13.458	1,13	15.150	13.458	1,13

A efectos de los datos anteriores, se entiende como Salario inicial, el salario anual bruto inferior de la categoría más baja que el Grupo ofrece en cada uno de los países; como Salario mínimo local, el salario mínimo legal establecido, adecuando importes anuales según entrada en vigor y tipos de cambio de moneda local a euros. En ambos casos no existen diferencias en lo que respecta a la retribución de ambos géneros.

#### 4.3.1.6 Remuneración media de los consejeros y consejeras

Tanto en el ejercicio 2022 como en 2021 la retribución percibida por la totalidad de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de consejeros y consejeras, es idéntica

para cada uno de ellos y ellas y sin distinción de género, todo ello sin perjuicio de la retribución adicional que perciban por la dedicación que se presta a la Sociedad.

Las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración durante los años 2022 y 2021, detalladas por sexo, incluyendo, en su caso, las obligaciones contraídas en materia de previsión social son las que se detallan a continuación:

<i>(miles de euros)</i>	<b>2022</b>		<b>2021</b>	
	<b>Personas medias</b>	<b>Remuneración total</b>	<b>Personas medias</b>	<b>Remuneración total</b>
Hombre	10,7	1.503	10,0	1.310
Mujer	3,7	147	3,0	120
	<b>14,4</b>	<b>1.650</b>	<b>13,0</b>	<b>1.430</b>

#### **4.3.1.7 Implantación de medidas de desconexión laboral**

Saba, como Grupo cuya actividad principal es la gestión de aparcamientos que prestan un servicio público durante 24 horas los 365 días del año, dispone de diferentes iniciativas en determinados países para regular la organización del trabajo. En aquellos países en los que es requerido, Saba dispone de calendarios anuales regulados y comunicados a todo su personal en los que se fijan los horarios de entrada/salida con las medidas de flexibilidad laboral específicas en cada caso, con objeto de favorecer la conciliación profesional y familiar.

Una de las medidas a establecer dentro del proceso de transformación y de organización del trabajo del Grupo es la elaboración de una política de desconexión laboral común a todos los territorios. Además, durante el año 2022 se ha implementado un modelo de trabajo híbrido en todos los países Saba y se está elaborando una política de desconexión digital, con el objetivo de garantizar y respetar el tiempo de descanso, permisos, vacaciones y la intimidad del personal de oficinas del Grupo Saba. Se pretende limitar la intromisión de las herramientas digitales en la esfera personal de las personas trabajadoras de Saba y por ello, el grupo Saba está implicado en definir unas directrices de buen uso de estas herramientas.

#### **4.3.1.8 Personal con discapacidad**

Entendidos como personal con discapacidad aquellos según la normativa vigente en cada país, el porcentaje de empleadas y empleado con discapacidad en Saba se sitúa en el 2,9% (3,1% en 2021) sobre la plantilla total de Saba. Corresponde a 58 personas en 2022 y 66 personas en 2021. La disminución respecto a 2021 es consecuencia de la finalización de contratos de gestión. Las Sociedades del Grupo Saba toman en consideración las obligaciones existentes respecto a emplear un número de trabajadores con discapacidad, en función del número total de trabajadores empleados, en los países en los que existe esta obligación normativa

Aquellas personas trabajadoras con algún tipo de limitación funcional en España, son evaluados por el Servicio de Vigilancia de la Salud con objeto de evaluar el impacto de su limitación funcional en la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo, y tras el informe técnico, se realizan las oportunas adaptaciones en el puesto de trabajo y/o se identifican aquellas tareas y funciones que no puede llevar a cabo.

#### **4.3.2 Organización del trabajo**

Saba está comprometida con impulsar y promover la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados y empleadas, así como la corresponsabilidad, como objetivos permanentes.

##### **4.3.2.1 Organización del tiempo del trabajo**

En Saba somos conscientes que una propuesta de organización del trabajo debe contener elementos que aseguren aspectos relevantes para nuestro personal 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 personas trabajadoras; ofrecer retos y un entorno de trabajo estable que facilite el desarrollo y el compartir la toma de decisiones a todos los niveles de acuerdo con el perfil de responsabilidad.

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 éste se realiza.

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 cada uno de los países. No obstante, el Grupo dispone de diferentes iniciativas encaminadas a flexibilizar el tiempo de trabajo, de acuerdo con las necesidades de las personas trabajadoras: mejora de los descansos durante la jornada, regulación de la flexibilidad en el inicio y fin de jornada, jornada flexible en aquellos periodos en los cuales los colegios realizan sus períodos vacacionales, mejoras en lo relativo a permisos retribuidos/no retribuidos y excedencias laborales.



Saba continua en un proceso de transformación interna, en el que uno de los vectores clave es la flexibilización de la ubicación y, a su vez, del tiempo de trabajo, con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Durante el 2022 el Grupo ha mantenido el modelo de trabajo híbrido iniciado en el año 2020 a raíz de la pandemia de Covid, combinando el teletrabajo con el trabajo presencial en las oficinas. En paralelo Saba está trabajando en un modelo “SmartWork” de futuro, aprovechando las buenas prácticas identificadas durante este último tiempo, global para todo el Grupo y adaptado a las necesidades y legislación de cada país.

#### **4.3.2.2 Número de horas de absentismo**

El número de horas de absentismo acumuladas durante el ejercicio 2022 ha sido de 207.507 horas (226.506 horas en 2021), lo que supone una disminución, 8,4%, con respecto del año anterior. En el ejercicio 2022 se ha trabajado en la unificación de criterios de absentismo entre los distintos países detectando que tanto Reino Unido como Eslovaquia tuvieron en cuenta las horas de vacaciones en 2021. Por ello, los resultados no son comparables a nivel global. En el caso de utilizar los mismos criterios, se observaría una disminución respecto al año 2021 del 0,02%. El análisis del absentismo de 2022 nos indica que el 84,8% (78,7% en 2021) de este es a causa de las enfermedades comunes. Dentro de las distintas categorías el incremento se produce dentro de las “ausencias no justificadas”, que respecto a 2021 aumentan un 21,8%.

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, así como teniendo en cuenta las distintas situaciones legislativas de los diversos países y agrupándolas según las dimensiones de enfermedad común, ausencias no justificadas, visitas médicas 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 la corresponsabilidad ya que es un valor clave a potenciar en la sociedad para conseguir la igualdad efectiva, adoptando medidas que ayuden a reequilibrar este papel.

Todas las medidas son establecidas por el Grupo sin distinción de género, primando las 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 de trabajo en jornada intensiva para las personas trabajadoras de Saba durante los periodos vacacionales escolares.

Este tipo de medidas favorecen el compromiso y la motivación y reducen el absentismo, favoreciendo la salud de nuestro personal.

Por otra parte, la transformación digital y del puesto de trabajo en la que está inmersa el Grupo conllevará medidas de flexibilización de la jornada laboral que serán formalizadas en el modelo de SmartWork del Grupo que se está trabajando.

La siguiente tabla muestra los principales indicadores en relación a conciliación:

	2022	2021
Nº de empleados que han tenido derecho a permisos parentales	46	49
Nº de empleados que se han acogido al permisos parental	46	49
Nº de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental	29	34
Nº 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	22	28
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	63,0	69,4

La tasa de regreso al trabajo y retención de personas trabajadoras se calcula mediante la división del personal reincorporado en 2022 entre el personal con derecho a permiso parental.

### 4.3.3 Seguridad y Salud

En Saba actuamos priorizando la seguridad y minimizando el riesgo de salud para las personas. El Grupo concibe la Seguridad y Salud en el trabajo como uno de sus pilares estratégicos, así como un compromiso a cumplir en todas sus 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, estando en nuestros objetivos distinguirnos como empleadores responsables y comprometidos con sus equipos, en materia de salud.

El objetivo sigue siendo 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.

Durante el año 2022, Saba ha mantenido el enfoque global adaptando los procedimientos necesarios a los múltiples cambios legislativos y de evolución de la pandemia, comunicando guías de recomendaciones en los países en los que estamos presentes.

En años anteriores se trabajó en la migración del sistema de gestión de la prevención basado en la norma OHSAS 18001 a la nueva norma ISO 45001. En este sentido se adaptó la Política de Seguridad y Salud de Saba a este nuevo estándar ISO 45001. También se ha seguido implementando en los países Saba, la herramienta de gestión de Seguridad y Salud y SIG (6conecta).

El detalle de Accidentes de trabajo, entendidos como aquellos accidentes que han generado o no una baja laboral:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	57	22	79	74	15	89
Enfermedades profesionales	-	-	-	-	-	-
Índice de frecuencia	12,03	2,00	9,02	9,10	5,08	7,94
Índice de gravedad	0,11	0,05	0,09	0,07	0,19	0,11

\*Índice de frecuencia = nº accidentes con baja\*1.000.000/nº horas trabajadas

\*\*Índice de gravedad = nº jornadas perdidas\*1.000/nº horas trabajadas

Para el análisis de dichas tablas es necesario tener en cuenta los criterios aplicados para reportar y extraer los índices.

Dentro del apartado de accidentes de trabajo se tienen en cuenta todas las tipologías de accidentes: con o sin baja, in itinere, en misión o en el centro de trabajo; por otro lado, no se tendrán en cuenta aquellos accidentes considerados recaídas.

En cambio, para el cálculo de los índices se utilizan únicamente los accidentes ocurridos en el centro de trabajo y con baja, así como jornadas perdidas de recaídas o de accidentes ocurridos en años anteriores pero que la baja médica continúa en el año siguiente.

Aplicando dicho criterio, en 2021, para el cálculo de índices se tuvieron en cuenta 27 accidentes del cómputo total de 89 reportados y en 2022 son 30 los accidentes tenidos en cuenta del cómputo total de 79 reportados. Por ello, en este año 2022 aumentan en 3 los accidentes ocurridos en los centros de trabajo con baja. Por contrapartida baja el índice de gravedad de los accidentes de un 0,11 a un 0,09.

El mayor cómputo de accidentes se encuentra en España y en Reino Unido. Si se hace un análisis más profundo, se identifica que dentro de España es Geever la empresa con un mayor impacto con 17 accidentes en total y un índice de frecuencia de 275,06. Reino Unido, aunque es uno de los países con más accidentes, durante este año 2022 disminuye en 26 la cantidad total de accidentes.

#### **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 las personas trabajadoras elegidos libremente en todos los países en los que Saba está presente. La estabilidad, la paz social y la reducción de la conflictividad caracterizan las relaciones sociales de Saba en cada uno de los países en los que está presente, articulados a través de la representación de las personas trabajadoras y también fruto de la gestión de acuerdos individuales.

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 y Delegadas 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 *ad hoc* con objeto de tratar temas relevantes y necesarios en cada momento. Durante el año 2022 se ha procedido a renovar algunos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo implementados con la representación de las personas trabajadoras y diferentes Comités de Empresa a través de las plataformas digitales, pudiendo en todos los casos alcanzar acuerdos con los mismos. Si bien es cierto que estos ERTES han sido residuales y por casuísticas muy concretas.

En lo que se refiere a los mecanismos de consulta y participación del personal, en aquellos países con representación de las personas trabajadoras, se realizan reuniones periódicas con objeto de

conocer la opinión y sensibilidad del personal respecto a las diferentes temáticas. En los países en los que no existe una representación de las personas trabajadoras, se opta por una gestión individual del personal, estableciendo relaciones de confianza que permitan llegar a acuerdos individuales.

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

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

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
España	100%	100%
Italia	100%	100%
Chile	41%	42%
Portugal	100%	100%

Chile tiene una casuística particular, ya que empresas y sindicatos deben llegar a un acuerdo para la extensión de convenio en cada uno de los contratos. Actualmente, el grupo de personas trabajadoras de los contratos de concesiones y aeropuertos están acogidos por convenio.

En el caso de Reino Unido, Alemania, Eslovaquia, República Checa y Andorra no hay acuerdos de negociación colectiva.

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

<b>2022</b>				<b>2021</b>			
Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total	Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total
34	2.017	983	48,74%	32	2.099	914	43,54%

#### **4.3.5 Formación**

Como en cualquier compañía la formación funciona como mecanismo para la ampliación de conocimientos, habilidades y destrezas y favorece la integración, motivación y satisfacción de las personas trabajadoras, permitiendo una mejora continua en las formas de trabajar y una adaptación constante y necesaria a las nuevas herramientas de trabajo. Con ello se persigue que el personal potencie sus capacidades y habilidades laborales, generando un beneficio tanto

individual como colectivo que ayuda al crecimiento de Saba. Se plantea la formación como un método para hacer frente a los retos del sector y la sociedad, a los avances tecnológicos y a la necesidad de excelencia o mejora continua. Con el objetivo de establecer un equilibrio entre las aptitudes y las exigencias de su puesto de trabajo, la formación continua crea sinergias entre el conocimiento adquirido con la experiencia y las nuevas estrategias aplicables al puesto de trabajo.

En esta línea Saba apuesta por la formación como un medio para conseguir sus objetivos de Grupo y como una inversión de éxito a largo plazo, ofreciendo acciones formativas orientadas y adaptadas a los diferentes perfiles profesionales.

Dentro de sus planes de formación Saba busca dar respuesta a las necesidades de desarrollo personal y profesional de todo su personal.

A continuación, especificamos aquellos objetivos clave de los planes de formación:

- Aportar y garantizar la adquisición de nuevos conocimientos y aptitudes que permita el desarrollo y favorezca la polivalencia de las personas trabajadoras que forman la empresa.
- Detectar las necesidades de formación y las carencias del personal en sus puestos de trabajo.
- Aumentar el rendimiento global de Saba.
- Permitir la realización de cambios de estructura en la organización (puestos de nueva creación, promociones...).
- Asegurar el compromiso de las personas trabajadoras a partir del crecimiento formativo/profesional, potenciando el sentimiento de pertenencia a la empresa.
- Facilitar la identificación y la integración a la cultura, los valores y los objetivos corporativos.
- Optimizar las formas de trabajar, de colaboración y de relación entre las diferentes áreas del Grupo.
- Incrementar la sensación de satisfacción y bienestar personal que permita asegurar la fidelización del talento en el Grupo.
- Garantizar que las personas que forman parte de la organización sean eficientes y productivas.
- Promover el uso de las tecnologías y adaptarse a la transformación digital.

El año 2022 ha venido marcado por un reencuentro con la “normalidad” y con las formas de trabajar y funcionar, instaurados antes de la crisis sanitaria. Aun así, las problemáticas generadas por la deslocalización de los equipos y la implementación del teletrabajo han provocado un cambio de mentalidad también en el enfoque de la formación y su planteamiento dentro de los planes de transformación digital. Las nuevas herramientas como el uso de las videoconferencias

a través de Teams han abierto un canal muy potente a la hora de realizar formaciones y proporcionar contenido.

La posibilidad de formarse en cualquier ubicación, independientemente del lugar en el que se haya desarrollado la acción formativa ayuda y flexibiliza a la hora de proporcionar la oferta formativa al personal.

El enfoque de formación online se ha potenciado en estos últimos años post pandemia, ya que supone entre otros beneficios, la posibilidad de ajustarnos a las necesidades de las personas, teniendo en cuenta la conciliación con la vida personal, accesibilidad 24 horas, posibilidad de tener un seguimiento del progreso del alumno o alumna con gráficas y estadísticas actualizadas, la deslocalización geográfica que fomenta que la formación sea más accesible, el aprendizaje autónomo y la posibilidad de gestionar fácilmente la actualización de los contenidos.

Hacer mención nuevamente a la plataforma Campus Saba que permite formar de manera continua y personalizada en contenidos de carácter obligatorio o simplemente por intereses a todo nuestro personal, herramienta que tienen a disposición para el uso continuado y ajustado a las necesidades y particularidades. A fecha de hoy las personas trabajadoras de España, Portugal y Andorra disponen de ella.

Uno de los últimos cambios que hemos introducido en nuestra formación de 6 CONECTA, dentro de Campus Saba es la publicación de dos nuevas píldoras formativas que faciliten la comprensión de los distintos elementos que conforman esta herramienta de gestión integrada de Seguridad y Salud Laboral y Sistema Integrado de Gestión.

Algunas de las formaciones a destacar este 2022 serían la formación de Ciberseguridad y Medioambiente, dos temáticas sumamente importantes a tratar y poder transmitir a las personas trabajadoras de Saba por diferentes motivos.

La Ciberseguridad se ha convertido en una prioridad para las compañías de todo el mundo ya que debido a la nueva normalidad y a la alta digitalización de la documentación de cualquier compañía se convierte en imprescindible proteger a los activos disponibles a través de internet y de los sistemas y las redes informáticas de los hackers. Con el objetivo de divulgar buenas prácticas en el uso de las herramientas informáticas de Saba y concienciar sobre los riesgos potenciales de Seguridad que el uso de estas herramientas y de la conexión a internet, pueden suponer en las tareas diarias de las personas trabajadoras, se ha apostado por una formación obligatoria dentro de la plataforma online abierta a todo el personal. En el transcurso del año 2022, en España, se han formado 504 personas en dicha formación.

Continuamos con la formación en materia de medioambiente orientada a conocer el compromiso de Saba con el Medio Ambiente y sus líneas de actuación y contribuir así en la lucha y sensibilización contra el cambio climático, con la que estamos implicados y comprometidos. Cualquier persona trabajadora que se incorpora a Saba dispone en su itinerario de formación obligatoria estas dos formaciones, Medio Ambiente básico y Medio Ambiente en Saba. En ellas se trasladan las mejores prácticas en nuestro día a día.

En el transcurso del año un total de 262 horas de formación han sido dedicadas a acciones formativas en esta temática. Portugal también dispone de formaciones de concienciación medioambiental.

En el caso de España, a pesar de descender el total de las horas de formación respecto a años anteriores a pandemia (2019), la evolución en los datos de horas de formación reportados es positivo. Sigue siendo clave el avance en su transformación digital y por consecuencia en las nuevas herramientas de gestión que requieren de un nuevo funcionamiento y un aprendizaje de los nuevos contenidos por parte de las personas implicadas en cada uno de estos cambios. Complementamos la oferta formativa con la formación y desarrollo de competencias y habilidades comerciales, liderazgo, gestión de equipos y prevención de riesgos laborales.

En Portugal se reportan formaciones relacionadas directamente con las nuevas herramientas implementadas dentro del proyecto de transformación digital, así como formación específica de atención al cliente que contiene gran parte de la dedicación a formación en este periodo de 2022.

En Chile, las formaciones en Ética y Prevención de Delitos, así como los itinerarios de integración de nuevas personas trabajadoras completan en gran parte las acciones formativas.

En el caso de Reino Unido la plataforma online disponible para todo el personal y abierta a sus intereses personales y laborales, contiene gran cantidad de contenidos y temáticas, destacan por número de horas de dedicación las vinculadas a la Seguridad y Salud en el trabajo, así como a temas legislativos.

Italia se enfoca principalmente en formaciones de práctica de idiomas con la finalidad de facilitar la comunicación entre departamentos homólogos, así como en acciones formativas dedicadas a la Prevención de riesgos laborales en diferentes especialidades.

Alemania destacan las horas dedicadas de Formaciones específicas de Primeros Auxilios.

En el caso de Eslovaquia y República Checa se reportan horas dedicadas a la formación específica de Ley de Protección de datos (GDPR).



En la siguiente tabla se detallan las horas de formación por categoría profesional, respecto al año anterior:

2022				2021			
Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
401	1.462	19.589	21.452	435	1.083	16.478	17.996

A nivel global, y gracias a las nuevas posibilidades de desarrollo de las formaciones anteriormente mencionadas, se puede percibir un incremento sustancial en horas de formación en el ejercicio 2022. Algunos países han seguido unos niveles similares o algo inferiores respecto al año 2021, como Chile, Alemania, Eslovaquia o República Checa, mientras que otros han conseguido incluso mejorar sus resultados, destacando el caso de Italia con acciones formativas vinculadas al levantamiento de las restricciones en formación presencial ocasionadas por el COVID – 19 o como es el caso de Portugal, que ha implementado un plan de formación de 40 horas certificadas a cada empleado/a que ha dado como resultado un aumento significativo en las horas de formación.

En 2022 destacamos una nueva figura en Saba España, formada como agente de Igualdad, Plan de Igualdad en desarrollo y sustentado con una mesa negociadora según los requisitos legales establecidos, así como llevar a cabo las acciones encaminadas a conseguir la igualdad en la organización e identificar dónde residen las brechas de género y diversidad, de manera que se pueda aplicar la perspectiva y transversalidad de género en todas las áreas y proyectos y/o prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, entre otras.

#### 4.3.6 Accesibilidad

Con el fin de facilitar el acceso y la utilización no discriminatoria, independiente y segura en nuestros aparcamientos por parte de las personas con necesidades especiales, es política de Saba cumplir las condiciones funcionales y de dotación de elementos accesibles que se establecen en las diferentes normativas, de forma que, tanto los clientes como los trabajadores/as puedan acceder a todos nuestros centros y oficinas de acuerdo con esta premisa.

Así pues, nuestros aparcamientos cuentan con un itinerario accesible que comunica desde la entrada principal hasta todas aquellas estancias a las que debe acudir cliente o trabajador con necesidades especiales, y pueda hacer un uso adecuado y cómodo de las mismas. En este contexto, se toman las siguientes medidas:

- Plazas de aparcamiento con las dimensiones adecuadas y dispuestas, cuando es posible, en el punto más cercano a los accesos peatonales con ascensor.

- Servicios higiénicos con dimensiones suficientes para garantizar su accesibilidad, además de barras de apoyo y disposición de los diferentes elementos de forma que se facilite su uso: altura y disposición de los mecanismos adecuada, accionamiento sencillo, adaptado y practicable, además de una señalización correcta.
- Puntos de gestión del cobro diseñados para garantizar su accesibilidad.
- Puntos de llamada con un sistema intercomunicador mediante mecanismo accesible, con rótulo indicativo de su función.

Asimismo, se realizan adecuaciones en los aparcamientos, mejorando la señalización y los diferentes elementos para hacer más cómoda todavía la accesibilidad. Con especial interés en que todos los aparcamientos dispongan de acceso con elevadores a superficie, mejorando ampliamente la eficacia de estos itinerarios accesibles. De esta manera nuestros aparcamientos disponen de este elemento, en su mayoría, incluyendo aquellos casos que no son de obligado cumplimiento por la normativa.

Otras adecuaciones que se llevan a cabo para facilitar la accesibilidad son las adecuaciones en los servicios higiénicos que se van realizando en los aparcamientos con mayor antigüedad. Todas estas nuevas instalaciones están diseñadas para facilitar todavía más el uso por las personas con necesidades especiales y es compromiso de Saba seguir avanzando en estos proyectos.

#### **4.3.7 Igualdad**

Saba es un Grupo comprometido en asegurar 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.

Este compromiso se articula a través del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de personas.

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 diferentes iniciativas estandarizadas y compartidas con toda la organización que aseguran la igualdad de oportunidades, abarcando los criterios de selección y promoción profesional, la formación del personal, el acceso a la información, la prevención de riesgos y salud laboral, el ámbito de retribución, las relaciones laborales y la comunicación.

Durante el año 2022 se ha impulsado la elaboración de un Plan de Igualdad a nivel global, con enfoque prioritario en España, y que desplegará sus efectos durante el año 2023. Este Plan de Igualdad contemplará un conjunto ordenado de medidas con el objetivo de alcanzar una gestión del personal 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 género 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.

Otro elemento fundamental es el de sensibilizar a todo el personal sobre la igualdad de oportunidades y diversidad, con el objeto de eliminar cualquier sesgo y /o prejuicio, para ello, se han identificado sesiones de formación que serán impartidas durante el año que viene.

La transversalidad como eje para la igualdad de oportunidades y diversidad, mecanismo principal para asegurar la equidad de oportunidades en todos los ámbitos y departamentos del grupo Saba.

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, se están elaborando planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación de control frente al acoso laboral y/o sexual. En todos ellos, el compromiso con la igualdad de oportunidades se rige por los mismos principios implantados en España.

En 2022 se ha continuado trabajando en un plan de igualdad y diversidad común para todos los países en los que Saba está presente, para desplegar/implantar principios para ser referentes en igualdad y diversidad, asegurar la equidad e igualdad de trato, adoptar la transversalidad de género como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, ser un empleador capaz de atraer y fidelizar el talento, fomentar la participación y el diálogo con los agentes sociales y con las personas trabajadoras como principio y herramienta de trabajo, integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa y difundir una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia y/o acoso en el entorno laboral. En definitiva, incorporar una visión transversal e integradora de la perspectiva de género y diversidad, a través de la certificación de un agente de igualdad que inspire y potencie la igualdad de oportunidades en el Grupo Saba

Saba es una compañía que apuesta por la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, este es uno de los valores a potenciar en la sociedad para conseguir la igualdad efectiva, por ello, Saba ha dotado de flexibilidad, en la medida de lo posible, para que el personal pueda hacer frente a las diferentes necesidades de conciliación personal y profesional. Estas medidas, generan un mejor ambiente laboral, incrementando el nivel de implicación y compromiso de los equipos.

### Protocolo acoso sexual:

El compromiso de Saba con el derecho a que se respete la dignidad de las personas y en especial de las mujeres es incuestionable. Del mismo modo todas las personas tienen el derecho a trabajar en un entorno en el que se respeten los derechos y un trato respetuoso, ya se trate de empleados/as, clientes/as, proveedores/as así como colaboradores externos.

De acuerdo con estos principios, Saba declara que cualquier tipo de acoso laboral, sexual, psicológico (moral o “*mobbing*”) y por razón de género no será permitido ni tolerado bajo ninguna circunstancia, no siendo ignorado y sancionado con contundencia.

Para conseguir este propósito, Saba trabaja con cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas que gestionan equipos, para que 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

Este compromiso está asumido en el Código Ético, así como en el Protocolo contra el acoso laboral. Saba ha puesto a disposición de todo el personal en España, un Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso laboral y/o Sexual, con el objeto de prevenir y estandarizar la actuación en estos casos, el citado protocolo ha sido difundido convenientemente entre las personas trabajadoras y está a disposición en la Intranet. Los ejes vertebradores del compromiso con la prevención del acoso laboral, se resumen en los siguientes puntos:

- Difundir una normativa y facilitar oportunidades de información para todos sus miembros y, en especial, al equipo directivo y mandos intermedios que gestionan equipos para contribuir a crear una mayor consciencia 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

El resto de los países cumplen con la normativa vigente en sus respectivos países, ya sea de ámbito nacional o local y, por tanto, el acoso sexual no es tolerado y está prohibido. En Portugal, Alemania, República Checa, Eslovaquia y Andorra se continúa trabajando para disponer de un protocolo de acoso sexual.

## 5 Gobierno corporativo

### Órganos de Gobierno

#### INFORMACIÓN CORPORATIVA

## Órganos de gobierno

### Consejo de administración

#### Presidente:

- Salvador Alemany  
Fecha nombramiento 14/12/2011\*

#### Consejero Delegado:

- Josep Martínez Vila  
Fecha nombramiento 14/12/2011\*

#### Vocales:

- Marcelino Armenter Vidal  
Fecha nombramiento 31/10/2019
- José Manuel Basáñez Villaluenga  
Fecha nombramiento 14/12/2011\*
- Xavier Brossa Galofré  
Fecha nombramiento 04/05/2022
- Óscar Valentín Carpio Garjjo  
Fecha nombramiento 31/05/2017
- Estefanía Collados López de María  
Fecha nombramiento 19/06/2013
- Adolfo Feijóo Rey  
Fecha nombramiento 31/10/2019
- Alejandro García-Bragado Dalmau  
Fecha nombramiento 12/06/2018
- Juan José López Burniol  
Fecha nombramiento 14/09/2018
- María Dolores Llobet María  
Fecha nombramiento 14/12/2011\*
- José María Mas Millet  
Fecha nombramiento 14/09/2018
- Inmaculada Riera Reñé  
Fecha nombramiento 04/05/2022
- Elena Salgado Méndez  
Fecha nombramiento 22/06/2020
- Joseph Zacharioudakis  
Fecha nombramiento 22/06/2020

#### Secretaría no consejera:

- Carlota Masdeu Toffoli  
Fecha nombramiento 14/09/2018

#### Vicesecretaría no consejera:

- Silvia Medina Paredes  
Fecha nombramiento 14/09/2018

\* Reelección el 12/06/2018

## **5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**

El conjunto de la organización participa y colabora en la implementación de la cultura de sostenibilidad establecida en Saba. La forma de trabajar en el Grupo es un proyecto compartido de compromiso, traducido en servicio al cliente, implicación y responsabilidad con los territorios en los que opera, siendo 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 sostenibilidad en el negocio permite fortalecer la transparencia y la correcta gestión de los grupos de interés. En este sentido, la hoja de ruta que marca la estrategia de sostenibilidad de Saba está alineada con los GRI Standards.

La creación de valor para la sociedad y el medio ambiente son imperativos para Saba. Por este motivo, toda la organización trabaja encaminada a 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 2022, Saba ha reiterado su apoyo a proyectos como el Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact), nacido hace más de 20 años y que cuenta con más de 15.401 entidades signatarias en 164 países de todo el mundo. Se trata de la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo que cuenta con el mandato de Naciones Unidas para catalizar los esfuerzos del sector privado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible e impulsar la implantación de los Diez Principios, sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, entre la comunidad empresarial y las organizaciones

En este sentido, Saba desempeña su actividad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para hacer de estos principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas del negocio. Por la propia naturaleza de la actividad de Saba, ésta se desempeña teniendo en cuenta de forma prioritaria 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.

## **5.2 Gestión de Riesgos**

Los riesgos en este ámbito están recogidos dentro del mapa de riesgos de Saba. Ver apartado 2.3

## 5.3 Ética e Integridad

### 5.3.1 Información sobre el respeto de los derechos humanos

Saba reconoce los principios fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos, de acuerdo con la definición de las Naciones Unidas de 1948, y constituyen un marco de referencia para la forma de actuar en la organización. En lo que respecta al ámbito de los derechos laborales, Saba ha tomado como referencia las principales convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, las exigencias legales del sistema de derecho del trabajo español y 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 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 rige el comportamiento interno del Grupo, al igual que su relación con proveedores, clientes y accionistas.

Adicionalmente, Saba cuenta con un Código Ético que establece el esquema ético de referencia que debe regir el comportamiento de Saba y de su personal, este 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 realizarse del mismo a fin de respetar la legislación específica propia de cada uno de los países.

Tal como se establece en el artículo 5 del Código Ético, 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 el artículo 6 se 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, buscando la prevención o la evitación de causar un daño y, para que en aquellos casos en los que el daño se hubiese producido, dar acceso a la víctima a la posibilidad de remedio. El Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y/o Sexual está a disposición de todo el personal en la intranet, para su consulta y activación en caso de que fuera necesario.

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

En 2022, en Saba no se han detectado riesgos relevantes con relación a derechos humanos ni ha habido denuncias de violaciones de los derechos humanos. En caso de que eso ocurriera, habrían sido tratadas a través de los canales establecidos.

Todas las conductas sensibles a 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.

### **5.3.2 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

#### **5.3.2.1 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, prevaleciendo de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad, para conseguir una resolución favorable para los empleados de Saba o para un tercero.

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

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

En desarrollo de los principios del Código Ético, Saba ha aprobado una Política de Prevención de la Corrupción y de Relaciones y Atenciones con la Administración Pública y con terceros, así como una normativa interna de desarrollo de dicha política, con el fin de fijar los criterios que las empresas que componen el Grupo 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 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.

El Código Ético es de aplicación a todos los empleados de empresas de España, Italia, Portugal, Chile, Reino Unido, Alemania, Eslovaquia, República Checa y Andorra, en las que el Grupo 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.

El Código ético es entregado a todo el personal de Saba y está disponible en su página web.

### 5.3.2.2 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 del Grupo, hecho que refuerza el sistema de control establecido en el Grupo en aras a la prevención de la comisión de eventuales delitos penales.

En el caso de España, el modelo de prevención de riesgos penales y de la corrupción (“**el Modelo de prevención**”) se articula a través de:

- A) Manual de prevención de delitos riesgos penales y de prevención de la corrupción (“**el Manual de Prevención**”) que en su versión inicial fue aprobado **por el Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A.** en fecha 29 de marzo de 2017 y que se va actualizando periódicamente.

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 de prevención, 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 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 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 de prevención, 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 2022 se han celebrado 3 reuniones ordinarias (4 reuniones en 2021) y 4 reuniones extraordinarias. Adicionalmente, el Comité Ético informa anualmente al Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. acerca de la actividad realizada durante el año, así como de las actividades de revisión del Modelo de prevención y/o las infracciones del Modelo que se hayan puesto de manifiesto en la realización de las revisiones periódicas del mismo. En fecha 23 de marzo de 2022 se presentó el correspondiente informe al Consejo de Administración sin que se pusieran de manifiesto infracciones al Modelo de Prevención a lo largo de dicho año.

- (iii) **La Comisión de Prevención de Riesgos Penales**, como órgano de apoyo al Comité Ético, en el seguimiento continuo de procedimientos, normas, controles y aquellas otras funciones que, en su caso, determine el Comité Ético.

Adicionalmente, la estructura de control cuenta con el apoyo de los responsables de controles de las diferentes áreas de Saba. 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 potenciales delitos penales.

Por último, es necesario señalar que el área de Organización, a través del desarrollo del Sistema Integrado de Gestión, asegura la correcta implantación de los procesos de Saba.

#### Canal Ético

Saba cuenta también con el 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 2022 se recibió una denuncia en el Canal Ético sobre la que se realizó la correspondiente investigación. En 2021 no se recibieron denuncias.

#### Formación

Desde la implantación del Modelo de prevención de delitos se han ido realizando sesiones formativas dirigidas tanto al personal directivo como a las personas designadas como responsables de los controles (personas designadas por cada área de Saba que colaboran con la Comisión de Prevención de delitos para comprobar la eficacia de los controles existentes en el Grupo) o personas más directamente expuestas a la posible comisión de un delito en función de su actividad.

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 y Modelo de Prevención.

Durante 2022 se han impartido 168 horas de formación, 87 horas a través de la plataforma e-learning y 81 horas como formación presencial en España. En 2021 se habían realizado 11 sesiones formativas a las que asistieron 41 personas.

#### Asociación Española de Compliance (ASCOM)

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. Saba se incorporó como socio de ASCOM en el ejercicio 2018 y en 2022 ha seguido participando en esta asociación.

En referencia al resto de los países del grupo, 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 y disponen de sus correspondientes canales de denuncias. En Portugal, Italia y Chile también se realizan sesiones formativas con el fin de sensibilizar en este ámbito.

En el resto de los países en los que el grupo tiene presencia (Andorra, Reino Unido, Alemania, República Checa y Eslovaquia) no hay obligación legal de disponer de un modelo de prevención de delitos, si bien, se ha extendido la aplicación del Código ético a los mismos, habiendo sido entregado a sus empleados.

#### **5.3.2.3 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 Saba, 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 siempre y cuando las cantidades o ayudas aportadas se hayan concedido de modo transparente.

#### **5.4 Relaciones con los grupos de interés**

El Grupo está inmerso 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 al nexo territorial. En este eje de actuación, Saba 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 da soporte a los colectivos más desfavorecidos y a 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 Saba 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.

Durante el ejercicio 2022, Saba aportó 393 miles de euros (296 miles de euros en 2021), desglosadas en: cuotas de asociaciones por 145 miles de euros, acciones de patrocinio por 125 miles de euros y, acuerdos de colaboración por 123 miles de euros, según los criterios anteriormente mencionados, y, adicionalmente 98 miles de euros (81 miles de euros en 2021) adicionales a fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro para sustentar proyectos sociales y de vinculación al territorio, indicados previamente.

##### **Accionistas:**

La Junta General de Accionistas de Saba Infraestructuras, celebrada en el mes de mayo de 2022, se llevó a cabo de manera presencial, recuperando la normalidad pre-covid-19, pero manteniendo también la posibilidad de asistir de manera telemática, posibilitando así a los accionistas poder participar desde cualquier lugar en el que se encuentren.

Con el fin de facilitar la accesibilidad, la comprensión de la información y, en definitiva, la participación de los accionistas, la sociedad dispone de múltiples canales de comunicación específicos todos ellos vinculados a la Oficina del Accionista que canaliza las consultas y dudas del accionariado.

Especialmente desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas y hasta su finalización, los accionistas cuentan con el apoyo de la Oficina del Accionista, que está en contacto permanente con los accionistas para el envío de la información necesaria para ejercer el derecho a voto, así como atendiendo las consultas que de esta documentación pueda derivar.

Durante el año 2022, la Oficina del Accionista dio respuesta a más de 250 consultas (334 consultas en 2021), mayoritariamente vinculadas a la venta de acciones por parte de accionistas con representación minoritaria y, por otro lado, a requerimientos de información relativos a la Junta general de Accionistas.

Adicionalmente, el Grupo Saba mantiene un servicio de envío de comunicaciones con información de interés del Grupo a aquellos accionistas que lo solicitan.

Los canales de contacto con la Oficina del Accionistas de Saba son los siguientes:

- Teléfono de información exclusivo para accionistas (93 557 55 28).
- Correo electrónico ([accionistas@sabagroup.com](mailto:accionistas@sabagroup.com)).
- Apartado específico (Accionistas) en la página web corporativa ([www.saba.eu](http://www.saba.eu)).
- Dirección de correo postal (Av. Parc Logístic, 22-26, 08040 Barcelona).

### **Clientes / Consumidores:**

El 2022 marca la vuelta a la normalidad tras la época pandémica y trabajamos intensamente en todos los territorios para mejorar la oferta digital de Saba, fortalecer la relación con los clientes y conocer y optimizar su grado de satisfacción con nuestro servicio.

### **Mejora continua de la oferta digital:**

El ecommerce de Saba ha tenido un año exitoso en 2022, generando ingresos récord en los 4 países donde está presente, gracias al lanzamiento de nuevas funcionalidades así como a la mejora continua de la oferta existente.

Entre las nuevas funcionalidades desarrolladas en 2022 destaca la App de Zona Regulada, lanzada en Portugal y España. En el caso de Portugal, la app ofrece la posibilidad de conocer la ocupación y, por ende, la disponibilidad de plazas libres en tiempo real.

Adicionalmente, Saba ha implementado medidas destinadas a comprender y mejorar la experiencia de nuestros usuarios online. También implementamos el sistema de revisión Ekomi en todos nuestros sitios web transaccionales, así como un mecanismo de feed-back en nuestras aplicaciones, lo que permite a los clientes calificar su experiencia y compartir sus problemas con



nosotros. Todas estas medidas permiten a Saba disponer de información valiosa para la mejora continua de la experiencia de nuestros clientes en el ámbito digital.

En esta línea, optimizamos las operaciones de backoffice que intervienen en el proceso de compra de abonos online gracias a la estrecha colaboración entre Marketing y el equipo de Atención al Cliente. Adicionalmente, Saba lanzó la venta en los principales parkings de Italia (Mestre, Verona, Roma, Pisa, Trieste) y se llevó a cabo un análisis detallado de los puntos de abandono del proceso app permitiendo implantar mejoras para reducir la tasa de abandono. En el caso específico de Italia, gracias a las herramientas implantadas y al enfoque realizado, se detectó y solucionó una incidencia en la comunicación de la pasarela de pago que suponía un ratio de abandono del 50%.

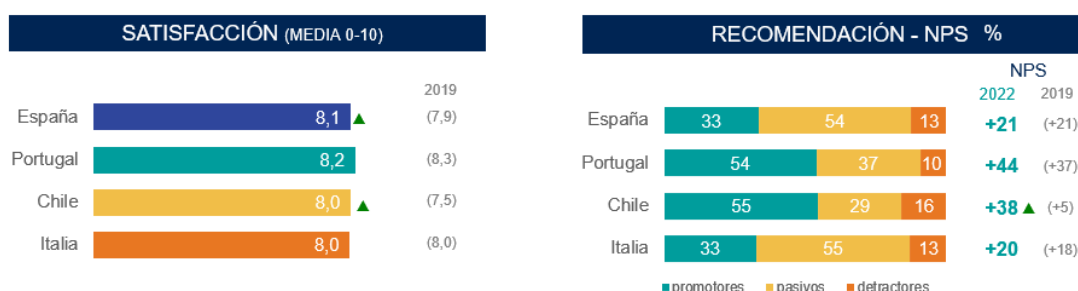
En diciembre de 2022, se lanzó una campaña especial para promover “Ticketless” (= Acceso por Matricula). El resultado del primer mes de la promoción fue muy positivo, casi duplicando la “Tasa de Activación” promedio y aumentando las transacciones “Ticketless” en más de un 60%.

El buen funcionamiento de nuestro ecommerce se vio recompensado con el e-Award 2022 a la “Mejor App”, que recibimos en mayo.

Saba busca siempre fortalecer la relación con los clientes y conocer y optimizar su grado de satisfacción con nuestro servicio. Por ello, de forma periódica lleva a cabo diversos estudios y análisis para profundizar en el conocimiento del cliente y asegurar la excelencia en su experiencia. Los resultados de los estudios son analizados por equipos transversales de los distintos países y se elaboran los planes de acción pertinentes.

### Encuesta de satisfacción:

La encuesta de satisfacción mide la percepción del cliente sobre nuestros servicios y su experiencia. Los resultados de la encuesta de satisfacción a clientes realizada en España, Portugal, Italia y Chile refleja valoraciones muy positivas y mejoras en la mayoría de los países. Junto con el Índice General de Satisfacción, Saba mide el Índice de Recomendación-NPS (“Net Promotor Score”) que refleja no únicamente los promotores de nuestros servicios sino también los detractores y aquellos considerados neutros en su recomendación. En este caso, debemos destacar la significativa mejora de Chile gracias a los planes de acción implantados.



### Estudios de Mystery Shopping – Parking:

Durante el año 2022 se han retomado los estudios de Mystery Shopping presenciales en España, Portugal, Italia, Alemania, Eslovaquia y Chile una vez superada las medidas de restricción a la movilidad impuestas por la pandemia Covid-19. Se trata de estudios objetivos basados en el análisis del funcionamiento de los procesos definidos relativos a infraestructura y mantenimiento, imagen y marca y atención al cliente.

En aquellos países habituados a esta disciplina, se obtienen resultados más que notables mientras que, los resultados de los países donde se implementa por primera vez, se observan comportamientos más diversos – rozando la excelencia en Alemania, y con más potencial de mejora en Eslovaquia.

	España	Italia	Portugal	Chile	Alemania	Eslovaquia
Ratio de valoracio -Mystery Shopping-Parking	87,67%	82,70%	88,99%	77,61%	96,50%	48,00%

### Estudios de Mystery Shopping – Atención al Cliente:

Los estudios de mystery shopping de Atención al Cliente están enfocados en medir la atención del cliente proporcionada por los canales de atención al cliente de los distintos países. Se han realizado en España, Portugal, Italia, Alemania, Eslovaquia y Chile. Los resultados afloran posibilidad de mejora en determinados países.

	España	Italia	Portugal	Chile	Alemania	Eslovaquia	Chequia
Ratio de valoracion - Mystery Shopping- Atención al cliente	59,75%	75,57%	83,63%	66,40%	45,77%	46,70%	54,40%
	-	-	47,77%	49,50%	66,83%	56,70%	28,75%
	62,26%	-	-	-	-	-	-

### Social Listening:

Durante este año 2022 Saba ha realizado un ejercicio de Social Listening en España, Portugal, Italia, Chile, Reino Unido. Este ejercicio nos permite entender el volumen y tipo de “conversaciones” que se generan en nuestro sector, *mentions*, y alrededor de nuestra marca, *reach*, así como la naturaleza de las mismas (positiva, neutra, negativa).

COUNTRY	MENTIONS	REACH	SENTIMENT		
Spain	31	720	32%	39%	29%
UK	25	1K	8%	38%	54%
Italy	10	2K	40%	60%	
Portugal	4	193	25%	50%	25%
Germany	2	1	100%		
Chile	2	-			100%

#### Online Location Management:

En el 2022, nos centramos también en el Online Location Management, la gestión de la presencia de nuestros parkings en Google Maps (y otros mapas digitales relevantes), tratando, en la medida posible, de responder a las reseñas recibidas.

Países / KPI's	Rating	Reviews recibidas	Reviews respondidas	Response rate %
España	3.4	5734	0	0%
Italia	4.0	3704	370	10%
Portugal	3.3	550	236	43%
Chile	3.8	353	349	99%
UK	3.3	153	24	16%
Alemania	3.4	301	0	0%
Eslovaquia	3.8	46	17	37%

Por último, Saba ha introducido la iniciativa de la **Voz del cliente** en España, Italia y Portugal, con el objetivo de disponer de un “observatorio 360” que recoja todos los canales de comunicación por los cuales los clientes se expresan hoy en día.

## Centro de Atención y Control (CAC)

Saba se esfuerza por ser una compañía de referencia en la atención al cliente, con una auténtica vocación *Customer Centric*. En este sentido, nuestro Centro de Atención y Control (CAC) responde de forma transversal a este posicionamiento de Saba. El CAC tiene como objetivo prioritario el nivel de la atención al cliente, actuando no sólo como un centro de gestión en remoto, sino como un verdadero *Customer Care* con el principal objetivo de ayudar a que los clientes tengan una experiencia excelente en el uso de nuestros servicios.

En 2022 el 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 mejora de la experiencia del cliente. En este sentido, 2022 ha supuesto la continuación del proceso de la internacionalización del CAC iniciada en 2017, y consolidada en los ejercicios anteriores, con 235 aparcamientos conectados de España, Italia, Portugal y Reino Unido<sup>5</sup>, respecto a los 230 aparcamientos que había conectados en 2021. Durante este ejercicio se ha iniciado el análisis para la integración de aparcamientos de Chile con potencial despliegue en el futuro.

En 2022, Saba recibió 221.959 solicitudes (150.495 solicitudes en 2021) relacionadas con la actividad comercial y de Atención al Cliente a través de sus distintos canales de comunicación, en España, Chile, Italia, Portugal y Reino Unido. De estas solicitudes, un total de 6.516 corresponden a Quejas y Reclamaciones (4.142 en 2021). Además, el CAC atendió 1.993.514 llamadas (1.920.174 llamadas en 2021) de interfonía desde los aparcamientos de España, Italia Portugal y Reino Unido<sup>6</sup>, lo que representa una media de unas 5.462 llamadas diarias (5.260 llamadas diarias en 2021), solucionando todo tipo de incidencias y operando en remoto, siete días a la semana, 365 días al año. El incremento en el número de llamadas de interfonía se debe, por un lado, al incremento de perímetro en cuanto a los aparcamientos conectados, así como a la recuperación de la actividad en los aparcamientos. Asimismo, el CAC atendió 19.131 solicitudes (16.088 solicitudes en 2021) relativas a productos vía mail en España. El aumento respecto al año anterior se debe al incremento de actividad y especialmente a los nuevos contratos con hoteles (Parkhotel). El CAC no sólo mejora el nivel de Atención al Cliente, sino que ya es un auténtico *Customer Care* con vocación comercial.

---

<sup>5</sup> Conectados desde septiembre 2021 a febrero 2022

<sup>6</sup> Conectados desde septiembre 2021 a febrero 2022

El año 2022 ha significado el avance en la mejora de calidad del CAC, la cual se ha materializado en dos grandes hitos:

1. Obtención de los datos del CAC en aplicativos de gestión interna. De esta manera, se pueden medir y seguir KPI's, analizar datos, establecer medidas correctoras para alcanzar los SLA's y hacer un seguimiento diario.
2. Seguimiento online de los principales KPI's de las llamadas de interfonía. De esta manera, se puede realizar una auténtica conducción del equipo, por parte de los referentes de turno, con el objetivo de destinar los recursos a atender llamadas en donde sean necesarios y, por tanto, ofrecer un servicio ágil y de calidad.

#### Medidas para la salud y seguridad de los consumidores:

Es un compromiso de SABA reducir al mínimo el riesgo de que nuestros clientes y empleados sufran daños inmediatos en el uso previsto en nuestros aparcamientos. Para ello SABA vela en que en todos los procesos de diseño, construcción y mantenimiento de estas infraestructuras se asegure la salud y seguridad de nuestros consumidores en cuanto los riesgos de caída, impacto, atrapamiento, por iluminación inadecuada o por vehículos en movimiento.

La forma de hacerlo es a través de los propios procesos de revisión de auditoría de cumplimiento de requisitos legales, que se enmarcan en el proceso de obtención de las certificaciones que SABA dispone y que son ISO9001:2015; ISO 14001:2015, ISO50001:2011 e ISO 45001:2018.

Además, este año se están incorporando nuevas herramientas de análisis interno que aglutinan toda la información relativa a las incidencias y los procesos de mantenimiento periódico del aparcamiento. Toda esta información proviene de la plataforma para la gestión del mantenimiento HGM, cuya evolución y expansión de uso continua en Saba.

Adicionalmente, determinados aparcamientos están dotados de unidades de desfibriladores externas semiautomáticas (DESA), de forma que se pueda asistir a una persona en parada de forma autónoma y dar aviso a los servicios de socorro, además de haber impartido la formación adecuada al personal del aparcamiento. Además, este año se han instalado dos desfibriladores más en Madrid.

#### 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.

El Modelo de Compras identifica el proceso transversal de 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.

Asimismo, el proceso de Homologar y Evaluar Proveedores incorpora información sobre políticas de respeto a los derechos humanos, políticas de igualdad de género, código de conducta o código ético, y prevención de delitos

A raíz de las certificaciones ISO 14001 y ISO 45001, se evalúa el proceso transversal de Homologación y Evaluación de Proveedores incluido en el Modelo de Compras del Grupo Saba. Adicionalmente, el Área de Auditoría Interna incorpora el Proceso de Compras de Saba dentro de sus ciclos de revisión.

Saba trabaja con empresas proveedoras que favorecen la integración social de personas con discapacidad, con riesgo de exclusión social, etc. En este sentido, cabe destacar la contratación en España de servicios externos a través de una empresa con un fin claramente social y de inserción de personas con discapacidad al mundo laboral. En este sentido, Saba quiere dar soporte a la inclusión laboral de personas con discapacidad y generar empleo de calidad para este colectivo social, con mayores dificultades en la oferta laboral ordinaria.

Los riesgos asociados a la relación con los proveedores (criterios de homologación, selección, aseguramiento de disponibilidad para cubrir todas las necesidades y grado de dependencia con los mismos) están recogidos dentro del mapa de riesgos de Saba.

Saba está profundizando en aquellos proveedores que se consideran más críticos para incorporar en el proceso de Evaluación Continua de Proveedores más aspectos relacionados con buenas prácticas medioambientales, políticas de igualdad de género o prevención de delitos.

## 5.5 Información fiscal

La aportación, agrupada por países, incluida en el perímetro de consolidación a los resultados consolidados del ejercicio 2022 y 2021, tal como se indica en las Notas de la memoria de las Cuentas Anuales, es:

Cifras en miles de euros

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Italia	4.805	462
España	4.686	(7.935)
Portugal	2.622	(151)
Chile	1.392	521
Andorra	111	216
Eslovaquia	44	(125)
Republica Checa	(217)	(67)
Alemania	(1.197)	(417)
Reino Unido	(9.806)	(4.231)
	<b>2.440</b>	<b>(11.726)</b>

En relación con el impuesto sobre beneficios, en el ejercicio 2022 ha resultado en un efecto neto a favor de las Administraciones Tributarias de 2.978 miles de euros, básicamente por pagos a cuenta del impuesto sobre sociedades del propio ejercicio 2022. En el año 2021, el efecto neto fue a favor de Saba en un importe de 2.837 miles de euros, en concepto básicamente por devoluciones del impuesto de beneficios anticipado en ejercicios anteriores.



## 5.6 Metodología de este informe

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Apartado EINF	Criterio de Reporting
<b>Marco de reporting utilizado</b>	<b>1 Estado de Información no financiera</b>	<b>GRI 102-54</b>
<b>Modelo de Negocio</b>	<b>2 Grupo Saba</b>	
. Descripción del modelo de		GRI 2-1
. Mercados servidos		GRI 2-6
. Presencia geográfica		GRI 2-1
. Dimensión de la organización		GRI 2-6
. Impactos, riesgos y oportunidades		GRI 207-2
<b>Modelo de Negocio</b>	<b>3 Información sobre cuestiones medioambientales</b>	
<b>- Enfoque de gestión</b>	3.1 Política de Saba	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 302-4
<b>- Principales impactos, riesgos y oportunidades</b>	3.2 Riesgos identificados	GRI 207-2 GRI 2-23
<b>- Gestión Ambiental</b>	3.3 Gestión y desempeño medioambiental	
<b>• Cambio climático</b>	3.3.1 Cambio Climático	
. Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
. Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		GRI 207-2 GRI 305-5 GRI 3-3
. Las metas de reducción establecidas		GRI 3-3
<b>• Contaminación</b>	3.3.2 Contaminación	
. Medidas para prevenir , reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		GRI 3-3 GRI 302-4 GRI 305-5
<b>• Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	3.3.3 Economía Circular y gestión de residuos	
. Economía circular		GRI 301-2 GRI 301-3
. Gestión de residuos		GRI 306-2
. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material
<b>• Uso sostenible de recursos</b>	3.3.4. Uso sostenible de recursos	
. El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;		GRI 303-1
. Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;		GRI 3-3
. Consumo, directo e indirecto, de energía , medidas toamadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables		GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4
<b>• Protección a la biodiversidad</b>	3.3.5. Protección de la biodiversidad	No material

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	4. Información sobre cuestiones sociales relativas al personal	
- Enfoque de gestión	4.1 Política de Saba	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-19
- Principales impactos, riesgos y oportunidades	4.2 Riesgos identificados	GRI 207-2 GRI 2-12
- Cuestiones de Personal	4.3. Gestión y desempeño social	
• Empleo	4.3.1. Empleo	
. Número y distribución de empleados por país ,sexo,edad y clasificación profesional		GRI 2-6 GRI 2-7,8 GRI 405-1
. Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 2-7/ 2-8
. Promedio anual de contratos indefinidos,temporales y a tiempo parcial por sexo edad y clasificación profesional		GRI 2-7,8
. Numero de despidos por sexo,edad y clasificación profesional		GRI 401-1
. Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 405-2
. Brecha salarial		GRI 405-2
. Remuneraciones de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad		GRI 202-1 GRI 2-19 GRI 2-20
. Remuneraciones media de consejeros y directivos		GRI 201-3
. Implantación de politicas de desconexión laboral		GRI 3-3
. Porcentaje de empleados con discapacidad		GRI 405-1b
• Organización del trabajo	4.3.2. Organización del trabajo	
. Organización del tiempo de trabajo		GRI 2-7
. Absentismo		GRI 403-2
. Medidas para facilitar la conciliación		GRI 401-3
• Seguridad y salud	4.3.3. Seguridad y Salud	
. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo		GRI 3-3
. Indicadores de siniestralidad		GRI 403-2
• Relaciones sociales	4.3.4. Relaciones Sociales	
. Organización del dialogo social		GRI 2-29
. Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país		GRI 2-30 GRI 403-1
. Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud		GRI 403-4
. Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación		GRI 3-3
• Formación	4.3.5. Formación	
. Políticas implementadas en el campo dela formación		GRI 3-3
. Indicadores de formación		GRI 404-1 GRI 404-2
• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.3.6. Accesibilidad	GRI 3-3
• Igualdad	4.3.7. Igualdad	
. Medidas adoptadas par promover la igualdad de trato y de oportunidades		GRI 3-3
. Planes de suguridad		GRI 3-3
. Medidas adoptadas para promover el empleo		GRI 3-3 GRI404-2
. La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3
. Políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la		GRI 3-3 GRI 406-1
. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		GRI 3-3

Información sobre la sociedad	5. Gobierno Corporativo	
- <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	<b>5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	GRI 413-1 GRU 413-2 GRI 203-2 GRI 2-29
. Enfoque de gestión		GRI 3-3 GRI 3-3
- <b>Principales impactos, riesgos y oportunidades</b>	<b>5.2. Gestión de Riesgos</b>	GRI 207-2 GRI 2-12
- <b>Acciones de asociación o patrocinio</b>	<b>5.3. Ética e Integridad</b>	GRI 2-28
- <b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>	<b>5.3.1. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	
. Enfoque de gestión		GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-24
. Principales impactos, riesgos y oportunidades		GRI 207-2 GRI 2-12
. Aplicación de procedimientos de debida diligencia		GRI 103-2
. Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos		GRI 103-2 GRI 102-17
. Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos		GRI 3-3
. La eliminación del trabajo forzoso obligatorio		GRI 2-27
. La abolición efectiva del trabajo infantil		No material
. La abolición efectiva del trabajo infantil		No material
- <b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>5.3.2. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	
. Enfoque de gestión		GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 205-2
. Principales impactos, riesgos y oportunidades		GRI 207-2 GRI 2-12
. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno		GRI 3-3
. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 3-3
. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 3-3 GRI 415-1
- <b>Gestión de la relación con los consumidores</b>	<b>5.4. Relaciones con los grupos de interés</b>	
. Sistemas de reclamación ,quejas recibidas y resolución de las mismas		GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 418-1
. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores		GRI 3-3 GRI 416-1
. Subcontratación y proveedores		GRI 3-3 GRI 308-1 GRI 407-1 GRI 414-1 GRI 414-2 GRI 308-2
- <b>Información fiscal y transparencia</b>	<b>5.5. Información Fiscal</b>	GRI201-4
<b>Metodología de este informe</b>	<b>5.6. Metodología de este informe</b>	