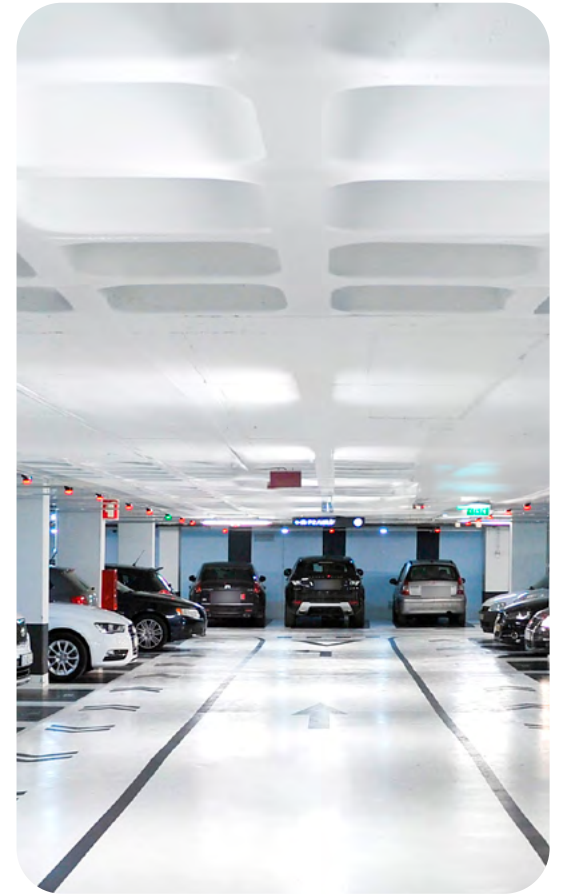


# Estado de Información No Financiera 2023

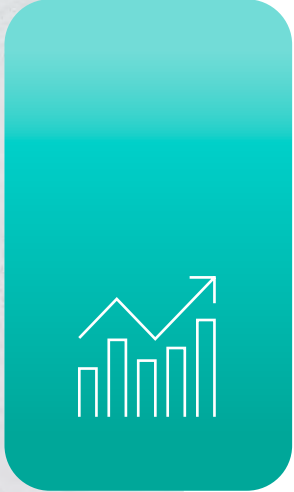
saba<sup>o</sup>



# Índice de contenidos



<b>1 Estado de información no financiera</b>	<b>3</b>	<b>4 Información sobre cuestiones sociales</b>	<b>34</b>	4.2 Relaciones con Clientes y Consumidores	60
<b>2 Información de la compañía</b>	<b>6</b>	4.1 Personal	35	4.2.1 Centro de Atención y Control (CAC)	60
2.1 Qué es Saba	7	4.1.1 Política de Saba	35	4.2.2 Mejora continua de la oferta digital	62
2.2 Modelo de negocio	9	4.1.2 Gestión y desempeño social	38	4.2.3 Apuesta por las redes sociales (RRSS)	63
2.3 Estructura: Accionariado	10	4.1.2.1 Empleo	38	4.2.4 Satisfacción del cliente	64
2.4 Actividad y principales magnitudes	11	4.1.2.1.1 Personal por tipo de contrato	40	4.2.5 Salud y seguridad de los consumidores	66
2.5 Análisis de la materialidad	12	4.1.2.1.2 Número de despidos	43	4.3 Relaciones con la Comunidad y Acción Social	67
2.6 Gestión de riesgos	15	4.1.2.1.3 Remuneraciones medias	44		
<b>3 Información sobre cuestiones medioambientales</b>	<b>19</b>	4.1.2.1.4 Brecha salarial	45		
3.1 Política de Saba	20	4.1.2.1.5 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	46	<b>5 Gobierno corporativo</b>	<b>68</b>
3.2 Riesgos identificados	24	4.1.2.1.6 Remuneración media de los consejeros y consejeras	47	5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	69
3.3 Gestión desempeño medioambiental	25	4.1.2.1.7 Implantación de medidas de desconexión laboral	47	5.2 Órganos de Gobierno	70
3.3.1 Cambio Climático: Emisiones	25	4.1.2.1.8 Personal con discapacidad	48	5.3 Relación con Accionistas	71
3.3.2 Contaminación	27	4.1.2.2 Organización del trabajo	48	5.4 Ética e Integridad	72
3.3.3 Gestión de residuos	28	4.1.2.2.1 Organización del tiempo del trabajo	48	5.4.1 Información relativa a derechos humanos	72
3.3.4 Uso sostenible de recursos	29	4.1.2.2.2 Número de horas de absentismo	49	5.4.2 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	74
3.3.5 Protección a la biodiversidad	33	4.1.2.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	50	5.4.2.1 Código Ético	74
		4.1.2.3 Seguridad y Salud	51	5.4.2.2 Prevención de Delitos	76
		4.1.2.4 Relaciones Sociales	54	5.5 Subcontratación y proveedores	79
		4.1.2.5 Formación y desarrollo	55	5.6 Subvenciones percibidas	80
		4.1.2.6 Igualdad	57	5.7 Información fiscal	80
		4.1.2.7 Accesibilidad	59		
		4.1.3 Gestión de Riesgos	59	<b>6 Metodología de este informe</b>	<b>82</b>



# 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).

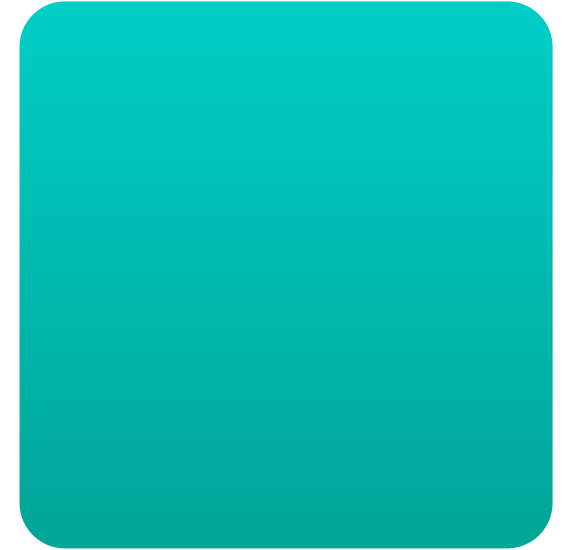
También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad:

- **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.
- **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.

A efectos de este EINF, el perímetro de reporte coincide con el de las Cuentas Anuales Consolidadas y el Informe de Gestión consolidado para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2023.





## 2 Información de la compañía



## 2.1 Qué es Saba

Saba, cuyo accionista mayoritario con un 99,5% es CriteríaCaixa, 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 2023, 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 2.176 personas (2.017 personas en 2022), y gestiona 1.079 aparcamientos (950 aparcamientos en 2022), con un total de 356.000 plazas (333.379 plazas en 2022) en 183 ciudades (179 ciudades en 2022).

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 de servicio, eficiencia operativa, orientación al crecimiento y compromiso con la sostenibilidad.

En este sentido, Saba mantiene el desempeño de su actividad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, reiterando el compromiso de la compañía con los territorios. Así, Saba 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).

# Misión, Visión y Valores

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

## Valores

Los valores indicados reflejan la forma de actuar de Saba.



Orientación a resultados



Mejora continua



Innovación



Confianza en las personas



Compromiso



Servicio al cliente



Proactividad



Colaboración



## 2.2 Modelo de negocio

El negocio de Saba se materializa en una diversidad contractual (concesión, propiedad, alquiler, gestión), con una vida media estimada de 18 años (19 años en 2022), incluyendo los contratos de gestión, que consolida 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 contratos y así contar con una sólida base para financiar las nuevas inversiones.

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 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.

A las medidas de optimización, eficiencia operativa de negocio, eficiencia energética y gestión del gasto se unen las que permiten posicionar la compañía como referente del sector. Y en este apartado aparece como clave la potenciación de la actividad comercial, un puntal de presente y futuro para optimizar nuestros ingresos. Debe entenderse que la movilidad está cambiando y también las necesidades de los clientes de Saba. En este escenario, se plantean retos de fidelización de clientes y de adecuación de los productos de rotación y de abono a la nueva realidad laboral, de compra y de ocio.

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 (Via Verde), así como en el cobro mediante tecnología QR y el nuevo servicio Ticketless, que asocia una matrícula a un medio de pago. Cuenta con una página web y App que se ha desplegado ya en diferentes países, que permiten la venta de productos 100% digitales, y que está en proceso de actualización permanente para adaptarse al entorno en permanente transformación.



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.

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 ha ido dotando sus aparcamientos del sistema de carga eléctrica. A 31 de diciembre de 2023, el sistema de carga eléctrica está presente en 606 plazas de aparcamiento del Grupo, 45% más que en el año anterior. 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.

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. En este ámbito, Saba participa en un proyecto de distribución de última milla a través de la sociedad Geever, basado en una red de mini-hubs de proximidad, con logística nocturna y medios de micromovilidad activa y personal (bicicletas, patinetes, carretilla, etc.).

## 2.3 Estructura: Accionariado

Saba está participada mayoritariamente por CriteríaCaixa, 99,5%, junto a un pequeño porcentaje de accionistas minoritarios.



## 2.4 Actividad y principales magnitudes

El ejercicio 2023 ha supuesto la consolidación de la plena recuperación de la movilidad a nivel global tras unos años completamente atípicos marcados por el profundo impacto de la pandemia.

La eliminación de las restricciones a la movilidad impuestas favoreció la recuperación progresiva de la actividad de los aparcamientos que ha continuado a lo largo de 2023 permitiendo el restablecimiento de niveles de actividad propios previos a la pandemia.

La actividad de los aparcamientos de la red en su conjunto ha alcanzado en 2023 el 95% de la registrada en 2019 en términos de horas de rotación acumuladas, con una cartera de abonados que supera la existente en dicho ejercicio y unos crecimientos respecto a 2022 del +6% en horas de rotación y +3% en abonados. El ritmo de recuperación de la demanda entre países, tipología de centros y/o segmentos de actividad es heterogéneo debido a factores diversos.

En cuanto a las principales magnitudes del ejercicio 2023, los ingresos de explotación han ascendido a 308 millones de euros, +13% superiores a los de 2022, mientras que el EBITDA se ha situado en los 144 millones de euros, mejorando asimismo en un +13% en el registrado en 2022, siendo en ambos casos superiores a las cifras del 2019.

La compañía ha invertido 26 millones de euros en el ejercicio 2023 manteniendo los esfuerzos por incrementar la eficiencia operativa del negocio e implantar iniciativas que permitan a Saba convertirse en referencia del sector, con particular foco en los nuevos sistemas de soporte, nuevas tecnologías y eficiencia energética, además de nuevas fórmulas e iniciativas comerciales, y en desarrollar una gestión activa de los contratos, enfocándose hacia el crecimiento.



**+6%**  
horas de  
rotación



**+3%**  
abonados



**+13%**  
ingresos de  
explotación



## 2.5 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.

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.

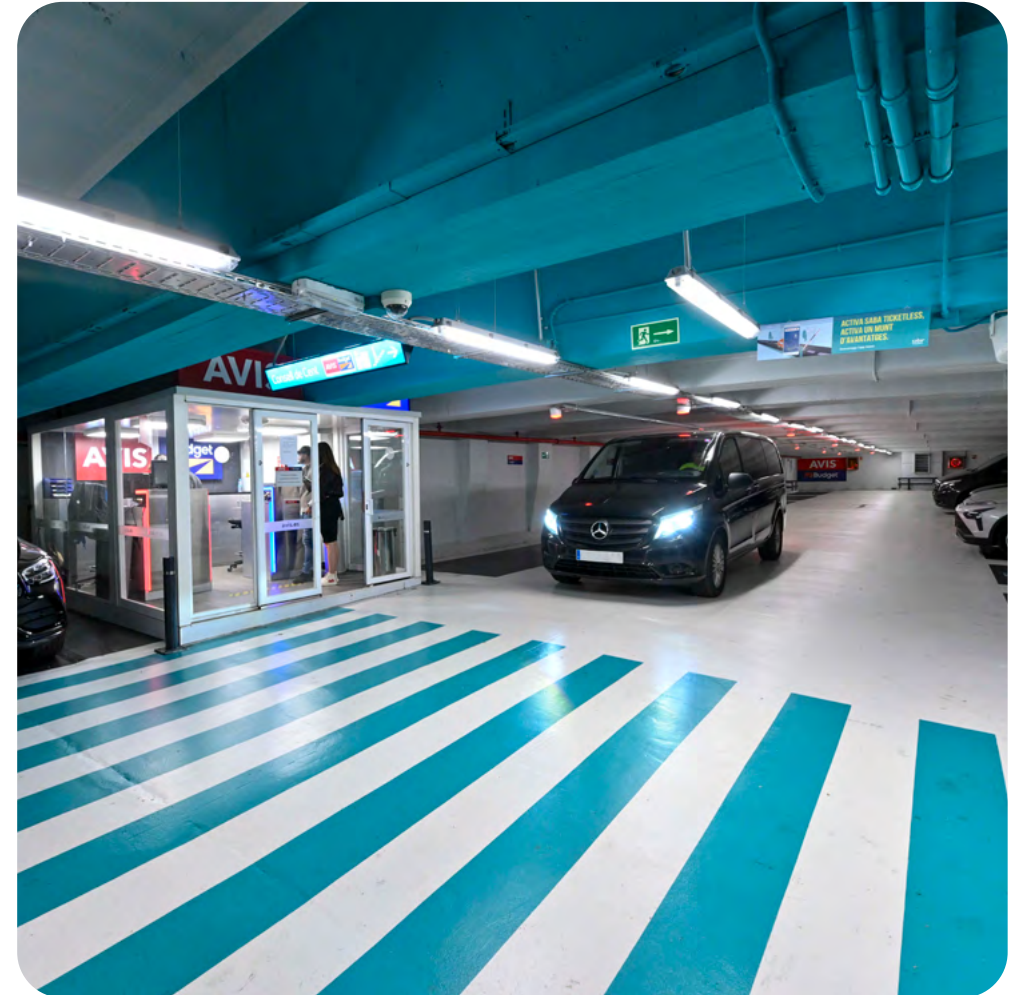
En base a encuestas realizadas en ejercicios anteriores a distintos grupos de interés, el seguimiento de las tendencias y principales retos a los que se enfrentan las empresas del sector y el análisis interno, y tomando en consideración las diferentes geografías en las que se desarrolla el negocio, se identificaron una serie de aspectos relevantes para el Grupo Saba.

Durante el ejercicio 2022, se llevó a cabo una encuesta interna a directivos y un grupo de empleados en relación a los ámbitos de Medioambiente, Social y Governance; tras el oportuno análisis se pudo concluir que el personal del Grupo confirmaba los aspectos materiales de ESG inicialmente planteados en la encuesta, coincidentes con los aspectos materiales incluidos en el Estado de Información No Financiera.

Así, 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 de la última milla
- **Digitalización e Innovación tecnológica** aplicada al negocio
- **Seguridad y salud del personal**
- **Desarrollo profesional y formación, diversidad e igualdad de oportunidades**
- **Compromiso social**
- **Seguridad, relación y satisfacción de clientes**
- **Comportamiento ético y prevención de delitos**

Durante el último trimestre de 2023 se han iniciado encuestas externas al resto de grupos de interés de Saba, tales como clientes, proveedores, corporaciones locales, medios de comunicación, accionistas, fundaciones, etc con la finalidad de contrastar cuáles son los aspectos que éstos consideran relevantes en materia de sostenibilidad. Se continuará con el análisis de las respuestas obtenidas a lo largo del año 2024.



## Doble materialidad

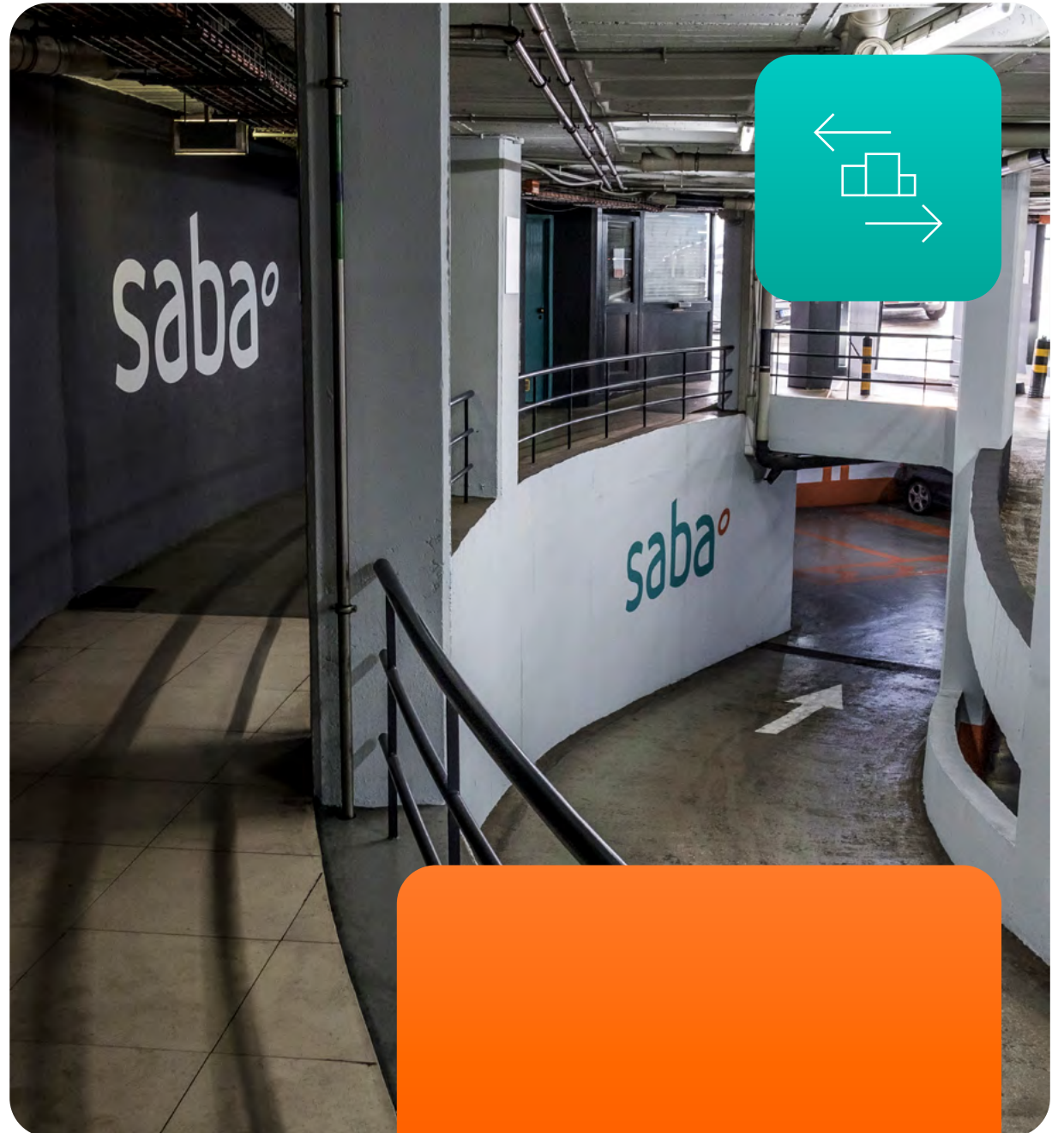
De acuerdo con las directrices del grupo técnico del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), el marco de la doble materialidad permitirá identificar y priorizar los temas de sostenibilidad que son relevantes tanto para el impacto de Saba en la sociedad y el medio ambiente, como para el valor financiero del Grupo.

La doble materialidad busca integrar la perspectiva financiera y no financiera en la estrategia y el reporte de sostenibilidad, es decir, evaluar y priorizar los temas de sostenibilidad según:

- su materialidad de impacto, es decir el grado en que afectan a las personas y/o al medio ambiente.
- su materialidad financiera, es decir el grado en que influyen en el desempeño financiero y la creación de valor de la empresa.

A partir de los aspectos relevantes identificados en materia de sostenibilidad, tomando en consideración el sector y el análisis interno, en una primera aproximación de impactos y materialidad financiera, aquellos factores más relevantes en ambos ámbitos resultan ser los siguientes: eficiencia energética e instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos; movilidad urbana sostenible, con reducción de emisiones GEI; digitalización y ciberseguridad; salud y seguridad de los clientes y del personal; desarrollo profesional y flexibilidad laboral.

A lo largo del 2024 se continuará con el análisis para alcanzar la visión de la matriz de doble materialidad desde una perspectiva global.



## 2.6 Gestión de riesgos

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

La identificación de riesgos comprende las siguientes categorías de riesgos →



El Modelo de Gestión de Riesgos Corporativos incorpora actividades de control cuyo objetivo es mitigar los riesgos 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.) y en la distribución de mercaderías.
- **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) y/o en las telecomunicaciones, 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.



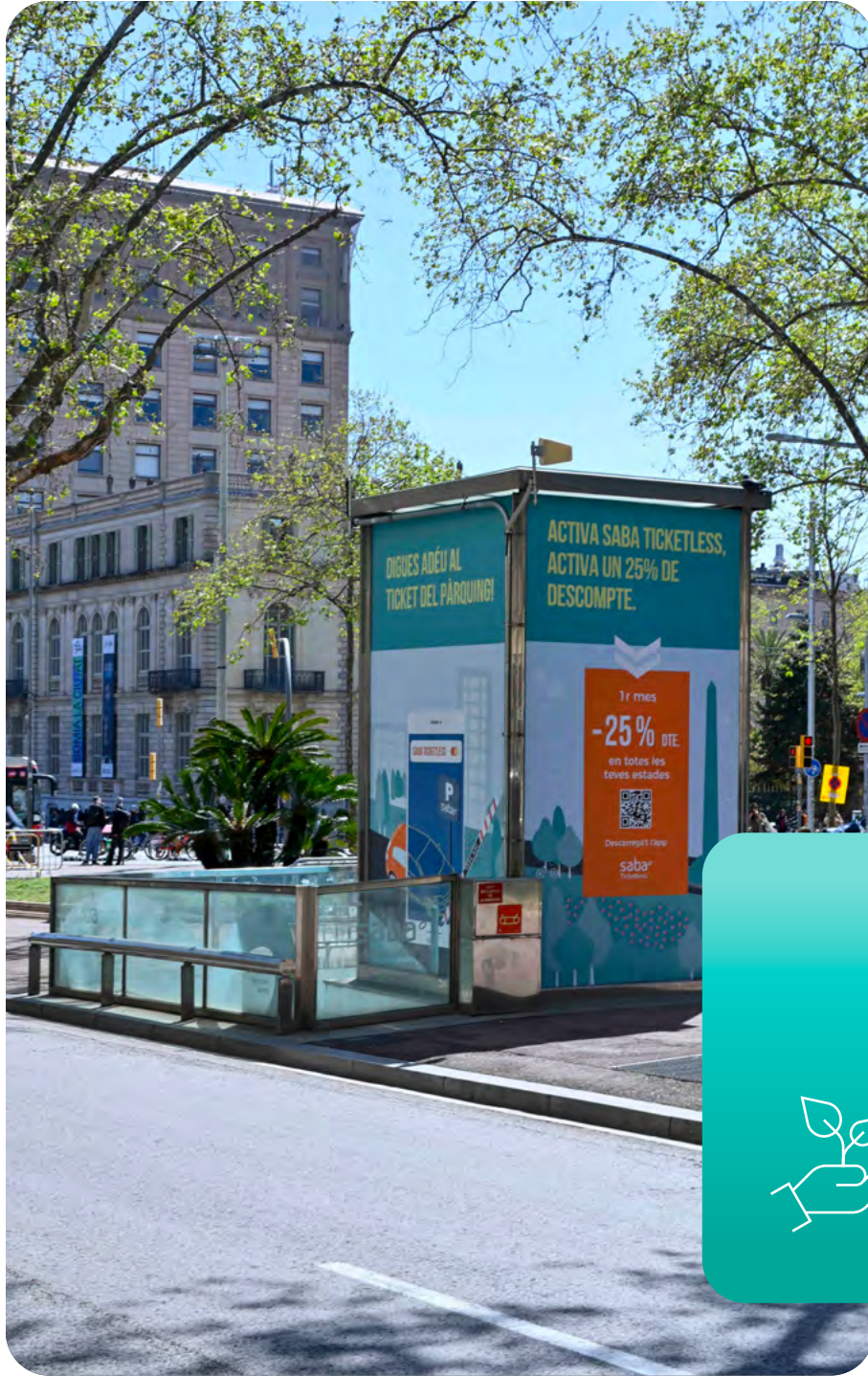


Los principales [riesgos financieros](#) identificados son:

- **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. Exposición de los flujos de caja previstos y del valor de activos y pasivos de la compañía a las fluctuaciones de las curvas de tipo de cambio y 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.

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.

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).

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:

### **A** Procedimientos de evaluación o certificación

Saba cuenta con 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 2023, Saba mantiene vigentes las certificaciones ISO 14001:2015 de Medio Ambiente en España, Italia, Portugal, Chile y Reino Unido e ISO 50001:2018 de Eficiencia Energética en España Italia, Portugal y Chile.

### **B** 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 especí-

ficas 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.

### **C** 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.

## **D** Formación y sensibilización

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

La Dirección de Personas y 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. A través del Campus Saba, plataforma de e-learning del Grupo, se accede a las formaciones relativas con la sensibilización ambiental y cambio climático.

Todas las personas trabajadoras que se incorporan a Saba en España, Portugal y Andorra deben realizar formación dedicada a medio ambiente como parte de su itinerario formativo. Fruto de estas formaciones, en 2023 se han invertido 374 horas en estos países. Adicionalmente, en Reino Unido, se han invertido 56,5 horas de formación en concienciación del medio ambiente con el objetivo de explorar la sostenibilidad, su integración en nuestro negocio y ofrecer una visión general del cambio climático, su urgencia y relevancia para el negocio.

Durante 2023, Saba ha seguido realizando campañas de sensibilización con el objetivo de promover conductas más sostenibles, y respeto por el medio ambiente, como son:

- Día Mundial del Medio Ambiente: Reconduciendo la movilidad
- Semana Europea de la Movilidad: Reconduciendo la movilidad
- Pequeños gestos grandes cambios: Digitalización del acceso a nuestros aparcamientos (sin tickets ni cajeros gracias a los nuevos servicios de app y web), más de 600 puntos de recarga eléctrica, tickets, recibos y publicidad en papel con certificación FSC, uso de materiales sostenibles y soportes reutilizables en campañas promocionales
- Behealthy, la hidratación es la clave del verano: Promoción de hábitos saludables que respetan al planeta, haciéndose entrega de botellas de agua reutilizables a todos los empleados.

## **E** Diseño Instalaciones

La Dirección Técnica diseña y ejecuta las construcciones, adecuaciones y renovaciones de los aparcamientos, incorporando mejoras que incidan en el comportamiento energético, el ahorro de los consumos y el cambio climático aplicando criterios de sostenibilidad. Si las condiciones lo permiten los proyectos incluyen plazas para bicicletas, cargadores eléctricos y refuerzo con placas solares.

## F 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



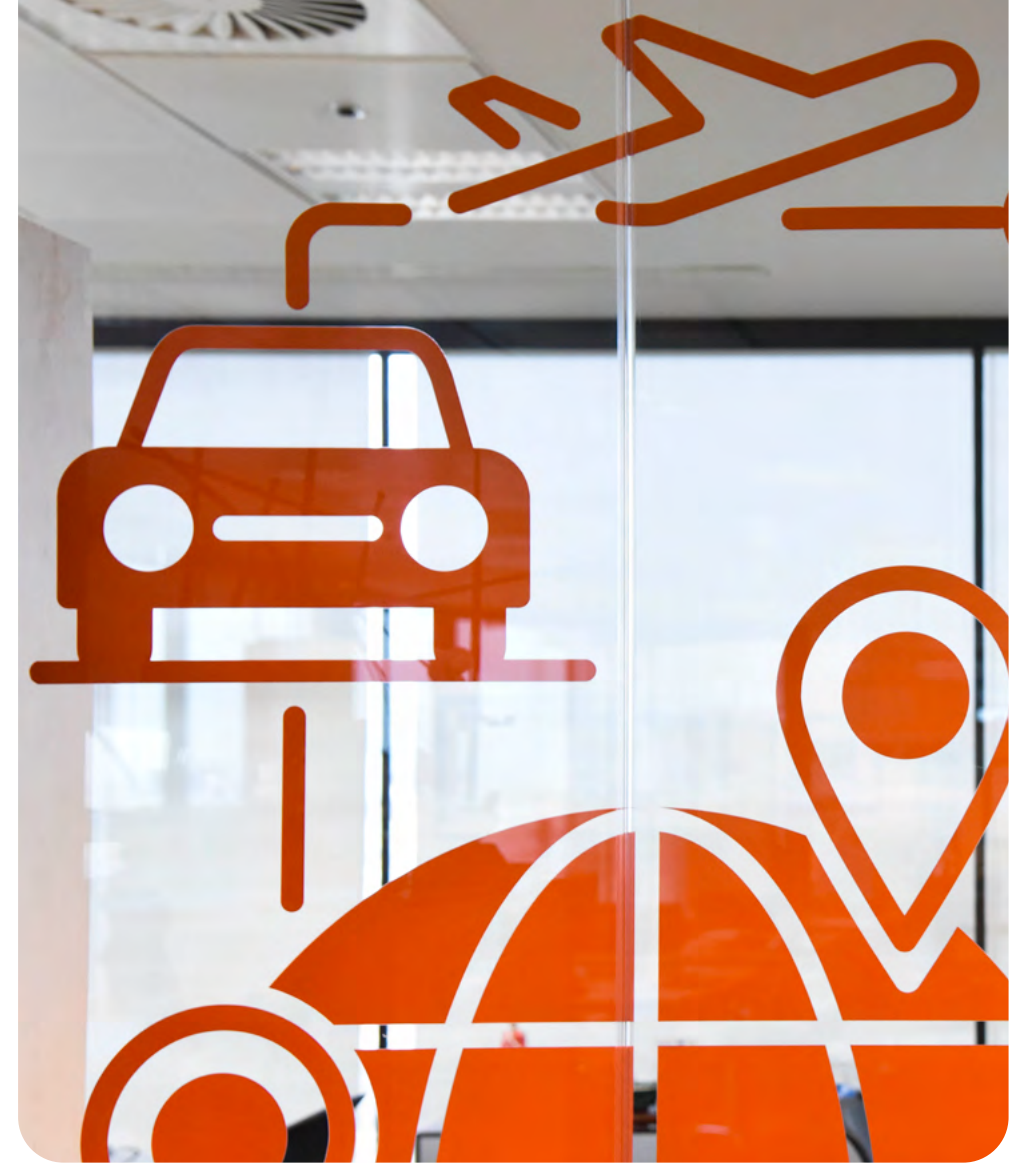
## 3.2 Riesgos identificados

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 desempeño medioambiental

### 3.3.1 Cambio Climático<sup>1</sup>: Emisiones

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.

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, junto con la herramienta de gestión de riesgos, 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 de 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>1</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	
2023	1.192	6.380	426	7.998
2022	1.255	7.175	256	8.686
	-5%	-11%	66%	-8%

Entendiendo la siguiente tipología de emisiones:

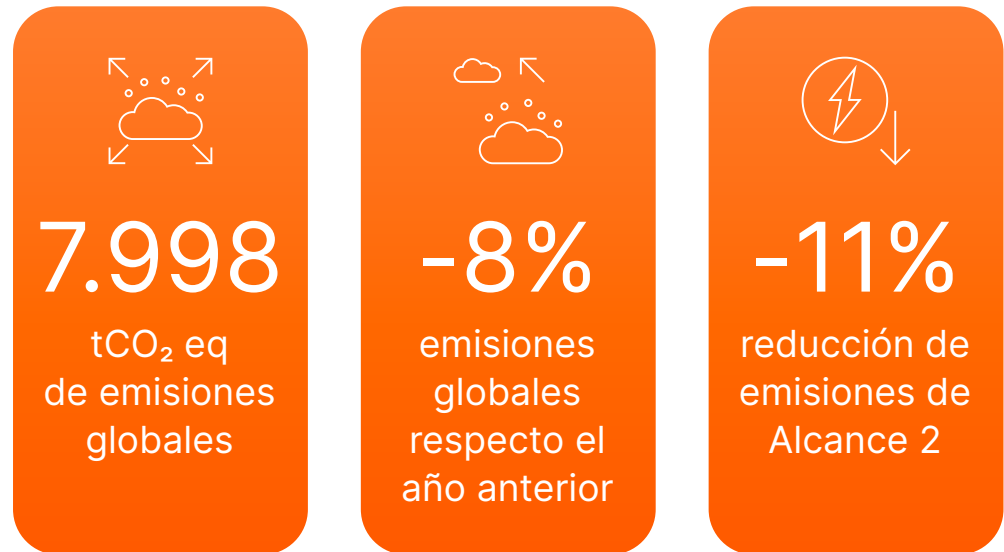
- **Alcance 1:** Gasóleo C, gasóleo flota vehículos y gases refrigerantes.
- **Alcance 2:** Consumo eléctrico.
- **Alcance 3:** Compra bienes y servicios (consumo agua, papel, tóner), residuos peligrosos y no peligrosos, viajes corporativos y transporte y distribución.

El resultado del cálculo de las emisiones globales en 2023 es de 7.998 tCO<sub>2</sub> eq (8.686 tCO<sub>2</sub>eq en 2022), lo que supone una disminución de -8% respecto al año anterior, siguiendo la tendencia marcada ya en 2022, -16%.

<sup>1</sup> No incluye datos de actividad (consumos) de Geever

Las emisiones de Alcance 1 se redujeron en -5% fruto de la implementación de la política de sustitución progresiva de vehículos convencionales por alternativas más eficientes y bajas en emisiones. En este contexto, Saba promueve activamente la adopción de vehículos híbridos y eléctricos en nuestra flota corporativa. Ello ha significado que los consumos de gasoil y gasolina para vehículos de flota hayan descendido -21% y -18% respectivamente, en relación al año anterior.

El mayor impacto medioambiental de la actividad empresarial de Saba es el derivado del consumo energético (Alcance 2), que representó el 80% de las emisiones totales del Grupo en 2023. Este valor sigue la tendencia global del Grupo, y experimenta una reducción de -798 tCO<sub>2</sub>eq en valor absoluto, al mismo tiempo que disminuye su peso sobre el global de emisiones GEI. Las emisiones de Alcance 2 han disminuido -11%, gracias a factores de emisión más bajos en España, Portugal y Chile en particular, países cuya producción de energía renovable ha alcanzado máximos históricos en 2023.



## Tipología de gases de efecto invernadero



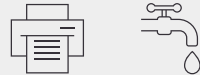
### Alcance 1 Directas

- Refrigerantes para Aire Acondicionado
- Carburante para flota
- Gasóleo para generadores



### Alcance 2 Indirectas Energía

- Consumo de electricidad



### Alcance 3 Indirectas

- Viajes corporativos
- Desplazamientos de la valija
- Consumo de papel
- Residuos gestionados
- Consumo de tóner
- Consumo de agua

En relación a las emisiones de Alcance 3 se produce un incremento significativo respecto al año anterior principalmente por el incremento de los viajes corporativos. En cualquier caso, es necesario considerar que, estas emisiones representan únicamente el 5% del total de nuestra huella de carbono.

La intensidad de las emisiones, entendida como la ratio entre emisiones totales y número de plazas de aparcamiento, fue de 27,83 kg Co<sub>2</sub>/plaza para 2023 (34,57 en 2022). Estos datos suponen una disminución de -19,5% respecto al año anterior, determinado tanto por el descenso global de las emisiones del Grupo, -8%, como por el incremento del perímetro considerado, 14%.

## 3.3.2 Contaminación

Saba trabaja para dotar a las ciudades de las infraestructuras para albergar nuevos modelos de movilidad urbana. En 2023 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.

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.

A

### 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 2023 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.

El Grupo sigue trabajando para habilitar espacios y plazas para otro tipo de vehículos eléctricos, como son bicicletas, motos y patinetes.

B

### Vehículos de flota

Saba también promueve el reemplazo de los vehículos de flota propia por alternativas más eficientes, incluidos los vehículos eléctricos, siempre que esto sea posible. En España todos los nuevos vehículos de servicio son eléctricos y, en relación con el resto de países, se promueven acciones para fomentar la reducción de las emisiones de la flota.

C

### 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 2023 se han ampliado los acuerdos con empresas de e-commerce para la instalación de nuevos lockers y la ampliación de los espacios destinados a la micro-distribución en los aparcamientos de Barcelona.

### 3.3.3

## Gestión de residuos<sup>1</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.

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.

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

Residuos peligrosos gestionados									
Año	"CER 150202 ABSORBENTES (kg)"	"CER 130502 LODOS DE SEPARADORES AGUA/ SUSTANCIAS ACEITOSAS"	"CER 160504 AEROSOLES (kg)"	"CER 080317 COMPONENTES Y EQUIPOS DESECHADOS (kg)"	"CER 140602 DISOLVENTES USADOS (kg)"	"CER 200121 FLUORESCENTES (kg)"	"CER 200133 PILAS Y ACUMULADORES (kg)"	"CER 080111 PINUTRAS, BARNICES, TINTAS Y RESIDUOS ADHESIVOS"	"CER 150110 RESIDUOS QUÍMICOS MEZCLADOS"
2022	330	11.000	20	110	19	1.575	970	181	8
2023	165	32.891	0	21	0	1.553	1.722	1.054	74



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

En 2023 se ha producido una disminución general de los residuos absorbentes y fluorescentes registrados por Saba dado que se ha traspasado su gestión y registro a los proveedores dentro del ejercicio de su actividad de mantenimiento. De esta forma Saba anticipa la gestión del residuo evitando dilación en el tiempo por almacenaje en nuestros centros. Adicionalmente, el proveedor puede disponer de mayores sinergias, recursos y experiencia en su almacenaje, transporte y destrucción.

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

### Residuos no peligrosos gestionados

Año	"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)"
2022	30.334	12.496	310	1.761
2023	27.703	24.936	225	1.995

Disminución generalizada del principal residuo no peligroso de los aparcamientos que es el papel o ticket desechado. El proceso de digitalización de Saba lleva a la implementación de nuevos sistemas de entrada y cobro en los aparcamientos con la consecuente disminución del número de tickets.

## 3.3.4 Uso sostenible de recursos<sup>1</sup>

Es un firme propósito de Saba implementar acciones que minimicen las emisiones de CO<sub>2</sub> 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.

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.

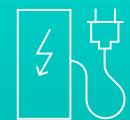
De entre las medidas mencionadas cabe destacar:



Instalación de LEDs. Más eficientes y regulables.



Programaciones automáticas de alumbrado que permiten optimizar los encendidos en las franjas de menor actividad



Gestión dinámica de las recargas de vehículos eléctricos, que permite optimizar los consumos y la potencia disponible

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

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

País	Energía 2023					Refrigerantes 2023		Agua 2023	
	Consumo de electricidad (kWh)	Consumo de gas de calefacción (m³)	Consumo de gasoil C de los grupos electrógenos (l)	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	17.102.486	0	971	13.584	6.537	25	Varios	22.510	N/A
Italia	5.637.398	44.359	7.180	9.334	6.285	0		39.508	
Portugal	3.386.928	0	913	5.709	11.136	3		7.902	
Chile	2.011.352	0	1.010	0	144.071	0		10.637	
Reino Unido	1.476.295	8.632	0	17.144	41.430	0		433	
Alemania	1.112.154	3	0	13.838	13.838	0		5.596	
Eslovaquia	181.207	0	0	0	14.450	0		527	
Republica Checa	65.417	1.259	0	6.424	10.398	0		134	
<b>Total</b>	<b>30.973.237</b>	<b>54.253</b>	<b>10.074</b>	<b>66.033</b>	<b>248.145</b>	<b>28</b>	<b>Varios</b>	<b>87.247</b>	<b>N/A</b>

País	Energía 2022					Refrigerantes 2022		Agua 2022	
	Consumo de electricidad (kWh)	Consumo de gas de calefacción (m³)	Consumo de gasoil C de los grupos electrógenos (l)	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>	<b>94.281</b>	<b>N/A</b>

En relación con el consumo de electricidad, destaca la reducción generalizada en todos los países, excepto Portugal y Reino Unido, compensando el incremento de plazas electrificadas. A nivel total supone una disminución de -1,5% sobre el consumo del 2022. Los planes de eficiencia siguen en marcha dentro del proceso de certificación ISO 50001:2018.

Se produce una reducción en el consumo de agua. Sin fugas ni averías reseñables, la disminución se centra sobre todo en España, siguiendo las políticas de eficiencia, todos los baños cuentan con pulsadores temporales.

En cuanto al consumo de gas, el incremento corresponde principalmente al aparcamiento de Roma Villa Borghese en Italia, por al aumento de actividad en la galería comercial anexa al aparcamiento.

Por lo contrario, si se ha experimentado una reducción importante del consumo de Gasóleo para los grupos electrógenos respecto lo registrado en 2022, debido principalmente a Trieste Terminal en Italia, donde se ha producido un gasto 4000 litros inferior gracias a la inversión tecnología en la instalación térmica que no utiliza gasóleo como combustible.

Las políticas de sustitución de vehículos de flota por alternativas más eficientes y sostenibles como motores de última generación, híbridos y eléctricos, ha provocado una notable reducción de los consumos de carburante: un 18% menos en vehículos de gasolina y un 21% en gasoil.

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

**Variación gases efecto invernadero<sup>1</sup>**

Localización	Ahorro energético	Variación gases efecto invernadero	Unidades (CO <sub>2</sub> , SO, NO)	"Método de obtención"
<b>España</b>	5%	-21%	CO <sub>2</sub>	Huella C
<b>Italia</b>	-1%	6%	CO <sub>2</sub>	Huella C
<b>Portugal</b>	8%	-13%	CO <sub>2</sub>	Huella C
<b>Chile</b>	-4%	-14%	CO <sub>2</sub>	Huella C
<b>Reino Unido</b>	4%	10%	CO <sub>2</sub>	Huella C
<b>Alemania</b>	-6%	5%	CO <sub>2</sub>	Huella C
<b>Eslovaquia</b>	0%	0%	CO <sub>2</sub>	Huella C
<b>Republica Checa</b>	-20%	-17%	CO <sub>2</sub>	Huella C

<sup>1</sup> Los porcentajes que se observan en la tabla hacen referencia a la variación de las emisiones de Alcance 2





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	CO <sub>2</sub> evitado (Kg)
2022	418	195.049	817.833	611.839
2023	606	316.513	1.194.790	816.704
<b>Variación</b>	<b>45%</b>	<b>62%</b>	<b>46%</b>	<b>33%</b>

El número de plazas de recarga han incrementado un 45% respecto al año anterior como reflejo de la manifiesta apuesta del Grupo por la movilidad urbana sostenible. Tiene especial relevancia la instalación de plazas de recarga en aparcamientos de Italia y Reino Unido por primera vez en el Grupo, y el aumento de los cargadores operativos en Portugal, España y Chile.

En relación al tiempo de recarga, se produce un aumento de la operativa de los cargadores en un 62% respecto al año anterior. Este incremento es acorde con el aumento del número de cargadores operativos y, adicionalmente, refleja el mayor peso de cliente recurrente, sobre todo en España, donde tenemos mayor experiencia y el servicio se encuentra más extendido.





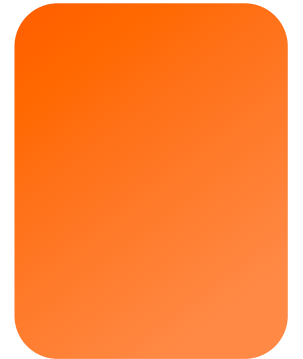
Durante 2023 se destinaron 1.194.790 kWh (817.833 kWh en 2022) a la carga de vehículos eléctricos estacionados en nuestros aparcamientos, un 46% superior a 2022, impulsado por un aumento de la oferta de carga y un mayor uso. Es necesario destacar el aumento en Portugal y Chile. En Portugal, país con una cultura muy afín a la movilidad eléctrica, se evidencia en el porcentaje en ventas de vehículos eléctricos enchufables (> 30%) y, por tanto, un incremento de uso. En Chile destaca el acuerdo con una empresa del sector, dedicada al reparto de última milla con vehículos eléctricos. Por otro lado, mencionar también la buena acogida en Reino Unido en su primer año de uso también.

El aumento de los kWh entregados contribuye al aumento de KgCO<sub>2</sub> evitados, superior en 33% respecto al año anterior, consecuencia del evidente y sostenido 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.

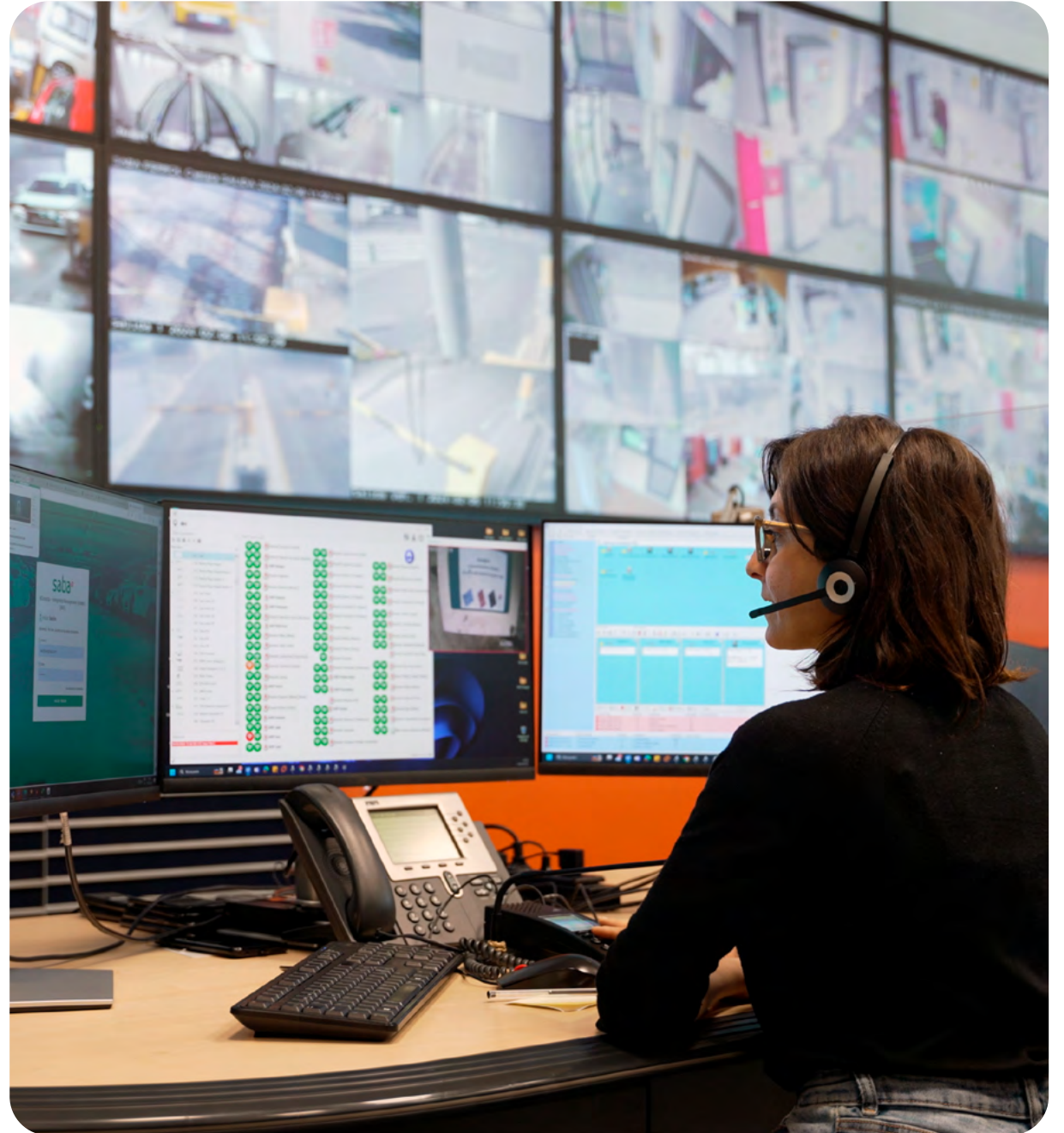
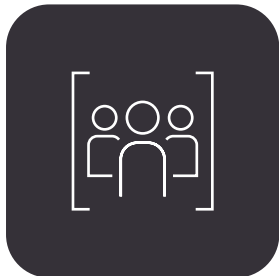




# 4 Información sobre cuestiones sociales

## 4.1 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.



## 4.1.1 Política de Saba

Uno de los principales compromisos empresariales de Saba es crear valor de forma sostenible y afrontar los retos y oportunidades que surgen en nuestro entorno, revisando en todo momento las circunstancias, necesidades y expectativas de nuestra sociedad, nuestros clientes y nuestros empleados. Basamos nuestra estrategia en una comunicación transparente, un diálogo continuo, y por supuesto una mirada transversal que nos permita ser conscientes en todo momento de las necesidades e intereses de nuestros equipos, esta predisposición nos permite construir políticas adecuadas. Organizamos nuestras pautas y criterios de actuación en políticas escritas, globales y específicas, tales como la Política de Igualdad, o el Código de Ético, alineadas con los criterios de responsabilidad social corporativa del Grupo.

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.

Nuestro modelo organizativo ha sido 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 adaptación al entorno, la satisfacción de nuestros clientes.

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 la compañía e impulsado por un modelo de desarrollo de talento que proporciona oportunidades de crecimiento para acompañar a la organización en su crecimiento y consecución de objetivos estratégicos.



Saba continúa generando políticas que aseguren el compromiso del equipo y potencien el desempeño de sus empleadas y empleados. Con todo ellos acompaña su proceso de transformación con diferentes iniciativas estratégicas en el ámbito de la gestión de personas, como son:

- Fomentar una constante presencia de la cultura corporativa en todos los ámbitos de la empresa. Los ejes principales de nuestra cultura son la colaboración y el emprendimiento, que gira en torno al conjunto de valores corporativos y que generan unos rasgos de identidad diferenciadores.
- La evolución del modelo de relación con las empleadas/os: 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.
- Promover 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.

El año 2023, las personas han continuado siendo el eje central y estratégico de la compañía, favoreciendo una cultura colaborativa e innovadora y una estructura organizativa flexible y ágil, capaz de adaptarse a las necesidades del negocio de forma rápida.

## 4.1.2 Gestión y desempeño social

### 4.1.2.1 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:

	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>España</b>	513	279	<b>792</b>	505	283	<b>788</b>
<b>Italia</b>	161	38	<b>199</b>	158	32	<b>190</b>
<b>Chile</b>	268	212	<b>480</b>	196	192	<b>388</b>
<b>Portugal</b>	86	43	<b>129</b>	88	38	<b>126</b>
<b>Reino Unido</b>	356	89	<b>445</b>	316	82	<b>398</b>
<b>Alemania</b>	56	11	<b>67</b>	56	11	<b>67</b>
<b>Eslovaquia</b>	21	3	<b>24</b>	16	4	<b>20</b>
<b>Chequia</b>	26	7	<b>33</b>	26	8	<b>34</b>
<b>Andorra</b>	2	5	<b>7</b>	1	5	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>1.489</b>	<b>687</b>	<b>2.176</b>	<b>1.362</b>	<b>655</b>	<b>2.017</b>

El total de empleados y empleadas a 31 de diciembre de 2023 es de 2.176, en comparación con los 2.017 en la misma fecha del año anterior. El aumento en el número de personas se explica principalmente, por el incremento de contratos principalmente en Chile y en Reino Unido.

En relación a la distribución de género, se mantiene porcentualmente la representatividad de género de la plantilla respecto al año anterior, del 68% de hombres y de 32% de mujeres. Cabe mencionar que mejora la paridad de género en países como Italia, Portugal y Andorra. El Grupo está comprometido en la igualdad de oportunidades y la diversidad de talentos, y tal como se indica posteriormente, se está trabajando para la implementación de medidas en relación a la igualdad.

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

	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<30 años	264	136	400	205	111	316
30-44 años	446	239	685	407	228	635
45-54 años	386	177	563	380	183	563
>55 años	393	135	528	370	133	503
<b>Total</b>	<b>1.489</b>	<b>687</b>	<b>2.176</b>	<b>1.362</b>	<b>655</b>	<b>2.017</b>

La distribución de la pirámide de población se concentra principalmente en las franjas de 30 a 54 años fruto de la estabilidad de empleo en el Grupo.

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

	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Cargos directivos</b>	6	3	9	7	3	10
<b>Mandos intermedios</b>	74	40	114	72	36	108
<b>Resto de plantilla</b>	1.409	644	2.053	1.283	616	1.899
<b>Total</b>	<b>1.489</b>	<b>687</b>	<b>2.176</b>	<b>1.362</b>	<b>655</b>	<b>2.017</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.

En relación a la distribución de género por categoría profesional, si bien se mantiene la ponderación entre hombres y mujeres, cabe destacar el incremento en mandos intermedios producido por promociones e incorporaciones de mujeres.

#### 4.1.2.1.1 Personal por tipo de contrato

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

	2023	2022	Variación
<b>Contrato Fijo</b>	1.951	1.657	<b>294</b>
<b>Contrato temporal</b>	225	360	<b>(135)</b>
<b>Total</b>	<b>2.176</b>	<b>2.017</b>	<b>159</b>

El Grupo mantiene un significativo porcentaje de personal con contrato indefinido, producto de la estabilidad del empleo en Saba.

Al cierre del ejercicio 2023 la plantilla con contrato fijo supone un 90% del total, 82% en 2022.

Respecto al año anterior, se constata un incremento de contratos fijos debido principalmente a la internalización de determinados contratos de gestión en Chile, con contratos mayoritariamente fijos.



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

2023			
	Hombres	Mujeres	Total
<b>Contrato fijo:</b>	1.151	502	<b>1.654</b>
Jornada completa	1.022	416	<b>1.438</b>
Jornada a tiempo parcial	129	87	<b>216</b>
<b>Contrato temporal:</b>	151	76	<b>227</b>
Jornada completa	108	56	<b>164</b>
Jornada a tiempo parcial	43	20	<b>63</b>
<b>Total</b>	<b>1.302</b>	<b>578</b>	<b>1.881</b>

2022			
	Hombres	Mujeres	Total
<b>Contrato fijo:</b>	1.118	483	<b>1.601</b>
Jornada completa	978	388	<b>1.366</b>
Jornada a tiempo parcial	141	95	<b>235</b>
<b>Contrato temporal:</b>	124	65	<b>188</b>
Jornada completa	81	40	<b>121</b>
Jornada a tiempo parcial	43	25	<b>68</b>
<b>Total</b>	<b>1.242</b>	<b>548</b>	<b>1.790</b>



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

En términos generales se mantienen los porcentajes de distribución por género, tipo de jornada y contrato, cabe destacar la disminución de la representatividad del género femenino en los contratos temporales tanto a jornada completa como jornada parcial.

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

	2023				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
<b>Contrato fijo:</b>	183	510	503	458	<b>1.654</b>
Jornada completa	132	458	456	393	<b>1.438</b>
Jornada a tiempo parcial	51	52	48	65	<b>216</b>
<b>Contrato temporal:</b>	92	88	27	20	<b>227</b>
Jornada completa	62	68	23	12	<b>164</b>
Jornada a tiempo parcial	30	21	4	8	<b>63</b>
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>598</b>	<b>530</b>	<b>477</b>	<b>1.881</b>

El mayor porcentaje de la plantilla del Grupo tiene un contrato indefinido a jornada completa y se sitúa en la franja de edad de 30 a más de 55 años, hecho que contribuye a confirmar que Saba apuesta por un modelo de estabilidad laboral. Con relación a los contratos temporales, el perfil es personal con menor edad.



	2022				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
	131	496	515	459	<b>1.601</b>
	84	429	461	392	<b>1.366</b>
	47	67	54	67	<b>235</b>
	59	71	32	26	<b>188</b>
	31	52	25	14	<b>121</b>
	28	20	8	12	<b>68</b>
	<b>190</b>	<b>567</b>	<b>547</b>	<b>485</b>	<b>1.790</b>



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

2023				
	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	Total
<b>Contrato fijo:</b>	9	113	1.531	<b>1.654</b>
Jornada completa	9	113	1.316	<b>1.438</b>
Jornada a tiempo parcial	0	0	215	<b>216</b>
<b>Contrato temporal:</b>	0	0	227	<b>227</b>
Jornada completa	0	0	164	<b>164</b>
Jornada a tiempo parcial	0	0	63	<b>63</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>113</b>	<b>1.758</b>	<b>1.881</b>

A efectos de facilitar a terceros una visión homogénea de las magnitudes e impactos de la actividad en el ámbito de personal, se incorporan cuadros con datos de plantilla a final del ejercicio y de promedio anual de contratos.

Ello se explica por razón de la existencia de diferentes tipos de negocio y relaciones durante el año, esto es, gestión de aparcamientos bajo contratos de distinta duración y tipología, siendo en la mayoría de los casos un servicio público desarrollado durante 24 horas los 365 días del año.

2022				
	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	Total
	10	107	1.484	<b>1.601</b>
	10	106	1.250	<b>1.366</b>
	0	1	234	<b>235</b>
	0	1	188	<b>188</b>
	0	1	120	<b>121</b>
	0	0	67	<b>68</b>
	<b>10</b>	<b>108</b>	<b>1.672</b>	<b>1.790</b>



#### 4.1.2.1.2 Número de despidos

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

	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	1	0	1	0	0	0
Resto de plantilla	62	29	91	58	25	83
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>29</b>	<b>92</b>	<b>58</b>	<b>25</b>	<b>83</b>

En 2023 las desvinculaciones por despido se han producido principalmente por motivos objetivos tipificados en la ley aplicable.

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

	2023				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
Cargos directivos	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	1	1
Resto de plantilla	37	25	19	10	91
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>92</b>

Las desvinculaciones del año 2023, tal y como sucedió en el año 2022, se centran en el personal Resto de plantilla.



2022				
<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
35	25	15	8	83
<b>35</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>83</b>

### 4.1.2.1.3 Remuneraciones medias

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

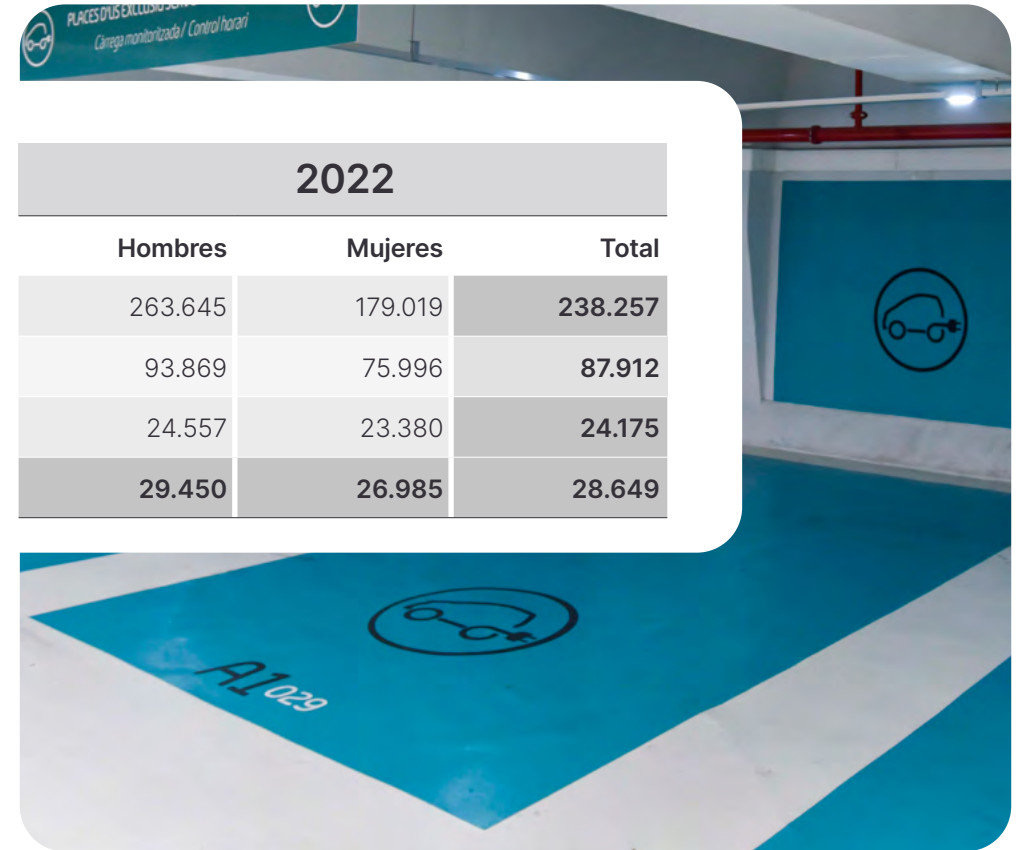
	2023		
	Hombres	Mujeres	Total
<b>Cargos directivos</b>	280.201	187.608	<b>249.337</b>
<b>Mandos intermedios</b>	99.434	80.724	<b>92.869</b>
<b>Resto de plantilla</b>	25.064	23.497	<b>24.572</b>
<b>Total</b>	<b>29.788</b>	<b>27.546</b>	<b>29.080</b>

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

En cuanto a remuneraciones medias no se produce variación significativa, más allá del impacto de la inflación, en la remuneración media respecto al año anterior.

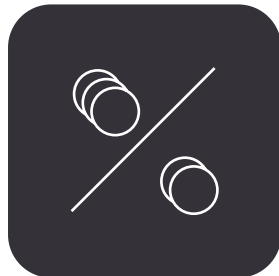
La remuneración media por edad y clasificación profesional es la siguiente:

	2023				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
<b>Cargos directivos</b>	0	0	199.973	263.440	<b>249.337</b>
<b>Mandos intermedios</b>	96.280	58.867	97.103	116.077	<b>92.869</b>
<b>Resto de plantilla</b>	16.174	22.816	28.197	30.032	<b>24.572</b>
<b>Total</b>	<b>16.374</b>	<b>24.186</b>	<b>39.135</b>	<b>37.527</b>	<b>29.080</b>



	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
	263.645	179.019	<b>238.257</b>
	93.869	75.996	<b>87.912</b>
	24.557	23.380	<b>24.175</b>
<b>Total</b>	<b>29.450</b>	<b>26.985</b>	<b>28.649</b>

	2022				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
	0	0	233.901	240.124	<b>238.257</b>
	70.381	55.255	92.754	113.630	<b>87.912</b>
	16.266	22.206	27.396	28.544	<b>24.175</b>
<b>Total</b>	<b>16.608</b>	<b>23.507</b>	<b>35.345</b>	<b>35.210</b>	<b>28.649</b>



#### 4.1.2.1.4 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 compensación total. 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 2023 en un 7,5% (8,4% en 2022).

#### 4.1.2.1.5 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:

2023	Hombres			Mujeres		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	15.120	15.120	1,00	15.120	15.120	1,00
Italia <sup>1</sup>	21.818	-	-	21.818	-	-
Portugal	11.200	10.640	1,05	11.200	10.640	1,05
Chile	7.782	7.604	1,02	7.782	7.604	1,02
Reino Unido	24.917	24.918	1,00	24.917	24.918	1,00
Alemania	25.056	25.056	1,00	25.056	25.056	1,00
Eslovaquia	15.064	8.400	1,79	15.064	8.400	1,79
Chequia	11.209	8.657	1,29	11.209	8.657	1,29
Andorra	16.800	15.434	1,09	16.800	15.434	1,09

<sup>1</sup> En 2023 se excluye personal correspondiente al personal de un nuevo contrato de aparcamiento en Italia iniciado en el último trimestre con condiciones anteriores específicas.

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	-	-	21.845	-	-
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
Eslovaquia	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

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.

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

Tanto en el ejercicio 2023 como en 2022 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.

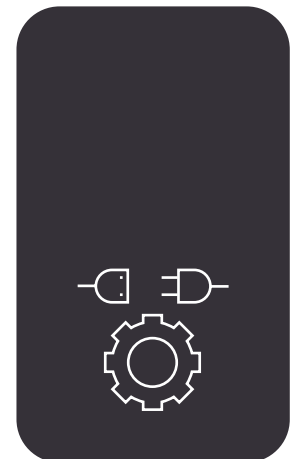
Las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración durante los años 2023 y 2022, detalladas por sexo, incluyendo, en su caso, las obligaciones contraídas en materia de previsión social son las que se detallan a continuación:

	2023		2022	
(miles de euros)	Personas medias	Remuneración total	Personas medias	Remuneración total
Hombre	11,0	1.580	10,7	1.503
Mujer	4,0	160	3,7	147
<b>Total</b>	<b>15,0</b>	<b>1.740</b>	<b>14,3</b>	<b>1.650</b>

#### 4.1.2.1.7 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 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, se continua con la implementación de un modelo de trabajo híbrido en todos los países Saba, así como iniciativas 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 y por ello, el Grupo Saba está implicado en definir unas directrices de buen uso de estas herramientas, con el objetivo de cuidar la salud mental de las personas trabajadoras de nuestro Grupo, potenciar su rendimiento y evitar casos de estrés laboral.



#### 4.1.2.1.8 Personal con discapacidad

En el 2023, el número de personas con discapacidad en Saba es de 62 personas, (58 personas en 2022). Esto supone el 2,8% (2,9% en 2022) sobre la plantilla total de Saba. Entendidos como personal con discapacidad aquellos según la normativa vigente en cada país.

Las sociedades del Grupo Saba toman en consideración las obligaciones legales existentes respecto a emplear un número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, en función de los requerimientos de cada uno de los países en los que existe esta obligación normativa.

Aquellas personas trabajadoras con algún tipo de limitación funcional en España y Andorra, 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.

### 4.1.2.2 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.

#### 4.1.2.2.1 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.

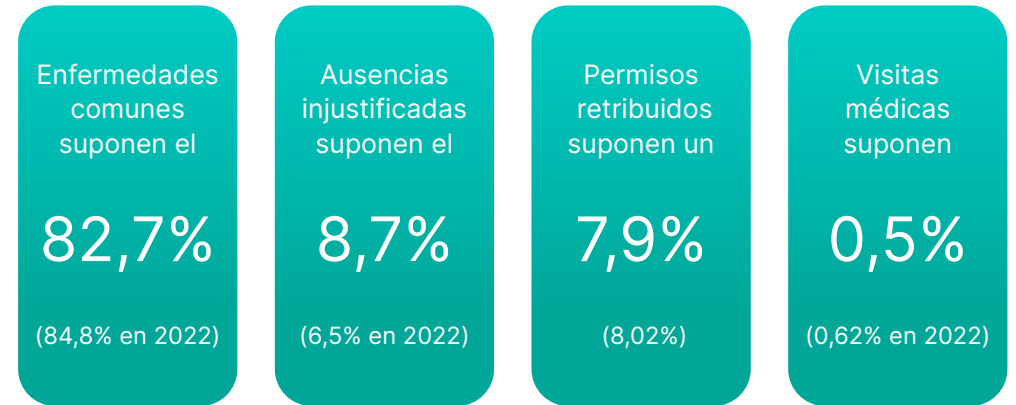




Durante el 2023 el Grupo ha mantenido el modelo de trabajo híbrido iniciado en el año 2020 a raíz de la pandemia de Covid, combinando el teletrabajo con el trabajo presencial en las oficinas, y adaptándose a las necesidades de la pandemia en cada momento y territorio. En paralelo Saba está ultimando 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.

#### 4.1.2.2 Número de horas de absentismo

El número de horas de absentismo acumuladas durante el ejercicio 2023 ha sido de 205.650 horas (207.507 horas en 2022), lo que supone una misma tendencia al 2022 con una ligera disminución inferior al 1% focalizado en las horas perdidas por ausencias injustificadas. La distribución por tipología de absentismo:



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.

#### 4.1.2.2.3 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, así como medidas para facilitar el trabajo en jornada intensiva para las personas trabajadoras de Saba durante los periodos vacacionales escolares incorporándolo en el calendario laboral.

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 a corto plazo, con el Modelo de SmartWork del Grupo en proceso de elaboración.

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

	2023	2022
<b>Nº de empleados que han tenido derecho a permisos parentales</b>	40	46
<b>Nº de empleados que se han acogido al permisos parental</b>	40	46
<b>Nº de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental</b>	29	29
<b>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</b>	27	22
<b>Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental</b>	72,5	63,0

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

### 4.1.2.3 Seguridad y Salud

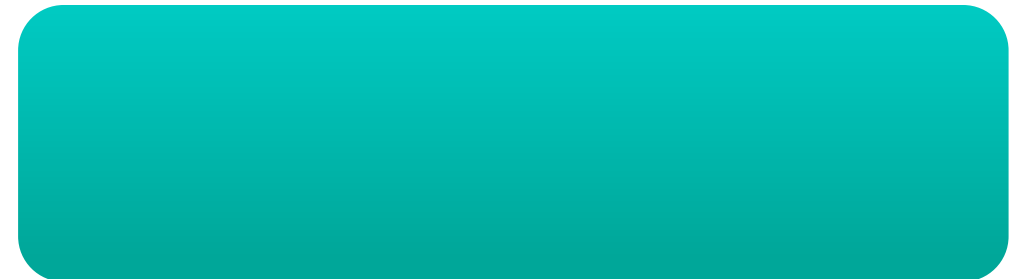
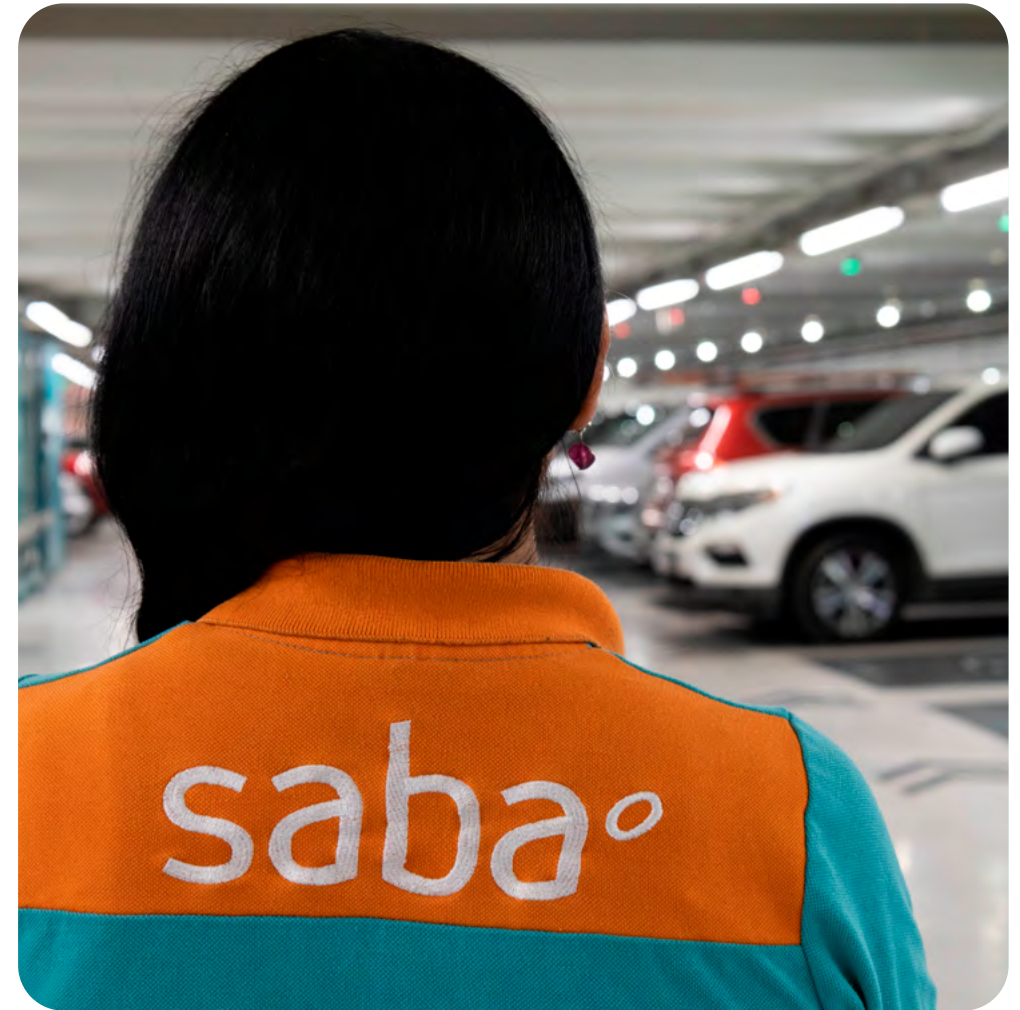
En Saba entendemos la gestión de la seguridad y la salud como un factor clave de responsabilidad y liderazgo empresarial. Nuestro objetivo es desarrollar todas las actividades del Grupo preservando la integridad de las personas y evitando cualquier daño al entorno y al medioambiente, así como procurar un lugar de trabajo saludable y seguro desde el punto de vista tanto físico como emocional.

Nuestra actuación va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales y otros requisitos, impulsando la mejora continua en las condiciones de trabajo y en la gestión de la seguridad, la salud y el bienestar e involucrando no sólo a los profesionales de la compañía, sino también a los proveedores, empresas colaboradoras y otros grupos de interés, con el objetivo de evitar y prevenir los accidentes y los daños a la salud, proporcionando un ambiente seguro y saludable así como favoreciendo su salud y bienestar.

Reflejo de este compromiso, Saba está certificada en la ISO 45001 de Seguridad y Salud en España, Portugal, Italia, Chile y el Reino Unido. Por lo que la prevención se fomenta en un sistema basado en procesos con el valor de la mejora continua.

Igualmente, Saba revisa y adopta periódicamente todas las medidas de seguridad y salud y promueve la evaluación anticipada de las repercusiones potenciales no deseadas, indistintamente de si se trata de empleados/as propios o de contratistas ajenos, así como del resto de grupos de interés, reduciendo los peligros y mitigando los riesgos en sus instalaciones.

Nuestro compromiso en materia de seguridad y salud emana del compromiso del Consejero Delegado y del equipo directivo, pone el foco en la gobernanza y vincula directamente a la Alta Dirección, potenciando su liderazgo en seguridad, salud y bienestar.



Para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y la salud, Saba fija sus objetivos en el marco de evaluación establecido por la Alta Dirección y los mandos intermedios y, consecuentemente, con el desempeño de los indicadores de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, los objetivos se alinean con tres de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (3.- Salud y bienestar; 5.- Igualdad de género y 8.- Trabajo decente y crecimiento económico) y se materializan en ocho compromisos que rigen todas nuestras actuaciones y refuerzan la variable social de nuestro modelo de sostenibilidad.



**01** Gestionar proactivamente el riesgo en todas nuestras actividades e incorporar su consideración en la toma de decisiones, en todo proceso de cambio y durante todo el ciclo de vida de las operaciones.

**03** Garantizar que la seguridad y la salud son una responsabilidad individual no delegable que, a través de un compromiso colectivo visible, es liderada por la alta dirección y asumida de forma proactiva e integrada por toda la organización, así como por los proveedores y empresas colaboradoras.

**05** Trabajar para asegurar un entorno laboral exento de riesgos, integrando en la gestión empresarial la prevención de riesgos laborales y las actuaciones de protección y promoción de la salud y el bienestar.

**07** Integrar criterios de seguridad y salud exigentes tanto en los procesos de negocio, como en los nuevos proyectos, actividades, instalaciones, productos y servicios, y también en la selección y evaluación de proveedores y empresas colaboradoras, cuyo incumplimiento condicione el inicio o la continuidad de la actividad.

**02** Cumplir los requisitos legales vigentes en todo el territorio y con la normativa interna establecida, que se elabora considerando las tendencias legislativas y los estándares internacionales, así como con otros compromisos que la organización suscribe con sus grupos de interés.

**04** Establecer la seguridad y la salud como una responsabilidad individual que condiciona el empleo de las personas trabajadoras, así como la actividad de sus empresas colaboradoras.

**06** Establecer el aprendizaje organizativo y la mejora continua como motor de la cultura de la seguridad, mediante la formación continua, el análisis de accidentes e incidentes, la difusión de las lecciones aprendidas, la educación y la promoción de la salud.

**08** Proporcionar los recursos y medios necesarios que posibiliten el cumplimiento de los estándares de seguridad establecidos en cada momento, así como velar por el uso de los elementos de protección colectiva e individual y de los procedimientos operativos de aplicación.

Para cumplir con los objetivos, Saba fomenta proactivamente la consulta y la participación de los trabajadores y de sus representantes, especialmente en materia de salud y seguridad en el trabajo, manteniendo diversos canales de comunicación abiertos a todos los grupos de interés.

Para la gestión de todo el sistema de prevención, los países de España, Portugal, Italia y Chile comparten la herramienta **6Conecta** donde cada año se van introduciendo y digitalizando más procesos.

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

	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Accidentes de trabajo</b>	55	28	<b>83</b>	57	22	<b>79</b>
<b>Enfermedades profesionales</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Índice de frecuencia<sup>1</sup></b>	7,07	5,32	<b>6,54</b>	12,03	2,00	<b>9,02</b>
<b>Índice de gravedad<sup>2</sup></b>	0,15	0,06	<b>0,12</b>	0,11	0,05	<b>0,09</b>

<sup>1</sup> Índice de frecuencia = n° accidentes con baja\*1.000.000/n° horas trabajadas

<sup>2</sup> Índice de gravedad = n° jornadas perdidas\*1.000/n° 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.

La cifra del total absoluto de accidentes en relación a 2022 ha aumentado en 4 accidentes, siendo en 2023 de 83 accidentes en total. El incremento se concentra básicamente en Chile y Reino Unido.

Cabe destacar, que, así como el número absoluto de accidentes ha aumentado, el número de accidentes en el puesto de trabajo con baja laboral (aquellos que contabilizan para el cálculo de los índices de siniestralidad) ha disminuido en 6 accidentes respecto al año 2022, repercutiendo directamente en el índice de frecuencia que pasa del 9,02 en 2022 al 6,54 en 2023.

Por otro lado, el índice de gravedad está vinculado a los días perdidos por los accidentes. En este caso, los accidentes ocurridos en 2023 han sido más graves que en 2022 dado que han tenido un tiempo de recuperación más elevado. En consecuencia, los índices son ligeramente más elevados en 2023.





### 4.1.2.4 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 la compañía 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.

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, concedores 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:



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:

2023			
Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total
36	2.176	1.624	74,63%

2022			
Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total
34	2.017	983	48,74%

El incremento de número de comités en relación al 2022 corresponde a Italia atendiendo a la normativa aplicable y a Reino Unido como medida ante el aumento de accidentes sufridos durante el 2023, consecuencia de ello, aumentan las personas acogidas en los comités.

Por otro lado, en España se ha creado la figura del facilitador de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en aquellos centros no adheridos a un comité de salud y seguridad. La nueva figura persigue ampliar la representación de los trabajadores en materia de PRL

#### 4.1.2.5 Formación y desarrollo

La evolución de Saba como grupo depende de la capacidad de su equipo humano, su principal activo, y de su estructura organizativa, encaminada a cumplir los compromisos adquiridos con sus grupos de interés. En ese sentido gestionamos el conocimiento de las personas que integran el Grupo y detectamos de forma recurrente nuevas necesidades en materia de capacidades, habilidades y conocimientos.

En Saba 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, que permitan acompañar al negocio en su crecimiento.

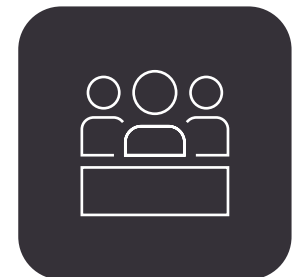
A continuación, especificamos aquellos objetivos clave de los planes de formación:

- Dotar de los conocimientos y habilidades que necesitan en cada uno de los niveles de su carrera profesional.
- Mantener sus capacidades y competencias en todos los niveles profesionales y en todas las funciones que desempeñen.
- Satisfacer las demandas que surjan en los proyectos en los que participen y responder ante los cambios e imprevistos surgidos a lo largo de su ejecución.
- 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.

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

2023			
Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
624	1.742	22.499	24.865
2022			
401	1.462	19.589	21.452

El incremento de horas de formación en el año 2023 responde principalmente a formación por la implantación de nuevos proyectos con despliegue internacional, así como a la formación realizada en Campus Saba.





## 4.1.2.6 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 nuestras políticas de personas.

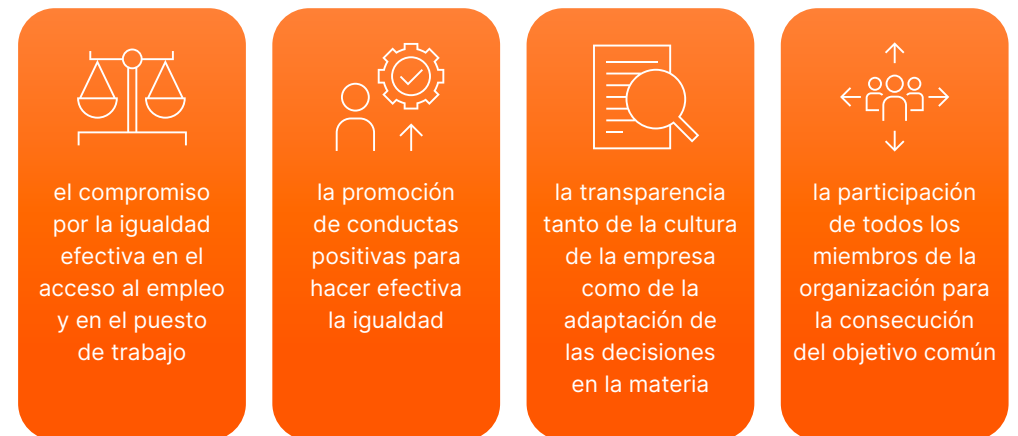
Los valores de Saba se basan en el respeto y la valoración de la diversidad de talentos, convencidos de que la suma de singularidades favorece la creación de un espacio de trabajo más satisfactorio, flexible e innovador, facilitando la consecución de los objetivos de la compañía.

En este sentido, este año la Dirección del Grupo ha comunicado a todo el personal a nivel internacional, el compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la diversidad y la inclusión. El Grupo fomenta los principios de igualdad, sensibilidad y desarrollo de las personas, que se trasladan en los procesos 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.

Cabe mencionar que todas las medidas e iniciativas en materia de igualdad, diversidad y corresponsabilidad adoptadas en Saba buscan fomentar una cultura de igualdad y corresponsabilidad dentro de la organización, siendo esencial la formación

para ir más allá del simple cumplimiento de la ley y facilitando su integración en todos los aspectos de nuestra vida, adoptando actitudes positivas hacia la igualdad de género, el respeto a la diversidad y el fomento de la corresponsabilidad.

Los ejes fundamentales que construyen la visión de nuestra cultura igualitaria son:



Este año se ha continuado impulsando un Plan de Igualdad de Grupo, con enfoque principal en España con la elaboración del Plan de Igualdad de Saba Aparcamientos y resto de sociedades bajo el alcance del mismo. Dicho Plan ha sido negociado y acordado con los sindicatos más representativos del sector a nivel estatal así como con los representantes unitarios los cuales han participado durante todo el proceso con voz, pero sin voto, tal y como establece la normativa aplicable. La participación de la representación social de la compañía asegura la inclusión de múltiples perspectivas en las acciones recogidas en el plan. Asimismo, se ha formado una comisión de seguimiento paritaria para evaluar y valorar las acciones implementadas y la evolución de la igualdad de oportunidades en el Grupo Saba.

Las acciones negociadas responden a la línea estratégica de comunicación, información, formación y sensibilización a la plantilla durante el primer año, para conseguir una pedagogía de impacto que asegure toma de conciencia y transversalización.

El Plan de Igualdad, recoge un total de 54 acciones positivas, con una temporalidad establecida en el cronograma durante su vigencia, 2 años, y reservando un espacio para elaborar la memoria de impacto de género a la mitad del desarrollo del plan de igualdad y a la finalización de este. Las acciones positivas del Plan se agrupan en las siguientes áreas de intervención: cultura de empresa, comunicación y sensibilización; selección; infrarrepresentación femenina; formación; promoción profesional; clasificación profesional; conciliación y corresponsabilidad en los derechos de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones y auditoría retributiva; prevención del acoso sexual y por razón de sexo; comunicación inclusiva y no sexista; apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y, por último, salud laboral.

Asimismo, Saba ha implementado la figura del Agente de Igualdad en España, una persona que, gracias a su conocimiento experto en materia de igualdad, actúa como garante de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro del espacio de trabajo. Con la incorporación de esta figura, la compañía da un paso más en su compromiso por promover un ambiente de trabajo en el que se trate con respeto y dignidad a las personas, procurando el desarrollo profesional de la plantilla y garantizando la igualdad de oportunidades en su selección, promoción y formación, ofreciendo un entorno de trabajo libre de cualquier discriminación.



### 4.1.2.7 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 compromiso del Grupo 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 el cliente con necesidades especiales, y pueda hacer un uso adecuado y cómodo de las mismas. En este contexto, Saba apuesta por 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 están realizando adecuaciones en los aparcamientos, mejorando la señalización y los diferentes elementos para hacer más cómoda todavía la accesibilidad. Saba presta especial interés a que todos sus aparcamientos dispongan de acceso con elevadores a superficie, mejorando ampliamente la eficacia de estos itinerarios accesibles, incluyendo aquellos casos en los que no es obligatorio según la normativa vigente.

Otras adecuaciones que se llevan a cabo para facilitar la accesibilidad son aquellas realizadas en los servicios higiénicos. Todas estas nuevas instalaciones están diseñadas para facilitar todavía más su uso por las personas con necesidades especiales y es compromiso del Grupo seguir avanzando en estos proyectos.

## 4.1.3 Gestión de Riesgos

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

[Ver apartado 2.6](#)



## 4.2 Relaciones con Clientes y Consumidores

Saba sigue trabajando en optimizar la Experiencia del Cliente de Saba, desde los diferentes ámbitos - mejorando la oferta digital de Saba, fortaleciendo la relación y la comunicación con los clientes y monitorizando su grado de satisfacción con nuestro servicio para seguir mejorando.

### 4.2.1 Centro de Atención y Control (CAC)

Saba es un grupo 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 la compañía. 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 2023 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.

Durante 2023, Saba ha recibido un total de 207.472 solicitudes (221.959 solicitudes en 2022) a través de sus distintos canales de comunicación en España, Italia, Portugal, Chile y Reino Unido. La categoría más significativa corresponde a la actividad comercial y atención al cliente, suponiendo 179.506 solicitudes (196.312 solicitudes en 2022). Adicionalmente, correspondientes a quejas y reclamaciones se han registrado 8.068 solicitudes (6.516 solicitudes en 2022), todas ellas resueltas.

Por otro lado, el CAC atendió 2.296.222 llamadas (1.993.514 llamadas en 2022) de interfonía desde los aparcamientos de España, Italia y Portugal. El número de llamadas atendidas representa una media de unas 6.400 llamadas diarias (5.462 llamadas diarias en 2022), 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, a una parte de incremento de perímetro en cuanto a los aparcamientos conectados, pero sobre todo a la recuperación de la actividad en los aparcamientos.

Asimismo, el CAC atendió 19.898 solicitudes (19.131 solicitudes en 2022) relativas a productos vía mail en España. El aumento respecto al año anterior se debe al incremento de actividad. El CAC no sólo mejora el nivel de Atención al Cliente, sino que ya es un auténtico Customer Care con vocación comercial.

En el año 2023 se ha consolidado la mejora de calidad del CAC iniciada en 2022, materializándose a través de dos grandes hitos:

**Obtención de los datos del CAC en el Digital Management Report (DMR). 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.**

**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.**

Con el objetivo de mejorar la experiencia de nuestros clientes, Saba ha iniciado un proceso de transformación del servicio de atención al cliente en España a través del proyecto Customer Success que permitirá mejorar los tiempos de respuesta a nuestros clientes, ofrecer una respuesta personalizada y conocer su opinión (Customer Voice) sobre nuestro servicio.

Adicionalmente, dentro del ciclo de mejora continua para mejorar la satisfacción de nuestros clientes, Saba ha puesto en marcha el Comité Customer Care con la finalidad de trabajar conjuntamente las áreas de Operaciones, Marketing, Comercial y Atención.



## 4.2.2 Mejora continua de la oferta digital

Durante 2023, Saba ha continuado la mejora del e-commerce optimizando las estrategias de posicionamiento, del Search Engine Marketing (SEM) y de marketing digital. Adicionalmente, se ha confirmado la destacada contribución, cada vez mayor, de las apps a nivel de tráfico y transacciones. Gracias a este proceso de mejora continua, Saba ha alcanzado cifras de ventas récord en todos los países en 2023. Adicionalmente, los acuerdos de reselling con las empresas más relevantes del sector han permitido llegar a mayor número de clientes.

Por otro lado, Saba continúa implementando medidas que permitan la mejora de la experiencia de cliente tales como la digitalización del acceso para los clientes e-commerce en los aparcamientos de Saba en Roma, Verona y Mestre así como la utilización de herramientas de mensajería pop-up instantánea y diversas mejoras técnicas.



Durante el año se ha avanzado a paso firme en los proyectos digitales de web y app. Dichos proyectos supondrán una mejora para la experiencia del cliente, con una arquitectura diáfana, clara y coherente, flujos optimizados (UX), y un “Look & Feel” (UI) actualizado.

Por último, durante el 2023 Saba ha implantado mejoras en nuestras herramientas que permiten proveer información más exacta y actualizada de la ubicación de nuestros aparcamientos en todos los mapas digitales en los países del Grupo.

## 4.2.3 Apuesta por las redes sociales (RRSS)

Un año más, procuramos proveer a la comunidad de Saba de contenidos relevantes a través de nuestros canales propios de comunicación, interactuando con el cliente y generando alto grado de compromiso:

- En redes sociales, el LinkedIn de Saba continúa creciendo, en parte, gracias a la publicación de noticias globales, generadas en los diferentes países del Grupo. Se consolida el perfil de Instagram, creado en 2022, cuyos contenidos originales y de calidad son muy bien valorados por la audiencia, como demuestran el éxito de los sorteos con ratios de “engagement” elevados, y el crecimiento del número de seguidores (4000 a final del año). En Facebook se mantiene la gran comunidad de fans de Saba, la más grande del sector en Europa (>18K) y aprovechamos el perfil en “X” (antes “Twitter”) para avisos de carácter operativo.
- El blog “Wikidriver” sigue gustando a la audiencia y aporta un porcentaje de tráfico relevante a la web de ecommerce.
- El canal de email Marketing funciona bien en los 4 países donde está implementado – España, Portugal, Italia y Chile –, enviando entre 1 y 3 Newsletters al mes y genera cada vez más conversiones.

	España	Italia	Portugal	Chile
<b>Núm. Emails</b>	24	11	12	9
<b>Open Rate</b>	41,5%	46,91%	31,30%	29,32%
<b>Database (GDPR)</b>	116.439	32.764	12.919	244.467



- El Social Listening se mantiene en España, Italia, Portugal, Alemania, el Reino Unido y Chile para conocer el grado de madurez del sector y la percepción general de Saba en RRSS en los diferentes países

En 2023 Saba ha puesto especial énfasis en comunicar sus valores a través de campañas realizadas en todos los países en los que tiene presencia. Estas campañas ayudan a difundir los valores de Saba con contenidos corporativos a través de acciones mixtas on- y offline. Es necesario destacar de forma significativa la campaña el 8M, Día de la Mujer, protagonizado por mujeres destacadas de los diferentes países y todas las mujeres de Saba, el Día Mundial del Medioambiente en el que lanzamos el nuevo slogan “Reconduciendo la movilidad” y la Semana Europea de Movilidad, junto con la campaña de Navidad “Reservamos parking para Santa”.

Cabe destacar muy especialmente la exitosa colaboración del aparcamiento de Roma Villa Borghese con la iniciativa “Christmas World”, tanto para las fiestas navideñas del 2022, como del 2023, evento que se ha convertido en el mayor de este tipo en Europa.

En los elementos offline exteriores utilizados se aplica tecnología que contribuye a descontaminar el aire al eliminar partículas NoX, como parte del compromiso de Saba con el medioambiente.

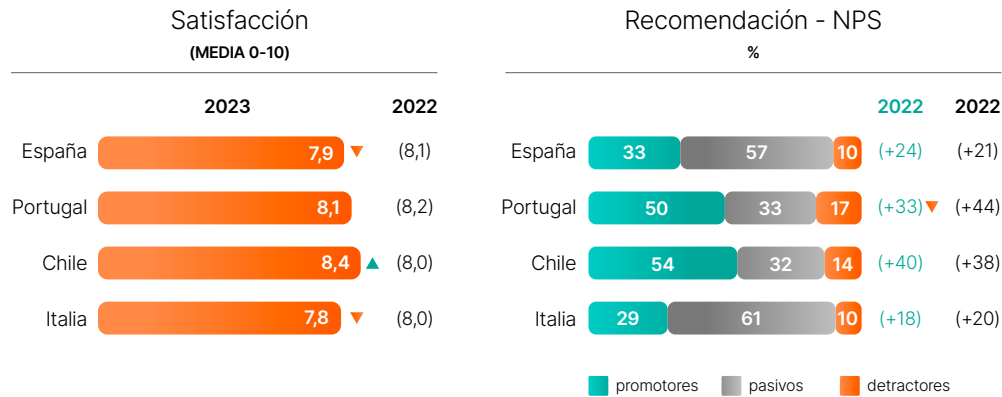
## 4.2.4 Satisfacción del cliente

Saba persigue conocer en cada momento el grado de satisfacción de los clientes con nuestro servicio. Por ello, llevamos a cabo una serie de estudios y análisis a nivel global:

### Satisfacción face-to-face:

Se trata de la encuesta anual de satisfacción realizada de forma presencial en los aparcamientos para medir la percepción del cliente sobre nuestros servicios y su experiencia. Los resultados han sido los siguientes:

#### Principales indicadores - KPI's



Los indicadores principales se mantienen muy similares al año anterior, con un ligero descenso en España e Italia. A destacar la mejora significativa de Chile, en cuanto al indicador general de satisfacción.

### Estudios de Mystery Shopping:

Durante el año 2023 se ha continuado los estudios de Mystery Shopping presenciales así como Mystery on line atención al cliente. Estos estudios se han realizado en todos los países, incluyendo por primera vez Reino Unido. 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.

### Mystery face-to-face, presenciales:

#### Ratio de valoración -Mystery Shopping-Parking

	España	Italia	Portugal	Chile	Alemania	Eslovaquia	Andorra	Reino Unido
2023	87,37%	86,42%	86,12%	83,27%	93,31%	88,75%	95,25%	91,71%
2022	87,67%	82,70%	88,99%	77,61%	96,50%	48,00%	-	-

Los resultados de Reino Unido muestran un excelente nivel de servicio a sus clientes – junto con Alemania y Andorra, obteniendo puntuaciones superiores a 90.



### Mystery online Atención al cliente

En todos los países se analiza el email como canal de comunicación principal de los clientes, dependiendo el análisis de teléfono y redes sociales del país.

#### Ratio de valoración - Mystery Shopping - Atención al cliente

2023	España	Italia	Portugal	Chile	Alemania	Eslovaquia	Chequia	Reino Unido
Mail	75,07%	60,33%	79,80%	68,90%	66,53%	72,50%	91,10%	96,67%
Teléfono	-	-	70,00%	23,00%	55,93%	71,65%	60,50%	83,43%
RRSS	36,68%	12,50%	-	-	-	-	-	96,67%

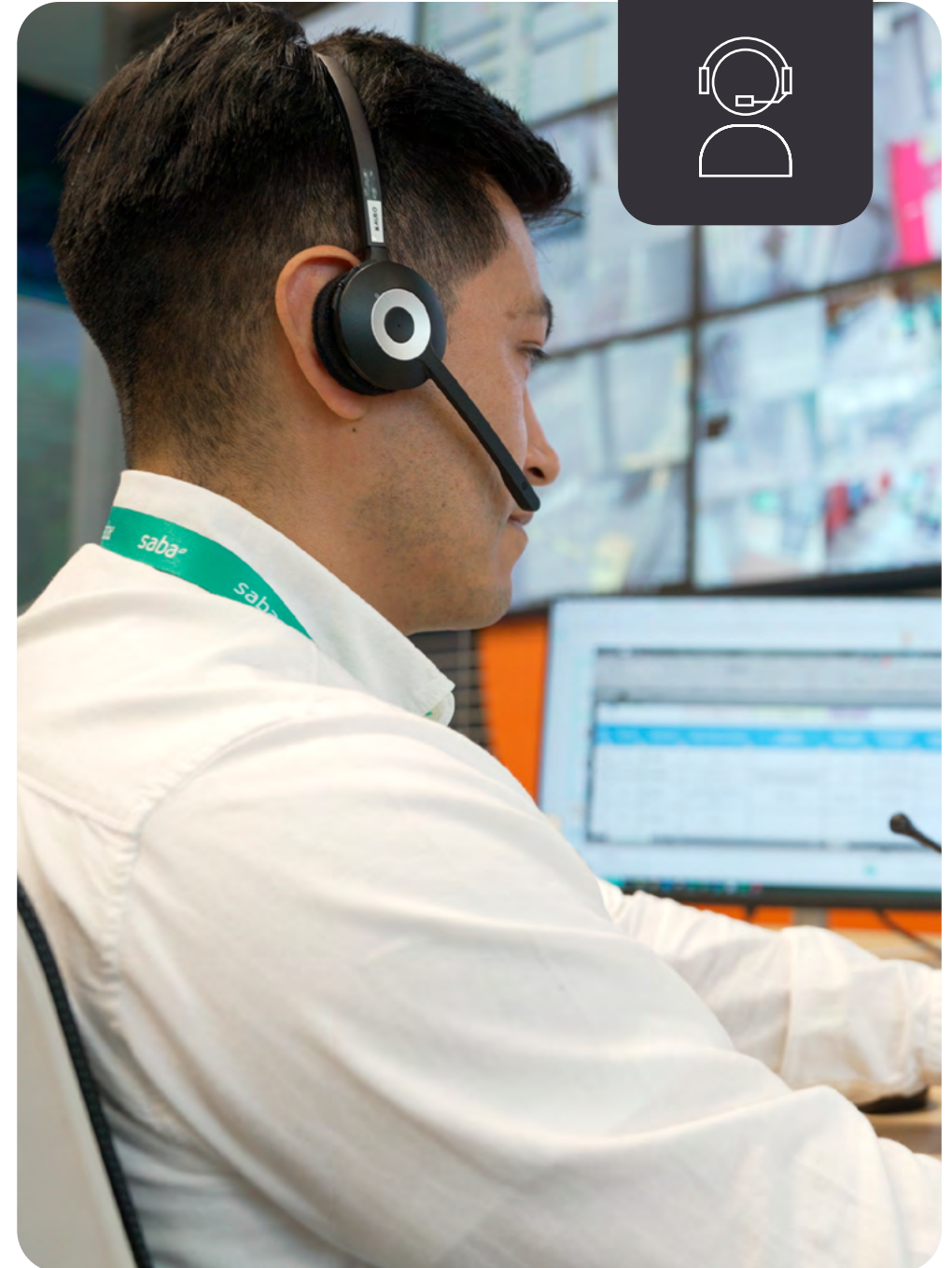
#### 2022

Mail	59,75%	75,57%	83,63%	66,40%	45,77%	46,70%	54,40%	-
Teléfono	-	-	47,77%	49,50%	66,83%	56,70%	28,75%	-
RRSS	62,26%	-	-	-	-	-	-	-

De nuevo, Reino Unido destaca con los mejores resultados en los tres canales analizados. Adicionalmente, se constata una mejora notable en atención vía mail en España, Alemania, Eslovaquia y Chequia, países con resultados inferiores el año anterior.

Adicionalmente, Saba realiza una labor específica de seguimiento para leer, analizar y responder a las reseñas que los clientes dejan en Google Maps, obteniendo resultados reseñables como rating:

	España	Andorra	Italia	Portugal	Chile	Reino Unido	Alemania	Eslovaquia
2023	3,3	3,7	3,9	3,5	3,6	3,3	3,6	3,1
2022	3,4	-	4,0	3,3	3,8	3,3	3,4	3,8



## 4.2.5 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](#).

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.

Finalmente, y relacionado con la salud de los consumidores/clientes se realiza la prestación del servicio de limpieza y la gestión de residuos generados de forma que se cumplan los criterios éticos y salubridad imprescindibles para todo espacio de pública concurrencia.



## 4.3 Relaciones con la Comunidad y Acción Social

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.

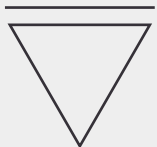
Una correcta relación de Saba con su entorno permite establecer un diálogo adecuado con los grupos de interés con los que coopera (administraciones, instituciones y personas) para captar sus necesidades e implantar fórmulas de progreso, gracias a un equipo humano altamente comprometido.

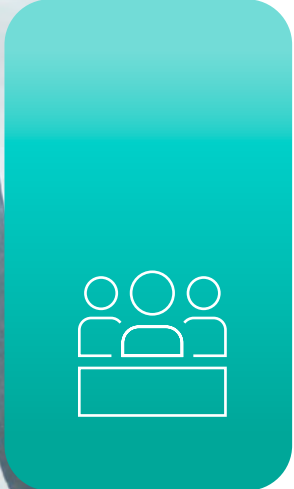
Saba lleva a cabo su acción social siempre dentro de los territorios donde está presente con voluntad de permanencia y largo plazo, mayoritariamente con actuaciones locales vinculadas a las ciudades y a la mejora de las condiciones de las personas. Además, la compañía mantiene acuerdos institucionales con diferentes entidades, fundaciones y asociaciones en todos los países donde opera.

### Criterios de actuación

- 01 Población desprotegida**  
Se identifican iniciativas de soporte a colectivos desfavorecidos, principalmente infancia o familias con hijos e hijas pequeños.
- 02 Salud**  
Soporte a proyectos hospitalarios de referencia o acciones que tienen la investigación médica como fin. Mayoritariamente dirigidos a infancia.
- 03 Cambio climático**  
Colaboraciones con entidades que persiguen este objetivo, por ejemplo, a través de la educación y la pedagogía con juventud e infancia.
- 04 Asociaciones sectoriales**  
Participación de Saba en aquellas organizaciones que le permiten tener presencia y voz en cuestiones relevantes para el negocio.
- 05 Ciudades y movilidad**  
Identificación de proyectos con retorno para el desarrollo de la actividad de Saba y apoyo a entidades históricas.

Durante el ejercicio 2023, Saba aportó 338 miles de euros (393 miles de euros en 2022), desglosados en: cuotas de asociaciones por 169 miles de euros (145 miles de euros en 2022); acciones de patrocinio por 96 miles de euros (125 miles de euros en 2022); acuerdos de colaboración por 73 miles de euros (123 miles de euros en 2022), según los criterios anteriormente mencionados. Adicionalmente, Saba aportó 105 miles de euros (98 miles de euros en 2022) a fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro para sustentar proyectos sociales y de vinculación al territorio.





# 5 Gobierno corporativo

## 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 2023, Saba ha

reiterado su apoyo a proyectos como el Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact). 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 Órganos de Gobierno

### Presidente

**Salvador Alemany Mas** — Fecha nombramiento 14/12/2011<sup>2</sup>

### Consejero Delegado

**Josep Martínez Vila** — Fecha nombramiento 14/12/2011<sup>2</sup>

### Vocales

**Marcelino Armenter Vidal**<sup>1</sup> — Fecha nombramiento 31/10/2019

**José Manuel Basáñez Villaluenga** — Fecha nombramiento 14/12/2011<sup>2</sup>

**Xavier Brossa Galofré** — Fecha nombramiento 04/05/2022

**Óscar Valentín Carpio Garijo** — Fecha nombramiento 31/05/2017<sup>3</sup>

**Estefanía Collados López De María** — Fecha nombramiento 26/09/2012<sup>4</sup>

**Adolfo Feijóo Rey** — Fecha nombramiento 31/10/2019<sup>5</sup>

**Alejandro García-Bragado Dalmau** — Fecha nombramiento 12/06/2018

**Juan José López Burniol** — Fecha nombramiento 14/09/2018

**Maria Dolores Llobet María** — Fecha nombramiento 14/12/2011<sup>2</sup>

**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

### Secretaria no Consejera

**Carlota Masdeu Toffoli** — Fecha nombramiento 14/09/2018

### Vicesecretaria no Consejera

**Rosa María Ibáñez** — Fecha nombramiento 22/03/2023

<sup>1</sup> Marcelino Armenter Vidal presentó su renuncia al Consejo de Administración en fecha posterior a 31 de diciembre de 2023

<sup>2</sup> Fecha reelección 12/06/2018

<sup>3</sup> Fecha reelección 03/05/2023

<sup>4</sup> Fecha reelección 08/05/2019

<sup>5</sup> Fecha reelección 22/06/2020

## 5.3 Relación con Accionistas

Saba cuenta con un espacio abierto a todos los accionistas para informar de los aspectos más relevantes de la compañía y del Grupo a través de la Oficina del Accionista.

Durante el año se atienden distintas consultas y como mínimo una vez al año se celebra la Junta General de Accionistas. Desde la convocatoria de la Junta hasta su celebración, período de mayor actividad en la Oficina del Accionista, se atienden consultas y se resuelve cualquier cuestión relacionada con el evento.

Durante este año 2023, la Oficina del Accionista dio respuesta a más de 250 consultas, cifras similares a las del año 2022, 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.sabagroup.com](http://www.sabagroup.com)



**Dirección de  
correo postal**

(Av. Parc Logístic, 22-26,  
08040 Barcelona)

## 5.4 Ética e Integridad

### 5.4.1 Información relativa a 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://sabagroup.com/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 del daño y, para que en aquellos casos en los que el daño se hubiese producido, el 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 el ejercicio 2023 Saba comunicó a la totalidad de empleadas del Grupo, el compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Dicho modelo de compromiso se articula a través del establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como el impulso y fomento de proyectos e iniciativas que estarán en constante revisión y que apuestan por la equidad de género para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.



## 5.4.2 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

### 5.4.2.1 Código Ético

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.

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.



Saba incluye la formación en Código Ético que forma parte del itinerario obligatorio de todos los empleados del Grupo y un vídeo de sensibilización disponible en la intranet con los conceptos básicos, además de, las acciones concretas por las que se rige la legislación de los países en los que estamos presentes. En el ejercicio 2023 se han realizado un total de 250 horas de formación en relación al Código Ético. Las formaciones en España y Portugal se realizan en la plataforma Campus Saba, mientras que en el resto de países se realizan formaciones en las incorporaciones de personal o adhoc.

En desarrollo de los principios del Código Ético, Saba ha aprobado una Política de Prevención de la Corrupción y de Relaciones con la Administración Pública y terceros que establece el principio de la Tolerancia Cero con la Corrupción tanto en las relaciones con la Administración como en las relaciones de negocios privadas.

También ha aprobado la normativa con el fin de fijar los criterios que tanto las empresas que componen el Grupo Saba como sus empleados deben cumplir en el trato con el Sector público y con el Sector privado.

Con la finalidad de dar cumplimiento a los requerimientos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. ha aprobado la Política de Gestión del Sistema interno de información y de las denuncias recibidas (Política del canal de denuncias) y ha modificado el Código Ético de Saba Infraestructuras, S.A. para reflejar la adaptación del canal de denuncias a la nueva Ley 2/2023. De forma similar, el Consejo de Administración de la filial BAMSA (Barcelona d'Aparcaments Municipals, S.A.) ha aprobado la Política de Gestión del Sistema interno de información y de las denuncias recibidas (Política del canal de denuncias), modificando el Código Ético, en consecuencia.



### 5.4.2.2 Prevención de Delitos

Todas las conductas sensibles en la actividad de negocio que pudiesen derivar en riesgo de comisión de un delito 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 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.

En el caso de Italia, Portugal y Chile el modelo de prevención de delitos se articula de forma similar al descrito para España. El resto de países del Grupo también tienen establecidos controles para evitar la comisión de delitos.

## B Estructura de control del Modelo de prevención de delitos

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

- 1 — el **Consejo de Administración**, como máximo órgano de decisión, y
- 2 — 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:



El Comité Ético celebra reuniones periódicas. En 2023 se han celebrado 4 reuniones ordinarias (3 reuniones en 2022) y 2 reuniones extraordinarias.

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 17 de marzo de 2023 se presentó el correspondiente informe

al Consejo de Administración sin que se pusieran de manifiesto infracciones relevantes al Modelo de Prevención a lo largo de dicho año.

- 3 — 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.

En el caso de Italia, Portugal y Chile la estructura de control del modelo de prevención de delitos se articula de forma similar al descrito para España. El resto de los países del Grupo también cuentan con responsables de verificar la no comisión de delitos y de informar si ello ocurre.

Saba cuenta también con sistemas de comunicación a través de los cuales se pueden comunicar indicios o sospechas de comportamiento contrario a la legalidad y/o una infracción del Código Ético.

España, Portugal, Italia y Alemania cuentan con canales éticos de comunicación que garantizan el anonimato y dan cumplimiento a lo establecido en la Directiva europea 2019/1937 de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y a su normativa nacional. En el caso de Reino Unido y Chile, si bien no están obligados legalmente, disponen de estos canales de comunicación. En el caso de Reino Unido ese canal también garantiza el anonimato.

A lo largo del ejercicio 2023 a través del Canal Ético en España se han recibido 11 comunicaciones en la plataforma, de las cuales 7 corresponden a cuestiones referentes a operativa de los aparcamientos que fueron derivadas a los canales de atención al cliente. Adicionalmente se ha recibido una comunicación fuera del Canal Ético. Por lo que se refiere a Portugal se ha recibido 1 comunicación en el Canal ético que también ha sido derivada a los canales de atención al cliente y una comunicación fuera del Canal ético. El resto de los países no han recibido comunicaciones.

Dentro de las comunicaciones recibidas, 4 comunicaciones revestían indicios de conductas contrarias al código ético de la compañía en el ámbito del trato personal en el entorno laboral. Tras llevar a cabo las investigaciones conforme a la Política de Canal de Denuncias, la compañía ha adoptado medidas disciplinarias en dos de las comunicaciones, siendo una de ellas el despido disciplinario. El resto de las comunicaciones fueron tramitadas y cerradas.

Ninguna de las comunicaciones hacía referencia a cuestiones relacionadas con corrupción o blanqueo de capitales.

En 2022 se recibió una comunicación.

Saba es socio de la Asociación Española de Compliance (ASCOM) desde 2018, sociedad profesional sin ánimo de lucro que agrupa a los profesionales de Compliance en España con el fin de crear un espacio común de debate para sus miembros.

Adicionalmente, cabe señalar que 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.



## 5.5 Subcontratación y proveedores

La actividad de compras de Saba se regula a través del Modelo de Compras de Saba en todo el Grupo. 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, entre otros, información sobre cuestiones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo. Considerando la información solicitada para la homologación de proveedores así como la tipología de proveedores de Saba, no se ha considerado necesario realizar auditorías a proveedores en 2023.

El proceso transversal de Homologación y Evaluación de Proveedores incluido en el Modelo de Compras del Grupo Saba requiere de la recogida y análisis de información de los proveedores de Saba. Adicionalmente, el Área de Auditoría Interna incorpora el Proceso de Compras de Saba dentro de sus ciclos de revisión.



Asimismo, Saba dispone de las Certificaciones ISO 9001:2015 en las sociedades de España, Italia, Portugal, Chile y Reino Unido. Dicha certificación incluye la evaluación de proveedores. En concreto la ISO 9001:2015 establece en su punto 8.4 “Control de los procesos, productos y servicios suministrados externamente”:

“La organización debe asegurarse de que los procesos, productos y servicios suministrados externamente son conformes a los requisitos. (...) La organización debe determinar y aplicar criterios para la evaluación, la selección, el seguimiento del desempeño y la reevaluación de los proveedores externos, basándose en su capacidad para proporcionar procesos o productos y servicios de acuerdo con los requisitos. La organización debe conservar la información documentada de estas actividades y de cualquier acción necesaria que surja de las evaluaciones”.

Durante el año 2023 Saba ha implantado SAP Ariba en el ámbito de compra, consolidando así la supervisión y evaluación continua de proveedores de forma homogénea en España, Italia, Portugal, Chile y Reino Unido.

## 5.6 Subvenciones percibidas

En 2023 Saba ha percibido 305 miles de euros (182 miles de euros en 2022) en concepto de ayudas o compensaciones relacionadas básicamente con el incremento de costes de la energía y el fomento de la contratación.



## 5.7 Información fiscal

La aportación por países incluida en el perímetro de consolidación, bajo normativa IFRS, a los resultados consolidado antes de impuestos del ejercicio 2023 y 2022, como aproximación al beneficio obtenido país por país, es la siguiente:

Cifras en miles de euros	2023	2022
Italia	7.553	6.357
Portugal	3.056	3.473
España	2.341	5.887
Chile	985	925
Andorra	129	128
Eslovaquia	149	83
Republica Checa	(109)	(231)
Alemania	(2.690)	(2.501)
Reino Unido	(9.296)	(11.049)
<b>Total</b>	<b>2.117</b>	<b>3.072</b>



El tipo impositivo general del Impuesto sobre Beneficios en los diversos países en que opera el Grupo es el siguiente:

	2023	2022
España	25%	25%
Italia <sup>1</sup>	24%	24%
Portugal	22,5%	22,5%
Chile	27%	27%
Andorra	10%	10%
Reino Unido	25%	19%
Alemania <sup>2</sup>	30-33%	30-33%
Eslovaquia	21%	21%
República Checa	19%	19%

<sup>1</sup> A aplicar conjuntamente con IRAP hasta 5,2% adicional sobre base específica.

<sup>2</sup> Incluye impuesto 15%, recargo de solidaridad 5,5% e impuesto comercial entre 7% y 20% sobre bases específicas.



En relación con el Impuesto sobre beneficios relativo al ejercicio 2023, incluyendo impuestos de naturaleza análoga, la estimación de la carga impositiva en cada país frente a las Administraciones Públicas correspondientes es la que se expone a continuación:

Cifras en miles de euros	Cuota 2023
España	2.264
Italia	1.841
Portugal	532
Chile	119
Eslovaquia	99
Andorra	14
Alemania	-
Chequia	-
Reino Unido	-
<b>Total</b>	<b>4.869</b>

<sup>1</sup> La carga impositiva resultante viene determinada por la posición agregada individual de cada sociedad del Grupo, en base a normas contables locales mayoritariamente, después de considerar diferencias permanentes y/o temporales e incluyendo la compensación de bases imponibles negativas.

<sup>2</sup> En Alemania, Chequia y Reino Unido no se genera beneficio económico imponible en 2023.

Al respecto, durante el ejercicio 2023 se han realizado ingresos correspondientes a esa obligación de pago por importe de 5.662 miles de euros.

En relación con el Impuesto sobre beneficios relativo al ejercicio 2022, la estimación de carga neta impositiva al cierre del ejercicio resultó ser en conjunto de 1.192 miles de euros.



# 6 Metodología de este informe

# Metodología de este informe

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Apartado	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 Información de la compañía</b>	
Descripción del modelo de negocio		GRI 2-1
Mercados servidos		GRI 2-6
Presencia geográfica		GRI 2-1
Dimensión de la organización		GRI 2-6
Análisis de la materialidad		
Impactos, riesgos y oportunidades clave		GRI 207-2
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>	<b>3 Información sobre cuestiones medioambientales</b>	
<b>Enfoque de gestión</b>	<b>3.1 Política de Saba</b>	<b>GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 302-4</b>
<b>Principales impactos, riesgos y oportunidades</b>	<b>3.2 Riesgos identificados</b>	<b>GRI 207-2 GRI 2-23</b>
<b>Gestión Ambiental</b>	<b>3.3 Gestión y desempeño medioambiental</b>	
<b>Cambio climático</b>	<b>3.3.1 Cambio Climático</b>	
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>	<b>3.3.2 Contaminación</b>	
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

**Contenidos de la Ley 11/2018 INF**

	Apartado	Reporting
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	<b>3.3.3 Gestión de residuos</b>	
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>	<b>3.3.4. Uso sostenible de recursos</b>	
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>	<b>3.3.5. Protección de la biodiversidad</b>	No material
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>4. Información sobre cuestiones sociales</b>	
<b>Personal</b>	<b>4.1 Personal</b>	
Enfoque de gestión	4.1.1 Política de Saba	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-19
Cuestiones de Personal	4.1.2. Gestión y desempeño social	GRI 207-2 GRI 305 -5 GRI 3-3
<b>Empleo</b>	<b>4.1.2.1. Empleo</b>	
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 clasificacion profesional		GRI 2-7,8

**Contenidos de la Ley 11/2018 INF**

	Apartado	Reporting
<b>Empleo</b>	<b>4.1.2.1. Empleo</b>	
Numero de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 2-7,8
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 401-1
Brecha salarial		GRI 405-2
Remuneraciones de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad		GRI 405-2
Remuneraciones media de consejeros y directivos		GRI 202-1 GRI 2-19 GRI 2-20
Implantación de políticas de desconexión laboral		GRI 201-3
Porcentaje de empleados con discapacidad		GRI 3-3
<b>Organización del trabajo</b>	<b>4.1.2.2. Organización del trabajo</b>	
Organización del tiempo de trabajo		GRI 2-7
Absentismo		GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación		GRI 401-3
<b>Seguridad y salud</b>	<b>4.1.2.3. Seguridad y Salud</b>	
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo		GRI 3-3
Indicadores de siniestralidad		GRI 403-2
<b>Relaciones sociales</b>	<b>4.1.2.4. Relaciones Sociales</b>	
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

**Contenidos de la Ley 11/2018 INF**

	Apartado	Reporting
<b>Formación</b>	<b>4.1.2.5. Formación y desarrollo</b>	
Políticas implementadas en el campo de la formación		GRI 3-3
Indicadores de formación		GRI 404-1 GRI 404-2
<b>Igualdad</b>	<b>4.1.2.6. Igualdad</b>	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		GRI 3-3
Planes de seguridad		GRI 3-3
Medidas adoptadas para promover el empleo		GRI 3-3 GRI 404-2
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 diversidad		GRI 3-3 GRI 406-1
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		GRI 3-3
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	<b>4.1.2.7. Accesibilidad</b>	<b>GRI 3-3</b>
<b>Principales impactos, riesgos y oportunidades</b>	<b>4.1.3 Riesgos identificados</b>	<b>GRI 207-2 GRI 2-12</b>
<b>Relaciones con clientes y consumidores</b>	<b>4.2 Relaciones con Clientes y consumidores</b>	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	4.2.1 Centro de Atención y Control (CAC)	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 418-1
Oferta digital	4.2.2 Mejora continua de la oferta digital	
Redes sociales	4.2.3 Apuesta por las redes sociales (RRSS)	
Satisfacción del Cliente	4.2.4 Satisfacción del cliente	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	4.2.5 Salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1
<b>Relaciones con la comunidad y acción social</b>	<b>4.3 Relaciones con la Comunidad y Acción Social</b>	
Acciones de asociación o patrocinio		GRI 2-28
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 3-3 GRI 415-1

**Contenidos de la Ley 11/2018 INF**

	Apartado	Reporting
<b>Relaciones con la comunidad y acción social</b>	<b>5. Gobierno Corporativo</b>	
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	<b>5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	<b>GRI 413-1 GRU 413-2 GRI 203-2 GRI 2-29</b>
<b>Organos de gobierno</b>	<b>5.2. Organos de gobierno</b>	<b>GRI 3-3 GRI 3-3</b>
<b>Relacion con accionistas</b>	<b>5.3. Relacion con Accionistas</b>	
<b>Etica e integridad</b>	<b>5.4. Etica y integridad</b>	
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>	<b>5.4.1 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 GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos		GRI 2-27
La eliminación del trabajo forzoso obligatorio		No material
La abolición efectiva del trabajo infantil		No material
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>5.4.2 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
Prevención de delitos		GRI 3-3 GRI 2-27
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos		GRI 2-27
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>Subcontratación y proveedores</b>	<b>5.6. Subvenciones percibidas</b>	<b>GRI201-4</b>
<b>Información fiscal y transparencia</b>	<b>5.7. Información Fiscal</b>	
<b>Metodología de este informe</b>	<b>Metodología de este informe</b>	

# saba<sup>o</sup>

[sabagroup.com](http://sabagroup.com)

