

ESTAT
D'INFORMACIÓ NO
FINANCERA

2019

SABA

1.	Estat d'informació no financera	4
2.	Model de Negoci	4
2.1.	Principals riscos	7
3.	Informació sobre qüestions mediambientals.....	9
3.1.	Política de Saba	9
3.2.	Riscos identificats	14
3.3.	Gestió i tasca mediambiental.....	15
3.3.1.	Economia Circular i prevenció i gestió de residus.....	16
3.3.2.	Ús sostenible dels recursos	17
3.3.3.	Canvi climàtic	17
4.	Informació sobre qüestions socials i relatives al personal.....	18
4.1.	Política de Saba	18
4.2.	Riscos identificats	19
4.3.	Gestió i tasca social	20
4.3.1.	Ocupació.....	20
4.3.1.1.	Treballadors per tipus de contracte.....	21
4.3.1.2.	Nombre d'acomiadaments	22
4.3.1.3.	Remuneracions mitjanes.....	23
4.3.1.4.	Bretxa salarial.....	23
4.3.1.5.	Remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	24
4.3.1.6.	Remuneració mitjana dels consellers	25
4.3.1.7.	Implantació de mesures de desconexió laboral.....	25
4.3.1.8.	Treballadors amb discapacitat	25
4.3.2.	Organització de la feina.....	25
4.3.2.1.	Organització del temps de feina	25
4.3.2.2.	Nombre d'hores d'absentisme.....	26
4.3.2.3.	Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació	26
4.3.3.	Salut i seguretat.....	27
4.3.4.	Relacions Socials.....	28

4.3.5.	Formació.....	30
4.3.6.	Accessibilitat.....	31
4.3.7.	Igualtat	31
5.	Informació sobre el respecte dels drets humans.....	34
6.	Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	36
6.1.	Principals polítiques	36
6.2.	Principals riscos	38
6.3.	Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre.....	41
7.	Informació sobre la societat.....	41
7.1.	Política de Saba	41
7.2.	Principals riscos	43
7.3.	Gestió i compliment de la societat.....	43
7.3.1.	Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	43
7.3.2.	Informació fiscal	48
8.	Fets posteriors.....	48
	Metodologia d'aquest informe	49

1. Estat d'informació no financera

Aquest Estat d'Informació No Financera (EINF) s'ha elaborat seguint els requisits establerts en la Llei 11/2018, de 28 de desembre de 2018, d'informació no financera i diversitat, per la qual es modifiquen el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat (procedent del Reial Decret-Llei 18/2017, de 24 de novembre).

En l'elaboració d'aquest EINF s'ha tingut en compte allò establert a la Guia per a l'elaboració de memòries de sostenibilitat del *Global Reporting Initiative* (Estàndards GRI). En aquest context, a través de l'estat d'informació no financera, Saba té l'objectiu d'informar sobre qüestions mediambientals i socials, el respecte dels drets humans, la lluita contra la corrupció i el suborn, així com relatives al personal.

Als efectes d'aquest EINF, el perímetre de report coincideix amb el dels Comptes Anuals i l'Informe de Gestió consolidat per a l'exercici finalitzat el 31 de desembre de 2019. Amb relació al 2018, al desembre Saba va comprar a Indigo la totalitat de les accions de diferents societats que gestionen aparcaments al Regne Unit, Alemanya, Eslovàquia, i va completar l'operació al gener de 2019 amb aparcaments a la República Txeca. Atesa la data de la seva incorporació i la no inclusió d'aquest perímetre en el compte de resultats de Saba als Comptes Anuals de l'exercici, les dades de 2018 corresponen majoritàriament a informació no financera dels països en què Saba operava plenament durant tot l'exercici 2018 (Espanya, Itàlia, Xile, Portugal i Andorra), que van representar el 100% de l'activitat de l'exercici. En els casos en què la informació es troba fora d'aquest abast, això s'indica explícitament.

2. Model de Negoci

Saba és un operador industrial de referència en el desenvolupament de solucions en l'àmbit de la mobilitat urbana especialitzat en la gestió d'aparcaments. Saba desenvolupa amb visió industrial la seva activitat en tots els àmbits del sector de l'aparcament i disposa d'excel·lents ubicacions, fruit d'una política de creixement selectiu per garantir els màxims estàndards de qualitat, innovació i experiència. Tot això, sota l'eix conductor del servei al client com a pilar central, el factor diferenciador de Saba.

Després de l'operació de creixement culminada el desembre de 2018, Saba compta amb una plantilla de 2.409 persones (2.338 el 2018) i està present a 188 ciutats (170 ciutats el 2018) de nou països a Europa i Amèrica Llatina, i gestiona 1.231 aparcaments (1.175 aparcaments el 2018) i 403.003 places (378.000 el 2018).

L'objectiu de Saba és convertir-se en un operador europeu líder en el servei públic de mobilitat urbana i gestió d'infraestructures mitjançant un creixement continu, selectiu i sostenible. La conservació d'un perfil industrial amb compromís, responsabilitat i participació activa en la gestió forma part de la filosofia d'actuació i desenvolupament de Saba, adoptant així un enfocament a llarg termini per a l'avanç dels seus interessos comercials.

Saba té una combinació d'actius en diferents etapes del seu cicle de vida, la majoria en etapa madura amb alts marges, factor que permet finançar els actius que es troben en una etapa de desenvolupament. La vida mitjana dels contractes és 21 anys (23 anys el 2018), garantint el futur de l'empresa.

El model de negoci de Saba també es basa en la ubicació geogràfica privilegiada dels seus actius, l'excel·lència en la qualitat del seu servei i el seu enfocament comercial, a més de la introducció proactiva de tecnologia, la gestió dels seus contractes i una mida adequada que facilita l'eficiència, la competitivitat i la internacionalització.

Saba treballa amb l'objectiu d'assolir la innovació més puntera i noves estratègies comercials, i incorpora serveis intel·ligents associats a la mobilitat de persones i vehicles. Va ser pionera en la instal·lació del VIA T, en el cobrament mitjançant tecnologia QR i compta amb una pàgina web i app que s'ha desplegat ja a diferents països de Saba, a través de les quals es poden comprar productes 100% digitals. A més, Saba ha potenciat nous sistemes de control, la mecanització de descomptes a caixers, la lectura de matrícula a l'entrada/sortida de l'aparcament i el desenvolupament de serveis associats al cotxe, en especial al vehicle elèctric, i a l'aparcament (cobertura 3G, etc.) així com noves activitats de microdistribució urbana d'última milla sostenible. L'objectiu, per tant, és entendre l'aparcament com un *hub* de serveis, al servei de la mobilitat urbana sostenible. Tot això sota una sèrie d'actuacions en termes d'eficiència energètica que es tradueixen en més estalvi i en l'optimització de la gestió.

Saba és, a més, conscient que els millors resultats sempre estan vinculats a les millors maneres d'operar. Avançar cap a una competitivitat sostenible i socialment responsable és un repte d'excel·lència per a les empreses de primer nivell. És caminant cap a aquests criteris sostenibles i socialment responsables que Saba aconseguirà el nivell d'excel·lència adequat per consolidar-se com la companyia de referència que és i que aspira a continuar sent.

Saba integra tots els aspectes relatius a la Responsabilitat Social Corporativa com un factor inherent a la presa de decisions. La sostenibilitat i el compromís amb la societat s'incorporen en els processos de gestió interna, al mateix nivell que altres factors com l'anàlisi de rendibilitat dels projectes, el cost de finançament, l'estratègia comercial o les tecnologies de la informació, entre altres aspectes.

Saba és membre del Pacte Mundial de les Nacions Unides, i recolza els deu principis promoguts per aquesta institució. És una referència en drets humans, drets laborals, medi ambient i lluita contra la corrupció. Així mateix, Saba desenvolupa la seva activitat en el marc dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides, especialment dels que fan referència a l'acció per al clima, en la línia de les actuacions per combatre el canvi climàtic i els seus efectes; les ciutats i comunitats sostenibles, amb el desenvolupament de solucions en l'àmbit de la mobilitat urbana; i la innovació, millora i tecnologia de les infraestructures.

Missió, Visió i Valors

Saba s'inspira i es fonamenta en la seva Missió, Visió i Valors per establir els principis orientadors de gestió de tot Saba.

- **Missió:** Respondre a la necessitat de mobilitat sostenible, oferint capacitat d'aparcament i serveis complementaris al client.
- **Visió:** Ser líder internacional en el sector dels aparcaments i serveis a la mobilitat sostenible, sent referent en qualitat de servei, innovació i tecnologia.

Els valors, la nostra forma d'actuar



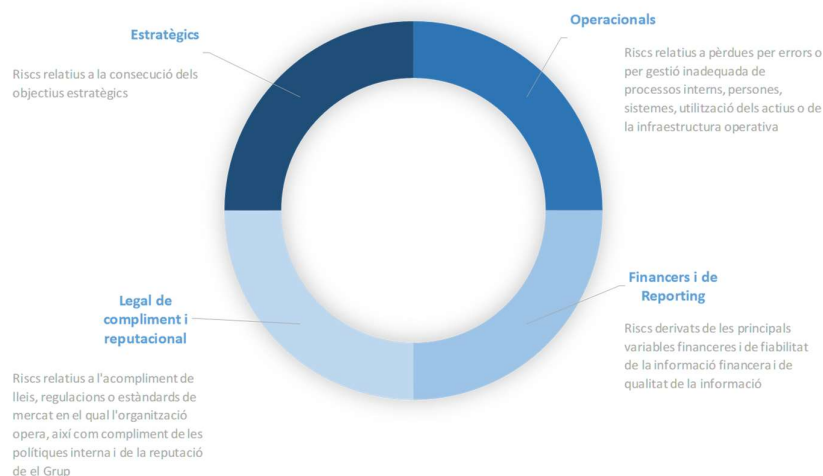
La filosofia de gestió i desenvolupament de la companyia es basa en:

- La perspectiva i visió de permanència a llarg termini en la gestió dels seus negocis i en el desenvolupament de noves inversions.
- El manteniment d'un perfil industrial i amb compromís, així com responsabilitat i participació en la gestió. No es contemplen, per tant, inversions financeres.
- La gestió eficient, optimitzant el *know-how* de la gestió buscant les millors pràctiques i la consecució d'economies.
- L'excel·lència en la qualitat de servei, i servei al client.
- La vinculació amb l'entorn i el territori: interacció i sensibilitat amb les Administracions Públiques i possibilitat d'incorporació de socis locals.

2.1. Principals riscos

Saba disposa d'un model de Gestió de Riscs Corporatius (GRC) que assegura **informar dels riscos** de Saba als comandaments corresponents i estableix mesures de control per tal d'anticipar i mitigar-ne l'impacte.

El procés d'identificació de riscos consisteix en detectar els riscos que podrien impedir la consecució dels objectius corporatius a Saba, prestant especial atenció als riscos més rellevants. La identificació de riscos comprèn les següents categories de riscos:



El model de Gestió de Riscs Corporatius incorpora **activitats de control** l'objectiu de les quals és **mitigar els riscos** que s'han identificat, assegurant un entorn de confort en la realització de les activitats de l'empresa que comporten riscos rellevants per a Saba. Les activitats de control tenen associats responsables d'execució (els quals realitzen en el dia a dia el control) i supervisió (els quals verifiquen la realització del control) així com freqüència, (control preventiu o de detecció) i efectivitat a través de les auditories periòdiques de l'activitat de control i la seva evidència associada.

Totes les activitats de control han d'estar **documentades** i **comunicades** de forma adequada i es realitzaran per part de les àrees responsables d'aquestes en *deadlines* d'execució definits.

Els principals riscos identificats relatius al model de negoci són:

- **Ecosistema de la mobilitat:** Identificació i execució del rol de Saba en l'ecosistema actual de mobilitat. Canvis en l'Administració i la política urbanística a les ciutats (noves zones urbanístiques, restricció de trànsit en àrees cèntriques, etc.) així com canvis en la mobilitat i hàbits de circulació de les persones (nous serveis de transport alternatius, cotxe elèctric, cotxes compartits, etc.).
- **Venciment dels contractes:** Riscos derivats de l'antiguitat de les concessions i contractes en la cartera i del grau de capacitat de substitució d'aquests per noves oportunitats de negoci que assegurin el creixement d'aquest.
- **Innovació tecnològica:** Desenvolupament de la innovació tecnològica proactiva a mig i llarg termini, alineada amb l'estratègia i tenint en compte els requeriments de tots els departaments de Saba.
- **Definició, identificació i gestió de client:** Alineació dels productes i proposta de valor de la companyia amb les necessitats dels clients en tots els països i assegurant els nivells de qualitat desitjats.
- **Competència:** Assegurament de la sostenibilitat del negoci tenint en compte els competidors de productes substitutius existents (pàrquings).

3. Informació sobre qüestions mediambientals

3.1. Política de Saba

El canvi climàtic és un dels més grans desafiaments del nostre temps, i els gasos d'efecte hivernacle (GEI) són la causa principal del deteriorament mediambiental que pateix el nostre planeta. Les emissions de CO2 estan provocant un escalfament global que cal que sigui acotat a curt termini. El Grup Saba, conscient d'això, incorpora el canvi climàtic com a part de la seva estratègia empresarial, impulsant iniciatives que contribueixin a avançar en la transició ecològica i cap a una economia baixa en carboni.

En concret, Saba es compromet amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'ONU, concretament amb l'objectiu número 11- *Ciutats i Comunitats Sostenibles* i amb l'objectiu número 13.- *Acció per al Clima*.

Tot això impulsa el posicionament de Saba en matèria mediambiental i eficiència energètica a través d'un Sistema Integrat de Gestió (SIC) i l'obtenció de les Certificacions ISO 140001:2015 de Medi Ambient a Espanya, Regne Unit, Itàlia, Portugal i Xile i ISO50001:2011 d'Eficiència Energètica a Espanya, Itàlia i Portugal, i n'està prevista la implantació a mig termini al Regne Unit i Xile.

Saba identifica els aspectes mediambientals derivats de la seva activitat, fent una anàlisi profunda en el seu mapa de processos, i mesura els seus impactes a través del càlcul de l'empremta de carboni segons estàndards internacionalment reconeguts i verifica aquest càlcul a través d'un tercer qualificat.

Aquest exercici permet perfilar objectius més adequats i implementar accions que permetin lluitar contra el canvi climàtic en tot allò relatiu a la mobilitat sostenible, eficiència energètica i medi ambient en general. D'entre les iniciatives portades a terme, destaquen:

- La implantació d'un sistema d'eficiència energètica.
- L'aposta per la mobilitat sostenible a través de l'adaptació de places per a vehicles d'aquest tipus en els nostres aparcaments, així com de la nostra pròpia flota.
- La implantació de sistemes d'il·luminació eficients.
- La formació i sensibilització dels nostres treballadors i treballadores en matèria de sostenibilitat i eficiència energètica.
- La gestió eficient dels residus peril·losos i no peril·losos.
- La implantació d'elements que disminueixin el consum d'aigua.
- L'elaboració d'un manual que incorpori l'eco-disseny en el mètode constructiu dels nostres aparcaments.
- La renovació d'equips de ventilació més eficients energèticament.

Anualment, Saba estableix objectius en matèria de sostenibilitat mediambiental i eficiència energètica. En aquest sentit, a continuació, s'exposen aquests objectius així com les metes per a 2019:

1.-Objectiu Monitor:

Saba disposa d'un sistema de control i gestió dels consums mitjançant la monitorització de les instal·lacions, a través de sistemes més eficients, i mitjançant la implantació d'un sistema dotat d'elements en paral·lel de comptatge energètic i d'anàlisi de les característiques de l'energia subministrada, especialment elèctrica. Aquest objectiu ja escomès a Espanya i Itàlia en anys anteriors s'ha implantat a Portugal el 2019 i se'n preveu la propera implantació a Xile el 2020.

La implantació d'aquest sistema permet la visió en temps real de cada un dels paràmetres de gestió, utilitzant un Software online (Plataforma Web) amb diverses amplituds i amb accés diferenciat per als diferents nivells d'informació que es decideixin.

Per a l'obtenció de dades, Saba instal·la a tots els aparcaments analitzadors de xarxa trifàsics que, a través d'un gestor energètic es connecten a la xarxa de Saba transmetent la informació al servidor web. Un cop instal·lats aquests elements, es configura la plataforma web perquè permeti monitoritzar tots els paràmetres elèctrics d'aquests analitzadors de xarxa.

Periòdicament, també es procedeix a incorporar en la base de dades de la plataforma web tota la informació referent a la facturació de les comercialitzadores.

Un cop es disposa de les dades emmagatzemades, i s'han configurat i decidit les alarmes i ratis, es realitza l'anàlisi dels paràmetres més significatius:

- Energia consumida, kWh diaris, mensuals i anuals: mínims, mitjans i màxims històrics per aparcament.
- Tendències de consums diaris, setmanals, mensuals i estacionals (comparatiu dia/nit, diari/caps de setmana, estiu/hivern).
- Anàlisi de desviaments i comparativa amb sèries històriques per a l'adopció de mesures correctores (ex. Mals usos, impacte d'obres, acompanyament d'activitat, etc.).
- Tensions i intensitats (voltatge): Identificació de les tensions per fase. Detecció de tensions incorrectes que poden ser origen d'avaries en equips elèctrics i electrònics. Visualització de les intensitats per fase i la seva descompensació, origen d'avaria en línies i elements finals.

Aquest tipus de sistema de control permet una adequada gestió de consums i costos i, a més, comporta la implicació del personal del centre en una tasca de contenció i possible reducció d'aquests conceptes, tant els estrictament energètics com els monetaris.

2.- Objectiu Sistema d'eficiència energètica:

Saba ha implementat un cicle de millora continuada que integra també un sistema d'eficiència energètica. Aquest objectiu ja escomès a Espanya i Itàlia en anys anteriors s'ha implantat a Portugal el 2019 i es preveu a Xile el 2020.

3.- Objectiu Formació i sensibilització:

Saba ha implementat un *e-learning* en medi ambient i eficiència energètica que arriba a tota la organització digitalment als països implantats. La dispersió geogràfica dels aparcaments de Saba obliga a prendre decisions en matèria de transformació digital per assegurar la formació de les seves treballadores i treballadors.

El programa formatiu incorpora continguts sobre medi ambient, biodiversitat, eficiència energètica, gestió de residus i mobilitat sostenible. Actualment, aquest sistema està implantat a Espanya i s'implantarà el 2020 a Portugal i Itàlia.

Adicionalment s'han realitzat diferents campanyes de sensibilització als centres principals de cada un dels països on Saba és present, adreçades a promoure conductes més sostenibles, en especial les relacionades amb el consum de plàstic i el reciclatge de residus.

4.- Objectiu Estalvi energètic:

Seguint les passes fetes anteriorment a Espanya, Itàlia i Portugal, s'implementen a Xile el 2019 accions que incideixen directament en l'estalvi del consum elèctric. A continuació, es detallen les principals:

- Canvi de lluminària a tecnologia LED
- Instal·lació d'ascensors d'alta eficiència energètica
- Bateria de condensadors
- Renovació d'equips de ventilació més eficients

Aquestes accions es van demostrar eficaces en aquells països on es van implantar en anys anteriors, i van aconseguir un estalvi energètic plausible.

5.- Objectiu Mobilitat sostenible i reducció d'emissions:

El 2019 s'ha establert com a objectiu la reducció d'un 5% d'emissions de la flota al Regne Unit a través de la substitució del parc de vehicles antics per vehicles d'alta eficiència energètica, incloent-hi l'ús de més vehicles elèctrics.

Addicionalment, el 2019 a Espanya s'ha implantat un model en mobilitat elèctrica en cooperació amb un tercer posant a disposició places per a vehicles elèctrics per als clients. Saba preveu ampliar aquest model de col·laboració a Itàlia i Portugal.

6.- Objectiu Disseny instal·lacions:

Saba disposa d'un llibre d'especificacions constructives que cal actualitzar incorporant millores en eficiència energètica que incideixin en el comportament energètic, l'estalvi del consum i el canvi climàtic.

Aquest projecte anomenat META i iniciat el 2018 es desenvolupa durant els tres propers anys.

Impacte ambiental

Saba, per conèixer el seu impacte mediambiental i fer-ne partícips els seus grups d'interès, calcula cada any l'empremta de carboni de la seva activitat i organitza les fonts emissores (consums) per abasts, en base al grau d'incidència que l'activitat pot tenir sobre aquests:

- Abast 1: gasoil C, gasoil flota vehicles i gasos refrigerants,
- Abast 2: consum elèctric i
- Abast 3: compra béns i serveis (consum aigua, paper, tòner), residus perillosos i no perillosos, viatges corporatius i transport i distribució.

L'empremta de Carboni es calcula des de 2011 i es verifica des de 2016.



Com a novetat el 2019 s'inclou en l'abast 1 el consum de gas (*).

Pel que fa a l'organització de l'empresa, l'àrea de Medi Ambient i Certificacions, ubicada a la Direcció de Persones i Organització, gestiona totes les certificacions comentades anteriorment i impulsa la política mediambiental de Saba transversalment amb la implantació de normatives, accions de sensibilització i formació.

Adicionalment, Saba, a través del seu mapa de processos, implementa en els seus procediments atributs de Medi Ambient i Eficiència Energètica. Així, per exemple, des de la Direcció Tècnica s'implanten diferents mesures com ara el canvi d'il·luminació per una altra més eficient, o des del departament de Compres s'incorporen a les licitacions fites mediambientals, entre d'altres.

3.2. Riscs identificats

Pel que fa a l'explotació dels aparcaments, el major impacte mediambiental existent, corroborat pel càlcul de l'empremta de carboni, és el derivat del consum energètic (Abast 2), que representa al voltant del 95% de les emissions de Saba. Com que és una activitat continuada, s'implanten sistemes d'il·luminació energèticament eficients (LED) en els aparcaments, entre altres accions que mitiguen el canvi climàtic.

També es porten a terme altres accions amb menor impacte a les emissions, com poden ser les relatives a un ús eficient en el consum d'aigua (Abast 3). Així, en els serveis públics a disposició dels clients, s'han canviat les aixetes de pulsació i el sistema de descàrrega clàssic de les cisternes dels lavabos per un sistema de doble descàrrega.

Finalment, Saba ha realitzat esforços per dur a terme iniciatives en mobilitat sostenible que incideixin en la disminució de les externalitats negatives, en particular les emissions a l'atmosfera. En aquest sentit, destaca la instal·lació de places de vehicle elèctric a disposició dels seus clients, bicicletes, motos i patinets elèctrics en aparcaments de la ciutat de Barcelona i col·laboracions en el camp de la micro-distribució urbana.

No hi ha canvis previstos d'ubicació de les activitats a causa d'impactes mediambientals.

A través de la implantació dels sistemes de gestió ISO 14001 i ISO 50001 es duen a terme auditories de seguiment pel que fa a l'incompliment mediambiental. Fins a la data no s'han rebut multes sobre temàtica mediambiental. Saba no té registrada cap provisió ni manté garanties per a riscos mediambientals.

Saba té subscrites pòlisses de Responsabilitat Civil de Medi ambient que donen cobertura als danys mediambientals, defensa jurídica, costos de neteja i danys a tercers.

Els riscos estan recollits dins del mapa de riscos de Saba, com a risc de sostenibilitat, seguint per tant el model de gestió de riscos de Saba.

3.3. Gestió i tasca mediambiental

L'organització ha posat en marxa un Sistema d'eficiència energètica per implementar als països amb sistemes de monitorització de consum. El 2019 el Sistema d'eficiència energètica i la monitorització de consums estaran implementats a Portugal (ja implantat a Espanya i Itàlia en anys anteriors).

La taula següent mostra els estalvis energètics i d'emissió de gasos hivernacle:

Localització	Detall iniciativa	ESTALVI ENERGÈTIC				REDUCCIÓ GASOS EFECTE HIVERNACLE			
		Tipus de programa d'eficiència energètica implementat	Estalvi energètic (calculat, estimat, etc.)	Unitats (GJ, kWh)	Base del càlcul	Variació gasos efecte hivernacle	Unitats (CO2, SO, NO)	Base de càlcul	Mètode d'obtenció
Espanya	Diversos	Instal·lació de Sistemes	11%	kWh	2019	14%	CO2	2019	Empremta C
Portugal	Diversos	Instal·lació de Sistemes	9%	kWh	2019	73%	CO2	2019	Empremta C
Itàlia	Diversos	Instal·lació de Sistemes	8%	kWh	2019	1	CO2	2019	Empremta C
Regne Unit	Diversos	No implementat	n/a*	kwh	2019	n/a*	CO2	2019	Empremta C
Alemanya	Diversos	No implementat	n/a*	kwh	2019	n/a*	CO2	2019	Empremta C
Xile	Diversos	Instal·lació de Sistemes	-8	kWh	2017	-5%	CO2	2019	Empremta C

*Regne Unit i Alemanya s'incorporen al 2019 pel que no aplica. República Txeca i Eslovàquia no s'inclouen a l'abast

L'increment d'emissions a Portugal correspon a un augment de més del 25% del factor d'emissió publicat respecte de l'any anterior i a un increment de perímetre en el nombre d'aparcaments. Addicionalment, durant el 2019 s'ha implantat la plataforma Seion incrementant la fiabilitat a les lectures de consum elèctric.

3.3.1. Economia Circular i prevenció i gestió de residus

Saba gestiona en tots els països els residus perillosos i no perillosos d'acord amb la llei vigent. Les iniciatives implantades en matèria de canvi climàtic incideixen en la disminució dels residus a tractar. La taula següent mostra la quantitat dels residus perillosos gestionats i el seu tractament:

RESIDUS PERILLOSOSS GESTIONATS							
CER 150202 ABSORBENTS (kg)	CER 160504 AEROSOLS (kg)	CER 080318 COMPONENTS I EQUIPS REBUTJATS (kg)	CER 140602 DISOLVENTS USATS (kg)	CER 200121 FLUORESCENTS (kg) PT (LER 200121)	CER 200133 PILES I ACUMULADORS (kg) PT (LER 160601)	CER 080111 PINTURES, VERNISOS, TINTES I RESIDUS ADHESIUS PT (LER 160216) (kg)	CER 150110 RESIDUS QUÍMICS BARREJATS (kg)
332	5	286	40	1749	1703	976	476

República Txeca i Eslovàquia no s'inclouen a l'abast

La següent taula mostra el tipus de producte o embalatge recuperat:

RESIDUS NO PERILLOSOSS GESTIONATS			
CER 200101 PAPER I CARTRÓ (kg) PT (LER 150101)	CER 200301 RESIDUS BARREJA (kg) PT (LER 150102 e LER 200301)	CER 160103 RESIDUS DE CONSTRUCCIÓ I DEMOLICIÓ (kg) PT (LER 170107)	CER 200136 RESIDUS ELÈCTRICS I ELECTRÒNICS (kg) PT (LER 160214 e LER 160216)
24458	2838	7324	3729

República Txeca i Eslovàquia no s'inclouen a l'abast

3.3.2. Ús sostenible dels recursos

El consum energètic global és de 34.398.477 kWh, el rati d'intensitat energètica 155,5kW/plaça. El consum d'aigua ascendeix a 84.207 m3.

L'augment del consum energètic global es deu principalment a l'augment en el perímetre pel que fa referència als països, ja que el 2019 s'han incorporat Regne Unit i Alemanya.

País	Factor d'intensitat (m2, facturació,...)	ENERGIA					REFRIGERANTS (fugues)		AIGUA	
		Consum d'electricitat (KWh)	Consum Gas Calefacció (l)	Consum gasoil C grups elect.(l)	Consum Gasolina flota (l)	Consum Gasoil Flota (l)	Consums en KG	Tipus de Refrigerants	Consum aigua de subministrada ora (m3)	Consum d'aigua reciclada o reutilitzada (m3)
Espanya	CALCULAT GLOBAL GRUP (VEURE FITXA CANVI CLIMÀTIC)	17.926.543	0	705	2902	8176	19	Diversos	25869	n/a
Itàlia		5.871.931	0	34969	6031	16059	0		43347	
Portugal		3.092.796	0	2149	5306	11327	1		4329	
Regne Unit		2.139.445	967.387	0	37929	135032	0		0	
Alemanya		1.757.464	0	0	16060	0	0		0	
Xile		3.610.268	0	310	0	503	0		10662	

República Txeca i Eslovàquia no s'inclouen a l'abast

Del consum d'electricitat obtingut a Espanya que figura a la taula, 30.155 kwh van ser destinats a la càrrega de vehicles elèctrics estacionats als nostres aparcaments.

3.3.3. Canvi climàtic

La següent taula ens indica la intensitat de les emissions directes de GEI:

Emissions Abast 1 (tCO2eq)	Emissions Abast 2 (tCO2eq)	Emissions Abast 3 (tCO2eq)
1009	13.306	1743

República Txeca i Eslovàquia no s'inclouen a l'abast

L'augment de les emissions és degut a l'augment de perímetre, la qual cosa fa augmentar en general tots els abasts. Cal indicar també que la incorporació del Regne Unit fa augmentar considerablement les emissions de CO2 degudes a l'augment considerable de la flota de vehicles. Així mateix, la incorporació al càlcul de l'empremta de carboni d'aquest país fa que es prengui en consideració per primera vegada el consum de gas per a calefacció.

També es deu aquest increment de l'empremta de carboni a la incorporació d'Alemanya.

La intensitat de les emissions ha estat calculada en funció del rati kg Co2/plaça.

El factor d'intensitat de les emissions és de 72,5 kg Co2/plaça.

Tots els vehicles de servei en el Grup Aparcaments Espanya són elèctrics.

4. Informació sobre qüestions socials i relatives al personal

4.1. Política de Saba

És innegable que, en el context actual, com qualsevol altra empresa, Saba es troba en un procés d'evolució i transformació constant. En aquest procés de transformació, les persones, els processos i la tecnologia es converteixen en elements clau per aconseguir aquesta transformació necessària.

El repte consisteix a comptar amb el talent necessari, ser capaços de transmetre el coneixement i desenvolupar les competències i habilitats necessàries i, per últim, encara que no menys important, generar una estructura organitzativa flexible i àgil que permeti acompanyar el negoci i l'estratègia empresarial.

El Model de Gestió de Persones i Desenvolupament Organitzatiu de Saba es basa en els models de referència d'excel·lència, que permeten convertir l'estratègia de Saba (exposada en la seva Missió, Visió i Valors) en operacions i activitats eficients, assegurant amb coherència el desenvolupament de les persones que treballen i els processos que desenvolupen, en una visió sistèmica.

El model d'organització de Saba està dissenyat per complir amb les principals línies estratègiques d'Eficiència Operativa, Innovació Constant i Creixement, sota la premissa de "Pensa globalment, Actua localment", conseqüència de la naturalesa del nostre negoci i la dispersió geogràfica que ens caracteritza.

L'Estructura de l'Organització de Saba es concreta en un desplegament simètric de les diferents Àrees Funcionals en els diferents Territoris en què s'opera, facilitant l'alineació funcional i la flexibilitat per afavorir el creixement en els diferents països i mantenir el focus en el Client i el Servei.

Les vuit línies estratègiques d'actuació en l'àmbit de la gestió de persones són les següents: Adquisició i desenvolupament del talent; Desenvolupament i transformació organitzativa; Millora continuada i gestió del coneixement; Comunicació i gestió del canvi; Imatge de l'empresa com a ocupador; Compensació i beneficis; Seguretat-Salud laboral i Relacions laborals.

4.2. Riscs identificats

Els principals riscs identificats dins de l'àmbit són els següents:

- Capacitat de Saba per comunicar i implantar el model de gestió definit, disposar d'un sistema de processos, procediments i funcions d'acord amb aquest a tots els països (sistemes que assegurin el grau de control desitjat a tot Saba, processos d'explotació, etc.) i difondre el coneixement dels temes rellevants en tota l'organització/països i l'estratègia de Saba.
- Transformació organitzacional: Capacitat de tota l'organització per assumir el repte digital i adaptar-se a la transformació tecnològica de l'entorn actual, que implica un canvi cultural en l'organització, una definició de l'estratègia del canvi per implantar i un conjunt de recursos humans per assumir aquest i una gestió de projectes de transformació amb múltiples afectacions transversals.
- Gestió del talent: Capacitat de l'organització per assegurar el talent, tenint en compte els processos de captació, retenció, formació i promoció, així com conèixer el personal clau i el seu pla de successió; i el grau de maduresa de les iniciatives per evitar la rotació no desitjada, per fomentar la mobilitat de la plantilla i per motivar la integració de les noves generacions amb les existents.

Adicionalment, atès el grau de dispersió geogràfica i els diferents models de gestió dins de Saba com a conseqüència de la incorporació dels nous països, Saba ha identificat com a risc la implantació del grau d'homogeneïtzació desitjat de processos, procediments, funcions i cultura, incloent-hi la comunicació interna.

Els riscs descrits estan recollits dins del mapa de riscs de Saba següent, per tant, el model de gestió de riscs de Saba.

Així, amb el compromís d'acompanyar l'organització i facilitar la consecució dels objectius empresarials i millorar el desenvolupament corporatiu, les fites a assolir en aquest àmbit es concreten en les següents: transformació de la cultura organitzativa; desenvolupament del talent organitzatiu basat en el coneixement i l'establiment d'un model de lideratge que possibiliti la consecució dels reptes de futur; adaptació de les estructures organitzatives (més flexible i àgil, que possibiliti l'adaptació); impuls de la innovació en tota l'organització i, finalment, la implementació de noves metodologies i eines de treball.

4.3. Gestió i tasca social

4.3.1. Ocupació

La distribució dels treballadors per país i per sexe és la següent:

	2019			2018		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
Espanya	643	343	986	659	341	1.000
Itàlia	175	35	210	187	36	223
Xile	150	121	271	138	164	302
Portugal	96	33	129	38	13	51
Regne Unit	537	156	693	523	162	685
Alemanya	49	8	57	46	7	53
Eslovàquia	18	3	21	16	2	18
Txèquia	30	6	36	-	-	-
Andorra	2	4	6	2	4	6
Total	1.700	709	2.409	1.609	729	2.338

La distribució de treballadors per gènere a nivell global de grup correspon a un 71% d'homes (69% el 2018) i un 29% de dones (31% el 2018).

La distribució per sexe i edat és la següent:

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

La distribució per sexe i categoria laboral és la següent:

	2019			2018		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
Càrrecs directius	7	3	10	7	3	10
Càrrecs intermedis	123	48	171	119	55	174
Reste de plantilla	1.570	658	2.228	1.483	671	2.154
Total	1.700	709	2.409	1.609	729	2.338

A aquests efectes, s'entenen com a càrrecs directius tots els directors i assimilats que desenvolupen les seves funcions de direcció sota la dependència directa del Conseller Delegat.

4.3.1.1. Treballadors per tipus de contracte

La distribució de la plantilla per tipologia de contracte a tancament de l'exercici és la següent:

	2019	2018
Contracte Fix	2.009	2.041
Contracte temporal	400	297
Total	2.409	2.338

A aquests efectes, s'entén com a contracte fix tots aquells sense data de finalització de contracte mentre que la resta són contractes temporals.

La mitjana anual de contractes fixes, temporals, a jornada completa i temps parcial per sexe és la següent:

	2019			2018		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
<u>Contracte fix:</u>	1.318	546	1.864	768	432	1.200
Jornada completa	1.185	443	1.628			
Jornada a temps parcial	133	103	236			
<u>Contracte temporal:</u>	189	85	275	157	62	219
Jornada completa	114	54	168			
Jornada a temps parcial	75	32	107			
Total	1.508	631	2.139	925	493	1.418

A aquests efectes, s'entén com a jornada completa si el contracte suposa treballar el 100% de la totalitat de jornades mentre que a temps parcial és tota la resta.

La mitjana anual de contractes fixes, temporals i a jornada completa i a temps parcial per edat és la següent:

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

La mitjana anual de contractes fixes, temporals i a jornada completa i a temps parcial per qualificació professional és la següent:

2019					2018			
	Càrrecs directius	Càrrecs intermedis	Resta de plantilla	TOTAL	Càrrecs directius	Càrrecs intermedis	Resta de plantilla	TOTAL
Contracte fix/indefinit:	10	172	1.683	1.864	10	75	1.115	1.200
Jornada completa	10	166	1.452	1.628				
Jornada a temps parcial	0	5	231	236				
Contracte temporal:	0	2	273	275	-	-	219	219
Jornada completa	0	1	167	168				
Jornada a temps parcial	0	1	106	107				
Total	10	173	1.955	2.139	10	75	1.334	1.418

4.3.1.2. Nombre d'acomiadaments

El nombre d'acomiadaments per classificació professional i per edat és el següent:

2019						2018				
	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	TOTAL	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	TOTAL
Càrrecs directius	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Càrrecs intermedis	2	1	1	1	5	-	-	1	-	1
Resta de plantilla	32	38	18	24	112	11	22	13	10	56
Total	34	39	19	25	117	11	22	14	10	57

El nombre d'acomiadaments per classificació professional i per sexe és el següent:

2019				2018		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
Càrrecs directius	-	-	-	-	-	-
Càrrecs intermedis	3	2	5	1	-	1
Resta de plantilla	83	29	112	38	18	56
Total	86	31	117	39	18	57

4.3.1.3. Remuneracions mitjanes

La remuneració mitjana per sexe i classificació professional és la següent:

	2019			2018		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
Càrrecs directius	245.071	170.884	222.815	240.210	164.262	217.425
Càrrecs intermedis	69.017	69.775	69.395	83.326	69.931	78.070
Resta de plantilla	24.258	23.705	24.095	23.000	20.477	22.114
Total	28.406	27.487	28.136	27.312	23.998	26.143

La remuneració mitjana per edat i classificació professional és la següent:

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

El càlcul de la retribució mitjana anterior inclou tots els conceptes de retribució existents en l'organització (fixe, variable, *bonus*, beneficis socials, incentius i altres).

4.3.1.4. Bretxa salarial

Durant els últims anys s'ha avançat de forma positiva en matèria d'igualtat de gènere en el mercat laboral, augmentant la taxa de participació de la dona i reduint les diferències salarials existents entre homes i dones, tot i que, encara queda feina per fer per fomentar la igualtat real entre ambdós col·lectius en la societat, en general, i en el mercat laboral, en particular.

Hi ha tres elements fonamentals que expliquen aquesta bretxa salarial entre les dones i els homes que treballen a Saba. En primer lloc, en tractar-se Saba d'una empresa amb més de 50 anys d'història, encara té un pes rellevant la tardana incorporació de la dona en el món laboral a l'empresa. El segon element resulta conseqüència de les necessitats de conciliació familiar/professional de les dones *versus* els homes, per la qual cosa la contractació a temps parcial és més gran entre les dones que entre els homes. Finalment, encara és més gran la presència d'homes en els llocs de més responsabilitat.

La bretxa salarial, entesa com la diferència salarial existent entre els salaris dels homes i de les dones, expressada com a percentatge diferencial respecte del salari masculí, se situa de forma consolidada a les empreses de Saba per a l'any 2019 en un 3%. Aquest percentatge millora la bretxa salarial obtinguda per les empreses de Saba el 2018, 12%, en 9 punts, i se situa per sota de la mitjana espanyola i europea, un 15% i 16%, respectivament.

Els resultats de la Bretxa Salarial 2019 han millorat en els 3 grups de referència, en especial cal destacar la significativa reducció de bretxa en els càrrecs intermedis (reducció de bretxa d'un 17%) i Resta de Plantilla (reducció de bretxa d'un 9%). A la millora de la ràtio han contribuït dos factors fonamentals, per una banda, la consolidació dels nous països Saba i, per l'altra, la gestió realitzada en els processos de revisió salarial de 2019, on Saba ha fet ajustaments salarials encaminats a reduir la bretxa salarial.

Malgrat les diferents iniciatives que Saba ha realitzat en els últims anys, sempre compromesos amb la igualtat d'oportunitats i la transparència, som conscients que en aquest àmbit existeix un recorregut de millora, que afrontarem en els propers anys.

4.3.1.5. Remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat

S'exposa per país la ràtio entre el salari inicial i el salari mínim local per sexe:

2019	Homes			Dones		
	Salari inicial	Salari mínim local	Ratio (inicial/local)	Salari inicial	Salari mínim local	Ratio (inicial/local)
Espanya	13.799	10.303	1,34	13.799	10.303	1,34
Itàlia	21.888	n/a	n/a	21.888	n/a	n/a
Portugal	8.561	8.400	1,02	8.561	8.400	1,02
Xile	4.593	4.593	1,00	4.593	4.593	1,00
Regne Unit	19.455	17.360	1,12	19.455	17.360	1,12
Alemanya	19.200	17.645	1,09	19.200	17.645	1,09
Eslovàquia	8.773	6.240	1,41	8.773	6.240	1,41
Txèquia	7.266	6.259	1,16	7.266	6.259	1,16
Andorra	15.000	12.605	1,19	15.000	12.605	1,19

2018	Homes			Dones		
	Salari inicial	Salari mínim local	Ratio (inicial/local)	Salari inicial	Salari mínim local	Ratio (inicial/local)
Espanya	13.143	10.303	1,28	13.143	10.303	1,28
Itàlia	21.154	n/a	n/a	21.154	n/a	n/a
Portugal	10.000	8.120	1,23	10.000	8.120	1,23
Xile	7.130	4.446	1,60	7.130	4.446	1,60
Regne Unit	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Alemanya	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Eslovàquia	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Txèquia	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Andorra	16.129	12.209	1,32	16.129	12.209	1,32

4.3.1.6. Remuneració mitjana dels consellers

Tant a l'exercici 2019 com al 2018, la retribució percebuda per la totalitat dels membres del Consell d'Administració, en la seva condició de consellers, és idèntica per a cada un d'ells i tot això sense perjudici de la retribució addicional que percebin per la dedicació que es presta a la Societat.

4.3.1.7. Implantació de mesures de desconnexió laboral

Actualment Saba no disposa d'una política comú en què es reguli la desconnexió laboral dels treballadors, tot i que disposa de diferents iniciatives en determinats països. No es pot obviar que l'activitat principal és la gestió d'aparcaments que presten un servei públic durant 24 hores, els 365 dies de l'any als nostres clients. Ara bé, cal destacar que, amb l'objecte de regular l'organització de la feina, Saba disposa, en aquells països en què es requereix, de calendaris anuals regulats i comunicats a tots els seus treballadors i treballadores en què es fixen els horaris d'entrada/sortida amb les mesures de flexibilitat laboral en cada cas.

4.3.1.8. Treballadors amb discapacitat

Entesos com a treballadors amb discapacitat aquells segons la normativa vigent a cada país, el percentatge de treballadors amb discapacitat de Saba se situa en el 2,3% (1,0% el 2018) sobre la plantilla total de Saba. Correspon a 55 persones el 2019 i 24 persones el 2018.

4.3.2. Organització de la feina

4.3.2.1. Organització del temps de feina

L'organització de la feina a Saba engloba el conjunt d'aspectes que determinen en un sentit ampli la feina que cal realitzar, la forma de realitzar-la i les condicions en què es realitza. Som conscients que una proposta d'organització de la feina ha d'obtenir elements que assegurin aquells aspectes rellevants per al treballador/a, com ara: la conciliació de la vida laboral, familiar i personal; l'entorn de treball, en el sentit d'oferir possibilitats de desenvolupament i promoció interna als/a les treballadors/es; oferir reptes i un entorn de treball que faciliti el desenvolupament, el compartir la presa de decisions a tots els nivells d'acord amb el perfil de responsabilitat de cada treballador/a.

Amb caràcter general, la jornada laboral anual de Saba està marcada pel que estableixen els Convenis Col·lectius d'aplicació o, en absència d'aquests, la legislació vigent en els països respectius. Això no obstant, Saba disposa de diferents iniciatives encaminades a flexibilitzar el temps de feina, d'acord amb les necessitats de les treballadores i treballadors.

Com a conseqüència de la detecció d'aquestes necessitats, Saba ha posat en marxa diverses mesures encaminades a la millora dels descansos durant la jornada, a oferir temps flexible d'entrada i sortida, jornada flexible en determinats moments de l'any, especialment coincidint amb els períodes de vacances de les escoles, disposició de millores pel que fa a permisos retribuïts/no retribuïts i excedències laborals.

Actualment, Saba està en un procés de digitalització, fet que afavorirà una flexibilització del temps de treball amb l'objecte de millorar la conciliació de la vida familiar i laboral del treballador/a.

4.3.2.2. Nombre d'hores d'absentisme

El nombre total d'hores d'absentisme acumulades durant l'exercici 2019 ha estat de 197.820 hores (156.312 hores el 2018).

El càlcul de l'absentisme laboral s'ha realitzat tenint en compte tota aquella absència del lloc de treball en hores que corresponguin a un dia laborable, dins de la jornada legal de treball. Les absències considerades han estat, entre d'altres, les següents: malaltia comú, absències injustificades, visites mèdiques generals i a especialistes i permisos retribuïts.

4.3.2.3. Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació

Per a Saba la conciliació de la vida laboral, familiar i personal forma part de l'estratègia per facilitar la consecució de la igualtat efectiva d'homes i dones. A causa de raons històriques, principalment d'àmbit social i econòmic, fins fa poc temps, les dones tenien el paper més destacat en compaginar la vida laboral i familiar/personal. Saba aposta per reequilibrar aquest paper, facilitant la corresponsabilitat d'ambdós gèneres.

Per això, totes les mesures que estableix la companyia són establertes sense distinció de gènere, i predominen les mateixes oportunitats en qualsevol àmbit laboral (retribució, formació, promoció, desenvolupament, prevenció de riscos laborals, etc.). Cal destacar que per a aquells llocs que ho permeten, està instaurada una flexibilitat d'entrada i sortida de la feina; estan previstos permisos individuals per a necessitats familiars, s'ha posat en marxa la iniciativa de facilitar en el calendari laboral que durant els períodes de vacances de les escoles els treballadors i treballadores de Saba puguin realitzar la seva feina en jornada intensiva. En la majoria de les societats de Saba, els divendres de tot l'any es consideren de jornada intensiva, així com durant el període estival. Estem convençuts que aquest tipus d'accions fomenten la conciliació tant de la vida familiar i laboral com de la vida personal. Saba és coneixedora que aquest tipus de mesures afavoreixen el compromís amb la companyia, motivació, així com reducció de l'absentisme, afavorint la salut dels/de les nostres treballadors/es.

D'una altra banda, la transformació digital en què està immersa la companyia comportarà mesures de flexibilització de la jornada laboral que hauran de ser formalitzades a curt-mig termini.

Aquest any s'han definit perfils de mobilitat per a, en un termini de 2/3 anys, dotar tot el personal d'estructura amb els equips adequats que permetin la connexió a distància.

	2019	2018
Nombre total de treballadors que han tingut dret a permisos parentals	49	43
Nombre total de treballadors que s'han acollit a permisos parentals	49	43
Nombre total de treballadors que han tornat a treballar en el període objecte de l'informe després de finalitzar el permís parental	39	34
Nombre total de treballadors que han tornat a treballar en el període objecte de l'informe després de finalitzar el permís parental i que seguien sent treballadors 12	35	32
Ratios de tornada a la feina i de retenció de treballadors que es van acollir al permís parental	79,6%	79,1%

4.3.3. Salut i seguretat

Saba concep la Seguretat i Salut a la feina com un dels seus pilars estratègics i prioritaris, així com un compromís a complir a totes les nostres actuacions, partint del principi fonamental de protegir la integritat de les persones tant pròpies com d'empreses col·laboradores en el desenvolupament de la seva activitat a les instal·lacions de Saba.

L'actuació de Saba no es limita a complir la normativa en matèria de Seguretat i Salut, sinó a superar el mínim d'actuació legal i assolir la màxima eficàcia possible dins del procés de millora continuada.

L'objectiu és garantir condicions de feina segures i saludables en el desenvolupament de les diferents activitats productives a Saba, a través de les activitats de promoció i protecció de la salut i de la identificació dels perills, avaluació i control dels riscos ocupacionals, que contribueixin al benestar físic, mental i social dels col·laboradors/es, amb el fi d'evitar els accidents laborals i malalties laborals.

Compromesos amb la salut i el benestar de les persones de Saba, hem estat desenvolupant un programa anual amb diferents iniciatives, encaminades a afavorir i implementar un model d'empresa saludable, aquest Programa d'Empresa Saludable està implementat a Espanya i Xile, i està en fase de desenvolupament a la resta dels països. A mode de resum, el pla d'accions a Espanya en el futur serà desplegat a tots els països en què opera. Aquest programa contribueix clarament a la promoció de la salut i el benestar entre els treballadors/es de Saba, així com a reduir els índexs d'absentisme. Entre altres, les iniciatives portades a terme són:

- Educació postural
- Promoció hàbits d'alimentació saludable
- Campanyes preventives de Salut: glaucoma
- Campanyes de millora d'hàbits en la salut: prevenció del tabaquisme, exercici físic

Accidents laborals, entesos com aquells accidents que han generat baixa laboral:

	2019			2018		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
Accidents de treball	25	15	40	15	12	27
Malalties professionals	-	-	-	1	-	-
Índex de freqüència	8,97	12,45	10,02	8,90	13,3	
Índex de gravetat	0,19	0,36	0,24	0,20	0,50	

4.3.4. Relacions Socials

Saba és una empresa compromesa amb el respecte als drets fonamentals, la llibertat sindical, la negociació col·lectiva i la cerca constant de l'acord, així com amb el respecte als representants dels treballadors escollits lliurement a tots els països en què Saba és present.

Amb caràcter general, a Espanya el sistema de relacions laborals estableix diferents tipus de representació laboral a les empreses: la representació sindical a través de Comitès d'Empresa o bé a través de Delegats de Personal. Els convenis Col·lectius recullen diferents canals de comunicació amb els representants, a través de Comissions per tractar diferents i múltiples aspectes d'interès general i específic, tot i que a requeriment d'ambdues parts es realitzen reunions ad hoc amb l'objecte de tractar temes rellevants i necessaris de cada moment.

Pel que fa als mecanismes de consulta i participació dels treballadors/es, a Espanya es realitzen a través de reunions periòdiques, algunes d'elles relatives a la seguretat i salut, tot i que s'acostumen a realitzar reunions diverses amb l'objecte de conèixer l'opinió i sensibilitat dels treballadors/es respecte a les temàtiques que siguin d'interès.

Cal destacar que a Saba el model de relació amb els representants dels treballadors/es, en aquells països en què existeix la figura, s'estructura en una relació basada en la confiança i el contacte continuat, coneixedors que són actors necessaris per a la consecució dels objectius empresarials.

El percentatge del total de treballadors coberts en els acords de negociació col·lectiva desglossats per país és el següent:

	2019	2018
Espanya	100%	100%
Itàlia	100%	100%
Xile	57%	-
Portugal	100%	100%
Regne Unit	-	n/a
Alemanya	-	n/a
Eslovàquia	-	n/a
Txèquia	-	n/a
Andorra	-	n/a

A continuació, es mostra el percentatge de treballadors representats en comitès de salut i seguretat conjunts:

2019				2018			
N. comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total	N. comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total
21	2.409	1.136	47%	16	2.338	1.154	49,4%

4.3.5. Formació

La formació i el desenvolupament personal i professional dels treballadors/es és un dels eixos estratègics fonamentals per a la creació de valor a Saba.

En coherència amb aquest enfocament, Saba ha establert Plans de Formació anuals en què es concreta, planifica i prioritza l'activitat formativa a realitzar a cada exercici per respondre a les necessitats de capacitat, integració i desenvolupament professional i personal dels treballadors.

Aquestes necessitats s'estableixen tenint en compte tant els projectes empresarials que afecten col·lectivament els diferents grups funcionals i organitzatius, com les accions individuals de millora i desenvolupament professional que s'estableixen anualment en el procés d'avaluació de tots els treballadors/es. Aquesta és una eina molt valuosa per a Saba, ja que assegura i facilita la implementació de l'estratègia de la Companyia amb més eficàcia.

Saba necessita una organització flexible, basada en el coneixement i amb persones capaces de treballar en un entorn altament canviant i competitiu. És en aquest context de transformació, on desenvolupar les competències, els coneixements i habilitats necessàries es fa imprescindible, i es converteix en un dels elements que contribueix a garantir l'èxit de la nostra Companyia.

La Política de formació persegueix els següents objectius fonamentals:

- Facilitar la identificació i la integració a la nostra cultura, els nostres valors i els nostres objectius corporatius.
- Garantir l'adquisició i el desenvolupament dels coneixements, competències professionals i les habilitats necessàries, amb el fi de gestionar eficaçment els reptes que cada lloc de treball comporta i proporcionar a cada treballador una major satisfacció en la realització de la seva feina.
- Optimitzar les formes de treballar, col·laboració i de relació entre les diferents àrees de l'empresa.
- Identificar i desenvolupar el potencial personal i professional amb el fi de contribuir a la millora de resultats de la nostra Companyia.
- Orientació a l'excel·lència: buscant sempre la millora continuada.
- Promoure la promoció i la mobilitat interna.

Anticipació i adaptació a les necessitats de l'entorn, com un clar avantatge competitiu de Saba al mercat.

En la taula següent es detallen les hores de formació per categoria professional:

2019				2018			
Càrrecs directius	Càrrecs intermedis	Resta de plantilla	TOTAL	Càrrecs directius	Càrrecs intermedis	Resta de plantilla	TOTAL
660	1.644	25.668	27.972	1.155	1.359	22.239	24.753

Anualment, a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile es realitza l'avaluació d'aptituds als treballadors que inclou una proposta de pla de desenvolupament/formació a realitzar segons els seus resultats.

4.3.6. Accessibilitat

Saba a través de les seves diferents polítiques garanteix l'accés de les persones discapacitades a les seves instal·lacions. És política de l'empresa implementar accions per assegurar que tant els clients com els treballadors/es poden accedir als centres i oficines d'acord amb aquesta premissa.

D'aquesta manera, s'escometen accions perquè els clients accedeixin als nostres aparcaments i disposin de places de vehicles accessibles a les seves necessitats, places que estan sempre ubicades en el punt més proper als accessos de vianants amb ascensor. El nombre de places per a persones amb mobilitat reduïda respecta la legislació vigent.

Alhora, es van realitzant adequacions en els aparcaments, de manera que tots ells disposin d'accés amb elevadors a superfície per tal que les persones amb mobilitat reduïda puguin accedir als seus vehicles un cop estacionats. D'aquesta manera a Espanya, la majoria dels aparcaments disposen d'elevadors a superfície, la taxa dels quals se situa al voltant del 90%.

Altres adequacions que es porten a terme per facilitar l'accessibilitat són les adequacions als WC per als clients. Totes les noves instal·lacions incorporen els serveis de WC adaptats per a persones amb mobilitat reduïda i a mesura que es van realitzant adequacions en els aparcaments amb més antiguitat, es van incorporant aquestes mesures.

4.3.7. Igualtat

Saba és un grup compromès a fomentar la igualtat d'oportunitats i la diversitat, i promou un entorn en què s'afavoreixi la inclusió, la transparència, i la no discriminació per raons de gènere, raça, religió i/o creences, color, nacionalitat, edat, orientació sexual, discapacitat, embaràs o representació sindical.

En base a aquest compromís, Saba ha articulat un conjunt ordenat de mesures, que tendeixen a assolir la igualtat de tractament i d'oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe a Saba.

Els valors de Saba es basen en el respecte i la valoració de la diversitat de talents, convençuts que la suma de singularitats afavoreix la creació d'un espai de treball més satisfactori, flexible i innovador, facilitant la consecució dels objectius de Saba.

En aquest sentit, Saba disposa de diverses polítiques i directrius estandarditzades i compartides amb tota l'organització que assegurin la igualtat d'oportunitats. Aquestes polítiques i directrius abracen els criteris de selecció i promoció professional, la formació del personal, la prevenció de riscos i salut laboral, l'àmbit de retribució i les relacions laborals.

A Espanya, Saba compta amb un Pla d'Igualtat per a les empreses Saba Infraestructuras i Saba Aparcamientos.

Aquest Pla d'Igualtat contempla un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu d'assolir a Saba una gestió dels treballadors/es que garanteixi la igualtat de tractament i d'oportunitats entre les dones i homes que formen part de l'empres i, a la vegada, detectar qualsevol situació de discriminació per raó de sexe que pogués existir. Cal destacar també que Saba disposa d'un Protocol de Prevenció i Actuació davant del Assetjament Laboral i/o sexual que té com a primer objectiu assegurar el respecte de la igualtat i la no discriminació.

En el Regne Unit, Saba disposa d'una política d'igualtat i procediments que assegurin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

A la resta dels països en què Saba és present, Saba està elaborant plans d'igualtat, així com protocols de prevenció i actuació, control de l'assetjament laboral i/o sexual. En tots ells, el compromís amb la igualtat d'oportunitats es regeix per principis comuns als implantats a Espanya.

Protocol assetjament sexual:

Totes les dones i homes de Saba tenen dret que es respecti la seva dignitat i de la mateixa manera tenen l'obligació de tractar a les persones amb què es relacionen per motius laborals amb respecte (clients, proveïdors, col·laboradors externs, etc.).

D'acord amb aquests principis, Saba declara que qualsevol tipus d'assetjament laboral, sexual, psicològic (moral o mobbing) i per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància, no seran ignorats i seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, Saba sol·licita que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- Actuant de forma adequada i responsable davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquesta declaració de principis: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant ajuda a les persones adequades.

Saba es compromet a:

- Difondre una normativa i facilitar oportunitats d'informació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar recolzament i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, i constituir un equip gestor amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es trametran de forma justa, ràpida i confidencial.
- Garantir que no s'admetran represàlies cap a la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o cap a les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Actuar amb contundència davant dels falsos testimonis a les denúncies (intencionats).

Amb l'objecte de prevenir i estandarditzar l'actuació en aquests casos, Saba ha posat a disposició de totes les treballadores/rs a Espanya, un Protocol de Prevenció i Actuació davant de l'assetjament laboral i/o Sexual. Aquest protocol ha estat difós convenientment entre els treballadors/es i està a disposició a la Intranet.

5. Informació sobre el respecte dels drets humans

Per a l'anàlisi de l'àmbit dels drets humans Saba ha pres com a referència el que disposen els Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans de Nacions Unides i les Línies Directrius de l'OCDE per a Empreses Multinacionals en el seu capítol V. Pel que fa a l'àmbit dels drets laborals, que avalua la informació relativa als compromisos amb relació als drets laborals bàsics i en qüestió de qualitat a la feina, Saba ha pres com a referència les principals convencions de l'Organització Internacional del Treball, així com les exigències legals del sistema de dret del treball espanyol i la resta d'estàndards laborals internacionals.

El respecte dels drets humans és una de les principals obligacions que Saba assumeix en el desenvolupament de les seves operacions i actuacions en general. Per garantir aquest respecte Saba ha desenvolupat procediments, i compta amb compromisos amb el fi d'evitar, prevenir i mitigar els efectes negatius que les seves operacions/accions puguin tenir en els drets de les persones.

Saba a través dels seus Valors Corporatius ha definit la seva filosofia i principis fonamentals pels quals es regeixen el comportament intern de la companyia, a l'igual que la nostra relació amb proveïdors, clients i accionistes. Aquests valors han estat comunicats a tots els treballadors i treballadores, així com es canalitza la reflexió al voltant del significat d'aquests i la forma de fer-los realitat en el dia a dia de la Companyia. Els valors són: Compromís, Col·laboració, Confiança en les persones, Innovació, Millora Continuada, Servei al Client, Proactivitat i Orientació a Resultats.

Addicionalment, Saba compta amb un Codi Ètic que estableix l'esquema ètic de referència que ha de regir el comportament de Saba i dels seus treballadors i treballadores, aquest Codi Ètic està disponible a la pàgina web <http://saba.eu/es/informacion-corporativa/codigo-etico>

Saba promou que les empreses filials i participades per Saba Infraestructuras S.A., es regeixin per patrons de conducta i valors anàlegs als establerts en el Codi Ètic, tot això, sense perjudici de les adequacions que puguin realitzar d'aquest amb el fi de respectar la legislació específica pròpia de cada un dels països en què s'ubiquen aquestes empreses.

El Codi Ètic ha estat aprovat pels òrgans d'administració de les diferents empreses Saba i s'ha compartit amb els representants sindicals dels diferents Comitès d'Empresa existents, i ha estat lliurat a tots els treballadors de Saba a Espanya, Portugal, Itàlia i Xile, per al seu coneixement, Codi Ètic que té caràcter vinculant per a totes les treballadores i treballadors. El comportament de tots els treballadors ha de ser absolutament respectuós amb les disposicions legals vigents en qualsevol part del món en què Saba desplegui la seva activitat.

Tal com s'estableix en el Codi Ètic, en el seu article 5, Saba assumeix el compromís d'actuar en tot moment d'acord amb la legislació vigent i amb respecte cap als drets humans i les llibertats de les persones.

De forma específica, pel que fa al respecte dels drets humans, en el seu article 6, el Codi Ètic estableix que Saba no accepta cap comportament en el tracte amb consumidors o terceres persones que pugui interpretar-se com una discriminació per motiu de raça, ètnia, gènere, religió, orientació sexual, afiliació sindical, idees polítiques, conviccions, origen social, situació familiar o discapacitat.

De forma addicional, en l'article 5, amb relació als drets dels treballadors, s'estableix que a les relacions laborals a Saba no es tolera l'abús d'autoritat o qualsevol comportament que pugui significar una intimidació o una ofensa a una altra persona. En aquest sentit, s'han posat en marxa diferents protocols amb l'objecte d'assegurar la correcta aplicació del compromís de respecte dels drets dels treballadors i treballadores, buscant la prevenció o l'evitació de causar un dany i, per últim, perquè en aquells casos en què el dany s'hagués produït, donar accés a la víctima a la possibilitat de remei. Els protocols disponibles són: Protocol de Prevenció i Actuació davant de l'Assetjament Laboral i/o Sexual. Aquest protocol està a disposició de tots els treballadors i treballadores a la intranet, per a la seva consulta i activació en cas que fos necessari.

A més de garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre les seves treballadores i treballadors, tant en el tracte directe com en les comunicacions, cal prestar especial atenció al llenguatge escrit i visual, que ha de ser respectuós, equilibrat i inclusiu.

No s'han detectat riscos rellevants amb relació als drets humans. No hi ha hagut denúncies de violacions dels drets humans a Saba ni el 2018 ni el 2019. En cas que això ocorregués, es tractarien a través dels canals establerts. Totes les conductes sensibles en l'activitat de negoci que poguessin derivar en risc d'exposició penal queden recollides dins del model de gestió de riscos de Saba en el risc penal.

6. Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn

6.1. Principals polítiques

El Codi Ètic de Saba estableix els pilars bàsics amb relació a la lluita contra la corrupció i el suborn.

En aquest sentit, l'article 9 del Codi Ètic, regula com han de ser les relacions de Saba amb les Administracions públiques, i es prohibeix qualsevol conducta orientada a obtenir favors il·lícits de l'Administració o que pugui induir a la falta de rectitud i transparència a les decisions de l'Administració.

Aquest mateix article regula que els treballadors de Saba no podran oferir o lliurar regals o retribució de qualsevol altra classe a una autoritat, funcionari públic o persona que participi en l'exercici de la funció pública.

De la mateixa manera, es regula que els treballadors de Saba no podran influir en un funcionari públic o autoritat, prevalent-se de qualsevol situació derivada de la seva relació personal amb aquest o amb un altre funcionari públic o autoritat, per aconseguir una resolució favorable per als treballadors de Saba o per a un tercer.

Així mateix, el Codi Ètic preveu que els treballadors de Saba no podran prometre, oferir o concedir a directius, administradors, treballadors o col·laboradors d'una tercera entitat un benefici o avantatge de qualsevol naturalesa no justificada per afavorir als treballadors de Saba o a un tercer per davant d'altres. Igualment, els treballadors de Saba, o mitjançant persona interposada per ells, no podran rebre, sol·licitar o acceptar un benefici o avantatge de qualsevol naturalesa no justificat amb el fi d'afavorir en perjudici de tercers a la persona i/o l'entitat, a la qual pertanyi, que li atorga o espera el benefici o avantatge.

Tot i que Saba no és un subjecte obligat per la Llei de prevenció del blanqueig de capitals, el seu Codi Ètic també regula, en el seu article 18, que no es podran adquirir, posseir, utilitzar, convertir o transmetre béns, sabent que aquests tenen el seu origen en una activitat delictiva, comesa pel mateix treballador o per tercera persona. Així mateix, no es podrà realitzar cap altre acte per ocultar o encobrir el seu origen il·lícit o per ajudar a la persona que hagi participat en la infracció o infraccions a eludir les conseqüències legals dels seus actes.

En el desenvolupament dels principis del Codi Ètic, Saba ha aprovat la Normativa de prevenció de la corrupció i de relacions i atencions amb l'Administració pública i amb tercers amb el fi de fixar els criteris que les empreses que componen Saba han de complir en el tracte amb l'Administració Pública i els funcionaris i autoritats tant nacionals com estrangeres, així com en les seves relacions amb altres empreses. La citada normativa té com a objectius principals:

- Establir principis d'actuació per als treballadors en el seu tracte amb Autoritats Públiques i empreses privades.
- Protegir el procés de lliure competència i concurrència en tots aquells concursos públics als que les empreses de Saba puguin presentar-se.
- Protegir la lliure competència i concurrència en l'adquisició i/o lliurament de béns i/o serveis.
- Fixar la Tolerància Zero amb la Corrupció tant a les relacions amb l'Administració com a les relacions de negocis privats.

Tant el Codi Ètic com la normativa de prevenció de la corrupció i de relacions i atencions amb l'administració i amb tercers és d'aplicació a tots els treballadors d'empreses d'Espanya, Itàlia, Portugal i Xile, en què Saba tingui majoria o exerceixi el control, tot això sense perjudici de les adequacions que puguin realitzar-se en la normativa amb el fi de respectar la legislació específica pròpia de cada un dels països en què s'ubiquen aquestes empreses.

En el cas específic dels països de recent incorporació (Regne Unit, Alemanya, Eslovàquia i República Txeca), el Codi Ètic es troba en curs d'aprovació dels respectius òrgans de govern.

6.2. Principals riscos

Totes les conductes sensibles en l'activitat de negoci que poguessin derivar en risc d'exposició penal (blaqueig de capitals, suborn, tràfic d'influències, etc.) queden així mateix recollides dins del model de gestió de riscos de Saba, fet que reforça el sistema de control establert a Saba en favor de la prevenció de la comissió d'eventuals delictes penals.

En el cas d'Espanya, el model de prevenció de riscos penals s'articula a través de:

A) Manual de prevenció de delictes

Manual de Prevenció de Delictes que va ser aprovat **pel Consell d'Administració de Saba Infraestructuras, S.A.** amb data 29 de març de 2017 i actualitzat el 15 de març de 2019.

Els objectius fonamentals del Model de prevenció de Saba plasmats en el mencionat Manual són els següents:

- Establir un sistema de prevenció i control adreçat a reduir el risc de comissió de delictes.
- Deixar constància expressa i pública de la condemna ferma de Saba a qualsevol tipus de comportament il·legal, i/o contrari als principis ètics que es configuren amb valors clau de Saba.
- Establir mesures de control adequades que permetin a Saba prevenir la comissió de delictes.
- Supervisar els controls implantats amb el fi de verificar-ne la suficiència.
- Actualització periòdica del Model, ja sigui per canvis organitzatius dins de Saba o, com a conseqüència de modificacions en la legislació vigent.
- Sensibilitzar l'òrgan de govern, a tots els directius i treballadors de Saba de la importància del compliment del Model de Prevenció de Riscos Penals i dels principis ètics continguts en el Codi Ètic de Saba.
- Facilitar la formació adequada per donar a conèixer el Model de Prevenció.

B) Estructura de control del Model de prevenció de delictes

Els pilars de l'estructura de control del Model de Prevenció de delictes de Saba són:

- (i) el **Consell d'Administració**, com a màxim òrgan de decisió, i
- (ii) el **Comitè Ètic**, com a òrgan responsable de vigilar el funcionament, l'eficàcia i el compliment del Model per a la prevenció de la comissió de

delictes, de promoure una cultura preventiva basada en el principi de “rebuig absolut” cap a la comissió d’actes il·lícits i de verificar periòdicament el Model de Prevenció.

El Comitè Ètic està compostat pels següents membres:

- Direcció de Persones i Organització (Presidència)
- Direcció de Comunicació i RI
- Responsable de Riscs (CRO)
- Direcció de Secretaria General i Assessoria Jurídica (Secretaria)

El Comitè Ètic celebra reunions periòdiques. El 2019 s’han celebrat cinc reunions ordinàries. El 2018 es van celebrar 4 reunions ordinàries i 1 extraordinària amb el fi d’analitzar una denúncia rebuda, tal i com es comenta més endavant amb relació al Canal de denúncia.

El Comitè Ètic informa de forma anual al Consell d’Administració de Saba Infraestructuras, S.A. al voltant de l’activitat realitzada durant l’any, entre altres: de les activitats de revisió del Model i/o les infraccions del Model que es posin de manifest en la realització de les revisions periòdiques d’aquest.

- (iii) Per reforçar l’eficiència del control, Saba compta també amb una **Comissió de Prevenció de Riscs Penals** que recolza el Comitè Ètic i amb uns responsables de control de les diferents àrees de la companyia.
- (iv) Cal destacar també la realització de la feina realitzada pel Responsable de Riscs de Saba (CRO) i l’Auditoria interna per a la prevenció, entre altres, de la comissió de potencials delictes penals.
- (v) Per últim, assenyalar que l’àrea d’Organització, a través del desenvolupament del Sistema integrat de Gestió, assegura la correcta implantació dels processos de Saba.

C) Canal Ètic:

Saba compta també amb un **Canal Ètic** a través del qual es poden comunicar indicis o sospites de comportament contrari a la legalitat i/o una infracció del Codi Ètic.

Al llarg de l'exercici 2019 no s'han rebut denúncies en el canal de denúncies de Saba. El 2018 es va rebre una única denúncia.

D) Formació

En la fase d'elaboració del Model de prevenció de delictes es van mantenir reunions amb cada un dels membres del comitè de direcció amb la finalitat de detectar els potencials riscos derivats del seu àmbit d'actuació, processos i controls existents.

Des de la implantació del Model de prevenció de delictes s'han realitzat sessions formatives adreçades a les persones designades com a Responsables dels Controls (persones designades per cada àrea de la companyia que col·laboren amb la Comissió de Prevenció de delictes per comprovar l'eficàcia dels controls existents en la companyia).

En concret, el 2019 es van realitzar 11 sessions formatives presencials (10 el 2018), a les quals van assistir 30 persones (27 el 2018).

A més, Saba disposa d'una plataforma *e-learning* accessible per a tots els treballadors d'Espanya a través de la qual es realitza formació sobre els principis bàsics del Codi Ètic.

E) ASCOM (Associació Espanyola de Compliance).

Saba es va incorporar com a soci d'ASCOM en l'exercici 2018 i des de llavors els membres de la Comissió de prevenció de riscos penals han participat en sessions formatives que els mantenen actualitzats. ASCOM és una societat professional sense ànim de lucre que es va constituir en resposta a la necessitat de crear un espai comú per als professionals de Compliance a Espanya.

Igualment, Portugal, Xile i Itàlia (aquest últim, a través de “Modello di organizzazione” previst pel D.Lgs. 231/2001) disposen d'un model de prevenció adaptat en base als possibles delictes imputables a cada una de les jurisdiccions i controls existents a cada país, així com dels seus propis canals de denúncia. Addicionalment, existeixen comitès ètics locals que també es reuneixen periòdicament i que reporten al Comitè Ètic d'Espanya.

En el cas del Regne Unit, disposa d'un canal específic per a la comunicació de les corresponents denúncies que es puguin produir.

6.3. Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre

D'acord amb el que estableix l'apartat 24 del Codi Ètic no està permès realitzar donacions, directes o indirectes a partits polítics o organitzacions vinculades amb ells, com ara les fundacions dels partits.

Les actuacions de les empreses en matèria de col·laboració engloben sempre projectes vinculats al territori en què està present Saba. S'estudien i escullen, principalment, accions relacionades amb el medi ambient, el recolzament a col·lectius desfavorits i la mobilitat urbana. Així mateix, es valora la participació en projectes d'àmbit cultural i social arrelats en l'entorn on opera la companyia, en la línia d'enfortir el compromís de l'empresa per contribuir al progrés i creixement de les ciutats amb presència de les empreses Saba.

En el marc d'aquest tipus de projectes és possible qualsevol tipus de col·laboració amb ONG i Administracions Públiques, sempre que les quantitats o ajudes aportades s'hagin concedit de manera transparent i sense buscar afectar la imparcialitat d'un funcionari públic.

Durant l'exercici 2019, Saba ha signat convenis de col·laboració amb fundacions i associacions sense ànim de lucre segons els criteris anteriorment indicats per import de 86 milers d'euros.

7. Informació sobre la societat

7.1. Política de Saba

La política de Saba integra el compromís, la responsabilitat i la participació activa amb la societat i el territori com una part imprescindible de la filosofia de gestió i desenvolupament de la companyia.

El conjunt de l'organització participa i col·labora, en la mesura que és possible, en la implementació de la cultura de Responsabilitat Social Corporativa (RSC) establerta. La forma de treballar de Saba és un projecte compartit de compromís traduït en servei al client, implicació i responsabilitat amb els territoris en què opera i ser part activa en el progrés de les ciutats. Tot això, juntament amb la identitat de marca, els aspectes socials i ètics, conformen els elements diferenciadors de Saba. La integració i consolidació de la RSC en el negoci permet a Saba enfortir la transparència i la correcta gestió dels grups d'interès. De fet, la fulla de ruta que marca l'estratègia de sostenibilitat està alineada amb els GRI *standards*.

Per a Saba, la creació de valor per a la societat i el medi ambient és una prioritat. Per aquest motiu, s'esforça per mantenir una estratègia de sostenibilitat sòlida i gestionar de forma idònia els aspectes de major rellevància de caràcter econòmic, ambiental i social. Durant l'exercici 2019, la companyia ha reiterat el seu recolzament a projectes com el Pacte Global de les Nacions Unides (UN Global Compact), la major iniciativa voluntària en matèria de responsabilitat social corporativa del món, que compta amb més de 13.000 entitats a 170 països.

Precisament, d'aquest Pacte es desprèn l'Agenda 2030, que desgrana els objectius de la comunitat internacional en el període 2016-2030 per erradicar la pobresa i afavorir un desenvolupament sostenible i igualitari. Saba desenvolupa la seva activitat en el marc dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides, per maximitzar l'impacte positiu i minimitzar el negatiu. Un any més, la companyia treballa per fer d'aquests principis part de l'estratègia, la cultura i les accions quotidianes del negoci, així com per involucrar-se en projectes cooperatius que contribueixen als objectius més amplis de desenvolupament.

Per la pròpia naturalesa del negoci, l'activitat de Saba es desenvolupa tenint en compte especialment els objectius que concerneixen a l'acció pel clima, en la línia de les accions per combatre el canvi climàtic i els seus efectes; les ciutats i comunitats sostenibles, amb el desenvolupament de solucions en l'àmbit de la mobilitat urbana; i la innovació, millora i tecnologia de les infraestructures.

Tot i això, per tenir una visió integral de futur i continuar amb el model d'empresa sostenible que aspira a ser, és necessari tenir en compte també la resta d'objectius. La salut i el benestar dels treballadors, clients i col·laboradors, enfortint la prevenció de riscos laborals i la instal·lació de recursos com ara desfibril·ladors; contribuir amb els col·lectius més desfavorits és l'aposta de Saba per a la fi de la pobresa. D'altra banda, la pauta d'un Pla d'Igualtat per aconseguir la paritat de gènere; involucrar-se en la societat oferint feina digna, apostant pels contractes fixes per fomentar el creixement econòmic; i aliances de referència amb el fi d'assolir els fins proposats, com associar-se a l'Associació Espanyola de Compliance (ASCOM). En definitiva, la innovació social i el desenvolupament formen part de l'ADN de Saba, de forma que el compliment dels ODS és la millor forma que la Companyia sigui realment socialment responsable.

7.2. Principals riscos

El mapa de riscos de Saba incorpora el risc de sostenibilitat com l'impacte mediambiental i social de les activitats desenvolupades i l'operativa dels negocis de Saba, seguint per tant el model de Gestió de Riscos de Saba (veure 2.1).

7.3. Gestió i compliment de la societat

7.3.1. Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible

És un fet que les ciutats i la societat evolucionen constantment i amb ells ho fa Saba. Saba està immersa permanentment en un procés de revisió, reformulació i desenvolupament per adaptar-se a les necessitats dels clients i dels ciutadans, sempre orientada a la qualitat de servei i a la vinculació amb els territoris en què opera.

Des del seu naixement, l'estil de Saba sempre s'ha mantingut amb el compromís de ser partícip de l'evolució de les ciutats i contribuir a la sostenibilitat i a la responsabilitat empresarial. En aquest eix d'actuació, la companyia col·labora amb projectes de responsabilitat social corporativa que actuen en els països en què té actius. A més del recolzament a projectes d'àmbit cultural i social, Saba contribueix amb els col·lectius més desfavorits i amb les organitzacions que operen per millorar la convivència a les ciutats.

Juntament amb les concessions públiques i la col·laboració pública-privada, la vinculació amb els territoris en què opera constitueix un dels pilars bàsics que regeixen les polítiques de Saba. Una correcta relació de Saba amb el seu entorn permet establir un diàleg adequat amb els grups d'interès amb què coopera (Administracions, institucions i persones) per captar les seves necessitats i implantar fórmules de progrés, gràcies a un equip humà altament compromès. Aquesta unió queda reflectida en la presència de la companyia en associacions sectorials i empresarials, i també de l'àmbit de l'educació i l'estudi, a través de les quals es treballa pel futur del territori, així com en la participació de Saba en diferents accions de patrocini amb l'objectiu

de refermar els vincles amb l'entorn i els grups d'interès, sempre en projectes i activitats que reforcin el posicionament públic de Saba.

Durant l'exercici 2019, Saba va aportar 215 mil € a accions de patrocini i quotes d'associacions segons els criteris anteriorment descrits.

Accionistes:

Saba compta amb l'Oficina de l'Accionista que disposa d'una sèrie d'eines que permeten, a més de mantenir el contacte regular, dotar d'informació rellevant de Saba, especialment en aquells aspectes com activitats, resultats o novetats que puguin ser del seu interès. Amb una gestió clarament orientada a la qualitat de servei, l'Oficina de l'Accionista va donar resposta el 2019 a 295 consultes (610 consultes el 2018), majoritàriament adreçades a facilitar dades fiscals per a la declaració de l'IRPF.

Clients/Consumidors:

Des de febrer de 2018 Saba està present a les xarxes socials (Twitter, Facebook i WhatsApp) a Espanya, aportant un nou canal d'atenció al client que reverteix en una millora del servei ofert a un dels seus principals públics d'interès. Aquest servei s'ha consolidat durant el 2019, i s'ha convertit en una de les formes d'interactuar amb Saba millor valorades per part dels clients. Durant el 2019, es van rebre uns 19.000 requeriments via xarxes socials, destacant el WhatsApp com el canal preferit. S'estima que més del 80% d'aquestes interaccions corresponen a sol·licituds relacionades amb les nostres instal·lacions, productes i serveis. En el cas específic del Regne Unit, Saba és present a Twitter per oferir serveis al client, principalment.

A més, Saba realitza anualment l'Enquesta de Satisfacció de Clients i un estudi de "*Mystery Shopping*" amb l'objectiu d'avaluar i realitzar el seguiment de la satisfacció del client respecte dels serveis prestats en els aparcaments, planificant accions de millora per incrementar aquesta satisfacció. Els aparcaments avaluats normalment són els mateixos cada any per així poder comparar dades històriques, i es garanteix la representació de totes les zones de la xarxa d'aparcaments. En cas que s'incorporin aparcaments d'una dimensió rellevant se'n valora la integració en l'estudi.

L'Enquesta de Satisfacció de Clients es realitza des del 2005 analitzant el grau de satisfacció dels clients, amb el fi de conèixer la percepció real dels clients sobre els serveis prestats i de saber sobre quines variables cal actuar per millorar-la. Per això, es realitzen enquestes presencials a clients reals (rotació i abonats), en una mostra d'aparcaments.

El “*Mystery Shopping*” es realitza des del 2006 i reflecteix els resultats obtinguts després d’una avaluació dels diferents paràmetres relacionats amb la qualitat de servei (imatge i serveis, instal·lacions i atenció al client), on equips de clients ficticis actuen com a clients normals en els aparcaments. Permet mesurar el funcionament dels processos establerts i la qualitat de servei oferta al client, a través d’una avaluació real i objectiva, amb el fi d’establir línies d’actuació per a la seva millora. Cal destacar el mòdul específic de Mystery per a Atenció al Client Espanya, que analitza la qualitat del servei prestat a través dels diferents canals disponibles (intèrfon, correu electrònic, telèfon 902, xarxes socials).

Des de 2017, tant l’enquesta de satisfacció de clients com el “*Mystery Shopping*” s’han realitzat a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile seguint un model de qüestionari i metodologia estandarditzats per a Saba. En el Regne Unit anualment es porten a terme estudis de “*Mystery Shopping*” en els pàrquings principals amb l’objectiu de mesurar l’experiència del client i prevenir el frau. A partir del 2020 està previst incloure una mostra d’aparcaments en el Regne Unit, Alemanya, Eslovàquia i la República Txeca dins del model de qüestionari i metodologia de Saba.

A continuació, es presenten els resultats obtinguts corresponents al “*Mystery Shopping*” realitzat:

	2019	2018
Espanya	89%	91%
Itàlia	85%	83%
Xile	80%	72%
Portugal	84%	83%

La següent taula mostra el grau de satisfacció dels clients segons les enquestes presencials realitzades:

	2019	2018
Espanya	7,9	7,7
Itàlia	8,0	7,8
Xile	7,5	7,4
Portugal	8,3	7,7

Saba s’esforça per ser una companyia de referència en àrees com l’eficiència, la innovació tecnològica i la proactivitat comercial. En aquest sentit, el nostre Centre d’Atenció i Control (CAC) respon de forma transversal a aquest posicionament de la companyia. El CAC ha comportat millorar el nivell de l’atenció al client, actuant no només com a centre de gestió en remot, sinó com un veritable *Contact Center* amb vocació comercial i que permet a Saba augmentar la qualitat del servei als seus clients.

El 2019 el Centre d'Atenció i Control (CAC) de Saba ha continuat consolidant el seu rol de referència més enllà de la gestió remota dels aparcaments, en la cerca permanent de la qualitat de servei. En aquest sentit, 2019 ha suposat la consolidació de la internacionalització del CAC iniciada el 2017, i desenvolupada el 2018, amb 199 aparcaments connectats d'Espanya, Itàlia i Portugal, respecte dels 159 aparcaments connectats el 2018.

Saba va rebre 158.517 sol·licituds relacionades amb l'activitat comercial i d'Atenció al Client a través dels seus diferents canals de comunicació, a Espanya, Itàlia, Portugal, Xile i Regne Unit. Addicionalment, el CAC va atendre 1.669.078 trucades d'interfon des dels aparcaments d'Espanya, Itàlia i Portugal, el que representa una mitjana d'unes 4.500 trucades diàries, i va solucionar tot tipus d'incidències operant en remot, set dies a la setmana, 365 dies a l'any. Així mateix, el CAC va atendre 72.306 sol·licituds relatives a productes via correu electrònic a Espanya.

Mesures per a la salut i seguretat dels consumidors

Saba analitza les necessitats i expectatives dels Grups d'Interès en què s'inclouen mesures en matèria de Seguretat i Salut, medi Ambient, Eficiència Energètica, etc., i procedeix a implantar aquelles amb major impacte. Així, per exemple, i a petició d'un dels grups d'interès comentats, es va procedir a dotar d'unitats desfibril·ladores externes semiautomàtiques (DESA) a determinats aparcaments. La desfibril·lació precoç és un component fonamental en el tractament d'una parada cardíaca sobtada. Es tracta d'equips homologats per ser usats segons la legislació vigent, que són capaços d'analitzar el ritme cardíac de la persona, així com determinar quan és necessari procedir a la desfibril·lació i administrar la descàrrega en el nivell d'intensitat necessari per restaurar el ritme cardíac normal a un pacient que acaba de patir un atac cardíac. En els espais càrdio-protegits de Saba es pot assistir a una persona que ha patit una aturada cardíaca de forma autònoma i donar avís als serveis d'auxili. Així mateix, els treballadors de Saba han rebut la formació necessària per usar aquests desfibril·ladors amb totes les garanties de seguretat. Addicionalment, els nostres equips estan sotmesos a inspeccions tècniques periòdiques que garanteixen que totes les instal·lacions ofereixin una òptima seguretat als seus usuaris.

Addicionalment, al llarg de l'any es porten a terme avaluacions dels requisits per complir que s'emmarquen en el procés d'obtenció de les certificacions de què Saba disposa i que són ISO9001:2015; ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007 i ISO50001:2011.

Subcontractació i proveïdors:

L'activitat de compres de Saba es regula a través del Model de Compres de Saba amb abast a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile. Aquest model estableix la necessitat de definir els criteris d'adjudicació de forma prèvia i inclou criteris tècnics, econòmics, jurídics, mediambientals i de prevenció de riscos laborals i seguretat laboral.

Addicionalment, el Model de Compres identifica el procés transversal Homologar i Avaluar Proveïdors pel qual se sol·licita i valida informació de proveïdors i s'hi incorpora informació sobre qüestions ambientals i de seguretat i salut laboral. En particular, se sol·licita informació relacionada amb les certificacions ISO 14001 i OSHAS.

Pel que fa a supervisions i auditories dels processos de compres, el Model de Compres regula la participació de l'àrea de compres en aquests i de control de gestió, així com les aprovacions requerides. El resultat és reportat a efectes del seu seguiment en els Comitès corresponents. Per últim, els processos de supervisió i auditories realitzats per l'Àrea d'Auditoria Interna incorporen el Procés de Compres de Saba dins del seu abast.

Saba treballa amb empreses proveïdores que afavoreixen la integració social de persones amb discapacitat, amb risc d'exclusió social, etc.

7.3.2. Informació fiscal

Els beneficis obtinguts per país en el consolidat de Saba, sota normativa IFRS, tal com s'indica a les Notes a la memòria dels Comptes Anuals són:

Imports en milers d' euros

	2019	2018
Espanya	7.559	8.745
Portugal	3.105	2.381
Itàlia	2.640	(1.423)
Txèquia	1.340	-
Eslovàquia	215	-
Andorra	167	149
Alemanya	(29)	-
Xile	(1.300)	(630)
Regne Unit	(3.731)	(1.167)
	9.965	8.055

Saba ha pagat 6.833 milers d'euros (657 milers d'euros el 2018) com a impost de beneficis.

Saba ha rebut 370 milers d'euros en subvencions públiques.

8. Fets posteriors

Atesos els darrers esdeveniments en relació a l'epidèmia del coronavirus (COVID-19) i l'impacte que pot suposar per a les persones i activitats del Grup, s'han establert els protocols d'actuació necessaris tant per garantir la continuïtat de les operacions com per vetllar per la salut dels empleats i les seves famílies. De la mateixa manera, el Grup està realitzant una supervisió constant de la situació i dels eventuais impactes, financers i no financers, que l'expansió del virus pogués tenir. En aquest sentit, el Grup està realitzant un procés de revisió continuada de la situació d'acord amb la millor informació disponible per poder avaluar-ne els efectes en qüestions relatives a la informació no financera: i) Model de negoci, ii) Qüestions ambientals, iii) Qüestions relatives al personal, iv) Qüestions relatives a la salut i la seguretat, v) Qüestions relatives a la cadena de subministrament i vi) Continuïtat en les operacions. Finalment, cal subratllar que la Direcció del Grup seguirà amb la supervisió constant de l'evolució de la situació, amb la finalitat d'afrontar amb èxit els eventuais impactes, financers i no financers, que es poguessin produir.

Metodologia d'aquest informe

Continguts de la Llei 11/2018 INF	Pàgines	Criteri de Reporting
Marc de Reporting utilitzat	4	GRI 102-54
Model de Negoci		
– Descripció del model de negoci	4	GRI 102-2
– Mercats servits	4	GRI 102-6
– Presència geogràfica	4	GRI 102-4
– Dimensió de l'organització	4	GRI 102-7
– Impactes, riscos i oportunitats clau	7	GRI 102-15
Informació sobre qüestions mediambientals		
– Enfocament de gestió	9	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI GRI 102-15 GRI 102-11
– Principals impactes, riscos i oportunitats	14	GRI 102-29 GRI 102-30 GRI 307-1
– Gestió i exercici mediambiental	15	GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 103-2 GRI 302-4
– Contaminació	16	GRI 302-5 GRI 305-5
– Economia circular	16	GRI 103-2 GRI 303-1 GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 301-3
– Ús sostenible dels recursos	17	GRI 102-2 GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 103-2
– Canvi climàtic	17	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 102-15 GRI 305-5

Informació sobre qüestions socials i relatives al personal		
– Enfocament de gestió	18	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 102-35
– Principals impactes, riscos i oportunitats	19	GRI 102-15 GRI 102-30
– Ocupació		
• Nombre i distribució de treballadors per país, sexe, edat i classificació professional	20	GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 405-1
• Distribució de modalitats de contracte de treball i mitjana anual per sexe, edat i classificació professional	21	GRI 102-8
• Mitjana anual de contractes indefinits, temporals i a temps parcial per sexe, edat i classificació professional	21	GRI 102-8
• Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional	22	GRI 404-1
• Remuneracions mitjanes per sexe, classificació professional i edat	23	GRI 405-2
• Bretxa salarial	23	GRI 405-2
• Remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	24	GRI 202-1
• Remuneració mitjana de consellers i directius	25	GRI 102-35 GRI 102-36 GRI 201-3
• Implantació polítiques de desconnexió laboral	25	Cualitativo
• Percentatge de treballadors amb discapacitat	25	GRI 405-1 b
– Organització del treball		
• Organització del temps de treball	25	GRI 102-8 c
• Absentisme	26	GRI 403-2
• Mesures per facilitar la conciliació	26	GRI 401-3
– Seguretat i Salut		
• Condicions de seguretat i salut a la feina	27	GRI 103-2
• Indicadors de sinistralitat	28	GRI 403-2 GRI 403-3
– Relacions socials		
• Organització del diàleg social	28	GRI 102-43
• Percentatge de treballadors coberts per convenis col·lectius per país	29	GRI 102-41
• Balanç dels convenis en el camp de la seguretat i salut	29	GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4
– Formació		
• Polítiques implementades en el camp de la formació	30	GRI 103-2
• Indicadors de formació	31	GRI 404-1 GRI 404-2
– Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	31	GRI 103-2
– Igualtat		
• Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones	31	GRI 103-2
• Plans d'igualtat	31	GRI 103-2
• Mesures adoptades per promoure l'ocupació	31	GRI 103-2 GRI 404-2
• La integració i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	31	GRI 103-2
• Política contra tot tipus de discriminació i, si és el cas, de gestió de la diversitat	31	GRI 103-2 GRI 406-1
• Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	32	GRI 103-2

Informació sobre el respecte dels drets humans		
– Enfocament de gestió	34	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 410-1 GRI 412-2
– Principals impactes, riscos i oportunitats	34	GRI 102-15 GRI 102-30
– Aplicació de procediments de deguda diligència	34	GRI 103-2
– Mesures de prevenció i gestió de possibles abusos comesos	34	GRI 103-2 GRI 412-1
– Denúncies per casos de vulneració dels drets humans	34	GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 419-1
Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn		
– Enfocament de gestió	36	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 205-2
– Principals impactes, riscos i oportunitats	38	GRI 102-15 GRI 102-30
– Mesures per prevenir la corrupció i el suborn	38	GRI 103-2
– Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	38	GRI 103-2
– Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	41	GRI 103-2 GRI 415-1 GRI 201-1 GRI 203-2 GRI 415-1
Informació sobre la societat		
– Enfocament de gestió	41	GRI 103-2 GRI 103-3
– Principals impactes, riscos i oportunitats	43	GRI 102-15 GRI 102-30
– Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	44	GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 203-2 GRI 102-43
– Accions d'associació o patrocini	44	GRI 102-13
– Gestió de la relació amb els consumidors	45	
• Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes	45	GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 418-1
• Mesures per a la salut i seguretat dels consumidors	46	GRI 103-2 GRI 416-1 GRI 416-2
– Subcontractació i proveïdors	47	GRI 103-3 GRI 308-1 GRI 407-1 GRI 414-1 GRI 414-2 GRI 308-2
– Informació fiscal i transparència	48	GRI 201-4
Metodologia d'aquest informe	49	