

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA

2021

SABA

1	Estado de información no financiera	4
2	Grupo Saba	7
2.1	Política de Saba	8
3	Información sobre cuestiones medioambientales.....	13
3.1	Política de Saba	13
3.2	Riesgos identificados.....	18
3.3	Gestión y desempeño medioambiental	18
3.3.1	Contaminación	21
3.3.2	Economía circular y gestión de residuos.....	21
3.3.3	Uso sostenible de recursos	23
3.3.4	Cambio Climático	26
3.3.5	Protección a la biodiversidad	27
4	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	27
4.1	Política de Saba	27
4.2	Riesgos identificados.....	29
4.3	Gestión y desempeño social.....	30
4.3.1	Empleo.....	30
4.3.1.1	Empleados por tipo de contrato	31
4.3.1.2	Número de despidos	32
4.3.1.3	Remuneraciones medias	33
4.3.1.4	Brecha salarial	34
4.3.1.5	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	35
4.3.1.6	Remuneración media de los consejeros	35
4.3.1.7	Implantación de medidas de desconexión laboral.....	36
4.3.1.8	Empleados con discapacidad	37
4.3.2	Organización del trabajo	37
4.3.2.1	Organización del tiempo del trabajo.....	37
4.3.2.2	Número de horas de absentismo	38

4.3.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.....	38
4.3.3	Seguridad y Salud	39
4.3.4	Relaciones Sociales.....	42
4.3.5	Formación.....	44
4.3.6	Accesibilidad.....	46
4.3.7	Igualdad	47
5	Gobierno corporativo.....	50
5.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	51
5.2	Gestión de Riesgos	52
5.3	Ética e Integridad	55
5.3.1	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	55
5.3.2	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	57
5.3.2.1	Principales políticas	57
5.3.2.2	Principales riesgos	59
5.3.2.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	62
5.4	Relaciones con los grupos de interés	63
5.5	Información fiscal.....	70
5.6	Metodología de este informe	71

1 Estado de información no financiera

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En la elaboración de este EINF se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

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

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

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

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

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

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

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

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

Sobre esta base, una actividad como la de gestión y explotación de aparcamientos puede no estar incluida (actualmente) en la Taxonomía, pero esto no significa que esta actividad sea necesariamente insostenible. En espera de esos desarrollos complementarios, no reflejándose todavía qué porcentaje de sus actividades generadoras de ingresos (o de sus inversiones) son 'elegibles' según la Taxonomía, en los apartados siguientes de este EINF el Grupo Saba pone de manifiesto su alineación con los objetivos de sostenibilidad medioambiental, como avance de la implementación de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) para el año fiscal 2023: contribuir a uno o más de los objetivos ambientales; no dañar significativamente a cualquier otro objetivo ambiental y cumplir con las salvaguardias sociales mínimas.

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

A efectos de este EINF, el perímetro de reporte coincide con el de las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión consolidado para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021.

2 Grupo Saba

Saba es un operador de referencia en el desarrollo de soluciones en el ámbito de la movilidad urbana, especializado en la gestión de aparcamientos. El Grupo implementa con visión industrial su actividad en todos los ámbitos del sector del aparcamiento y dispone de excelentes ubicaciones, fruto de una política de crecimiento selectivo que ha marcado su trayectoria para garantizar los máximos estándares de calidad, innovación y experiencia. Todo ello, bajo el eje conductor del servicio al cliente como pilar central, siendo este el factor diferenciador de Saba.

En 2021, el Grupo está presente en 9 países de Europa (España, Italia, Portugal, Reino Unido, Alemania, República Checa, Eslovaquia, Andorra) y América Latina (Chile), con un equipo humano formado por 2.099 personas (2.068 personas en 2020), y gestiona 1.051 aparcamientos (1.155 en 2020), con un total de 382.471 plazas (387.379 en 2020) en 179 ciudades (182 en 2020).

Saba canaliza sus esfuerzos para adaptar el aparcamiento a las necesidades dinámicas de movilidad de los clientes y de las ciudades, partiendo de la consideración del aparcamiento como un *hub* de servicios de movilidad, de personas y mercancías, basado en las siguientes bases:

- La tecnología como elemento clave para el desarrollo de nuevos productos e impulsar la eficiencia en la gestión de las operaciones.
- La transformación comercial con el fin de la mejora de los servicios y poder dar así respuestas, presentes y futuras, a los clientes.
- La calidad de servicio como elemento esencial, colocando siempre al cliente en el centro
- La eficiencia operativa, con la mejora continua, las inversiones en digitalización y tecnología, las economías de escala por la mayor dimensión y aprovechamiento de las sinergias de mejores prácticas que se consiguen en todos los países en los que Saba tiene presencia.
- El crecimiento y desarrollo, siempre con selectividad y rigor, para garantizar el futuro del Grupo.
- Y, finalmente, una voluntad decidida y comprometida con los objetivos ODS 2030 y, en particular, con el medioambiente y la sostenibilidad, la acción social y el buen gobierno corporativo, reiterando nuestro compromiso con los territorios en los que estamos presentes.

Misión, Visión y valores

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

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



2.1 Política de Saba

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

La forma de trabajar de Saba es un proyecto compartido de compromiso traducido en servicio al cliente, implicación y responsabilidad con los territorios en los que opera y ser parte activa en el progreso de las ciudades. Todo ello, junto con la identidad de marca, los aspectos sociales y éticos, conforman los elementos diferenciadores de Saba. La hoja de ruta que marca la estrategia de sostenibilidad está alineada actualmente con los GRI standards.

La creación de valor para la sociedad es una prioridad en Saba. Por este motivo, se esfuerza por mantener una estrategia de sostenibilidad sólida y gestionar de forma idónea los aspectos de mayor relevancia de carácter económico, ambiental y social. Desde el año 2015, Saba es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La mayor iniciativa voluntaria en materia de responsabilidad social corporativa en el mundo, que cuenta con más de 15.400 entidades en 164 países.

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

La innovación social y el desarrollo forman parte del ADN de Saba, de forma que el cumplimiento de dichos objetivos es la mejor forma para asegurar el compromiso y actuación del Grupo como actor socialmente responsable.

Tal como se ha ido desarrollando en los apartados anteriores, la actividad de Saba se desempeña teniendo en cuenta especialmente los objetivos que conciernen a la acción por el clima, en la línea de las acciones para combatir el cambio climático y sus efectos; las ciudades y comunidades sostenibles, con el desarrollo de soluciones en el ámbito de la movilidad urbana; y la innovación, mejora y tecnología de las infraestructuras.

Actividad

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

El objetivo de Saba es convertirse en un operador europeo líder en el servicio público de movilidad urbana y gestión de infraestructuras mediante un crecimiento continuo, selectivo y sostenible. De la misma manera, consolidar la visión del aparcamiento como *hub* de servicios de movilidad, sostenible y eficiente (Smart Parking), con los siguientes servicios:

- Utilización de dispositivos OBEs en España (Via T), en Chile (TAG), en Italia (Telepass) y en Portugal (Via Verde) para el acceso, salida y pago, así como el cobro mediante tecnología QR. De esta forma Saba consigue que la experiencia del cliente pueda ser “frictionless”, o sea simple y fácil, sin obstáculos, gracias a la tecnología, así como evitar la emisión de los tickets, ahorrando su impresión y el papel.
- Tecnología de lectura de matrícula, lanzada en 2021 permitiendo el nuevo servicio de acceso, salida y del aparcamiento simplemente con la lectura de la matrícula, y con las mismas ventajas que ofrecen los OBEs.
- E-commerce de los productos del aparcamiento a través de las webs y apps actualizadas y desplegadas en los distintos países de Saba.
- Gestión a través del Centro de Asistencia y Control (CAC) y centros similares que mejoran el nivel de atención al cliente, actuando no sólo como un centro de gestión a distancia con más de 300 aparcamientos de España, Italia, Portugal, Chile y, recientemente, de Reino Unido, sino también como un verdadero “Contact Center” con vocación comercial y de servicio a nuestros clientes.
- Recarga eléctrica gracias a la dotación de infraestructura en nuestros aparcamientos iniciada a finales del 2018 en España, con inversión propia, aprovechando las subvenciones y compartiendo el proyecto con un socio estratégico del ámbito de la energía como gestor del servicio en España. La implantación de este proyecto es fiel reflejo de la importancia estratégica que Saba otorga al acompañamiento del desarrollo del coche electrónico en el marco de movilidad sostenible, dado que la infraestructura de recarga eléctrica es un facilitador de su despliegue.

En la actualidad Saba dispone de más de 400 puntos de recarga eléctrica en todo el Grupo (España, Reino Unido, Portugal, Chile e Italia), combinando la carga rápida para la rotación, la semirrápida para los abonados y la ultrarrápida en aquellos aparcamientos en los que dispone de potencia.

- Posibilidad de recogida de las compras de *e-commerce* por parte de los ciudadanos a través de la instalación los lockers o taquillas inteligentes ubicados en los aparcamientos y con acceso 24/7.
- Saba da respuesta a las nuevas necesidades derivadas del *e-commerce* y de la micro distribución, no sólo a través de lockers, sino también convirtiendo la red de aparcamientos en una red de mini-*hubs* de micro distribución de proximidad. Con ello, nuestros aparcamientos se transforman en pequeños almacenes que permiten una distribución sostenible y una mejora de la eficiencia en las entregas, con medios de micromovilidad personal de reparto y con logística nocturna de entrada a la ciudad. Saba ha trabajado desde hace tiempo en esta dirección existiendo en la actualidad 9 mini centros de distribución ubicados en la red de aparcamientos de Bamsa en Barcelona, favoreciendo esta distribución 100% sostenible.

Estrategia de crecimiento sostenible

En el ámbito de la estrategia de crecimiento de Saba, cabe destacar que la base principal del negocio está regulada por contratos de concesión, con una vida limitada. En este sentido, actualmente la vida media de los contratos de Saba es de 21 años (20 años en 2020) garantizando por tanto el futuro de la empresa, pero con la voluntad de seguir trabajando para incorporar nuevos contratos e incrementar esta media. La clave es, por tanto, trabajar a corto plazo, pero sin olvidar el largo, tratando de renovar las concesiones e intentando conseguir nuevas operaciones, ya sean concesiones o cualquier otro tipo de contratación. Saba entiende que los aparcamientos maduros aportan la base para financiar las nuevas inversiones en aparcamientos, que tardarán mayor tiempo en rentabilizarlas, completando un círculo virtuoso.

De la misma manera, las economías de escala y una mayor dimensión en el sector de aparcamientos favorecen una mejor posición competitiva, mejor capacidad de respuesta antes nuevas necesidades comerciales y una mayor eficiencia en la gestión de las operaciones y en las inversiones en tecnología. En 2021, Saba ha seguido cerrando operaciones en los países donde está presente, tanto a través de la adquisición de aparcamientos como en la adjudicación de contratos de concesión o de gestión, si bien la prioridad ha sido de centrarse en estos últimos, manteniendo así la voluntad de crecimiento.

Confirmando esta visión y en su voluntad de seguir ampliando la oferta de movilidad y de ser parte de la solución para el descenso de la contaminación y de la congestión viaria de las ciudades, en 2021 Saba ha entrado en el accionariado del operador Geever, especializado en la distribución de última milla apostando claramente por un nuevo modelo de distribución de proximidad sostenible.

Con esta operación Saba da continuidad al modelo de aparcamiento que impulsa desde hace años: hubs de servicios de movilidad sostenible que aprovechan sus localizaciones estratégicas en los centros de las ciudades, su capilaridad y su servicio ininterrumpido para trabajar como un agente integrado en la política y en la cadena de la movilidad de personas (vehículo eléctrico, sharing, movilidad unipersonal,..) y, asimismo, de mercancías (lockers, microhubs de última milla).

El modelo de reparto de Geever consiste en una red de microhubs de distribución, que cubren toda la ciudad con un radio de 750 metros y la entrada nocturna de las mercancías en la ciudad, reduciendo así la congestión y contaminación asociada, y en la distribución de proximidad. Dicha distribución se realiza mediante vehículos sostenibles y unipersonales y gracias a repartidores del barrio con conocimiento de la zona y de sus vecinos, dado que viven en la misma. Adicionalmente, el modelo de negocio de Geever incorpora acciones de integración de colectivos en riesgo de exclusión social.

Dicho modelo de proximidad de Geever incluye el uso de los aparcamientos como infraestructuras que actúan como hubs de distribución y que aportan como valor añadido la disponibilidad 24/7, la cobertura capilar de toda la ciudad, operaciones nocturnas sin ruidos molestos y sin ocupación del espacio público y la integración de la operación logística, con la máxima eficiencia operativa, y la recarga eléctrica de vehículos.

Actualmente, Geever opera en Barcelona a través de 39 puntos, de los que 17 son aparcamientos públicos (Saba, Bamsa y BSM) y 22, trasteros, con la previsión en un futuro de consolidar una red basada fundamentalmente en aparcamientos.

Gestión de la pandemia Covid-19

En 2021, Saba ha seguido operando en un entorno de inestabilidad global, monitorizando el impacto de la pandemia y sus efectos sobre la actividad económica y el propio negocio, con el objetivo principal de recuperar la normalidad a todos los niveles. Este objetivo incorpora algunos ejes como son, en el marco externo, la flexibilización de las medidas restrictivas tanto en el ámbito de la movilidad como en el de la actividad económica, y en el interno, las políticas comerciales, mediante la adecuación de productos, recuperación de abonados e impulso a los nuevos canales digitales, así como la búsqueda de nuevas oportunidades en el mercado, fijando objetivos de desarrollo específicos para cada país.

En 2021 el Grupo ha mantenido las medidas de control de gasto y de las inversiones aplicadas ya en 2020 desde comienzos de la crisis sanitaria, con una monitorización continuada, priorizando aquellas inversiones no diferibles y con afectación directa a la operativa de aparcamientos. Y, en este mismo capítulo de gestión operativa, Saba ha continuado dando respuesta a esta situación excepcional implementando una serie de medidas, tales como la gestión remota de las infraestructuras vía CAC.

Además, el Grupo ha puesto en marcha iniciativas de negocio estratégicas como el lanzamiento del pago por matrícula en rotación o la renovación de la ampliación de productos y servicios *e-commerce* de la web de negocio y la App de Saba, entre otras.

Adicionalmente, en 2021 Saba ha recibido 1.822 miles de euros (2.372 miles de euros en 2020) básicamente en concepto de ayudas o compensaciones gracias a los distintos mecanismos habilitados en cada país como respuesta a la crisis creada por la pandemia Covid-19.

Con una mirada que va más allá de 2021, Saba se mantiene atenta a los fondos de recuperación impulsados por la Unión Europea para la ayuda a la reconstrucción de la Europa post Covid-19; una Europa que será más ecológica, digital y resiliente. En línea con los esfuerzos del Grupo en la promoción del uso del vehículo eléctrico, los principales proyectos se encuentran dentro del ámbito de la recarga eléctrica, además de otros que tienen el aparcamiento como eje central, tales como como la micro distribución urbana (última milla) o el diseño de plataformas de movilidad, entre otros. Y todos estos desafíos deberán abordarse, como no puede ser de otra forma, manteniendo como eje primordial la gestión de la seguridad y salud de todos los profesionales de Saba, aplicando para ello medidas de prevención y control en todos los países donde opera.

3 Información sobre cuestiones medioambientales

3.1 Política de Saba

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

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

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

Saba incorpora el cambio climático como parte de su estrategia empresarial, impulsando iniciativas que contribuyan a avanzar en la transición ecológica y hacia una economía baja en emisiones de carbono.

En Saba se monitorizan los impactos ambientales y se han diseñado los controles operacionales oportunos para reducir el efecto nocivo de los mismos. Asimismo, se dispone de planes de actuación para mitigar los efectos ambientales provocados por la ocurrencia de eventos catastróficos.

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

La Dirección de Personas y Organización y la Dirección Técnica, con la colaboración del resto de direcciones, impulsan conjuntamente la política medioambiental de Saba y gestionando la implantación de nuevas normativas, la obtención de certificaciones y la puesta en marcha de acciones de sensibilización y formación. Adicionalmente, Saba, a través de su mapa de procesos, implementa en todos sus procedimientos atributos de medio ambiente y eficiencia energética.

a) Sistema de Gestión Energética y Certificación

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

b) Formación y sensibilización

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

Durante 2021, Saba ha seguido realizando campañas de sensibilización dirigidas a promover conductas más sostenibles, y respeto por el medio ambiente, como son:

- Sensibilización Gestión de Residuos. *Proyecto Residuos ZERO*
- Campaña informativa Nuestro Código Ético– Protección del medio ambiente
- Formación y sensibilización en materia de sostenibilidad y eficiencia energética
- Celebración del Día Mundial del Medio Ambiente
- Formación en Protocolos de Emergencia
- Elaboración y presentación de una guía para la reducción del impacto ambiental en campañas offline (materiales gráficos: cartelería promocional, folletos y otros elementos singulares)

c) Monitorización de las instalaciones

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

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

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

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

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

- Monitorización en tiempo real de los parámetros de gestión: Consumo, potencia instantánea, intensidad, voltaje y coseno de phi (reactiva)
- Registro de la energía diaria, mensual y anual consumida (kWh) por aparcamiento
- Registro de las tendencias de consumos diarios, semanales, mensuales y estacionales
- Análisis de los desvíos para determinar medidas correctoras
- Identificación de las tensiones e intensidades por fase

d) Ahorro energético

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

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

Estas acciones están implementadas ya en España, Italia, Portugal y Chile y se está trabajando para hacerlo extensible al resto de países a corto-medio plazo.

e) Diseño Instalaciones

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

f) Movilidad sostenible y reducción de emisiones

Saba apuesta firmemente por la movilidad sostenible con la instalación de plazas de vehículo eléctrico a disposición de los clientes, tanto en carga convencional como en carga rápida, de gestión propia o de terceros, llegando a acuerdos para la instalación de supercargadores en alguno de nuestros aparcamientos, en España.

En 2022 está previsto también firmar un acuerdo para la instalación de cargadores en Italia, ampliando la oferta de cargadores para vehículos eléctricos del Grupo.

A su vez, apuesta también para habilitar plazas para otro tipo de vehículos eléctricos como son bicicletas, motos y patinetes, así como potencia colaboraciones con empresas de Carsharing.

Saba también promueve el reemplazo de los vehículos de flota propia por alternativas más eficientes, incluidos los vehículos eléctricos, siempre que esto sea posible. Desde el año 2018, todos los nuevos vehículos de servicio en España son eléctricos. A su vez, en 2021 se han llevado a cabo acciones para fomentar la reducción de las emisiones de la flota en Reino Unido, Chile y Portugal.

g) Distribución de la última milla

El transporte de mercancías contribuye notablemente al tráfico, congestión y emisión de gases contaminantes en los núcleos urbanos. La descarbonización del sector de la logística pasa no sólo por la renovación y modernización de las flotas sino por la transformación de la distribución de la última milla. Consciente de ello, Saba confirma la voluntad de seguir ampliando la oferta de movilidad y convertir sus aparcamientos en hubs de servicios de movilidad sostenible y piezas fundamentales en la movilidad de personas y de mercancías.

Con la entrada de Saba en el accionariado del operador Geever en 2021, tal como anteriormente se ha explicado, Saba refuerza su presencia e influencia en el ecosistema de la distribución de proximidad, gracias a un modelo que incluye el uso de los aparcamientos como infraestructuras claves. Y resultando, a su vez, en un servicio más sostenible y bajo en emisiones.

3.2 Riesgos identificados

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

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

Saba tiene suscritas pólizas de responsabilidad civil medioambiente que dan cobertura a los daños medioambientales, defensa jurídica, costes de limpieza y daños a terceros.

Los riesgos descritos están recogidos dentro del mapa de riesgos de Saba.

3.3 Gestión y desempeño medioambiental

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

La actividad del Grupo genera impactos ambientales que es necesario mitigar y minimizar. En los datos recogidos no se ha considerado en este apartado la filial andorrana por considerarla inmaterial

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

Procedimientos de evaluación o certificación

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

En 2021, se han renovado las certificaciones ISO 14001:2015 de Medio Ambiente en España, Italia, Portugal y Chile e ISO50001:2011 de Eficiencia Energética en España, Italia y Portugal, a las que se ha añadido la reciente obtención de la certificación en Chile.

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

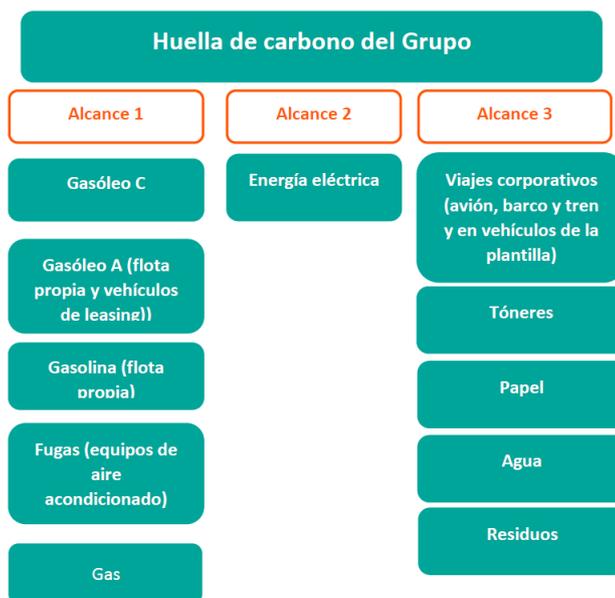
Aplicación del principio de precaución

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

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

Medición de la huella de carbono

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



El cálculo¹ de emisiones de los dos últimos años en cada uno de los alcances es:

Año	EMISIONES		
	Emisiones Alcance 1 (tCO ₂ eq)	Emisiones Alcance 2 (tCO ₂ eq)	Emisiones Alcance 3 (tCO ₂ eq)
2020	444	8.753	267
2021	1.407	8.774	175

Entendiendo la siguiente tipología de emisiones:

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

El resultado del cálculo de las emisiones globales en 2021 es de 10.356 tCO₂eq, lo que supone un incremento un 9% respecto al año anterior. En los próximos puntos se exponen los principales motivos de estas variaciones.

¹ No se han incluido datos de actividad (consumos) de Geever

El mayor impacto medioambiental de los servicios prestados por Saba es el derivado del consumo energético (Alcance 2), que representa este año el 86% de las emisiones del Grupo, lo que supone un descenso de casi 8 puntos respecto al anterior ejercicio. Y aunque las emisiones de esta tipología se mantienen, las emisiones Alcance 1 aumentaron de casi 1.000 tCO₂eq, en 2021 debido principalmente al incremento del consumo de gasolina para flota, en España, Italia y Portugal, tras un 2020 con desplazamientos muy limitados por las restricciones y medidas sanitarias aplicadas.

La intensidad de las emisiones, calculada en función de la ratio entre emisiones y número de plazas de aparcamiento, es de 52,23 kg Co₂/plaza para 2021, 9% superior a 2020, acorde con el incremento en la Huella de Carbono mencionado anteriormente.

3.3.1 Contaminación

Saba trabaja para dotar a las ciudades de las infraestructuras para albergar nuevos modelos de movilidad urbana. En 2021 hemos ampliado nuestra oferta de movilidad para ser parte de la solución en la reducción de la contaminación y de la congestión vial en las ciudades, tal y como se detalla en apartados anteriores.

Por medio de la apuesta por convertir el aparcamiento en un "hub" de la movilidad, pero, sobre todo, de un espacio dinámico y conectado en el cual se concentran nuevos usos más allá del que ha tenido tradicionalmente el sector del aparcamiento, como el sharing o la micro distribución de la última milla. Adicionalmente, la entrada en el accionariado de Geever muestra la clara apuesta del Grupo por minimizar la contaminación en las ciudades a través del modelo de micro distribución de la última milla.

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

3.3.2 Economía circular y gestión de residuos

Saba gestiona en todos sus países los residuos peligrosos y no peligrosos de acuerdo con la ley vigente en cada jurisdicción.

La dirección técnica se encarga de realizar las retiradas de residuos peligrosos con la frecuencia de la normativa vigentes en cada país a través de un gestor autorizado. El gestor proporciona la documentación requerida por la ley.

Para los residuos considerados como no peligrosos, entre los que destacan fundamentalmente el papel, se almacenan en las ubicaciones dispuestas a tal efecto hasta su retirada. Una empresa homologada retira, al menos una vez al año, este tipo de residuos, bien para valorizar si fuese posible o bien para destruirlo. Las retiradas se realizan conjuntamente con las retiradas de residuos peligrosos y siguiendo las mismas directrices.

Las iniciativas implantadas en materia de residuos peligrosos y no peligrosos inciden tanto en una gestión más eficiente como, en la disminución de los residuos totales a tratar.

Año	RESIDUOS PELIGROSOS GESTIONADOS								
	CER 150202 ABSORBENTES (kg)	CER 130502 LODOS DE SEPARADORES AGUA/SUSTANCIAS ACEITOSAS	CER 160504 AEROSOLES (kg)	CER 080317 COMPONENTES Y EQUIPOS DESECHADOS (kg)	CER 140602 DISOLVENTES USADOS (kg)	CER 200121 FLUORESCENT ES (kg)	CER 200133 PILAS Y ACUMULADORES (kg)	CER 080111 PINUTRAS, BARNICES, TINTAS Y RESIDUOS ADHESIVOS	CER 150110 RESIDUOS QUÍMICOS MEZCLADOS
2020	1.015	36.380	227	80	87	1.434	165	31	189
2021	201	10.200	3	90	30	2.372	1.550	170	35

Residuos peligrosos gestionados y su tratamiento

En 2021 se han realizado menos retiradas que en 2020 tanto en absorbentes, lodos, aerosoles y disolventes.

En la mejora de la gestión de residuos peligrosos (CER 130502), destaca la instalación de trampas de escorrentía para la captura de fugas de hidrocarburos en el Reino Unido. Adicionalmente, Reino Unido cuenta con un plan de inspección y control de las trampas de escorrentía para evitar desbordes o bloqueos.

Por otro lado, se producido un incremento en las recogidas de fluorescentes, pilas y acumuladores, debido en parte a la sustitución en Chile de luminarias antiguas por elementos leds, mucho más eficientes energéticamente.

A su vez, con motivo del progresivo aumento de la presencia y actividad normal en las oficinas de España, se han generado más residuos del tipo pinturas, barnices, tintas y residuos adhesivos.

Año	RESIDUOS NO PELIGROSOS GESTIONADOS			
	CER 200101 PAPEL Y CARTÓN (kg)	CER 200301 RESIDUOS MEZCLA (kg)	CER 160103 RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN (kg)	CER 200136 RESIDUOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS (kg)
2020	37.030	5.365	3.741	4.342
2021	37.704	15.206	743	5.846

Tipos de residuos no peligrosos gestionados

El importante incremento en los Residuos Mezcla (CER200301), se debe principalmente a que Republica Checa y Eslovaquia han registrado por primera vez datos de este tipo de residuos en 2021, lo que supone el 55% de los kg de esta clase de residuos y el 85% del incremento global registrados. Adicionalmente, España y Chile han incorporado más información de Residuos Mezcla. En el caso de España, se ha incrementado el número de centros de explotación con registro de datos respecto a 2020- En referencia a Chile, las actuaciones realizadas en Plaza Ciudadanía han implicado la retirada de material pesado como puertas metálicas vidriadas y mobiliario.

El significativo descenso de residuos de construcción y demolición (CER 160103) se debe principalmente al descenso de adecuaciones constructivas en España.

Por otro lado, la renovación de aparatos electrónicos e iluminación más eficiente ha generado un incremento de los residuos eléctricos y electrónicos (CER 200136). También se han incrementado las recogidas de aparatos electrónicos ya obsoletos que se encontraban en los aparcamientos, favorecido por una limpieza más exhaustiva de los almacenes en España que guardaban el material desechado.

3.3.3 Uso sostenible de recursos

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

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

País	ENERGIA 2020					REFRIGERANTES 2020		AGUA 2020			
	Consumo de electricidad (kWh)	Consumo de gas de calefacción (m3)	Consumo de gasoil C de los grupos electrógenos	Consumo de gasolina de la flota (l)	Consumo de gasoil de la flota (l)	Consumo en kg	Tipos de refrigerante	Consumo agua suministrada (m3)	Consumo de agua reciclada o reutilizada		
España	16.349.192	0	852	12.558	24.515	15	Varios	23.911	N/A		
Italia	5.175.614	15.959	10.255	4.138	7.648	0		48.942			
Portugal	2.731.960	0	1.857	4.053	8.682	1		4.202			
Chile	2.378.085	0	523	430	573	0		10.822			
Reino Unido	2.079.921	19.917	0	33.679	90.911	0		0			
Alemania	1.544.177	0	0	10.105	9.904	0		4.485			
Eslovaquia	204.697	0	0	1.328	6.761	0		707			
Republica Checa	336.569	1.268	0	3.534	9.988	0		461			
Total	30.800.215	37.144	13.487	69.825	158.982	16		Varios		93.069	N/A

País	ENERGIA 2021					REFRIGERANTES 2021		AGUA 2021	
	Consumo de electricidad (kWh)	Consumo de gas de calefacción (m³)	Consumo de gasoil C de los grupos electrógenos	Consumo de gasolina de la flota (l)	Consumo de gasoil de la flota (l)	Consumo en kg	Tipos de refrigerante	Consumo agua suministrada (m³)	Consumo de agua reciclada o reutilizada
España	16.791.300	0	290	17.088	25.564	15	Varios	26.807	N/A
Italia	5.179.380	17.336	10.242	4.581	11.763	0		28.116	
Portugal	3.003.304	0	2.196	4.461	8.141	3		4.150	
Chile	2.048.134	0	2.901	283	444	0		13.825	
Reino Unido	2.030.690	24.808	0	24.556	49.699	0		307	
Alemania	1.521.819	0	0	21.160	21.038	0		5.353	
Eslovaquia	212.244	0	60	61	8.301	0		561	
Republica Checa	81.906	1.337	0	3.940	13.620	0		97	
Total	30.868.778	43.481	15.689	76.130	138.570	18	Varios	79.216	N/A

En 2021, el consumo eléctrico global es de 30.868.778 kWh, nivel muy similar al del 2020, siendo el 2021 un ejercicio, donde los niveles de actividad en nuestras explotaciones han recuperado en gran medida y han sido superiores al 2020. Las iniciativas de ahorro y medidas de eficiencia energética implementadas por Saba han impactado positivamente en la huella de carbono procedente del consumo eléctrico (Alcance 2) manteniendo en nivel similares al año anterior mientras la actividad se ha recuperado gracias a una mayor ‘normalidad’.

Para este año el ratio de intensidad energética, calculado en función de la ratio entre consumo eléctrico y plazas, se sitúa en 155,69 kWh/plaza, 2% superior a 2020.

Durante 2021, se ha experimentado un mayor gasto de gasóleo C, debido a un mayor funcionamiento de los grupos electrógenos en Portugal y Chile para la cobertura provocada por cortes de suministro eléctrico por incidencias en la red de distribución. Por imposibilidad de conseguir datos reales de consumos en España, los consumos de gasoil de aparcamientos han sido estimados.

El gasto de gas en Reino unido creció un 25% respecto al año anterior, pues en 2020 hubo menor necesidad de calefacción en algunos aparcamientos que permanecieron cerrados por la pandemia.

Con el regreso progresivo a la normalidad, y relajación de las medidas de prevención se han recuperado los desplazamientos de nuestros vehículos de flota. En consecuencia se observa incremento global del 9% en gasolina. Básicamente todos los países subieron su gasto, salvo tres países: Reino Unido, con aparcamientos que cesaron actividad y la sustitución de vehículos de combustión por eléctricos; Chile con recuperación más tardía y; Eslovaquia que ha sustituido parte de su flota por vehículos de gasoil.

El consumo de gasoil en cambio se ha reducido un 13% respecto 2020, principalmente por el importante descenso (45%) del consumo de las flotas en Reino Unido, por las razones apuntadas anteriormente.

En cuanto al consumo de agua, en el 2021 ha alcanzado los 79.216 m3, 15% inferior respecto al año anterior. Esta disminución viene motivada principalmente por el cómputo del dato real de Italia en 2021, dato estimado en 2020 en base a 2019.

Las medidas implantadas tales como la renovación de la grifería de los baños e instalación de sistemas de doble descarga, y la mejora en el sistema de información, han contribuido a la reducción del gasto de agua suministrada compensando las fugas puntuales, uso de terceros ajenos y de la reactivación de actividades (como lavado de coches) que requieren un importante consumo.

A continuación, se detalla el ahorro energético obtenido por país y su impacto en emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 2) por país:

Localización	Ahorro energético	REDUCCIÓN GASES EFECTO INVERNADERO*		
		Variación gases efecto invernadero	Unidades (CO2, SO, NO)	Método de obtención
España	3%	15%	CO2	Huella C
Italia	0%	8%	CO2	Huella C
Portugal	10%	18%	CO2	Huella C
Chile	-14%	-6%	CO2	Huella C
Reino Unido	-2%	-2%	CO2	Huella C
Alemania	-1%	11%	CO2	Huella C
Eslovaquia	4%	7%	CO2	Huella C
Republica Checa	-76%	-95%	CO2	Huella C

Ahorros energéticos y de emisión de gases invernadero en 2021 respecto al año anterior.

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

En Chile, SABA ha conseguido una disminución de su consumo eléctrico del 14%, gracias al despliegue de proyectos de reducción del gasto eléctrico y de eficiencia energética, activados en 2021.

Respecto a la disminución en república Checa, cabe destacar que dos aparcamientos finalizaron su contrato de explotación. Sus consumos eléctricos representaron en 2020 un 66% del consumo total de las explotaciones de SABA en el país. Este hecho ha contribuido notablemente al descenso su huella de carbono.

Por otro lado, países como España y Portugal, cuyas medidas de eficiencia más maduras ya se visualizaron en 2020, han registrado un incremento del consumo, motivado por la recuperación de la actividad tras un 2020 marcado por cierres y restricciones, consecuencia de la crisis sanitaria. Además, durante el 2021, Portugal ha incrementado su perímetro, con la incorporación de tres nuevos aparcamientos, hecho que explica el aumento del 10% de su consumo eléctrico total.

Además, existen variaciones propias de la Huella de Carbono, derivadas del factor de emisión que se utilizan para su cálculo, que varía anualmente en función del tipo de emisión y país, según los criterios de la Agencia Internacional de la Energía.

Por último, destacar el caso de España, donde a pesar de que a nivel global el consumo de electricidad ha mantenido los niveles de 2020, durante 2021 se destinaron 207.984 kWh a la carga de vehículos eléctricos estacionados en nuestros aparcamientos, un 152 % superior a 2020. Los principales motivos de este importante incremento es un mayor uso (en horas) de los cargadores instalados en la red de aparcamientos Saba/BAMSA, junto a la ampliación de la oferta, ya sea para uso exclusivo (clientes plaza asignada) o tipo pool (clientes rotación). La promoción y ampliación de la oferta de cargadores para vehículos eléctricos va en línea con el objetivo indicado de movilidad sostenible y reducción de emisiones.

	Plazas Recarga	Tiempo Recarga (horas)	kWh entregados	CO2 evitado (kg)
2020	227	31.525	82.678	59.975
2021	271	63.522	207.984	150.873
Incremento último año	19%	101%	152%	152 %

Principales indicadores asociados a la movilidad eléctrica de gestión propia en España

3.3.4 Cambio Climático

Saba considera que el cambio climático es un reto ambiental a nivel global y se compromete a ofrecer a sus clientes productos y servicios energéticos ecoeficientes y menos intensivos en CO2 para contribuir a la mitigación del cambio climático y a la transición energética.

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

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

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

Cabe destacar que, como se ha dicho anteriormente, en 2021 se ha producido un ligero aumento (9%) de las emisiones de gases de efecto invernaderos (GEI) a nivel global respecto el año anterior. Y si bien la reactivación económica y levantamiento de las restricciones de movilidad han contribuido a dicho incremento, la principal diferencia se debe a un mayor uso de carburante para vehículos de flota y mejora de su reporte.

Además, año tras año, Saba realiza un esfuerzo por mejorar la captura de datos y añadir más información para el cálculo de su huella de carbono.

3.3.5 Protección a la biodiversidad

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

4 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Saba crea valor a través de un equipo humano profesional, preparado y comprometido, que contribuye estratégicamente a la innovación, la competitividad y la responsabilidad social del Grupo. La salud y el bienestar de las personas, así como su desarrollo competencial son también elementos clave para la excelencia en la actividad de la compañía.

4.1 Política de Saba

Saba impulsa la diversidad e igualdad de oportunidades, creando un equipo proactivo y con talento que siente pasión por el proyecto.

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

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

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

Las líneas estratégicas de actuación en el ámbito de la gestión de personas son:

- Transformar la cultura organizativa
- Desarrollar mejores prácticas en la identificación, captación y fidelización del talento
- Promover un entorno de trabajo motivador que asegure el reconocimiento interno y un marco de compensación en concordancia
- Favorecer el desarrollo profesional y del talento, basado en el conocimiento y el establecimiento de un modelo de liderazgo que posibilite la consecución de los retos de futuro
- Adaptar las estructuras organizativas que permitan la transformación organizativa
- Instaurar un modelo de trabajo centrado en la mejora continua y la gestión del conocimiento
- Fomentar la comunicación interna y la gestión del cambio
- Velar por la seguridad y salud laboral de las personas y las relaciones laborales

En 2021, año excepcional y complejo a nivel mundial, las personas han seguido siendo el eje estratégico para Saba, en todos los sentidos, permitiendo al Grupo asegurar la continuidad del negocio y seguir prestando servicio a nuestros clientes de forma permanente (24x7) de manera segura. Saba ha salido fortalecida como Grupo internacional y ha trabajado en un proceso de transformación interna en todos sus territorios enfocado en asegurar una cultura colaborativa e innovadora y una estructura organizativa flexible y ágil.

Por otro lado, Saba ha continuado con el despliegue del proyecto de modernización y digitalización del entorno laboral. Durante el año 2021 Saba ha establecido un modelo de trabajo híbrido en las oficinas, combinando la presencia física con el teletrabajo, en función de la situación de la pandemia en cada momento y territorio. Adicionalmente, el Grupo ha podido ofrecer al equipo de personas de Saba medidas de flexibilidad adaptada a las necesidades particulares de cada empleado y empleada.

La continuidad operativa, por su parte, se ha visto reforzada también durante este año gracias a la transformación digital instaurada en el Centro de Atención y Control que atiende y da soporte a los aparcamientos del Grupo.

Es importante destacar también la relevancia de la gestión de la Compensación y Beneficios, entendida como la capacidad de la organización para establecer un sistema de compensación atractivo con una estructura de costes salariales eficiente, capaz de atraer y fidelizar el talento. Para ello, el sistema de retribución se basa en el reconocimiento del desempeño, los sistemas de retribución variable y el establecimiento de paquetes de beneficios que ayuden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as a la vez que se potencia su compromiso con el Grupo y se incentiva su desempeño.

4.2 Riesgos identificados

Los principales riesgos identificados dentro del ámbito son los siguientes:

- **Transformación organizacional, capital humano y talento:** Capacidad de toda la organización para asumir el reto digital y adaptarse a la transformación tecnológica del entorno actual, que implica un cambio en las estrategias a implantar y la consolidación de proyectos que requiere de planes de acción conjuntos. Todo ello, mediante la capacidad de la organización para asegurar el talento y la redistribución del personal (captación, retención, formación, promoción y sucesión).
- **Implantación del grado de homogeneización deseado de procesos, procedimientos, funciones y cultura, incluyendo la comunicación interna:** Capacidad del grupo para comunicar e implantar el modelo de gestión definido, disponer de un sistema de procesos, procedimientos y funciones acorde con el mismo en todos los países (sistemas que aseguren el grado de control deseado en todo el Grupo, procesos de explotación, etc.) y difundir el conocimiento de los temas relevantes en toda la organización/países y la estrategia del Grupo.
- **Laboral:** Debido al tamaño de las empresas del Grupo y la complejidad de las relaciones laborales y los diferentes interlocutores (comités de empresa, delegados de personal, sindicatos) existe el riesgo del deterioro en las relaciones con los interlocutores sociales y que de ello se pueda derivar la aparición de conflictos legales. Para evitarlo es necesario construir puentes de diálogo constantes con dichos interlocutores, atender a la legalidad vigente y nueva normativa, buscando en todo momento soluciones aptas para el negocio y convenientemente pactadas con los mismos, asegurando en todo momento la continuidad del negocio.

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

4.3 Gestión y desempeño social

4.3.1 Empleo

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

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

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

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
España	600	320	920	524	298	822
Italia	161	32	193	169	36	205
Chile	126	133	259	102	100	202
Portugal	87	37	124	85	39	124
Reino Unido	373	111	484	465	127	592
Alemania	50	11	61	52	7	59
Slovakia	18	3	21	18	3	21
Chequia	24	7	31	28	9	37
Andorra	1	5	6	2	4	6
Total	1.440	659	2.099	1.445	623	2.068

El total de empleados/as a 31 de diciembre de 2021 es de 2.099, en comparación con los 2.068 en la misma fecha del año anterior. El aumento en el número de empleados se explica principalmente, en el caso de España, por el mayor número de refuerzos requeridos por la mejora de la actividad y la incorporación al perímetro de la sociedad Geever y, en el caso de Chile, a la incorporación de nuevos contratos de gestión. En sentido contrario, en el Reino Unido, se ha disminuido el número de empleados como consecuencia de la finalización de los contratos de gestión a los que estaban asociados.

La distribución de empleadas/os por género a nivel global del Grupo corresponde a un 69% de hombres (70% en 2020) con respecto a un 31% mujeres (30% en 2020).

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

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
<30 años	153	85	238	154	69	223
30-44 años	459	235	694	494	218	712
45-54 años	426	208	634	416	221	637
<55 años	402	131	533	381	115	496
Total	1.440	659	2.099	1.445	623	2.068

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

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	7	3	10	7	3	10
Mandos intermedios	67	36	103	63	35	98
Resto de plantilla	1.366	620	1.986	1.375	585	1.960
Total	1.440	659	2.099	1.445	623	2.068

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

4.3.1.1 Empleados por tipo de contrato

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

	2021	2020	Variación
Contrato Fijo	1.842	1.895	(53)
Contrato temporal	257	173	84
Total	2.099	2.068	31

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

Al cierre del ejercicio 2021 la plantilla con contrato fijo supone 86% del total, 92% en 2020. El aumento en el número de empleados/as temporales se explica principalmente por el mayor número de refuerzos requeridos por el incremento de la actividad en España y por la incorporación de nuevos contratos de gestión en Chile.

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

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Contrato fijo:	1.385	534	1.919	1.371	536	1.908
Jornada completa	1.229	431	1.661	1.224	422	1.645
Jornada a tiempo parcial	156	103	258	148	115	262
Contrato temporal:	114	58	173	114	57	171
Jornada completa	80	40	120	82	36	118
Jornada a tiempo parcial	34	18	53	32	21	53
Total	1.499	592	2.091	1.485	593	2.079

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

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

	2021					2020				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	<55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	<55 años	TOTAL
Contrato fijo:	172	632	612	503	1.919	167	655	615	471	1.908
Jornada completa	130	557	556	419	1.661	131	565	558	391	1.645
Jornada a tiempo parcial	43	75	56	84	258	36	90	57	80	262
Contrato temporal:	50	75	27	21	173	57	66	27	21	171
Jornada completa	30	56	19	15	120	40	47	15	15	118
Jornada a tiempo parcial	20	19	8	6	53	17	18	12	6	53
Total	222	706	639	524	2.091	224	720	643	492	2.079

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

	2021				2020			
	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
Contrato fijo/indefinido:	10	101	1.808	1.919	10	98	1.800	1.908
Jornada completa	10	100	1.551	1.661	10	95	1.540	1.645
Jornada a tiempo parcial	0	1	257	258	0	3	260	262
Contrato temporal:	0	1	172	173	0	0	171	171
Jornada completa	0	1	119	120	0	0	117	118
Jornada a tiempo parcial	0	0	53	53	0	0	53	53
Total	10	101	1.980	2.091	10	98	1.971	2.079

4.3.1.2 Número de despidos

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

	2021					2020				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	<55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	<55 años	TOTAL
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resto de plantilla	22	27	11	9	69	64	66	25	31	186
Total	22	27	11	9	69	64	66	25	31	186

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

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0
Resto de plantilla	53	16	69	133	53	186
Total	53	16	69	133	53	186

En 2021 las desvinculaciones por despido han disminuido respecto el año anterior, básicamente consecuencia de la finalización de contratos de gestión en el caso de Chile en 2020, así como medidas de reorganización interna llevadas a cabo en 2020, en el caso de España.

4.3.1.3 Remuneraciones medias

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

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	MEDIA	Hombres	Mujeres	MEDIA
Cargos directivos	243.415	171.359	221.798	234.210	163.070	212.868
Mandos intermedios	88.271	74.793	83.560	91.430	74.791	85.487
Resto de plantilla	24.902	23.886	24.585	24.555	23.924	24.367
Media	28.913	27.338	28.330	28.486	27.452	28.175

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

	2021					2020				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	MEDIA	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	MEDIA
Cargos directivos	0	0	220.477	222.365	221.798	0	0	207.143	218.593	212.868
Mandos intermedios	14.486	55.486	90.736	112.214	83.560	0	57.476	92.977	120.567	85.487
Resto de plantilla	17.596	22.349	27.059	27.965	24.585	18.319	22.399	27.239	26.529	24.367
Media	17.570	23.638	33.699	33.206	28.330	18.319	23.877	34.430	30.740	28.175

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

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

4.3.1.4 Brecha salarial

Durante los últimos años se ha avanzado de forma positiva en materia de igualdad de género en el mercado laboral, aumentando la tasa de incorporación de la mujer al mundo laboral e iniciando el proceso de equiparación salarial entre ambos géneros. Desgraciadamente las diferencias aún son muy significativas, siendo necesaria la identificación de estrategias tendentes a fomentar la igualdad real entre ambos géneros en la sociedad, en general, y en el mercado laboral, en particular.

Hay tres elementos fundamentales que explican esta brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en Saba. En primer lugar, al tratarse de Saba de una empresa con más de 50 años de historia, tiene un peso relevante todavía la tardía incorporación de la mujer al mundo laboral en la empresa. El segundo elemento resulta consecuencia de las necesidades de conciliación familiar/profesional de las mujeres versus los hombres, por lo que la contratación a tiempo parcial es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Finalmente, todavía es mayor la presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad, como consecuencia de la antigüedad de la compañía.

La brecha salarial, entendida como la diferencia salarial existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como porcentaje diferencial respecto al salario masculino, se sitúa de forma consolidada en las empresas de Saba para el año 2021 en un 5,5% (3,6% en 2020). Los datos muestran un incremento de 1,9 puntos porcentuales respecto al año 2020. Se debe tener en cuenta también la imposibilidad de realizar acciones a nivel retributivo este año que contribuyan a reducir la brecha salarial, básicamente debido a la compleja situación económica que el grupo ha tenido que afrontar, derivado de la situación de pandemia internacional.

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

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

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

2020	Hombres			Mujeres		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	13.906	13.300	1,05	13.906	13.300	1,05
Italia	21.154	0	0,00	21.154	0	0,00
Portugal	9.202	8.890	1,04	9.202	8.890	1,04
Chile	5.604	5.426	1,03	5.604	5.426	1,03
Reino Unido	20.383	18.187	1,12	20.383	18.187	1,12
Alemania	21.960	17.952	1,22	21.960	17.952	1,22
Slovakia	8.773	6.960	1,26	8.773	6.960	1,26
Chequia	8.169	6.622	1,23	8.169	6.622	1,23
Andorra	15.150	13.000	1,17	15.150	13.000	1,17

A efectos de los datos anteriores, se entiende como Salario inicial, el salario anual bruto de la categoría más baja que el Grupo ofrece en cada uno de los países; como Salario mínimo local, el salario mínimo legal establecido por ley en cada país. En ambos casos no existen diferencias en lo que respecta a la retribución de ambos géneros.

4.3.1.6 Remuneración media de los consejeros

Tanto en el ejercicio 2021 como en 2020, la retribución percibida por la totalidad de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de consejeros, es idéntica para cada uno de ellos y sin distinción de género, todo ello sin perjuicio de la retribución adicional que perciban por la dedicación que se presta a la Sociedad.

Las retribuciones percibidas de saba por los miembros del Consejo de Administración durante los años 2020 y 2021, detalladas por sexo, incluyendo, en su caso, las obligaciones contraídas en materia de previsión social, son las que se detallan a continuación:

2021		
	Personas	Remuneración
(miles de euros)	medias	total
Hombre	10,0	1.310
Mujer	3,0	120
	13,0	1.430

2020		
	Personas	Remuneración
(miles de euros)	medias	total
Hombre	9,5	1.413
Mujer	2,5	100
	12,0	1.513

4.3.1.7 Implantación de medidas de desconexión laboral

Saba, como Grupo cuya actividad principal es la gestión de aparcamientos que prestan un servicio público durante 24 horas los 365 días del año, no dispone actualmente de una política común de regularización de la desconexión laboral de los empleados/as. No obstante, el grupo dispone de diferentes iniciativas en determinados países para regular la organización del trabajo. En aquellos países en los que es requerido, Saba dispone de calendarios anuales regulados y comunicados a todos sus empleados y empleadas en los que se fijan los horarios de entrada/salida con las medidas de flexibilidad laboral específicas en cada caso. Una de las medidas a establecer dentro del proceso de transformación y de organización del trabajo del Grupo es la elaboración de una política de desconexión laboral común a todos los territorios. La situación de pandemia no ha facilitado la implementación de una política en este sentido, sin embargo, conscientes de la importancia de la desconexión laboral para nuestro equipo, será una prioridad para el nuevo ejercicio.

4.3.1.8 Empleados con discapacidad

Entendidos como empleados/as con discapacidad aquellos según la normativa vigente en cada país, el porcentaje de empleadas/os con discapacidad en Saba se sitúa en el 3,1% (2,4% en 2019) sobre la plantilla total de Saba. Corresponde a 66 personas en 2021 y 50 personas en 2020. El incremento respecto a 2020 corresponde a la incorporación de los empleados de un aparcamiento considerado centro especial de empleo adquirido a final del ejercicio 2020 y de los empleados con discapacidad del Reino Unido, ambos aspectos no incorporados en 2020. Aislado estos efectos, la variación respecto a 2020 sería de 4 empleados.

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

4.3.2 Organización del trabajo

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

4.3.2.1 Organización del tiempo del trabajo

En Saba somos conscientes que una propuesta de organización del trabajo debe contener elementos que aseguren aspectos relevantes para el empleado/a como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el entorno de trabajo, en el sentido de ofrecer posibilidades de desarrollo y promoción interna a las empleadas/os; ofrecer retos y un entorno de trabajo que facilite el desarrollo y el compartir la toma de decisiones a todos los niveles de acuerdo con el perfil de responsabilidad.

La organización del trabajo en Saba engloba el conjunto de aspectos que determinan en un sentido amplio el trabajo a realizar, la forma de realizarlo y las condiciones en que éste se realiza.

Con carácter general, la jornada laboral anual de Saba viene marcada por lo establecido en los Convenios colectivos de aplicación o, en ausencia de estos, en la legislación vigente en cada uno de los países. No obstante, el Grupo dispone de diferentes iniciativas encaminadas a flexibilizar el tiempo de trabajo, de acuerdo con las necesidades de las empleadas y empleados: mejora de los descansos durante la jornada, regulación de la flexibilidad en el inicio y fin de jornada, jornada flexible en aquellos periodos en los cuales los colegios realizan sus períodos vacacionales, mejoras en lo relativo a permisos retribuidos/no retribuidos y excedencias laborales.

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

Durante el 2021 el Grupo ha implementado un modelo de trabajo híbrido, combinando el teletrabajo con el trabajo presencial en las oficinas, adaptado a las necesidades de la pandemia en cada momento y territorio. En paralelo Saba está ultimando un modelo “SmartWork” de futuro, aprovechando las buenas prácticas identificadas durante este último tiempo, global para todo el Grupo y adaptado a las necesidades y legislación de cada país.

4.3.2.2 Número de horas de absentismo

El número de horas de absentismo acumuladas durante el ejercicio 2021 ha sido de 226.506 horas (242.334 horas en 2020), lo que supone una disminución, 6,5%, con respecto del año anterior. El análisis del absentismo 2021, indica que el 78,71% del mismo se debe a bajas por enfermedad común (78,4% en 2020). El porcentaje de esta tipología de absentismo sigue la misma tendencia que el año 2020, que es dónde se observó un incremento respecto al 2019 debido a la pandemia Covid-19. Esta continuidad de la situación de pandemia ha generado un impacto grave en la salud de las personas, habiendo producido numerosas bajas de larga duración ya sea por contagio o bien por tener que mantener periodos de confinamiento al haber estado en contacto con un positivo Covid-19.

El cálculo del absentismo laboral se ha realizado tomando en consideración toda aquella ausencia del puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. La mayor parte de las ausencias se derivan de la situación de pandemia del Covid-19 que hemos vivido, con las ausencias ocasionadas por las cuarentenas preceptivas, para el resto de los casos las causas más significativas son la enfermedad común, ausencias injustificadas, permisos retribuidos y visitas médicas generales y especialistas en este orden.

4.3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

Para Saba la conciliación de la vida laboral, familiar y personal forma parte de la estrategia para facilitar la consecución de la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Debido a razones históricas, principalmente de ámbito social y económico, hasta hace poco tiempo, las mujeres tomaban el papel más destacado en compaginar la vida laboral y familiar/personal. Saba apuesta por la corresponsabilidad ya que es un valor clave a potenciar en la sociedad para conseguir la igualdad efectiva, adoptando medidas que ayuden a reequilibrar este papel.

Todas las medidas son establecidas por el Grupo sin distinción de género, primando las mismas oportunidades en cualquier ámbito laboral (retribución, formación, promoción, desarrollo, prevención de riesgos laborales, etc.). Cabe destacar que para aquellos puestos que lo permiten, está instaurada una flexibilidad de entrada y salida del trabajo; están previstos permisos individuales para necesidades familiares, se ha puesto en marcha la iniciativa de facilitar en el calendario laboral trabajo en jornada intensiva para los empleados y empleadas de Saba durante los periodos vacacionales escolares.

Este tipo de medidas favorecen el compromiso y la motivación y reducen el absentismo, favoreciendo la salud de nuestros/as empleados/as.

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

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

	2021	2020
Número total de empleados que han tenido derecho a permisos parentales	49	45
Número total de empleados que se han acogido al permisos parental	49	45
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental	34	36
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses despues de regresar al trabajo	28	33
Tasas de regreso al trabajo y de retencion de empleados que se acogieron al permiso parental	69,4	80,0

La tasa de regreso al trabajo y retención de empleados se calcula mediante la división de los empleados reincorporados en 2021 entre los empleados con derecho a permiso parental.

4.3.3 Seguridad y Salud

En Saba actuamos priorizando la seguridad y minimizando el riesgo de todas las personas. El Grupo concibe la Seguridad y Salud en el trabajo como uno de sus pilares estratégicos, así como un compromiso a cumplir en todas sus actuaciones, partiendo del principio fundamental de proteger la integridad de las personas tanto propias como de empresas colaboradoras en el desarrollo de su actividad en las instalaciones de Saba.

La actuación de Saba no se limita a dar cumplimiento a la normativa en materia de Seguridad y Salud, si no en superar el mínimo de actuación legal y alcanzar la máxima eficacia posible dentro del proceso de mejora continua, estando en nuestros objetivos distinguirnos como empleadores responsables y comprometidos con sus equipos, en materia de salud.

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

La situación excepcional provocada por la pandemia del Covid-19, nos obligó en el año 2020 a enfocar nuestros recursos y esfuerzos en la creación de protocolos de actuación frente al Covid-19 a nivel de Grupo y específico por país para España, Italia, Portugal y Chile. Desde Saba se consideró necesario que los protocolos diesen respuesta global abordando una amplia variedad de temas desde una perspectiva holística y transversal.

- Perspectiva Personas: Sensibilización, Formación, Medidas de protección y prevención (EPIs: uso de mascarillas protectoras, gel hidroalcohólico, mamparas protectoras entre puestos), seguimiento de casos e incidencias y realización de test Covid.
- Perspectiva Espacios de trabajo: adecuación de puestos de trabajado estableciendo distancias de seguridad e incorporando mamparas protectoras, determinación de aforos en espacios comunes de trabajo, establecimiento de medidas de limpieza, desinfección y ventilación específicas en cada caso y señalización interna y externa.
- Perspectiva Coordinación / Gestión Terceros: coordinación proactiva con proveedores, clientes y otros etc.

Durante el año 2021, Saba ha mantenido el enfoque global adaptando los protocolos a los múltiples cambios en la evolución de la pandemia en los países.

Adicionalmente, los protocolos implantados han mantenido y adaptado los mecanismos necesarios para el seguimiento de los casos tanto de contagios como de contactos directos.

Un año más, los países en los que Saba se ha visto más impactado por la pandemia a nivel de empleada/o han sido España y Reino Unido. En estos países, tanto los índices de empleados contagiados, cómo el nivel de absentismo supera significativamente la media del resto de países.

Por otro lado, en 2021 Saba ha consolidado la Certificación vinculada a los protocolos Covid-19 desarrollada por Aenor para España, Italia, Portugal y Chile, de forma integrada a su proceso de Certificación ISO anual, lo que confirma la idoneidad del plan de gestión global de pandemia establecido, así como aporta la garantía de seguridad de nuestras instalaciones y servicios a los diferentes grupos de interés.

Saba, en su calidad de prestador del servicio público de aparcamiento, relevante como actividad accesoria y necesaria para facilitar la actuación de los servicios críticos y esenciales, siguió en el 2020 y ha seguido durante 2021 ofreciendo este servicio a los ciudadanos y a sus clientes. Con el fin de poder asegurar el servicio, el Centro de Atención y Control (CAC), que da servicio a varios de los países Saba, ha trabajado virtualmente con operadores en remoto y también en distintas ubicaciones físicas para evitar contagios entre el personal. Así mismo y como medida de contingencia en la situación de pandemia, se ha mantenido la práctica de reducir al máximo la presencia de empleados/as en los aparcamientos en que la actividad así lo permitía. El servicio se ha mantenido con el CAC y/o ampliando el número de aparcamientos que gestionaba un operario/a a través del modelo de gestión PAME.

En el ejercicio 2020 se trabajó en la migración del sistema de gestión de la prevención basado en la norma OHSAS 18001 a la nueva norma ISO 45001. En este sentido se adaptó la Política de Seguridad y Salud de Saba a este nuevo estándar ISO 45001. También se ha seguido implementando en los países Saba, la herramienta de gestión de Seguridad y Salud y SIG (6conecta).

El detalle de Accidentes de trabajo, entendidos como aquellos accidentes que han generado o no una baja laboral ²:

	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	74	15	89	69	21	90
Enfermedades profesionales	0	0	-	0	0	0
Índice de frecuencia *	9,10	5,08	7,94	4,22	5,13	4,47
Índice de gravedad **	0,07	0,19	0,11	0,03	0,13	0,06

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

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

Para el análisis de dichas tablas es necesario tener en cuenta los criterios aplicados para reportar y extraer los índices. Dentro del apartado de accidentes de trabajo se indican todas las tipologías distintas de accidentes: con o sin baja, in itinere, en misión o en el centro de trabajo.

En cambio, para el cálculo de los índices se utilizan únicamente los accidentes ocurridos en el centro de trabajo y con baja. Aplicando dicho criterio, en 2020, para el cálculo de índices se tuvieron en cuenta sólo 16 accidentes del cómputo total de 90 reportados y en 2021 son 27 los accidentes tenidos en cuenta del cómputo total de 89 reportados. Es por ello, que los índices tanto de frecuencia como de gravedad aumentan respecto al año 2020.

Los índices de frecuencia y gravedad de 2020 y 2021 no son homogéneos debido a la revisión de criterios llevada a cabo en el ejercicio 2021. Durante el próximo ejercicio, se continuará con el ejercicio con el fin de asegurar la comparabilidad de la información.

4.3.4 Relaciones Sociales

Saba es una empresa comprometida con el respeto a los derechos fundamentales, la libertad sindical, la negociación colectiva y la búsqueda constante del acuerdo, así como con el respeto a los representantes de los trabajadores elegidos libremente en todos los países en los que la compañía está presente. La estabilidad, la paz social y la reducción de la conflictividad caracterizan las relaciones sociales de Saba en cada uno de los países en los que está presente, articulados a través de la representación de los trabajadores/as y también fruto de la gestión de acuerdos individuales.

Con carácter general, en España el sistema de relaciones laborales establece diferentes tipos de representación laboral en las empresas: la representación sindical a través de Comités de Empresa o bien a través de Delegados de Personal. Los Convenios Colectivos recogen diferentes canales de comunicación con los representantes, a través de Comisiones para tratar diferentes y múltiples aspectos de interés general y específico, si bien a requerimiento de ambas partes se realizan reuniones *ad hoc* con objeto de tratar temas relevantes y necesarios en cada momento. Al igual que en 2020, este año se ha procedido a renovar algunos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo implementados con la representación de los trabajadores y diferentes Comités de Empresa a través de las plataformas digitales, pudiendo en todos los casos alcanzar acuerdos con los mismos.

En lo que se refiere a los mecanismos de consulta y participación de los empleados/as, en aquellos países con representación de los trabajadores y trabajadoras, se realizan reuniones periódicas con objeto de conocer la opinión y sensibilidad de los empleados/as respecto a las diferentes temáticas. En los países en los que no existe una representación de los trabajadores y trabajadoras, se opta por una gestión individual de cada empleado y empleada, estableciendo relaciones de confianza que permitan llegar a acuerdos individuales.

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

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

	2021	2020
España	100%	100%
Italia	100%	100%
Chile	42%	50%
Portugal	100%	100%

Chile tiene una casuística particular, ya que empresas y sindicato deben llegar a un acuerdo para la extensión de convenio en cada uno de los contratos. Actualmente, el grupo de empleados/as de los contratos de concesiones y aeropuertos están acogidos por convenio. La disminución de la ratio en Chile corresponde al incremento de número de empleados/as vinculados a los nuevos contratos no incorporados en convenio.

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

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

2021				2020			
Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total	Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total
32	2.099	914	43,54%	23	2.068	821	39,70%

El aumento en el número de comités tiene su origen principalmente en Italia. Como consecuencia de la Covi-19, la legislación italiana ha promovido el incremento de los comités de seguridad y salud.

4.3.5 Formación

Uno de los principales motivos de la importancia de la formación del personal en cualquier organización radica en el hecho que empleados/as adquieran conocimientos y competencias para el desarrollo de sus funciones, tratando de establecer un equilibrio entre aptitudes y las exigencias de su puesto de trabajo. En esta línea Saba ofrece acciones formativas orientadas y adaptadas a los diferentes perfiles laborales, partiendo de la base que los empleados/as son el motor y valor principal de la empresa, aportan ideas, conocimiento, desarrollan proyectos y trabajan para el correcto funcionamiento de la compañía siendo la cara visible de esta.

Saba apuesta por la formación como un medio para el logro de objetivos y propósitos del Grupo, entendiendo ésta como un mecanismo de retorno positivo, una inversión a largo plazo y una garantía de éxito.

En esta línea Saba entiende la formación como una actividad imprescindible, necesaria para hacer frente a los retos del sector y la sociedad, a los avances tecnológicos y a la necesidad de excelencia o mejora continua.

Cada año Saba establece planes de formación con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de desarrollo personal y profesional de su equipo, que permitan el cumplimiento de los objetivos del grupo. Estos planes se realizan en base a las líneas estratégicas y objetivos del grupo, así como la evaluación de desarrollo anual de los empleados/as, que se realiza anualmente en España, Italia, Portugal y Chile y que se prevé ampliar al resto de países en el futuro y las necesidades específicas de cada dirección.

Para Saba, los objetivos más destacados de los planes de formación serían:

- Aportar y garantizar la adquisición de nuevos conocimientos que permita el desarrollo de nuevas aptitudes y favorezca la polivalencia de los empleados/as.
- Asegurar el *Engagement* de los empleados/as a partir del crecimiento formativo/laboral potenciando el sentimiento de pertenencia a la empresa.
- Facilitar la identificación y la integración a la cultura, los valores y los objetivos corporativos.
- Optimizar las formas de trabajar, de colaboración y de relación entre las diferentes áreas del Grupo.
- Asegurar la fidelización del talento en el Grupo.

La crisis sanitaria causada por la COVID'19 ha tenido un impacto directo sobre las acciones formativas que se han realizado en los últimos dos años, así como en los datos extraídos de dichas formaciones. Aunque la pandemia ha afectado de forma drástica en este sentido, la capacidad de adaptación a la situación ha permitido que se implementaran nuevas maneras trabajar y proteger este potencial, encontrando formas de actuación distintas en 2021 y favoreciendo la modalidad de formación online en lugar de presencial en la mayoría de las propuestas formativas.

De esta manera, el año 2021 viene marcado por la posibilidad de formarse en cualquier ubicación, independientemente del lugar en el que se haya desarrollado la acción formativa, algo que permanecerá ya en la esencia del planteamiento de cualquier acción formativa a futuro, es decir, la flexibilidad de adaptar la formación al empleado/a, y no viceversa.

En este sentido, en 2021 se ha incrementado y mejorado la oferta formativa de las plataformas online para España, Portugal y Reino Unido, a la vez que se ha potenciado la formación en 'streaming' para todos los países y centros de trabajo, gracias a las nuevas herramientas de colaboración vinculadas al nuevo 'Digital Workplace' implementadas en los años anteriores.

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

2021				2020			
Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
435	1.083	16.478	17.996	603	1.021	13.410	15.034

A nivel global, y gracias a las nuevas posibilidades de desarrollo de las formaciones anteriormente mencionadas, se puede percibir un incremento sustancial en horas de formación en el ejercicio 2021, de alrededor de un 20%. Algunos países han seguido unos niveles similares o algo inferiores respecto al año 2020, como Reino Unido o Chile, mientras que otros han conseguido incluso mejorar sus resultados, destacando el caso de Italia con acciones formativas vinculadas a la gestión comercial, herramientas tecnológicas y prevención de riesgos.

A nivel global cabe destacar las formaciones relacionadas con la situación pandemia (en el ámbito de la seguridad y salud de los empleados/as), con acciones de 'refresh' de las ya establecidas en el año anterior, así como a un proyecto global de transformación tecnológica del ERP del Grupo, con impacto muy transversal, implicando múltiples ámbitos en todos los países del grupo.

En España, a pesar de no llegar a alcanzar cifras de otros años, ha aumentado también considerablemente sus horas de formación anuales respecto 2020, con un foco relevante a nuevos proyectos, como pueden ser la nueva herramienta de gestión de prevención de riesgos laborales y la gestión de desfibriladores en aparcamientos, un plan de acompañamiento particular al ámbito de sistemas para hacer frente a la transformación digital, así como, formaciones específicas enfocadas a la gestión del cliente y satisfacción del cliente.

En Portugal destaca la activación de formaciones Campus Saba vinculadas al medio ambiente y a la nueva herramienta de gestión de prevención de riesgos laborales.

Las formaciones en Ética y Prevención de Delitos, así como los 'onboardings' de nuevas incorporaciones completan en gran parte las acciones formativas plasmadas por Chile.

En Reino Unido se han potenciado múltiples formaciones, destacando las vinculadas al Código Ético, Atención al Cliente, así como Salud y Seguridad en el trabajo.

Alemania, aprovechó para realizar varias formaciones durante el periodo de confinamiento en 2020 por lo que su dedicación a la formación es superior en 2020 que en 2021.

La República Checa ha centrado su formación 2021 a la mejora del idioma, estableciendo de referencia el inglés como vía de comunicación entre los empleados/as, requisito necesario para poder asegurar el éxito de proyectos del grupo con carácter internacional.

Por último, en el caso de Eslovaquia se añade también este año al reporte de horas de formación gracias al proyecto de transformación tecnológica del Grupo en la que ha participado también como el resto de los países.

4.3.6 Accesibilidad

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

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

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

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

Asimismo, se realizando adecuaciones en los aparcamientos, mejorando la señalización y los diferentes elementos para hacer más cómoda todavía la accesibilidad. Saba presta especial interés a que todos sus aparcamientos dispongan de acceso con elevadores a superficie, mejorando ampliamente la eficacia de estos itinerarios accesibles, incluyendo aquellos casos en los que no es obligatorio según la normativa vigente.

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

4.3.7 Igualdad

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

Así, Saba ha articulado un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género.

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

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

En España, Saba cuenta con un Plan de Igualdad para las empresas Saba Infraestructuras y Saba Aparcamientos y está trabajando en el resto de las compañías.

Este Plan de Igualdad contempla un conjunto ordenado de medidas con el objetivo de alcanzar una gestión de los empleados/as que garantice la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres que forman parte de la empresa y, a la vez, detectar cualquier situación de discriminación por razón de género que pudiera existir. Cabe destacar, también, que Saba dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y/o Sexual que tiene como primer objetivo el asegurar el respeto de la igualdad y la no discriminación.

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

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

En 2021 se ha trabajado en un plan de igualdad y diversidad común para todos los países en los que Saba está presente, para desplegar/implantar principios para ser referentes en igualdad y diversidad, asegurar la equidad e igualdad de trato, adoptar la transversalidad de género como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, ser un empleador capaz de atraer y fidelizar el talento, fomentar la participación y el diálogo con los agentes sociales y con las empleadas/os como principio y herramienta de trabajo, integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa y difundir una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia y/o acoso en el entorno laboral. En definitiva, incorporar una visión transversal e integradora de la perspectiva de género y diversidad.

Saba es una compañía que apuesta por la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, este es uno de los valores a potenciar en la sociedad para conseguir la igualdad efectiva, por ello, la compañía ha dotado de flexibilidad, en la medida de lo posible, para que los empleados/as pudieran hacer frente a las diferentes situaciones derivadas de los avances de la pandemia. Estas medidas, facilitan repercuten en un mejor ambiente laboral, incrementando el nivel de implicación y compromiso de los equipos.

Protocolo acoso sexual:

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

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

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

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

En este contexto, Saba está comprometida a:

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

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

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

5 Gobierno corporativo

Órganos de Gobierno

Consejo de Administración

Presidente

Salvador Alemany Mas · Fecha nombramiento 14/12/2011

Consejero Delegado

Josep Martínez Vila · Fecha nombramiento 14/12/2011

Vocales

Marcelino Armenter Vidal · Fecha nombramiento 31/10/2019

José Manuel Basáñez Villaluenga · Fecha nombramiento 14/12/2011

Óscar Valentín Carpio Garijo · Fecha nombramiento 31/05/2017

Estefanía Collados López De María · Fecha nombramiento 19/06/2013

Adolfo Feijó Rey · Fecha nombramiento 31/10/2019

Alejandro García-Bragado Dalmau · Fecha nombramiento 12/06/2018

Juan José López Burniol · Fecha nombramiento 14/09/2018

Maria Dolores Llobet María · Fecha nombramiento 14/12/2011

José María Mas Millet · Fecha nombramiento 14/09/2018

Elena Salgado Méndez · Fecha nombramiento 22/06/2020

Joseph Zacharioudakis · Fecha nombramiento 22/06/2020

Secretaría no Consejera

Carlota Masdeu Toffoli · Fecha nombramiento 14/09/2018

Vicesecretaría no Consejera

Silvia Medina Paredes · Fecha nombramiento 14/09/2018

5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El conjunto de la organización participa y colabora en la implementación de la cultura de sostenibilidad establecida en Saba. La forma de trabajar en el Grupo es un proyecto compartido de compromiso, traducido en servicio al cliente, implicación y responsabilidad con los territorios en los que opera, siendo parte activa en el progreso de las ciudades. Todo ello, junto con la identidad de marca, los aspectos sociales y éticos, conforman los elementos diferenciadores de Saba.

La integración y consolidación de la sostenibilidad en el negocio permite fortalecer la transparencia y la correcta gestión de los grupos de interés. En este sentido, la hoja de ruta que marca la estrategia de sostenibilidad de la compañía está alineada con los GRI Standards.

La creación de valor para la sociedad y el medio ambiente son imperativos para Saba. Por este motivo, toda la organización trabaja encaminada a mantener una estrategia de sostenibilidad sólida y gestionar de forma idónea los aspectos de mayor relevancia de carácter económico, ambiental y social. Durante el ejercicio 2021, Saba ha reiterado su apoyo a proyectos como el Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact), nacido hace más de 20 años y que cuenta con más de 15.401 entidades signatarias en 164 países de todo el mundo. Se trata de la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo que cuenta con el mandato de Naciones Unidas para catalizar los esfuerzos del sector privado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible e impulsar la implantación de los Diez Principios, sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, entre la comunidad empresarial y las organizaciones

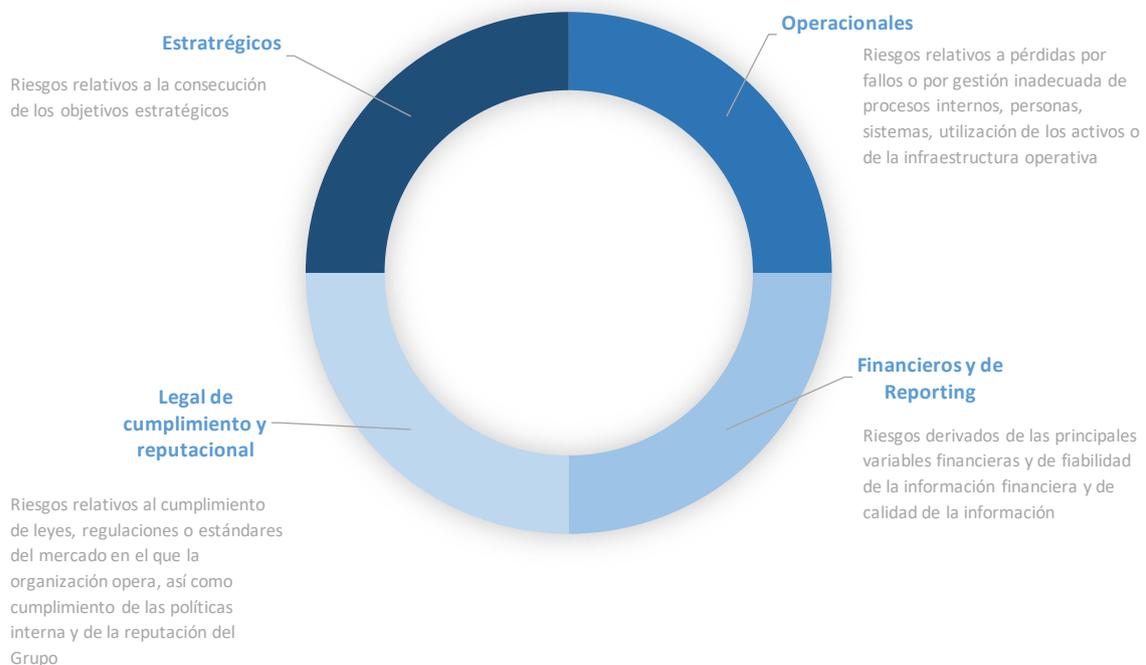
En este sentido, Saba desempeña su actividad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para hacer de estos principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas del negocio. Por la propia naturaleza de la actividad de Saba, ésta se desempeña teniendo en cuenta de forma prioritaria los objetivos que conciernen a la acción por el clima, en la línea de las acciones para combatir el cambio climático y sus efectos; las ciudades y comunidades sostenibles, con el desarrollo de soluciones en el ámbito de la movilidad urbana; y la innovación, mejora y tecnología de las infraestructuras.

5.2 Gestión de Riesgos

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

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

La identificación de riesgos comprende las siguientes categorías de riesgos:



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

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

El Covid-19 sigue planteando desafíos importantes a las actividades empresariales y generando incertidumbres sobre la evolución de la pandemia y los efectos colaterales asociados a ésta en el sistema económico y financiero, tanto a nivel europeo como internacional. La continuidad de la pandemia durante el 2021 ha mantenido el enfoque y los niveles de prioridad del año anterior.

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

- **Ecosistema de la movilidad:** Cambios en la Administración y la política urbanística en las ciudades (nuevas zonas urbanísticas, restricción de tránsito en áreas céntricas, etc.) así como cambios en la movilidad y hábitos de circulación de las personas (nuevos servicios de transporte alternativos, coche eléctrico, coches compartidos, etc.).
- **Horizonte temporal de los contratos:** Riesgos derivados de la antigüedad de las concesiones y contratos en el portfolio y del grado de capacidad de sustitución de las mismas por nuevas oportunidades de negocio que aseguren el crecimiento del Grupo. Asimismo, los contratos están sujetos a rescisión por parte del ente concedente por motivos de interés público, en circunstancias estipuladas en el derecho público o bajo los términos y condiciones acordados contractualmente.
- **Innovación tecnológica:** Desarrollo de la innovación tecnológica proactiva a medio y largo plazo, alineada con la estrategia y teniendo en cuenta los requerimientos de todos los departamentos de Saba.

- **Competitividad y eficiencia:** Aseguramiento de la sostenibilidad del negocio teniendo en cuenta los competidores en el sector. Por otro lado, se requiere alineación de los productos y propuesta de valor del Grupo con las necesidades de los clientes en todos los países, asegurando los niveles de calidad deseados. Adicionalmente, se requiere eficiencia en costes y gestión como elemento estratégico adicional a la propuesta de valor (productos o servicios) a los clientes.

Por otro lado, los principales riesgos operativos identificados son:

- **Continuidad del negocio:** Posible interrupción del negocio por problemas de disponibilidad de activos, discontinuidad de las operaciones, incidencias en los centros de procesamiento de datos (CPD y sala CAC), disponibilidad de recursos, daños reputacionales como consecuencia de fallos en la operativa, catástrofes naturales, pandemias, huelgas u otro tipo de contingencias que afecten la continuidad del negocio.
- **Ciberseguridad:** Capacidad de la organización para proteger los activos de información del negocio ante ciberataques (los cuales pueden irrumpir en las operaciones, dañar la reputación de la organización y/o provocar importantes pérdidas de ingresos), teniendo en consideración la actual transformación digital hacia modelos de servicio *cloud*.
- **Sistemas:** Riesgos derivados de la conceptualización y materialización del mapa de sistemas, que puede generar existencia de procesos manuales operativos y para el cual se precisa un alto grado de fluidez de las comunicaciones (robustez), y riesgos derivados de la adaptación de los sistemas a la lógica del negocio (flexibilidad de productos y fiabilidad).
- **Gestión del portfolio de proyectos:** Alto volumen de proyectos que acompaña el proceso de transformación del Grupo, que implica una identificación de necesidades, priorización para la ejecución y materialización de los mismos, con afectaciones transversales que requieren de la participación de muchos actores o interlocutores en todo el Grupo.
- **Seguridad en los aparcamientos:** Contingencias relacionadas con la seguridad de las personas en las instalaciones (robos, personal no deseado en los aparcamientos, etc.) y el adecuado acompañamiento de los clientes en estas situaciones.

- **Estado de las infraestructuras:** Grado de adecuación del estado de las infraestructuras y asegurar el nivel de inversión que evite problemas de obsolescencia en activos, monitorizando dicho seguimiento, asegurando, además, que el activo se devuelva en el estado que dictamine la Administración.

En el contexto actual, se observan además los siguientes riesgos legales de cumplimiento de normativas y reputacionales más significativos:

- **Protección de datos:** Riesgos derivados de la seguridad, integridad y confidencialidad de la información en relación con la protección de datos personales de las personas físicas (tratamiento y circulación de éstos), así como en el acceso del personal a los mismos.
- **Comunicación externa y redes sociales:** Grado de adecuación de los mensajes emitidos al exterior, de la relación con los medios de comunicación y stakeholders (relaciones institucionales), del uso de la publicidad y uniformidad, definición e implementación de marca; y de la información transmitida a través de las redes sociales y la gestión de la reputación de la compañía en este entorno.
- **Adecuación a normativa y litigios:** Riesgos derivados del incremento de normativas y de sus continuos cambios, especialmente por razón del Covid-19, con la inseguridad jurídica que ello puede comportar. Al tiempo, también con origen el Covid-19, se observa un incremento de las negociaciones de los diferentes contratos y determinados litigios con terceros.

5.3 Ética e Integridad

5.3.1 Información sobre el respeto de los derechos humanos

Saba reconoce los principios fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos, de acuerdo con la definición de las Naciones Unidas de 1948, y constituyen un marco de referencia para la forma de actuar en la organización.

En lo que respecta el ámbito de los derechos laborales, Saba ha tomado como referencia las principales convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, las exigencias legales del sistema de derecho del trabajo español y los demás estándares laborales internacionales.

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

Saba, a través de sus valores corporativos, ha definido su filosofía y principios fundamentales por los cuales se rige el comportamiento interno del Grupo, al igual que su relación con proveedores, clientes y accionistas.

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

Saba promueve que las empresas filiales y participadas por Saba Infraestructuras S.A. se rijan por patrones de conducta y valores análogos a los establecidos en el Código Ético, todo ello, sin perjuicio de las adecuaciones que puedan realizarse del mismo a fin de respetar la legislación específica propia de cada uno de los países.

Tal como se establece en el artículo 5 del Código Ético, Saba asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y con respeto hacia los derechos humanos y las libertades de las personas.

De forma específica, en cuanto al respeto a los derechos humanos, en el artículo 6 se establece que Saba no acepta ningún comportamiento en el trato con consumidores o terceras personas que pueda interpretarse como una discriminación por razón de raza, etnia, género, religión, orientación sexual, afiliación sindical, ideas políticas, convicciones, origen social, situación familiar o discapacidad.

De forma adicional, en el artículo 5, en relación con los derechos de los trabajadores, se establece que en las relaciones de trabajo en Saba no se tolera el abuso de autoridad o de cualquier comportamiento que pueda significar una intimidación o una ofensa a otra persona.

En este sentido, se han puesto en marcha diferentes protocolos con objeto de asegurar la correcta aplicación del compromiso de respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, buscando la prevención o la evitación de causar un daño y, para que en aquellos casos en los que el daño se hubiese producido, dar acceso a la víctima a la posibilidad de remedio. El Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y/o Sexual está a disposición de todos los empleados y empleadas en la intranet, para su consulta y activación en caso de que fuera necesario.

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

En 2021, en Saba no se han detectado riesgos relevantes con relación a derechos humanos ni ha habido denuncias de violaciones de los derechos humanos. En caso de que eso ocurriera, habrían sido tratadas a través de los canales establecidos.

Todas las conductas sensibles a la actividad de negocio que pudiesen derivar en riesgo de exposición penal quedan recogidas dentro del modelo de gestión de riesgos de Saba en el riesgo penal.

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

5.3.2.1 Principales políticas

Los pilares básicos en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno quedan reflejados en el Código Ético de Saba.

En este sentido, el artículo 9 del Código Ético regula cómo deben ser las relaciones de Saba con las Administraciones Públicas, prohibiéndose cualquier conducta orientada a obtener favores ilícitos de la Administración o que pueda inducir a la falta de rectitud y transparencia en las decisiones de la Administración.

Este mismo artículo regula que ningún empleado de Saba podrá ofrecer o entregar regalos o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública.

Del mismo modo, se regula que ningún empleado de Saba podrá influir en un funcionario público o autoridad, prevariándose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad, para conseguir una resolución favorable para los empleados de Saba o para un tercero.

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

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

En desarrollo de los principios del Código Ético, Saba ha aprobado una Política de Prevención de la Corrupción y de Relaciones y Atenciones con la Administración Pública y con terceros, así como una normativa interna de desarrollo de dicha política, con el fin de fijar los criterios que las empresas que componen el Grupo deben cumplir en el trato con la Administración Pública y los funcionarios y autoridades tanto nacionales como extranjeros, así como en sus relaciones con otras empresas. La citada normativa tiene como objetivos principales:

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

El Código Ético es de aplicación a todos los empleados de empresas de España, Italia, Portugal, Chile, Reino Unido, Eslovaquia y República Checa, en las que el Grupo tenga mayoría o ejerza el control, todo ello sin perjuicio de las adecuaciones que puedan realizarse en la normativa a fin de respetar la legislación específica propia de cada uno de los países en que se ubiquen dichas empresas. Actualmente, el Código Ético está en proceso de extensión a Alemania.

5.3.2.2 Principales riesgos

Los riesgos identificados están recogidos dentro del mapa de riesgos de Saba, como riesgo penal y recoge aquellas conductas sensibles en la actividad de negocio que puedan derivar en riesgo de exposición penal (blanqueo de capitales, cohecho, tráfico de influencias, delitos de los trabajadores, etc.), siguiendo por tanto el modelo de gestión de riesgos de Saba.

En el caso de España, el Modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales en España (“el Modelo de Prevención”) se articula a través del Manual de prevención de riesgos penales y de prevención de la corrupción (“El Manual de Prevención”)

El Manual de Prevención en su versión inicial fue aprobado por el Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. en fecha 29 de marzo de 2017 y se actualiza periódicamente (última actualización junio de 2021).

Los objetivos fundamentales del Modelo de Prevención de Saba plasmados en el mencionado Manual de Prevención son los siguientes:

- Establecer un sistema de prevención y control dirigido a reducir el riesgo de comisión de delitos.
- Dejar constancia expresa y pública de la condena tajante de Saba a cualquier tipo de comportamiento ilegal, y/o contrario a los principios éticos que se configuran como valores clave de Saba.
- Establecer medidas de control adecuadas que permitan a Saba prevenir la comisión de delitos.
- Supervisar los controles implantados a fin de verificar su suficiencia.
- Actualización periódica del Modelo, ya sea por cambios organizativos dentro de Saba o, como consecuencia de modificaciones en la legislación vigente.
- Sensibilizar al órgano de gobierno, a todos los directivos y empleados de Saba de la importancia del cumplimiento del Modelo de Prevención y de los principios éticos contenidos en el Código Ético de Saba.
- Facilitar la formación adecuada para dar a conocer el Modelo de Prevención.

Estructura de control del Modelo de Prevención

Los pilares de la estructura de control del Modelo de Prevención de delitos de Saba son:

- (i)** el Consejo de Administración, como máximo órgano de decisión, y
- (ii)** El Comité Ético, como órgano responsable de vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Modelo para la prevención de la comisión de delitos, de promover una cultura preventiva basada en el principio de “rechazo absoluto” hacia la comisión de actos ilícitos y de verificar periódicamente el Modelo de Prevención.

El Comité Ético está compuesto por los siguientes miembros:

- Dirección de Personas y Organización (Presidencia)
- Dirección de Comunicación y RRH
- Responsable de Riesgos (CRO)
- Dirección de Secretaría General y Asesoría Jurídica (Secretaría)

El Comité Ético celebra reuniones periódicas. En 2021 se han celebrado 4 reuniones ordinarias (4 reuniones en 2020). Adicionalmente, el Comité Ético informa anualmente al Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. acerca de la actividad realizada durante el año, así como de las actividades de revisión del Modelo y/o las infracciones del Modelo que se hayan puesto de manifiesto en la realización de las revisiones periódicas del mismo. En fecha 18 de marzo de 2021 se presentó el correspondiente informe al Consejo de Administración sobre la actividad llevada a cabo por el Comité Ético durante el ejercicio 2020, sin que se pusieran de manifiesto infracciones al Modelo de Prevención a lo largo de dicho año.

- (iii)** La Comisión de Prevención de Riesgos Penales, como órgano de apoyo al Comité Ético, con el fin de reforzar la eficiencia del control.

Adicionalmente, la estructura de control cuenta con el apoyo de los responsables de controles de las diferentes áreas de Saba. Cabe destacar también el desempeño del trabajo realizado por el Responsable de Riesgos de Saba (CRO) y Auditoría interna para la prevención, entre otros, de la comisión de potenciales delitos penales.

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

Canal Ético

Saba cuenta también con el Canal Ético a través del cual se pueden comunicar indicios o sospechas de comportamiento contrario a la legalidad y/ o una infracción del Código Ético.

A lo largo del ejercicio 2021 no se han recibido denuncias en el canal de denuncias de Saba. En 2020 no se recibieron denuncias.

Formación

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

Durante 2021 se han realizado 11 sesiones formativas en España a la que asistieron 41 personas.

Además, Saba dispone de una plataforma “*e-learning*” accesible para todos los empleados de España a través de la cual se realiza formación sobre los principios básicos del Código Ético y Modelo de Prevención.

Por otra parte, y a fin de dar mayor conocimiento de la existencia del Código Ético se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización, a través de la difusión de noticias en la intranet sobre temas concretos relacionados con el mismo.

Asociación Española de Compliance (ASCOM)

ASCOM es una sociedad profesional sin ánimo de lucro que se constituyó en respuesta a la necesidad de crear un espacio común para los profesionales de Compliance en España. Saba se incorporó como socio de ASCOM en el ejercicio 2018 y en 2021 ha seguido participando en esta asociación.

En referencia al resto de los países del grupo, Portugal, Chile e Italia (este último, a través de “Modello di organizzazione” previsto por el D.Lgs. 231/2001) disponen de un modelo de prevención de riesgos penales adaptado en base a los posibles delitos imputables en cada una de las jurisdicciones y controles existentes en cada país, así como de sus propios canales de denuncia.

Adicionalmente, existen comités éticos locales que también se reúnen periódicamente y que reportan al Comité Ético de España y disponen de sus correspondientes canales de denuncias. En Portugal, Italia y Chile también se realizan sesiones formativas para sus empleados con el fin de sensibilizar en este ámbito.

En el resto de los países en los que el grupo tiene presencia no hay obligación legal de disponer de un modelo de prevención de delitos, si bien y como se ha indicado se ha extendido la aplicación del Código ético a los mismos, y en el caso de Alemania se está en proceso de su extensión.

5.3.2.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

De acuerdo con lo establecido en el apartado 24 del Código Ético no está permitido realizar donaciones, directas o indirectas a partidos políticos u organizaciones vinculadas con ellos, tales como las fundaciones de los partidos.

Las actuaciones de las empresas en materia de colaboración engloban siempre proyectos vinculados al territorio en el que está presente Saba. Se estudian y eligen, principalmente, acciones relacionadas con el medio ambiente, el apoyo a colectivos desfavorecidos y la movilidad urbana. Asimismo, se valora la participación en proyectos de ámbito cultural y social arraigados en el entorno donde opera Saba, en la línea de reforzar el compromiso de la empresa por contribuir en el progreso y crecimiento de las ciudades con presencia de las empresas Saba.

En el marco de este tipo de proyectos es posible cualquier tipo de colaboración con ONGs y Administraciones Públicas, siempre y cuando las cantidades o ayudas aportadas se hayan concedido de modo transparente y sin buscar afectar a la imparcialidad de un funcionario público.

5.4 Relaciones con los grupos de interés

El Grupo está inmerso permanentemente en un proceso de revisión, reformulación y desarrollo para adaptarse a las necesidades de los clientes y de los ciudadanos, siempre orientada a la calidad de servicio y al nexo territorial. En este eje de actuación, Saba colabora con proyectos de responsabilidad social corporativa que actúan en los países en los que tiene activos. Además del apoyo a proyectos de ámbito cultural y social, Saba da soporte a los colectivos más desfavorecidos y a las organizaciones que operan para la mejor convivencia en las ciudades. Junto con las concesiones públicas y la colaboración público-privada, la vinculación con los territorios en los que opera constituye uno de los pilares básicos que rigen las políticas de Saba.

Una correcta relación de Saba con su entorno permite establecer un diálogo adecuado con los grupos de interés con los que coopera (Administraciones, instituciones y personas) para captar sus necesidades e implantar fórmulas de progreso, gracias a un equipo humano altamente comprometido. Esta unión queda reflejada en la presencia de Saba en asociaciones sectoriales y empresariales, y también del ámbito de la educación y el estudio, a través de las que se trabaja por el futuro del territorio, así como en la participación de Saba en diferentes acciones de patrocinio.

Durante el ejercicio 2021, Saba aportó 296 mil euros (202 mil euros en 2020) a acciones de patrocinio, colaboración y cuotas de asociaciones según los criterios anteriormente mencionados, adicionales a 81 miles de euros (94 miles de euros en 2020) indicados previamente a fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro para sustentar proyectos sociales y de vinculación al territorio.

Accionistas:

Durante el año 2021, la actividad del Grupo Saba, tanto en aparcamientos como en oficinas, ha seguido estando afectada por la pandemia del covid-19, habiéndose mantenido especialmente durante el primer semestre del año medidas extraordinarias de restricción a la actividad de las empresas y la libertad de circulación de las personas y vehículos.

Ante ello, Saba ha adaptado sus procesos de negocio, siempre priorizando la protección sanitaria de las personas e implementando una serie de acciones encaminadas a equilibrar las demandas de salud y seguridad con las de la actividad de la empresa, incluyendo las de su relación con los accionistas, manteniendo medidas de higiene personal, estrategia de teletrabajo y suspensión de viajes y reuniones.

Así, la Junta General de Accionistas de Saba Infraestructuras, celebrada en el mes de abril de 2021, se celebró de manera telemática, preservando así la seguridad y salud de accionistas y empleados; estableciendo, no obstante, las medidas legales oportunas para garantizar asimismo la seguridad jurídica de la participación y voto de los accionistas.

Por otro lado, Saba ha seguido manteniendo una comunicación directa con sus accionistas a través de la Oficina del Accionista, responsable de canalizar todas las consultas recibidas tanto de forma oral como escrita, y solicitando, en su caso, la participación de otras áreas de la empresa que puedan tener competencia en las materias que sean objeto de consulta.

Durante el año 2021, la Oficina del Accionista dio respuesta a 334 consultas (430 consultas en 2020), mayoritariamente vinculadas a la venta de acciones por parte de accionistas con representación minoritaria, así como consultas diversas sobre el grupo.

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

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

- Un teléfono de información exclusivo para accionistas (93 557 55 28).
- Un correo electrónico (accionistas@sabagroup.com).
- Un apartado específico (Accionistas) en la página web corporativa (www.saba.eu).
- Una dirección de correo postal (Av. Parc Logístic, 22-26, 08040 Barcelona).

Clientes / Consumidores:

En el 2021, acompañando la reapertura de la economía y el incremento en la movilidad de las personas, priorizamos la comunicación ágil con nuestros clientes y la optimización continua de su experiencia online y offline en Saba. Por ello durante este año 2021, Saba se ha centrado en los siguientes aspectos:

Mejora continua de la oferta digital

Con la puesta en marcha del rediseño de la App de Saba en España, Portugal, Italia y Chile en octubre de 2021, se ofrece un Customer Journey digital más simple y más rico a la vez, se potencia el área privada “My Saba” para que los clientes dispongan de más información online de su relación con la compañía y se introducen nuevos apartados, como “Productos & Servicios” y “Favoritos”, así como la posibilidad de personalizar la Home y varias secciones de la App según las necesidades individuales de cada uno.

Adicionalmente, se han consolidado los productos diseñados para necesidades de “Smart Working” a raíz de la pandemia, destacando especialmente los “Multidía Diurnos”, disponibles online en España, Portugal e Italia y el “Abono Smart Working” en Italia.

Por otro lado, se han mantenido promociones especiales para todas las categorías de abonos que se adquieren online y se han introducido descuentos especiales para los clientes que se han dado de alta en el servicio de pago de rotación por matrícula.

Refuerzo de la apuesta por las redes sociales (RRSS).

Desde mediados del año la Atención del Cliente mediante RRSS se ha internalizado dada la importancia que Saba presta a esta comunicación. Por ello, se monitorizan de manera exhaustiva los reviews que dejan los clientes en los Appstores, respondiendo a todos los mensajes e integrando las sugerencias en el proceso de mejora continua de la App.

Saba cuenta en Facebook con más de 17.000 fans siendo la comunidad más grande del sector en Europa gracias a ofrecer contenidos relevantes. Adicionalmente, en 2021 Saba ha organizado sorteos para ganar abonos de un año, estrechando así la relación con nuestros clientes.

Conocimiento de la satisfacción de nuestros clientes y mejorar su experiencia.

Con la recuperación de la movilidad, se vuelven a poner en marcha los estudios que permiten conocer la satisfacción de los clientes con el objetivo de garantizar una óptima atención al cliente, mejorando el tiempo de respuesta por los diferentes canales, así como su satisfacción y, en definitiva, la imagen de calidad de Saba percibida por los clientes

En esta línea, se ha analizado el funcionamiento del servicio de Atención al Cliente mediante estudios Mystery en España, y como novedad en 2021, en Italia, Portugal y Chile. En el caso de estos 3 países, se analiza la atención a través de email y teléfono, mientras que en España además se contempla la atención a través de Redes Sociales (Whatsapp, Facebook y Twitter).

Desde un punto de vista metodológico, se establecen una serie de escenarios o temáticas que se consideran relevantes, bien porque son las que más volumen generan (por ejemplo interés en cómo reservar una estancia), o bien por tener una importancia coyuntural (por ejemplo tema de los robos). Estos escenarios se establecen tras consultas a los diferentes servicios de Atención al Cliente de cada país, y son los temas o casuísticas por las que realizan las consultas los mystery shoppers, a través de los diferentes canales (comunicaciones encubiertas por parte de los mystery shoppers, en la tabla posterior explicitadas como “auditorías”). En cuanto a la medición, se establecen una serie de indicadores como, por ejemplo, el tiempo de respuesta o si ha resuelto satisfactoriamente la consulta, que inciden sobre la puntuación de la auditoría.

A continuación, se muestran las notas de cada canal y país, así como el número y consultas/auditorías.

RESULTADOS MYSTERY

CANAL	VALORACIÓN GLOBAL RRSS	Nº auditorías	POR CANAL						PAÍS
			WHATSAPP		FACEBOOK		TWITTER		
			Valoración	Nº auditorías	Valoración	Nº auditorías	Valoración	Nº auditorías	
RRSS (WHATSAPP, FACEBOOK Y TWITTER)	53,49	43	57,14	35	50	4	25	4	España

CANAL	VALORACIÓN GLOBAL (4 PAÍSES)	Nº auditorías	PAÍS							
			ESPAÑA		ITALIA		PORTUGAL		CHILE	
			Valoración	Nº auditorías						
EMAIL	64,89	65	67,05	20	76	15	71,73	15	44,06	15
SAC TELEFÓNICO	43,49	65	23,45	20	51,02	15	44,4	15	61,06	15

Por otro lado, se han llevado a cabo encuestas de satisfacción de cliente con el objetivo de medir la satisfacción de los clientes en general, obteniendo indicadores (KPIS) relevantes (satisfacción global, recomendación, intención de volver a contratar, percepción frente a la competencia). El análisis de los resultados cuyo análisis permite identificar mejoras a implementar para ofrecer un mejor servicio.

Adicionalmente, Saba efectúa ejercicios de “Social Listening”, tanto generales, como específicos, como en casos concretos de repunte en incidencias de inseguridad sufrido. El informe global se centra en 4 países (España, Portugal, Italia y Chile).

Las menciones escuchadas en el periodo analizado han llegado a alcanzar una audiencia de 4,4 millones de impactos, sobre todo gracias a las menciones en periódicos on-line (4,2M). El resto del alcance es debido a la buena difusión de las menciones en Twitter (77,6K) y en los blogs (40,8K). Gracias al análisis de términos, comunidades y conversaciones, se detectan cuáles son los temas más debatidos de dichos ámbitos. Así mismo, se analiza el sentimiento (positivo, negativo o neutro) de estas menciones y los hashtags más utilizados. Por último, se detectan los principales autores y conversaciones alrededor de la marca.

Centro de Atención y Control (CAC)

Saba es un Grupo de referencia en áreas como la eficiencia, la innovación tecnológica y la proactividad comercial. En este sentido, nuestro Centro de Atención y Control (CAC) responde de forma transversal a este posicionamiento de la compañía. El CAC tiene como objetivo prioritario el nivel de la atención al cliente, actuando no sólo como un centro de gestión en remoto, sino como un verdadero *Contact Center* con vocación comercial y que permite a Saba aumentar la calidad del servicio a sus clientes.

En 2021 el CAC de Saba ha seguido consolidando su rol de referencia más allá de la gestión remota de los aparcamientos, en la búsqueda permanente de la mejora de la experiencia del cliente. En este sentido, 2021 ha supuesto la continuación del proceso de la internacionalización del CAC iniciada en 2017, y consolidada en los ejercicios anteriores, con 230 aparcamientos conectados de España, Italia, Portugal y Reino Unido (UK), respecto a los 211 aparcamientos que había conectados en 2020. Durante este ejercicio se ha añadido un país más al alcance del CAC culminando con la conexión de 6 aparcamientos de UK, cuyo despliegue se proyectó durante 2020.

En 2021, Saba recibió 150.495 solicitudes (158.744 solicitudes en 2020) relacionadas con la actividad comercial y de Atención al Cliente a través de sus distintos canales de comunicación, en España, Chile, Italia, Portugal y UK. De estas solicitudes, un total de 4.142 corresponden a Quejas y Reclamaciones (3.247 en 2020). Como hito de este año, en cuanto a Atención al Cliente, destaca la internalización de la atención de RRSS. Además, el CAC atendió 1.920.174 llamadas (1.383.118 llamadas en 2020) de interfonía desde los aparcamientos de España, Italia Portugal y UK, lo que representa una media de unas 5.260 llamadas diarias (3.870 llamadas diarias en 2020), solucionando todo tipo de incidencias y operando en remoto, siete días a la semana, 365 días al año.

El incremento en el número de llamadas de interfonía se debe, por un lado, al incremento de perímetro en cuanto a los aparcamientos conectados, así como a la recuperación de la actividad en los aparcamientos. Asimismo, el CAC atendió 16.088 solicitudes (13.704 solicitudes en 2020) relativas a productos vía mail en España. El incremento respecto al año anterior se debe fundamentalmente a la recuperación de actividad en la red y a la consolidación de las ventas de productos online. El CAC no sólo mejora el nivel de Atención al Cliente, sino que ya es un auténtico *Contact Center* con vocación comercial.

El año 2021 ha seguido marcado por la crisis Covid 19. En este sentido, Saba ha dedicado recursos y esfuerzos para garantizar la continuidad del CAC y, por tanto, la continuidad del negocio. Se han consolidado dos proyectos muy relevantes:

1. Implementación del *back up* de la sala del CAC en el aparcamiento de Carlos III, de Barcelona. Esto dota a Saba de dos salas CAC que garantizan, por un lado, el poder trabajar de forma concurrente y organizar diversos equipos CAC “cápsula” y, por otro, la posibilidad de disponer siempre de salas alternativas. Durante todo el 2021 el CAC ha trabajado en paralelo en distintas ubicaciones alternativas.
2. Virtualización de los puestos de trabajo del CAC. Esto ha permitido al equipo del CAC poder teletrabajar y prevenir tanto los problemas de salud derivados de la pandemia, como evitar las restricciones de movilidad debidas a cuarentenas preventivas.

Gracias a estos dos hitos, el CAC ha podido mantener el servicio 24x7 sin necesidad de pararlo o degradarlo en ningún momento y, por tanto, los aparcamientos han podido mantener su actividad y los clientes han seguido siendo atendidos de forma ininterrumpida.

Medidas para la salud y seguridad de los consumidores:

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

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

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

En el apartado de seguridad, Saba implementa de manera continuada una serie de mejoras en la operativa y servicio que se presta desde sus aparcamientos. El refuerzo del personal de seguridad, la instalación de cámaras, la megafonía y la cartelería, además de la revisión de los protocolos de los puntos de contacto con los clientes, son alguna de ellas, junto a un seguimiento personalizado de aquellos casos que requieran de una atención más pormenorizada.

Finalmente, y relacionado con la salud de los consumidores/clientes en el momento histórico que vivimos con un escenario de pandemia, se ha analizado el impacto de la Covid-19 en los distintos espacios, adecuando los aforos, facilitando gel hidroalcohólico e implementando la señalización requerida para asegurar la salud de nuestros clientes, que quedan amparadas por la reciente obtención de certificación en Covid19.

Subcontratación y proveedores:

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

El Modelo de Compras identifica el proceso transversal de Homologar y Evaluar Proveedores por el cual se solicita y valida información de proveedores incorporando información sobre cuestiones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

Dada la situación generada por la Covid-19, Saba ha articulado con sus proveedores las medidas de seguridad y salud requeridas con el fin de asegurar la salud de proveedores, trabajadores y clientes.

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

Dados los requerimientos contractualmente acordados, así como la documentación justificativa requerida a los proveedores periódicamente, Saba no realiza auditorías a proveedores.

5.5 Información fiscal

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

Cifras en miles de euros

	2021	2020
Italia	358	(5.333)
Chile	190	(3.547)
Andorra	129	167
Chequia	(67)	(1.186)
Portugal	(99)	2.429
Eslovaquia	(124)	(153)
Alemania	(416)	(884)
Reino unido	(4.223)	(11.709)
España	(6.925)	(26.672)
	(11.177)	(46.888)

En relación con el impuesto sobre beneficios, en el ejercicio 2021 Saba ha percibido 2.837 miles de euros básicamente por devoluciones del impuesto de beneficios anticipado en ejercicios anteriores. En el año 2020, Saba pagó 2.213 miles de euros en concepto de pagos a cuenta del ejercicio e impuesto de beneficios complementario del ejercicio anterior.

5.6 Metodología de este informe

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Páginas	Criterio de Reporting
Marco de reporting utilizado	4	GRI 102-54
Modelo de Negocio	7	
- Descripción del modelo de negocio		GRI 102-2
- Mercados servidos		GRI 102-6
- Presencia geográfica		GRI 102-4
- Dimensión de la organización		GRI 102-7
- Impactos, riesgos y oportunidades clave		GRI 102-15
Modelo de Negocio		
- Enfoque de gestión	13	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 302-4
- Principales impactos, riesgos y oportunidades	18	GRI 102-15 GRI 102-11
- Contaminación	21	
. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		GRI 103-2 GRI 302-4 GRI 305-5
- Economía circular y prevención y gestión de residuos	21	
. Economía circular		GRI 301-2 GRI 301-3
. Gestión de residuos		GRI 306-2
. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material
- Uso sostenible de recursos	23	
. El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;		GRI 303-1
. Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;		GRI 103-2
. Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables		GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4
- Cambio climático	26	
. Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
. Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;		GRI 102-15 GRI 305-5 GRI 103-2
. Las metas de reducción establecidas		GRI 103-2
- Protección a la biodiversidad	27	No material

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	27	
- Enfoque de gestión	27	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 102-35
- Principales impactos, riesgos y oportunidades	29	GRI 102-15 GRI 102-30
- Empleo	30	
. Número y distribución de empleados por país ,sexo,edad y clasificación profesional		GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 405-1
. Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 102-8
. Promedio anual de contratos indefinidos,temporales y a tiempo parcial por sexo edad y clasificación profesional		GRI 102-8
. Numero de despidos por sexo,edad y clasificación profesional		GRI 401-1
. Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 405-2
. Brecha salarial		GRI 405-2
. Remuneraciones de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad		GRI 202-1 GRI 102-35 GRI 102-36
. Remuneraciones media de consejeros y directivos		GRI 201-3
. Implantación de políticas de desconexión laboral		GRI 103
. Porcentaje de empleados con discapacidad		GRI 405-1b
- Organización del trabajo	37	
. Organización del tiempo de trabajo		GRI 102-8 c
. Absentismo		GRI 403-2
. Medidas para facilitar la conciliación		GRI 401-3
- Seguridad y salud	39	
. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo		GRI 103-2
. Indicadores de siniestralidad		GRI 403-2
- Relaciones sociales	42	
. Organización del dialogo social		GRI 102-43
. Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país		GRI 102-41 GRI 403-1
. Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud		GRI 403-4
. Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación		GRI 103
- Formación	44	
. Políticas implementadas en el campo de la formación		GRI 103-2
. Indicadores de formación		GRI 404-1 GRI 404-2
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	46	GRI 103-2
- Igualdad	47	
. Medidas adoptadas par promover la igualdad de trato y de oportunidades		GRI 103-2
. Planes de seguridad		GRI 103-2
. Medidas adoptadas para promover el empleo		GRI 103-2 GRI 404-2
. La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 103-2
. Políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la		GRI 103-2 GRI 406-1
. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		GRI 103-2

Información sobre el respeto a los derechos humanos	55	
- Enfoque de gestión		GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 412-2
- Principales impactos, riesgos y oportunidades		GRI 102-15 GRI 102-30
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia		GRI 103-2
- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos		GRI 103-2 GRI 102-17 GRI 103-2
- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos		GRI 419-1
- La eliminación del trabajo forzoso obligatorio		No material
- La abolición efectiva del trabajo infantil		No material
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	57	
- Enfoque de gestión		GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 205-2
- Principales impactos, riesgos y oportunidades		GRI 102-15 GRI 102-30
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno		GRI 103-2
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 103-2
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 103-2 GRI 415-1
Información sobre la sociedad	63	
- Enfoque de gestión		GRI 103-2 GRI 103-3
- Principales impactos, riesgos y oportunidades		GRI 102-15 GRI 102-30
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		GRI 413-1 GRU 413-2 GRI 203-2 GRI 102-43
- Acciones de asociación o patrocinio		GRI 102-13
- Gestión de la relación con los consumidores		
. Sistemas de reclamación ,quejas recibidas y resolución de las mismas		GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 418-1
. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores		GRI 103-2 GRI 416-1 GRI 103-3 GRI 308-1
- Subcontratación y proveedores		GRI 407-1 GRI 414-1 GRI 414-2 GRI 308-2
- Información fiscal y transparencia	70 y 13	GRI201-4
Metodología de este informe	71	