

ESTAT
D'INFORMACIÓ NO
FINANCERA

2021

SABA

1	Estat d'informació no financera	4
2	Grup Saba	7
2.1	Política de Saba	8
3	Informació sobre qüestions mediambientals.....	13
3.1	Política de Saba	13
3.2	Riscos identificats	18
3.3	Gestió i compliment mediambiental.....	18
3.3.1	Contaminació	21
3.3.2	Economia circular i gestió de residus	21
3.3.3	Ús sostenible de recursos.....	23
3.3.4	Canvi climàtic	26
3.3.5	Protecció a la biodiversitat.....	27
4	Informació sobre qüestions socials i relatives al personal.....	27
4.1	Política de Saba	27
4.2	Riscos identificats	29
4.3	Gestió i compliment social	30
4.3.1	Ocupació.....	30
4.3.1.1	Empleats per tipus de contracte	31
4.3.1.2	Nombre d'acomiadaments.....	32
4.3.1.3	Remuneracions mitjanes.....	33
4.3.1.4	Bretxa salarial.....	34
4.3.1.5	Remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	35
4.3.1.6	Remuneració mitjana dels consellers.....	35
4.3.1.7	Implantació de mesures de desconnexió laboral.....	36
4.3.1.8	Treballadors amb discapacitat	37
4.3.2	Organització de la feina.....	37
4.3.2.1	Organització del temps del treball	37
4.3.2.2	Nombre d'hores d'absentisme	38

4.3.2.3	Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació	38
4.3.3	Seguretat i salut.....	39
4.3.4	Relacions socials.....	42
4.3.5	Formació.....	44
4.3.6	Accessibilitat.....	46
4.3.7	Igualtat	47
5	Govern corporatiu	50
5.1	Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	51
5.2	Gestió de riscos	52
5.3	Ètica i integritat	55
5.3.1	Informació sobre el respecte dels drets humans.....	55
5.3.2	Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	57
5.3.2.1	Principals polítiques	57
5.3.2.2	Principals riscos	59
5.3.2.3	Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre.....	62
5.4	Relacions amb els grups d'interès	63
5.5	Informació fiscal	70
5.6	Metodologia d'aquest informe	71

1 Estat d'informació no financera

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

En l'elaboració d'aquest EINF s'ha tingut en compte allò que s'estableix a la Guia per a l'elaboració de memòries de sostenibilitat de la *Global Reporting Initiative* (Estàndards GRI).

També s'hi han aplicat els principis de comparabilitat, fiabilitat, materialitat i rellevància que recull la Llei 11/2018, de 28 de desembre de 2018, d'informació no financera i diversitat:

- Criteri de comparabilitat: L'organització informant ha de seleccionar, recopilar i comunicar la informació de manera coherent. La informació comunicada ha de presentar-se d'una manera que permeti als Grups d'interès analitzar els canvis en el rendiment de l'organització i que fonamenti l'anàlisi relativa a altres organitzacions.

En aquest sentit, a l'hora d'interpretar els indicadors i les seves variacions, cal tenir en compte l'impacte generat per la pandèmia de la COVID-19 en l'activitat i les mesures adoptades pel Grup. Per aquest motiu, s'inclouen els aclariments necessaris en els casos requerits.

- Criteri de fiabilitat: L'organització informant ha de reunir, registrar, recopilar, analitzar i comunicar la informació i els processos utilitzats per preparar l'informe, de manera que puguin ser objecte de revisió i que estableixin la qualitat i la materialitat de la informació.
- Criteri de materialitat i rellevància: L'informant ha de tractar temes que: reflecteixin els impactes significatius econòmics, ambientals i socials de l'organització informant; influeixin substancialment en les valoracions i decisions dels Grups d'interès.

Així mateix, per elaborar l'EINF, per tal d'identificar els assumptes més rellevants que cal informar, Saba ha pres en consideració estudis comparatius, referents sectorials i enquestes fetes en exercicis anteriors.

En aquest sentit, en aquest informe s'ha donat resposta a tots aquells aspectes requerits per la Llei 11/2018. Pel que fa als indicadors relatius a la protecció de la biodiversitat, cal assenyalar que no és un assumpte rellevant per al Grup, pel fet que la seva activitat no es desenvolupa en espais sensibles a aquest aspecte.

El juny de 2020 es va publicar el Reglament (UE) 2020/852 del Parlament Europeu i del Consell, relatiu a l'establiment d'un marc per facilitar les inversions sostenibles. És l'anomenat "Reglament de Taxonomia", la finalitat del qual és establir els criteris per determinar si una activitat econòmica es considera mediambientalment sostenible a l'efecte de fixar el grau de sostenibilitat mediambiental d'una inversió. La Taxonomia europea defineix tres criteris: a) contribuir de manera substancial a la mitigació del canvi climàtic o a l'adaptació a aquest; b) no causar dany significatiu als altres quatre objectius ambientals (ús sostenible i protecció dels recursos hídrics i marins; transició cap a una economia circular; prevenció i control de la contaminació; protecció i recuperació de la biodiversitat i els ecosistemes); c) complir unes salvaguardes mínimes relatives al compliment de normes internacionals en matèria de drets humans.

D'altra banda, el desembre de 2020, els Estats membres van aprovar el Reglament Delegat (UE) 2021/2139 de la Comissió, que estableix els criteris tècnics per determinar quines activitats econòmiques contribueixen als objectius climàtics o els perjudiquen. No obstant això, la Taxonomia està centrada en aquelles activitats que podrien contribuir a la mitigació o adaptació al canvi climàtic, sent previsible en els propers mesos el desenvolupament complementari quant a quines activitats són significativament perjudicials i quines activitats són "neutres"; és a dir, que no suposin un impacte rellevant, ni negatiu ni positiu, en matèria mediambiental.

Sobre aquesta base, una activitat com ara la de gestió i explotació d'aparcaments pot no estar inclosa (actualment) en la Taxonomia, però això no significa que aquesta activitat sigui necessàriament insostenible. En espera d'aquests desenvolupaments complementaris, no reflectint-se encara quin percentatge de les seves activitats generadores d'ingressos (o de les seves inversions) són "elegibles" segons la Taxonomia, en els apartats següents d'aquest EINF, el Grup Saba posa de manifest la seva alineació amb els objectius de sostenibilitat mediambiental, com a avenç de la implementació de la Directiva d'Informes de Sostenibilitat Corporativa (CSRD) per a l'any fiscal 2023: contribuir a un o més dels objectius ambientals; no danyar significativament qualsevol altre objectiu ambiental i complir les salvaguardes socials mínimes.

A més, per mitjà de l'EINF, Saba té l'objectiu d'informar de qüestions socials i de govern corporatiu.

A l'efecte d'aquest EINF, el perímetre de report coincideix amb el dels Comptes Anuals i l'Informe de Gestió consolidat per a l'exercici conclòs el 31 de desembre de 2021.

2 Grup Saba

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

El 2021, el Grup és present a 9 països d'Europa (Espanya, Itàlia, Portugal, Regne Unit, Alemanya, República Txeca, Eslovàquia i Andorra) i a Amèrica Llatina (Xile), amb un equip humà format per 2.099 persones (2.068 persones el 2020), i gestiona 1.051 aparcaments (1.155 el 2020), amb un total de 382.471 places (387.379 el 2020) a 179 ciutats (182 el 2020).

Saba canalitza els seus esforços per adaptar l'aparcament a les necessitats dinàmiques de mobilitat dels clients i de les ciutats, partint de la consideració de l'aparcament com un *hub* de serveis de mobilitat, de persones i mercaderies, fonamentat en les bases següents:

- La tecnologia com a element clau per desenvolupar productes nous i impulsar l'eficiència en la gestió de les operacions.
- La transformació comercial per tal de millorar els serveis i donar així respostes, presents i futures, als clients.
- La qualitat de servei com a element essencial, col·locant sempre el client al centre
- L'eficiència operativa, amb la millora contínua, les inversions en digitalització i tecnologia, les economies d'escala per la major dimensió i aprofitament de les sinergies de millors pràctiques que s'aconsegueixen en tots els països en què té presència Saba.
- El creixement i el desenvolupament, sempre amb selectivitat i rigor, per garantir el futur del Grup.
- I, finalment, una voluntat decidida i compromesa amb els objectius ODS 2030 i, en particular, amb el medi ambient i la sostenibilitat, l'acció social i el bon govern corporatiu, reiterant el nostre compromís amb els territoris on som presents.

Missió, visió i valors

Saba s'inspira i es fonamenta en la seva missió, visió i valors per establir els principis orientadors de gestió de tot el Grup.

- Missió: Donar resposta a la necessitat de mobilitat sostenible, oferint capacitat d'aparcament i serveis complementaris al client.
- Visió: Ser líder internacional en el sector dels aparcaments i serveis a la mobilitat sostenible, referent en qualitat de servei, innovació i tecnologia.
- Valors: Els valors indicats reflecteixen la manera d'actuar de Saba



2.1 Política de Saba

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

La manera de treballar de Saba és un projecte compartit de compromís traduït en servei al client, implicació i responsabilitat amb els territoris en què opera i ser part activa en el progrés de les ciutats. Tot això, juntament amb la identitat de marca, els aspectes socials i ètics, conformen els elements diferenciadors de Saba. El full de ruta que marca l'estratègia de sostenibilitat està alineada actualment amb els estàndards GRI.

La creació de valor per a la societat és una prioritat per a Saba. Per aquest motiu, s'esforça per mantenir una estratègia de sostenibilitat sòlida i gestionar de manera idònia els aspectes més rellevants de caràcter econòmic, ambiental i social. Des de l'any 2015, Saba és membre del Pacte Mundial de les Nacions Unides. És la iniciativa voluntària més important en matèria de responsabilitat social corporativa al món, amb més de 15.400 entitats a 164 països.

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

La innovació social i el desenvolupament formen part de l'ADN de Saba, de manera que el compliment d'aquests objectius és la millor manera d'assegurar el compromís i l'actuació del Grup com a actor socialment responsable.

Tal com s'ha anat explicant en els apartats anteriors, l'activitat de Saba es desenvolupa tenint en compte especialment els objectius que concerneixen a l'acció pel clima, en la línia de les accions per combatre el canvi climàtic i els seus efectes; les ciutats i comunitats sostenibles, amb el desenvolupament de solucions en l'àmbit de la mobilitat urbana; i la innovació, millora i tecnologia de les infraestructures.

Activitat

Dins la visió de l'aparcament com a *hub* de serveis de mobilitat per a persones i mercaderies, la resposta de Saba per donar suport a aquesta mobilitat sostenible i eficient és el concepte "Smart Parking", amb l'oferta més àmplia de serveis de mobilitat a les persones, amb tecnologia, innovació i estratègies comercials intel·ligents per facilitar la millor resposta possible a les necessitats dels nostres clients.

L'objectiu de Saba és esdevenir un operador europeu líder en el servei públic de la mobilitat urbana i la gestió d'infraestructures gràcies a un creixement continu, selectiu i sostenible. De la mateixa manera, consolidar la visió de l'aparcament com a *hub* de serveis de mobilitat, sostenible i eficient (Smart Parking), amb els serveis següents:

- Utilització de dispositius OBEs a Espanya (Via T), a Xile (TAG), a Itàlia (Telepass) i a Portugal (Via Verde) per a l'accés, la sortida i el pagament, així com el cobrament amb tecnologia QR. D'aquesta manera, Saba aconsegueix que l'experiència del client pugui ser "frictionless"; és a dir, simple i fàcil, sense obstacles, gràcies a la tecnologia, així com evitar l'emissió dels tiquets, estalviant-ne la impressió i el paper.
- Tecnologia de lectura de matrícula, llançada el 2021 i que permet el nou servei d'accés, sortida i aparcament simplement amb la lectura de la matrícula, i amb els mateixos avantatges que ofereixen els OBEs.
- E-commerce dels productes de l'aparcament als webs i a les aplicacions actualitzats i desplegats en els diversos països on opera Saba.
- Gestió a través del Centre d'Assistència i Control (CAC) i centres similars que milloren el nivell d'atenció al client, actuant no només com un centre de gestió a distància amb més de 300 aparcaments d'Espanya, Itàlia, Portugal, Xile i, recentment, del Regne Unit, sinó també com un autèntic "Contact Center" amb vocació comercial i de servei als nostres clients.
- Recàrrega elèctrica gràcies a la dotació d'infraestructura en els nostres aparcaments iniciada a finals del 2018 a Espanya, amb inversió pròpia, aprofitant les subvencions i compartint el projecte amb un soci estratègic de l'àmbit de l'energia com a gestor del servei a Espanya. La implantació d'aquest projecte és fidel reflex de la importància estratègica que atorga Saba a l'acompanyament del desenvolupament del cotxe elèctric en el marc de la mobilitat sostenible, atès que la infraestructura de recàrrega elèctrica és un facilitador del seu desplegament.

Avui dia, Saba disposa de més de 400 punts de recàrrega elèctrica en tot el Grup (Espanya, Regne Unit, Portugal, Xile i Itàlia), combinant la càrrega ràpida per a la rotació, la semiràpida per als abonats i la ultraràpida en aquells aparcaments en què disposa de potència.

- Possibilitat de recollida de les compres d'*e-commerce* per part dels ciutadans mitjançant la instal·lació dels lockers, o taquilles intel·ligents, ubicats en els aparcaments i amb accés 24/7.
- Saba dona resposta a les noves necessitats derivades de l'*e-commerce* i de la microdistribució, no només mitjançant lockers, sinó també convertint la xarxa d'aparcaments en una xarxa de mini-hubs de microdistribució de proximitat. Amb això, els nostres aparcaments es transformen en petits magatzems que permeten una distribució sostenible i una millora de l'eficiència en els lliuraments, amb mitjans de micromobilitat personal de repartiment i amb logística nocturna d'entrada a la ciutat. Saba ha treballat des de fa temps en aquesta direcció: avui dia hi ha 9 minicentres de distribució ubicats a la xarxa d'aparcaments de Bamsa a Barcelona, afavorint aquesta distribució 100% sostenible.

Estratègia de creixement sostenible

En l'àmbit de l'estratègia de creixement de Saba, cal destacar que la base principal del negoci està regulada per contractes de concessió, amb una vida limitada. En aquest sentit, actualment la vida mitjana dels contractes de Saba és de 21 anys (20 anys el 2020), garantint, per tant, el futur de l'empresa, però amb la voluntat de seguir treballant per incorporar nous contractes i incrementar aquesta mitjana. La clau és, per tant, treballar a curt termini, però sense oblidar el llarg termini, intentant renovar les concessions i intentant aconseguir noves operacions, ja siguin concessions o qualsevol altre tipus de contractació. Saba entén que els aparcaments madurs aporten la base per finançar les noves inversions en aparcaments, que trigaran més temps a rendibilitzar-les, completant un cercle virtuós.

De la mateixa manera, les economies d'escala i una dimensió més gran en el sector d'aparcaments afavoreixen una millor posició competitiva, millor capacitat de resposta davant de noves necessitats comercials i més eficiència en la gestió de les operacions i en les inversions en tecnologia. El 2021, Saba ha seguit tancant operacions als països on és present, tant amb l'adquisició d'aparcaments com amb l'adjudicació de contractes de concessió o de gestió, per bé que la prioritat ha estat centrar-se en aquests últims, mantenint així la voluntat de creixement.

Confirmant aquesta visió, i en la seva voluntat de seguir ampliant l'oferta de mobilitat i de formar part de la solució per reduir la contaminació i la congestió viària de les ciutats, el 2021 Saba ha entrat en l'accionariat de l'operador Geever, especialitzat en la distribució d'última milla, apostant clarament per un nou model de distribució de proximitat sostenible.

Amb aquesta operació, Saba dona continuïtat al model d'aparcament que impulsa des de fa anys: hubs de serveis de mobilitat sostenible que aprofiten les localitzacions estratègiques en els centres de les ciutats, la seva capil·laritat i el seu servei ininterromput per treballar com un agent integrat en la política i en la cadena de la mobilitat de persones (vehicle elèctric, ús compartit, mobilitat unipersonal...), i també de mercaderies (lockers, microhubs d'última milla).

El model de repartiment de Geever consisteix en una xarxa de microhubs de distribució, que cobreixen tota la ciutat amb un radi de 750 metres i l'entrada nocturna de les mercaderies a la ciutat, reduint així la congestió i la contaminació associada, i en la distribució de proximitat. Aquesta distribució es fa amb vehicles sostenibles i unipersonals i gràcies a repartidors del barri amb coneixement de la zona i dels seus veïns, atès que viuen allà. A més, el model de negoci de Geever incorpora accions d'integració de col·lectius en risc d'exclusió social.

Aquest model de proximitat de Geever inclou l'ús dels aparcaments com a infraestructures que fan de hubs de distribució i que aporten com a valor afegit la disponibilitat 24/7, la cobertura capil·lar de tota la ciutat, operacions nocturnes sense sorolls molestos i sense ocupació de l'espai públic i la integració de l'operació logística, amb la màxima eficiència operativa i la recàrrega elèctrica de vehicles.

Actualment, Geever opera a Barcelona en 39 punts, dels quals 17 són aparcaments públics (Saba, Bamsa i BSM) i 22, trasters, amb la previsió en un futur de consolidar una xarxa basada fonamentalment en aparcaments.

Gestió de la pandèmia de la COVID-19

El 2021, Saba ha seguit operant en un entorn d'inestabilitat global, monitorant l'impacte de la pandèmia i els seus efectes sobre l'activitat econòmica i el negoci mateix, amb l'objectiu principal de recuperar la normalitat a tots els nivells. Aquest objectiu incorpora alguns eixos com ara, en el marc extern, la flexibilització de les mesures restrictives tant en l'àmbit de la mobilitat com en el de l'activitat econòmica; i en l'intern, les polítiques comercials, mitjançant l'adequació de productes, recuperació d'abonats i impuls als nous canals digitals, així com la cerca de noves oportunitats en el mercat, fixant objectius de desenvolupament específics per a cada país.

El 2021, el Grup ha mantingut les mesures de control de despesa i de les inversions ja aplicades el 2020 des de començaments de la crisi sanitària, amb una monitorització continuada, prioritzant aquelles inversions no diferibles i amb afectació directa a l'operativa d'aparcaments. I, en aquest mateix capítol de gestió operativa, Saba ha continuat donant resposta a aquesta situació excepcional implementant una sèrie de mesures, com ara la gestió remota de les infraestructures via CAC.

A més, el Grup ha posat en marxa iniciatives de negoci estratègiques com el llançament del pagament per matrícula en rotació o la renovació de l'ampliació de productes i serveis *e-commerce* del web de negoci i l'aplicació de Saba, entre d'altres.

Addicionalment, el 2021 Saba ha rebut 1.822 milers d'euros (2.372 milers d'euros el 2020) bàsicament en concepte d'ajuts o compensacions gràcies als diversos mecanismes habilitats en cada país com a resposta a la crisi creada per la pandèmia de la COVID-19.

Amb una mirada que va més enllà del 2021, Saba es manté atenta als fons de recuperació impulsats per la Unió Europea per a l'ajuda a la reconstrucció de l'Europa post COVID-19; una Europa que serà més ecològica, digital i resilient. En línia amb els esforços del Grup en la promoció de l'ús del vehicle elèctric, els principals projectes es troben dins l'àmbit de la recàrrega elèctrica, a banda d'altres que tenen l'aparcament com a eix central, com ara la microdistribució urbana (última milla) o el disseny de plataformes de mobilitat, entre d'altres. I tots aquests desafiaments hauran d'abordar-se, com no pot ser d'una altra manera, mantenint com a eix primordial la gestió de la seguretat i la salut de tots els professionals de Saba, aplicant per a això mesures de prevenció i control en tots els països on opera.

3 Informació sobre qüestions mediambientals

3.1 Política de Saba

Saba, com a gestor d'aparcaments i zones regulades en la via pública, té com a objectiu principal oferir als seus clients un servei de qualitat integrant criteris de desenvolupament sostenible que garanteixin una adequada gestió dels recursos, una protecció de l'entorn i que responguin a la demanda de la societat.

Per fer-ho, Saba desenvolupa les activitats millorant l'eficiència energètica, assegurant la gestió dels residus i fomentant el desenvolupament sostenible sempre dins el marc legal vigent, les seves pràctiques de responsabilitat social corporativa i complint els compromisos que es puguin establir amb l'objectiu de minimitzar l'impacte ambiental que pugui generar l'activitat de Saba.

La política mediambiental de Saba constitueix el nucli del sistema de gestió mediambiental, ja que es tracta d'una declaració pública i formal per part de l'alta direcció sobre les intencions i principis d'acció en relació amb la protecció del medi ambient. És propòsit del Grup, en el desenvolupament de la millora contínua, intensificar la gestió ambiental que s'ha dut a terme, invertint part dels seus recursos en el manteniment i la renovació de les instal·lacions, així com fent un programa continu de formació per als empleats i empleades per tal d'assegurar un alt grau de sensibilització mediambiental que repercuteixi directament en la qualitat del servei que ofereix Saba als clients. La Direcció de Saba es compromet a revisar aquesta política periòdicament, adaptant-la a noves exigències que puguin aparèixer i difonent-la entre tots els empleats, empleades i contractistes, i també posant-la a disposició dels clients i de la resta de la societat.

Saba incorpora el canvi climàtic com a part de la seva estratègia empresarial, impulsant iniciatives que contribueixin a avançar en la transició ecològica i cap a una economia baixa en emissions de carboni.

A Saba es monitoren els impactes ambientals i s'han dissenyat els controls operacionals adients per reduir-ne l'efecte nociu. Així mateix, es disposa de plans d'actuació per mitigar els efectes ambientals provocats per l'ocurrència d'esdeveniments catastròfics.

El Grup es compromet amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'ONU (ODS) i treballa per aconseguir que les ciutats siguin més inclusives, segures, resilents i sostenibles (Objectiu 11, Ciutats i comunitats sostenibles) i en l'adopció de mesures per combatre el canvi climàtic i els seus efectes (Objectiu 13, Acció pel Clima).

La Direcció de Persones i Organització i la Direcció Tècnica, amb la col·laboració de la resta de direccions, impulsen conjuntament la política mediambiental de Saba i gestionant la implantació de noves normatives, l'obtenció de certificacions i la posada en marxa d'accions de sensibilització i formació. Addicionalment, Saba, amb el seu mapa de processos, implementa en tots els procediments atributs de medi ambient i eficiència energètica.

a) Sistema de Gestió Energètica i Certificació

Saba té implementat un Sistema de Gestió Energètica que està integrat en el seu Sistema Integrat de Gestió (SIG) que, amb un enfocament sistèmic del Grup i els seus processos, integra al seu torn els aspectes relatius a diverses normatives ISO de referència. Aquest sistema està certificat en Qualitat (ISO 9001), Seguretat i Salut Laboral (ISO 45001), Medi Ambient (ISO 14001) i Eficiència Energètica (ISO 50001) a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile, i està previst que s'implanti a curt-mitjà termini a la resta dels països, començant pel Regne Unit.

b) Formació i sensibilització

Saba treballa contínuament en la transformació digital dels seus processos i ha implementat un pla de formació híbrid, tant presencial com d'e-learning, que permet formar i sensibilitzar tots els col·laboradors i col·laboradores.

Durant el 2021, Saba ha seguit fent campanyes de sensibilització dirigides a promoure conductes més sostenibles i respectuoses amb el medi ambient, com ara:

- Sensibilització en la gestió de residus. *Projecte Residus ZERO*
- Campanya informativa El nostre Codi Ètic – Protecció del medi ambient
- Formació i sensibilització en matèria de sostenibilitat i eficiència energètica
- Celebració del Dia Mundial del Medi Ambient
- Formació en Protocols d'Emergència
- Elaboració i presentació d'una guia per reduir l'impacte ambiental en campanyes fora de línia (materials gràfics: cartelleria promocional, fullets i altres elements singulars)

c) Monitorització de les instal·lacions

Saba disposa d'una àrea específica de Serveis, Subministraments i Eficiència Energètica, en l'àmbit de la Direcció Tècnica, des de la qual s'impulsen i implementen diverses mesures per tal d'assegurar una gestió energètica òptima.

Per fer-ho, Saba disposa d'un sistema de control i gestió dels consums que permet monitorar les instal·lacions mitjançant sistemes més eficients, i disposa també de la implantació d'un sistema de recompte energètic i d'anàlisi de les característiques de l'energia subministrada, especialment l'elèctrica.

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

Aquest objectiu, ja emprès a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile, té prevista la seva extensió en un futur a la resta dels països del Grup els propers anys.

Els principals beneficis/característiques d'aquest sistema de control i gestió:

- Monitorització en temps real dels paràmetres de gestió: Consum, potència instantània, intensitat, voltatge i cosinus de phi (reactiva)
- Registre de l'energia diària, mensual i anual consumida (kWh) per aparcament
- Registre de les tendències de consums diaris, setmanals, mensuals i estacionals
- Anàlisi dels desviaments per determinar mesures correctores
- Identificació de les tensions i intensitats per fase

d) Estalvi energètic

Saba impulsa i implementa diverses accions per tal d'incidir directament en l'estalvi del consum elèctric i s'està treballant per fer-ho extensible a la resta de països a curt-mitjà termini.

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

Aquestes accions ja estan implementades a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile, i s'està treballant per fer-ho extensible a la resta de països a curt-mitjà termini.

e) Disseny de les instal·lacions

Saba disposa d'un llibre d'especificacions constructives tant per als aparcaments de nova construcció com per a les adequacions parcials. Aquest llibre s'actualitza periòdicament incorporant-hi millores que incideixen en el comportament energètic, l'estalvi dels consums i el canvi climàtic.

f) Mobilitat sostenible i reducció d'emissions

Saba aposta fermament per la mobilitat sostenible amb la instal·lació de places de vehicles elèctrics a disposició dels clients, tant en càrrega convencional com en càrrega ràpida, de gestió pròpia o de tercers, arribant a acords per a la instal·lació de supercarregadors en algun dels nostres aparcaments, a Espanya.

El 2022 està previst també signar un acord per instal·lar carregadors a Itàlia, ampliant l'oferta de carregadors per a vehicles elèctrics del Grup.

Al seu torn, aposta també per habilitar places per a un altre tipus de vehicles elèctrics com ara bicicletes, motos i patinets, així com potencials col·laboracions amb empreses de cotxe multiusuari (car sharing).

Saba també promou el reemplaçament dels vehicles de flota pròpia per alternatives més eficients, inclosos els vehicles elèctrics, sempre que sigui possible. Des de l'any 2018, tots els vehicles nous de servei a Espanya són elèctrics. Al seu torn, el 2021 s'han dut a terme accions per fomentar la reducció de les emissions de la flota al Regne Unit, Xile i Portugal.

g) Distribució d'última milla

El transport de mercaderies contribueix notablement al trànsit, congestió i emissió de gasos contaminants en els nuclis urbans. La descarbonització del sector de la logística passa no només per la renovació i modernització de les flotes, sinó per la transformació de la distribució d'última milla. Conscient d'això, Saba confirma la voluntat de seguir ampliant l'oferta de mobilitat i convertir els seus aparcaments en hubs de serveis de mobilitat sostenible i peces fonamentals en la mobilitat de persones i de mercaderies.

Amb l'entrada de Saba en l'accionariat de l'operador Geever el 2021, tal com s'ha explicat abans, Saba reforça la seva presència i influència en l'ecosistema de la distribució de proximitat, gràcies a un model que inclou l'ús dels aparcaments com a infraestructures claus. Alhora, això dona lloc a un servei més sostenible i baix en emissions.

3.2 Riscos identificats

Tal com s'ha explicat abans, l'impacte mediambiental més gran de Saba, corroborat pel càlcul de la petjada de carboni, és el derivat del consum energètic (Abast 2). En aquest sentit, Saba ha implementat les accions esmentades en aquest capítol per tal de reduir el consum energètic i, en la seva mesura, mitigar el canvi climàtic.

Amb la implantació dels sistemes de gestió ISO 14001 i ISO 50001, es duen a terme auditories de seguiment pel que fa al compliment mediambiental i de gestió energètica. Fins avui no s'ha rebut cap multa sobre temàtica mediambiental.

Saba té subscrites pòlisses de responsabilitat civil mediambiental que donen cobertura als danys mediambientals, defensa jurídica, costos de neteja i danys a tercers.

Els riscos descrits estan recollits dins el mapa de riscos de Saba.

3.3 Gestió i compliment mediambiental

Saba, com a empresa responsable i compromesa amb el medi ambient, treballa per incorporar les millors pràctiques de gestió i per fer un bon ús dels recursos disponibles.

L'activitat del Grup genera impactes ambientals que cal mitigar i minimitzar. En les dades recollides no s'ha considerat en aquest apartat la filial andorrana, atès que es considera immaterial.

Tot seguit es descriuen les diverses accions que s'han dut a terme per tal de mitigar i minimitzar aquest impacte:

Procediments d'avaluació o certificació

Saba disposa d'un sistema Integrat de Gestió (SIG) que recull els procediments d'avaluació i control relatius a les normatives ISO de referència en què Saba està certificada.

El 2021, s'han renovat les certificacions ISO 14001:2015 de Medi Ambient a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile, i ISO50001:2011 d'Eficiència Energètica a Espanya, Itàlia i Portugal, a les quals s'ha afegit la recent obtenció de la certificació a Xile.

Està prevista la seva extensió a la resta de països, segons el que es recull a l'apartat de polítiques de medi ambient.

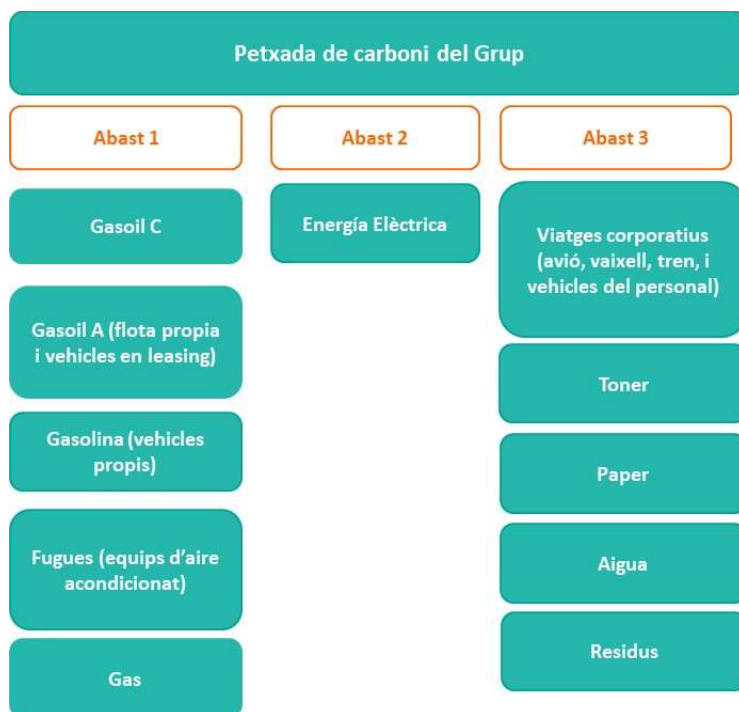
Aplicació del principi de precaució

El Grup s'enfronta a diverses situacions operacionals que, una vegada que sorgeixin, poden evolucionar de manera molt diferent en funció de les circumstàncies específiques i de la gestió que se'n faci. En cas que es produeixi, Saba disposa d'un Pla de Gestió de Crisi i Continuitat de Negoci en què es recullen uns protocols específics. Es tracta d'una eina que permet anticipar-nos i estar preparats per donar una resposta ràpida i ordenada a qualsevol contingència.

En cas d'una situació crítica adversa, els procediments especifiquen com s'ha de notificar, avaluar i escalar internament per tal d'activar l'organització, coordinar les accions de comunicació interna i externa, i desplegar les mesures de suport i els recursos extraordinaris necessaris.

Mesurament de la petjada de carboni

Saba, per conèixer el seu impacte mediambiental, identificar línies de mitigació i fer partícips els seus grups d'interès, calcula i verifica cada any la petjada de carboni de la seva activitat organitzant les fonts emissores en abastos, partint del grau d'incidència que hi pot tenir l'activitat.



El càlcul¹ d'emissions dels dos últims anys en cadascun dels abastos és el següent:

Any	EMISSIONS		
	Emissions Abast 1 (tCO2eq)	Emissions Abast 2 (tCO2eq)	Emissions Abast 3 (tCO2eq)
2020	444	8.753	267
2021	1.407	8.774	175

Tenint en compte aquesta tipologia d'emissions:

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

El resultat del càlcul de les emissions globals el 2021 és de 10.356 tCO2eq, xifra que suposa un increment d'un 9% respecte de l'any anterior. En els pròxims punts s'exposen els principals motius d'aquestes variacions.

¹ No s'hi han inclòs dades d'activitat (consums) de Geever

L'impacte mediambiental més gran dels serveis que presta Saba és el que es deriva del consum energètic (Abast 2), que representa enguany el 86% de les emissions del Grup, xifra que suposa un descens de gairebé 8 punts respecte de l'exercici anterior. I encara que les emissions d'aquesta tipologia es mantenen, les emissions de l'Abast 1 van augmentar gairebé 1.000 tCO₂eq el 2021, principalment per l'increment del consum de gasolina per a flota, a Espanya, Itàlia i Portugal, després d'un 2020 amb desplaçaments molt limitats per les restriccions i mesures sanitàries aplicades.

La intensitat de les emissions, calculada en funció de la ràtio entre emissions i nombre de places d'aparcament, és de 52,23 kg Co₂/plaça per al 2021, un 9% superior a la del 2020, d'acord amb l'increment en la petjada de carboni esmentada abans.

3.3.1 Contaminació

Saba treballa per dotar les ciutats de les infraestructures per albergar nous models de mobilitat urbana. El 2021 hem ampliat la nostra oferta de mobilitat per formar part de la solució en la reducció de la contaminació i de la congestió viària a les ciutats, tal com es detalla en apartats anteriors.

Per mitjà de l'aposta per convertir l'aparcament en un hub de la mobilitat, però sobretot d'un espai dinàmic i connectat on es concentren nous usos més enllà del que ha tingut tradicionalment el sector de l'aparcament, com l'ús compartit o la microdistribució d'última milla. A més, l'entrada en l'accionariat de Geever mostra la clara aposta del Grup per minimitzar la contaminació a les ciutats amb el model de microdistribució d'última milla.

D'altra banda, ni la contaminació acústica ni la lumínica es consideren aspectes significatius en l'activitat del Grup. En qualsevol cas, complint la legislació vigent a Xile, Saba fa avaluacions anuals de sorolls, els mesuraments dels quals no superen els límits legals (laborals i medi ambient) fixats pel regulador xilè.

3.3.2 Economia circular i gestió de residus

Saba gestiona en tots els seus països els residus perillosos i no perillosos d'acord amb la llei vigent en cada jurisdicció.

La direcció tècnica s'encarrega de fer les retirades de residus perillosos amb la freqüència de la normativa vigent en cada país per mitjà d'un gestor autoritzat. El gestor proporciona la documentació requerida per la llei.

Per als residus considerats no perillosos, entre els quals destaca fonamentalment el paper, s'emmagatzemen en les ubicacions disposades a aquest efecte fins a la seva retirada. Una empresa homologada retira, almenys un cop l'any, aquest tipus de residus, bé per valoritzar si fos possible o bé per destruir-lo. Les retirades es fan conjuntament amb les retirades de residus perillosos i seguint les mateixes directrius.

Les iniciatives implantades en matèria de residus perillosos i no perillosos incideixen tant en una gestió més eficient com en la disminució dels residus totals que cal tractar.

Any	RESIDUS PERILLOSOS GESTIONATS								
	CER 150202 ABSORBENTS (kg)	CER 130502 FANGS DE SEPARADORS AIGUA/SUBSTÀ NCIES OLIOSES	CER 160504 AEROSOLS (kg)	CER 080317 COMPONENTS I EQUIPS REBUTJATS (kg)	CER 140602 DISSOLVENTS USATS (kg)	CER 200121 FLUORESCENTS (kg)	CER 200133 PILES I ACUMULADORS (kg)	CER 080111 PINTURES, VERNISOS, TINTES I RESIDUS ADHESIUS	CER 150110 RESIDUS QUÍMICS BARREJATS
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

Residus perillosos gestionats i el seu tractament

El 2021 s'han fet menys retirades que el 2020 tant en absorbents, fangs, aerosols i dissolvents.

En la millora de la gestió de residus perillosos (CER 130502), destaca la instal·lació de trapes d'escorrentia per capturar fuites d'hidrocarburs al Regne Unit. Addicionalment, el Regne Unit disposa d'un pla d'inspecció i control de les trapes d'escorrentia per evitar desbordaments o bloquejos.

D'altra banda, s'ha produït un increment en les recollides de fluorescents, piles i acumuladors, en part per la substitució a Xile de lluminàries antigues per elements LED, molt més eficients energèticament.

Al seu torn, amb motiu de l'augment progressiu de la presència i activitat normal a les oficines d'Espanya, s'han generat més residus del tipus pintures, vernissos, tintes i residus adhesius.

Any	RESIDUS NO PERILLOSOS GESTIONATS			
	CER 200101 PAPER I CARTRÓ (kg)	CER 200301 RESIDUS BARREJA (kg)	CER 160103 RESIDUS DE CONSTRUCCIÓ I DEMOLICIÓ (kg)	CER 200136 RESIDUS ELÈCTRICS I ELECTRÒNICS (kg)
2020	37.030	5.365	3.741	4.342
2021	37.704	15.206	743	5.846

Tipus de residus no perillosos gestionats

L'increment considerable dels Residus Barreja (CER200301) és degut principalment al fet que la República Txeca i Eslovàquia han registrat per primera vegada dades d'aquest tipus de residus el 2021, cosa que ha suposat el 55% dels kg d'aquesta classe de residus i el 85% de l'increment global registrat. A més, Espanya i Xile han incorporat més informació de Residus Barreja. En el cas d'Espanya, s'ha incrementat el nombre de centres d'explotació amb registre de dades respecte del 2020. Pel que fa a Xile, les actuacions dutes a terme a Plaza Ciudadanía han implicat la retirada de material pesant, com ara portes metàl·liques vidrades i mobiliari.

El descens significatiu de residus de construcció i demolició (CER 160103) és degut principalment al descens d'adequacions constructives a Espanya.

D'altra banda, la renovació d'aparells electrònics i il·luminació més eficient ha generat un increment dels residus elèctrics i electrònics (CER 200136). També s'han incrementat les recollides d'aparells electrònics obsolets que es trobaven en els aparcaments, afavorit per una neteja més exhaustiva dels magatzems a Espanya que guardaven el material rebutjat.

3.3.3 Ús sostenible de recursos

És un ferm propòsit de Saba implementar accions que minimitzin les emissions de CO2 derivades de l'activitat, com ara l'optimització i la millora dels processos, l'adquisició de productes i serveis energèticament eficients i sostenibles, i el disseny d'instal·lacions que millorin l'acompliment energètic i que, com a conseqüència, impactin en la disminució de la despesa.

Tot seguit es detallen els consums dels diversos conceptes per país i per any:

País	ENERGIA 2020					REFRIGERANTS 2020		AIGUA 2020	
	Consum d'electricitat (kWh)	Consum de gas de calefacció (m3)	Consum de gasoil C dels grups electrògens	Consum de gasolina de la flota (l)	Consum de gasoil de la flota (l)	Consum en kg	Tipus de refrigerant	Consum d'aigua subministrada (m3)	Consum d'aigua reciclada o reutilitzada
Espanya	16.349.192	0	852	12.558	24.515	15	Diversos	23.911	N/D
Itàlia	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	
Xile	2.378.085	0	523	430	573	0		10.822	
Regne Unit	2.079.921	19.917	0	33.679	90.911	0		0	
Alemanya	1.544.177	0	0	10.105	9.904	0		4.485	
Eslovàquia	204.697	0	0	1.328	6.761	0		707	
República Txeca	336.569	1.268	0	3.534	9.988	0		461	
Total	30.800.215	37.144	13.487	69.825	158.982	16	Diversos	93.069	N/D

País	ENERGIA 2021					REFRIGERANTS 2021		AIGUA 2021	
	Consum d'electricitat (kWh)	Consum de gas de calefacció (m3)	Consum de gasoil C dels grups electrògens	Consum de gasolina de la flota (l)	Consum de gasoil de la flota (l)	Consum en kg	Tipus de refrigerant	Consum d'aigua subministrada (m3)	Consum d'aigua reciclada o reutilitzada
Espanya	16.791.300	0	290	17.088	25.564	15	Diversos	26.807	N/D
Itàlia	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	
Xile	2.048.134	0	2.901	283	444	0		13.825	
Regne Unit	2.030.690	24.808	0	24.556	49.699	0		307	
Alemanya	1.521.819	0	0	21.160	21.038	0		5.353	
Eslovàquia	212.244	0	60	61	8.301	0		561	
República Txeca	81.906	1.337	0	3.940	13.620	0		97	
Geever									
Total	30.868.778	43.481	15.689	76.130	138.570	18	Diversos	79.216	N/D

El 2021, el consum elèctric global és de 30.868.778 kWh, nivell molt similar al del 2020; el 2021 va ser un exercici en què els nivells d'activitat en les nostres explotacions s'han recuperat en gran mesura i han estat superiors als del 2020. Les iniciatives d'estalvi i les mesures d'eficiència energètica implementades per Saba han impactat positivament en la petjada de carboni procedent del consum elèctric (Abast 2), mantenint-se en nivells similars a l'any anterior mentre l'activitat s'ha recuperat gràcies a un augment de la "normalitat".

Per a enguany, la ràtio d'intensitat energètica, calculada en funció de la ràtio entre consum elèctric i places, se situa en 155,69 kWh/plaça, un 2% superior a la del 2020.

Durant el 2021, s'ha experimentat una despesa més gran de gasoil C, a causa de l'augment en el funcionament dels grups electrògens a Portugal i Xile per a la cobertura provocada per interrupcions de subministrament elèctric per incidències a la xarxa de distribució. Per impossibilitat d'aconseguir dades reals de consums a Espanya, els consums de gasoil d'aparcaments han estat estimats.

La despesa de gas al Regne Unit va créixer un 25% respecte de l'any anterior, ja que el 2020 va haver-hi menys necessitat de calefacció en alguns aparcaments que van romandre tancats per la pandèmia.

Amb la tornada progressiva a la normalitat i la relaxació de les mesures de prevenció, s'han recuperat els desplaçaments dels nostres vehicles de flota. En conseqüència, s'observa un increment global del 9% en gasolina. Bàsicament, tots els països van augmentar la despesa, llevat de tres: el Regne Unit, amb aparcaments que van cessar l'activitat i la substitució de vehicles de combustió per elèctrics; Xile, amb una recuperació més tardana; i Eslovàquia, que ha substituït part de la flota per vehicles de gasoil.

En canvi, el consum de gasoil s'ha reduït un 13% respecte del 2020, principalment pel gran descens (45%) del consum de les flotes al Regne Unit, per les raons que s'han esmentat abans.

Pel que fa al consum d'aigua, el 2021 ha arribat als 79.216 m3, un 15% menys respecte de l'any anterior. Aquesta disminució està motivada principalment pel còmput de les dades reals d'Itàlia del 2021, dades estimades el 2020 partint de les del 2019.

Les mesures implantades, com ara la renovació de les aixetes dels banys i la instal·lació de sistemes de doble descàrrega, i la millora en el sistema d'informació, han contribuït a reduir la despesa d'aigua subministrada compensant les fuites puntuals, ús de tercers aliens i de la reactivació d'activitats (com ara rentada de cotxes) que necessiten un consum considerable.

Tot seguit es detalla l'estalvi energètic obtingut per país i el seu impacte en emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (Abast 2) per país:

Localització	Estalvi energètic	REDUCCIÓ GASOS EFECTE HIVERNACLE*		
		Variació gasos efecte hivernacle	Unitats (CO2, SO, NO)	Mètode d'obtenció
Espanya	3%	15%	CO2	Petjada C
Itàlia	0%	8%	CO2	Petjada C
Portugal	10%	18%	CO2	Petjada C
Xile	-14%	-6%	CO2	Petjada C
Regne Unit	-2%	-2%	CO2	Petjada C
Alemanya	-1%	11%	CO2	Petjada C
Eslovàquia	4%	7%	CO2	Petjada C
República Txeca	-76%	-95%	CO2	Petjada C

Estalvis energètics i d'emissió de gasos amb efecte d'hivernacle el 2021 respecte de l'any anterior.

*Els percentatges que es mostren a la taula només fan referència a la variació de les emissions de l'Abast 2.

A Xile, Saba ha aconseguit una disminució del consum elèctric del 14%, gràcies al desplegament de projectes de reducció de la despesa elèctrica i d'eficiència energètica, activats el 2021.

Respecte de la disminució a la República Txeca, cal destacar que dos aparcaments van finalitzar el contracte d'explotació. Els consums elèctrics van representar el 2020 un 66% del consum total de les explotacions de Saba al país. Aquest fet ha contribuït notablement al descens de la seva petjada de carboni.

D'altra banda, països com ara Espanya i Portugal, les mesures d'eficiència més madures dels quals ja es van visualitzar el 2020, han registrat un increment del consum, motivat per la recuperació de l'activitat després d'un 2020 marcat per tancaments i restriccions, conseqüència de la crisi sanitària. A més, durant el 2021, Portugal ha incrementat el seu perímetre, amb la incorporació de tres aparcaments nous, cosa que explica l'augment del 10% del consum elèctric total.

A més, hi ha variacions pròpies de la petjada de carboni, derivades del factor d'emissió que s'utilitza per calcular-la, que varia anualment en funció del tipus d'emissió i del país, segons els criteris de l'Agència Internacional de l'Energia.

Finalment, cal destacar el cas d'Espanya, on malgrat que a escala global el consum d'electricitat ha mantingut els nivells del 2020, durant el 2021 es van destinar 207.984 kWh a la càrrega de vehicles elèctrics estacionats en els nostres aparcaments, un 152% més que el 2020. Els motius principals d'aquest notable increment és un augment en l'ús (en hores) dels carregadors instal·lats a la xarxa d'aparcaments Saba/BAMSA, juntament amb l'ampliació de l'oferta, ja sigui per a ús exclusiu (clients amb plaça assignada) o tipus pool (clients en rotació). La promoció i l'ampliació de l'oferta de carregadors per a vehicles elèctrics va en línia amb l'objectiu indicat de mobilitat sostenible i reducció d'emissions.

	Places recàrrega	Temps recàrrega (hores)	kWh lliurats	CO2 evitat (kg)
2020	227	31.525	82.678	59.975
2021	271	63.522	207.984	150.873
Increment últim any	19%	101%	152%	152%

Principals indicadors associats a la mobilitat elèctrica de gestió pròpia a Espanya

3.3.4 Canvi climàtic

Saba considera que el canvi climàtic és un repte ambiental a escala global i es compromet a oferir als seus clients productes i serveis energètics ecoeficients i menys intensius en CO2 per contribuir a mitigar el canvi climàtic i a facilitar la transició energètica.

Les principals línies estratègiques d'actuació en matèria climàtica per reduir les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH) són aquestes:

- Renovació de l'equipament
- Monitorització dels consums
- Reducció de la petjada de carboni

Per a la gestió del canvi climàtic, a més de l'eina de gestió del risc de canvi climàtic, es duu a terme el mesurament, control i seguiment de les emissions de GEH i dels plans operatius desenvolupats per reduir-les. El compromís amb la transparència i la difusió de la informació relativa al canvi climàtic es materialitza en la publicació d'aquest informe.

Cal destacar que, com s'ha dit abans, el 2021 s'ha produït un lleuger augment (9%) de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH) a escala global respecte de l'any anterior. I per bé que la reactivació econòmica i l'aixecament de les restriccions de mobilitat han contribuït a aquest increment, la principal diferència és deguda a l'augment de l'ús de carburant per a vehicles de flota i la millora del seu report.

A més, any rere any, Saba fa un esforç per millorar la captura de dades i afegir més informació per calcular la petjada de carboni.

3.3.5 Protecció a la biodiversitat

Totes les explotacions del Grup Saba es troben en zones urbanes o en polígons industrials, per la qual cosa l'activitat desenvolupada en aquests llocs no genera impactes significatius sobre la biodiversitat o altres àrees protegides. Per això, en aquest informe no s'inclou informació relativa a aquest aspecte.

4 Informació sobre qüestions socials i relatives al personal

Saba crea valor gràcies a un equip humà professional, preparat i compromès, que contribueix estratègicament a la innovació, la competitivitat i la responsabilitat social del Grup. La salut i el benestar de les persones, així com el seu desenvolupament competencial, són també elements clau per a l'excel·lència en l'activitat de la companyia.

4.1 Política de Saba

Saba impulsa la diversitat i la igualtat d'oportunitats creant un equip proactiu i amb talent que sent passió pel projecte.

El Grup té un alt compromís pel que fa a la gestió de persones, basat en un model d'excel·lència que permet convertir la seva estratègia (exposada en la seva missió, visió i valors) en operacions i activitats eficients, assegurant, de manera coherent i amb una visió sistèmica, el desenvolupament de les persones que hi treballen i els processos que s'hi duen a terme.

El model d'organització de Saba està dissenyat per complir els objectius d'eficiència operativa, innovació constant i creixement; tot això sota la premissa de “Pensa globalment i actua localment”, conseqüència de la naturalesa del nostre negoci i la dispersió geogràfica que ens caracteritza.

L'estructura de l'organització es concreta en un desplegament simètric de les diverses àrees funcionals en tots els territoris en què s'opera, facilitant l'alineació funcional, les sinergies i la flexibilitat, i afavorint el creixement per mantenir el focus en la satisfacció del client i l'excel·lència del servei.

Les línies estratègiques d'actuació en l'àmbit de la gestió de persones són aquestes:

- Transformar la cultura organitzativa
- Desenvolupar millors pràctiques en la identificació, captació i fidelització del talent
- Promoure un entorn laboral motivador que asseguri el reconeixement intern i un marc de compensació en concordança
- Afavorir el desenvolupament professional i del talent, basat en el coneixement i l'establiment d'un model de lideratge que possibiliti la consecució dels reptes de futur
- Adaptar les estructures organitzatives que permetin la transformació organitzativa
- Instaurar un model de treball centrat en la millora contínua i la gestió del coneixement
- Fomentar la comunicació interna i la gestió del canvi
- Vetllar per la seguretat i la salut laboral de les persones i les relacions laborals

El 2021, any excepcional i complex a tot el món, les persones han seguit sent l'eix estratègic per a Saba, en tots els sentits, permetent al Grup assegurar la continuïtat del negoci i seguir prestant servei als nostres clients de manera permanent (24x7) i segura. Saba ha sortit enfortida com a Grup internacional i ha treballat en un procés de transformació interna en tots els territoris enfocat a assegurar una cultura col·laborativa i innovadora i una estructura organitzativa flexible i àgil.

D'altra banda, Saba ha continuat amb el desplegament del projecte de modernització i digitalització de l'entorn laboral. Durant l'any 2021, Saba ha establert un model de treball híbrid a les oficines, combinant la presència física amb el teletreball, en funció de la situació de la pandèmia en cada moment i territori. A més, el Grup ha pogut oferir a l'equip de persones de Saba mesures de flexibilitat adaptada a les necessitats particulars de cada empleat i empleada.

La continuïtat operativa s'ha vist reforçada també durant aquest any gràcies a la transformació digital instaurada en el Centre d'Atenció i Control, que atén i dona suport als aparcaments del Grup.

És important destacar també la rellevància de la gestió de la Compensació i Beneficis, entesa com la capacitat de l'organització d'establir un sistema de compensació atractiu amb una estructura de costos salarials eficient, capaç d'atreure i fidelitzar el talent. Per fer-ho, el sistema de retribució es basa en el reconeixement de l'acompliment, els sistemes de retribució variable i l'establiment de paquets de beneficis que ajudin a millorar la qualitat de vida dels empleats, alhora que se'n potencia el compromís amb el Grup i se'n incentiva l'acompliment.

4.2 Riscos identificats

Els principals riscos identificats dins l'àmbit són els següents:

- **Transformació organitzacional, capital humà i talent:** Capacitat de tota l'organització per assumir el repte digital i adaptar-se a la transformació tecnològica de l'entorn actual, que implica un canvi en les estratègies que cal implantar i la consolidació de projectes que requereixin plans d'acció conjunts. Tot això, amb la capacitat de l'organització d'assegurar el talent i la redistribució del personal (captació, retenció, formació, promoció i successió).
- **Implantació del grau d'homogeneïtzació desitjat de processos, procediments, funcions i cultura, inclosa la comunicació interna:** Capacitat del grup per comunicar i implantar el model de gestió definit, disposar d'un sistema de processos, procediments i funcions d'acord amb aquest en tots els països (sistemes que assegurin el grau de control desitjat en tot el Grup, processos d'explotació, etc.) i difondre el coneixement dels temes rellevants en tota l'organització/països i l'estratègia del Grup.
- **Laboral:** Per la mida de les empreses del Grup, la complexitat de les relacions laborals i els diversos interlocutors (comitès d'empresa, delegats de personal, sindicats), hi ha el risc del deteriorament en les relacions amb els interlocutors socials i que se'n pugui derivar l'aparició de conflictes legals. Per evitar-ho, cal construir ponts de diàleg constants amb aquests interlocutors, atendre la legalitat vigent i normativa nova, cercant en qualsevol moment solucions aptes per al negoci i convenientment pactades amb aquests, assegurant en qualsevol moment la continuïtat del negoci.

Els riscos descrits estan recollits dins el mapa de riscos de Saba, seguint, per tant, el model de gestió de riscos de Saba.

4.3 Gestió i acompliment social

4.3.1 Ocupació

Saba ofereix feina estable i de qualitat i possibilitats de carrera professional sòlida i estructurada. El Grup disposa d'un model global de selecció, homogeni per a tots els països on opera, amb el qual garanteix les millors pràctiques en la identificació, captació i fidelització del talent.

El rigor i la professionalitat de les persones que formen part de Saba, l'interès per l'aprenentatge continu i l'autodesenvolupament i l'esperit innovador, així com el compromís sostenible i la implicació en els objectius del Grup, són característiques del perfil dels professionals en tots els territoris.

La distribució dels empleats per país i per sexe a tancament de l'exercici és la següent:

	2021			2020		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
Espanya	600	320	920	524	298	822
Itàlia	161	32	193	169	36	205
Xile	126	133	259	102	100	202
Portugal	87	37	124	85	39	124
Regne Unit	373	111	484	465	127	592
Alemanya	50	11	61	52	7	59
Eslovàquia	18	3	21	18	3	21
Rep. Txeca	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 d'empleats amb data 31 de desembre de 2021 és de 2.099, en comparació dels 2.068 en la mateixa data de l'any anterior. L'augment del nombre d'empleats s'explica principalment, en el cas d'Espanya, per l'augment de reforços necessaris per la millora de l'activitat i la incorporació al perímetre de la societat Geever i, en el cas de Xile, per la incorporació de nous contractes de gestió. Per contra, al Regne Unit s'ha disminuït el nombre d'empleats com a conseqüència de la finalització dels contractes de gestió als quals estaven associats.

La distribució d'empleats per gènere a escala global del Grup correspon a un 69% d'homes (70% el 2020) i un 31% de dones (30% el 2020).

La distribució per sexe i edat a tancament de l'exercici és la següent:

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

La distribució per sexe i categoria laboral a tancament de l'exercici és la següent:

	2021			2020		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
Càrrecs directius	7	3	10	7	3	10
Quadres intermedis	67	36	103	63	35	98
Reste de plantilla	1.366	620	1.986	1.375	585	1.960
Total	1.440	659	2.099	1.445	623	2.068

A aquest efecte, igual que a l'any anterior, s'entén per "càrrecs directius" tots els directors i assimilats que desenvolupen les seves funcions de direcció sota la dependència directa del Conseller Delegat.

4.3.1.1 Empleats per tipus de contracte

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

	2021	2020	Variació
Contracte fix	1.842	1.895	53
Contracte temporal	257	173	(84)
Total	2.099	2.068	(31)

A aquest efecte, s'entén per "contracte fix" tots aquells sense data de fi, mentre que per "contracte temporal" s'entén tota la resta.

Al tancament de l'exercici 2021, la plantilla amb contracte fix suposa un 86% del total, un 92% el 2020. L'augment del nombre d'empleats temporals s'explica principalment per l'augment de reforços necessaris per l'increment de l'activitat a Espanya i per la incorporació de nous contractes de gestió a Xile.

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

2021				2020		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
<u>Contracte fix:</u>	1.385	534	1.919	1.371	536	1.908
Jornada completa	1.229	431	1.661	1.224	422	1.645
Jornada a temps parcial	156	103	258	148	115	262
<u>Contracte temporal:</u>	114	58	173	114	57	171
Jornada completa	80	40	120	82	36	118
Jornada a temps parcial	34	18	53	32	21	53
Total	1.499	592	2.091	1.485	593	2.079

A aquest efecte, s'entén per "jornada completa" si el contracte suposa treballar el 100% de les jornades, mentre que per "temps parcial" s'entén tota la resta.

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

2021						2020					
	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	TOTAL		<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	TOTAL
Contracte fix:	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 temps parcial	43	75	56	84	258		36	90	57	80	263
Contracte temporal:	50	75	27	21	173		57	66	27	21	171
Jornada completa	30	56	19	15	120		40	47	15	15	117
Jornada a temps parcial	20	19	8	6	53		17	18	12	6	53
Total	222	706	639	524	2.091		224	720	643	492	2.079

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

2021					2020				
	Càrrecs directius	Quadres intermedis	Rest a de plantilla	TOTAL		Càrrecs directius	Quadres intermedis	Rest a de plantilla	TOTAL
Contracte fix/ indefinit:	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 temps parcial	0	1	257	258		0	3	260	262
Contracte temporal:	0	1	172	173		0	0	171	171
Jornada completa	0	1	119	120		0	0	117	118
Jornada a temps 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 Nombre d'acomiadaments

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

2021						2020					
	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	TOTAL		<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	TOTAL
Càrrecs directius	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
Quadres intermedis	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
Rest a de plantilla	22	27	11	9	69		64	66	25	31	186
Total	22	27	11	9	69		64	66	25	31	186

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

	2021			2020		
	Homes	Dones	TOTAL	Homes	Dones	TOTAL
Càrrecs directius	0	0	0	0	0	0
Quadres intermedis	0	0	0	0	0	0
Resta de plantilla	53	16	69	133	53	186
Total	53	16	69	133	53	186

El 2021, les desvinculacions per acomiadament han disminuït respecte de l'any anterior, bàsicament com a conseqüència de la finalització de contractes de gestió en el cas de Xile el 2020, així com per mesures de reorganització interna dutes a terme el 2020 en el cas d'Espanya.

4.3.1.3 Remuneracions mitjanes

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

	2021			2020		
	Homes	Dones	MITJANA	Homes	Dones	MITJANA
Càrrecs directius	243.415	171.359	221.798	234.210	163.070	212.868
Quadres intermedis	88.271	74.793	83.560	91.430	74.791	85.487
Resta de plantilla	24.902	23.886	24.585	24.555	23.924	24.367
Mitjana	28.913	27.338	28.330	28.486	27.452	28.175

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

	2021					2020				
	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	MITJANA	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	MITJANA
Càrrecs directius	0	0	220.477	222.365	221.798	0	0	207.143	218.593	212.868
Quadres intermedis	14.486	55.486	90.736	112.214	83.560	0	57.476	92.977	120.567	85.487
Resta de plantilla	17.596	22.349	27.059	27.965	24.585	18.319	22.399	27.239	26.529	24.367
Mitjana	17.570	23.638	33.699	33.206	28.330	18.319	23.877	34.430	30.740	28.175

Pel que fa a la remuneració, no es produeix cap variació significativa en la remuneració mitjana respecte de l'any anterior.

El càlcul de la retribució mitjana anterior inclou tots els conceptes de retribució existents en l'organització (retribució fixa, retribució variable i beneficis socials) segons les condicions acordades per contracte.

4.3.1.4 Bretxa salarial

Durant els últims anys s'ha avançat de manera positiva en matèria d'igualtat de gènere en el mercat laboral, augmentant la taxa d'incorporació de la dona al món laboral i iniciant el procés d'equiparació salarial entre tots dos gèneres. Desgraciadament, les diferències encara són molt significatives, de manera que és necessari identificar estratègies tendents a fomentar la igualtat real entre tots dos gèneres en la societat, en general, i en el mercat laboral, en particular.

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

La bretxa salarial, entesa com la diferència salarial existent entre els salaris dels homes i els de les dones, expressada com a percentatge diferencial respecte del salari dels homes, se situa de manera consolidada en les empreses de Saba per a l'any 2021 en un 5,5% (3,6% el 2020). Les dades mostren un increment d'1,9 punts percentuals respecte de l'any 2020. S'ha de tenir en compte també la impossibilitat de fer accions en l'àmbit retributiu aquest any que contribueixin a reduir la bretxa salarial, bàsicament per la complexa situació econòmica que ha hagut d'afrontar el Grup, a causa de la situació de pandèmia internacional.

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

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

2021	Homes			Dones		
	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)
Espanya	13.510,0	13.510,0	1,00	13.510,0	13.510,0	1,00
Itàlia	21.153,7	0,0	0,00	21.153,7	0,0	0,00
Portugal	9.590,0	9.310,0	1,03	9.590,0	9.310,0	1,03
Xile	5.822,8	5.633,1	1,03	5.822,8	5.633,1	1,03
Regne Unit	21.100,0	19.238,0	1,10	21.100,0	19.238,0	1,10
Alemanya	20.043,5	20.043,5	1,00	20.043,5	20.043,5	1,00
Eslovàquia	8.800,0	7.476,0	1,18	8.800,0	7.476,0	1,18
Rep. Txeca	8.955,5	7.112,0	1,26	8.955,5	7.112,0	1,26
Andorra	15.150,0	13.457,6	1,13	15.150,0	13.457,6	1,13

2020	Homes			Dones		
	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)
Espanya	13.906,2	13.300,0	1,05	13.906,2	13.300,0	1,05
Itàlia	21.153,7	0,0	0,00	21.153,7	0,0	0,00
Portugal	9.202,0	8.890,0	1,04	9.202,0	8.890,0	1,04
Xile	5.604,2	5.425,5	1,03	5.604,2	5.425,5	1,03
Regne Unit	20.382,5	18.187,5	1,12	20.382,5	18.187,5	1,12
Alemanya	21.960,0	17.952,0	1,22	21.960,0	17.952,0	1,22
Eslovàquia	8.773,3	6.960,0	1,26	8.773,3	6.960,0	1,26
Rep. Txeca	8.169,3	6.621,6	1,23	8.169,3	6.621,6	1,23
Andorra	15.150,0	13.000,0	1,17	15.150,0	13.000,0	1,17

Segons les dades anteriors, s'entén per "salari inicial" el salari anual brut de la categoria més baixa que ofereix el Grup a cadascun dels països; per "salari mínim local" s'entén el salari mínim legal establert per llei en cada país. En tots dos casos no hi ha diferències pel que fa a la retribució de tots dos gèneres.

4.3.1.6 Remuneració mitjana dels consellers

Tant en l'exercici 2021 com el 2020, la retribució percebuda per tots els membres del Consell d'Administració, en la seva condició de consellers, és idèntica per a cadascun d'ells i sense distinció de gènere, tot això sense perjudici de la retribució addicional que percebin per la dedicació que es presta a la Societat.

Les retribucions percebudes de Saba pels membres del Consell d'Administració durant els anys 2020 i 2021, detallades per sexe, incloent-hi, si escau, les obligacions concretes en matèria de previsió social, són les que es detallen a continuació:

(milers d'euros)

2021	Persones mitjanes	Remuneració total
Homes	10,0	1.310,0
Dones	3,0	120,0
Total	13,0	1.430,0

(milers d'euros)

2020	Persones mitjanes	Remuneració total
Homes	9,5	1.413,0
Dones	2,5	100,0
Total	12,0	1.513,0

4.3.1.7 Implantació de mesures de desconexió laboral

Saba, com a Grup que té com a activitat principal la gestió d'aparcaments que presten un servei públic durant 24 hores els 365 dies de l'any, no disposa actualment d'una política comuna de regularització de la desconexió laboral dels empleats. No obstant això, el grup disposa de diverses iniciatives en determinats països per regular l'organització de la feina. En aquells països on es requereix, Saba disposa de calendaris anuals regulats i comunicats a tots els seus empleats i empleades en què es fixen els horaris d'entrada/sortida amb les mesures de flexibilitat laboral específiques en cada cas. Una de les mesures que cal establir dins el procés de transformació i d'organització de la feina del Grup és elaborar una política de desconexió laboral comuna a tots els territoris. La situació de pandèmia no ha facilitat la implementació d'una política en aquest sentit, tanmateix, conscients de la importància de la desconexió laboral per al nostre equip, serà una prioritat per al nou exercici.

4.3.1.8 Treballadors amb discapacitat

Entesos com a empleats amb discapacitat aquells segons la normativa vigent en cada país, el percentatge d'empleats amb discapacitat a Saba se situa en el 3,1% (2,4% el 2019) de la plantilla total. Correspon a 66 persones el 2021 i a 50 persones el 2020. L'increment respecte del 2020 correspon a la incorporació dels empleats d'un aparcament considerat centre especial d'ocupació adquirit a final de l'exercici 2020 i dels treballadors amb discapacitat del Regne Unit, tots dos aspectes no incorporats el 2020. Aïllant aquests efectes, la variació respecte del 2020 seria de 4 empleats.

Els empleats amb algun tipus de limitació funcional a Espanya són avaluats pel Servei de Vigilància de la Salut amb l'objectiu d'avaluar l'impacte de la seva limitació funcional en la realització de les tasques pròpies del seu lloc de feina, i després de l'informe tècnic, es fan les adaptacions adients en el lloc de feina o s'identifiquen aquelles tasques i funcions que no poden dur a terme.

4.3.2 Organització de la feina

Saba està compromesa amb impulsar i promoure la conciliació de la vida familiar i laboral dels seus empleats i empleades, així com la corresponsabilitat, com a objectius permanents.

4.3.2.1 Organització del temps del treball

A Saba som conscients que una proposta d'organització de la feina ha de contenir elements que assegurin aspectes rellevants per a l'empleat, com ara la conciliació de la vida laboral, familiar i personal; l'entorn laboral, en el sentit d'oferir possibilitats de desenvolupament i promoció interna als empleats; oferir reptes i un entorn laboral que faciliti el desenvolupament i el compartir la presa de decisions a tots els nivells d'acord amb el perfil de responsabilitat.

L'organització de la feina a Saba engloba el conjunt d'aspectes que determinen en un sentit ampli la feina que s'ha de fer, la manera de fer-la i les condicions en què es fa.

Amb caràcter general, la jornada laboral anual de Saba està marcada pel que estableixen els convenis col·lectius d'aplicació o, en cas d'absència, en la legislació vigent a cadascun dels països. No obstant això, el Grup disposa de diverses iniciatives encaminades a flexibilitzar el temps de feina, d'acord amb les necessitats dels empleats i empleades: millora dels descansos durant la jornada, regulació de la flexibilitat en l'inici i fi de jornada, jornada flexible durant els períodes de vacances de les escoles, millores pel que fa a permisos retribuïts/no retribuïts i excedències laborals.

Saba es troba en un procés de transformació interna, en què un dels vectors clau és la flexibilització de la ubicació i, al seu torn, del temps de feina, amb l'objectiu de millorar la conciliació de la vida familiar i laboral.

Durant el 2021, el Grup ha implementat un model de treball híbrid, combinant el teletreball amb el treball presencial en les oficines, adaptat a les necessitats de la pandèmia en cada moment i territori. En paral·lel, Saba està ultimant un model “SmartWork” de futur, aprofitant les bones pràctiques identificades durant aquest últim temps, global per a tot el Grup i adaptat a les necessitats i a la legislació de cada país.

4.3.2.2 Nombre d'hores d'absentisme

El nombre d'hores d'absentisme acumulades durant l'exercici 2021 ha estat de 226.506 hores (242.334 hores el 2020), xifra que suposa una disminució del 6,5% respecte de l'any anterior. L'anàlisi de l'absentisme del 2021 indica que el 78,71% és degut a baixes per malaltia comuna (78,4% el 2020). El percentatge d'aquesta tipologia d'absentisme segueix la mateixa tendència que l'any 2020, que és quan es va observar un increment respecte del 2019 a causa de la pandèmia de la COVID-19. Aquesta continuïtat de la situació de pandèmia ha generat un impactat greu en la salut de les persones i ha produït nombroses baixes de llarga durada, ja sigui per contagi o bé per haver de mantenir períodes de confinament per haver estat en contacte amb una persona positiva en COVID-19.

El càlcul de l'absentisme laboral s'ha fet tenint en compte totes les absències del lloc de feina en hores que corresponguin a un dia laborable, dins la jornada laboral legal. La major part de les absències es deriven de la situació de pandèmia de la COVID-19 que hem viscut, amb les absències ocasionades per les quarantenes preceptives; per a la resta dels casos, les causes més significatives són la malaltia comuna, absències injustificades, permisos retribuïts i visites mèdiques generals i especialistes, en aquest ordre.

4.3.2.3 Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació

Per a Saba, la conciliació de la vida laboral, familiar i personal forma part de l'estratègia per facilitar la consecució de la igualtat efectiva d'homes i dones. Per raons històriques, principalment d'àmbit social i econòmic, fins fa poc temps, les dones prenen el paper més destacat a compaginar la vida laboral i familiar/personal. Saba aposta per la corresponsabilitat, ja que és un valor clau per potenciar en la societat per aconseguir la igualtat efectiva, adoptant mesures que ajudin a reequilibrar aquest paper.

El Grup estableix totes les mesures sense distinció de gènere, fent prevaler les mateixes oportunitats en qualsevol àmbit laboral (retribució, formació, promoció, desenvolupament, prevenció de riscos laborals, etc.). Cal destacar que, per a aquells llocs que ho permeten, està instaurada una flexibilitat d'entrada i sortida de la feina; estan previstos permisos individuals per a necessitats familiars, s'ha posat en marxa la iniciativa de facilitar en el calendari laboral la feina en jornada intensiva per als empleats i empleades de Saba durant els períodes de vacances escolars.

Aquest tipus de mesures afavoreixen el compromís i la motivació i redueixen l'absentisme, afavorint la salut dels nostres empleats.

D'altra banda, la transformació digital i del lloc de feina en què està immersa el Grup comportarà mesures de flexibilització de la jornada laboral que es formalitzaran a curt termini, amb el Model de SmartWork del Grup que s'està treballant.

A la taula següent es mostren els principals indicadors amb relació a la conciliació:

	2021	2020
Nombre total d'empleats que han tingut dret a permisos parentals	49	45
Nombre total d'empleats que s'han acollit al permís parental	49	45
Nombre total d'empleats que han tornat al lloc de feina durant el període objecte de l'informe després d'acabar el permís parental	34	36
Nombre total d'empleats que han tornat al lloc de feina durant el període objecte de l'informe després d'acabar el permís parental i que segueixen sent empleats 12 mesos després de tornar-hi	28	33
Taxes de tornada al lloc de feina i de retenció d'empleats que es van acollir al permís parental	69,4	80,0

La taxa de tornada a la feina i retenció d'empleats es calcula dividint els empleats reincorporats el 2021 entre els empleats amb dret a permís parental.

4.3.3 Seguretat i salut

A Saba actuem prioritant la seguretat i minimitzant el risc de totes les persones. El Grup concep la seguretat i la salut a la feina com un dels seus pilars estratègics, així com un compromís per complir en totes les seves actuacions, partint del principi fonamental de protegir la integritat de les persones tant pròpies com d'empreses col·laboradores en el desenvolupament de la seva activitat a les instal·lacions de Saba.

L'actuació de Saba no es limita a complir la normativa en matèria de seguretat i salut, sinó a superar el mínim d'actuació legal i assolir la màxima eficàcia possible dins el procés de millora contínua. Es troba en els nostres objectius distingir-nos com a ocupadors responsables i compromesos amb els seus equips en matèria de salut.

L'objectiu segueix sent garantir condicions laborals segures i saludables en el desenvolupament de les diverses activitats productives a Saba, mitjançant les activitats de promoció i protecció de la salut i de la identificació dels perills, avaluació i control dels riscos ocupacionals, que contribueixin al benestar físic, mental i social dels col·laboradors, per tal d'evitar els accidents laborals i malalties laborals.

La situació excepcional provocada per la pandèmia de la COVID-19 ens va obligar l'any 2020 a enfocar els nostres recursos i esforços en la creació de protocols d'actuació davant la COVID-19 en l'àmbit del Grup i específic per país per a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile. A Saba es va considerar necessari que els protocols donessin resposta global abordant una àmplia varietat de temes des d'una perspectiva holística i transversal.

- Perspectiva Persones: Sensibilització, formació, mesures de protecció i prevenció (EPI: ús de mascaretes protectores, gel hidroalcohòlic, mampares protectores entre llocs), seguiment de casos i incidències i realització de proves COVID.
- Perspectiva Espais de treball: adequació de llocs de feina establint distàncies de seguretat i incorporant mampares protectores, determinació d'aforaments en espais comuns de feina, establiment de mesures de neteja, desinfecció i ventilació específiques en cada cas i senyalització interna i externa.
- Perspectiva Coordinació/Gestió Tercers: coordinació proactiva amb proveïdors, clients i d'altres, etc.

Durant l'any 2021, Saba ha mantingut l'enfocament global adaptant els protocols als nombrosos canvis en l'evolució de la pandèmia als països.

A més, els protocols implantats han mantingut i adaptat els mecanismes necessaris per al seguiment dels casos, tant de contagis com de contactes directes.

Un any més, els països en què Saba s'ha vist més impactat per la pandèmia pel que fa als empleats han estat Espanya i el Regne Unit. En aquests països, tant els índexs d'empleats contagiats com el nivell d'absentisme supera significativament la mitjana de la resta de països.

D'altra banda, el 2021 Saba ha consolidat la certificació vinculada als protocols COVID-19 desenvolupada per AENOR per a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile, de manera integrada al seu procés de certificació ISO anual, cosa que confirma la idoneïtat del pla de gestió global de pandèmia establerta, i també aporta la garantia de seguretat de les nostres instal·lacions i serveis als diversos grups d'interès.

Saba, com a prestador del servei públic d'aparcament, rellevant com a activitat accessòria i necessària per facilitar l'actuació dels serveis crítics i essencials, va continuar el 2020 i ha continuat durant el 2021 oferint aquest servei als ciutadans i als seus clients. Per tal de poder assegurar el servei, el Centre d'Atenció i Control (CAC), que dona servei a diversos dels països on opera Saba, ha treballat virtualment amb operadors en remot i també en diferents ubicacions físiques per evitar contagis entre el personal. Així mateix, i com a mesura de contingència en la situació de pandèmia, s'ha mantingut la pràctica de reduir al màxim la presència d'empleats en els aparcaments en què l'activitat així ho permetia. El servei s'ha mantingut amb el CAC o ampliant el nombre d'aparcaments que gestionava un operari mitjançant el model de gestió PAME.

En l'exercici 2020 es va treballar en la migració del sistema de gestió de la prevenció basat en la norma OHSAS 18001 a la nova norma ISO 45001. En aquest sentit, es va adaptar la Política de Seguretat i Salut de Saba a aquest nou estàndard ISO 45001. També s'ha seguit implementant als països on opera Saba l'eina de gestió de Seguretat i Salut i SIG (6conecta).

El detall d'accidents laborals, entesos com aquells accidents que han generat o no una baixa laboral ²:

	2021			2020		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Accidents laborals	74	15	89	69	21	90
Malalties professionals	0	0	-	0	0	0
Índex de freqüència	9,10	5,08	7,94	4,22	5,13	4,47
Índex de gravetat	0,07	0,19	0,11	0,03	0,13	0,06

*Índex de freqüència = nombre d'accidents amb baixa*1.000.000/nombre d'hores treballades

**Índex de gravetat = nombre de jornades perdudes*1.000/nombre d'hores treballades

Per analitzar aquestes taules cal tenir en compte els criteris aplicats per reportar i extreure els índexs. A l'apartat d'accidents laborals s'indiquen totes les tipologies diferents d'accidents: amb baixa o sense, in itinere, en missió o al centre de feina.

En canvi, per calcular els índexs s'utilitzen únicament els accidents ocorreguts al centre de feina i amb baixa. Aplicant aquest criteri, el 2020, per calcular els índexs es van tenir en compte només 16 accidents del còmput total de 90 reportats i, el 2021, són 27 els accidents que s'han tingut en compte del còmput total de 89 reportats. Per això, els índexs tant de freqüència com de gravetat augmenten respecte de l'any 2020.

Els índexs de freqüència i gravetat del 2020 i 2021 no són homogenis per la revisió de criteris que es va dur a terme en l'exercici 2021. Durant el proper exercici, es continuarà amb l'exercici per tal d'assegurar la comparabilitat de la informació.

4.3.4 Relacions socials

Saba és una empresa compromesa amb el respecte als drets fonamentals, la llibertat sindical, la negociació col·lectiva i la cerca constant de l'acord, així com amb el respecte als representants dels treballadors escollits lliurement en tots els països en què és present la companyia. L'estabilitat, la pau social i la reducció de la conflictivitat caracteritzen les relacions socials de Saba a cadascun dels països on és present, articulats per mitjà de la representació dels treballadors i també fruit de la gestió d'acords individuals.

Amb caràcter general, a Espanya el sistema de relacions laborals estableix diversos tipus de representació laboral en les empreses: la representació sindical mitjançant comitès d'empresa o bé per mitjà de delegats de personal. Els convenis col·lectius recullen diversos canals de comunicació amb els representants, per mitjà de comissions per tractar nombrosos aspectes d'interès general i específic, per bé que a requeriment d'ambdues parts es fan reunions *ad hoc* amb l'objectiu de tractar temes rellevants i necessaris en cada moment. Igual que el 2020, aquest any s'ha procedit a renovar alguns Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació implementats amb la representació dels treballadors i diferents comitès d'empresa mitjançant les plataformes digitals, podent en tots els casos assolir acords amb aquests.

Pel que fa als mecanismes de consulta i participació dels empleats, en aquells països amb representació dels treballadors se celebren reunions periòdiques amb l'objectiu de conèixer l'opinió i sensibilitat dels empleats respecte de les diferents temàtiques. Als països en què no existeix una representació dels treballadors, s'opta per una gestió individual de cada empleat, establint relacions de confiança que permetin arribar a acords individuals.

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

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

	2021	2020
Espanya	100%	100%
Itàlia	100%	100%
Xile	42%	50%
Portugal	100%	100%

Xile té una casuística particular, ja que empreses i sindicats han d'arribar a un acord per a l'extensió de conveni en cadascun dels contractes. Actualment, el grup d'empleats dels contractes de concessions i aeroports estan acollits per conveni. La disminució de la ràtio a Xile correspon a l'increment del nombre d'empleats vinculats als nous contractes no incorporats en conveni.

En el cas del Regne Unit, Alemanya, Eslovàquia, República Txeca i Andorra, no hi ha acords de negociació col·lectiva.

Tot seguit es mostra el percentatge de treballadors representats en comitès de salut i seguretat conjunts:

2021				2020			
Nombre de comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total	Nombre de comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total
32	2.099	914	43,54%	23	2.068	821	39,70%

L'augment del nombre de comitès té l'origen principalment a Itàlia. Com a conseqüència de la COVID-19, la legislació italiana ha promogut l'increment dels comitès de seguretat i salut.

4.3.5 Formació

Un dels principals motius de la importància de la formació del personal en qualsevol organització rau en el fet que els empleats adquireixin coneixements i competències per desenvolupar les seves funcions, intentant establir un equilibri entre aptituds i les exigències del seu lloc de feina. En aquesta línia, Saba ofereix accions formatives orientades i adaptades als diferents perfils laborals, partint de la base que els empleats són el motor i valor principal de l'empresa, aporten idees, coneixement, desenvolupen projectes i treballen per al correcte funcionament de la companyia, de manera que són la cara visible d'aquesta.

Saba aposta per la formació com un mitjà per aconseguir objectius i propòsits del Grup, entenent aquesta com un mecanisme de retorn positiu, una inversió a llarg termini i una garantia d'èxit.

En aquesta línia, Saba entén la formació com una activitat imprescindible, necessària per fer front als reptes del sector i la societat, als avenços tecnològics i a la necessitat d'excel·lència o millora contínua.

Cada any Saba estableix plans de formació amb l'objectiu de donar resposta a les necessitats de desenvolupament personal i professional del seu equip, que permetin el compliment dels objectius del Grup. Aquests plans es fan partint de les línies estratègiques i objectius del Grup, així com l'avaluació de desenvolupament anual dels empleats, que es fa anualment a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile, i que es preveu ampliar a la resta de països en el futur i segons les necessitats específiques de cada direcció.

Per a Saba, els objectius més destacats dels plans de formació són aquests:

- Aportar i garantir l'adquisició de nous coneixements que permeti desenvolupar noves aptituds i afavoreixi la polivalència dels empleats.
- Assegurar l'*engagement* dels empleats a partir del creixement formatiu/laboral potenciant el sentiment de pertinença a l'empresa.
- Facilitar la identificació i la integració a la cultura, els valors i els objectius corporatius.
- Optimitzar les formes de treballar, de col·laboració i de relació entre les diferents àrees del Grup.
- Assegurar la fidelització del talent en el Grup.

La crisi sanitària causada per la COVID-19 ha tingut un impacte directe sobre les accions formatives que s'han fet els últims dos anys, així com en les dades extremes d'aquestes formacions. Encara que la pandèmia ha afectat de manera dràstica en aquest sentit, la capacitat d'adaptació a la situació ha permès que s'implementessin noves maneres de treballar i protegir aquest potencial, trobant mètodes d'actuació diferents el 2021 i afavorint la modalitat de formació en línia en comptes de presencial en la majoria de les propostes formatives.

D'aquesta manera, l'any 2021 està marcat per la possibilitat de formar-se en qualsevol ubicació, independentment del lloc en què s'hagi desenvolupat l'acció formativa, cosa que romandrà en l'essència del plantejament de qualsevol acció formativa a futur; és a dir, la flexibilitat d'adaptar la formació a l'empleat, i no viceversa.

En aquest sentit, el 2021 s'ha incrementat i millorat l'oferta formativa de les plataformes en línia per a Espanya, Portugal i el Regne Unit, alhora que s'ha potenciat la formació en 'streaming' per a tots els països i centres de treball, gràcies a les noves eines de col·laboració vinculades al nou 'Digital Workplace' implementades els anys anteriors.

A la taula següent es detallen les hores de formació per categoria professional, respecte de l'any anterior:

2021				2020			
Càrrecs directius	Quadres intermedis	Reste de plantilla	TOTAL	Càrrecs directius	Quadres intermedis	Reste de plantilla	TOTAL
435	1.083	16.478	17.995	603	1.021	13.410	15.034

A escala global, i gràcies a les noves possibilitats de desenvolupament de les formacions esmentades abans, es pot percebre un increment substancial en hores de formació en l'exercici 2021, de prop d'un 20%. Alguns països han seguit uns nivells similars o una mica inferiors respecte de l'any 2020, com el Regne Unit o Xile, mentre que d'altres han aconseguit fins i tot millorar els seus resultats. Destaca el cas d'Itàlia, amb accions formatives vinculades a la gestió comercial, eines tecnològiques i prevenció de riscos.

A escala global cal destacar les formacions relacionades amb la situació de la pandèmia (en l'àmbit de la seguretat i la salut dels empleats), amb accions d'actualització de les que ja s'havien establert l'any anterior, així com un projecte global de transformació tecnològica de l'ERP del Grup, amb impacte molt transversal, implicant-hi diversos àmbits en tots els països del Grup.

A Espanya, malgrat no arribar a assolir xifres d'altres anys, ha augmentat també considerablement les hores de formació anuals respecte del 2020, amb un focus rellevant a projectes nous, com ara la nova eina de gestió de prevenció de riscos laborals i la gestió de desfibril·ladors en aparcaments, un pla d'acompanyament particular a l'àmbit de sistemes per fer front a la transformació digital, així com formacions específiques enfocades a la gestió del client i la satisfacció del client.

A Portugal destaca l'activació de formacions Campus Saba vinculades al medi ambient i a la nova eina de gestió de prevenció de riscos laborals.

Les formacions en Ètica i Prevenció de Delictes, així com els 'onboardings' de noves incorporacions completen en bona part les accions formatives plasmades per Xile.

Al Regne Unit s'han potenciat nombroses formacions, i destaquen les vinculades al Codi Ètic, Atenció al Client, així com Salut i Seguretat a la feina.

Alemanya va aprofitar per fer diverses formacions durant el període de confinament el 2020, per la qual cosa la seva dedicació a la formació és superior el 2020 que el 2021.

La República Txeca ha centrat la seva formació del 2021 a la millora de l'idioma, establint de referència l'anglès com a via de comunicació entre els empleats, requisit necessari per poder assegurar l'èxit de projectes del grup amb caràcter internacional.

Finalment, en el cas d'Eslovàquia s'afegeix també aquest any al report d'hores de formació gràcies al projecte de transformació tecnològica del Grup en què ha participat també com la resta dels països.

4.3.6 Accessibilitat

Per tal de facilitar l'accés i la utilització no discriminatòria, independent i segura en els nostres aparcaments per part de les persones amb necessitats especials, el Grup Saba està compromès a complir les condicions funcionals i de dotació d'elements accessibles que s'estableixen en les diverses normatives, de manera que tant els clients com els treballadors puguin accedir a tots els nostres centres i oficines d'acord amb aquesta premissa.

Així doncs, els nostres aparcaments tenen un itinerari accessible que comunica des de l'entrada principal fins a totes aquelles zones a les quals ha d'acudir el client amb necessitats especials, i pugui fer-ne un ús adequat i còmode. En aquest context, Saba aposta per les mesures següents:

- Places d'aparcament amb les dimensions adequades i disposades, quan és possible, en el punt més pròxim als accessos de vianants amb ascensor.

- Serveis higiènics amb dimensions suficients per garantir-ne l'accessibilitat, a més de barres de suport i disposició dels diversos elements de manera que se'n faciliti l'ús: altura i disposició dels mecanismes adequada, accionament senzill, adaptat i practicable, a més d'una senyalització correcta.
- Punts de gestió del cobrament dissenyats per garantir-ne l'accessibilitat.
- Punts de trucada amb un sistema intercomunicador mitjançant mecanisme accessible, amb rètol indicatiu de la funció.

Així mateix, s'estan fent adequacions en els aparcaments, millorant la senyalització i els diversos elements per fer encara més còmoda l'accessibilitat. Saba presta especial interès que tots els seus aparcaments disposin d'accés amb elevadors a superfície, millorant àmpliament l'eficàcia d'aquests itineraris accessibles, incloent-hi aquells casos en què no és obligatori segons la normativa vigent.

Altres adequacions que es duen a terme per facilitar l'accessibilitat són aquelles que es fan en els serveis higiènics. Totes aquestes noves instal·lacions estan dissenyades per facilitar encara més l'ús per part de persones amb necessitats especials i és compromís del Grup seguir avançant en aquests projectes.

4.3.7 Igualtat

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

Així, Saba ha articulat un conjunt ordenat de mesures, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de gènere.

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

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

A Espanya, Saba disposa d'un Pla d'Igualtat per a les empreses Saba Infraestructuras i Saba Aparcamientos, i està treballant a la resta de les companyies.

Aquest Pla d'Igualtat té en compte un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu d'assolir una gestió dels empleats que garanteixi la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i homes que formen part de l'empresa i, alhora, detectar qualsevol situació de discriminació per raó de gènere que pogués existir. Cal destacar, també que Saba disposa d'un Protocol de Prevenció i Actuació davant l'Assetjament Laboral o Sexual que té com a primer objectiu assegurar el respecte de la igualtat i la no-discriminació.

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

A la resta dels països on és present la companyia s'estan elaborant plans d'igualtat i protocols de prevenció i actuació de control davant l'assetjament laboral o sexual. En tots ells, el compromís amb la igualtat d'oportunitats es regeix pels mateixos principis implantats a Espanya.

El 2021 s'ha treballat en un pla d'igualtat i diversitat comuna per a tots els països on és present Saba per desplegar o implantar principis per ser referents en igualtat i diversitat; assegurar l'equitat i la igualtat de tracte; adoptar la transversalitat de gènere com un dels principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes; ser un ocupador capaç d'atreure i fidelitzar el talent; fomentar la participació i el diàleg amb els agents socials i els empleats com a principi i eina de treball; integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa; i difondre una política de tolerància zero cap a qualsevol forma de violència o assetjament a l'entorn laboral. En definitiva, incorporar una visió transversal i integradora de la perspectiva de gènere i diversitat.

Saba és una companyia que aposta per la corresponsabilitat entre homes i dones, i aquest és un dels valors que cal potenciar en la societat per aconseguir la igualtat efectiva. Per això, la companyia ha dotat de flexibilitat, en la mesura del possible, perquè els empleats poguessin fer front a les diferents situacions derivades dels avenços de la pandèmia. Aquestes mesures repercuteixen en un millor ambient laboral, incrementant el nivell d'implicació i compromís dels equips.

Protocol d'assetjament sexual:

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

D'acord amb aquests principis, Saba declara que qualsevol tipus d'assetjament laboral, sexual, psicològic (moral o "*assetjament psicològic*") i per raó de gènere no seria permès ni tolerada sota cap circumstància, no sent ignorat i sancionat amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, Saba treballa amb cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles que gestionen equips, perquè assumeixin les seves responsabilitats:

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

En aquest context, Saba està compromesa a:

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

Per tal de prevenir i estandarditzar l'actuació en aquests casos, Saba ha posat a disposició de tots els empleats a Espanya un Protocol de Prevenció i Actuació davant l'assetjament laboral o Sexual. Aquest protocol ha estat difós convenientment entre els empleats i està a disposició a la Intranet.

La resta dels països compleixen la normativa vigent en els seus respectius països, ja sigui d'àmbit nacional o local i, per tant, l'assetjament sexual no és tolerat i està prohibit. A Portugal, Alemanya, República Txeca, Eslovàquia i Andorra s'està treballant per disposar d'un protocol d'assetjament sexual.

5 Govern corporatiu

Òrgans de Govern

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

Secretaria no Consejera

Carlota Masdeu Toffoli · Fecha nombramiento 14/09/2018

Vicesecretaria no Consejera

Silvia Medina Paredes · Fecha nombramiento 14/09/2018

5.1 Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible

El conjunt de l'organització participa i col·labora en la implementació de la cultura de sostenibilitat establerta a Saba. La forma de treballar en el Grup és un projecte compartit de compromís, traduït en servei al client, implicació i responsabilitat amb els territoris en què opera, sent part activa en el progrés de les ciutats. Tot això, juntament amb la identitat de marca, els aspectes socials i ètics, conformen els elements diferenciadors de Saba.

La integració i la consolidació de la sostenibilitat en el negoci permet enfortir la transparència i la correcta gestió dels grups d'interès. En aquest sentit, el full de ruta que marca l'estratègia de sostenibilitat de la companyia està alineada amb els estàndards GRI.

La creació de valor per a la societat i el medi ambient són imperatius per a Saba. Per aquest motiu, tota l'organització treballa encaminada a mantenir una estratègia de sostenibilitat sòlida i gestionar de forma idònia els aspectes de més rellevància de caràcter econòmic, ambiental i social. Durant l'exercici 2021, Saba ha reiterat el seu suport a projectes com el Pacte Global de les Nacions Unides (UN Global Compact), nascut fa més de 20 anys i que té més de 15.401 entitats signatàries en 164 països d'arreu del món. Es tracta de la iniciativa de sostenibilitat corporativa més gran del món que compta amb el mandat de Nacions Unides per catalitzar els esforços del sector privat en la consecució dels Objectius de Desenvolupament Sostenible i impulsar la implantació dels Deu Principis, sobre drets humans, normes laborals, medi ambient i lluita contra la corrupció, entre la comunitat empresarial i les organitzacions.

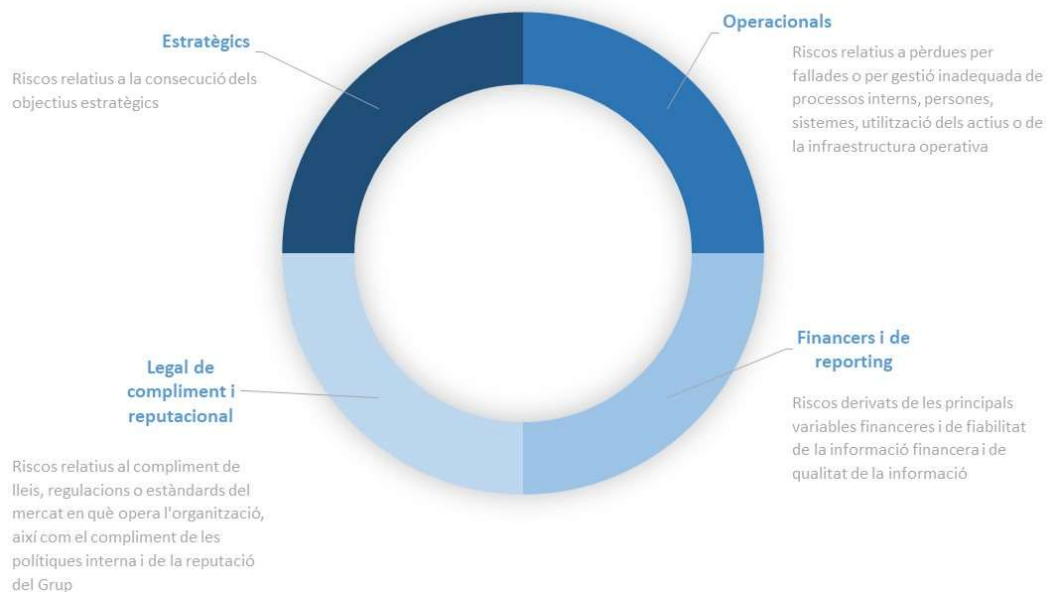
En aquest sentit, Saba desenvolupa la seva activitat en el marc dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides per fer d'aquests principis part de l'estratègia, la cultura i les accions quotidianes del negoci. Per la mateixa naturalesa de l'activitat de Saba, es desenvolupa tenint en compte de forma prioritària els objectius que concerneixen a l'acció pel clima, en la línia de les accions per combatre el canvi climàtic i els seus efectes; les ciutats i comunitats sostenibles, amb el desenvolupament de solucions en l'àmbit de la mobilitat urbana; i la innovació, millora i tecnologia de les infraestructures.

5.2 Gestió de riscos

Saba disposa d'un model de Gestió de Riscos Corporatius (GRC) que assegura la posada en coneixement dels riscos de Saba als càrrecs corresponents i estableix mesures de control per tal d'anticipar-ne i mitigar-ne l'impacte.

El procés d'identificació de riscos persegueix detectar els riscos que podrien impedir la consecució dels objectius corporatius a Saba, prestant especial atenció als riscos més rellevants prioritzats en funció de l'impacte (financer, continuïtat de les operacions/servei, reputacional/responsabilitat social corporativa) i la probabilitat d'ocurrència.

La identificació de riscos comprèn aquestes categories de riscos:



El model de Gestió de Riscos Corporatius incorpora activitats de control que tenen com a objectiu mitigar els riscos que s'han identificat, assegurant un entorn de confort en la realització de les activitats de l'empresa que comporten riscos rellevants per a Saba. Les activitats de control tenen associats responsables d'execució (qui fa al seu dia a dia el control) i supervisió (qui verifica la realització del control), així com freqüència, tipologia (control preventiu o detectiu) i efectivitat mitjançant les auditories periòdiques de l'activitat de control i la seva evidència associada.

Totes les activitats de control han d'estar documentades i comunicades de manera adequada i se n'encarregaran les àrees responsables en els terminis d'execució definits.

La COVID-19 segueix plantejant desafiaments importants a les activitats empresarials i generant incerteses sobre l'evolució de la pandèmia i els efectes col·laterals associats a aquesta en el sistema econòmic i financer, tant a escala europea com internacional. La continuïtat de la pandèmia durant el 2021 ha mantingut l'enfocament i els nivells de prioritat de l'any anterior.

En aquest context, els principals riscos estratègics identificats relatius al model de negoci en el sector dels aparcaments són els següents:

- **Ecosistema de la mobilitat:** Canvis en l'Administració i la política urbanística a les ciutats (noves zones urbanístiques, restricció del trànsit en àrees centrals, etc.), així com canvis en la mobilitat i hàbits de circulació de les persones (nous serveis de transport alternatius, cotxe elèctric, cotxes compartits, etc.).
- **Horitzó temporal dels contractes:** Riscos derivats de l'antiguitat de les concessions i contractes en la cartera i del grau de capacitat de substitució d'aquestes per noves oportunitats de negoci que assegurin el creixement del Grup. Així mateix, els contractes estan subjectes a rescissió per part de l'ens concedent per motius d'interès públic, en circumstàncies estipulades en el dret públic o sota els termes i condicions acordats contractualment.
- **Innovació tecnològica:** Desenvolupament de la innovació tecnològica proactiva a mitjà i llarg termini, alineada amb l'estratègia i tenint en compte els requeriments de tots els departaments de Saba.

- **Competitivitat i eficiència:** Assegurament de la sostenibilitat del negoci tenint en compte els competidors en el sector. D'altra banda, es requereix una alineació dels productes i una proposta de valor del Grup amb les necessitats dels clients en tots els països, assegurant els nivells de qualitat desitjats. A més, es requereix l'eficiència en costos i la gestió com a element estratègic addicional a la proposta de valor (productes o serveis) als clients.

D'altra banda, els principals riscos operatius identificats són aquests:

- **Continuïtat del negoci:** Possible interrupció del negoci per problemes de disponibilitat d'actius, discontinuïtat de les operacions, incidències en els centres de processament de dades (CPD i sala CAC), disponibilitat de recursos, danys reputacionals com a conseqüència de fallades en l'operativa, catàstrofes naturals, pandèmies, vagues o altres tipus de contingències que afectin la continuïtat del negoci.
- **Ciberseguretat:** Capacitat de l'organització per protegir els actius d'informació del negoci en cas de ciberatacs (que poden irrompre en les operacions, danyar la reputació de l'organització o provocar pèrdues d'ingressos considerables), tenint en compte l'actual transformació digital cap a models de servei *al núvol*.
- **Sistemes:** Riscos derivats de la conceptualització i materialització del mapa de sistemes, que pot generar l'existència de processos manuals operatius i per al qual cal un alt grau de fluïdesa de les comunicacions (robustesa), i riscos derivats de l'adaptació dels sistemes a la lògica del negoci (flexibilitat de productes i fiabilitat).
- **Gestió de la cartera de projectes:** Alt volum de projectes que acompanya el procés de transformació del Grup, que implica una identificació de necessitats, priorització per a l'execució i materialització dels projectes, amb afectacions transversals que requereixen la participació de molts actors o interlocutors en tot el Grup.
- **Seguretat en els aparcaments:** Contingències relacionades amb la seguretat de les persones en les instal·lacions (robatoris, personal no desitjat en els aparcaments, etc.) i l'adequat acompanyament dels clients en aquestes situacions.

- **Estat de les infraestructures:** Grau d'adequació de l'estat de les infraestructures i assegurar el nivell d'inversió que eviti problemes d'obsolescència en actius, monitorant aquest seguiment, assegurant, a més, que l'actiu es torni en l'estat que dictamini l'Administració.

En el context actual, s'observen a més els següents riscos legals de compliment de normatives i reputacionals més significatius:

- **Protecció de dades:** Riscos derivats de la seguretat, integritat i confidencialitat de la informació quant a la protecció de dades personals de les persones físiques (tractament i circulació de les dades), així com en l'accés del personal a aquestes.
- **Comunicació externa i xarxes socials:** Grau d'adequació dels missatges emesos a l'exterior, de la relació amb els mitjans de comunicació i stakeholders (relacions institucionals), de l'ús de la publicitat i uniformitat, definició i implementació de marca; i de la informació transmesa per les xarxes socials i la gestió de la reputació de la companyia en aquest entorn.
- **Adequació a la normativa i litigis:** Riscos derivats de l'increment de normatives i dels seus continus canvis, especialment arran de la COVID-19, amb la inseguretat jurídica que pot comportar. Alhora, també a causa de la COVID-19, s'observa un increment de les negociacions dels diferents contractes i determinats litigis amb tercers.

5.3 Ètica i integritat

5.3.1 Informació sobre el respecte dels drets humans

Saba reconeix els principis fonamentals de la Declaració dels Drets Humans, d'acord amb la definició de les Nacions Unides de 1948, i constitueixen un marc de referència per a la forma d'actuar en l'organització.

Pel que fa a l'àmbit dels drets laborals, Saba ha pres com a referència les principals convencions de l'Organització Internacional del Treball, les exigències legals del sistema de dret del treball espanyol i els altres estàndards laborals internacionals.

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

Saba, per mitjà dels seus valors corporatius, ha definit la seva filosofia i principis fonamentals pels quals es regeix el comportament intern del Grup, igual que la seva relació amb proveïdors, clients i accionistes.

Adicionalment, Saba disposa d'un Codi Ètic que estableix l'esquema ètic de referència que ha de regir el comportament de la companyia i dels seus empleats i empleades. Està disponible a la pàgina web <http://saba.eu/es/informacion-corporativa/codigo-etico>.

Saba promou que les empreses filials i participades per Saba Infraestructuras, SA, es regeixin per patrons de conducta i valors anàlegs als establerts en el Codi Ètic; tot això sense perjudici de les adequacions que se'n puguin fer per tal de respectar la legislació específica pròpia de cadascun dels països.

Tal com s'estableix en l'article 5 del Codi Ètic, Saba assumeix el compromís d'actuar en qualsevol moment d'acord amb la legislació vigent i amb respecte envers els drets humans i les llibertats de les persones.

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

De manera addicional, en l'article 5, en relació amb els drets dels treballadors, s'estableix que en les relacions de treball a Saba no es tolera l'abús d'autoritat o de qualsevol comportament que pugui significar una intimidació o una ofensa a una altra persona.

En aquest sentit, s'han posat en marxa diferents protocols amb l'objectiu d'assegurar la correcta aplicació del compromís de respecte als drets dels treballadors i treballadores, cercant la prevenció o l'evitació de causar un dany i, perquè en aquells casos en què el dany s'hagués produït, donar accés a la víctima a la possibilitat de remei. El Protocol de Prevenció i Actuació davant l'Assetjament Laboral o Sexual està a disposició de tots els empleats i empleades a la intranet, per a la seva consulta i activació en cas que fos necessari.

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

El 2021, a Saba no s'han detectat riscos rellevants en relació amb drets humans ni hi ha hagut denúncies de violacions dels drets humans. En cas que això ocorregués, haurien estat tractades pels canals establerts.

Totes les conductes sensibles a l'activitat de negoci que poguessin derivar en risc d'exposició penal queden recollides dins el model de gestió de riscos de Saba en el risc penal.

5.3.2 Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn

5.3.2.1 Principals polítiques

Els pilars bàsics en relació amb la lluita contra la corrupció i el suborn queden reflectits en el Codi Ètic de Saba.

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

Aquest mateix article regula que cap empleat de Saba podrà oferir o lliurar regals o retribució de qualsevol altra classe a una autoritat, funcionari públic o persona que participi en l'exercici de la funció pública.

De la mateixa manera, es regula que cap empleat de Saba podrà influir en un funcionari públic o autoritat, prevalent-se de qualsevol situació derivada de la seva relació personal amb aquest o amb un altre funcionari públic o autoritat, per aconseguir una resolució favorable per als empleats de Saba o per a un tercer.

Així mateix, el Codi Ètic preveu que cap empleat de Saba podrà prometre, oferir o concedir a directius, administradors, empleats o col·laboradors d'una tercera entitat un benefici o avantatge de qualsevol naturalesa no justificada per afavorir els propis empleats de Saba o un tercer respecte d'altres. Igualment, cap empleat de Saba, o mitjançant persona interposada per ells, podrà rebre, sol·licitar o acceptar un benefici o avantatge de qualsevol naturalesa no justificada per tal d'afavorir en perjudici de tercers la persona o l'entitat, a la qual pertany, que li atorga o espera el benefici o avantatge.

Per bé que Saba a Espanya no és un subjecte obligat per la Llei de Prevenció del Blanqueig de Capitals, el seu Codi Ètic també regula, a l'article 18, que no es podran adquirir, posseir, utilitzar, convertir o transmetre béns, sabent que aquests tenen el seu origen en una activitat delictiva, comesa pel mateix empleat o per una tercera persona. Així mateix, no es podrà efectuar qualsevol altre acte per ocultar o encobrir el seu origen il·lícit o per ajudar la persona que hagi participat en la infracció o infraccions a eludir les conseqüències legals dels seus actes.

En desenvolupament dels principis del Codi Ètic, Saba ha aprovat una Política de Prevenció de la Corrupció i de Relacions i Atencions amb l'Administració Pública i amb tercers, així com una normativa interna de desenvolupament d'aquesta política, per tal de fixar els criteris que les empreses que componen el Grup han de complir en el tracte amb l'Administració Pública i els funcionaris i autoritats tant nacionals com estrangers, així com en les seves relacions amb altres empreses. Aquesta normativa té com a objectius principals:

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

El Codi Ètic és aplicable a tots els empleats d'empreses d'Espanya, Itàlia, Portugal, Xile, el Regne Unit, Eslovàquia i la República Txeca, en què el Grup tingui majoria o exerceixi el control, tot això sense perjudici de les adequacions que puguin fer-se en la normativa per tal de respectar la legislació específica pròpia de cadascun dels països en què s'ubiquin aquestes empreses. Actualment, el Codi Ètic està en procés d'extensió a Alemanya.

5.3.2.2 Principals riscos

Els riscos identificats estan recollits dins el mapa de riscos de Saba com a risc penal i s'hi recullen aquelles conductes sensibles en l'activitat de negoci que puguin derivar en risc d'exposició penal (blanqueig de capitals, suborn, tràfic d'influències, delictes dels treballadors, etc.), seguint per tant el model de gestió de riscos de Saba.

En el cas d'Espanya, el Model d'organització, prevenció, gestió i control de riscos penals a Espanya ("el Model de Prevenció") s'articula per mitjà del Manual de prevenció de riscos penals i de prevenció de la corrupció ("El Manual de Prevenció")

El Manual de Prevenció, en la seva versió inicial, va ser aprovat pel Consell d'Administració de Saba Infraestructuras, SA, el 29 de març de 2017 i s'actualitza periòdicament (última actualització: juny de 2021).

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

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

Estructura de control del Model de Prevenció

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

- (i) el Consell d'Administració, com a màxim òrgan de decisió; i
- (ii) El Comitè Ètic, com a òrgan responsable de vigilar el funcionament, l'eficàcia i el compliment del model per a la prevenció de la comissió de delictes, de promoure una cultura preventiva basada en el principi de “rebuig absolut” cap a la comissió d'actes il·lícits i de verificar periòdicament el Model de Prevenció.

El Comitè Ètic està compost pels membres següents:

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

El Comitè Ètic celebra reunions periòdiques. El 2021 s'han celebrat 4 reunions ordinàries (4 reunions el 2020). Addicionalment, el Comitè Ètic informa anualment el Consell d'Administració de Saba Infraestructuras, SA, sobre l'activitat duta a terme durant l'any, així com de les activitats de revisió del model o les infraccions del model que s'hagin posat de manifest en la realització de les revisions periòdiques. El 18 de març de 2021 es va presentar el corresponent informe al Consell d'Administració sobre l'activitat duta a terme pel Comitè Ètic durant l'exercici 2020, sense que es posessin de manifest infraccions al Model de Prevenció durant aquest any.

- (iii) La Comissió de Prevenció de Riscos Penals, com a òrgan de suport al Comitè Ètic, per tal de reforçar l'eficiència del control.

Addicionalment, l'estructura de control té el suport dels responsables de controls de les diferents àrees de Saba. Cal destacar també l'acompliment de la feina feta pel Responsable de Riscos de Saba (CRO) i Auditoria interna per a la prevenció, entre d'altres, de la comissió de potencials delictes penals.

Finalment, cal assenyalar que l'àrea d'Organització, mitjançant el desenvolupament del Sistema Integrat de Gestió, assegura la correcta implantació dels processos de Saba.

Canal Ètic

Saba disposa també del Canal Ètic, pel qual es poden comunicar indicis o sospites de comportament contrari a la legalitat o una infracció del Codi Ètic.

Durant l'exercici 2021 no s'han rebut denúncies en el canal de denúncies de Saba. El 2020 no es van rebre denúncies.

Formació

Des de la implantació del Model de prevenció de delictes, s'han anat fent sessions formatives dirigides tant al personal directiu com a les persones designades com a responsables dels controls (persones designades per cada àrea de Saba que col·laboren amb la Comissió de Prevenció de delictes per comprovar l'eficàcia dels controls existents en el Grup).

Durant el 2021 s'han impartit 11 sessions formatives a Espanya, a les quals van assistir 41 persones.

A més, Saba disposa d'una plataforma d'"e-learning" accessible per a tots els empleats d'Espanya, en la qual es fa formació sobre els principis bàsics del Codi Ètic i Model de Prevenció.

D'altra banda, i per tal de donar a conèixer més l'existència del Codi Ètic, s'ha dut a terme una campanya de sensibilització, per mitjà de la difusió de notícies a la intranet sobre temes concrets relacionats amb aquest.

Asociación Española de Compliance (ASCOM)

ASCOM és una societat professional sense ànim de lucre que es va constituir en resposta a la necessitat de crear un espai comú per als professionals de Compliment normatiu a Espanya. Saba es va incorporar com a soci d'ASCOM en l'exercici 2018 i el 2021 ha seguit participant en aquesta associació.

Pel que fa a la resta dels països del grup, Portugal, Xile i Itàlia (aquest últim, a través de “Modello di organizzazione” previst pel D.Lgs. 231/2001) disposen d'un model de prevenció de riscos penals adaptat a partir dels possibles delictes imputables a cadascuna de les jurisdiccions i controls existents en cada país, així com dels seus propis canals de denúncia.

Adicionalment, hi ha comitès ètics locals que també es reuneixen periòdicament i que reporten al Comitè Ètic d'Espanya i disposen dels seus corresponents canals de denúncies.

A Portugal, Itàlia i Xile també es fan sessions formatives per als empleats per tal de sensibilitzar en aquest àmbit.

A la resta dels països on té presència el Grup no hi ha obligació legal de disposar d'un model de prevenció de delictes, per bé que, com s'ha indicat, s'hi ha estès l'aplicació del Codi Ètic, i en el cas d'Alemanya, està en procés d'extensió.

5.3.2.3 Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre

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

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

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

5.4 Relacions amb els grups d'interès

El Grup està immers permanentment en un procés de revisió, reformulació i desenvolupament per adaptar-se a les necessitats dels clients i dels ciutadans, sempre orientada a la qualitat de servei i al nexa territorial. En aquest eix d'actuació, Saba col·labora amb projectes de responsabilitat social corporativa que actuen als països on té actius. A més del suport a projectes d'àmbit cultural i social, Saba dona suport als col·lectius més desfavorits i a les organitzacions que operen per a la millor convivència a les ciutats. Juntament amb les concessions públiques i la col·laboració publicoprivada, la vinculació amb els territoris en què opera constitueix un dels pilars bàsics que regeixen les polítiques de Saba.

Una correcta relació de Saba amb el seu entorn permet establir un diàleg adequat amb els grups d'interès amb què coopera (Administracions, institucions i persones) per captar les seves necessitats i implantar fórmules de progrés, gràcies a un equip humà altament compromès. Aquesta unió queda reflectida en la presència de Saba en associacions sectorials i empresarials, i també de l'àmbit de l'educació i l'estudi, mitjançant les quals es treballa pel futur del territori, així com en la participació de Saba en diferents accions de patrocini.

Durant l'exercici 2021, Saba va aportar 296.000 euros (202.000 euros el 2020) a accions de patrocini, col·laboració i quotes d'associacions segons els criteris esmentats, addicionals a 81 milers d'euros (94 milers d'euros el 2020) indicats prèviament a fundacions i associacions sense ànim de lucre per sustentar projectes socials i de vinculació al territori.

Accionistes:

Durant l'any 2021, l'activitat del Grup Saba, tant en aparcaments com en oficines, ha seguit estant afectada per la pandèmia de la COVID-19, havent-se mantingut especialment durant el primer semestre de l'any mesures extraordinàries de restricció a l'activitat de les empreses i la llibertat de circulació de les persones i vehicles.

Davant d'això, Saba ha adaptat els seus processos de negoci, sempre prioritzant la protecció sanitària de les persones i implementant una sèrie d'accions encaminades a equilibrar les demandes de salut i seguretat amb les de l'activitat de l'empresa, incloses les de la seva relació amb els accionistes, mantenint mesures d'higiene personal, estratègia de teletreball i suspensió de viatges i reunions.

Així, la Junta General d'Accionistes de Saba Infraestructuras, celebrada el mes d'abril de 2021, es va celebrar de manera telemàtica, preservant així la seguretat i salut dels accionistes i els empleats. No obstant això, s'hi van establir les mesures legals oportunes per garantir també la seguretat jurídica de la participació i el vot dels accionistes.

D'altra banda, Saba ha continuat mantenint una comunicació directa amb els accionistes per mitjà de l'Oficina de l'Accionista, responsable de canalitzar totes les consultes rebudes tant de manera oral com escrita, i sol·licitant, si escau, la participació d'altres àrees de l'empresa que puguin tenir competència en les matèries que siguin objecte de consulta.

Durant l'any 2021, l'Oficina de l'Accionista va donar resposta a 334 consultes (430 consultes el 2020), majoritàriament vinculades a la venda d'accions per part d'accionistes amb representació minoritària, així com consultes diverses sobre el Grup.

A més, el Grup Saba manté un servei d'enviament de comunicacions amb informació d'interès del Grup a aquells accionistes que ho sol·licitin.

Els canals de contacte amb l'Oficina de l'Accionista de Saba són els següents:

- Un telèfon d'informació exclusiu per a accionistes (93 557 55 28).
- Una adreça electrònica (accionistas@sabagroup.com).
- Un apartat específic (Accionistes) a la pàgina web corporativa (www.saba.eu).
- Una adreça de correu postal (Av. Parc Logístic, 22-26, 08040 Barcelona).

Clients/Consumidors:

El 2021, acompanyant la reobertura de l'economia i l'increment en la mobilitat de les persones, prioritzem la comunicació àgil amb els nostres clients i l'optimització contínua de la seva experiència en línia i fora de línia a Saba. Per això, durant aquest any 2021, Saba s'ha centrat en els aspectes següents:

Millora contínua de l'oferta digital

Amb la posada en marxa del redisseny de l'aplicació de Saba a Espanya, Portugal, Itàlia i Xile a l'octubre de 2021, s'ofereix un Customer Journey digital més simple i més ric alhora, es potencia l'àrea privada "My Saba" perquè els clients disposin de més informació en línia de la seva relació amb la companyia i s'introdueixen nous apartats, com ara "Productes i serveis" i "Preferits", així com la possibilitat de personalitzar la pàgina d'inici i diverses seccions de l'aplicació segons les necessitats individuals.

També s'han consolidat els productes dissenyats per a necessitats de “Smart Working” arran de la pandèmia, destacant especialment els “Multidia Diürns”, disponibles en línia a Espanya, Portugal i Itàlia i l’“Abonament Smart Working” a Itàlia.

D'altra banda, s'han mantingut promocions especials per a totes les categories d'abonaments que s'adquireixen en línia i s'han introduït descomptes especials per als clients que s'han donat d'alta en el servei de pagament de rotació per matrícula.

Reforç de l'aposta per les xarxes socials.

Des de mitjan any, l'Atenció del Client a les xarxes socials s'ha internalitzat, atesa la importància que dona Saba a aquesta comunicació. Per això, es monitoren de manera exhaustiva els comentaris que deixen els clients a les botigues d'aplicacions, responent a tots els missatges i integrant els suggeriments en el procés de millora contínua de l'aplicació.

Saba té a Facebook més de 17.000 seguidors, i és la comunitat més gran del sector a Europa gràcies a oferir continguts rellevants. A més, el 2021 Saba ha organitzat sortejos per guanyar abonaments d'un any, apropant així la relació amb els nostres clients.

Coneixement de la satisfacció dels nostres clients i millora de la seva experiència.

Amb la recuperació de la mobilitat, es tornen a posar en marxa els estudis que permeten conèixer la satisfacció dels clients amb l'objectiu de garantir una atenció al client òptima, millorant el temps de resposta pels diversos canals, així com la seva satisfacció i, en definitiva, la imatge de qualitat de Saba percebuda pels clients.

En aquesta línia, s'ha analitzat el funcionament del servei d'Atenció al Client amb estudis Mystery a Espanya, i com a novetat el 2021, a Itàlia, Portugal i Xile. En el cas d'aquests tres països, s'analitza l'atenció per correu electrònic i telèfon, mentre que a Espanya, a més, es té en compte l'atenció a les xarxes socials (WhatsApp, Facebook i Twitter).

Des d'un punt de vista metodològic, s'estableixen una sèrie d'escenaris o temàtiques que es consideren rellevants, bé perquè són les que més volum generen (per exemple, interès sobre com reservar una estada) o bé per tenir una importància conjuntural (per exemple, tema dels robatoris). Aquests escenaris s'estableixen després de consultes als diferents serveis d'Atenció al Client de cada país, i són els temes o casuístiques pels quals fan les consultes els mystery shoppers, pels diferents canals (comunicacions encobertes per part dels mystery shoppers, a la taula posterior explicitades com a “auditories”). Pel que fa al mesurament, s'estableixen una sèrie d'indicadors, com ara el temps de resposta o si ha resolt satisfactòriament la consulta, que incideixen sobre la puntuació de l'auditoria.

A continuació, es mostren les notes de cada canal i país, així com el nombre i consultes/auditories.

CANAL	VALORACIÓ GLOBAL XARXES SOCIALS	Nombre d'auditories	PER CANAL						PAÍS
			WHATSAPP		FACEBOOK		TWITTER		
			Valoració	Nombre d'auditories	Valoració	Nombre d'auditories	Valoració	Nombre d'auditories	
XARXES SOCIALS (WHATSAPP, FACEBOOK I TWITTER)	53,49	43	57,14	35	50	4	25	4	Espanya

CANAL	VALORACIÓ GLOBAL (4 PAÏSOS)	Nombre d'auditories	PAÍS							
			ESPANYA		ITÀLIA		PORTUGAL		XILE	
			Valoració	Nombre d'auditories	Valoració	Nombre d'auditories	Valoració	Nombre d'auditories	Valoració	Nombre d'auditories
CORREU ELECTRÒNIC	64,89	65	67,05	20	76	15	71,73	15	44,06	15
SAC TELEFÒNIC	43,89	65	23,45	20	51,02	15	44,4	15	61,06	15

D'altra banda, s'han dut a terme enquestes de satisfacció de client amb l'objectiu de mesurar la satisfacció dels clients en general, obtenint indicadors (KPI) rellevants (satisfacció global, recomanació, intenció de tornar a contractar, percepció respecte de la competència...). L'anàlisi dels resultats l'anàlisi dels quals permet identificar millores que cal implementar per oferir un millor servei.

A més, Saba fa exercicis de “Social Listening”, tant generals com específics, com en casos concrets de repunt en incidències d'inseguretat sofertes. L'informe global se centra en 4 països (Espanya, Portugal, Itàlia i Xile).

Les mencions escoltades durant el període analitzat han arribat a assolir una audiència de 4,4 milions d'impactes, sobretot gràcies a les mencions en diaris en línia (4,2M). La resta de l'abast és deguda a la bona difusió de les mencions a Twitter (77,6K) i als blogs (40,8K). Gràcies a l'anàlisi de termes, comunitats i converses, es detecten quins són els temes més debatuts d'aquests àmbits. Així mateix, s'analitza el sentiment (positiu, negatiu o neutre) d'aquestes mencions i les etiquetes més utilitzades. Finalment, es detecten els principals autors i converses sobre la marca.

Centre d'Atenció i Control (CAC)

Saba és un Grup de referència en àrees com l'eficiència, la innovació tecnològica i la proactivitat comercial. En aquest sentit, el nostre Centre d'Atenció i Control (CAC) respon de manera transversal a aquest posicionament de la companyia. El CAC té com a objectiu prioritari el nivell de l'atenció al client, actuant no només com un centre de gestió en remot, sinó com un autèntic *Contact Center* amb vocació comercial i que permet a Saba augmentar la qualitat del servei als seus clients.

El 2021, el CAC de Saba ha seguit consolidant el seu rol de referència més enllà de la gestió remota dels aparcaments, en la cerca permanent de la millora de l'experiència del client. En aquest sentit, 2021 ha suposat la continuació del procés de la internacionalització del CAC iniciat el 2017, i consolidada en els exercicis anteriors, amb 230 aparcaments connectats d'Espanya, Itàlia, Portugal i el Regne Unit, respecte dels 211 aparcaments que hi havia connectats el 2020. Durant aquest exercici s'ha afegit un país més a l'abast del CAC, culminant amb la connexió de 6 aparcaments del Regne Unit, el desplegament dels quals es va projectar durant el 2020.

El 2021, Saba va rebre 150.495 sol·licituds (158.744 sol·licituds el 2020) relacionades amb l'activitat comercial i d'Atenció al Client als seus diversos canals de comunicació, a Espanya, Xile, Itàlia, Portugal i Regne Unit. D'aquestes sol·licituds, 4.142 corresponen a queixes i reclamacions (3.247 el 2020). Com a fita d'aquest any, pel que fa a Atenció al Client, destaca la internalització de l'atenció de xarxes socials. A més, el CAC va atendre 1.920.174 trucades (1.383.118 trucades el 2020) d'interfonia des dels aparcaments d'Espanya, Itàlia Portugal i Regne Unit, xifra que representa una mitjana de prop de 5.260 trucades diàries (3.870 trucades diàries el 2020), solucionant tota mena d'incidències i operant en remot, set dies a la setmana, 365 dies l'any.

L'increment en el nombre de trucades d'interfonia és degut, d'una banda, a l'increment de perímetre pel que fa als aparcaments connectats, així com a la recuperació de l'activitat en els aparcaments. Així mateix, el CAC va atendre 16.088 sol·licituds (13.704 sol·licituds el 2020) relatives a productes per correu electrònic a Espanya. L'increment respecte de l'any anterior és degut fonamentalment a la recuperació d'activitat en la xarxa i a la consolidació de les vendes de productes en línia. El CAC no només millora el nivell d'Atenció al Client, sinó que ja és un autèntic *Contact Center* amb vocació comercial.

L'any 2021 ha seguit marcat per la crisi de la COVID-19. En aquest sentit, Saba ha dedicat recursos i esforços per garantir la continuïtat del CAC i, per tant, la continuïtat del negoci. S'han consolidat dos projectes molt rellevants:

1. Implementació del *back up* de la sala del CAC en l'aparcament de Carles III, de Barcelona. Això dota Saba de dues sales CAC que garanteixen, d'una banda, el poder treballar de manera simultània i organitzar diversos equips CAC "càpsula" i, de l'altra, la possibilitat de disposar sempre de sales alternatives. Durant tot el 2021, el CAC ha treballat en paral·lel en diverses ubicacions alternatives.
2. Virtualització dels llocs de treball del CAC. Això ha permès a l'equip del CAC poder teletreballar i prevenir tant els problemes de salut derivats de la pandèmia com evitar les restriccions de mobilitat degudes a quarantenes preventives.

Gràcies a aquestes dues fites, el CAC ha pogut mantenir el servei 24x7 sense necessitat d'aturar-lo o degradar-lo en cap moment i, per tant, els aparcaments han pogut mantenir la seva activitat i s'ha atès els clients de manera ininterrompuda.

Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors:

És un compromís de SABA reduir al mínim el risc que els nostres clients i empleats pateixin danys immediats en l'ús previst en els nostres aparcaments. Per aconseguir-ho, SABA vetlla perquè en tots els processos de disseny, construcció i manteniment d'aquestes infraestructures s'asseguri la salut i seguretat dels nostres consumidors quant als riscos de caiguda, impacte, atrapament, per il·luminació inadequada o per vehicles en moviment.

La manera de fer-ho és amb els propis processos de revisió d'auditoria de compliment de requisits legals, que s'emmarquen en el procés d'obtenció de les certificacions que té SABA, que són ISO9001:2015; ISO 14001:2015, ISO50001:2011 i ISO 45001:2018.

A més, determinats aparcaments estan dotats d'unitats de desfibril·ladors externes semiautomàtiques (DESA), de manera que es pugui assistir una persona en parada de manera autònoma i avisar els serveis de socors, a més d'haver impartit la formació adequada al personal de l'aparcament. A més, aquest any s'han instal·lat dos desfibril·ladors més a Madrid.

A l'apartat de seguretat, Saba implementa de manera continuada una sèrie de millores en l'operativa i servei que es presta als seus aparcaments. El reforç del personal de seguretat, la instal·lació de càmeres, la megafonia i la cartelleria, a més de la revisió dels protocols dels punts de contacte amb els clients, són algunes d'aquestes millores, juntament amb un seguiment personalitzat d'aquells casos que requereixen una atenció més detallada.

Finalment, i relacionat amb la salut dels consumidors/clients en el moment històric que vivim amb un escenari de pandèmia, s'ha analitzat l'impacte de la COVID-19 en els diferents espais, adequant els aforaments, facilitant gel hidroalcohòlic i implementant la senyalització requerida per assegurar la salut dels nostres clients, que queden emparades per la recent obtenció de la certificació en COVID-19.

Subcontractació i proveïdors:

L'activitat de compres de Saba es regula mitjançant el Model de Compres de Saba, amb abast a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile. Aquest model estableix la necessitat de definir amb antelació els criteris d'adjudicació i incloent-hi criteris tècnics, econòmics, jurídics, mediambientals i de prevenció de riscos laborals i seguretat a la feina.

El Model de Compres identifica el procés transversal d'homologar i avaluar proveïdors pel qual se sol·licita i valida informació de proveïdors incorporant informació sobre qüestions ambientals i de seguretat i salut a la feina.

Arran de les certificacions ISO 14001 i ISO 45001, s'avalua el procés transversal d'Homologació i Avalució de Proveïdors inclòs en el Model de Compres del Grup Saba. Addicionalment, l'àrea d'Auditoria Interna incorpora el Procés de Compres de Saba dins els seus cicles de revisió.

Saba treballa amb empreses proveïdores que afavoreixen la integració social de persones amb discapacitat, amb risc d'exclusió social, etc. En aquest sentit, cal destacar la contractació a Espanya de serveis externs per mitjà d'una empresa amb un objectiu clarament social i d'inserció de persones amb discapacitat al món laboral. D'aquesta manera, Saba dona suport a la inclusió laboral de persones amb discapacitat i generar llocs de feina de qualitat per a aquest col·lectiu social, amb més dificultats en l'oferta laboral ordinària.

Atesa la situació generada per la COVID-19, Saba ha articulat amb els seus proveïdors les mesures de seguretat i salut requerides per tal d'assegurar la salut dels proveïdors, treballadors i clients.

Els riscos associats a la relació amb els proveïdors (criteris d'homologació, selecció, assegurament de disponibilitat per cobrir totes les necessitats i grau de dependència amb aquests) estan recollits dins el mapa de riscos de Saba, seguint, per tant, el model de gestió de riscos de Saba.

Atesos els requeriments contractualment acordats, així com la documentació justificativa requerida als proveïdors periòdicament, Saba no fa auditories a proveïdors.

5.5 Informació fiscal

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

Xifres en milers d'euros

	2021	2020
Italia	358	(5.333)
Xile	190	(3.547)
Andorra	129	167
Txèquia	(67)	(1.186)
Portugal	(99)	2.429
Eslovàquia	(124)	(153)
Alemanya	(416)	(884)
Regne Unit	(4.223)	(11.709)
Espanya	(6.925)	(26.672)
	(11.177)	(46.888)

Pel que fa a l'impost sobre beneficis, en l'exercici 2021 Saba ha percebut 2.837 milers d'euros, bàsicament per devolucions de l'impost de beneficis anticipat en exercicis anteriors. L'any 2020, Saba va pagar 2.213 milers d'euros en concepte de pagaments a compte de l'exercici i impost de beneficis complementari de l'exercici anterior.

5.6 Metodologia d'aquest informe

Continguts de la Llei 11/2018 INF	Pàgines	Criteri de reporting
Marc de reporting utilitzat	4	GRI 102-54
Model de negoci	7	
- Descripció del model de negoci		GRI 102-2
- Mercats servits		GRI 102-6
- Presència geogràfica		GRI 102-4
- Dimensió de l'organització		GRI 102-7
- Impactes, riscos i oportunitats clau		GRI 102-15
Model de negoci		
- Enfocament de gestió	13	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 302-4
- Principals impactes, riscos i oportunitats	18	GRI 102-15 GRI 102-11
- Contaminació	21	
. Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni que afecten greument el medi ambient		GRI 103-2 GRI 302-4 GRI 305-5
- Economia circular i prevenció i gestió de residus	21	
. Economia circular		GRI 301-2 GRI 301-3
. Gestió de residus		GRI 306-2
. Accions per combatre el malbaratament d'aliments		No material
- Ús sostenible de recursos	23	
. El consum d'aigua i el subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals;		GRI 303-1
. Consum de primeres matèries i les mesures adoptades per millorar l'eficiència del seu ús;		GRI 103-2
. Consum, directe i indirecte, d'energia, mesures preses per millorar l'eficiència energètica i l'ús d'energies renovables		GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4
- Canvi climàtic	26	
. Els elements importants de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle generats		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
. Les mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic;		GRI 102-15 GRI 305-5 GRI 103-2
. Les metes de reducció establertes		GRI 103-2
- Protecció a la biodiversitat	27	No material

Informació sobre qüestions socials i relatives al personal	27	
- Enfocament de gestió	27	GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 102-35
- Principals impactes, riscos i oportunitats	29	GRI 102-15 GRI 102-30
- Ocupació	30	
. Nombre i distribució d'empleats per país, sexe, edat i classificació professional		GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 405-1
. Distribució de modalitats de contracte de treball i mitjana anual per sexe, edat i classificació professional		GRI 102-8
. Mitjana anual de contractes indefinits, temporals i a temps parcial per sexe, edat i classificació professional		GRI 102-8
. Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional		GRI 401-1
. Remuneracions mitjanes per sexe, edat i classificació professional		GRI 405-2
. Bretxa salarial		GRI 405-2
. Remuneracions de llocs de feina iguals o mitjana de la societat		GRI 202-1 GRI 102-35 GRI 102-36
. Remuneracions mitjana de consellers i directius		GRI 201-3
. Implantació de polítiques de desconnexió laboral		GRI 103
. Percentatge de treballadors amb discapacitat		GRI 405-1b
- Organització del treball	37	
. Organització del temps de treball		GRI 102-8 c
. Absentisme		GRI 403-2
. Mesures per facilitar la conciliació		GRI 401-3
- Seguretat i salut	39	
. Condicions de seguretat i salut a la feina		GRI 103-2
. Indicadors de sinistralitat		GRI 403-2
- Relacions socials	42	
. Organització del diàleg social		GRI 102-43
. Percentatge d'empleats coberts per convenis col·lectius per país		GRI 102-41 GRI 403-1
. Balanç dels convenis en el camp de la seguretat i salut		GRI 403-4
. Mecanismes i procediments dels quals disposa l'empresa per promoure la implicació dels treballadors en la gestió de la companyia, en termes d'informació, consulta i participació		GRI 103
- Formació	44	
. Polítiques implementades en el camp de la formació		GRI 103-2
. Indicadors de formació		GRI 404-1 GRI 404-2
- Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	46	GRI 103-2
- Igualtat	47	
. Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats		GRI 103-2
. Plans de seguretat		GRI 103-2
. Mesures adoptades per promoure el treball		GRI 103-2 GRI 404-2
. La integració i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat		GRI 103-2
. Polítiques contra tota mena de discriminació i, si escau, de gestió de la		GRI 103-2 GRI 406-1
. Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe		GRI 103-2

Informació sobre el respecte als drets humans	55	
- Enfocament de gestió		GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 412-2
- Principals impactes, riscos i oportunitats		GRI 102-15 GRI 102-30
- Aplicació de procediments de deguda diligència		GRI 103-2
- Mesures de prevenció i gestió de possibles abusos comesos		GRI 103-2 GRI 102-17 GRI 103-2
- Denúncies per casos de vulneració dels drets humans		GRI 419-1
- L'eliminació del treball forçós obligatori		No material
- L'abolició efectiva del treball infantil		No material
Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	57	
- Enfocament de gestió		GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 205-2
- Principals impactes, riscos i oportunitats		GRI 102-15 GRI 102-30
- Mesures per prevenir la corrupció i el suborn		GRI 103-2
- Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals		GRI 103-2
- Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre		GRI 103-2 GRI 415-1
Informació sobre la societat	63	
- Enfocament de gestió		GRI 103-2 GRI 103-3
- Principals impactes, riscos i oportunitats		GRI 102-15 GRI 102-30
- Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible		GRI 413-1 GRU 413-2 GRI 203-2 GRI 102-43
- Accions d'associació o patrocini		GRI 102-13
- Gestió de la relació amb els consumidors		
. Sistemes de reclamació, queixes rebudes i la seva resolució		GRI 102-17 GRI 103-2 GRI 418-1
. Mesures per a la salut i seguretat dels consumidors		GRI 103-2 GRI 416-1 GRI 103-3 GRI 308-1
- Subcontractació i proveïdors		GRI 407-1 GRI 414-1 GRI 414-2 GRI 308-2
- Informació fiscal i transparència	70 i 13	GRI201-4
Metodologia d'aquest informe	71	