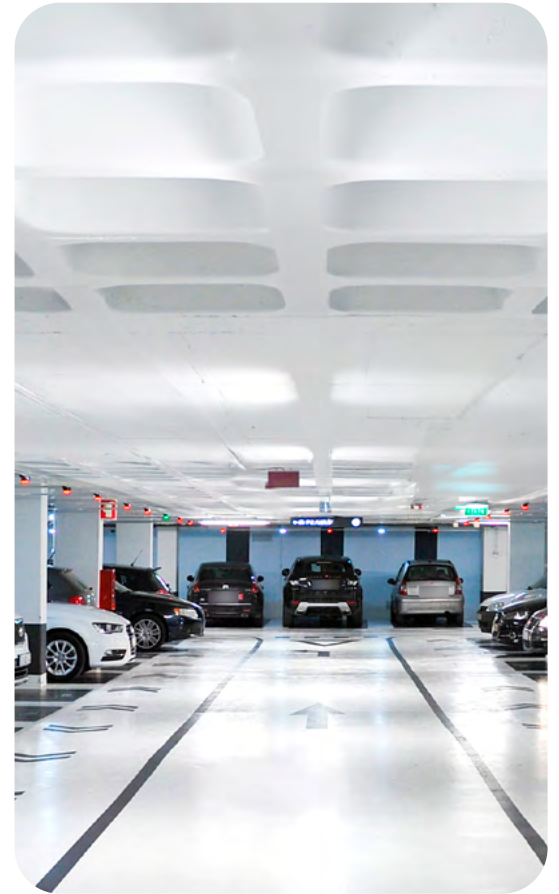


Estat d'Informació No Financera 2023

saba^o



Índex de continguts



1 Estat d'informació no financera	3	4 Informació sobre qüestions socials	34	4.2 Relacions amb clients i consumidors	60
2 Informació de la companyia	6	4.1 Personal	35	4.2.1 Centre d'Atenció i Control (CAC)	60
2.1 Què és Saba	7	4.1.1 Política de Saba	35	4.2.2 Millora contínua de l'oferta digital	62
2.2 Model de negoci	9	4.1.2 Gestió i acompliment social	38	4.2.3 Aposta per les xarxes socials (XXSS)	63
2.3 Estructura: Accionariat	10	4.1.2.1 Ocupació	38	4.2.4 Satisfacció del client	64
2.4 Activitat i principals magnituds	11	4.1.2.1.1 Personal per tipus de contracte	40	4.2.5 Salut i seguretat dels consumidors	66
2.5 Anàlisi de la materialitat	12	4.1.2.1.2 Nombre d'acomiadaments	43	4.3 Relacions amb la comunitat i acció social	67
2.6 Gestió de riscos	15	4.1.2.1.3 Remuneracions mitjanes	44		
3 Informació sobre qüestions mediambientals	19	4.1.2.1.4 Bretxa salarial	45	5 Govern corporatiu	68
3.1 Política de Saba	20	4.1.2.1.5 Remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	46	5.1 Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	69
3.2 Riscos identificats	24	4.1.2.1.6 Remuneració mitjana dels consellers i conselleres	47	5.2 Òrgans de Govern	70
3.3 Gestió acompliment mediambiental	25	4.1.2.1.7 Implementació de mesures de desconexió laboral	47	5.3 Relació amb els accionistes	71
3.3.1 Canvi climàtic: emissions	25	4.1.2.1.8 Personal amb discapacitat	48	5.4 Ètica i integritat	72
3.3.2 Contaminació	27	4.1.2.2 Organització de la feina	48	5.4.1 Informació relativa a drets humans	72
3.3.3 Gestió de residus	28	4.1.2.2.1 Organització del temps de treball	48	5.4.2 Informació relativa a lluita contra la corrupció i el suborn	74
3.3.4 Ús sostenible de recursos	29	4.1.2.2.2 Nombre d'hores d'absentisme	49	5.4.2.1 Codi ètic	74
3.3.5 Protecció a la biodiversitat	33	4.1.2.2.3 Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació	50	5.4.2.2 Prevenció de delictes	76
		4.1.2.3 Seguretat i salut	51	5.5 Subcontractació i proveïdors	79
		4.1.2.4 Relacions socials	54	5.6 Subvencions percebudes	80
		4.1.2.5 Formació i desenvolupament	55	5.7 Informació fiscal	80
		4.1.2.6 Igualtat	57		
		4.1.2.7 Accessibilitat	59	6 Metodologia d'aquest informe	82
		4.1.3 Gestió de riscos	59		



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 estableix la Guia per a l'elaboració de memòries de sostenibilitat de la *Global Reporting Initiative* (Estàndards GRI).

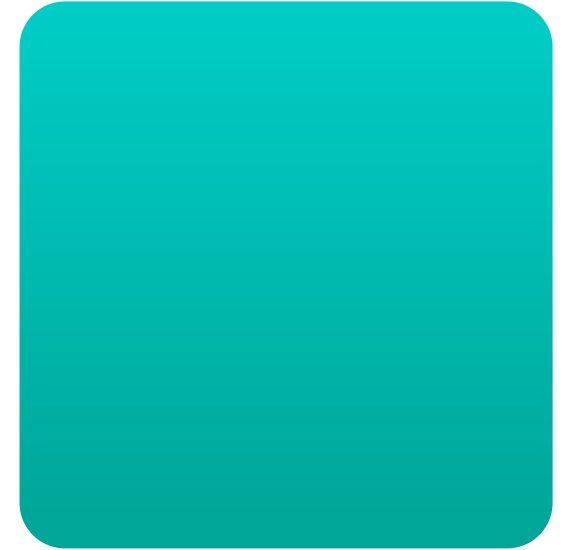
També s'hi han aplicat els principis de comparabilitat, fiabilitat, materialitat i rellevància que recull la Llei 11/2018, de 28 de desembre de 2018, d'informació no financera i diversitat:

- **Criteri de comparabilitat:** L'organització informant ha de seleccionar, recopilar i comunicar la informació de manera coherent. La informació comunicada s'ha de presentar de tal manera que permeti als grups d'interès analitzar els canvis en l'acompliment de l'organització i que confirmi l'anàlisi relativa a altres organitzacions.
- **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 i que influeixin substancialment en les valoracions i decisions dels grups d'interès.

Així mateix, per a l'elaboració de l'EINF, a l'efecte d'identificar els assumptes més rellevants dels quals cal informar, Saba ha pres en consideració estudis comparatius, referents sectorials i enquestes fetes.

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.

A l'efecte d'aquest EINF, el perímetre de report coincideix amb el dels Comptes anuals consolidats i l'Informe de gestió consolidat per a l'exercici finalitzat a 31 de desembre de 2023.





2 Informació de la companyia



2.1 Què és Saba

Saba, l'accionista majoritari del qual és Criteriacaixa, amb un 99,5%, és un operador industrial de referència especialitzat en la gestió d'aparcaments. Saba treballa per adaptar les seves infraestructures a la ciutat als nous hàbits de consum dels clients i donar resposta a les últimes tendències de mobilitat urbana sostenible. Disposa d'una xarxa d'aparcaments convertits en *hubs* de mobilitat per a persones (vehicle elèctric i ús compartit), empreses (solucions dinàmiques per a flotes) i mercaderies (distribució d'última milla sostenible).

El 2023, el Grup està present en 9 països d'Europa (Espanya, el Regne Unit, Itàlia, Portugal, Alemanya, República Txeca, Eslovàquia i Andorra) i Amèrica Llatina (Xile), amb un equip humà format per 2.176 persones (2.017 persones el 2022), i gestiona 1.079 aparcaments (950 aparcaments el 2022), amb un total de 356.000 places (333.379 places el 2022) en 183 ciutats (179 ciutats el 2022).

Els aparcaments són part de la solució als reptes als quals s'enfronten avui les ciutats: congestió viària, emissions de CO₂, convivència entre modes de transport, sobreesaturació de l'espai públic o l'auge de l'*e-commerce*, entre d'altres. Són una peça més de la mobilitat urbana i també contribueixen al progrés dels territoris on s'ubiquen.

Saba, amb més de 50 anys d'història, es distingeix pels seus eixos d'actuació: innovació tecnològica, transformació comercial, qualitat de servei, eficiència operativa, orientació al creixement i compromís amb la sostenibilitat.

En aquest sentit, Saba manté l'acompliment de la seva activitat en el marc dels objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides, reiterant el compromís de la companyia amb els territoris. Així, Saba treballa per aconseguir que les ciutats siguin més inclusives, segures, resilients 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).

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 a clients.



Visió

Ser líder internacional en el sector dels aparcaments i serveis a la mobilitat sostenible, sent referent en qualitat de servei, innovació i tecnologia.

Valores

Els valors indicats reflecteixen la manera de fer de Saba.



Orientación a resultados



Mejora continua



Innovació



Confianza en las personas



Compromís



Servei al client



Proactivitat



Col·laboració

2.2 Model de negoci

El negoci de Saba es materialitza en una diversitat contractual (concessió, propietat, lloguer, gestió), amb una vida mitjana estimada de 18 anys (19 anys el 2022), incloent-hi els contractes de gestió, que consolida el futur de l'empresa. Amb el focus en el llarg termini, Saba intenta renovar els contractes i aconseguir noves operacions per allargar la vida dels seus contractes i així comptar amb una sòlida base per finançar les noves inversions.

Dins la visió de l'aparcament com a *hub* de serveis de mobilitat per a persones, empreses i mercaderies, la resposta de Saba per donar suport a aquesta mobilitat sostenible i eficient és el concepte de *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 clients.

El perfil industrial, amb compromís, responsabilitat i participació activa en la gestió forma part de la filosofia d'actuació i desenvolupament de la companyia, que adopta un enfocament a llarg termini per a l'avenç dels seus interessos comercials.

A les mesures d'optimització, eficiència operativa de negoci, eficiència energètica i gestió de la despesa, s'uneixen les que permeten posicionar la companyia com a referent del sector. I en aquest apartat apareix com a clau la potenciació de l'activitat comercial, un puntal de present i futur per optimitzar els nostres ingressos. S'ha d'entendre que la mobilitat està canviant i també les necessitats dels clients de Saba. En aquest escenari, es plantegen reptes de fidelització de clients i d'adequació dels productes de rotació i d'abonament a la nova realitat laboral, de compra i d'oci.

Saba treballa amb la convicció d'assolir la innovació més puntera i noves estratègies comercials, incorporant serveis intel·ligents associats a la mobilitat de persones i vehicles. En aquest sentit, Saba va ser pionera en la instal·lació d'OBEs a Espanya (VIA T) i va impulsar amb èxit aquest sistema a Xile (TAG), Itàlia (Telepass) i Portugal (Via Verde), així com en el cobrament mitjançant tecnologia QR i el nou servei Ticketless, que associa una matrícula a un mitjà de pagament. Compta amb una pàgina web i app que ja s'han desplegat en diferents països, que permeten la venda de productes 100% digitals, i que estan en constant procés d'actualització per adaptar-se a l'entorn en permanent transformació.



A més, Saba ha potenciat nous sistemes de control, la mecanització de descomptes en caixers, la lectura de matrícula a l'entrada i sortida de l'aparcament i el desenvolupament de serveis associats al cotxe, en especial al vehicle elèctric, i a l'aparcament (cobertura 3G, gestió remota, entre altres), a més de noves activitats de microdistribució urbana d'última milla sostenible.

El Centre d'Atenció i Control (CAC) de Saba respon de manera transversal a aquest posicionament, 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.

En aquest escenari de mobilitat sostenible, una funcionalitat estratègica per a Saba és la dotació d'infraestructura de recàrrega elèctrica, que resulta fonamental per acompanyar el desenvolupament del vehicle elèctric. Des de 2018, any en què va començar el servei de càrrega mitjançant app, Saba ha anat dotant els seus aparcaments del sistema de càrrega elèctrica. A 31 de desembre de 2023, el sistema de càrrega elèctrica està present en 606 places d'aparcament del Grup, 45% més que l'any anterior. Respecte a l'oferta de serveis en aquest capítol, Saba disposa de la recàrrega semiràpida per a la rotació en general i, després, la càrrega vinculada per als abonats, amb el producte Parkelectric, amb plaça fixa, i també per a les flotes de vehicles professionals. A més a més, es persegueix instal·lar punts de càrrega elèctrica superràpida en aquells aparcaments on hi hagi prou potència elèctrica contractada.

Els aparcaments també són enclavaments idonis per ser utilitzats com a *minihubs* de distribució. Saba dona resposta a les noves necessitats derivades de l'*e-commerce* i de la microdistribució, oferint la possibilitat de recollida de les compres d'*e-commerce* a través de la instal·lació de *lockers* o taquilles intel·ligents ubicats als aparcaments i amb accés 24/7. En aquest àmbit, Saba participa en un projecte de distribució d'última milla a través de la societat Geeever, basat en una xarxa de *minihubs* de proximitat, amb logística nocturna i mitjans de micromobilitat activa i personal (bicicletes, patinets, carretó, etc.).

2.3 Estructura: Accionariat

Saba està participada majoritàriament per Criteriacaixa, 99,5%, al costat d'un petit percentatge d'accionistes minoritaris.



2.4 Activitat i principals magnituds

L'exercici 2023 ha suposat la consolidació de la plena recuperació de la mobilitat a nivell global després d'uns anys completament atípics marcats pel profund impacte de la pandèmia.

L'eliminació de les restriccions a la mobilitat imposades va afavorir la recuperació progressiva de l'activitat dels aparcaments que ha continuat durant 2023 i ha permès el restabliment de nivells d'activitat propis previs a la pandèmia.

L'activitat dels aparcaments de la xarxa en el seu conjunt ha assolit el 2023 el 95% de la registrada el 2019 en termes d'hores de rotació acumulades, amb una cartera d'abonats que supera l'existent en aquest exercici i uns creixements respecte al 2022 del +6% en hores de rotació i +3% en abonats. El ritme de recuperació de la demanda entre països, tipologia de centres i/o segments d'activitat és heterogeni a causa de factors diversos.

Pel que fa a les principals magnituds de l'exercici 2023, els ingressos d'explotació han pujat a 308 milions d'euros, +13% superiors als de 2022, mentre que l'EBITDA s'ha situat en els 144 milions d'euros i ha millorat també en un +13% en el registrat el 2022, sent en ambdós casos superiors a les xifres del 2019.

La companyia ha invertit 26 milions d'euros en l'exercici 2023 i ha mantingut els esforços per incrementar l'eficiència operativa del negoci i implantar iniciatives que permetin a Saba convertir-se en referència del sector, amb particular focus en els nous sistemes de suport, noves tecnologies i eficiència energètica, a més de noves fórmules i iniciatives comercials, i a desenvolupar una gestió activa dels contractes, enfocant-se cap al creixement.



+6%
hores de
rotació



+3%
abonats



+13%
ingressos
d'explotació



2.5 Anàlisi de la materialitat

El Grup Saba té establertes una sèrie de prioritats per avançar en la creació de valor econòmic, social i mediambiental i assegurar que les necessitats dels nostres grups d'interès siguin satisfetes, alhora que el negoci es desenvolupa i genera valor.

Aquestes prioritats es conformen a partir d'una anàlisi de materialitat, que permeten identificar aquells aspectes amb més impacte en el negoci i en les expectatives o inquietuds dels principals grups d'interès.

Grup Saba ha considerat com a grups d'interès aquells grups socials que es veuen afectats per les actuacions de l'empresa. Això inclou tant els grups d'interès que formen part pròpiament de la cadena de valor com aquelles entitats externes afectades pel negoci: accionistes, empleats, clients (persones físiques, empreses i administracions públiques), proveïdors, Govern i ens públics, mitjans de comunicació i la comunitat en general, representada moltes vegades per entitats del tercer sector.

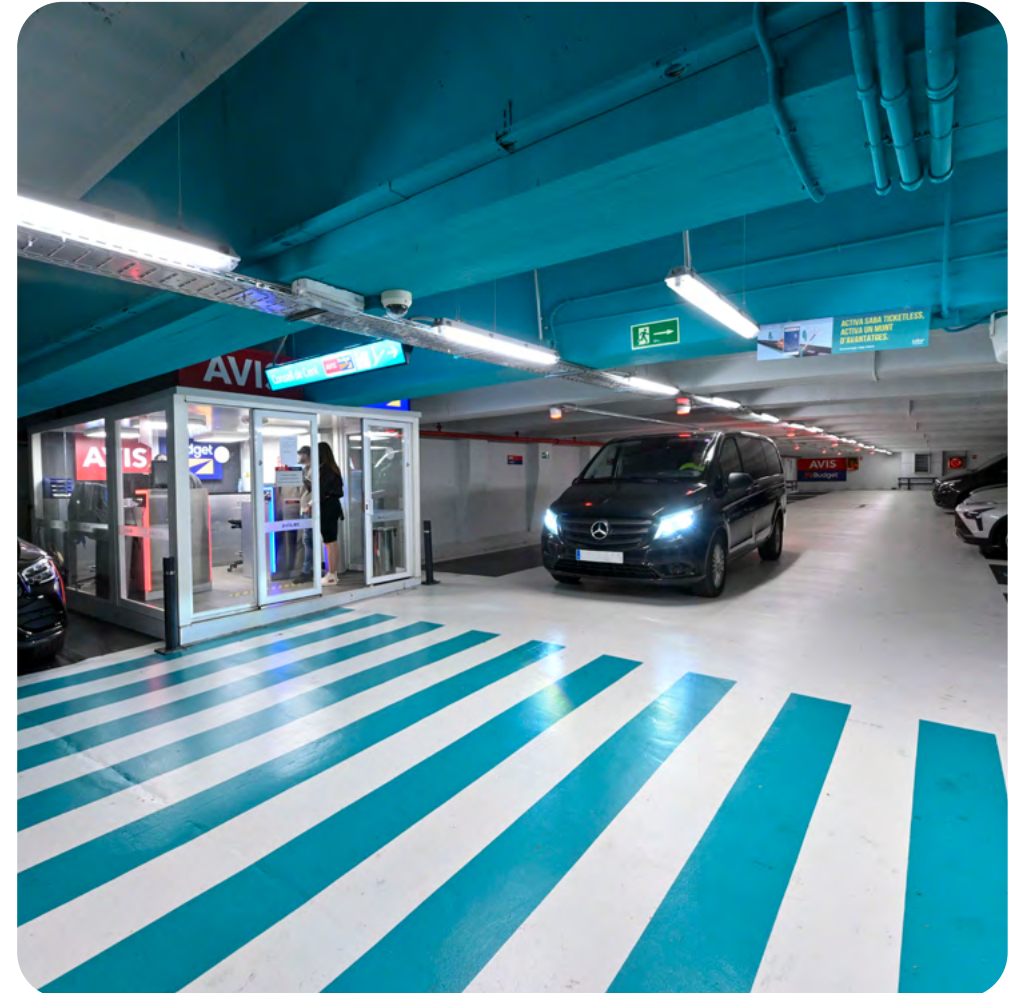
D'acord amb les enquestes efectuades en exercicis anteriors a diferents grups d'interès, el seguiment de les tendències i principals reptes als quals s'enfronten les empreses del sector i l'anàlisi interna, i prenent en consideració les diferents geografies en què es desenvolupa el negoci, es van identificar una sèrie d'aspectes rellevants per al Grup Saba.

Durant l'exercici 2022, es va dur a terme una enquesta interna a directius i un grup d'empleats amb relació als àmbits de Medi ambient, Social i Governance; després de l'oportuna anàlisi, es va poder concloure que el personal del Grup confirmava els aspectes materials d'ESG inicialment plantejats en l'enquesta, coincidents amb els aspectes materials inclosos en l'Estat d'informació no financera.

Així, s'han identificat els aspectes següents més rellevants per al Grup Saba:

- **Canvi climàtic:** eficiència energètica; mesurament de la petjada de carboni i ús sostenible de recursos; instal·lació de punts de recàrrega per a vehicles elèctrics; gestió de residus
- **Mobilitat urbana sostenible:** aparcaments com a *hub* de serveis; millora de la logística en la distribució urbana de l'última milla
- **Digitalització i innovació tecnològica** aplicada al negoci
- **Seguretat i salut del personal**
- **Desenvolupament professional i formació, diversitat i igualtat d'oportunitats**
- **Compromís social**
- **Seguretat, relació i satisfacció de clients**
- **Comportament ètic i prevenció de delictes**

Durant l'últim trimestre de 2023 s'han iniciat enquestes externes a la resta de grups d'interès de Saba, com ara clients, proveïdors, corporacions locals, mitjans de comunicació, accionistes, fundacions, etc., amb la finalitat de contrastar quins són els aspectes que aquests consideren rellevants en matèria de sostenibilitat. Es continuarà amb l'anàlisi de les respostes obtingudes durant l'any 2024.



Doble materialitat

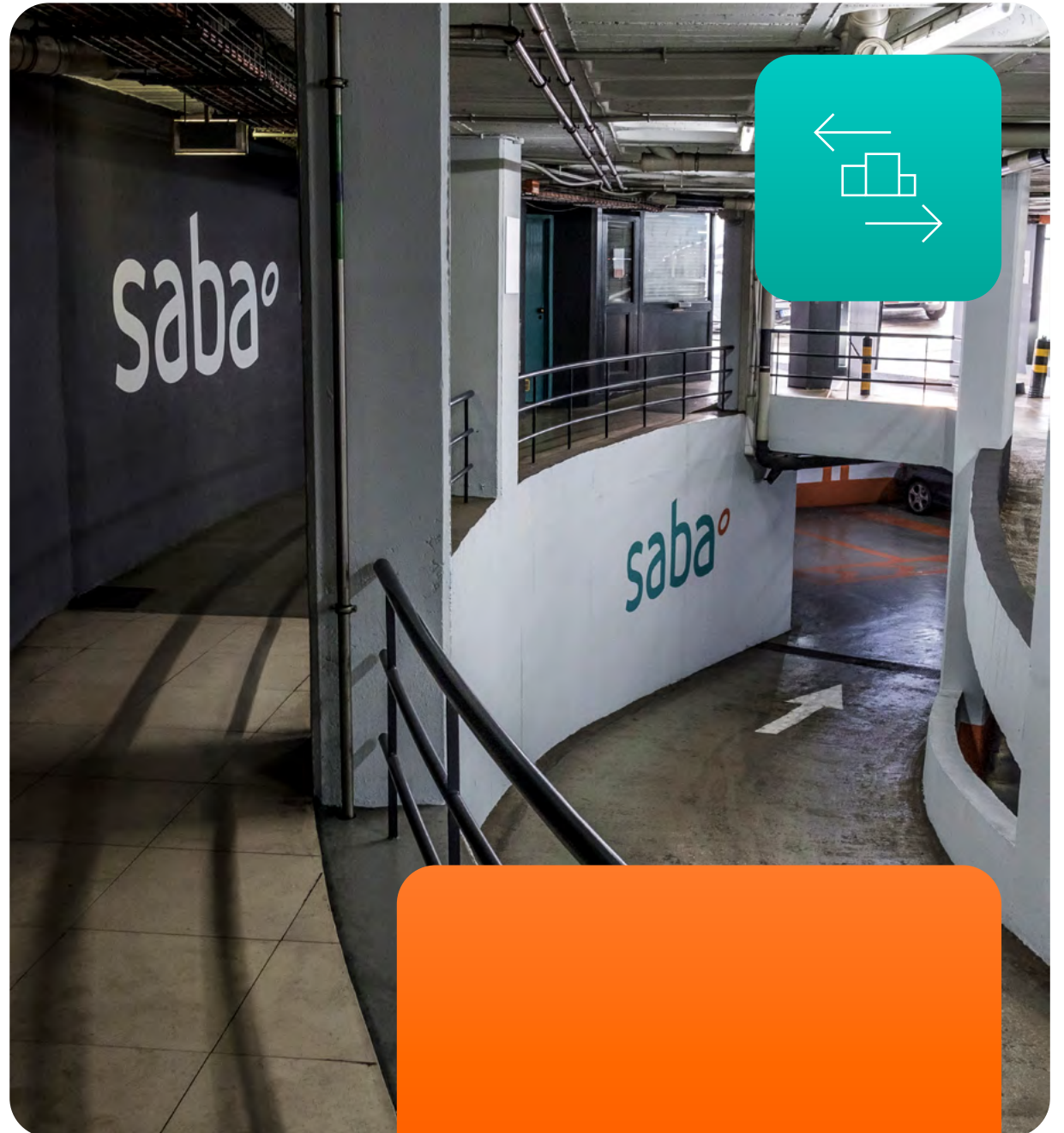
D'acord amb les directrius del grup tècnic del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), el marc de la doble materialitat permetrà identificar i prioritzar els temes de sostenibilitat que són rellevants tant per a l'impacte de Saba en la societat i el medi ambient, com per al valor financer del Grup.

La doble materialitat busca integrar la perspectiva financera i no financera en l'estratègia i el report de sostenibilitat, és a dir, avaluar i prioritzar els temes de sostenibilitat segons:

- la seva materialitat d'impacte, és a dir el grau en què afecten les persones i/o el medi ambient.
- la seva materialitat financera, és a dir el grau en què influeixen en l'acompliment financer i la creació de valor de l'empresa.

A partir dels aspectes rellevants identificats en matèria de sostenibilitat, prenent en consideració el sector i l'anàlisi interna, en una primera aproximació d'impactes i materialitat financera, aquells factors més rellevants en ambdós àmbits són els següents: eficiència energètica i instal·lació de punts de recàrrega per a vehicles elèctrics; mobilitat urbana sostenible, amb reducció d'emissions GEI; digitalització i ciberseguretat; salut i seguretat dels clients i del personal; desenvolupament professional i flexibilitat laboral.

Durant el 2024 es continuarà amb l'anàlisi per assolir la visió de la matriu de doble materialitat des d'una perspectiva global.



2.6 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, així com vetllar per la sostenibilitat del negoci en el temps.

Per aquest motiu, l'any 2018 es va implementar un sistema de gestió de riscos corporatius que pren com a marc de referència les millors pràctiques internacionalment acceptades. La funció es duu a terme des de l'àrea d'Auditoria Interna del Grup, que identifica els principals riscos als quals s'enfronta Saba i els avalua i gestiona adequadament, comptant amb la participació de totes les àrees de Saba. A més, el Consell d'Administració participa activament en la supervisió de la gestió de riscos a tot el Grup.

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:

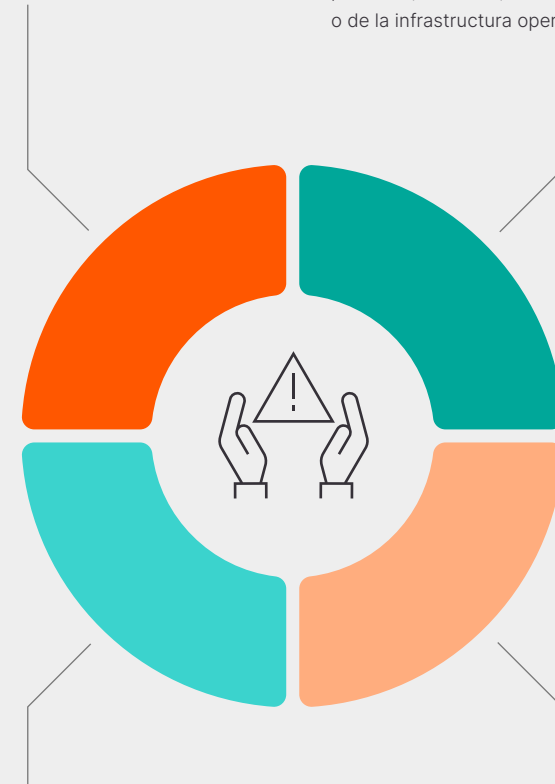


Estratègics

Riscs relatius a la consecució dels objectius estratègics

Operacionals

Riscs relatius a pèrdues per errors o per gestió inadequada de processos interns, persones, sistemes, utilització dels actius o de la infraestructura operativa



Legal de compliment i reputacional

Riscs relatius a l'acompliment de lleis, regulacions o estàndards de mercat en el qual l'organització opera, així com compliment de les polítiques interna i de la reputació de el Grup

Financers i de Reporting

Riscs derivats de les principals variables financeres i de fiabilitat de la informació financerera i de qualitat de la informació

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.

En aquest context, els principals [riscos estratègics](#) identificats relatius al model de negoci en el sector dels aparcaments són els que estan relacionats amb aquests àmbits:

- **Ecosistema de la mobilitat i sostenibilitat urbana:** riscos derivats de canvis en l'Administració i la política urbanística de les ciutats (noves zones urbanístiques, restricció de trànsit en àrees cèntriques, etc.), així com canvis en la mobilitat i hàbits de circulació de les persones (nous serveis de transport alternatius, cotxe elèctric, cotxes compartits, etc.) i en la distribució de mercaderies.
- **Competitivitat i eficiència:** riscos ocasionats en la sostenibilitat del negoci tenint en compte els competidors en el sector. Així mateix, cal una alineació dels productes oferts i la proposta de valor del Grup amb les necessitats dels clients en tots els països, assegurant els nivells de qualitat desitjats. A més, cal tenir eficiència en els costos i la gestió com a element estratègic addicional a la proposta de valor (productes o serveis) als clients.

— **Horitzó temporal dels contractes:** riscos ocasionats per l'antiguitat de les concessions i els contractes en la cartera, o pel 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.

— **Transformació organitzacional, capital humà i talent i comunicació interna:** riscos ocasionats pel grau de 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).

Així mateix, s'hi inclouen els riscos derivats de la capacitat del Grup per comunicar i implantar el model de gestió definit, així com per difondre el coneixement dels temes rellevants en tota l'organització o països.

— **Innovació tecnològica:** riscos motivats pel desenvolupament de la innovació tecnològica proactiva a mitjà i llarg termini, alineada amb l'estratègia i considerant els requisits de tots els departaments de Saba.

D'altra banda, els principals [riscos operacionals](#) identificats són els següents:

- **Estratègia en els sistemes:** riscos derivats de la conceptualització i materialització del mapa de sistemes que poden generar l'existència de processos manuals operatius i requerir un alt grau de fluïdesa de les comunicacions (robustesa), així com els riscos derivats de l'adaptació dels sistemes a la lògica del negoci (flexibilitat de productes i fiabilitat).
- **Seguretat en els aparcaments:** riscos relacionats amb contingències en 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.
- **Ciberseguretat:** riscos ocasionats per la falta de protecció 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 importants pèrdues d'ingressos), tenint en consideració l'actual transformació digital cap a models de servei *cloud*.
- **Continuïtat del negoci:** riscos derivats d'una 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) i/o en les telecomunicacions, disponibilitat de recursos, danys reputacionals com a conseqüència d'errades en l'operativa, catàstrofes naturals, pandèmies, vagues o un altre tipus de contingències que afectin la continuïtat del negoci.





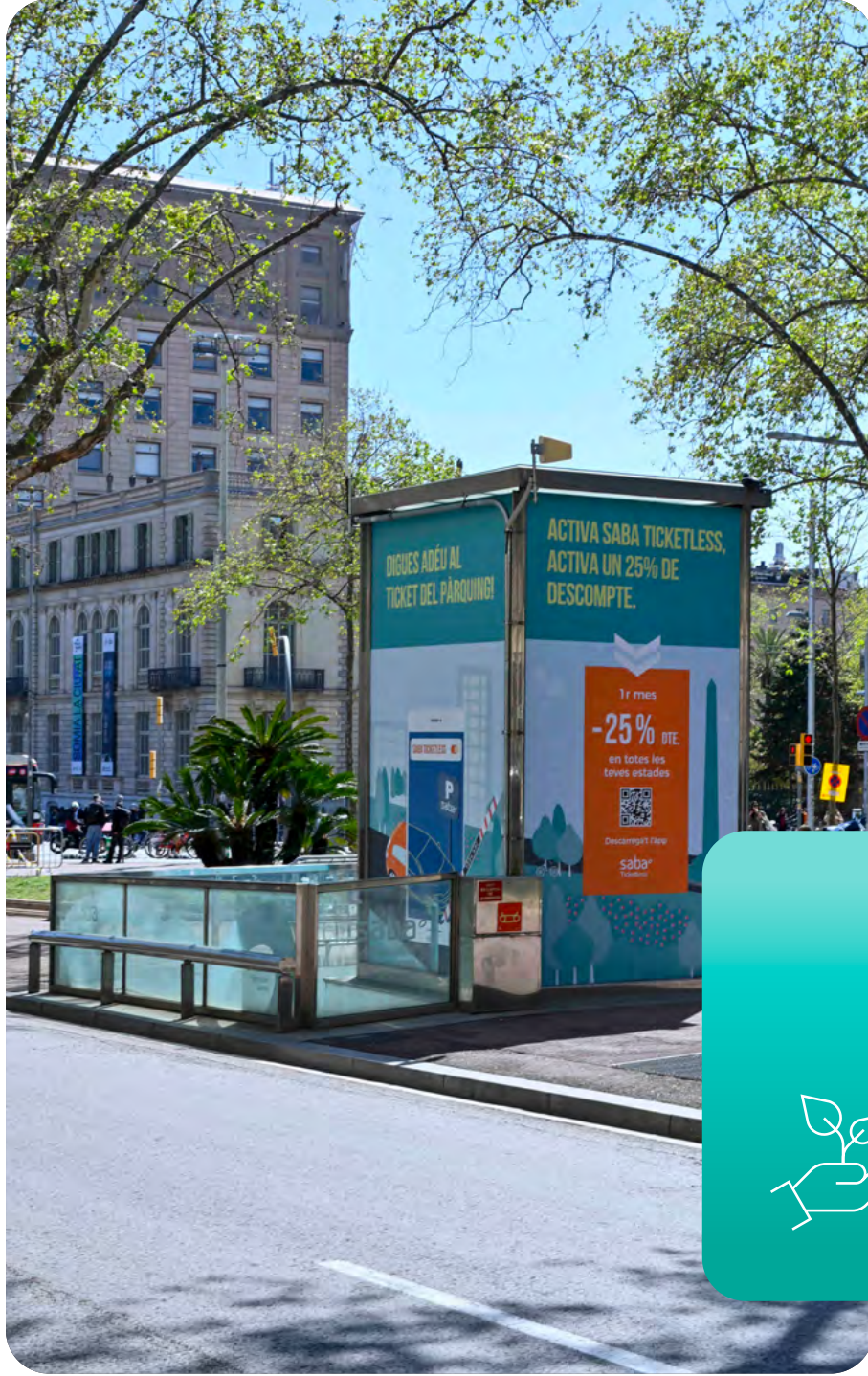
Els principals [riscos financers](#) identificats són aquests:

- **Evolució de les tarifes:** riscos derivats de l'evolució de les tarifes (inflació, contractes, funcionament) en negocis que tinguin les tarifes referenciades a índexs de preus i amb marges elevats.
- **Financer:** risc derivat de la pèrdua de valor a causa de fluctuacions financeres de tipus de canvi i tipus d'interès. Exposició dels fluxos de caixa previstos i del valor d'actius i passius de la companyia a les fluctuacions de les corbes de tipus de canvi i tipus d'interès del mercat.

Pel que fa als [riscos legals](#) de compliment de normatives i reputacionals, els més significatius són els que es detallen a continuació:

- **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.
- **ESG:** riscos ocasionats pel grau d'adequació dels factors de sostenibilitat a l'evolució dels mercats de capitals i davant *stakeholders*.
- **Laboral:** riscos derivats del deteriorament en les relacions amb els interlocutors socials a causa de la mida de les empreses del Grup i la complexitat de les relacions laborals i els diferents interlocutors (comitès d'empresa, delegats de personal, sindicats), i que d'això es pugui derivar l'aparició de conflictes legals. Per evitar-ho, cal construir ponts de diàleg constants amb els interlocutors socials, atendre la legalitat vigent i normativa nova, cercant en qualsevol moment solucions aptes per al negoci, convenientment pactades amb els interlocutors socials, assegurant en qualsevol moment la continuïtat del negoci.





3

Informació sobre qüestions mediambientals



3.1 Política de Saba

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

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 al personal per tal d'assegurar un alt grau de sensibilització mediambiental que repercuteixi directament en la qualitat del servei que ofereix Saba als clients.

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).

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.

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

A Procediments d'avaluació o certificació

Saba compta amb 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 2023, Saba manté vigents les certificacions ISO 14001:2015 de Medi Ambient a Espanya, Itàlia, Portugal, Xile i el Regne Unit i ISO 50001:2018 d'Eficiència Energètica a Espanya Itàlia, Portugal i Xile.

B 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 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.

C Mesurament de la petjada de carboni

El Grup, 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.

D Formació i sensibilització

Saba treballa permanentment en la transformació digital dels seus processos i ha implementat un pla de formació híbrid, que combina tant el presencial com *e-learning*. Això ens permet formar i sensibilitzar totes les col·laboradores i els col·laboradors.

La Direcció de Persones i Organització ha dissenyat itineraris formatius per a tot el personal que incorporen cursos dirigits específicament a conèixer el compromís de Saba amb el medi ambient i les seves principals línies d'actuació. A través del Campus Saba, plataforma d'*e-learning* del Grup, s'accedeix a les formacions relatives amb la sensibilització ambiental i canvi climàtic.

Totes les persones treballadores que s'incorporen a Saba a Espanya, Portugal i Andorra han de fer formació dedicada a medi ambient com a part del seu itinerari formatiu. Fruit d'aquestes formacions, el 2023 s'han invertit 374 hores en aquests països. Addicionalment, al Regne Unit, s'han invertit 56,5 hores de formació en conscienciació del medi ambient amb l'objectiu d'explorar la sostenibilitat, la seva integració en el nostre negoci i oferir una visió general del canvi climàtic, la seva urgència i rellevància per al negoci.

Durant 2023, Saba ha seguit fent campanyes de sensibilització amb l'objectiu de promoure conductes més sostenibles, i respecte pel medi ambient, com són:

- Dia Mundial del Medi Ambient: reconduint la mobilitat
- Setmana Europea de la Mobilitat: reconduint la mobilitat
- Petits gestos, grans canvis: digitalització de l'accés als nostres aparcaments (sense tiquets ni caixers gràcies als nous serveis d'app i web), més de 600 punts de recàrrega elèctrica, tiquets, rebuts i publicitat en paper amb certificació FSC, ús de materials sostenibles i suports reutilitzables en campanyes promocionals
- *Behealthy*, la hidratació és la clau de l'estiu: promoció d'hàbits saludables que respecten el planeta, com ara l'entrega d'ampolles d'aigua reutilitzables a tots els empleats.

E Disseny de les instal·lacions

La Direcció Tècnica dissenya i executa les construccions, adequacions i renovacions dels aparcaments, incorporant millores que incideixin en el comportament energètic, l'estalvi dels consums i el canvi climàtic aplicant criteris de sostenibilitat. Si les condicions ho permeten, els projectes inclouen places per a bicicletes, carregadors elèctrics i reforç amb plaques solars.

F Monitoratge 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 i, en particular, de l'energia.

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 a la resta dels països del Grup els propers anys.

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

- Monitoratge 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 estacionals
- Anàlisi dels desviaments per determinar mesures correctores
- Identificació de les tensions i intensitats per fase



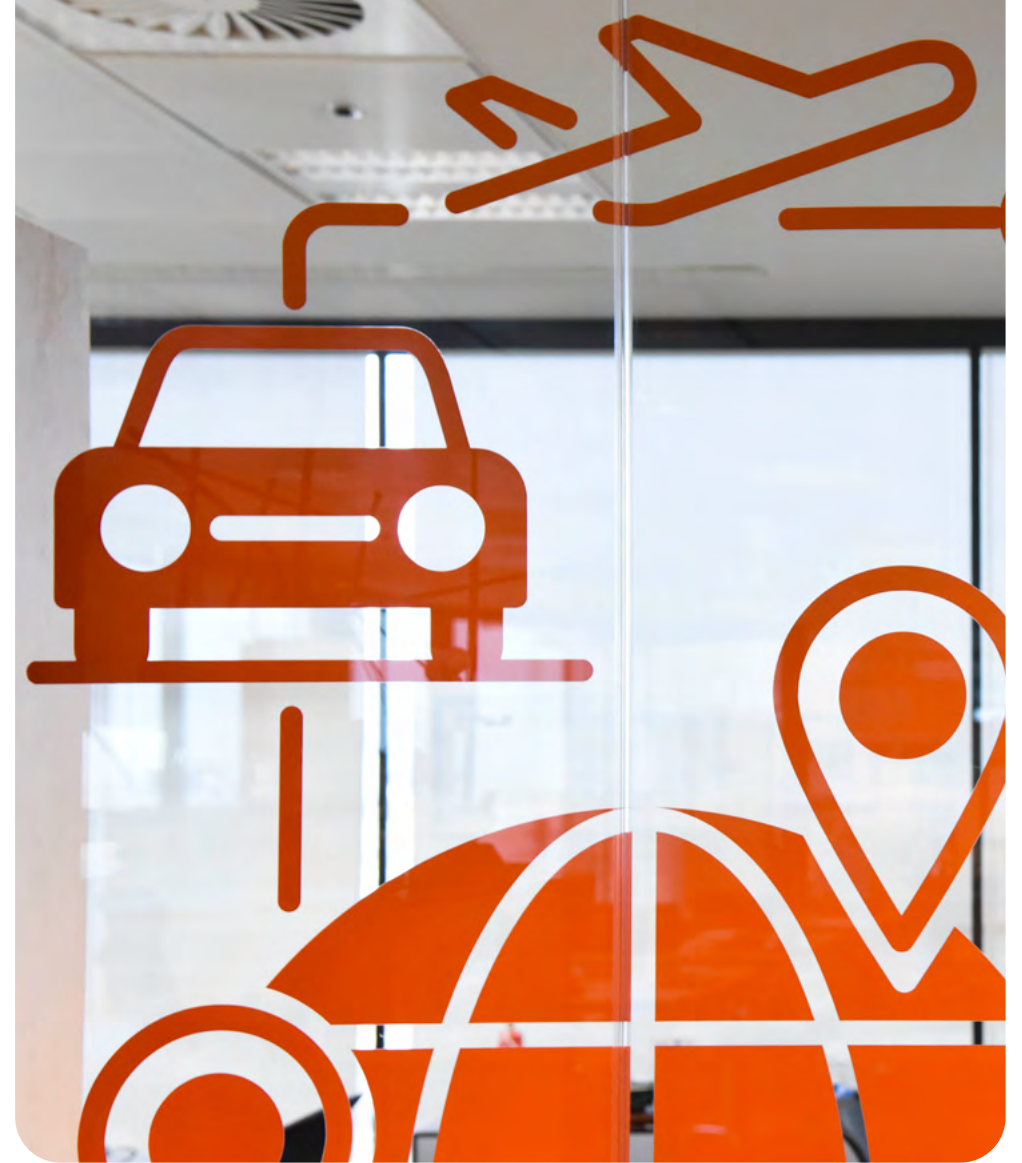
3.2 Riscos identificados

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 a la data no s'ha rebut cap multa o sanció sobre aspectes relatius al medi ambient.

Saba té subscrietes 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 acompliment mediambiental

3.3.1 Canvi climàtic¹: emissions

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

Monitoratge dels consums

Reducció de la petjada de carboni

Per a la gestió del canvi climàtic, juntament amb l'eina de gestió de riscos, es duu a terme el mesurament, control i seguiment de les emissions de GEI 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.

Les mesures i accions adoptades per l'organització ens permeten avançar en la transició ecològica, cap a una economia baixa en carboni, minimitzant les emissions de CO₂ derivades de la nostra activitat.

En el futur, seguirem fermes en el propòsit de contribuir a la lluita contra el canvi climàtic, impulsant noves iniciatives i fent un esforç per millorar la captura de dades i afegir més informació per al càlcul de la petjada de carboni.

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

Any	Emissions (tCO ₂ eq)			Total
	Abast 1	Abast 2	Abast 3	
2023	1.192	6.380	426	7.998
2022	1.255	7.175	256	8.686
	-5%	-11%	66%	-8%

Entendiendo la siguiente tipología de Emissions:

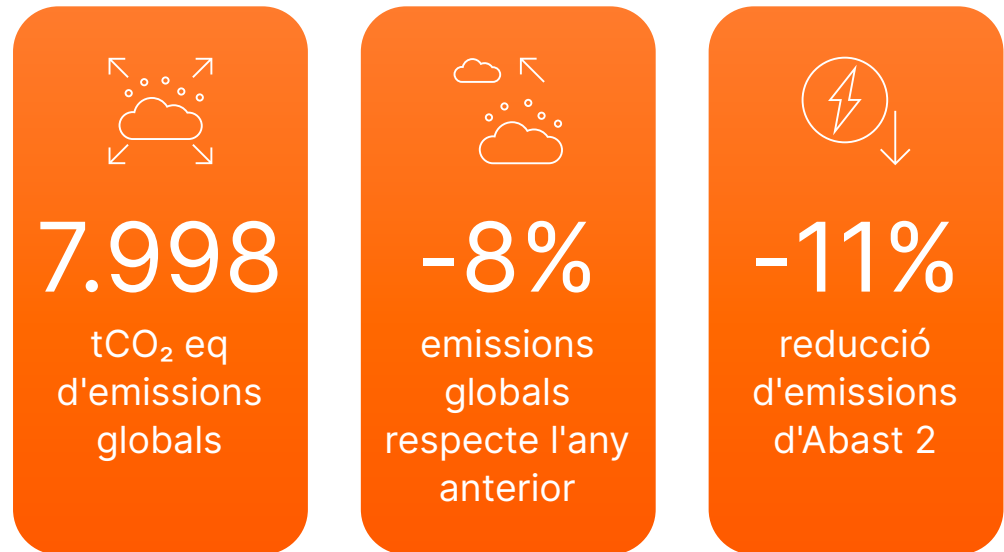
- **Abast 1:** gasoil C, gasoil flota vehicles i gasos refrigerants.
- **Abast 2:** consum elèctric.
- **Abast 3:** compra de béns i serveis (consum d'aigua, paper, tòner), residus perillosos i no perillosos, viatges corporatius i transport i distribució.

El resultat del càlcul de les emissions globals el 2023 és de 7.998 tCO₂ eq (8.686 tCO₂eq el 2022), fet que suposa una disminució de -8% respecte a l'any anterior, seguint la tendència marcada ja el 2022, -16%.

¹ No incluye datos de actividad (consums) de Geever

Les emissions d'Abast 1 es van reduir en -5% fruit de la implementació de la política de substitució progressiva de vehicles convencionals per alternatives més eficients i baixes en emissions. En aquest context, Saba promou activament l'adopció de vehicles híbrids i elèctrics en la nostra flota corporativa. Això ha significat que els consums de gasoil i gasolina per a vehicles de flota hagin baixat -21% i -18%, respectivament, amb relació a l'any anterior.

El major impacte mediambiental de l'activitat empresarial de Saba és el derivat del consum energètic (Abast 2), que va representar el 80% de les emissions totals del Grup el 2023. Aquest valor segueix la tendència global del Grup, i experimenta una reducció de -798 tCO₂eq en valor absolut, al mateix temps que disminueix el seu pes sobre el global d'emissions GEI. Les emissions d'Abast 2 han disminuït -11%, gràcies a factors d'emissió més baixos a Espanya, Portugal i Xile en particular, països la producció d'energia renovable dels quals ha assolit màxims històrics el 2023.



Tipologia de gasos d'efect invernader



Abast 1 Directes

Refrigerants per
Aire Acondicionat
Carburant per a la flota
Gas-oil per a generadors



Abast 2 Indirectes Energia

Consum
d'electricitat



Abast 3 Indirectes

Viatges corporatius
Desplaçaments de la valisa
Consum de paper
Residus gestionats
Consum de tòner
Consum d'aigua

En relació a les emissions d'Abast 3 es produeix un increment significatiu respecte a l'any anterior, principalment per l'increment dels viatges corporatius. En qualsevol cas, és necessari considerar que, aquestes emissions representen únicament el 5% del total de la nostra petjada de carboni.

La intensitat de les emissions, entesa com la ràtio entre emissions totals i nombre de places d'aparcament, va ser de 27,83 kg CO₂/plaça per a 2023 (34,57 el 2022). Aquestes dades suposen una disminució de -19,5% respecte a l'any anterior, determinat tant pel descens global de les emissions del Grup, -8%, com per l'increment del perímetre considerat, 14%.

3.3.2 Contaminació

Saba treballa per dotar les ciutats de les infraestructures per albergar nous models de mobilitat urbana. El 2023 seguim ampliant la nostra oferta de mobilitat per ser 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.

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 del país.

A

Mobilitat sostenible i reducció d'emissions

Saba aposta fermament per la mobilitat sostenible amb la instal·lació de places de vehicle elèctric a disposició dels clients, tant en càrrega convencional com en càrrega ràpida, de gestió pròpia o de tercers.

El 2023 destaquen acords amb empreses per albergar les seves flotes de vehicles elèctrics, gràcies a la xarxa de carregadors instal·lades als nostres aparcaments. L'augment de disponibilitat d'infraestructures de càrrega també contribueix al fet que empreses d'ús compartit de cotxes hagin ampliat la flota de vehicles elèctrics, en una clara aposta per la progressiva substitució de les flotes de vehicles de combustió.

El Grup segueix treballant per habilitar espais i places per a un altre tipus de vehicles elèctrics, com són bicicletes, motos i patinets.

B

Vehicles de flota

Saba també promou el reemplaçament dels vehicles de flota pròpia per alternatives més eficients, inclosos els vehicles elèctrics, sempre que sigui possible. A Espanya tots els nous vehicles de servei són elèctrics i, en relació amb la resta de països, es promouen accions per fomentar la reducció de les emissions de la flota.

C

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 requereix no només la renovació i modernització de les flotes, sinó la transformació de la distribució d'última milla. Conscient d'això, Saba continua ferma en la seva estratègia de convertir els aparcaments en *hubs* de serveis: participant en projectes de la distribució de proximitat, instal·lant estacions de càrrega per a bicicletes, escúters i tricicles utilitzats per al lliurament de l'últim tram.

El 2023 s'han ampliat els acords amb empreses d'*e-commerce* per a la instal·lació de nous *lockers* i l'ampliació dels espais destinats a la microdistribució als aparcaments de Barcelona.

3.3.3 Gestió de residus¹

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

Saba, ferma en l'obstinació de 'Residu Zero', continua treballant amb els proveïdors encarregats del manteniment i neteja en la reducció, retirada i gestió dels residus generats durant l'activitat.

A la taula següent es mostra el detall dels residus perillosos gestionats:

Residus perillosos gestionats									
Any	"CER 150202 ABSORBENTS (kg)"	"CER 130502 FANG DE SEPARADORS AIGUA/ SUBSTÀNCIES OLIOSES"	"CER 160504 AEROSOLS (kg)"	"CER 080317 COMPONENTS I EQUIPS REBUTJATS (kg)"	"CER 140602 DISOLVENTS USATS (kg)"	"CER 200121 FLUORESCENTS (kg)"	"CER 200133 PILES I ACUMULADORS (kg)"	"CER 080111 PINUTRES, VERNISSOS, TINTES I RESIDUS ADHESIUS"	"CER 150110 RESIDUS QUÍMICS BARREJATS"
2022	330	11.000	20	110	19	1.575	970	181	8
2023	165	32.891	0	21	0	1.553	1.722	1.054	74



¹ Indicadors dada real del gener al setembre i dada estimativa de l'octubre al desembre

El 2023 s'ha produït una disminució general dels residus absorbents i fluorescents registrats per Saba atès que s'ha traspassat la seva gestió i registre als proveïdors dins l'exercici de la seva activitat de manteniment. D'aquesta manera, Saba anticipa la gestió del residu evitant dilació en el temps per emmagatzematge als nostres centres. Addicionalment, el proveïdor pot disposar de més sinergies, recursos i experiència en el seu emmagatzematge, transport i destrucció.

A la taula següent es mostra el detall dels residus no perillosos gestionats:

Residuos no peligrosos gestionados				
Any	"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)"
2022	30.334	12.496	310	1.761
2023	27.703	24.936	225	1.995

Disminució generalitzada del principal residu no perillós dels aparcaments, que és el paper o tiquet rebutjat. El procés de digitalització de Saba porta a la implementació de nous sistemes d'entrada i cobrament en els aparcaments amb la disminució conseqüent del nombre de tiquets.

3.3.4 Ús sostenible de recursos¹

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.

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.

D'entre les mesures esmentades cal destacar:



Instal·lació de LEDs. Més eficients i regulables.



Programacions automàtiques d'enllumenat que permeten optimitzar els encesos en les franges de menor activitat



Gestió dinàmica de les recàrregues de vehicles elèctrics, que permet optimitzar els consums i la potència disponible

¹ Indicadors dada real del gener al setembre i dada estimativa de l'octubre al desembre

A continuació, es detallen els consums dels diferents conceptes per país i any:

País	Energia 2023					Refrigerants 2023		Aigua 2023	
	Consum d'electricitat (kWh)	Consum de gas de calefacció (m³)	Consum de gasoil C dels grups electrògens (l)	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	17.102.486	0	971	13.584	6.537	25	Varios	22.510	N/A
Itàlia	5.637.398	44.359	7.180	9.334	6.285	0		39.508	
Portugal	3.386.928	0	913	5.709	11.136	3		7.902	
Xile	2.011.352	0	1.010	0	144.071	0		10.637	
Regne unit	1.476.295	8.632	0	17.144	41.430	0		433	
Alemanya	1.112.154	3	0	13.838	13.838	0		5.596	
Eslovàquia	181.207	0	0	0	14.450	0		527	
República Txeca	65.417	1.259	0	6.424	10.398	0		134	
Total	30.973.237	54.253	10.074	66.033	248.145	28		Varios	

País	Energia 2022					Refrigerants 2022		Aigua 2022	
	Consum d'electricitat (kWh)	Consum de gas de calefacció (m³)	Consum de gasoil C dels grups electrògens (l)	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	17.471.741	0	604	19.203	16.971	41	Varios	24.694	N/A
Itàlia	5.711.845	30.679	11.348	7.198	13.387	0		46.598	
Portugal	3.217.569	0	1.215	2.656	10.362	6		6.871	
Xile	2.143.974	0	600	0	189.367	0		9.591	
Regne unit	1.413.759	9.595	0	18.921	36.854	0		189	
Alemanya	1.195.983	4	0	27.390	27.390	0		5.626	
Eslovàquia	181.883	0	63	0	9.559	0		584	
República Txeca	81.773	1.289	0	5.481	11.814	0		128	
Total	31.418.527	41.568	13.830	80.849	315.703	47		Varios	

En relació amb el consum d'electricitat, destaca la reducció generalitzada a tots els països, llevat de Portugal i el Regne Unit, compensant l'increment de places electrificades. A nivell total suposa una disminució de -1,5% sobre el consum del 2022. Els plans d'eficiència segueixen en marxa dins el procés de certificació ISO 50001:2018.

Es produeix una reducció en el consum d'aigua. Sense fugues ni avaries ressenyables, la disminució se centra sobretot en Espanya. Seguint les polítiques d'eficiència, tots els banys compten amb polsadors temporals.

Pel que fa al consum de gas, l'increment correspon principalment a l'aparcament de Roma Villa Borghese a Itàlia, per l'augment d'activitat en la galeria comercial annexa a l'aparcament.

Per contra, sí que s'ha experimentat una reducció important del consum de gasoil per als grups electrògens respecte al registrat el 2022, a causa, principalment, de Trieste Terminal a Itàlia, on s'ha produït una despesa de 4.000 litres inferior gràcies a la inversió tecnològica en la instal·lació tèrmica que no utilitza gasoil com a combustible.

Les polítiques de substitució de vehicles de flota per alternatives més eficients i sostenibles com motors d'última generació, híbrids i elèctrics, ha provocat una notable reducció dels consums de carburant: un 18% menys en vehicles de gasolina i un 21% en gasoil.

A continuació, es detalla la variació de consum i gasos efecte d'hivernacle per país i el seu impacte en emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (Abast 2) per país com a variació respecte a l'any anterior:

Variació gasos d'efecte hivernader¹

Localització	Estalvi energètic	Variació gasos d'efecte hivernader	Unitats (CO ₂ , SO, NO)	"Mètode d'obtenció"
Espanya	5%	-21%	CO ₂	Petjada C
Itàlia	-1%	6%	CO ₂	Petjada C
Portugal	8%	-13%	CO ₂	Petjada C
Xile	-4%	-14%	CO ₂	Petjada C
Regne unit	4%	10%	CO ₂	Petjada C
Alemanya	-6%	5%	CO ₂	Petjada C
Eslovàquia	0%	0%	CO ₂	Petjada C
República Txeca	-20%	-17%	CO ₂	Petjada C

¹ Els percentatges que s'observen a la taula fan referència a la variació de les emissions d'Abast 2



Pel que fa a les places de recàrrega, a la taula següent se'n reflecteix l'evolució en els aspectes més significatius:

	Places de recàrrega	Temps de recàrrega	Kwh lliurats	CO ₂ evitat (Kg)
2022	418	195.049	817.833	611.839
2023	606	316.513	1.194.790	816.704
Variació	45%	62%	46%	33%

El nombre de places de recàrrega s'ha incrementat un 45% respecte a l'any anterior com a reflex de l'aposta manifesta del Grup per la mobilitat urbana sostenible. Té una especial rellevància la instal·lació de places de recàrrega en aparcaments d'Itàlia i el Regne Unit per primera vegada en el Grup, i l'augment dels carregadors operatius a Portugal, Espanya i Xile.

Amb relació al temps de recàrrega, es produeix un augment de l'operativa dels carregadors en un 62% respecte a l'any anterior. Aquest increment està en consonància amb l'augment del nombre de carregadors operatius i, addicionalment, reflecteix el pes més gran de client recurrent, sobretot a Espanya, on tenim més experiència i el servei està més estès.



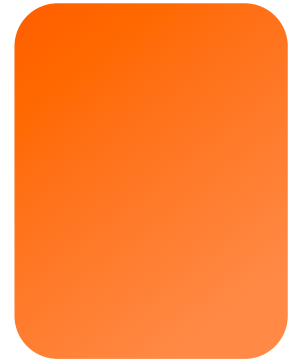
Durant 2023 es van destinar 1.194.790 kWh (817.833 kWh el 2022) a la càrrega de vehicles elèctrics estacionats als nostres aparcaments, un 46% superior al 2022, impulsat per un augment de l'oferta de càrrega i un ús més elevat. És necessari destacar l'augment a Portugal i Xile. A Portugal, país amb una cultura molt afí a la mobilitat elèctrica, s'evidencia en el percentatge en vendes de vehicles elèctrics endollables (> 30%) i, per tant, un increment d'ús. A Xile destaca l'acord amb una empresa del sector, dedicada al repartiment d'última milla amb vehicles elèctrics. D'altra banda, també cal esmentar la bona acollida al Regne Unit en el seu primer any d'ús.

L'augment dels kWh lliurats contribueix a l'augment de KgCO₂ evitats, superior en un 33% respecte a l'any anterior, conseqüència de l'evident i sostingut suport que Saba està oferint al desenvolupament del vehicle elèctric en els entorns urbans on opera.

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.

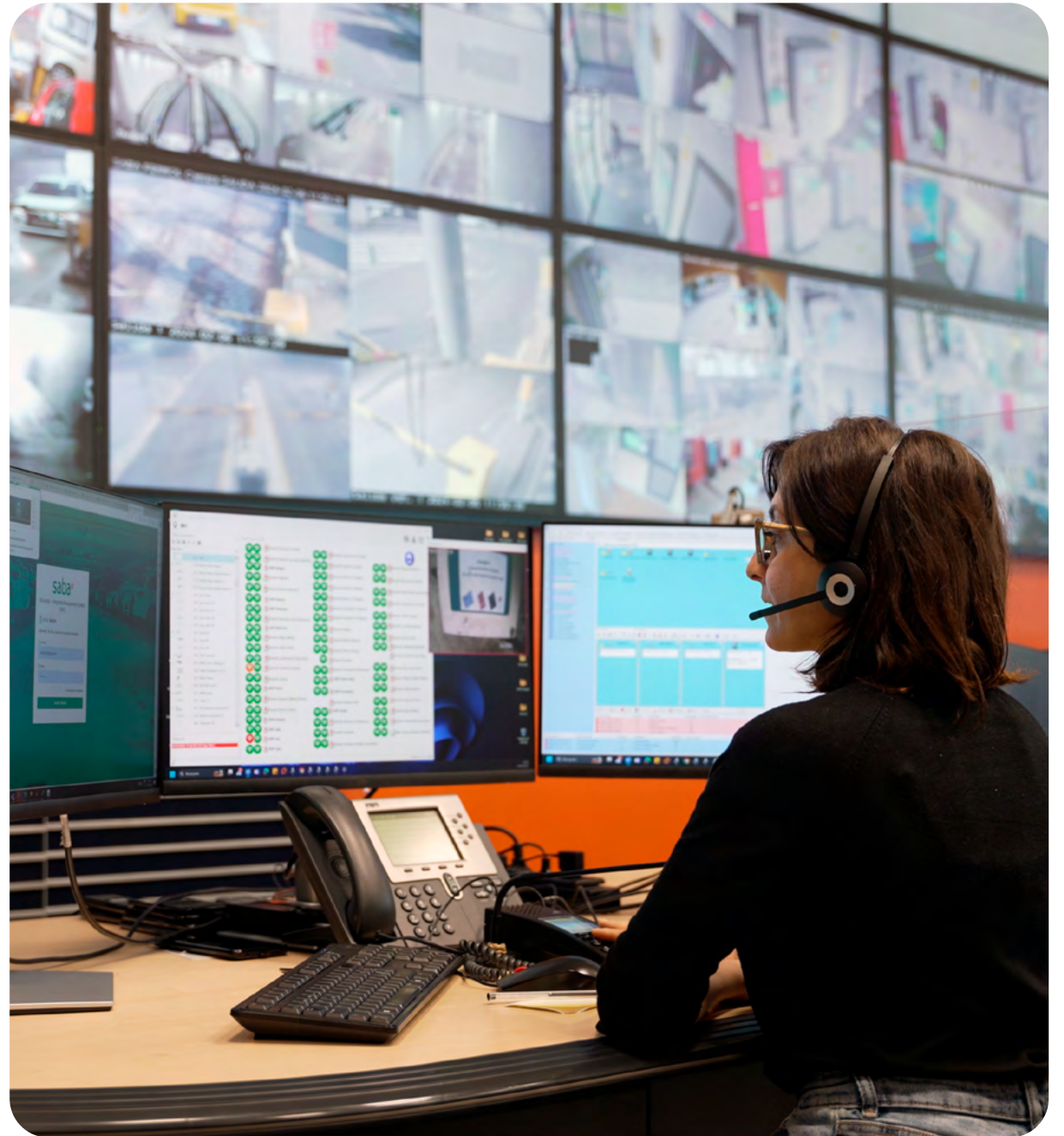
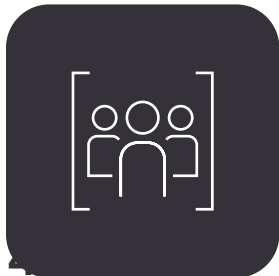




4 Informació sobre qüestions socials

4.1 Personal

Saba és una empresa compromesa amb els valors corporatius que situa en el centre el nostre equip humà, crea valor a través dels professionals que formen part del nostre equip i contribueix estratègicament a la innovació, la competitivitat i la responsabilitat social del Grup. Oferir un ambient laboral equilibrat, saludable alhora que professional i sanament competitiu contribueix a assolir l'excel·lència com a companyia. El nostre compromís amb la societat el materialitzem principalment a través de l'impuls de programes que promoguin iniciatives de progrés social i atenció als col·lectius més necessitats.



Política de Saba

Un dels principals compromisos empresarials de Saba és crear valor de forma sostenible i afrontar els reptes i oportunitats que sorgeixen al nostre entorn, revisant en tot moment les circumstàncies, necessitats i expectatives de la nostra societat, els nostres clients i els nostres empleats. Basem la nostra estratègia en una comunicació transparent, un diàleg continu i, per descomptat, una mirada transversal que ens permeti ser conscients en qualsevol moment de les necessitats i interessos dels nostres equips. Aquesta predisposició ens permet construir polítiques adequades. Organitzem les nostres pautes i criteris d'actuació en polítiques escrites, globals i específiques, com ara la política d'igualtat, o el Codi ètic, alineades amb els criteris de responsabilitat social corporativa del Grup.



El Grup Saba 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 nostre model organitzatiu ha estat 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 diferents àrees funcionals a tots els territoris on s'opera, facilitant l'alineació funcional, les sinergies i la flexibilitat i afavorint el creixement per mantenir el focus en l'adaptació a l'entorn, la satisfacció dels nostres clients.

Pel que fa a l'equip de persones que formen Saba, es tracta d'un dels acceleradors del creixement i una palanca estratègica per al Grup. És un equip divers i empoderat, amb una cultura diferencial, guiat pel propòsit i els valors de la companyia i impulsat per un model de desenvolupament de talent que proporciona oportunitats de creixement per acompanyar l'organització en el seu creixement i consecució d'objectius estratègics.



Saba continua generant polítiques que assegurin el compromís de l'equip i potenciïn l'acompliment de les seves empleades i empleats. Amb tot plegat, acompanya el seu procés de transformació amb diferents iniciatives estratègiques en l'àmbit de la gestió de persones, com són:

- Fomentar una constant presència de la cultura corporativa en tots els àmbits de l'empresa. Els eixos principals de la nostra cultura són la col·laboració i l'emprenedoria, que gira al voltant del conjunt de valors corporatius i que generen uns trets d'identitat diferenciadors.
- L'evolució del model de relació amb les empleades/ts: impulsant un model més pròxim i potenciant l'emprenedoria, l'empoderament i la responsabilitat de cada professional. Alhora, afavorint 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.
- Promoure nous models de treball col·laboratiu, formant equips multidisciplinaris que comparteixen objectius i reptes, que treballen amb autonomia i capacitat d'execució en el propòsit de millorar la qualitat, la productivitat, l'eficiència i el compromís.
- Adaptar les estructures organitzatives de manera que facilitin la transformació i l'adaptació organitzativa.
- Vetllar en qualsevol moment per la seguretat i la salut laboral de les persones i les relacions laborals.

L'any 2023, les persones han continuat sent l'eix central i estratègic de la companyia, afavorint una cultura col·laborativa i innovadora i una estructura organitzativa flexible i àgil, capaç d'adaptar-se a les necessitats del negoci de forma ràpida.

4.1.2 Gestió i acompliment social

4.1.2.1 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, així com el seu desenvolupament.

El rigor i la professionalitat de les persones que formen part de Saba, l'interès per l'aprenentatge continu, 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 i empleades per país i per sexe a tancament de l'exercici és la següent:

	2023			2022		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Espanya	513	279	792	505	283	788
Itàlia	161	38	199	158	32	190
Xile	268	212	480	196	192	388
Portugal	86	43	129	88	38	126
Regne unit	356	89	445	316	82	398
Alemanya	56	11	67	56	11	67
Eslovàquia	21	3	24	16	4	20
Chequia	26	7	33	26	8	34
Andorra	2	5	7	1	5	6
Total	1.489	687	2.176	1.362	655	2.017

El total d'empleats i empleades a 31 de desembre de 2023 és de 2.176, en comparació dels 2.017 en la mateixa data de l'any anterior. L'augment en el nombre de persones s'explica, principalment, per l'increment de contractes principalment a Xile i al Regne Unit.

Amb relació a la distribució de gènere, es manté percentualment la representativitat de gènere de la plantilla respecte a l'any anterior, del 68% d'homes i del 32% de dones. Cal mencionar que millora la paritat de gènere en països com Itàlia, Portugal i Andorra. El Grup està compromès en la igualtat d'oportunitats i la diversitat de talents, i tal com s'indica posteriorment, s'està treballant per a la implementació de mesures amb relació a la igualtat.

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

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

La distribució de la piràmide de població es concentra principalment en les franges de 30 a 54 anys, fruit de l'estabilitat d'ocupació en el Grup.

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

	2023			2022		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Càrrecs directius	6	3	9	7	3	10
Quadres intermedis	74	40	114	72	36	108
Resta de plantilla	1.409	644	2.053	1.283	616	1.899
Total	1.489	687	2.176	1.362	655	2.017



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

Amb relació a la distribució de gènere per categoria professional, per bé que es manté la ponderació entre homes i dones, cal destacar l'increment en comandaments intermedis produït per promocions i incorporacions de dones.

4.1.2.1.1 Personal per tipus de contracte

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

	2023	2022	Variación
Contracte fix	1.951	1.657	294
Contracte temporal	225	360	(135)
Total	2.176	2.017	159

El Grup manté un significatiu percentatge de personal amb contracte indefinit, producte de l'estabilitat de l'ocupació a Saba.

Al tancament de l'exercici 2023, la plantilla amb contracte fix suposa un 90% del total, un 82% el 2022.

Respecte a l'any anterior, es constata un increment de contractes fixos a causa, principalment, de la internalització de determinats contractes de gestió a Xile, amb contractes majoritàriament fixos.



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

	2023		
	Homes	Dones	Total
Contracte fix:	1.151	502	1.654
Jornada completa	1.022	416	1.438
Jornada a temps parcial	129	87	216
Contracte temporal:	151	76	227
Jornada completa	108	56	164
Jornada a temps parcial	43	20	63
Total	1.302	578	1.881

	2022		
	Homes	Dones	Total
Contracte fix:	1.118	483	1.601
Jornada completa	978	388	1.366
Jornada a temps parcial	141	95	235
Contracte temporal:	124	65	188
Jornada completa	81	40	121
Jornada a temps parcial	43	25	68
Total	1.242	548	1.790

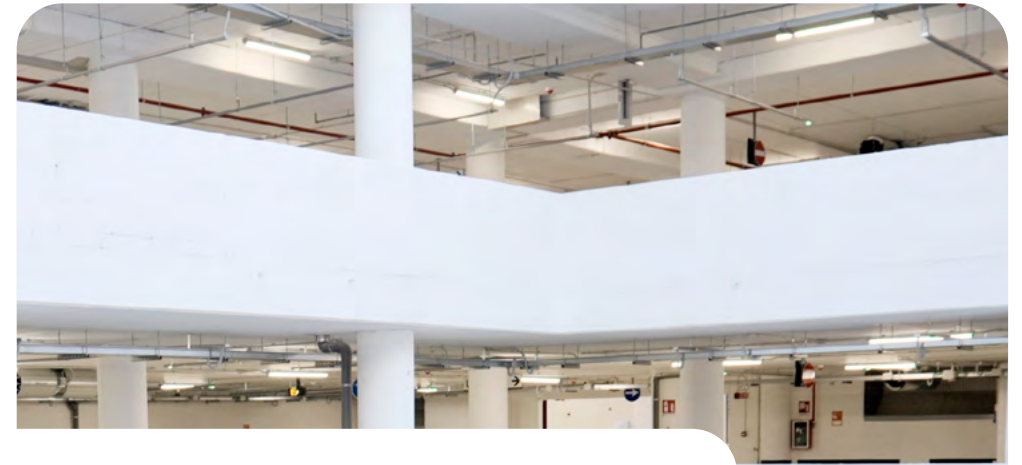
A aquest efecte, es considera jornada completa si el contracte suposa treballar el 100% de la totalitat de jornades, mentre que, a temps parcial, tota la resta.

En termes generals, es mantenen els percentatges de distribució per gènere, tipus de jornada i contracte. Cal destacar la disminució de la representativitat del gènere femení en els contractes temporals tant en jornada completa com en jornada parcial.

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

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

El major percentatge de la plantilla del Grup té un contracte indefinit a jornada completa i se situa en la franja d'edat de 30 a més de 55 anys, fet que contribueix a confirmar que Saba aposta per un model d'estabilitat laboral. Amb relació als contractes temporals, el perfil és personal amb menor edat.



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



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

	2023			
	Càrrecs directius	Quadres intermedis	Resta de plantilla	Total
Contracte fix:	9	113	1.531	1.654
Jornada completa	9	113	1.316	1.438
Jornada a temps parcial	0	0	215	216
Contracte temporal:	0	0	227	227
Jornada completa	0	0	164	164
Jornada a temps parcial	0	0	63	63
Total	9	113	1.758	1.881

A l'efecte de facilitar a tercers una visió homogènia de les magnituds i impactes de l'activitat en l'àmbit de personal, s'incorporen quadres amb dades de plantilla a final de l'exercici i de mitjana anual de contractes.

Això s'explica per l'existència de diferents tipus de negoci i relacions durant l'any, és a dir, gestió d'aparcaments sota contractes de diferent durada i tipologia, sent en la majoria dels casos un servei públic desenvolupat durant 24 hores els 365 dies de l'any.

	2022			
	Càrrecs directius	Quadres intermedis	Resta de plantilla	Total
	10	107	1.484	1.601
	10	106	1.250	1.366
	0	1	234	235
	0	1	188	188
	0	1	120	121
	0	0	67	68
	10	108	1.672	1.790



4.1.2.1.2 Nombre d'acomiadaments

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

	2023			2022		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Càrrecs directius	0	0	0	0	0	0
Quadres intermedis	1	0	1	0	0	0
Resta de plantilla	62	29	91	58	25	83
Total	63	29	92	58	25	83

El 2023 les desvinculacions per acomiadament s'han produït principalment per motius objectius tipificats en la llei aplicable.

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

	2023				
	<30 Anys	30-44 Anys	45-54 Anys	>55 Anys	Total
Càrrecs directius	0	0	0	0	0
Quadres intermedis	0	0	0	1	1
Resta de plantilla	37	25	19	10	91
Total	37	25	19	11	92

Les desvinculacions de l'any 2023, tal com va passar l'any 2022, se centren en el personal Resta de plantilla.



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

4.1.2.1.3 Remuneracions mitjanes

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

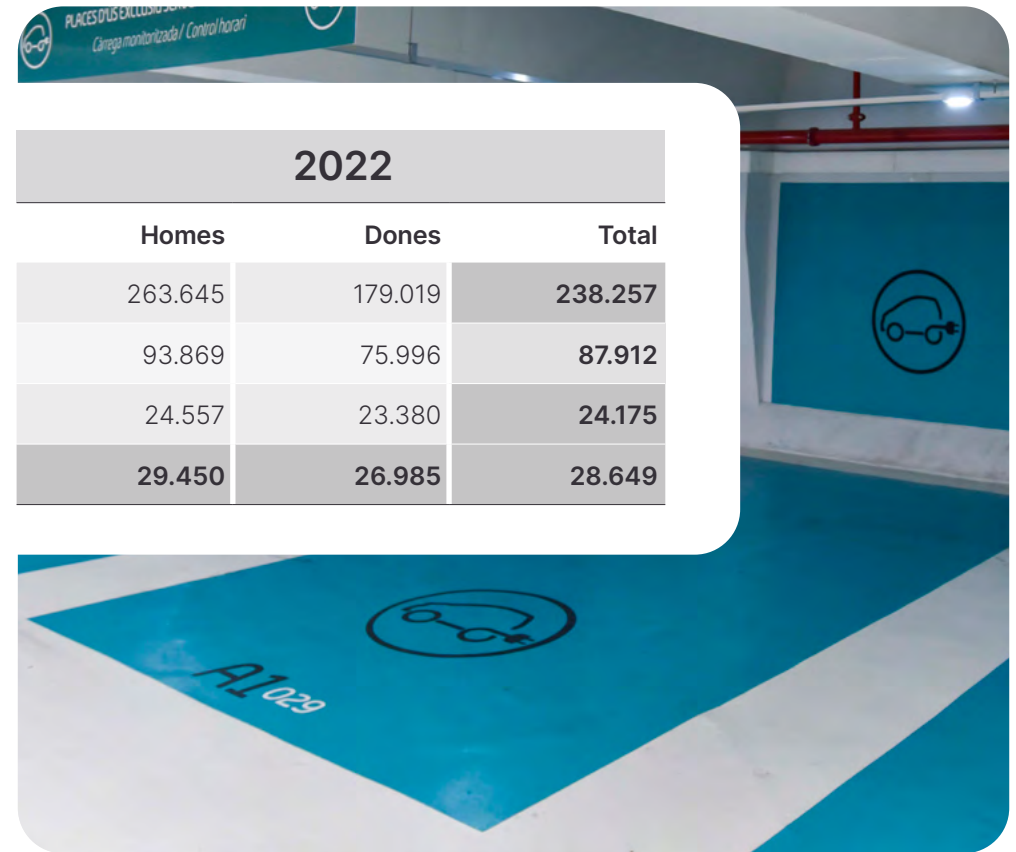
	2023		
	Homes	Dones	Total
Càrrecs directius	280.201	187.608	249.337
Quadres intermedis	99.434	80.724	92.869
Resta de plantilla	25.064	23.497	24.572
Total	29.788	27.546	29.080

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

Pel que fa a remuneracions mitjanes no es una produeix variació significativa, més enllà de l'impacte de la inflació, en la remuneració mitjana respecte a l'any anterior.

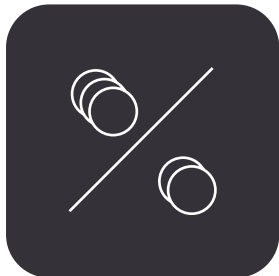
La remuneració mitjana per edat i classificació professional és la següent:

	2023				
	<30 Anys	30-44 Anys	45-54 Anys	>55 Anys	Total
Càrrecs directius	0	0	199.973	263.440	249.337
Quadres intermedis	96.280	58.867	97.103	116.077	92.869
Resta de plantilla	16.174	22.816	28.197	30.032	24.572
Total	16.374	24.186	39.135	37.527	29.080



2022		
Homes	Dones	Total
263.645	179.019	238.257
93.869	75.996	87.912
24.557	23.380	24.175
29.450	26.985	28.649

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



4.1.2.1.4 Bretxa salarial

La pràctica general de remuneracions del Grup Saba és imparcial pel que fa al gènere, en reflectir una compensació igualitària per les mateixes funcions o funcions d'igual valor, i no instaurar cap diferència o discriminació per raó de gènere. El model retributiu recompensa el nivell de responsabilitat, les funcions desenvolupades i la trajectòria professional de cada persona treballadora, vetllant per l'equitat interna i la competitivitat externa, així com per la igualtat retributiva entre homes i dones.

El model de compensació de Saba defineix uns llocs de treball als quals s'assigna un nivell, sobre els quals pivota la compensació total. Cadascun d'aquests llocs/nivells té determinat un únic valor teòric en funció de diferents factors, com el nivell de responsabilitat, la complexitat de la funció, l'impacte en resultats, etc.

Hi ha tres elements fonamentals que expliquen aquesta bretxa salarial entre les dones i els homes que treballen a Saba. En primer lloc, en ser Saba una empresa amb més de 55 anys d'història encara té un pes rellevant la tardana incorporació de la dona al món laboral en l'empresa. El segon element és conseqüència de les necessitats de conciliació familiar/professional; en la majoria dels casos recau sobre les dones, 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 Saba.

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 al salari masculí, se situa de forma consolidada en les empreses de Saba per a l'any 2023 en un 7,5% (8,4% el 2022).

4.1.2.1.5 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:

2023	Homes			Dones		
	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)
Espanya	15.120	15.120	1,00	15.120	15.120	1,00
Itàlia ¹	21.818	-	-	21.818	-	-
Portugal	11.200	10.640	1,05	11.200	10.640	1,05
Xile	7.782	7.604	1,02	7.782	7.604	1,02
Regne unit	24.917	24.918	1,00	24.917	24.918	1,00
Alemanya	25.056	25.056	1,00	25.056	25.056	1,00
Eslovàquia	15.064	8.400	1,79	15.064	8.400	1,79
Chequia	11.209	8.657	1,29	11.209	8.657	1,29
Andorra	16.800	15.434	1,09	16.800	15.434	1,09

¹ El 2023 s'exclou personal corresponent al personal d'un nou contracte d'aparcament a Itàlia iniciat durant l'últim trimestre amb condicions anteriors específiques.

2022	Homes			Dones		
	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)
Espanya	14.000	14.000	1,00	14.000	14.000	1,00
Itàlia	21.845	-	-	21.845	-	-
Portugal	9.870	9.870	1,00	9.870	9.870	1,00
Xile	6.720	6.544	1,03	6.720	6.544	1,03
Regne unit	23.212	20.786	1,12	23.212	20.786	1,12
Alemanya	25.056	25.056	1,00	25.056	25.056	1,00
Eslovàquia	10.560	7.752	1,36	10.560	7.752	1,36
Chequia	9.119	7.905	1,15	9.119	7.905	1,15
Andorra	15.678	14.414	1,09	15.678	14.414	1,09

Segons les dades anteriors, s'entén per "salari inicial" el salari anual brut inferior de la categoria més baixa que ofereix el Grup a cadascun dels països; com a salari mínim local, el salari mínim legal establert, adequant imports anuals segons l'entrada en vigor i tipus de canvi de moneda local a euros. En tots dos casos no hi ha diferències pel que fa a la retribució de tots dos gèneres.

4.1.2.1.6 Remuneració mitjana dels consellers i conselleres

Tant en l'exercici 2023 com el 2022 la retribució percebuda per la totalitat dels membres del Consell d'Administració, en la seva condició de consellers i conselleres, és idèntica per a cadascun d'ells i elles i sense distinció de gènere, tot això sens perjudici de la retribució addicional que percebin per la dedicació que s'ofereix a la societat.

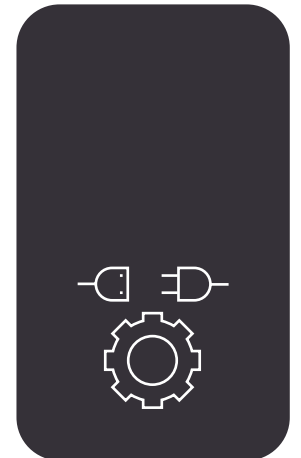
Les retribucions dels membres del Consell d'Administració durant els anys 2023 i 2022, detallades per sexe, incloent-hi, si escau, les obligacions concretes en matèria de previsió social són les que es detallen a continuació:

	2023		2022	
(milers de euros)	Persones mitjanes	Remuneració total	Persones mitjanes	Remuneració total
Home	11,0	1.580	10,7	1.503
Dona	4,0	160	3,7	147
Total	15,0	1.740	14,3	1.650

4.1.2.1.7 Implantació de mesures de desconexió laboral

Saba, com a grup l'activitat principal del qual és la gestió d'aparcaments que presta un servei públic durant 24 hores els 365 dies de l'any, disposa de diferents iniciatives per regular l'organització del treball. En aquells països on es requereix, Saba disposa de calendaris anuals regulats i comunicats a tot el personal en què es fixen els horaris d'entrada i sortida amb les mesures de flexibilitat laboral específiques en cada cas, amb l'objectiu d'afavorir la conciliació professional i familiar.

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. A més, es continua amb la implementació d'un model de treball híbrid a tots els països Saba, així com iniciatives de desconexió digital, amb l'objectiu de garantir i respectar el temps de descans, permisos, vacances i la intimitat del personal d'oficines del Grup Saba. Es pretén limitar la intromissió de les eines digitals en l'esfera personal de les persones treballadores, i per això, el Grup Saba està implicat a definir unes directrius de bon ús d'aquestes eines, amb l'objectiu de cuidar la salut mental de les persones treballadores del nostre Grup, potenciar el seu rendiment i evitar casos d'estrès laboral.



4.1.2.1.8 Personal amb discapacitat

El 2023, el nombre de persones amb discapacitat a Saba és de 62 persones (58 persones el 2022). Això suposa el 2,8% (2,9% el 2022) sobre la plantilla total de Saba. Entesos com a personal amb discapacitat aquells segons la normativa vigent en cada país.

Les societats del Grup Saba prenen en consideració les obligacions legals existents respecte a contractar un nombre de treballadores i treballadors amb discapacitat, en funció dels requeriments de cadascun dels països en què existeix aquesta obligació normativa.

Aquelles persones treballadores amb algun tipus de limitació funcional a Espanya i Andorra són avaluades 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 treball, i després de l'informe tècnic, es fan les oportunes adaptacions en el lloc de treball i/o s'identifiquen aquelles tasques i funcions que no pot dur a terme.

4.1.2.2 Organització de la feina

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

4.1.2.2.1 Organització del temps del treball

A Saba som conscients que una proposta d'organització del treball ha de contenir elements que assegurin aspectes rellevants per al nostre personal com la conciliació de la vida laboral, familiar i personal; l'entorn laboral, en el sentit d'oferir possibilitats de desenvolupament i promoció interna a les persones treballadores; oferir reptes i un entorn laboral estable que faciliti el desenvolupament i 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 absència d'aquests, 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 de les persones treballadores: 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.

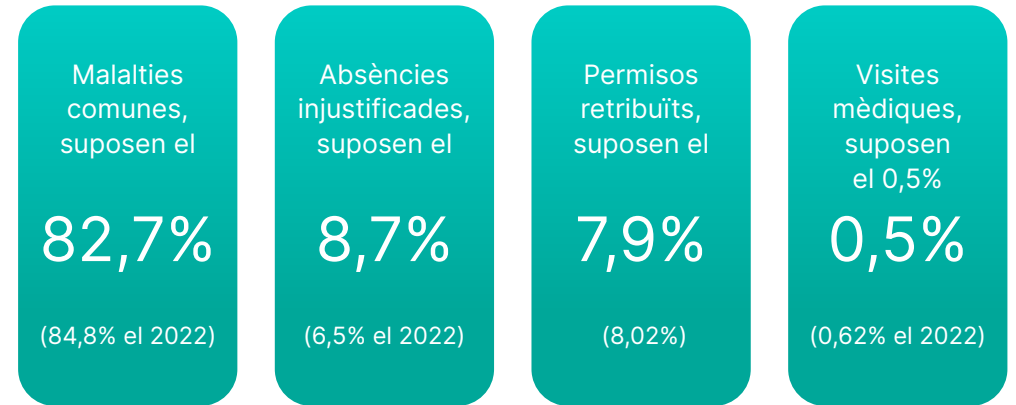
Saba continua en un procés de transformació interna, en què un dels vectors clau és la flexibilització de la ubicació i, al seu torn, del temps de feina, amb l'objectiu de millorar la conciliació de la vida familiar i laboral.



Durant el 2023 el Grup ha mantingut el model de treball híbrid iniciat l'any 2020 arran de la pandèmia de COVID, combinant el teletreball amb el treball presencial a les oficines, i adaptant-se 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.

4.1.2.2 Nombre d'hores d'absentisme

El nombre d'hores d'absentisme acumulades durant l'exercici 2023 ha estat de 205.650 hores (207.507 hores el 2022), fet que suposa una mateixa tendència el 2022 amb una lleugera disminució inferior a l'1% focalitzat en les hores perdudes per absències injustificades. La distribució per tipologia d'absentisme:



El càlcul de l'absentisme laboral s'ha fet prenent en consideració tota aquella absència del lloc de treball en hores que corresponguin a un dia laborable, dins la jornada laboral legal, així com tenint en compte les diferents situacions legislatives dels diversos països i agrupant-les segons les dimensions de malaltia comuna, absències no justificades, visites mèdiques i permisos retribuïts.

4.1.2.2.3 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 assumien el paper més destacat a l'hora de 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, així com mesures per facilitar la feina en jornada intensiva per a les persones treballadores de Saba durant els períodes de vacances escolars, incorporant-ho en el calendari laboral.

Aquest tipus de mesures afavoreixen el compromís i la motivació i redueixen l'absentisme, afavorint la salut del nostre personal.

D'altra banda, la transformació digital i del lloc de treball en què està immersa el Grup comportarà mesures de flexibilització de la jornada laboral que seran formalitzades a curt termini, amb el model de SmartWork del Grup en procés d'elaboració.

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

	2023	2022
Nombre d'empleats que han tingut dret a permisos parentals	40	46
Nombre d'empleats que s'han acollit al permís parental	40	46
Nombre d'empleats que han tornat a la feina durant el període objecte de l'informe després d'acabar el permís parental	29	29
Nombre d'empleats que han tornat a la feina durant el període objecte de l'informe després d'acabar el permís parental i que segueixen sent empleats 12 mesos després d'haver-hi tornat	27	22
Taxes de tornada al lloc de feina i de retenció d'empleats que es van acollir al permís parental	72,5	63,0

La taxa de tornada al treball i retenció de persones treballadores es calcula mitjançant la divisió del personal reincorporat durant l'any entre el personal amb dret a permís parental.

4.1.2.3 Seguretat i salut

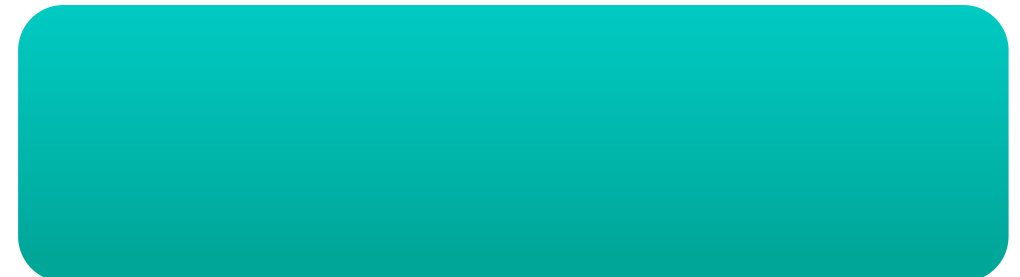
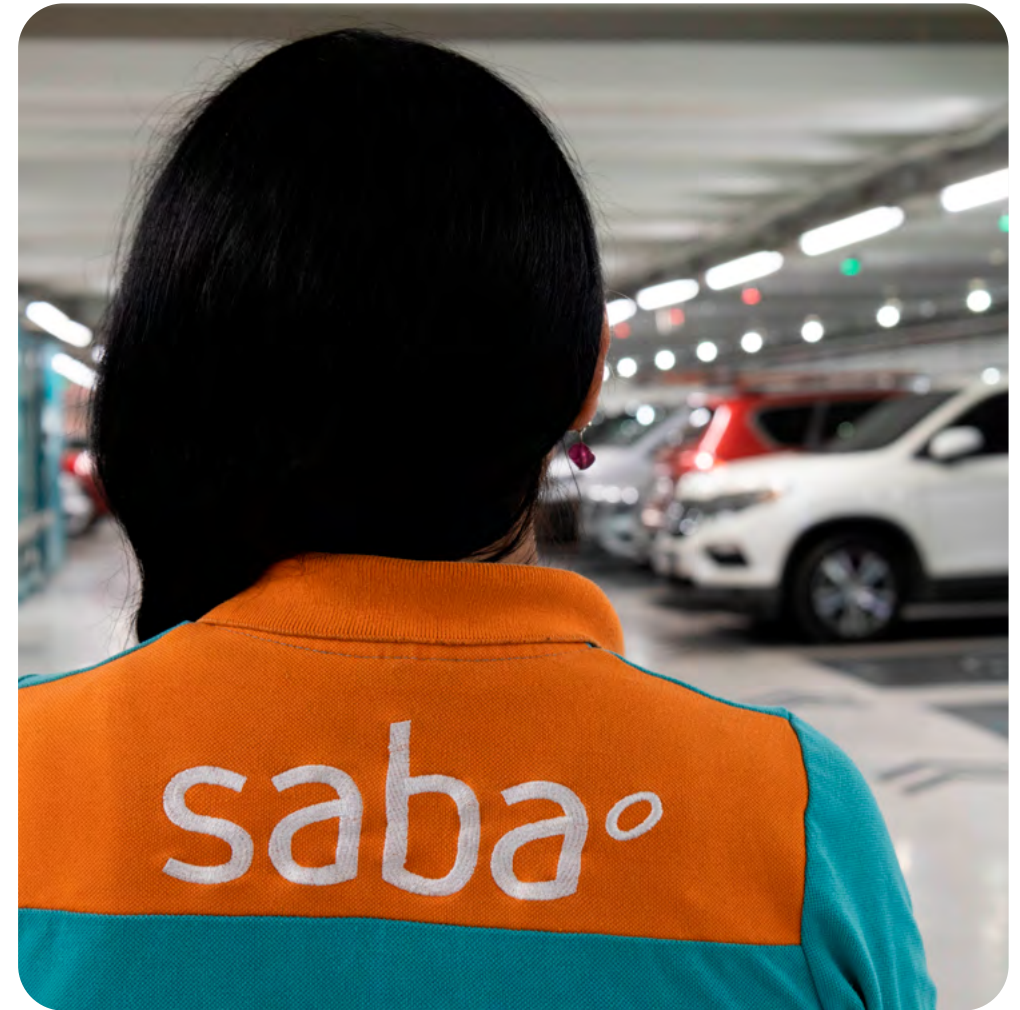
A Saba entenem la gestió de la seguretat i la salut com un factor clau de responsabilitat i lideratge empresarial. El nostre objectiu és desenvolupar totes les activitats del Grup preservant la integritat de les persones i evitant qualsevol dany a l'entorn i al medi ambient, així com procurar un lloc de treball saludable i segur des del punt de vista tant físic com emocional.

La nostra actuació va més enllà del compliment de les obligacions legals i altres requisits, impulsant la millora contínua en les condicions de treball i en la gestió de la seguretat, la salut i el benestar i involucrant no només els professionals de la companyia, sinó també els proveïdors, empreses col·laboradores i altres grups d'interès, amb l'objectiu d'evitar i prevenir els accidents i els danys a la salut, proporcionant un ambient segur i saludable, així com afavorint la seva salut i benestar.

Reflex d'aquest compromís, Saba està certificada en l'ISO 45001 de Seguretat i salut a Espanya, Portugal, Itàlia, Xile i Regne Unit. Per la qual cosa la prevenció es fomenta en un sistema basat en processos amb el valor de la millora contínua.

Igualment, Saba revisa i adopta periòdicament totes les mesures de seguretat i salut i promou l'avaluació anticipada de les repercussions potencials no desitjades, indistintament de si es tracta d'empleats/des propis o de contractistes aliens, així com de la resta de grups d'interès, reduint els perills i mitigant els riscos en les seves instal·lacions.

El nostre compromís en matèria de seguretat i salut emana del compromís del conseller delegat i de l'equip directiu, posa el focus en la governança i vincula directament l'Alta Direcció, potenciant el seu lideratge en seguretat, salut i benestar.



Per a la millora contínua del sistema de gestió de la seguretat i la salut, Saba fixa els seus objectius en el marc d'avaluació establert per l'Alta Direcció i els comandaments intermedis i, conseqüentment, amb l'acompliment dels indicadors de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, els objectius s'alineen amb tres dels objectius de desenvolupament sostenible (3. Salut i benestar; 5. Igualtat de gènere i 8. Treball decent i creixement econòmic) i es materialitzen en vuit compromisos que regeixen totes les nostres actuacions i reforcen la variable social del nostre model de sostenibilitat.



01 Gestionar proactivament el risc en totes les nostres activitats i incorporar la seva consideració en la presa de decisions, en qualsevol procés de canvi i durant tot el cicle de vida de les operacions.

03 Garantir que la seguretat i la salut són una responsabilitat individual no delegable que, a través d'un compromís col·lectiu visible, és liderada per l'Alta Direcció i assumida de forma proactiva i integrada per tota l'organització, així com pels proveïdors i empreses col·laboradores.

05 Treballar per assegurar un entorn laboral exempt de riscos, integrant en la gestió empresarial la prevenció de riscos laborals i les actuacions de protecció i promoció de la salut i el benestar.

07 Integrar criteris de seguretat i salut exigents tant en els processos de negoci, com en els nous projectes, activitats, instal·lacions, productes i serveis, i també en la selecció i avaluació de proveïdors i empreses col·laboradores, l'incompliment dels quals condicioni l'inici o la continuïtat de l'activitat.

02 Complir els requisits legals vigents a tot el territori i amb la normativa interna establerta, que s'elabora considerant les tendències legislatives i els estàndards internacionals, així com amb altres compromisos que l'organització subscriu amb els seus grups d'interès.

04 Establir la seguretat i la salut com una responsabilitat individual que condiciona el treball de les persones treballadores, així com l'activitat de les seves empreses col·laboradores.

06 Establir l'aprenentatge organitzatiu i la millora contínua com a motor de la cultura de la seguretat, mitjançant la formació contínua, l'anàlisi d'accidents i incidents, la difusió de les lliçons apreses, l'educació i la promoció de la salut.

08 Proporcionar els recursos i mitjans necessaris que possibilitin el compliment dels estàndards de seguretat establerts en cada moment, així com vetllar per l'ús dels elements de protecció col·lectiva i individual i dels procediments operatius d'aplicació.

Per complir els objectius, Saba fomenta proactivament la consulta i la participació dels treballadors i dels seus representants, especialment en matèria de salut i seguretat a la feina, mantenint diversos canals de comunicació oberts a tots els grups d'interès.

Per a la gestió de tot el sistema de prevenció, els països d'Espanya, Portugal, Itàlia i Xile comparteixen l'eina **6Conecta**, en la qual cada any es van introduint i digitalitzant més processos.

El detall d'accidents de treball, entesos com aquells accidents que han generat o no una baixa laboral és el següent:

	2023			2022		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Accidents de treball	55	28	83	57	22	79
Malalties professionals	-	-	-	-	-	-
Índex de freqüència¹	7,07	5,32	6,54	12,03	2,00	9,02
Índex de gravetat²	0,15	0,06	0,12	0,11	0,05	0,09

¹ Índex de freqüència = nombre d'accidents amb baixa*1.000.000/nombre d'hores treballades

² 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.

Dins l'apartat d'accidents de treball es tenen en compte totes les tipologies d'accidents: amb baixa o sense, *in itinere*, en missió o al centre de feina; d'altra banda, no es tindran en compte aquells accidents considerats recaigudes.

En canvi, per calcular els índexs s'utilitzen únicament els accidents ocorreguts al centre de feina i amb baixa, així com jornades perdudes de recaigudes o d'accidents ocorreguts en anys anteriors però que la baixa mèdica continua l'any següent.

La xifra del total absolut d'accidents amb relació al 2022 ha augmentat en 4 accidents, sent el 2023 de 83 accidents en total. L'increment es concentra bàsicament a Xile i el Regne Unit.

Cal destacar que, així com el nombre absolut d'accidents ha augmentat, el nombre d'accidents al lloc de treball amb baixa laboral (aquells que comptabilitzen per al càlcul dels índexs de sinistralitat) ha disminuït en 6 accidents respecte a l'any 2022, i això ha repercutit directament en l'índex de freqüència, que passa del 9,02 el 2022 al 6,54 el 2023.

D'altra banda, l'índex de gravetat està vinculat als dies perduts pels accidents. En aquest cas, els accidents ocorreguts el 2023 han estat més greus que el 2022, atès que han tingut un temps de recuperació més elevat. En conseqüència, els índexs són lleugerament més elevats el 2023.





4.1.2.4 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 de les persones treballadores escollides lliurement a tots els països en què la companyia està present. 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 de les persones treballadores 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 i delegades de personal. Els convenis col·lectius recullen diferents canals de comunicació amb els representants, a través de comissions per tractar diferents i múltiples aspectes d'interès general i específic, per bé que a requeriment d'ambdues parts

es fan reunions *ad hoc* amb l'objecte de tractar temes rellevants i necessaris en cada moment.

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

Cal destacar que, a Saba, el model de relació amb els representants de les persones treballadores, 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:



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 personal representat en comitès de salut i seguretat conjunts:

2023			
Nombre de comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total
36	2.176	1.624	74,63%
2022			
34	2.017	983	48,74%

L'increment del nombre de comitès amb relació al 2022 correspon a Itàlia, tenint en compte la normativa aplicable, i al Regne Unit com a mesura davant l'augment d'accidents soferts durant el 2023. A conseqüència d'això, augmenten les persones acollides en els comitès.

D'altra banda, a Espanya s'ha creat la figura del facilitador de prevenció de riscos laborals (PRL) en aquells centres no adherits a un comitè de salut i seguretat. La nova figura vol ampliar la representació dels treballadors en matèria de PRL.

4.1.2.5 Formació i desenvolupament

L'evolució de Saba com a grup depèn de la capacitat del seu equip humà, el seu principal actiu, i de la seva estructura organitzativa, encaminada a complir els compromisos adquirits amb els seus grups d'interès. En aquest sentit gestionem el coneixement de les persones que integren el Grup i detectem de forma recurrent noves necessitats en matèria de capacitats, habilitats i coneixements.

A Saba la formació funciona com a mecanisme per a l'ampliació de coneixements, habilitats i destreses i afavoreix la integració, motivació i satisfacció de les persones treballadores, permetent una millora contínua en les formes de treballar i una adaptació constant i necessària a les noves eines de treball. Amb això es persegueix que el personal potenciï les seves capacitats i habilitats laborals, generant un benefici tant individual com col·lectiu que ajuda al creixement de Saba. Es planteja la formació com un mètode per fer front als reptes del sector i la societat, als avenços tecnològics i a la necessitat d'excel·lència o millora contínua. Amb l'objectiu d'establir un equilibri entre les aptituds i les exigències del seu lloc de feina, la formació contínua crea sinergies entre el coneixement adquirit amb l'experiència i les noves estratègies aplicables al lloc de feina.

En aquesta línia, Saba aposta per la formació com un mitjà per aconseguir els seus objectius de Grup i com una inversió d'èxit a llarg termini, oferint accions formatives orientades i adaptades als diferents perfils professionals.

Dins els seus plans de formació, Saba vol donar resposta a les necessitats de desenvolupament personal i professional de tot el seu personal, que permetin acompanyar el negoci en el seu creixement.

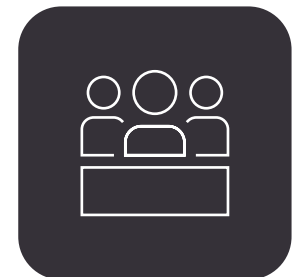
A continuació, especifiquem els objectius clau dels plans de formació:

- Dotar dels coneixements i habilitats que necessiten en cadascun dels nivells de la seva carrera professional.
- Mantenir les seves capacitats i competències en tots els nivells professionals i en totes les funcions que desenvolupin.
- Satisfer les demandes que sorgeixin en els projectes en què participin i respondre davant els canvis i imprevistos sorgits durant la seva execució.
- Permetre fer canvis d'estructura en l'organització (llocs de nova creació, promocions...).
- Assegurar el compromís de les persones treballadores a partir del creixement formatiu/professional, 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.
- Incrementar la sensació de satisfacció i benestar personal que permeti assegurar la fidelització del talent en el Grup.
- Garantir que les persones que formen part de l'organització siguin eficients i productives.
- Promoure l'ús de les tecnologies i adaptar-se a la transformació digital.

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

2023			
Càrrecs directius	Quadres intermedis	Resta de plantilla	TOTAL
624	1.742	22.499	24.865
2022			
401	1.462	19.589	21.452

L'increment d'hores de formació l'any 2023 respon principalment a formació per la implantació de nous projectes amb desplegament internacional, així com a la formació efectuada a Campus Saba.



4.1.2.6 Igualtat

Saba és un Grup compromès a assegurar 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.

Aquest compromís s'articula a través de l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real al si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de les nostres polítiques de persones.

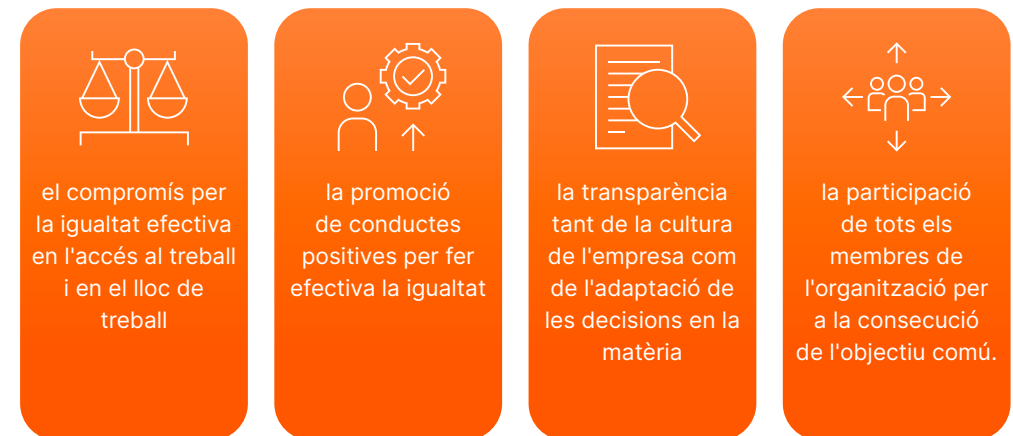
Els valors de Saba es basen en el respecte i la valoració de la diversitat de talents, convençuts que la suma de singularitats afavoreix la creació d'un espai de treball més satisfactori, flexible i innovador, facilitant la consecució dels objectius de la companyia.

En aquest sentit, aquest any la Direcció del Grup ha comunicat, a tot el personal en l'àmbit internacional, el compromís de la Direcció amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la diversitat i la inclusió. El Grup fomenta els principis d'igualtat, sensibilitat i desenvolupament de les persones, que es traslladen en els processos 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, les relacions laborals i la comunicació.

Cal esmentar que totes les mesures i iniciatives en matèria d'igualtat, diversitat i corresponsabilitat adoptades a Saba volen fomentar una cultura d'igualtat i corresponsabilitat dins l'organització, en què és essencial la formació per anar més enllà

del simple compliment de la llei i facilitant la seva integració en tots els aspectes de la nostra vida, adoptant actituds positives cap a la igualtat de gènere, el respecte a la diversitat i el foment de la corresponsabilitat.

Els eixos fonamentals que construeixen la visió de la nostra cultura igualitària són:



Aquest any s'ha continuat impulsant un Pla d'Igualtat de Grup, amb enfocament principal a Espanya amb l'elaboració del Pla d'Igualtat de Saba Aparcaments i resta de societats sota l'abast d'aquest. Aquest Pla ha estat negociat i acordat amb els sindicats més representatius del sector a nivell estatal, així com amb els representants unitaris, els quals han participat durant tot el procés amb veu, però sense vot, tal com estableix la normativa aplicable. La participació de la representació social de la companyia assegura la inclusió de múltiples perspectives en les accions recollides en el pla. Així mateix, s'ha format una comissió de seguiment paritària per avaluar i valorar les accions implementades i l'evolució de la igualtat d'oportunitats al Grup Saba.

Les accions negociades responen a la línia estratègica de comunicació, informació, formació i sensibilització a la plantilla durant el primer any, per aconseguir una pedagogia d'impacte que asseguri presa de consciència i transversalització.

El Pla d'Igualtat recull un total de 54 accions positives, amb una temporalitat establerta en el cronograma durant la seva vigència, 2 anys, i reservant un espai per elaborar la memòria d'impacte de gènere a la meitat del desenvolupament del pla d'igualtat i a la finalització d'aquest. Les accions positives del Pla s'agrupen en les àrees d'intervenció següents: cultura d'empresa, comunicació i sensibilització; selecció; infrarepresentació femenina; formació; promoció professional; classificació professional; conciliació i corresponsabilitat en els drets de la vida personal, familiar i laboral; retribucions i auditoria retributiva; prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe; comunicació inclusiva i no sexista; suport a les treballadores víctimes de violència de gènere i, finalment, salut laboral.

Així mateix, Saba ha implementat la figura de l'agent d'igualtat a Espanya, una persona que, gràcies al seu coneixement expert en matèria d'igualtat, actua com a garant d'una igualtat efectiva entre homes i dones dins l'espai de treball. Amb la incorporació d'aquesta figura, la companyia fa un pas més en el seu compromís per promoure un ambient de treball en què es tracti amb respecte i dignitat les persones, procurant el desenvolupament professional de la plantilla i garantint la igualtat d'oportunitats en la seva selecció, promoció i formació, oferint un entorn de treball lliure de qualsevol discriminació.



4.1.2.7 Accessibilitat

Per tal de facilitar l'accés i la utilització no discriminatòria, independent i segura als nostres aparcaments per part de les persones amb necessitats especials, és compromís del Grup complir les condicions funcionals i de dotació d'elements accessibles que s'estableixen en les diferents normatives, de manera que tant els clients com els treballadors/es 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 als aparcaments, millorant la senyalització i els diferents 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.

4.1.3 Gestió de riscos

Els riscos en aquest àmbit es recullen en el mapa de riscos de Saba.

[Vegeu apartat 2.6](#)



4.2 Relacions amb clients i consumidors

Saba segueix treballant per optimitzar l'experiència del client de Saba, des dels diferents àmbits, millorant l'oferta digital de Saba, enfortint la relació i la comunicació amb els clients i monitorant el seu grau de satisfacció amb el nostre servei per seguir avançant.

4.2.1 Centre d'Atenció i Control (CAC)

Saba és un grup de referència en l'atenció al client, amb una autèntica vocació Customer Centric. 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 verdader Customer Care, amb el principal objectiu d'ajudar que els clients tinguin una experiència excel·lent en l'ús dels nostres serveis.



El 2023 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.

Durant 2023, Saba ha rebut un total de 207.472 sol·licituds (221.959 sol·licituds el 2022) a través dels seus diferents canals de comunicació a Espanya, Itàlia, Portugal, Xile i Regne Unit. La categoria més significativa correspon a l'activitat comercial i atenció al client, que suposa 179.506 sol·licituds (196.312 sol·licituds el 2022). Addicionalment, corresponents a queixes i reclamacions, s'han registrat 8.068 sol·licituds (6.516 sol·licituds el 2022), totes elles resoltes.

D'altra banda, el CAC va atendre 2.296.222 trucades (1.993.514 trucades el 2022) d'interfonia des dels aparcaments d'Espanya, Itàlia i Portugal. El nombre de trucades ateses representa una mitjana d'unes 6.400 trucades diàries (5.462 trucades diàries el 2022), solucionant tota mena d'incidències i operant en remot, set dies a la setmana, 365 dies a l'any. L'increment en el nombre de trucades d'interfonia es deu, per un costat, a una part d'increment de perímetre pel que fa als aparcaments connectats, però sobretot a la recuperació de l'activitat en els aparcaments.

Així mateix, el CAC va atendre 19.898 sol·licituds (19.131 sol·licituds el 2022) relatives a productes via correu electrònic a Espanya. L'augment respecte a l'any anterior es deu a l'increment d'activitat. El CAC no només millora el nivell d'Atenció al Client, sinó que ja és un autèntic Customer Care amb vocació comercial.

L'any 2023 s'ha consolidat la millora de qualitat del CAC iniciada el 2022, la qual s'ha materialitzat a través de dues grans fites:

Obtenció de les dades del CAC en el Digital Management Report (DMR). D'aquesta manera, es poden mesurar i seguir KPI, analitzar dades, establir mesures correctores per assolir els SLA i fer-ne un seguiment diari.

Seguiment en línia dels principals KPI de les trucades d'interfonia. D'aquesta manera, es pot fer una autèntica conducció de l'equip, per part dels referents de torn, amb l'objectiu de destinar els recursos a atendre trucades on calgui i, per tant, oferir un servei àgil i de qualitat.

Amb l'objectiu de millorar l'experiència dels nostres clients, Saba ha iniciat un procés de transformació del servei d'atenció al client a Espanya a través del projecte Customer Success que permetrà millorar els temps de resposta als nostres clients, oferir una resposta personalitzada i conèixer la seva opinió (Customer Voice) sobre el nostre servei.

Addicionalment, dins el cicle de millora contínua per millorar la satisfacció dels nostres clients, Saba ha posat en marxa el Comitè Customer Care amb la finalitat de treballar conjuntament les àrees d'Operacions, Màrqueting, Comercial i Atenció.



4.2.2 Millora contínua de l'oferta digital

Durant 2023, Saba ha continuat la millora de l'e-commerce optimitzant les estratègies de posicionament, del Search Engine Marketing (SEM) i de màrqueting digital. Addicionalment, s'ha confirmat la destacada contribució, cada vegada més gran, de les apps en l'àmbit de trànsit i transaccions. Gràcies a aquest procés de millora contínua, Saba ha assolit xifres de vendes rècord a tots els països el 2023. Addicionalment, els acords de *reselling* amb les empreses més rellevants del sector han permès arribar a un nombre més gran de clients.

D'altra banda, Saba continua implementant mesures que permetin la millora de l'experiència de client com ara la digitalització de l'accés per als clients e-commerce als aparcaments de Saba a Roma, Verona i Mestre, així com la utilització d'eines de missatgeria pop-up instantània i diverses millores tècniques.



Durant l'any s'ha avançat a pas ferm en els projectes digitals de web i app. Aquests projectes suposaran una millora per a l'experiència del client, amb una arquitectura diàfana, clara i coherent, fluxos optimitzats (UX), i un "Look & Feel" (UI) actualitzat.

Finalment, durant el 2023 Saba ha implantat millores en les nostres eines que permeten proveir informació més exacta i actualitzada de la ubicació dels nostres aparcaments a tots els mapes digitals als països del Grup.

4.2.3 Aposta per les xarxes socials (XXSS)

Un any més, procurem proveir la comunitat de Saba de continguts rellevants a través dels nostres canals propis de comunicació, interactuant amb el client i generant un alt grau de compromís:

- En xarxes socials, el LinkedIn de Saba continua creixent, en part, gràcies a la publicació de notícies globals, generades als diferents països del Grup. Es consolida el perfil d'Instagram, creat el 2022, els continguts originals i de qualitat dels quals són molt ben valorats per l'audiència, com demostren l'èxit dels sortejos amb ràtios d'*engagement* elevats, i el creixement del nombre de seguidors (4.000 a final de l'any). A Facebook es manté la gran comunitat de fans de Saba, la més gran del sector a Europa (>18K) i aprofitem el perfil a "X" (abans "Twitter") per a avisos de caràcter operatiu.
- El blog "Wikidriver" segueix agradant a l'audiència i aporta un percentatge de trànsit rellevant al web d'*e-commerce*.
- El canal de correu electrònic Màrqueting funciona bé als 4 països on està implementat –Espanya, Portugal, Itàlia i Xile–, mitjançant el qual s'envien entre 1 i 3 *newsletters* al mes i que genera cada vegada més conversions.

	Espanya	Itàlia	Portugal	Xile
No. Emails	24	11	12	9
Open Rate	41,5%	46,91%	31,30%	29,32%
Database (GDPR)	116.439	32.764	12.919	244.467



- El Social Listening es manté a Espanya, Itàlia, Portugal, Alemanya, Regne Unit i Xile per conèixer el grau de maduresa del sector i la percepció general de Saba en XXSS als diferents països.

El 2023 Saba ha posat especial èmfasi a comunicar els seus valors a través de campanyes efectuades a tots els països on té presència. Aquestes campanyes ajuden a difondre els valors de Saba amb continguts corporatius a través d'accions mixtes *on-* i *offline*. És necessari destacar de manera significativa la campanya del 8M, Dia de la Dona, protagonitzat per dones destacades dels diferents països i totes les dones de Saba, el Dia Mundial del Medi Ambient, en què llancem el nou eslògan "Reconduint la mobilitat" i la Setmana Europea de la Mobilitat, juntament amb la campanya de Nadal "Reservem pàrquing per a Santa".

Cal destacar molt especialment la col·laboració d'èxit de l'aparcament de Roma Villa Borghese amb la iniciativa "Christmas World", tant per a les festes nadalenques del 2022 com del 2023, esdeveniment que s'ha convertit en el principal d'aquest tipus a Europa.

En els elements *offline* exteriors utilitzats, s'aplica tecnologia que contribueix a descontaminar l'aire en eliminar partícules NoX, com a part del compromís de Saba amb el medi ambient.

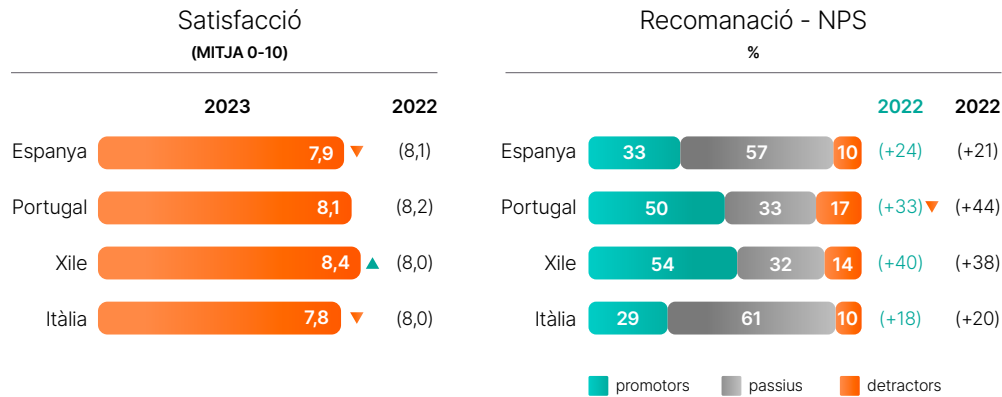
4.2.4 Satisfacció del client

Saba persegueix conèixer en cada moment el grau de satisfacció dels clients amb el nostre servei. Per això, duem a terme una sèrie d'estudis i anàlisis a nivell global:

Satisfacció face-to-face:

Es tracta de l'enquesta anual de satisfacció feta de manera presencial als aparcaments per mesurar la percepció del client sobre els nostres serveis i la seva experiència. Els resultats han estat els següents:

Principals indicadors - KPI's



Els indicadors principals es mantenen molt similars a l'any anterior, amb un lleuger descens a Espanya i Itàlia. Cal destacar la millora significativa de Xile, pel que fa a l'indicador general de satisfacció.

Estudis de *mystery shopping*:

Durant l'any 2023 s'han continuat els estudis de *mystery shopping* presencials així com *mystery online* Atenció al client. Aquests estudis s'han fet a tots els països, incloent-hi per primera vegada el Regne Unit. Es tracta d'estudis objectius basats en l'anàlisi del funcionament dels processos definits relatius a la infraestructura i el manteniment, imatge i marca i atenció al client.

Mystery face-to-face, presencials:

Ràtio de valoració - Mystery Shopping-Parking

	Espanya	Itàlia	Portugal	Xile	Alemanya	Eslovàquia	Andorra	Regne unit
2023	87,37%	86,42%	86,12%	83,27%	93,31%	88,75%	95,25%	91,71%
2022	87,67%	82,70%	88,99%	77,61%	96,50%	48,00%	-	-

Els resultats del Regne Unit mostren un excel·lent nivell de servei als seus clients – juntament amb Alemanya i Andorra, obtenint puntuacions superiors a 90.

Mystery online Atenció al client

A tots els països s'analiza el correu electrònic com a canal de comunicació principal dels clients, depenent l'anàlisi del telèfon i les xarxes socials del país.

Ràtio de valoració - Mystery Shopping - Atenció al client

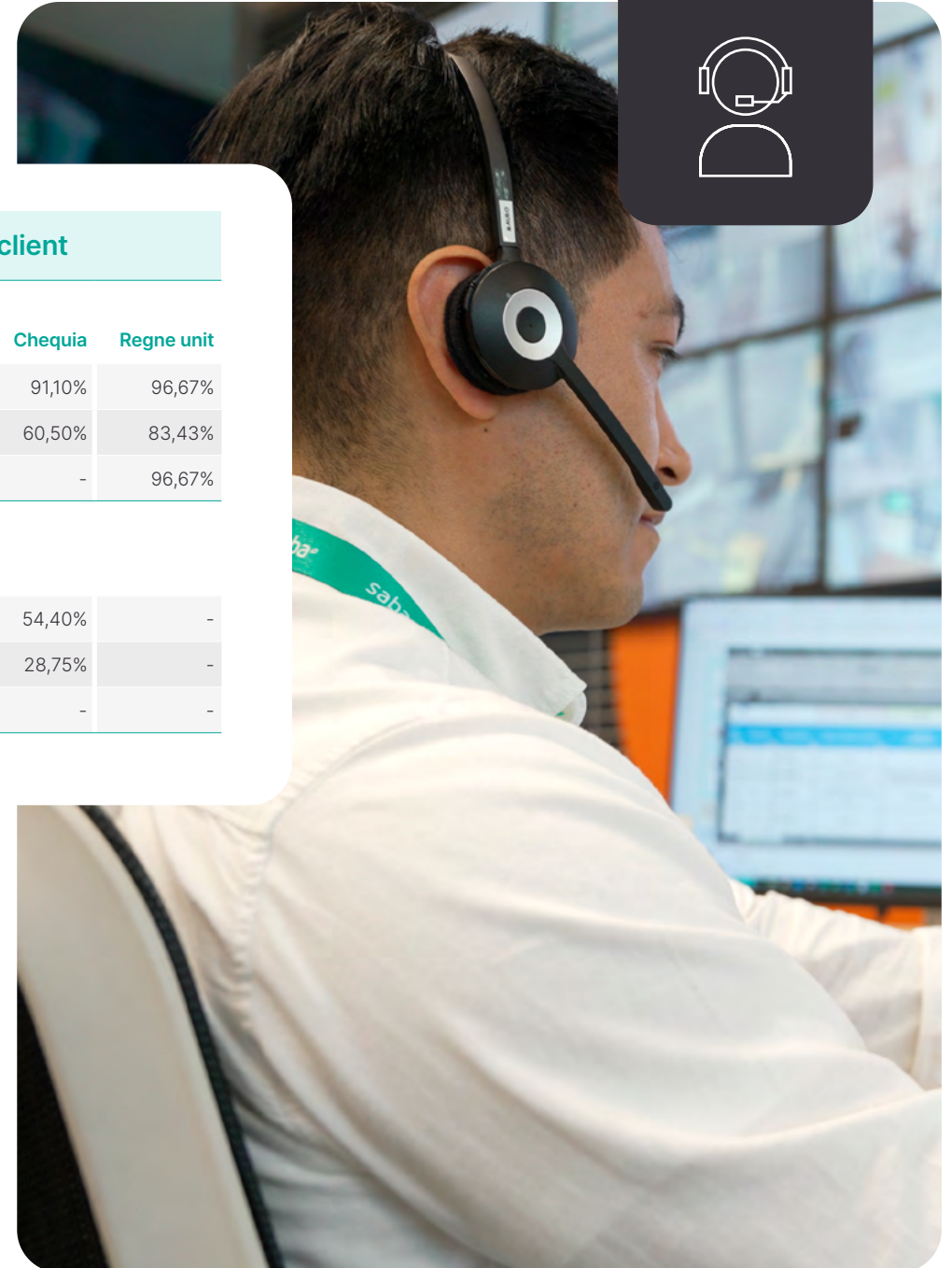
2023	Espanya	Itàlia	Portugal	Xile	Alemanya	Eslovàquia	Chequia	Regne unit
Correu electrònic	75,07%	60,33%	79,80%	68,90%	66,53%	72,50%	91,10%	96,67%
Telèfon	-	-	70,00%	23,00%	55,93%	71,65%	60,50%	83,43%
Xarxes socials	36,68%	12,50%	-	-	-	-	-	96,67%

2022	Espanya	Itàlia	Portugal	Xile	Alemanya	Eslovàquia	Chequia	Regne unit
Correu electrònic	59,75%	75,57%	83,63%	66,40%	45,77%	46,70%	54,40%	-
Telèfon	-	-	47,77%	49,50%	66,83%	56,70%	28,75%	-
Xarxes socials	62,26%	-	-	-	-	-	-	-

Novament, el Regne Unit destaca amb els millors resultats en els tres canals analitzats. Addicionalment, es constata una millora notable en atenció via correu electrònic a Espanya, Alemanya, Eslovàquia i Txèquia, països amb resultats inferiors a l'any anterior.

Addicionalment, Saba fa una tasca específica de seguiment per llegir, analitzar i respondre a les ressenyes que els clients deixen a Google Maps, obtenint resultats ressenyables com rating:

	Espanya	Andorra	Itàlia	Portugal	Xile	Regne unit	Alemanya	Eslovàquia
2023	3,3	3,7	3,9	3,5	3,6	3,3	3,6	3,1
2022	3,4	-	4,0	3,3	3,8	3,3	3,4	3,8



4.2.5 Salut i 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 desfibrilladors 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.

Finalment, i relacionat amb la salut dels consumidors/clients, es fa la prestació del servei de neteja i la gestió de residus generats de manera que es compleixin els criteris ètics i salubritat imprescindibles per a qualsevol espai de pública concurrència.

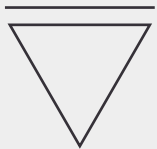


4.3 Relacions amb la comunitat i acció social

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.

Una correcta relació de Saba amb el seu entorn permet establir un diàleg adequat amb els grups d'interès amb els quals coopera (administracions, institucions i persones) per captar les seves necessitats i implantar fórmules de progrés, gràcies a un equip humà altament compromès.

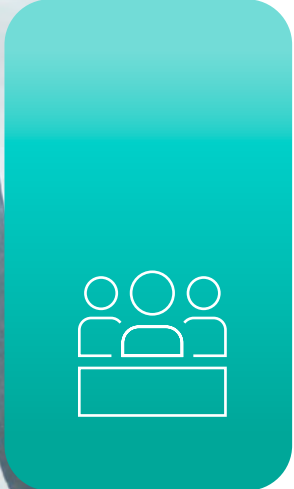
Saba duu a terme la seva acció social sempre dins els territoris on està present amb voluntat de permanència i llarg termini, majoritàriament amb actuacions locals vinculades a les ciutats i a la millora de les condicions de les persones. A més, la companyia manté acords institucionals amb diferents entitats, fundacions i associacions a tots els països on opera.



Criteris d'actuació

- 01 Població desprotegida**
 S'identifiquen iniciatives de suport a col·lectius desfavorits, principalment infància o famílies amb fills petits.
- 02 Salut**
 Suport a projectes hospitalaris de referència o accions que tenen la investigació mèdica com a fi. Majoritàriament dirigits a infància.
- 03 Canvi climàtic**
 Col·laboracions amb entitats que persegueixen aquest objectiu, per exemple, a través de l'educació i la pedagogia amb nens i joves.
- 04 Associacions sectorials**
 Participació de Saba en aquelles organitzacions que li permeten tenir presència i veu en qüestions rellevants per al negoci.
- 05 Ciutats i mobilitat**
 Identificació de projectes amb retorn per al desenvolupament de l'activitat de Saba i suport a entitats històriques.

Durant l'exercici 2023, Saba va aportar 338 milers d'euros (393 milers d'euros el 2022), desglossats en: quotes d'associacions per 169 milers d'euros (145 milers d'euros el 2022); accions de patrocini per 96 milers d'euros (125 milers d'euros el 2022); acords de col·laboració per 73 milers d'euros (123 milers d'euros el 2022), segons els criteris anteriorment esmentats. Addicionalment, Saba va aportar 105 milers d'euros (98 milers d'euros el 2022) a fundacions i associacions sense ànim de lucre per sustentar projectes socials i de vinculació al territori.



5 Govern corporatiu

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 on 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 Saba està alineat 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 2023, Saba ha reiterat el

seu suport a projectes com el Pacte Global de les Nacions Unides (UN Global Compact). Es tracta de la iniciativa de sostenibilitat corporativa del món més rellevant que compta amb el mandat de les 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 pròpia naturalesa de l'activitat de Saba, aquesta es desenvolupa tenint en compte de forma prioritària els objectius que concerneixen 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 Òrgans de Govern

President

Salvador Alemany Mas — Data nomenament 14/12/2011²

Conseller Delegat

Josep Martínez Vila — Data nomenament 14/12/2011²

Vocals

Marcelino Armenter Vidal¹ — Data nomenament 31/10/2019

José Manuel Basáñez Villaluenga — Data nomenament 14/12/2011²

Xavier Brossa Galofré — Data nomenament 04/05/2022

Óscar Valentín Carpio Garijo — Data nomenament 31/05/2017³

Estefanía Collados López De María — Data nomenament 26/09/2012⁴

Adolfo Feijóo Rey — Data nomenament 31/10/2019⁵

Alejandro García-Bragado Dalmau — Data nomenament 12/06/2018

Juan José López Burniol — Data nomenament 14/09/2018

Maria Dolores Llobet María — Data nomenament 14/12/2011²

José María Mas Millet — Data nomenament 14/09/2018

Inmaculada Riera Reñé — Data nomenament 04/05/2022

Elena Salgado Méndez — Data nomenament 22/06/2020

Joseph Zacharioudakis — Data nomenament 22/06/2020

Secretària no Consellera

Carlota Masdeu Toffoli — Data nomenament 14/09/2018

Vicesecretària no Consellera

Rosa María Ibáñez — Data nomenament 22/03/2023

¹ Marcelino Armenter Vidal va presentar la seva renúncia al Consell d'Administració en data posterior a 31 de desembre 2023

² Data reelecció 12/06/2018

³ Data reelecció 03/05/2023

⁴ Data reelecció 08/05/2019

⁵ Data reelecció 22/06/2020

5.3 Relació amb els accionistes

Saba compta amb un espai obert a tots els accionistes per informar dels aspectes més rellevants de la companyia i del Grup a través de l'Oficina de l'Accionista.

Durant l'any s'atenen diferents consultes i almenys una vegada l'any se celebra la Junta General d'Accionistes. Des de la convocatòria de la Junta fins a la seva celebració, període de més activitat a l'Oficina de l'Accionista, s'atenen consultes i es resol qualsevol qüestió relacionada amb l'esdeveniment.

Durant aquest any 2023, l'Oficina de l'Accionista va donar resposta a més de 250 consultes, xifres similars a les de l'any 2022, majoritàriament vinculades a la venda d'accions per part d'accionistes amb representació minoritària i, d'altra banda, a requeriments d'informació relatius a la Junta General d'Accionistes.

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:



**Telèfon d'informació
exclusiu per a
accionistes**
93 557 55 28



Correu electrònic
accionistas@sabagroup.com



**Apartat específic
(Accionistes) a la pàgina
web corporativa**
www.sabagroup.com



**Direcció de
correu postal**
(Av. Parc Logístic, 22-26,
08040 Barcelona)

5.4 Ètica i integritat

5.4.1 Informació relativa a 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, Saba 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 compta amb un Codi ètic que estableix l'esquema ètic de referència que ha de regir el comportament de Saba i del seu personal. Aquest Codi ètic està disponible a la pàgina web:

<http://sabagroup.com/es/informacion-corporativa/codigo-etico>.

Saba promou que les empreses filials i participades per Saba Infraestructuras, S.A. es regeixin per patrons de conducta i valors anàlegs als establerts en el Codi ètic; tot això sens 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 de les persones treballadores, 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'objecte d'assegurar la correcta aplicació del compromís de respecte als drets de les persones treballadores, buscant la prevenció del dany i, perquè en aquells casos en què el dany s'hagués produït, l'accés a la víctima a la possibilitat de remei. El protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral o sexual està a disposició de tot el personal a la intranet, per a la seva consulta i activació en cas necessari.

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

En l'exercici 2023 Saba va comunicar a la totalitat d'empleats del Grup el compromís de la Direcció amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació. Aquest model de compromís s'articula a través de l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de gènere, així com l'impuls i foment de projectes i iniciatives que estaran en constant revisió i que aposten per l'equitat de gènere per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització i, per extensió, en el conjunt de la societat.



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

5.4.2.1 Codi ètic

El Codi ètic de Saba estableix els pilars bàsics quant a la lluita contra la corrupció i el suborn.

En aquest sentit, l'article 9 del Codi ètic regula com han de ser les relacions de Saba amb les Administracions Públiques, 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 els empleats de Saba no podran oferir o lliurar regals o retribució de qualsevol altra classe a una autoritat, funcionari públic o persona que participi en l'exercici de la funció pública.

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

Així mateix, el codi ètic preveu que els empleats de Saba no podran 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 empleats de Saba o un tercer respecte a altres. Igualment, els empleats de Saba, o mitjançant persona interposada per ells, no podran 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 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 per l'empleat mateix o per 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.

El Codi ètic és aplicable a tots els empleats d'empreses d'Espanya, Itàlia, Portugal, Xile, el Regne Unit, Alemanya, Eslovàquia, la República Txeca i Andorra, en què el Grup tingui majoria o exerceixi el control, tot això sens 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.

El Codi ètic es lliura a tot el personal de Saba i està disponible a la pàgina web.



Saba inclou la formació en Codi ètic, que forma part de l'itinerari obligatori de tots els empleats del Grup, i un vídeo de sensibilització disponible ala intranet amb els conceptes bàsics, a més de les accions concretes per les quals es regeix la legislació dels països on estem presents. En l'exercici 2023 s'han fet un total de 250 hores de formació amb relació al Codi ètic. Les formacions a Espanya i Portugal es fan a la plataforma Campus Saba, mentre que a la resta de països es fan formacions en les incorporacions de personal o *ad hoc*.

En desenvolupament dels principis del Codi ètic, Saba ha aprovat una Política de prevenció de la corrupció i de relacions amb l'Administració pública i tercers que estableix el principi de tolerància zero amb la corrupció tant en les relacions amb l'Administració com en les relacions de negocis privades.

També ha aprovat la normativa per tal de fixar els criteris que tant les empreses que componen el Grup Saba com els seus empleats han de complir en el tracte amb el sector públic i amb el sector privat.

Amb la finalitat d'acomplir els requeriments de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, el Consell d'Administració de Saba Infraestructuras, S.A. ha aprovat la Política de gestió del sistema intern d'informació i de les denúncies rebudes (Política del canal de denúncies) i ha modificat el Codi ètic de Saba Infraestructuras, S.A. per reflectir l'adaptació del canal de denúncies a la nova Llei 2/2023. De manera similar, el Consell d'Administració de la filial BAMSA (Barcelona d'Aparcaments Municipals, S.A.) ha aprovat la Política de gestió del sistema intern d'informació i de les denúncies rebudes (Política del canal de denúncies) i ha modificat el Codi ètic, en conseqüència.

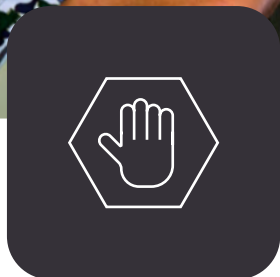


5.4.2.2 Prevenció de delictes

Totes les conductes sensibles en l'activitat de negoci que puguin derivar en risc de comissió d'un delictes penal (blanqueig de capitals, suborn, tràfic d'influències, etc.) també queden recollides dins el model de gestió de riscos del Grup, fet que reforça el sistema de control establert en el Grup.

En el cas d'Espanya, el model de prevenció de riscos penals i de la corrupció ("el model de prevenció") s'articula a través de:

A **Manual de prevenció de delictes** de riscos penals i de prevenció de la corrupció ("el Manual de prevenció"), que en la seva versió inicial va ser aprovat pel Consell d'Administració de Saba Infraestructuras, S.A. en data 29 de març de 2017 i que es va actualitzant periòdicament.



Els objectius fonamentals del model de prevenció de Saba plasmats en aquest manual 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 de prevenció, ja sigui per canvis organitzatius dins 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.

En el cas d'Itàlia, Portugal i Xile, el model de prevenció de delictes s'articula de manera similar al descrit per a Espanya. La resta de països del Grup també tenen establerts controls per evitar la comissió de delictes.

B Estructura de control del model de prevenció de delictes

Els pilars de l'estructura de control del model de prevenció de Saba són:

- 1 — el **Consell d'Administració**, com a màxim òrgan de decisió; i y
- 2 — el **Comitè Ètic**, com a òrgan responsable de vigilar el funcionament, l'eficàcia i el compliment del model de prevenció, 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:



El Comitè Ètic celebra reunions periòdiques. El 2023 s'han celebrat 4 reunions ordinàries (3 reunions el 2022) i 2 reunions extraordinàries.

El Comitè Ètic informa anualment el Consell d'Administració de Saba Infraestructuras, S.A. sobre l'activitat efectuada durant l'any, així com de les activitats de revisió del model de prevenció i/o les infraccions del model que s'hagin posat de manifest en la realització de les revisions periòdiques d'aquest. En data 17 de març de 2023

es va presentar l'informe corresponent al Consell d'Administració sense que es possessin de manifest infraccions rellevants al model de prevenció durant aquest any.

- 3 — La **Comissió de Prevenció de Riscos Penals**, com a òrgan de suport al Comitè Ètic, en el seguiment continu de procediments, normes, controls i aquelles altres funcions que, si escau, determini el Comitè Ètic.

Adicionalment, l'estructura de control té el suport dels responsables de controls de les diferents àrees de Saba. També cal destacar l'acompliment del treball efectuat pel responsable de Riscos de Saba (CRO) i Auditoria interna per a la prevenció, entre d'altres, 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.

En el cas d'Itàlia, Portugal i Xile, l'estructura de control del model de prevenció de delictes s'articula de manera similar al descrit per a Espanya. La resta dels països del Grup també compten amb responsables de verificar la no comissió de delictes i d'informar-ne si això ocorre.

Saba també compta amb sistemes de comunicació a través dels quals es poden comunicar indicis o sospites de comportament contrari a la legalitat i/o una infracció del Codi ètic.

Espanya, Portugal, Itàlia i Alemanya compten amb canals ètics de comunicació que garanteixen l'anonimat i a compleixen el que estableix la Directiva europea 2019/1937, de 23 d'octubre de 2019, relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del dret de la Unió i a la seva normativa nacional. En el cas del Regne Unit i Xile, per bé que no hi estan obligats legalment, disposen d'aquests canals de comunicació. En el cas del Regne Unit, aquest canal també garanteix l'anonimat.

Durant l'exercici 2023, a través del Canal Ètic a Espanya, s'han rebut 11 comunicacions a la plataforma, de les quals 7 corresponen a qüestions referents a operativa dels aparcaments que van ser derivades als canals d'atenció al client. Addicionalment s'ha rebut una comunicació fora del Canal Ètic. Pel que fa a Portugal, s'ha rebut 1 comunicació en el Canal Ètic, que també ha estat derivada als canals d'atenció al client, i una comunicació fora del Canal Ètic. La resta dels països no han rebut comunicacions.

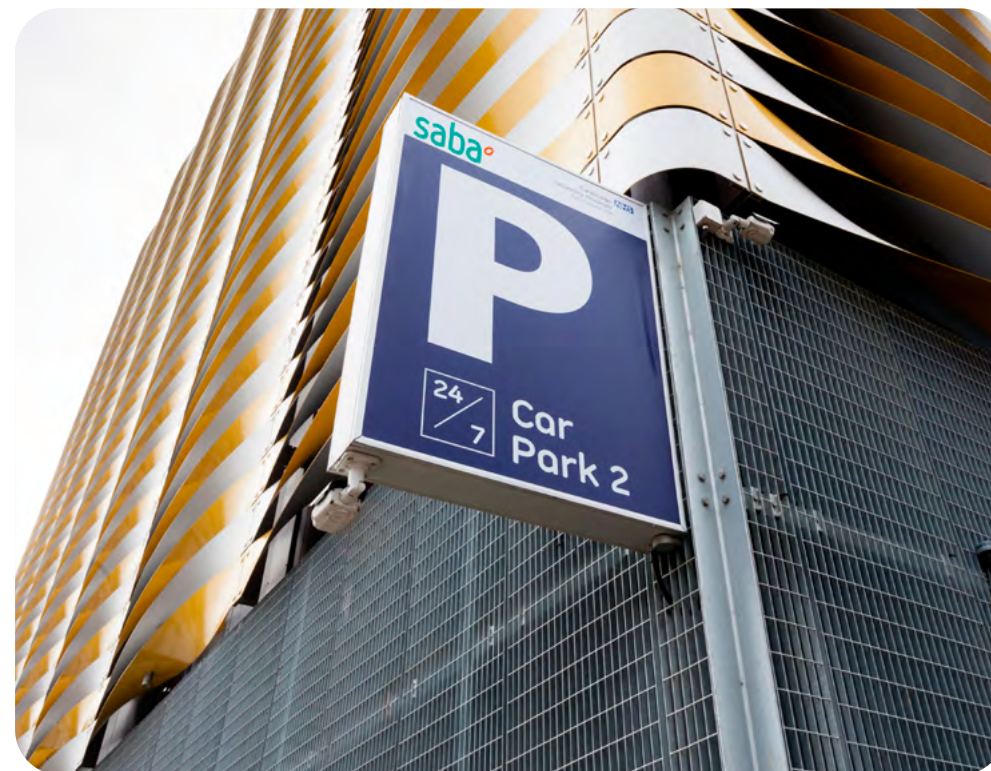
Dins les comunicacions rebudes, 4 comunicacions revestien indicis de conductes contràries al Codi ètic de la companyia en l'àmbit del tracte personal a l'entorn laboral. Després de dur a terme les investigacions de conformitat amb la Política de Canal de Denúncies, la companyia ha adoptat mesures disciplinàries en dues de les comunicacions, sent una d'elles l'acomiadament disciplinari. La resta de les comunicacions van ser tramitades i tancades.

Cap de les comunicacions feia referència a qüestions relacionades amb corrupció o blanqueig de capitals.

El 2022 es va rebre una comunicació.

Saba és soci de l'Associació Espanyola de Compliance (ASCOM) des de 2018, societat professional sense ànim de lucre que agrupa els professionals de Compliance a Espanya per tal de crear un espai comú de debat per als seus membres.

Addicionalment, cal assenyalar que, 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 ells, com ara les fundacions dels partits.



5.5 Subcontractació i proveïdors

L'activitat de compres de Saba es regula a través del model de compres de Saba a tot el Grup. Aquest model estableix la necessitat de definir els criteris d'adjudicació de forma prèvia 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-hi, entre d'altres, informació sobre qüestions ambientals i de seguretat i salut a la feina. Considerant la informació sol·licitada per a l'homologació de proveïdors, així com la tipologia de proveïdors de Saba, no s'ha considerat necessari fer auditories a proveïdors el 2023. El procés transversal d'homologació i avaluació de proveïdors inclòs en el model de compres del Grup Saba requereix la recollida i anàlisi d'informació dels proveïdors de Saba. Addicionalment, l'àrea d'Auditoria Interna incorpora el procés de compres de Saba dins els seus cicles de revisió.



Així mateix, Saba disposa de les certificacions ISO 9001:2015 a les societats d'Espanya, Itàlia, Portugal, Xile i Regne Unit. Aquesta certificació inclou l'avaluació de proveïdors. En concret, l'ISO 9001:2015 estableix en el punt 8.4 "Control dels processos, productes i serveis subministrats externament":

"L'organització s'ha d'assegurar que els processos, productes i serveis subministrats externament són conformes als requisits. (...) L'organització ha de determinar i aplicar criteris per a l'avaluació, la selecció, el seguiment de l'acompliment i la revaluació dels proveïdors externs, basant-se en la seva capacitat per proporcionar processos o productes i serveis d'acord amb els requisits. L'organització ha de conservar la informació documentada d'aquestes activitats i de qualsevol acció necessària que sorgeixi de les avaluacions".

Durant l'any 2023 Saba ha implantat SAP Ariba en l'àmbit de compra, consolidant així la supervisió i avaluació contínua de proveïdors de forma homogènia a Espanya, Itàlia, Portugal, Xile i Regne Unit.

5.6 Subvencions percebudes

El 2023 Saba ha percebut 305 milers d'euros (182 milers d'euros el 2022) en concepte d'ajudes o compensacions relacionades bàsicament amb l'increment de costos de l'energia i el foment de la contractació.



5.7 Informació fiscal

L'aportació per països inclòs en el perímetre de consolidació, sota normativa IFRS, als resultats consolidat abans d'impostos de l'exercici 2023 i 2022, com a aproximació al benefici obtingut país per país, és la següent:

Xifres en milers d'euros	2023	2022
Itàlia	7.553	6.357
Portugal	3.056	3.473
Espanya	2.341	5.887
Xile	985	925
Andorra	129	128
Eslovàquia	149	83
República Txeca	(109)	(231)
Alemanya	(2.690)	(2.501)
Regne unit	(9.296)	(11.049)
Total	2.117	3.072

El tipus impositiu general de l'impost sobre beneficis en els diversos països en què opera el Grup és el següent:

	2023	2022
Espanya	25%	25%
Itàlia ¹	24%	24%
Portugal	22,5%	22,5%
Xile	27%	27%
Andorra	10%	10%
Regne unit	25%	19%
Alemanya ²	30-33%	30-33%
Eslovàquia	21%	21%
República Checa	19%	19%

¹ Per aplicar juntament amb IRAP fins al 5,2% adicional sobre base específica.

² Inclou impost 15%, recàrrec de solidaritat 5,5% i impost comercial entre 7% i 20% sobre bases específiques.



En relació amb l'impost sobre beneficis relatiu a l'exercici 2023, incloent-hi impostos de naturalesa anàloga, l'estimació de la càrrega impositiva en cada país davant les Administracions públiques corresponents és la que s'exposa a continuació:

Xifres en milers d'euros	Cuota 2023
Espanya	2.264
Itàlia	1.841
Portugal	532
Xile	119
Eslovàquia	99
Andorra	14
Alemanya	-
Chequia	-
Regne unit	-
Total	4.869

¹ La càrrega impositiva resultant ve determinada per la posició agregada individual de cada societat del Grup, partint de normes comptables locals majoritàriament, després de considerar diferències permanents i/o temporals i incloent-hi la compensació de bases imposables negatives.

² A Alemanya, Txèquia i el Regne Unit no es genera benefici econòmic imposable el 2023.

En aquest sentit, durant l'exercici 2023 ja s'han fet ingressos corresponents a aquesta obligació de pagament per un import de 5.662 milers d'euros.

En relació amb l'impost sobre beneficis relatiu a l'exercici 2022, l'estimació de càrrega neta impositiva al tancament de l'exercici va ser en conjunt de 1.192 milers d'euros.



6 Metodologia d'aquest informe

Metodologia d'aquest informe

Continguts de la Llei 11/2018 INF	Apartat EINF	Criteri de reporting
Marc de reporting utilitzat	1 Estat o informació financera	GRI 102-54
Model de negoci	2 Informació de la companyia	
Descripció del model de negoci		GRI 2-1
Mercats servits		GRI 2-6
Presència geogràfica		GRI 2-1
Dimensió de l'organització		GRI 2-6
Anàlisi de la materialitat		
Impactes, riscos i oportunitats clau		GRI 207-2
Informació sobre qüestions mediambientals	3 Informació sobre qüestions mediambientals	
Enfocament de gestió	3.1 Política de Saba	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 302-4
Principals impactes, riscos	3.2 Riscos identificats	GRI 207-2 GRI 2-23
Gestió ambiental	3.3 Gestió i compliment mediambiental	
Canvi climàtic	3.3.1 Canvi climàtic	
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 207-2 GRI 305-5 GRI 3-3
Les metes de reducció establertes		GRI 3-3
Contaminació	3.3.2 Contaminació	
Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni que afecten greument el medi ambient		GRI 3-3 GRI 302-4 GRI 305-5

Continguts de la Llei 11/2018 INF

	Apartat EINF	Criteri de reporting
Economia circular i prevenció i gestió de residus	3.3.3 Gestió de residus	
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	3.3.4. Us sostenible de recursos	
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 3-3
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
Protecció de la biodiversitat	3.3.5. Protecció de la biodiversitat	No material
Informació sobre qüestions socials i relatives al personal	4. Informació sobre qüestions socials	
Personal	4.1 Personal	
Enfocament de gestió	4.1.1 Política de Saba	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-19
Questions de personal	4.1.2. Gestió i acompliment social	GRI 207-2 GRI 305 -5 GRI 3-3
Ocupació	4.1.2.1. Ocupació	
Nombre i distribució d'empleats per país, sexe, edat i classificació professional		GRI 2-6 GRI 2-7,8 GRI 405-1
Distribució de modalitats de contracte de treball i mitjana anual per sexe, edat i classificació professional		GRI 2-7/ 2-8
Mitjana anual de contractes indefinits, temporals i a temps parcial per sexe, edat i classificació professional		GRI 2-7,8

Continguts de la Llei 11/2018 INF

	Apartat EINF	Criteri de reporting
Ocupació	4.1.2.1. Ocupació	
Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional		GRI 2-7,8
Remuneracions mitjanes per sexe, edat i classificació professional		GRI 401-1
Bretxa salarial		GRI 405-2
Remuneracions de llocs de feina iguals o mitjana de la societat		GRI 405-2
Remuneracions mitjana de consellers i directius		GRI 202-1 GRI 2-19 GRI 2-20
Implantació de polítiques de desconnexió laboral		GRI 201-3
Percentatge de treballadors amb discapacitat		GRI 3-3
Organització de la feina	4.1.2.2. Organització de la feina	
Organització del temps de treball		GRI 2-7
Absentisme		GRI 403-2
Mesures per facilitar la conciliació		GRI 401-3
Seguretat i salut	4.1.2.3. Seguridad y Salud	
Condicions de seguretat i salut a la feina		GRI 3-3
Indicadors de sinistralitat		GRI 403-2
Relacions socials	4.1.2.4. Relacions socials	
Organització del diàleg social		GRI 2-29
Percentatge d'empleats coberts per convenis col·lectius per país		GRI 2-30 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 3-3

Continguts de la Llei 11/2018 INF

	Apartat EINF	Criteri de reporting
Formació	4.1.2.5. Formació i desenvolupament	
Polítiques implementades en el camp de la formació		GRI 3-3
Indicadors de formació		GRI 404-1 GRI 404-2
Igualtat	4.1.2.6. Igualtat	
Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre		GRI 3-3
Plans de seguretat		GRI 3-3
Mesures adoptades per promoure el treball		GRI 3-3 GRI404-2
La integració i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat		GRI 3-3
Polítiques contra tota mena de discriminació i, si escau, de gestió de la diversitat		GRI 3-3 GRI 406-1
Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe		GRI 3-3
Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	4.1.2.7. Accessibilitat	GRI 3-3
Principals impactes, riscos i oportunitats	4.1.3 Riscos identificats	GRI 207-2 GRI 2-12
Relacions amb clients i consumidors	4.2 Relacions amo clients i consumidors	
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i la seva resolució	4.2.1 Centre d'Atenció i Control (CAC)	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 418-1
Oferta digital	4.2.2 Millora contínua de l'oferta digital	
Xarxes socials	4.2.3 Aposta per les xarxes socials (RRSS)	
Satisfacció del client	4.2.4 Satisfacció del client	
Mesures per a la salut i seguretat dels consumidors	4.2.5 Salut i seguretat dels consumidors	GRI 3-3 GRI 416-1
Relacions amb a comunitat i acció social	4.3 Relacions amb a comunitat i acció social	
Accions d'associació o patrocini		GRI 2-28
Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre		GRI 3-3 GRI 415-1

Continguts de la Llei 11/2018 INF

	Apartat EINF	Criteri de reporting
Relacions amb la comunitat i accó social	5. Govern corporatiu	
Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	5.1. Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	GRI 413-1 GRU 413-2 GRI 203-2 GRI 2-29
Òrgans de govern	5.2. Òrgans de govern	GRI 3-3 GRI 3-3
Relació amb accionistes	5.3. Relació amb accionistes	
Ètica i integritat	5.4. Ètica i integritat	
Informació sobre el respecte dels drets humans	5.4.1 Informació sobre el respecte dels drets humans	
Enfocament de gestió		GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-24
Principals impactes, riscos i oportunitats		GRI 207-2 GRI 2-12
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 3-3
L'eliminació del treball forçós obligatori		No material
L'abolició efetiva del treball infantil		No material
Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	5.4.2 Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	
Enfocament de gestió		GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 205-2
Principals impactes, riscos i oportunitats		GRI 207-2 GRI 2-12
Prevenció de delictes		GRI 3-3 GRI 2-27
Denúncies per casos de vulneració dels drets humans		GRI 2-27
Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals		GRI 3-3
Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre		GRI 3-3 GRI 415-1
Subcontractació i proveïdors	5.6. Subcontractació i proveïdors	GRI201-4
Informació fiscal i transparència	5.7. Informació fiscal i transparència	
Metodologia d'aquest informe	Metodologia d'aquest informe	

saba^o

sabagroup.com

