

Estat d'Informació No Financera

saba^o



Índex de continguts

1	Estat d'informació no financera	3	4 Informació sobre qüestions socials	38	4.2 Relacions amb clients i consumidors	63
			4.1 Personal	39	4.2.1 Centre d'Atenció i Control (CAC)	63
2	Informació de la companyia	6	4.1.1 Política de Saba	39	4.2.2 Millora contínua de l'oferta digital	64
2.1	Què és Saba	7	4.1.2 Gestió i compliment social	40	4.2.3 Aposta per les xarxes socials (XXSS)	65
2.2	Model de negoci	10	4.1.2.1 Ocupació	40	4.2.4 La veu del client	66
2.3	Estructura: Accionariat	11	4.1.2.1.1 Personal per tipus de con tracte	42	4.2.5 Salut i seguretat dels consumidors	65
2.4	Estructura societària	12	4.1.2.1.2 Nombre d'acomiadaments	47		
2.5	Activitat i principals magnituds	13	4.1.2.1.3 Remuneracions mitjanes	48	4.3 Relacions amb la comunitat i acció social	69
2.6	Anàlisi de la materialitat	14	4.1.2.1.4 Bretxa salarial			
2.7	Gestió de riscos	17	4.1.2.1.5 Remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	49	5 Govern corporatiu	71
3	Informació sobre qüestions mediambientals	21	4.1.2.1.6 Remuneració mitjana dels consellers i conselleres	50	5.1 Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	72
3.1	Política de Saba	22	4.1.2.1.7 Implantació de mesures de desconnexió laboral	50	5.2 Òrgans de govern	73
3.2	Riscos identificats	26	4.1.2.1.8 Personal amb discapacitat	51	5.3 Relació amb els accionistes	74
3.3	Gestió compliment mediambiental	27	4.1.2.2 Organització del treball		5.4 Ètica i integritat	75
3.3.1	Canvi climàtic: Emissions	27	4.1.2.2.1 Organització del temps del treball	51	5.4.1 Informació relativa a drets humans	75
3.3.2	Contaminació	33	4.1.2.2.2 Nombre d'hores d'absentisme	52	5.4.2 Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	77
3.3.3	Gestió de residus	34	4.1.2.2.3 Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació	53	5.4.2.1 Codi ètic	77
3.3.4	Punts de recàrrega elèctrica	36	4.1.2.3 Seguretat i salut	57	5.4.2.2 Prevenció de delictes	79
3.3.5	Protecció a la biodiversitat	37	4.1.2.4 Formació i desenvolupament	58	5.5 Subcontractació i proveïdors	82
			4.1.2.5 Igualtat	62	5.6 Subvencions percebudes	83
			4.1.2.6 Accessibilitat		5.7 Informació fiscal	83
					Annex: estructura societària	85
					Annex: detall de certificacions iso per país i societat	86
					Metodologia d'aquest informe	87

Estat d'informació no financera

1



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 conclòs el 31 de desembre de 2024.

Les societats espanyoles dependents de Saba Infraestructuras i obligades a presentar el seu propi EINF queden dispensades de la seva obligació de presentació en estar incloses en aquest EINF consolidat. Pel que fa a la resta de societats dependents de Saba Infraestructuras, no tenen obligació de presentar l'EINF.



Informació de la companyia

2



A photograph of an indoor parking garage. In the foreground, a black wall features the 'saba°' logo in white lowercase letters. The background shows a parking area with a blue-painted curb, a red fire alarm control panel, and a sign that reads 'Accés Masla'. The floor has white dashed lines for traffic flow.



2.1 Què és Saba

Saba, l'accionista majoritari del qual és CriteriaCaixa, amb un 99,52%, és un operador industrial de referència especialitzat en la gestió d'aparcaments. El Grup treballa per adaptar els seus aparcaments 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, vehicles de lloguer i ús compartit), empreses (solucions dinàmiques per a flotes) i mercaderies (últim quilòmetre sostenible).

El 2024, 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 2.065 persones (2.176 persones el 2023) i gestiona 1.004 aparcaments (1.079 aparcaments el 2023), amb un total de 339.740 places (356.000 places el 2023) en 189 ciutats (183 ciutats el 2023).

Els aparcaments són part de la solució als reptes actuals als quals s'enfronten les ciutats: congestió viària, emissions de CO₂, coexistència entre diferents mitjans de transport, sobresaturació de l'espai públic o l'auge del comerç electrònic, entre d'altres. Són una peça més de la mobilitat urbana i, també, contribueixen al progrés dels territoris on s'ubiquen.

Saba, amb gairebé 60 anys d'història, manté com a pilars fonamentals de la seva activitat la innovació tecnològica, la transformació comercial, la qualitat del servei, l'eficiència de gestió, l'orientació al creixement i el compromís amb la sostenibilitat, definits així:

- Les inversions en digitalització i tecnologia, que tenen un paper clau en el desenvolupament de nous productes i en la millora de l'eficiència en la gestió dels processos.
- La transformació comercial, amb l'objectiu de millorar els serveis per tal d'adaptar-se a les necessitats actuals i futures dels clients.
- La qualitat del servei, amb el client com a eix central.
- L'eficiència de gestió, amb la millora contínua, les economies d'escala per garantir més dimensió i aprofitament de les sinergies de millors pràctiques que s'aconsegueixen en tots els països en què Saba té presència.
- El creixement i desenvolupament, sempre amb selectivitat i rigor, per garantir el futur de Saba.
- I, finalment, la voluntat de promoure la sostenibilitat i l'acció social, alineada amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) 2030 i els criteris ASG (ambientals, socials i de governança), refermant el compromís amb l'entorn.

En aquest sentit, Saba, que forma part del Pacte Mundial, manté el seu compromís per aconseguir que les ciutats siguin més inclusives, segures, resilients i sostenibles (objectiu 11, ciutats i comunitats sostenibles) i per adoptar mesures que combatin el canvi climàtic (objectiu 13, acció pel clima).

A més a més, el 2024 Saba s'ha establert com a objectiu mediambiental assolir la neutralitat de carboni el 2040.



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.

Valors

Els valors indicats reflecteixen la manera de fer de Saba.



Orientació a resultats



Millora contínua



Innovació



Confiança en les persones



Compromís



Servei al client



Proactivitat



Colaboració

2.2 Model de negoci

El negoci de Saba es materialitza en una diversitat contractual (concessió, propietat, lloguer i gestió), amb una vida mitjana estimada de 20 anys (18 anys el 2023), que consolida el futur de l'empresa. Amb el focus en el llarg termini, Saba intenta renovar els contractes i aconseguir nous processos per allargar la vida dels seus contractes i així disposar d'una base sòlida per finançar les noves inversions.

A tall d'exemple, durant l'exercici del 2024 el grup ha abordat amb èxit un dels principals reptes en l'àmbit de creixement, com ha estat l'adjudicació del nou contracte resultant del procés de licitació de la xarxa d'aparcaments d'Adif a Espanya.

Dins la visió de l'aparcament com a hub de serveis de mobilitat per a persones, empreses i mercaderies, Saba aposta pel concepte de "smart parking". Es tracta d'un conjunt d'actuacions orientades a fomentar una mobilitat urbana sostenible i eficient, que combina una oferta àmplia de serveis de mobilitat amb tecnologia avançada, innovació i estratègies comercials intel·ligents i garanteix així una resposta òptima a les necessitats dels clients.

En aquest sentit, Saba va ser pionera en la instal·lació d'equipaments a bord (OBE, per la sigla en anglès) a Espanya (VIA T) i ha impulsat amb èxit aquest sistema a Xile (TAG), Itàlia (Telepass i Unipol) i Portugal (Via Verde), així com en el cobrament mitjançant tecnologia QR i el servei

Ticketless, que associa una matrícula a un mitjà de pagament. A més, disposa d'un lloc web i d'una app que ja s'han desplegat en diferents països, que permeten la venda de productes 100% digitals i que el 2024 s'han actualitzat per adaptar-se a l'entorn en permanent transformació.

A més, Saba ha potenciat nous sistemes de control, la mecanització de descomptes als caixers, la lectura de matrícula en 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 o gestió remota, entre d'altres), a banda d'impulsar solucions d'últim quilòmetre 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 de places d'aparcament amb infraestructura de recàrrega elèctrica, que resulta fonamental per acompanyar l'evolució del vehicle elèctric. Des del 2018, any en què es va començar a proporcionar el servei de càrrega en els aparcaments, Saba ha anat dotant els seus aparcaments de places amb sistemes de càrrega elèctrica. A 31 de desembre del 2024, el sistema de càrrega elèctrica està implantat en 728 places d'aparcament del Grup, fet que suposa un increment del 20% respecte a les 606 places a 31 de desembre del 2023. Respecte a l'oferta de serveis en aquest capítol, Saba facilita a través d'empreses de distribució especialitzades la recàrrega semiràpida per a la rotació en general i la càrrega vinculada per als abonats, amb el producte Parkelectric, amb plaça fixa, així com per a les flotes de vehicles professionals. A més a més, es considera instal·lar punts de càrrega elèctrica superràpida en els aparcaments en els quals hi hagi prou potència elèctrica contractada.

Els aparcaments també són enclavaments idonis per donar resposta a les noves necessitats derivades del comerç electrònic i de la microdistribució; ofereixen, per exemple, la possibilitat de recollir les compres de comerç electrònic gràcies a la instal·lació de consignes o armaris intel·ligents ubicats en els aparcaments i amb accés 24/7.

2.3 Estructura: Accionariat

Saba està participada majoritàriament per Criteriacaixa, amb un 99,52%, i la resta per un petit percentatge d'accionistes minoritaris.

El 16 d'octubre del 2024, l'accionista majoritari de Saba, Criteriacaixa, va donar a conèixer de manera pública que havia arribat a un acord amb AG Insurance i la gestora de fons APG, accionistes de la companyia belga Interparking, per a la integració de Saba en aquest Grup. El tancament de la transacció, previst per al 2025, està subjecte als tràmits habituals en aquest tipus d'operacions, incloent-hi l'aprovació de l'Autoritat Europea de Competència.

D'altra banda, en el marc de l'operació, es va acordar habilitar un mecanisme de liquiditat extraordinari que permeti als accionistes minoritaris de Saba diferents de Criteriacaixa vendre les seves accions a Saba, en les mateixes condicions que les acordades per a Criteriacaixa. En aquest sentit, es va celebrar el 10 de desembre del 2024 una Junta General Extraordinària d'Accionistes. Com a resultat d'aquest procés, és previsible que disminueixi el nombre i el percentatge d'accionistes minoritaris, de manera que augmentin les accions en autocartera de la societat.

2.4 Estructura societària

Saba Infraestructuras, S.A. lidera el Grup Saba, format per diverses societats a cadascun dels països on desenvolupa la seva activitat.

El detall de les societats que conformen el grup es detalla en l'annex "Estructura societària".



Les dades relatives als aparcaments i les places per cada país són les següents:

	2024		2023	
	Aparcaments	Places	Aparcaments	Places
Espanya	183	73.096	180	73.441
Itàlia	62	29.659	63	29.442
Portugal	103	35.307	107	37.719
Xile	42	41.743	39	38.982
Regne Unit	503	113.002	588	131.773
Alemanya	47	17.274	42	15.543
Eslovàquia	17	6.727	15	6.266
Rep. Txeca	45	22.495	43	22.397
Andorra	2	437	2	437
	1.004	339.740	1.079	356.000

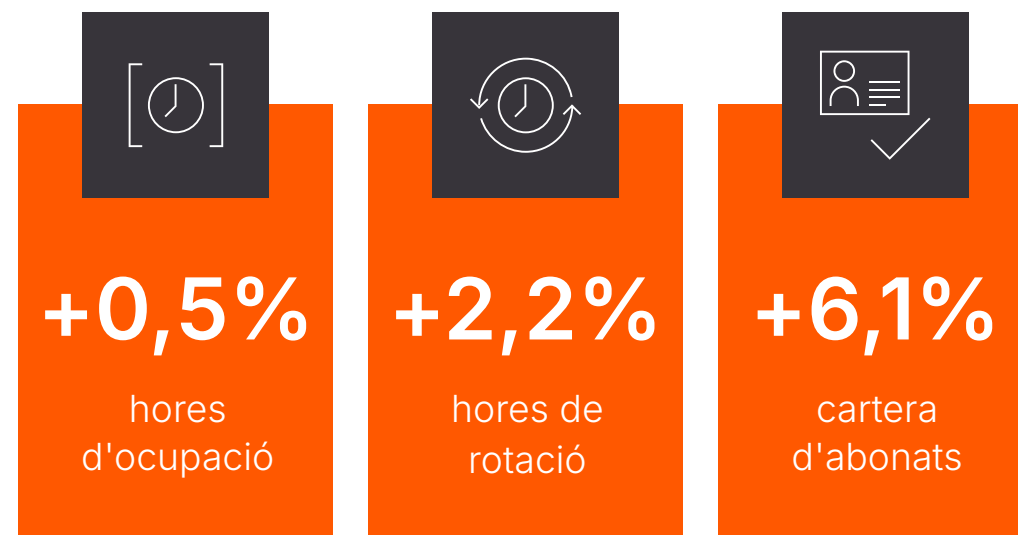
2.5

Activitat i principals magnituds

L'activitat dels aparcaments en conjunt es va situar, en termes d'hores d'ocupació, en un +0,5% per sobre de la registrada el 2023. Per part seva, la cartera d'abonats va ser un +1,0% superior a la de l'any precedent. Aquestes variacions venen condicionades per la diferència de perímetre entre els exercicis. En termes comparables, les variacions se situen en el +2,2% d'hores de rotació i la cartera d'abonats és un +6,1% superior a la de l'exercici anterior.

Pel que fa a les principals magnituds de l'exercici 2024, els ingressos d'explo-tació han pujat a 318 milions d'euros, mentre que l'ebitda s'ha situat en els 127 milions d'euros.

El Grup ha invertit 62 milions d'euros en l'exercici 2024, fet que representa un increment significatiu respecte al 2023 a causa de les inversions d'expansió per nous contractes. Així mateix, manté els esforços per incrementar l'eficiència operativa del negoci i implantar iniciatives que permetin a Saba consolidar-se com un referent 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 per dur a terme una gestió activa dels contractes, enfocant-se cap al creixement.



2.6 Anàlisi de la materialitat



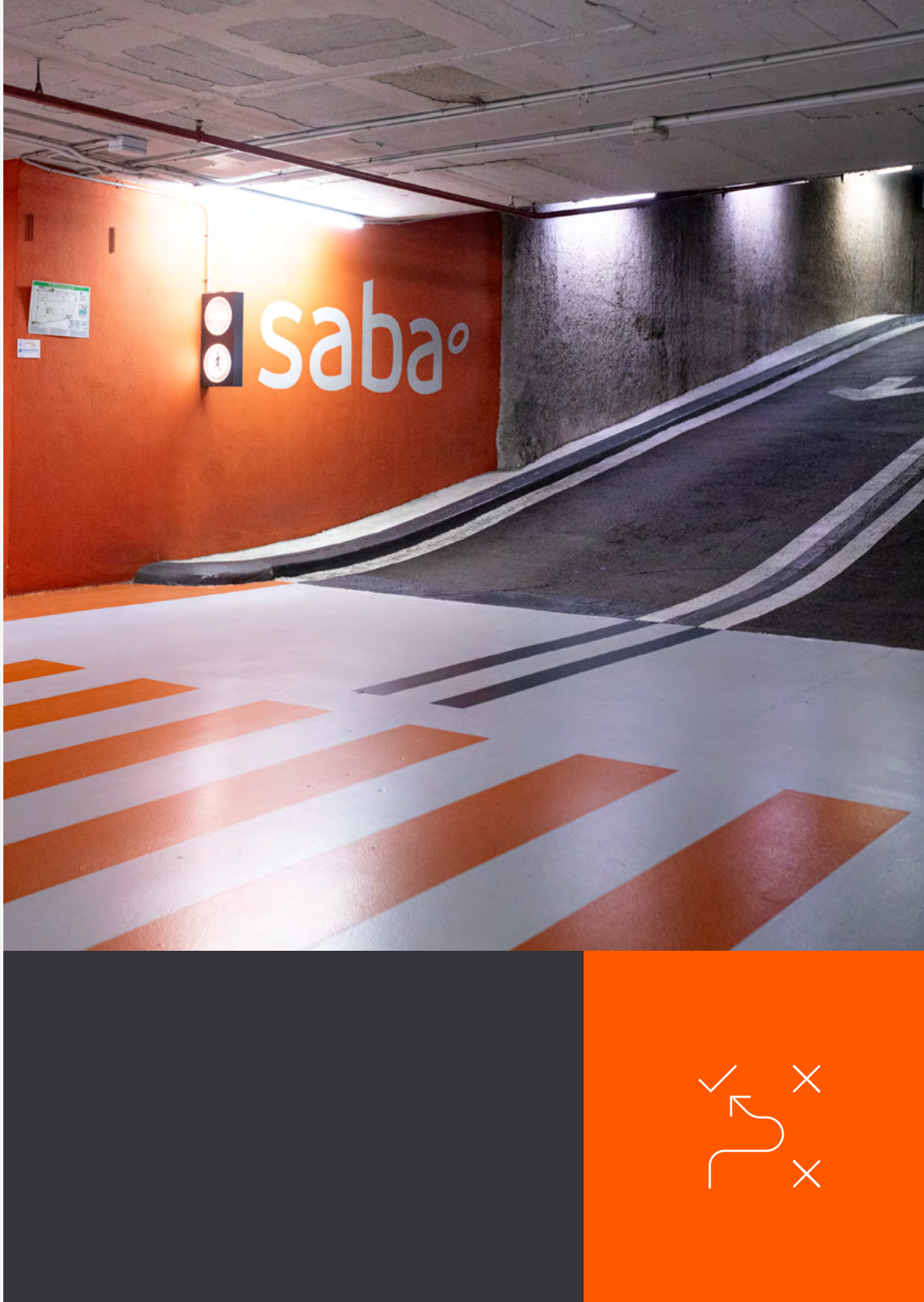
El Grup Saba té establertes una sèrie de prioritats per avançar en la creació de valor econòmic, social i mediam-biental i assegurar que les necessitats dels nostres grups d'interès siguin satisfetes, alhora que el negoci es desen-volupa i genera valor.

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, Govers 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 a diferents grups d'interès, el seguiment de les tendències i els 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, s'han identificat una sèrie d'aspectes rellevants en matèria de sostenibilitat per al grup Saba.

Així mateix, enquestes internes a directius i un grup d'em-pleats en relació amb els àmbits relacionats amb el medi ambient, social i de governança confirmen els aspectes materials dels criteris ASG i inclosos en l'Estat d'informa-ció no financera.



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

- **Canvi climàtic:** mesurament de la petjada de carboni, eficiència energètica, ús sostenible de recursos, instal·lació de punts de recàrrega per a vehicles elèctrics i gestió de residus.
- **Mobilitat urbana sostenible:** aparcaments com a hub de serveis, incidint en la millora de la logística en la distribució urbana.
- **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.**



Doble materialitat

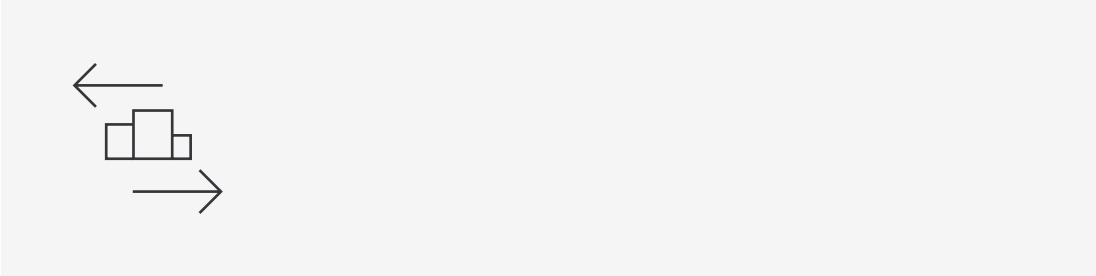
La doble materialitat busca integrar la perspectiva financera i no financera en l'estratègia i el report de sostenibilitat, és a dir, avaluar i prioritzar els temes de sostenibilitat segons:

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 GEH; digitalització i ciberseguretat; salut i seguretat dels clients i del personal; desenvolupament professional i flexibilitat laboral.

Durant el 2025 es continuarà amb l'anàlisi per assolir la visió de la matriu de doble materialitat des d'una perspectiva global.



2.7 Gestió de riscos

Saba disposa d'un model de gestió de riscos corporatius 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, Saba disposa d'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 els gestiona adequadament, comptant amb la participació de totes les àrees de Saba. A més, el Consell d'Administració participa activament per supervisar la gestió de riscos en 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:

són els que podrien afectar els objectius del Grup.

Operacionals:

es refereixen a les possibles pèrdues o problemes que poden sorgir a causa d'errades en els processos interns, sistemes, persones o esdeveniments externs que afecten les operacions diàries del Grup.

Financers i de reporting:

es refereixen a les possibles amenaces que poden afectar la situació econòmica del Grupo.

Legals, de compliment o reputacionals:

es refereixen a les possibles conseqüències negatives derivades de l'incompliment de lleis, regulacions o contractes, i els que poden perjudicar la imatge i la percepció pública del Grup i, per tant, afectar-ne la credibilitat i les relacions amb les parts interessades.

Sostenibilitat i canvi climàtic:

es refereixen a les amenaces relacionades amb factors ambientals, socials i de governança (ASG) que poden afectar les gestions i l'acompliment del Grup.

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.

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:

- **Pèrdua de competitivitat i ineficiència operativa:** 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.

- **Impacte econòmic per reducció de l'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.
- **Impactes deguts a debilitats en la gestió del canvi, el talent i la 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.
- **Obsolescència, errades i falta d'adaptació/innovació en els sistemes tecnològics:** 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:

- **Accidents i falta de 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.
- **Ciberatacs i bretxes de seguretat:** 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.
- **Interrupció 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), disponibilitat de recursos, danys reputacionals a conseqüència de fallades en l'operativa, catàstrofes naturals, pandèmies, vagues o altres tipus de contingències que afectin la continuïtat del negoci.

Els principals riscos financers identificats són aquests:

- **Fluctuacions en ingressos per canvis en 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.
- **Exposició als tipus d'interès:** 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.

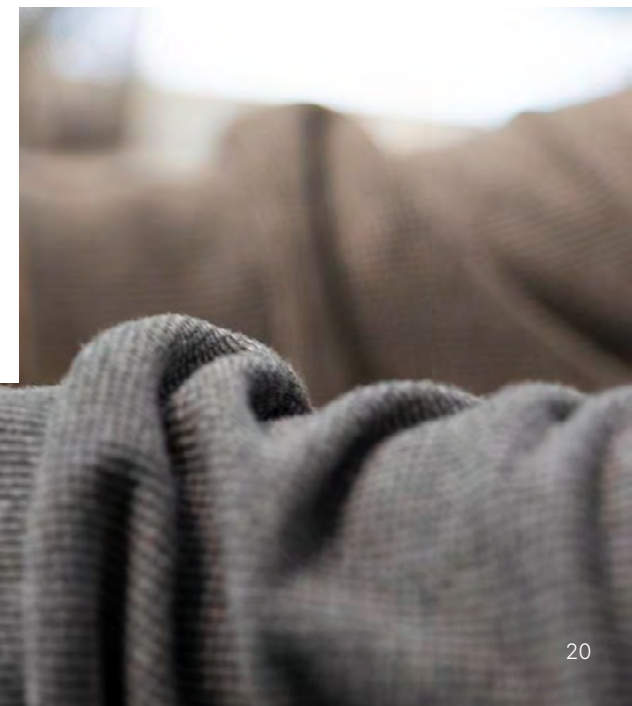


Pel que fa als riscos legals de compliment de normatives i reputacionals, els més significatius són els que es detallen a continuació:

- **Incompliment de normatives de protecció de dades (RGPD):** 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.
- **Incompliment de la normativa laboral:** riscos derivats del deteriorament en les relacions amb els interlocutors socials per la mida de les empreses del grup i la complexitat de les relacions laborals i els diversos interlocutors (comitès d'empresa, delegats de personal, sindicats), i que se'n 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.

En relació amb els riscos de sostenibilitat i canvi climàtic, els més significatius són els que es detallen tot seguit:

- **Canvis en les polítiques de mobilitat urbana que afectin l'accessibilitat, regulació o demanda de serveis:** són riscos que poden reduir la demanda d'aparcaments al centre de les ciutats, fet que obliga a adaptar-se a les noves situacions mitjançant la implementació de solucions sostenibles (com els punts de recàrrega per a vehicles elèctrics o serveis complementaris).
- **Incompliment de normatives ambientals, socials i de governança (ASG):** pot derivar en l'aplicació de sancions, danys reputacionals i pèrdua de confiança d'inversors, la qual cosa afectaria negativament la sostenibilitat i competitivitat del Grup.



Informació sobre qüestions mediambientals

3



3.1 Política de Saba

Saba, com a operador que gestiona 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.

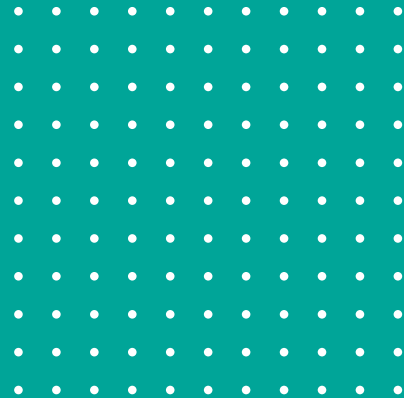
Per fer-ho, el Grup desenvolupa les seves activitats millorant l'eficiència energètica, assegurant la gestió dels residus i fomentant el desenvolupament sostenible sempre dins el marc legal vigent, la política de responsabilitat social corporativa i complint altres compromisos que es puguin establir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

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 està compromès 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).

L'activitat del Grup genera impactes ambientals que cal mitigar i minimitzar.

En aquest sentit, Saba ha establert la *política mediambiental* juntament amb la *política d'eficiència* energètica com a nucli del sistema de gestió mediambiental. La Direcció de Saba es compromet a revisar aquesta política periòdicament, adaptant-la a noves exigències que puguin aparèixer i difonent-la entre tots els empleats, empleades i contractistes, i també posant-la a disposició dels clients i de la resta de la societat.



A continuació, es descriuen diferents accions dutes a terme per tal de mitigar i minimitzar aquest impacte:

A

Procediments d'avaluació o certificació

Saba disposa d'un sistema integrat de gestió (SIG), el qual recull els procediments d'avaluació i control relatius a les normatives ISO de referència en què Saba està certificada.

El 2024, Saba manté vigents les certificacions d'ISO14001:2015 de gestió ambiental i ISO50001:2018 de gestió energètica. El detall per país i societat es presenta en l'annex "Detall certificacions ISO".

B

Aplicació del principi de precaució

Saba té un Pla de gestió de crisi i un Pla de continuïtat de negoci en què es recullen protocols específics. Aquesta és una eina que permet anticipar-se 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.

A més, durant el 2024, s'ha fet una anàlisi detallada dels riscos climàtics als quals s'enfronta cadascun dels apartaments. Aquesta anàlisi ha permès formalitzar la categorització dels apartaments de tots els

països segons el nivell de risc climàtic determinat a partir del qual s'actualitzaran les diferents mesures preventives necessàries.

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 anualment 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, per a cada societat i país. També, anualment sotmet a verificació el càlcul de la petjada de carboni per un tercer independent. El 2024 i el 2023, Ernst & Young ha estat el verificador de la petjada de carboni del Grup Saba, que es presenta en aquest Estat d'informació no financera.





D

Formació i sensibilització

SABA promou diferents campanyes de sensibilització i conscienciació mediambiental a través de les campanyes publicades a la intranet durant tot l'any, per a tots els països.

Aquest any s'han dut a terme quatre campanyes amb aquest objectiu:

- **El futur de l'aparcament:** els aparcaments com a element clau de la sostenibilitat, i més concretament de la mobilitat urbana i del progrés de les ciutats.
- **Setmana Europea de la Mobilitat**
- **Dia Mundial del Medi Ambient:** celebració del compromís amb la sostenibilitat i la lluita contra el canvi climàtic.
- **Reducció petjada de carboni 2023:** publicació de dades i accions amb clar compromís amb la sostenibilitat en tots els processos de la companyia.

Així mateix, de manera contínua, es disposa de dos cursos de formació en la plataforma Campus Saba —Medi ambient a Saba i Medi ambient bàsic— per a totes les persones treballadores de Saba a Espanya, Portugal i Andorra.

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.

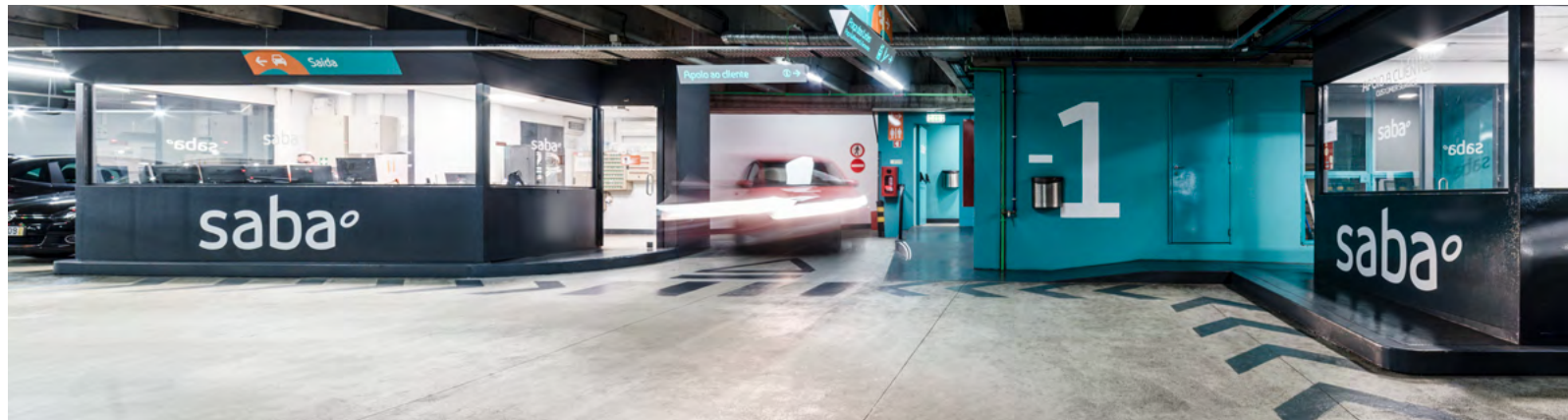
Per fer-ho, Saba disposa d'un sistema de control i gestió dels consums que permet monitorar les instal·lacions mitjançant sistemes més eficients, i disposa també de la implantació d'un sistema de recompte energètic i d'anàlisi de les característiques de l'energia subministrada, especialment l'elèctrica.

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



3.2 Riscos identificats

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.

A través de les certificacions¹ ISO 14001 de gestió ambiental i ISO 50001 de gestió energètica es duen a terme auditories de seguiment pel que fa al compliment mediambiental i de gestió energètica. El detall de certificacions per país i societat es presenta en l'annex "Detall certificacions ISO".

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

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

¹ Vegeu l'annex Detall de certificacions ISO per país i societat



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.

El compromís de Saba ha quedat formalitzat establint com a objectiu per al Grup assolir la neutralitat de carboni el 2040. El 2025 s'establiran les actuacions i els indicadors de seguiment. En termes de mitjanes anuals aquest objectiu representaria:

Reduccions anuals aproximades de **550 tones de CO₂**

sense variacions de perímetre, de manera conjunta per als Abastos 1, 2 i 3

Reducció anual de **450 tones de CO₂**

específica per al consum d'energia, identificat com el factor d'emissió més significatiu del Grup

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

Les principals línies d'actuació en matèria de clima per reduir les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH) resulten ser la compra d'energia amb origen renovable, la renovació de l'equipament en els aparcaments i el monitoratge dels consums.

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 GEH i dels plans operatius desenvolupats per reduir-les.

Tenint en compte aquesta tipologia d'emissions:



L'estimació d'emissions a cadascun dels abastos per país és la següent:

Emissions (tCO ₂ eq)								
	Abast 1	% Var	Abast 2	% Var	Abast 3	% Var	Total	% Var
Espanya	107	11,1%	2.766	1,0%	370	109,0%	3.243	7,7%
Itàlia	173	-7,4%	1.853	15,8%	53	-22,1%	2.079	12,0%
Portugal	29	-43,1%	437	-17,0%	134	40,3%	600	-10,8%
Xile	518	11,4%	614	-20,1%	38	-33,9%	1.170	-9,4%
Regne Unit	194	-7,2%	168	-44,3%	55	424,9%	417	-20,0%
Alemanya	103	17,0%	86	-78,0%	4	-43,7%	193	-60,4%
Eslovàquia	48	24,2%	23	0,0%	7	20,8%	79	15,6%
Rep. Txeca	50	-12,7%	29	5,2%	4	-12,7%	83	-7,2%
	1.222	2,5%	5.977	-6,3%	664	56,1%	7.863	-1,7%

Les estimacions d'emissions de gasos efecte d'hivernacle segueixen els criteris "Corporate Accounting Reporting Standard" i "Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard" de Greenhouse Protocol (GHG Protocol). En data 14 de febrer del 2025, Ernst and Young ha emès un informe favorable d'assegurament limitat independent de l'inventari d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle per al Grup Saba.



L'estimació d'emissions globals del Grup Saba el 2024 és de 7.863 tones de CO₂-eq (7.998 tones de CO₂-eq el 2023), una disminució de l'1,7% respecte a l'any anterior.



Abast 1

Les emissions d'Abast 1 comprenen les emissions directes de combustibles fòssils i refrigerants utilitzats per a equips electrònics, vehicles de flota i equips de climatització.

Per calcular les emissions es consideren els factors d'emissió de les fonts següents:

- **Espanya:** Ministeri per a la Transició Ecològica i el Repte Demogràfic (MITECO)
- **Resta de països:** Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) del Regne Unit per a combustibles i The Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) per a refrigerants.

El 2024 les emissions d'Abast 1 pugen a 1.222 tones de CO₂-eq (1.192 tones de CO₂-eq el 2023).

Abast 2

Les emissions d'Abast 2 corresponen al consum d'electricitat de Saba, que és la font principal d'emissions.

El 2024 les emissions d'Abast 2 pugen a 5.977 tones de CO₂-eq (6.380 tones de CO₂-eq el 2023). El factor més rellevant en la disminució d'emissions ha estat l'aposta per la compra d'energia renovable al Regne Unit i Alemanya per a 28 centres. Per això, l'estimació d'emissions s'ha fet amb un enfocament market-based aplicant un factor d'emissió zero per als centres amb certificats de garantia d'origen (GdO), i per al consum de la resta de centres s'ha aplicat el factor d'emissió de l'Agència Internacional de l'Energia per a cada país..

Abast 3

Les emissions d'Abast 3 corresponen a les emissions per

- 1 la compra de béns i serveis adquirits: paper, tòner i aigua
- 2 transport i distribució de béns: missatgeria i valises, així com servei de transport de persones en estacionaments d'aeroports
- 3 la generació de residus i
- 4 viatges i desplaçaments de negoci.

El 2024 les emissions d'Abast 3 pugen a 664 tones de CO₂-eq (426 tones de CO₂-eq el 2023).

És 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, a conseqüència, impactin en la disminució del consum.

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.

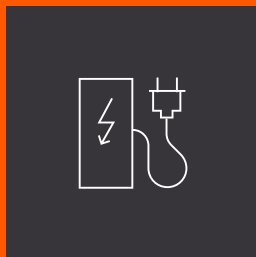
D'entre les mesures esmentades cal destacar:



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



A continuació, es detallen els consums per concepte i per país, i es reflecteix la variació respecte a l'any anterior:

Energia 2024											Refrigerants 2024		Aigua 2024	
	Electricitat (kWh)	% Var	Gas-facilities (m³)	% Var	Gasoil-facilities (l)	% Var	Gasolina-flota (l)	% Var	Gasoil-flota (l)	% Var	Refrigerants (kg)	% Var	Aigua (m³)	% Var
Espanya	16.232.818	-5%	-	-	1.033	6%	14.642	8%	3.650	-44%	33	32%	23.968	6%
Itàlia	5.953.221	6%	40.046	-10%	1.039	-86%	10.937	17%	10.065	60%	-	-	29.373	-26%
Portugal	2.797.095	17%	-	-	2.756	202%	251	-96%	5.272	-53%	1	-67%	5.731	-27%
Xile	1.905.375	5%	-	-	1.158	15%	-	-	160.401	11%	-	-	7.055	-34%
Regne Unit	1.581.098	7%	9.260	7%	-	-	12.899	-25%	40.427	-2%	-	-	461	6%
Alemanya	1.584.291	42%	5	67%	-	-	16.185	17%	16.185	17%	-	-	5.979	7%
Eslovàquia	192.526	6%	-	-	-	-	-	-	15.122	5%	-	-	552	5%
República Txeca	66.310	1%	1.157	-8%	-	-	.858	7%	7.797	-25%	-	-	132	-1%
	30.312.734	-2%	50.468	-7%	5.986	-41%	61.772	-6%	258.919	4%	34	21%	73.251	-16%





El 2023, els consums del Grup Saba van pujar a: electricitat, 30.973.237 kWh; gas-instal·lacions, 54.253 m³; gasoil-instal·lacions, 10.074 l; gasolina-flota, 66.033 l; gasoil-flota, 248.145 l; Refrigerants, 28 kg, i aigua, 87.247 l.

En relació amb el consum d'electricitat es produeix un descens lleuger del consum del Grup Saba (-2%), localitzat principalment a Espanya, on s'han reforçat les bones pràctiques de consum als aparcaments.

Els plans d'eficiència continuen en marxa dins el procés de certificació ISO 50001:2018 de gestió energètica¹.

En el cas d'Itàlia, cal indicar que durant l'any s'han substituït calderes i instal·lacions tèrmiques de gas i gasoil per altres d'elèctriques en determinats aparcaments, la qual cosa ha provocat un transvasament de consums de gas i gasoil a electricitat en aquestes instal·lacions. Especialment significatiu és la inversió feta a la instal·lació tèrmica de Trieste Terminal a Itàlia que no utilitza gasoil com a combustible i ha suposat la reducció de 6.000 litres.

Pel que fa al consum de gasolina, continua la tendència decreixent del consum d'anys anteriors fruit de l'aplicació de la política de substitució de vehicles de flota amb motors de gasolina per vehicles elèctrics i híbrids. Cal destacar el cas de Portugal, on la majoria de la flota ha passat a vehicles elèctrics, i s'ha experimentat un descens del consum de gasolina el 2024 superior al 90%.

Finalment, el consum d'aigua reflecteix una reducció gràcies a les mesures d'estalvi impulsades des de Saba, polsadors per a aixetes, cisternes de doble dipòsit i atenció prioritària davant de fugues.

¹ Vegeu l'annex Detall de certificacions ISO per país i societat

3.3.2 Contaminació

Saba treballa per dotar les ciutats d'aparcaments que contribueixin als nous models de mobilitat urbana. El 2024 continuem 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 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 2024 Saba manté acords amb empreses per albergar les seves flotes de vehicles elèctrics, gràcies a la xarxa de carregadors instal·lats 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 continua treballant per habilitar espais i places per a un altre tipus de vehicles elèctrics, com són les bicicletes, les motos i els patinets, tant en els aparcaments que explota com en les ofertes per a l'explotació de nous centres.

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 dels països del Grup, es promouen accions per fomentar la reducció de les emissions de la flota.

C

Distribució d'últim quilòmetre

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'últim quilòmetre. Conscient d'això, Saba continua apostant per la seva estratègia de convertir els aparcaments en hubs de serveis: instal·lant estacions de càrrega per a bicicletes, escúters i tricicles utilitzats per als lliuraments d'últim quilòmetre.

Saba manté acords amb empreses de comerç electrònic per instal·lar nous armaris intel·ligents i ampliar els espais destinats a la microdistribució als aparcaments.

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.

Les taules següents mostren el detall dels residus perillosos gestionats per país el 2024 i el 2023:

RESIDUOS PELIGROSOS GESTIONADOS (kg)											
	CER 150202 Absorbents	CER 130502 Llots de separadores aigua/substàncies	CER 160504 Aerosols	CER 080317 Components i equips rebutjats	CER 140602 Dissolvents usats	CER 200121 Fluorescents	CER 200133 Piles i acumuladors	CER 080111 Pintures, vernissos, tintes i residus	CER 150110 Residus químics barrejats	Total	% Var
2024											
Espanya	450	-	9	-	-	154	1.314	363	100	2.390	-48%
Itàlia	-	1.500	-	-	-	-	110	-	-	1.610	101%
Portugal	-	22.040	-	-	-	85	-	-	-	22.125	-31%
Xile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Regne Unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alemanya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eslovàquia	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	0%
República Txeca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	450	23.540	9	-	-	239	1.427	363	100	26.128	-30%
2023											
Espanya	165	-	-	21	-	1.553	1.719	1.054	74	4.586	
Itàlia	-	800	-	-	-	-	-	-	-	800	
Portugal	-	32.091	-	-	-	-	-	-	-	32.091	
Xile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Regne Unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Alemanya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Eslovàquia	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	
República Txeca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	165	32.891	-	21	-	1.553	1.722	1.054	74	37.480	

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

En l'obstinació d'assolir l'objectiu de residu zero, Saba continua treballant amb els proveïdors encarregats del manteniment i la neteja en la reducció, retirada i gestió dels residus generats durant l'activitat.

Les taules següents mostren el detall dels residus no perillosos gestionats per país el 2024 i el 2023:

RESIDUS NO PERILLOSOS GESTIONATS (kg)						
	CER 200101 Paper i cartró	CER 200301 Residus barreja	CER 160103 Residus de construcció i demolició	CER 200136 Residus electrics i e electrònics	Total	% Var
2024						
Espanya	23 170	6.736	275	1.839	32.020	-7%
Itàlia	-	1.500	-	-	-	-
Portugal	1.940	-	-	2.900	4.840	-10%
Xile	-	-	-	-	-	-
Regne Unit	-	-	-	-	-	-
Alemanya	-	-	-	-	-	-
Eslovàquia	-	6.989	-	-	6.989	0%
República Txeca	-	8.320	-	-	8.320	0%
	25.110	22.045	275	4 739	52.169	-5%
2023						
Espanya	24.703	7.765	225	1.905	34.598	
Itàlia	-	-	-	-	-	
Portugal	3 300	1.963	-	90	5.353	
Xile	-	-	-	-	-	
Regne Unit	-	-	-	-	-	
Alemanya	-	-	-	-	-	
Eslovàquia	-	6.989	-	-	6.989	
República Txeca	-	8.320	-	-	8.320	
	27.703	24.936	225	1.995	54.859	



-9%

disminució de paper o tiquet rebutjat respecte 2023

En línia amb anys anteriors continua la disminució generalitzada del principal residu no perillós dels aparcaments, que és el paper o el tiquet rebutjable, amb una reducció d'un 9% respecte al 2023. 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

Punts de recàrrega elèctrica

Pel que fa a les places de recàrrega, a la taula següent se'n reflecteixen els aspectes més significatius i la seva variació respecte a l'any anterior:

	Places	% Var	Temps de recàrrega	% Var	Kwh entregats	% Var	CO ₂	% Var
Espanya	554	38%	240.360	34%	823.152	49%	597.120	49%
Portugal	84	-21%	97.603	0%	545.595	10%	396.309	10%
Itàlia	51	4%	32.718	182%	121.040	192%	87.803	192%
Xile	30	-14%	8.286	-58%	14.045	-68%	10.188	-68%
Alemanya	4	-50%	2.738	11%	21.048	18%	15.223	17%
Regne Unit	7	17%	11.297	90%	49.499	17%	35.907	17%
	730	20%	393.002	24%	1.574.378	32%	1.142.550	32%

En l'àmbit del Grup Saba, el nombre de places amb punt de recàrrega ha incrementat un 20% respecte a l'any anterior, com a reflex de l'aposta del Grup per la mobilitat urbana sostenible, i és especialment significatiu l'augment de places de recàrrega elèctrica a Espanya. De manera similar es comporten la resta dels indicadors, temps de recàrrega, kWh lliurats i CO₂ evitat.

En el cas específic de Bamsa, mostra l'evolució positiva següent:

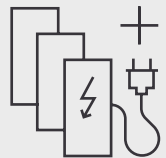
	Places	% Var	Temps de recàrrega	% Var	Kwh entregats	% Var	CO ₂	% Var
BAMSA	269	34%	111.554	34%	354.131	39%	256.889	34%

En el cas de Portugal, Xile i Alemanya, la disminució de places correspon a la finalització de contractes d'aparcaments, o a la finalització d'obres d'adequació en els aparcaments, en el cas de Xile. En qualsevol cas, a Portugal i Alemanya la resta de les variables incrementen, fet que reflecteix l'increment del mercat del vehicle elèctric.

En el cas d'Itàlia, el 2024 s'ha consolidat un any complet de l'acord amb una empresa del sector dedicada al repartiment d'últim quilòmetre amb vehicles elèctrics. Amb això es consolida el creixement de la resta d'indicadors addicionals al nombre de places.

L'augment dels kWh lliurats contribueix a l'augment de KgCO_2 evitats, superior en un 32% 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.

El càlcul dels KgCO_2 evitats es calcula a partir d'aplicar la ràtio facilitada per l'operador d'electricitat a Espanya per a tots els països.



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.



Informació sobre qüestions socials

4





4.1 Personal

Saba és una empresa compromesa amb els valors corporatius que situen en el centre el nostre equip humà, es crea valor a través dels professionals que formen part de l'equip de Saba i es 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'exceHència com a companyia. El compromís de Saba amb la societat es materialitza principalment a través de l'impuls de programes que promoguin iniciatives de progrés social i atenció als col·lectius més necessitats.



4.1.1 Política de Saba

Un dels principals compromisos empresarials del Grup Saba és crear valor de manera sostenible i afrontar els reptes i les oportunitats que sorgeixen en el nostre entorn, revisant en tot moment les circumstàncies, necessitats i expectatives del nostre entorn (societat, clients i empleats). L'estratègia davant els empleats es basa en una comunicació transparent, un diàleg continu i, per descomptat, una mirada transversal que permeti ser conscient en qualsevol moment de les necessitats i els interessos dels equips; aquesta predisposició permet construir polítiques adequades. Les pautes i els criteris d'actuació en polítiques escrites, globals i específiques, com ara la Política d'igualtat o el Codi ètic, es troben alineades amb els criteris de responsabilitat social corporativa del Grup.

El 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 negoci i la dispersió geogràfica que caracteritza el Grup Saba.

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 i la satisfacció dels clients.

Saba continua generant polítiques que assegurin el compromís de l'equip i potenciïn l'acompliment de les seves empleades i els seus empleats, acompanyant-ne el procés de transformació amb diferents iniciatives estratègiques en l'àmbit de la gestió de persones, com ara:

- **Fomentant una presència constant 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.
- **Evolució del model de relació amb les empleades i els empleats:** 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.
- **Promovent nous models de treball col·laboratiu,** formant equips multidisciplinaris que comparteixen objectius i reptes, que treballen amb autonomia i capacitat d'execució amb el propòsit de millorar la qualitat, la productivitat, l'eficiència i el compromís.
- **Adaptant les estructures organitzatives** de manera que facilitin la transformació i l'adaptació organitzativa.
- **Vetllant en qualsevol moment per la seguretat i la salut laboral** de les persones i les relacions laborals.

4.1.2

Gestió i compliment 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:

	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Dones	Dones	Total
Espanya	457	268	725	513	279	792
Itàlia	156	40	196	161	38	199
Xile	280	232	512	268	212	480
Portugal	86	42	128	86	43	129
Regne Unit	293	82	375	356	89	445
Alemanya	58	12	70	56	11	67
Eslovàquia	17	3	20	21	3	24
República Txeca	24	7	31	26	7	3
Andorra	4	4	8	2	5	7
Total	1.375	690	2.065	1.489	687	2.176

El total d'empleats i empleades a 31 de desembre del 2024 és de 2.065, un 5% inferior a l'any anterior. La disminució en el nombre de persones s'explica, principalment, per la finalització de contractes d'explotació d'aparcaments.

Amb relació a la distribució de sexe, s'aprecia una millora en el camí cap a la paritat en passar d'un 31,6% a un 33,4% de dones sobre el total de la plantilla, en línia amb el compromís del grup amb la igualtat d'oportunitats i la diversitat de talents.

En el cas específic de Bamsa, la plantilla a 31 de desembre del 2024 puja a 130 persones, 90 homes i 40 dones. El 2023 la plantilla ascendia a 139, 102 homes i 37 dones. Seguint la mateixa tendència del grup, s'aprecia també una millora en el camí cap a la paritat, ja que es passa d'un 26,6% a un 30,8% de dones sobre el total de la plantilla.

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

	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
<30 años	245	141	386	264	136	400
30-44 años	382	233	615	446	239	685
45-54 años	356	180	536	386	177	563
>55 años	392	136	528	393	135	528
Total	1.375	690	2.065	1.489	687	2.176

La distribució de la piràmide de població es concentra principalment en les fran-
ges de 30 a 54 anys, fruit de l'estabilitat de treball en el Grup.

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

	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Càrrecs directius	6	3	9	6	3	9
Carrec intermedis	70	42	112	74	40	114
Resta de plantilla	1.299	645	1.944	1.409	644	2.053
Total	1.375	690	2.065	1.489	687	2.176

A aquest efecte, igual que en 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 coman-
daments 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:

	2024	2023	Variació
Contracte Fix	1.916	1.951	(35)
Contracte temporal	149	225	(76)
Total	2.065	2.176	(111)

El Grup manté un significatiu percentatge de personal amb contracte fix i mira d'oferir feina estable i de qualitat.

Al tancament de l'exercici 2024 la plantilla amb contracte fix suposa un 93% del total (90% el 2023).

En el cas específic de Bamsa, la distribució de la plantilla per tipologia de con-
tracte a tancament de l'exercici és la següent:

	2024	2023	Variació
Contracte Fix	116	95	21
Contracte temporal	14	44	(30)
Total	130	139	(9)



En aquest cas, es produeix un increment significatiu de la proporció del personal amb contracte fix, el 89% el 2024 respecte al 68% el 2023, intentant oferir feina estable i de qualitat, en línia amb les directrius del Grup Saba.

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

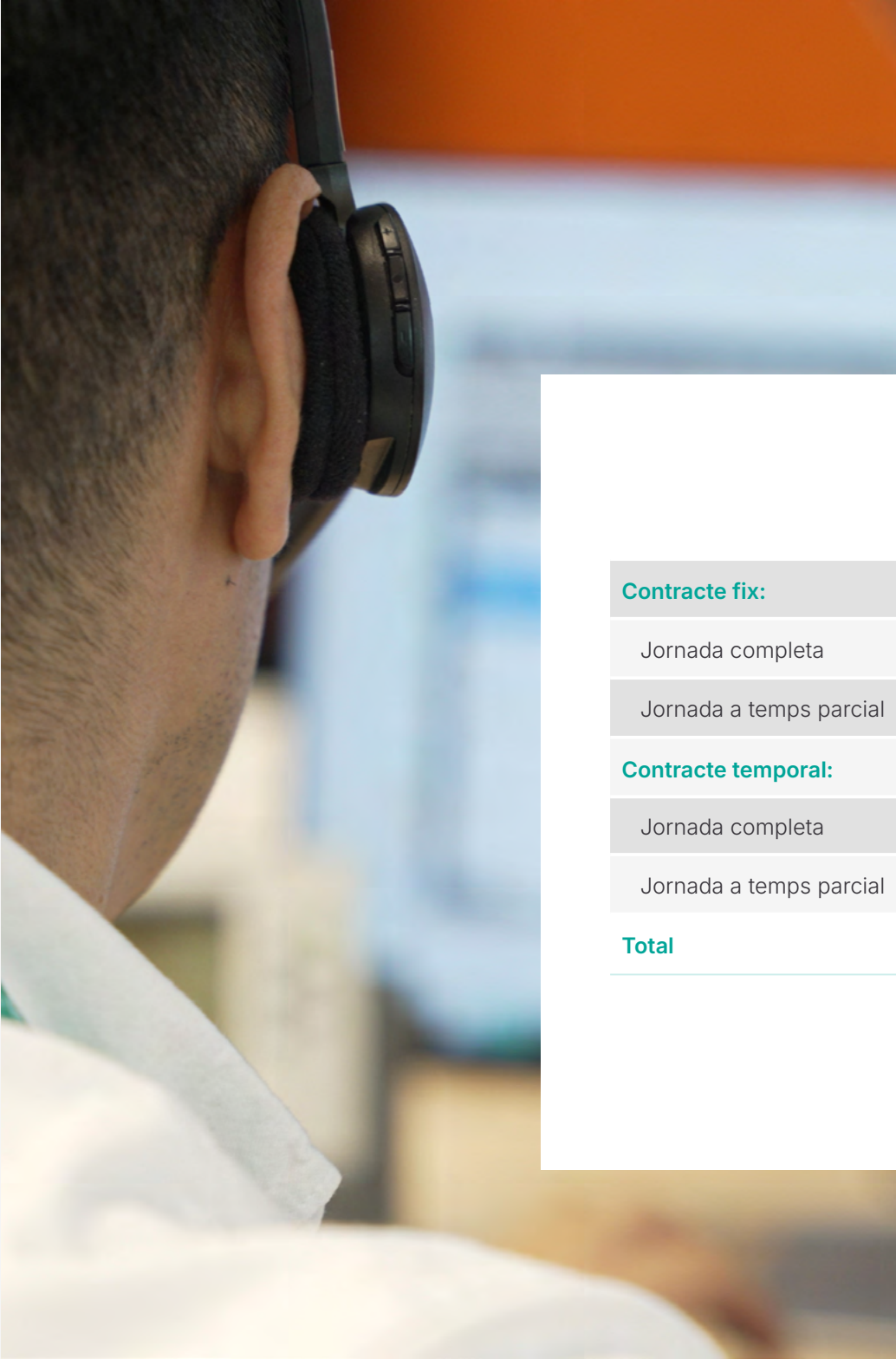
	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Contracte fix:	1.171	553	1.724	1.151	502	1.654
Jornada completa	971	447	1.418	1.022	416	1.438
Jornada a temps parcial	200	106	306	129	87	216
Contracte temporal:	115	50	165	151	76	227
Jornada completa	87	40	127	108	56	164
Jornada a temps parcial	28	10	37	43	20	63
Total	1.286	603	1.889	1.302	578	1.881

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:

	2024					2023				
	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	Total	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	Total
Contracte fix:	227	527	493	477	1.724	183	510	503	458	1.654
Jornada completa	145	4.44	435	394	1 418	132	458	456	393	1.438
Jornada a temps parcial	82	83	58	83	306	51	52	48	65	216
Contracte temporal:	74	60	17	13	165	92	88	27	20	227
Jornada completa	56	49	15	7	127	62	68	23	12	164
Jornada a temps parcial	18	11	2	6	37	30	21	4	8	63
Total	302	587	510	491	1.889	275	598	530	477	1.881



La majoria de la plantilla del Grup té un contracte fix a jornada completa i pertany a la franja d'edat superior als 30 anys, fet que contribueix a confirmar que Saba intenta assolir un model d'estabilitat laboral. Amb relació als contractes temporals, el perfil és personal amb menor edat.

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

	2024				2023			
	Càrrecs directius	Quadres intermedis	Resta de plantilla	Total	Càrrecs directius	Quadres intermedis	Resta de plantilla	Total
Contracte fix:	9	110	1.605	1.724	9	113	1.531	1.654
Jornada completa	9	103	1.306	1.418	9	113	1.316	1.438
Jornada a temps parcial	0	7	299	306	0	0	215	216
Contracte temporal:	0	0	165	165	0	0	227	227
Jornada completa	0	0	127	127	0	0	164	164
Jornada a temps parcial	0	0	37	37	0	0	63	63
Total	9	587	1.770	1.889	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.

4.1.2.1.2

Nombre d'acomiadaments

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

	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Càrrecs directius	0	0	0	0	0	0
Càrrecs intermedis	4	0	4	1	0	1
Resta de plantilla	107	33	140	62	29	91
Total	111	33	144	63	29	92

El 2024 i el 2023 les desvinculacions per acomiadament s'han produït principalment per motius objectius tipificats en la llei aplicable. En el cas de Geever, la societat es troba inactiva i el 2024 es va materialitzar un expedient d'acomiadament col·lectiu que ha afectat 38 persones.

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

	2024					2023				
	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	Total	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	Total
Càrrecs directius	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Càrrecs intermedis	0	2	1	1	4	0	0	0	1	1
Resta de plantilla	69	48	20	3	140	37	25	19	10	91
Total	69	50	21	4	144	37	25	19	11	92



Les desvinculacions de l'any 2024, tal com va passar l'any 2023, se centren en la personal Resta de plantilla.



4.1.2.1.3
Remuneracions mitjanes

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

	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Càrrecs directius	289.012	192.834	256.953	280.201	187.608	249.337
Càrrecs intermedis	103.172	82.947	95.588	99.434	80.724	92.869
Resta de plantilla	25.581	23.453	24.875	25.064	23.497	24.572
Total	30.681	27.811	29.722	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:

	2024					2023				
	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	Total	<30 anys	30-44 anys	45-54 anys	>55 anys	Total
Càrrecs directius	0	0	301.897	251.334	256.953	0	0	199.973	263.440	249.337
Càrrecs intermedis	0	61.096	96.561	115.924	95.588	96.280	58.867	97.103	116.077	92.869
Resta de plantilla	15.660	23.010	28.963	30.456	24.875	16.174	22.816	28.197	30.032	24.572
Total	15.660	24.248	37.166	38.821	29.722	16.374	24.186	39.135	37.527	29.080

4.1.2.1.4
Bretxa salarial

La pràctica general de remuneracions del Grup Saba és d'imparcialitat 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 organitzatiu de Saba defineix uns llocs de treball als quals s'assigna un nivell, sobre els quals es defineixen els diferents elements de la compensació. 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 ho-

mes 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 manera consolidada en les empreses de Saba per a l'any 2024 en un 9,4% (7,5% el 2023).

En l'àmbit de país, el detall seria el següent:

	2024	2023
Espanya	1,2%	-0,7%
Itàlia	-6,8%	-6,2%
Portugal	-21,0%	-13,3%
Xile	0,0%	0,7%
Regne Unit	-0,5%	-3,3%
Alemanya	3,0%	4,6%
Eslovàquia	-21,0%	3,6%
Rep. Txeca	-67,9%	-0,7%
Andorra	-34,9%	-24,9%
Total	9,4%	7,5%

En el cas de Bamsa, la bretxa salarial se situa en -6,2% (-9,3% el 2023), fet que suposa que la diferència salarial existent és favorable a les dones en aquest percentatge.



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:

	2024					
	Homes			Dones		
	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)	Salari inicial	Salari mínim local	Ràtio (inicial/local)
Espanya	15.876	15.876	1,00	15.876	15.876	1,00
Itàlia	19.485	-	-	19.485	-	-
Portugal	11.939	11.480	1,04	11.939	11.480	1,04
Xile	7.508	7.350	1,02	7.508	7.350	1,02
Regne Unit	28.105	28.105	1,00	28.105	28.105	1,00
Alemanya	25.793	25.912	1,00	25.793	25.912	1,00
Eslovàquia	9.152	9.000	1,02	9.152	9.000	1,02
Rep. Txeca	10.864	9.043	1,20	10.864	9.043	1,20
Andorra	17.573	16.515	1,06	17.573	16.515	1,06

	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
Rep. Txeca	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.

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 2024 com el 2023, la retribució percebuda per tots els membres del Consell d'Administració, per 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 es presta a la societat.

Les retribucions dels membres del Consell d'Administració de Saba Infraestructuras, S.A. durant els anys 2024 i 2023, detalla- des per sexe, incloent-hi, si escau, les obligacions concretes en matèria de previsió social són les que es detallen a continuació:

	2024		2023	
	Persones mitjanes	Remuneració (milers euros)	Persones mitjanes	Remuneració (milers euros)
Home	9,1	1.501	11,0	1.580
Dona	3,5	140	4,0	160
Total	12,6	1.641	15,0	1.740

Els membres de consells d'administració de la resta de socie- tats del Grup Saba no perceben cap retribució com a consellers i conselleres.

4.1.2.1.7 Implantació de mesures de desconnexió laboral

Saba, com a Grup que té com a activitat principal la gestió d'apar- caments que presten un servei públic durant 24 hores els 365 dies de l'any, disposa de diferents iniciatives en determinats pa- ïsos per regular l'organització de la feina. En els països on es requereix, Saba disposa de calendaris anuals regulats i comuni- cats 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 transforma- ció i d'organització del treball del Grup és elaborar una política de desconnexió laboral i digital comuna a tots els territoris amb l'ob- jectiu de garantir i respectar el temps de descans, els permisos, les vacances i la intimitat del personal del Grup Saba. Es pretén limitar la intromissió de les eines digitals en l'esfera personal de les persones treballadores de la companyia.



4.1.2.1.8

Personal amb discapacitat

El 2024, el nombre de persones amb discapacitat a Saba és de 77 persones (62 persones el 2023), fet que suposa el 3,7% (2,8% el 2023) sobre la plantilla total de Saba. S'entén per "personal amb discapacitat" la persona amb discapacitat 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.

Les persones treballadores amb algun tipus de limitació funcional a Espanya, Portugal, el Regne Unit, Alemanya i Andorra són avaluades per l'ens corresponent amb l'objecte de valorar l'impacte de la seva limitació funcional a l'hora de dur a terme les tasques pròpies del seu lloc de treball; en el cas de Xile, s'ofereix un acompanyament inicial de tres mesos per facilitar la seva adaptació al lloc. D'aquesta manera, es fan les oportunes adaptacions en el lloc de treball o s'identifiquen les tasques i funcions que no pot dur a terme.

	2024		2023	
	Total	%sobre total plantilla	Total	%sobre total plantilla
Espanya	32	4,4%	28	3,5%
Itàlia	14	7,1%	11	5,5%
Portugal	4	0,8%	3	0,6%
Xile	5	3,9%	4	3,1%
Regne Unit	14	3,7%	9	2,0%
Alemanya	7	10,0%	6	9,0%
Eslovàquia	1	5,0%	1	4,2%
Rep. Txeca	0	0,0%	0	0,0%
Andorra	0	0,0%	0	0,0%
Total	77	3,7%	62	2,8%

En el cas de Bamsa, el nombre de persones amb discapacitat és de 9 persones (7 persones el 2023), un 6,9% de la plantilla total de Bamsa (5,0% el 2023).

4.1.2.2 Organització del treball

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

Una proposta d'organització del temps de treball ha de contenir elements que assegurin aspectes rellevants per al personal, com ara la conciliació de la vida laboral, familiar i personal; l'entorn laboral, en el sentit d'oferir possibilitats de desenvolupament i promoció interna 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.

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 d'iniciatives —en funció del país— encaminades a flexibilitzar el temps de treball 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 2024 i el 2023, el Grup ha mantingut el model de treball híbrid iniciat l'any 2020, 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.

4.1.2.2.2 Nombre d'hores d'absentisme

El nombre d'hores d'absentisme acumulades durant l'exercici 2024 ha estat de 221.450 hores (205.650 hores el 2023), fet que suposa que hi ha hagut un augment del 6,5% respecte al 2023. 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 per a necessitats familiars segons la normativa aplicable a cadascun dels països, i es facilita la feina en jornada intensiva per a les persones treballadores de Saba durant els períodes de vacances escolars en el calendari laboral de determinats països.

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

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

	2024	2023
Nombre d'empleats que han tingut dret a permisos parentals	41	40
Nombre d'empleats que s'han acollit al permís parental	41	40
Nombre d'empleats que han tornat a la feina durant el període objecte de l'informe després d'acabar el permís parental	25	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 seguien sent empleats 12 mesos després d'haver-hi tornat	25	27
Taxes de tornada al lloc de feina i de retenció d'empleats que es van acollir al permís parental	61,0	72,5

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

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

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



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

El detall d'accidents laborals ocorreguts per sexe i país és el següent:

	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Espanya	4	3	7	7	3	10
Itàlia	3	-	3	3	-	3
Portugal	1	-	1	1	-	1
Xile	7	2	9	3	3	6
Regne Unit	8	-	8	4	-	4
Alemanya	1	-	1	-	-	-
Eslovàquia	-	-	-	-	-	-
Rep. Txeca	-	-	-	-	-	-
Andorra	-	-	-	-	-	-
Total	24	5	29	18	6	24

En el cas específic de Bamsa, el detall és el següent:

	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Bamsa	1	1	2	-	1	1

En el còmput d'accidents s'incorporen tots els accidents que s'han produït amb baixa, sigui en missió o al centre de treball, sense incorporar-hi els accidents considerats recaigudes.

Hi ha un augment clar en els accidents laborals dins el gènere masculí. Si es fa una revisió més exhaustiva, l'augment prové principalment de Xile i Regne Unit.

En relació amb els índexs de freqüència i gravetat, els resultats són els següents:

	2024			2023		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Índex de frecuència	8,77	3,91	7,23	7,07	5,32	6,54
Índex de gravetat	0,15	0,11	0,13	0,15	0,06	0,12

L'índex de freqüència correspon al nombre d'accidents per cada hora treballada multiplicada per 1.000.000. En relació amb els accidents, s'incorporen únicament els accidents ocorreguts al centre de treball amb baixa, així com jornades perdudes de recaigudes o d'accidents ocorreguts en anys anteriors però que la baixa mèdica continua l'any següent.

L'índex de gravetat correspon al nombre de jornades perdudes per accidents per cada 1.000 hores treballades.

Ni el 2024 ni el 2023 hi ha hagut malalties professionals entre les persones treballadores.

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

A més a més, Saba ha establert processos de revisió d'auditoria de compliment de requisits legals, emmarcats en els processos d'obtenció de certificacions ISO. En aquest sentit, Saba disposa de les certificacions¹ ISO9001:2015 de qualitat, ISO 14001:2015 de medi ambient i ISO 45001:2018 de seguretat i salut.

Cadascun dels estàndards ISO certificats contribueix al compromís de Saba de reduir al mínim el risc que el personal pateixi danys mentre treballa dins els aparcaments.

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

¹ Vegeu l'annex Detall de certificacions ISO per país i societat

Amb caràcter general, a Espanya el sistema de relacions laborals estableix diversos tipus de representació laboral en les empreses: la representació sindical a través de comitès d'empresa o bé a través de delegats i delegades de personal. Els convenis col·lectius recullen diversos canals de comunicació amb els representants, a través de comissions per tractar diferents i múltiples aspectes d'interès general i específic.

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:

	2024	2023
Espanya	100%	100%
Itàlia	100%	100%
Xile	53%	46%
Portugal	100%	100%

En el cas de Bamsa, tot el personal es troba cobert per acords de negociació col·lectiva. 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 detall de comitès de salut i seguretat conjunts i el percentatge de personal representats per país:

	2024				2023			
	Nº comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total	Nº comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total
Espanya	3	725	463	64%	3	792	500	63%
Itàlia	22	196	197	101%	22	199	199	100%
Xile	5	512	288	56%	4	480	480	100%
Sportugal	-	128	-	0%	0	129	0	0%
Regne Unit	1	375	374	100%	1	445	445	100%
Alemanya	-	70	-	0%	0	67	0	0%
Eslovàquia	-	20	-	0%	0	24	0	0%
Rep. Txeca	-	31	-	0%	0	33	0	0%
Andorra	-	8	-	0%	0	7	0	0%
	31	2.065	1.322	64%	30	2.176	1.624	79%

En el cas de Bamsa, el detall és el següent:

	2024				2023			
	Nº comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total	Nº comitès	Plantilla total	Persones acollides	% s/ plantilla total
Bamsa	1	130	130	100%	1	139	139	100%

4.1.2.4 Formació i desenvolupament

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, la qual cosa permet una millora contínua en les formes de treballar i una adaptació constant i necessària a les noves tecnologies i 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 treball, la formació contínua crea sinergies entre el coneixement adquirit amb l'experiència i les noves estratègies aplicables al lloc de treball.

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 cerca donar resposta a les necessitats de desenvolupament personal i professional de tot el personal.

A continuació, s'especifiquen els objectius clau dels plans de formació:

Aportar i garantir l'adquisició de nous coneixements i aptituds que permeti el desenvolupament i afavoreixi la polivalència de les persones treballadores que formen l'empresa.	Detectar les necessitats de formació i les carències del personal en els seus llocs de treball.
Augmentar el rendiment global de Saba.	Permetre fer canvis d'estructura en l'organització (llocs de nova creació, promocions, etc.).
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:

Càrrecs directius 324 395 en 2023	Càrrecs intermedis 723 1.742 en 2023	Resta de plantilla 24.052 22.499 en 2023	Total 25.100 24.636 en 2023
---	--	--	---

Durant el 2024 s'han incrementat les hores de formació un 2% respecte a l'any anterior.



4.1.2.5 Igualtat

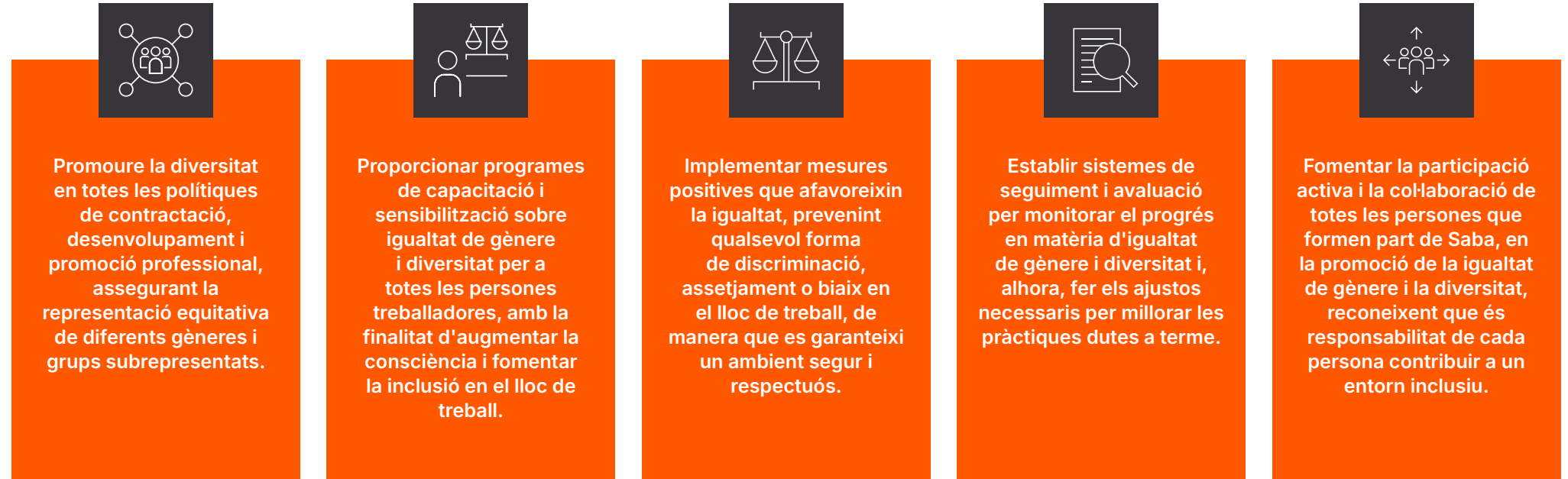
Saba és un Grup compromès a assegurar la igualtat d'oportunitats i la diversitat, promovent un entorn en què s'afavoreix la inclusió, la transparència i la no-discriminació per raons de gènere, raça, religió o creences, color, nacionalitat, edat, orientació sexual, discapacitat, embaràs o representació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

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.

El compromís de Saba amb la igualtat es fonamenta en els eixos vertebradors següents:



Així mateix, el Grup Saba compta amb un referent d'igualtat, 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. Aquesta figura s'encarrega d'impulsar, promoure, implementar, coordinar i avaluar els plans i les mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En el cas específic d'Espanya, s'han formalitzat en les figures dels agents d'igualtat. Actualment, hi ha un agent d'igualtat per a Saba Infraestructuras, Saba Aparcamientos i Aparcamiento Gran Bulevar, i un altre per a Bamsa.

En el cas d'Espanya, Saba té dos Plans d'igualtat, un integrat per Saba Infraestructuras, Saba Aparcamientos i Aparcamiento Gran Bulevar, i un altre exclusivament per Bamsa. També, es van constituir cadascuna de les comissions integrades per representants de l'empresa i de la part social per seguir, avaluar i revisar de manera periòdica els respectius plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat recullen un pla d'accions positives per dur a terme agrupades 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.

Durant aquest any s'han prioritzat les relacionades amb la cultura d'empresa, comunicació i sensibilització, com ara les campanyes de sensibilització en el Dia Internacional de la Dona Treballadora i contra l'Eliminació de la Violència contra la Dona; en l'àrea de selecció es garanteix la redacció de les ofertes de feina amb llenguatge inclusiu i s'ha consolidat la selecció de personal a través de currículum cec; pel que fa a formació, el Comitè de Direcció ha rebut formació en matèria de sensibilització en igualtat d'oportunitats; i quant a prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, s'han formalitzat protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral.

A Saba es procura oferir un entorn inclusiu i integrador, on es promogui l'ocupabilitat a tots els col·lectius de la societat. En relació amb les persones trans i LGTBIQ+, Saba persegueix constituir un entorn que asseguri la igualtat real i efectiva de les

persones trans i garanteixi els drets de les persones LGTBIQ+. En concret, a Espanya, d'acord amb la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, s'han constituït la Comissió sobre mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBIQ+ per a Saba Infraestructuras, Saba Aparcamientos i Gran Bulevar i la Comissió sobre mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBIQ+ per a Bamsa.

El compromís de Saba amb el dret que es respecti la dignitat de les persones i, en especial, de les dones és inqüestionable. De la mateixa manera, totes les persones tenen el dret a treballar en un entorn en què es respectin els drets i hi hagi un tracte respectuós, es tracti de persones treballadores, clients, proveïdors o col·laboradors externs. En aquest sentit, els protocols de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe esmentats anteriorment defineixen el marc d'actuació davant aquesta tipologia de situacions amb la finalitat de prevenir, identificar i manejar situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en entorn laboral, a més de protegir els drets de les persones afectades. Per aconseguir-ho, el protocol detalla els passos que seguir quan es presenta una denúncia, de manera que s'asseguri un entorn segur i de respecte per a tothom. Saba considera que és un recurs fonamental per garantir un ambient respectuós i segur per a totes les persones, que respon de manera efectiva a qualsevol comportament inadequat.





Actualment, Saba disposa dels protocols formalitzats següents:

- **A Espanya**, s'han negociat i s'han acordat en les comissions corresponents dos protocols de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral, un d'aquests d'aplicació per a les persones treballadores de Bamsa i l'altre per a tot el personal de Saba Infraestructuras, Saba Aparcamientos i Aparcamiento Gran Bulevar.
- **A Xile**, Saba disposa del Procediment d'investigació d'assetjament sexual, laboral i violència a la feina, alineat amb la llei d'assetjament sexual, assetjament laboral i violència a la feina (Llei Karin), que garanteix al seu personal un ambient laboral digne, de mutu respecte, lliure de violència i amb perspectiva de gènere. També, estableix un procediment d'investigació de casos d'assetjament sexual i laboral i de violència exercida per tercers aliens a l'empresa, i un procediment de prevenció de l'assetjament sexual i laboral i de la violència exercida per tercers aliens a l'empresa.



4.1.2.6 Accessibilitat

Per tal de facilitar l'accés i la utilització no discriminatòria, independent i segura als 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 i treballadores puguin accedir a tots els nostres centres i les nostres 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 han d'acudir persones amb necessitats especials, i puguin fer-ne un ús adequat i còmode. En aquest context, Saba aposta per les mesures següents:

- 1 **Places d'aparcament amb les dimensions adequades i disposades, quan és possible, en el punt més pròxim als accessos de vianants amb ascensor.**
- 2 **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.**
- 3 **Punts de gestió del cobrament dissenyats per garantir-ne l'accessibilitat.**
- 4 **Punts de trucada amb un sistema intercomunicador mitjançant mecanisme accessible, amb rètol indicatiu de la funció.**

Així mateix, es van fent adequacions als aparcaments, millorant la senyalització i els diferents elements per fer encara més còmoda l'accessibilitat. Saba presta especial interès al fet 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.



4.2 Relacions amb clients i consumidors

Saba continua 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.



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.

A Itàlia, Saba ha mantingut els volums i el perímetre pel que fa a l'activitat del CAC. En el cas de Portugal, hi ha hagut una disminució dels apartaments connectats, per variació en el perímetre.

En la seva tasca de gestionar en remot els apartaments d'Espanya, Itàlia i Portugal, el CAC va atendre 2.334.798 trucades d'interfonia el 2024, un 2% més que el 2023. El nombre de trucades ateses representa una mitjana d'unes 6.379 trucades diàries solucionant tota mena d'incidències i operant en remot, vint-i-quatre hores, set dies a la setmana, els 365 dies de l'any.

A més, el CAC va atendre a Espanya 27.992 sol·licituds (19.898 sol·licituds el 2023) relatives a la gestió de productes via correu electrònic.

El 2024, continuem transformant el nostre Servei d'Atenció al Client (SAC) a Espanya mitjançant el projecte Customer Success. Gràcies a la implantació d'un aplicatiu CRM amb programari omnicanal, l'equip disposa d'una única entrada de les sol·licituds dels clients, i ha iniciat la línia de recopilació d'opinions dels nostres clients (Customer Voice) per enriquir la nostra proposta de valor.

Aprofitant aquesta implementació, hem format el nostre equip del SAC en "Atenció al client amb tecnologia i humanitat", subratllant l'empatia com a pilar essencial per obtenir una experiència excepcional.

A partir de l'experiència a Espanya, es valorarà l'extensió del programa a la resta de països.

A més, continuem treballant a través del comitè Customer Care, consolidat el 2024 i format per les àrees d'Operacions, Màrqueting i Comercial, l'optimització del Customer Journey. Aquest enfocament col·laboratiu fomenta un cicle de millora contínua, assegurant que cada interacció contribueixi a augmentar la satisfacció i fidelització dels nostres clients.

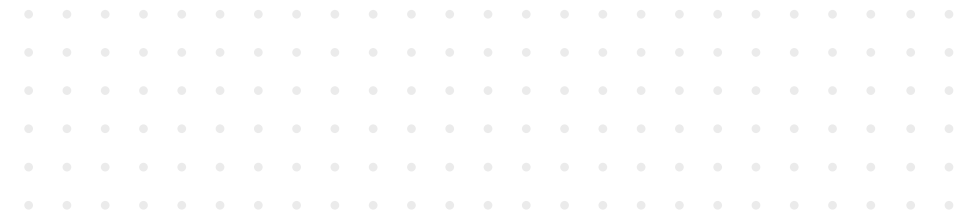
Durant el 2024, Saba ha rebut un total de 245.401 sol·licituds de clients, un 18% més que el 2023, a través dels seus diferents canals de comunicació a Espanya, Itàlia, Portugal, Xile i el Regne Unit. La categoria més significativa correspon a l'activitat comercial i atenció al client, que suposa 210.555 sol·licituds (179.506 sol·licituds el 2023). L'activitat ha augmentat a causa de l'increment de l'activitat comercial, especialment el comerç electrònic.

Adicionalment, corresponents a queixes i reclamacions s'han registrat 6.854 sol·licituds (8.068 sol·licituds el 2023), totes aquestes resoltes.



6.854

sol·licituds resoltes el 2024



4.2.2

Millora contínua de l'oferta digital

El 2024 Saba ha actualitzat el seu web amb nova tecnologia, basada en una innovadora plataforma tecnològica corporativa, que permet millorar significativament l'experiència de client a més de suposar una important base per al futur.

Cal destacar que l'octubre del 2024 a Espanya i Portugal s'han assolit rècords en el volum de negoci digital.

A Espanya destaca, a més, el fort creixement de venda en línia d'abonaments, gràcies a l'optimització del procés de compra.

Adicionalment, la implementació dels primers "Quick Wins" definits en les auditories de SEO internacionals es tradueix en una millora constant del posicionament orgànic a Itàlia, Portugal i Xile. A més, després dels bons resultats assolits en termes de "leads generats" a través de l'eina de missatgeria d'anunci emergent instantània "OptinMonster" a Espanya, s'implementarà també a Itàlia, Portugal i Xile.

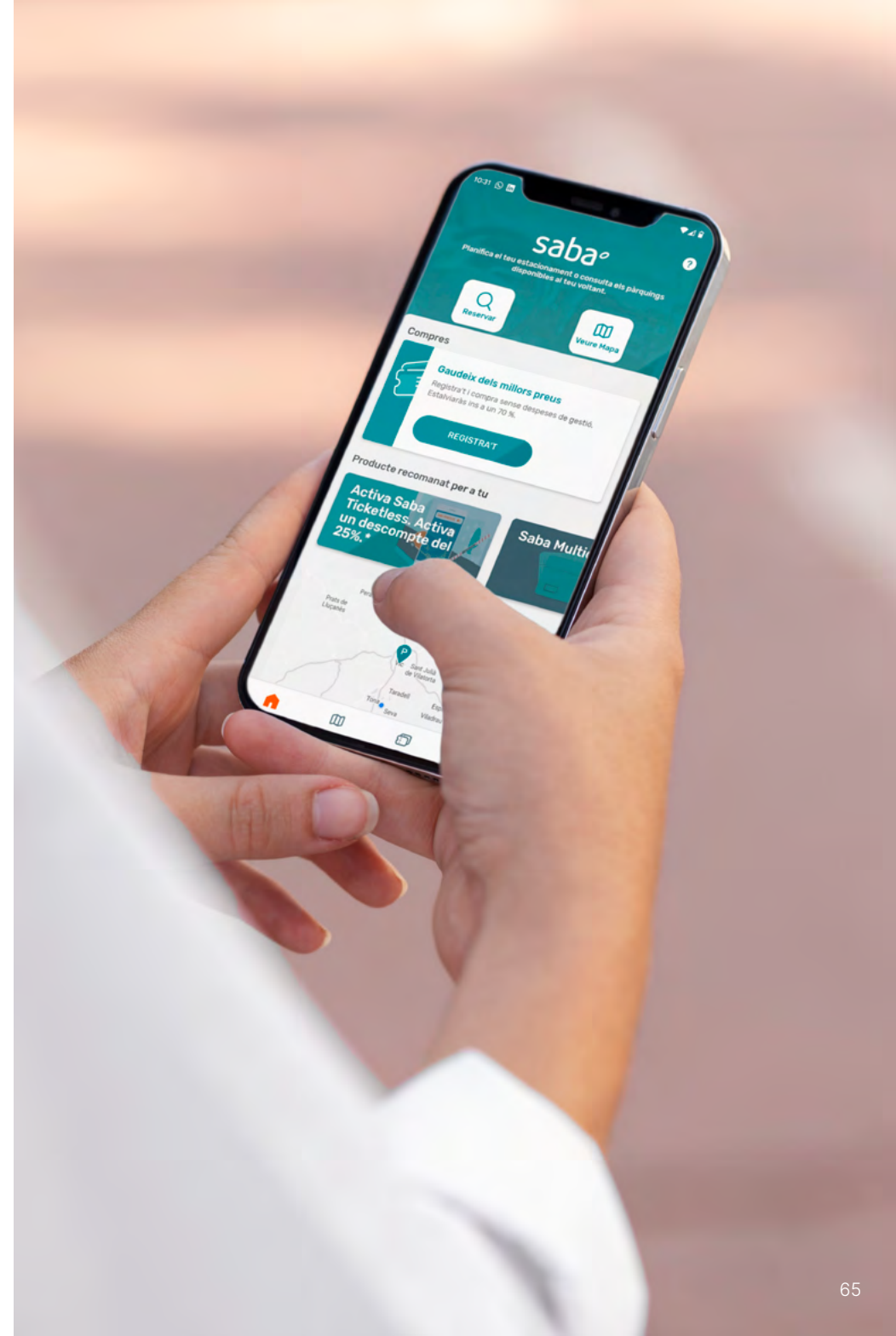
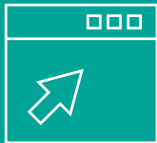
A Espanya, Bamsa publica el seu nou web, que inclou continguts institucionals i explicatius que destaquen la contribució de l'empresa a l'ecosistema de la mobilitat sostenible a Barcelona (<https://www.bamsa.cat/>)

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:

- En les **xarxes socials**, el LinkedIn de Saba continua creixent. Es consolida el perfil d'Instagram amb continguts originals i de qualitat, molt ben valorats per l'audiència, com demostren l'èxit dels sortejos amb ràtios d'engagement elevades i el creixement del nombre de seguidors (més de 5.500 a final de l'any). A Facebook es manté la gran comunitat de fans de Saba, una de les més grans del sector a Europa (> 18 k) i aprofitem el perfil a la xarxa X per emetre avisos de caràcter operatiu.
- El **blog "Wikidriver"** continua agradant a l'audiència, recupera el creixement durant el tercer trimestre i aporta un percentatge de trànsit rellevant al web de comerç electrònic.
- El canal de **màrqueting per correu electrònic** funciona activament en els 4 països on està implementat —Espanya, Portugal, Itàlia i Xile—, s'envien entre 1 i 3 newsletters al mes i s'aconsegueix generar conversions.



4.2.4

La veu del client

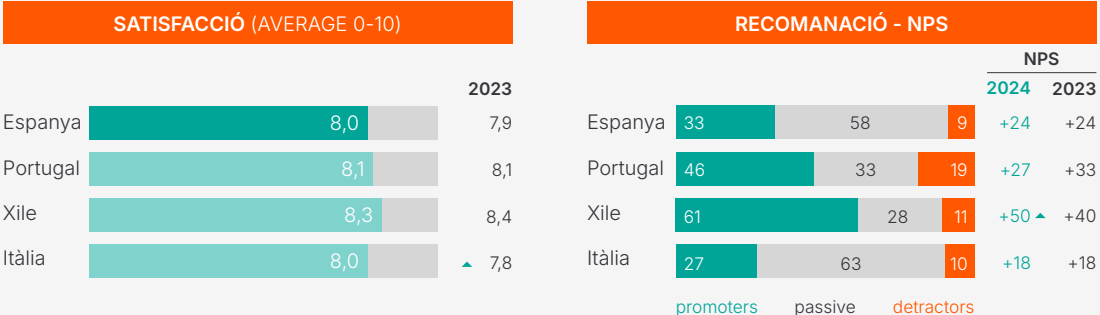
Un dels aspectes més importants per a Saba és conèixer en cada moment el grau de satisfacció dels nostres clients, ja que el considerem prioritari en el nostre avenç de millora contínua i enfocament cap al client.

Per fer-ho, Saba duu a terme una sèrie d'estudis a cadascun dels països i analitza els resultats d'aquests estudis des de diferents perspectives i de manera conjunta amb els equips d'operacions. Com a resultat d'aquest procés, es consoliden actuacions i s'implanten mesures de millora sempre enfocades cap a millorar la satisfacció dels nostres clients.

Enquestes de satisfacció del client:

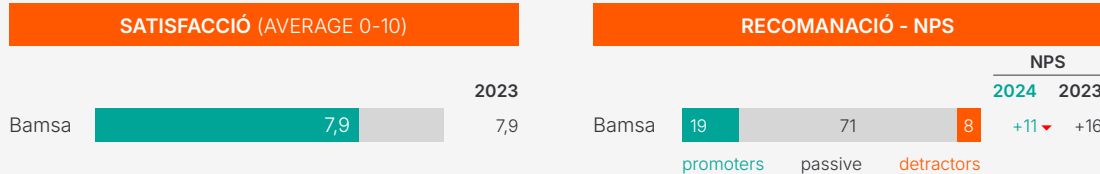
El 2024 s'han continuat fent les enquestes de satisfacció presencials a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile.

Els resultats de les enquestes de satisfacció són els següents:

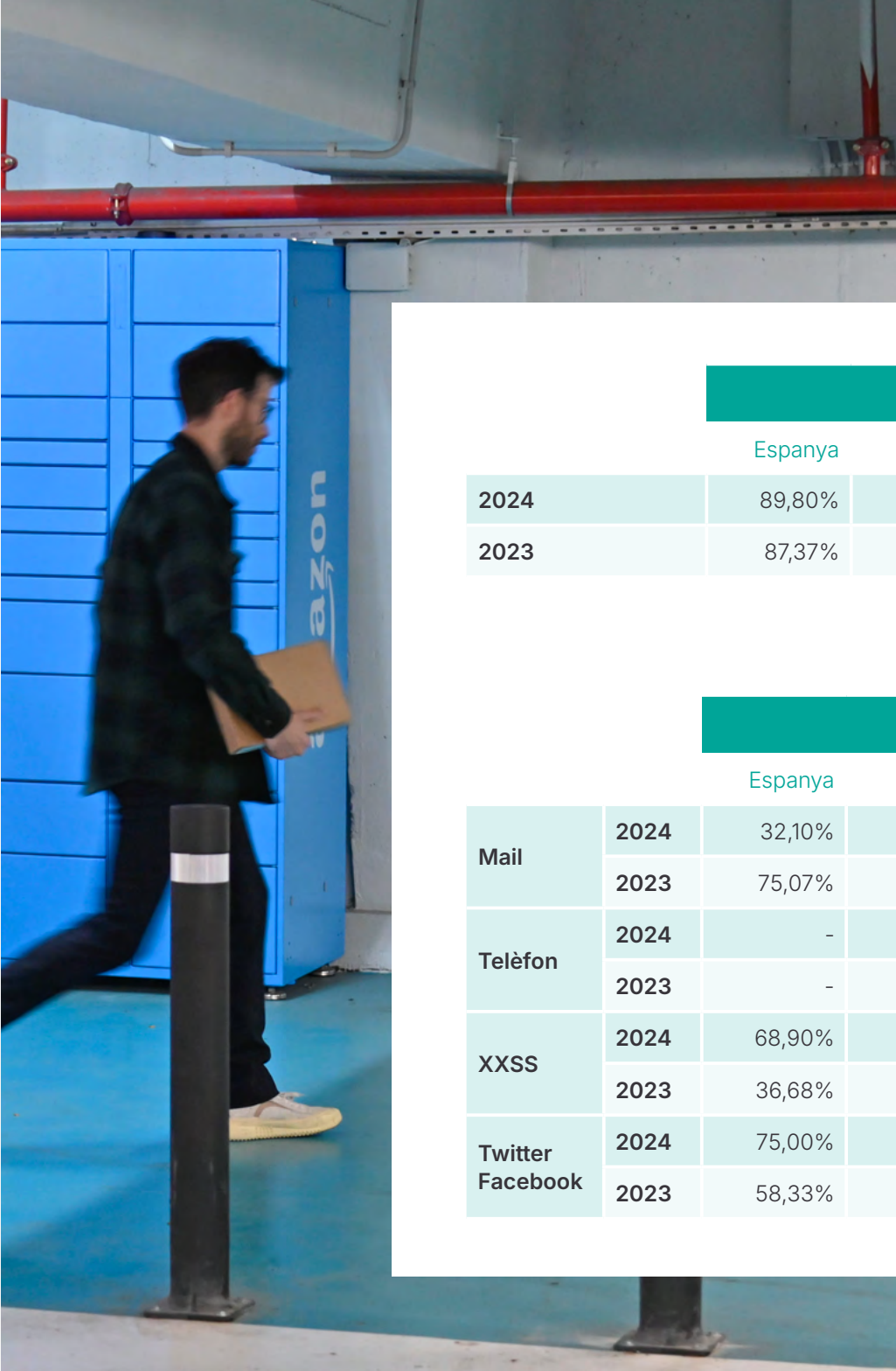


El grau de satisfacció del client es consolida en el nivell alt en tots els països i assoleix l'objectiu de 8,0. Pel que fa al Net Promoter Score (NPS), aquest mostra també resultats positius en línia a anys anteriors i mantenint valors positius, objectiu de Saba.

Els resultats de les enquestes de satisfacció fetes en aparcaments de Bamsa són els següents:



Els resultats obtinguts es troben en els intervals de raonabilitat en el marc del grup tenint en compte les particularitats dels aparcaments de la societat.



Mystery Shoppings

El 2024 s'ha continuat amb Mystery Shoppings presencials i en línia en tots els països, llevat d'Andorra.

Els resultats dels Mystery Shoppings presencials mostren una evolució positiva:

Ràtio de valoració - Mystery Shopping-Parking presencial								
	Espanya	Itàlia	Portugal	Xile	Alemanya	Eslovàquia	Andorra	Regne Unit
2024	89,80%	86,42%	89,30%	81,60%	94,00%	93,00%	-	93,30%
2023	87,37%	86,42%	86,12%	83,27%	93,31%	88,75%	95,25%	91,71%

En cuanto a los Mystery Shoppings online, los resultados son los siguientes:

Ràtio de valoració - Mystery Shopping-Parking online									
		Espanya	Itàlia	Portugal	Xile	Alemanya	Eslovàquia	Rep. Txeca	Regne Unit
Mail	2024	32,10%	80,60%	78,30%	70,80%	60,40%	84,20%	80,90%	98,60%
	2023	75,07%	60,33%	79,80%	68,90%	66,53%	72,50%	91,10%	96,67%
Telèfon	2024	-	-	66,40%	24,50%	54,70%	51,30%	72,50%	93,10%
	2023	-	-	70,00%	23,00%	55,93%	71,65%	60,50%	83,43%
XXSS	2024	68,90%	27,50%	-	-	-	-	-	100,00%
	2023	36,68%	12,50%	-	-	-	-	-	96,67%
Twitter Facebook	2024	75,00%	-	-	-	-	-	-	100,00%
	2023	58,33%	-	-	-	-	-	-	-

En l'àmbit de país, destaquen els resultats excel·lents obtinguts al Regne Unit, els quals reflecteixen l'alta qualitat del servei ofert al client. En el cas específic d'Espanya, la disminució del resultat en atenció per correu electrònic es deu en bona part a l'alt volum de missatges rebuts a conseqüència del període inicial de posada en marxa de la nova plataforma tecnològica.

A banda dels estudis esmentats anteriorment, s'escolta contínuament i activament la veu del client en línia (ressenyes app stores, Google Maps, e-komi). Google Maps, el canal més important, rep les puntuacions següents:

	2024	2023
Espanya	3,2	3,3
Itàlia	3,9	3,9
Portugal	3,2	3,5
Xile	3,3	3,6
Regne Unit	3,2	3,3
Alemanya	3,3	3,6
Eslovàquia	3,4	3,1
Andorra	4,0	3,7

Les puntuacions són altes i similars a l'any anterior en tots els països, principalment gràcies a la importància que l'equip de Saba atorga a contestar totes les ressenyes.

A més, durant aquest any Saba ha efectuat les primeres proves pilot per incorporar intel·ligència artificial en la recollida i categorització de la veu del client i, d'aquesta manera, agilitzar el procés, la resposta al client i incrementar la seva satisfacció.

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 i bloqueig, per il·luminació inadequada o per vehicles en moviment.

Saba està certificada amb la norma ISO 45001:2018¹ Seguretat i salut a la feina; els processos relatius a la salut i seguretat dels nostres clients queden revisats i certificats en aquest marc.

També, certs aparcaments estan dotats d'unitats de desfibril·ladors externes semiautomàtiques (DESA), de manera que es pugui assistir una persona en parada de manera autònoma i avisar els serveis de socors; a més, s'ha impartit la formació adequada al personal de l'aparcament.

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

¹ Vegeu l'annex Detall de certificacions ISO per país i societat



4.3 Relacions amb la comunitat i acció social

El Grup es troba en un procés continu de revisió, actualització i desenvolupament per adaptar-se a les necessitats tant dels seus clients com dels ciutadans, amb un enfocament constant en la qualitat del servei i la seva connexió amb el territori.

Mantenir una relació sòlida amb el seu entorn permet a Saba establir un diàleg eficaç amb els seus grups d'interès, incloent-hi administracions, institucions i comunitats. Aquest intercanvi facilita la identificació de necessitats i la implementació de solucions innovadores, amb el suport d'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, Saba manté acords institucionals amb diferents entitats, fundacions i associacions en tots els països on té presència.

Els criteris d'actuació que estableix Saba per a les seves col·laboracions són:



Població desprotegida

S'identifiquen iniciatives de suport a col·lectius desfavorits, principalment infància o famílies amb fills i filles petits.



Salut

Suport a projectes hospitalaris de referència o accions que tenen la recerca mèdica com a fi. Majoritàriament, dirigits a la infància.



Institucions culturals

Col·laboració i implicació amb entitats històriques del territori, en línia amb el compromís de Saba amb l'entorn en què opera.



Ciutats i mobilitat

Col·laboracions amb entitats que representin els interessos de les ciutats on opera Saba, amb especial focus en iniciatives al voltant de la mobilitat sostenible

Aportacions a organitzacions

Durant l'exercici del 2024, Saba va aportar en concepte de la seva acció institucional 378 milers d'euros (338 milers d'euros el 2023), desglossats en: quotes d'associacions, 157 milers d'euros (169 milers d'euros el 2023); accions de patrocini, 150 milers d'euros (96 milers d'euros el 2023), i acords de col·laboració, 71 milers d'euros (73 milers d'euros el 2023). Addicionalment, Saba va aportar 120 milers d'euros (105 milers d'euros el 2023) a fundacions i associacions sense ànim de lucre per sustentar projectes socials i de vinculació al territori.

El detall per país, en milers d'euros, és el següent:

2024					
	Acció institucional	Associacions	Patrocinis	Col·laboracions	Fundacions
Espanya	258	110	87	61	107
Regne Unit	35	35	-	-	-
Itàlia	49	4	35	10	-
Portugal	27	2	25	-	6
Alemanya	5	2	3	-	-
Eslovàquia	2	2	-	-	7
Xile	1	1	-	-	-
República Txeca	1	1	-	-	-
	378	157	150	71	120

En el cas d'Espanya, s'inclouen dins de les quotes d'associacions les aportacions fetes per Bamsa per un import de 26 milers d'euros (25 milers d'euros el 2023).

Accions corporatives per millorar la reputació del Grup

A més, Saba duu a terme accions de compromís amb els diferents grups d'interès, ressaltant el seu compromís com a hub de serveis de mobilitat orientat a fomentar una mobilitat urbana sostenible i eficient: combina una oferta àmplia de serveis de mobilitat amb tecnologia avançada, innovació i estratègies comercials intel·ligents i garanteix així una resposta òptima a les necessitats dels clients. Aquestes actuacions engloben des de notícies corporatives fins a la participació en esdeveniments o jornades, a més d'accions socials, innovacions comercials o operacions de negoci rellevants.



Govern corporatiu

5



5.1

Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible

Tota l'organització de Saba s'involucra activament en la promoció i implementació de la seva cultura de sostenibilitat.

La integració de la sostenibilitat en el negoci de Saba enforteix tant la transparència com la gestió responsable dels seus grups d'interès. En aquest context, la seva estratègia de sostenibilitat segueix les directrius que estableixen els estàndards GRI.



Durant l'exercici 2024, 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, el Grup 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. Atesa la naturalesa de la seva activitat, Saba prioritza els objectius relacionats amb l'acció climàtica, alineant-se amb les iniciatives per combatre el canvi climàtic i mitigar-ne els efectes. A més, impulsa ciutats i comunitats sostenibles mitjançant el desenvolupament de solucions innovadores en mobilitat urbana i, alhora, aposta per la millora, la innovació i l'aplicació de tecnologia en les seves infraestructures.



5.2 Òrgans de govern

Els membres de l'òrgan de govern de Saba Infraestructuras, matriu del grup, són:

President

Salvador Alemany Mas — Data nomenament 14/12/2011¹

Conseller Delegat

Josep Martínez Vila — Data nomenament 14/12/2011¹

Vocals

Xavier Brossa Galofré — Data nomenament 04/05/2022

Óscar Valentín Carpio Garijo — Data nomenament 31/05/2017

Estefanía Collados López De María — Data nomenament 26/09/2012

Adolfo Feijóo Rey — Data nomenament 31/10/2019

José María Mas Millet — Data nomenament 14/09/2018²

Inmaculada Riera Reñé — Data nomenament 04/05/2022

Elena Salgado Méndez — Data nomenament 22/06/2020

Joseph Zacharioudakis — Data nomenament 22/06/2020

Secretari Conseller

Adolfo Feijóo Rey — Data nomenament 21/02/2024

Vicesecretaria no Consellera

Carlota Masdeu Toffoli — Data nomenament 21/02/2024

¹ Data de reelecció 08/05/2024

² Data de reelecció 10/12/2024

5.3 Relació amb els accionistes

A 31 de desembre del 2024, Saba Infraestructuras, S.A. té un 0,43% del seu capital distribuït entre aproximadament 1.700 accionistes titulars i cotitulars. D'altra banda, Saba Aparcamientos, S.A. té el 0,17% del seu capital distribuït entre prop de 250 accionistes titulars i cotitulars.

Atesa l'estructura accionarial d'aquestes societats, l'Oficina de l'accionista de Saba representa un espai en què tots els accionistes es poden comunicar amb la companyia i sol·licitar informació dels aspectes més rellevants del Grup.

Els accionistes de Saba són convocats, almenys anualment, a participar en la Junta General de la companyia, en què es posa a la seva disposició tota la informació per facilitar el seguiment de la societat. Des de la convocatòria de la Junta fins que se celebra, és el període de més activitat a l'Oficina de l'accionista, ja que s'atenen consultes i es resol qualsevol qüestió relacionada amb l'esdeveniment.

Durant aquest any 2024, l'Oficina de l'accionista va donar resposta a 335 consultes, majoritàriament vinculades a la venda d'accions per part d'accionistes amb representació minoritària, notícies sobre la companyia i, d'altra banda, a sol·licituds d'informació relatives 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



Adreça electrònica
accionistas@sabagroup.com



Apartat específic
(Accionistes) a la pàgina web
corporativa

www.sabagroup.com



Adreça 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 del 1948, i constitueixen un marc de referència a l'hora d'establir i definir els procediments de treball i presa de decisions en la companyia. 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 els principis fonamentals pels quals es regeix el comportament intern i la presa de decisions del Grup, igual que la seva relació amb proveïdors, clients i accionistes.

A més, Saba té un codi ètic que estableix l'esquema ètic de referència que ha de regir el comportament de Saba i del seu personal. El Codi ètic està disponible a la pàgina web

<http://saba.eu/ca/informacion-corporativa/codigo-etico>.

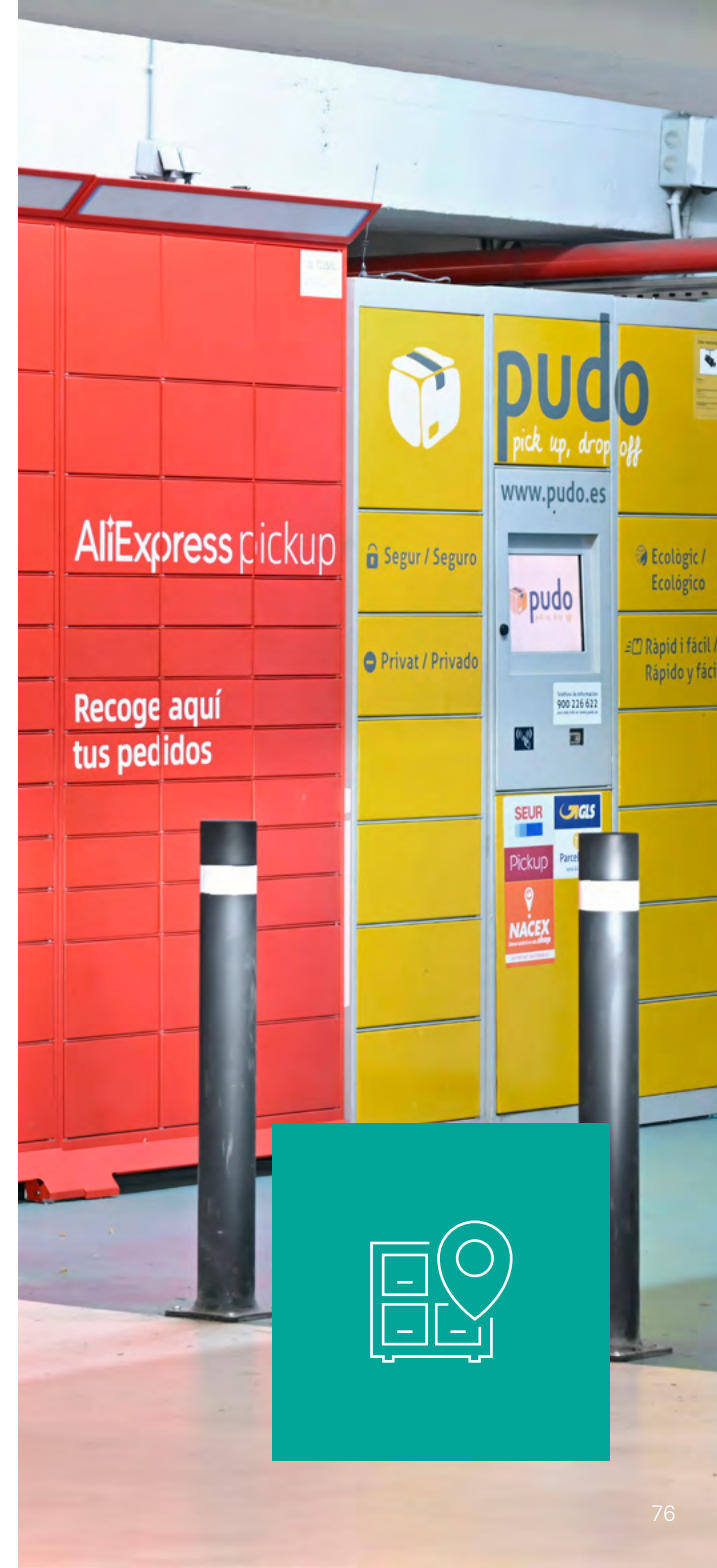
Saba promou que les empreses filials i participades per Saba Infraestructuras, S.A. es regeixin per patrons de conducta i valors anàlegs als establerts en el codi ètic; tot això sens perjudici de les adequacions que se'n puguin fer per tal de respectar la legislació específica pròpia de cadascun dels 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, l'article 6 estableix que Saba no accepta cap comportament en el tracte amb consumidors o terceres persones que es pugui interpretar 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, l'article 5, en relació amb els drets de les persones treballadores, estableix que en les relacions de treball a Saba no es tolera l'abús d'autoritat o de qualsevol comportament que pugui significar una intimidació o una ofensa a una altra persona.

En aquest sentit, s'han posat en marxa diferents protocols amb l'objectiu d'assegurar la correcta aplicació del compromís de respecte als drets de les persones treballadores, cercant la prevenció o l'evitació de causar un dany i, en els casos en què el dany s'hagi produït, donar accés a la víctima a la possibilitat de remei (vegeu l'apartat 4.2.1.5 Igualtat).



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.

El codi Ètic és aplicable a totes les empreses d'Espanya, Itàlia, Portugal, Xile, el Regne Unit, Alemanya, Eslovàquia, República Txeca i Andorra, en què el grup tingui majoria o exerciu el control, tot això sense perjudici de les adequacions que puguin fer-se en la normativa per tal de respectar la legislació específica pròpia de cadascun dels països en què s'ubiquin aquestes empreses. A més, Bamsa disposa del seu propi codi ètic, en idèntics termes pel que fa a objectius, regulació i difusió.

El codi ètic es lliura a tot el personal de Saba i està disponible en les pàgines web del grup.

En termes generals, en el marc de les relacions de Saba amb tercers, aquesta informa sobre la importància de complir els principis que estableix el codi ètic i la política de prevenció de la corrupció i de relacions amb l'Administració pública i tercers.

L'article 9 del Codi ètic regula els aspectes principals en relació amb la lluita contra la corrupció i el suborn.

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

Aquest mateix article regula que els empleats de Saba no poden oferir o lliurar regals o retribucions 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.





D'altra banda, per bé que Saba no és un subjecte obligat per la Llei de prevenció del blanqueig de capitals, el seu Codi ètic també regula, en l'article 18, que no es poden adquirir, posseir, utilitzar, convertir o transmetre béns, sabent que aquests tenen el seu origen en una activitat delictiva, comesa pel mateix empleat o per una tercera persona. Així mateix, no es pot 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.

Adicionalment, cal assenyalar que, d'acord amb el que estableix 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.

En línia amb els principis del Codi ètic, la *Política de prevenció de la corrupció i de relacions amb l'Administració pública i tercers*, aprovada el 2023, estableix el principi de la tolerància zero amb la corrupció, tant en les relacions amb l'Administració com en les relacions de negocis privades, i és aplicable a tots els països del grup Saba.

A més, la *Normativa de prevenció de la corrupció i de relacions amb l'Administració i amb el sector privat*, aprovada el 2023, fixa els criteris que tant les empreses que formen el Grup Saba com els seus empleats han de complir en el tracte amb el sector públic i amb el sector privat.

Saba és conscient de la importància de la formació contínua als empleats per a la correcta aplicació del *Codi ètic*. En aquest sentit, Saba ha incorporat en el Campus Saba formació específica en matèria de codi ètic per a Espanya, Portugal i Andorra, i una píndola de vídeo de sensibilització distribuïda també a Itàlia i Xile per altres vies, com el correu electrònic i la intranet. El Regne Unit també disposa d'una plataforma en línia amb formació específica en matèria de codi ètic. Així mateix, aquest any s'han organitzat diverses formacions específiques a Espanya, que sumen un total de 59 hores. Durant l'any 2023 es van fer un total de 250 hores de formació en relació amb el *Codi ètic*.

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 s'articula a través de:

A

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

Els objectius fonamentals del model de prevenció de Saba plasmat 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.

B

Estructura de control del Model de prevenció riscos penals

Els pilars de l'estructura de control del Model de prevenció de riscos penals de Saba són:

- 1 el **Consell d'Administració**, com a màxim òrgan de decisió; i
- 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:

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

El Comitè Ètic celebra reunions periòdiques. El 2024 s'han celebrat quatre reunions ordinàries (quatre reunions el 2023) i una reunió extraordinària.

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 20 de març del 2024 es va presentar l'informe corresponent al Consell d'Administració sense que es posessin de manifest infraccions rellevants al Model de prevenció durant l'any anterior.

Es destaca que l'empresa Barcelona d'Aparcaments Municipals S.A. (BAM-SA) segueix l'esquema del Model de prevenció de riscos penals, i disposa d'un Comitè Ètic propi.

- 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 l'aplicació del Sistema Integrat de Gestió, assegura la correcta implantació dels processos de Saba.

En el cas d'Itàlia (tant Saba Italia i SIPA), Portugal i Xile, l'estructura de control del model de prevenció de delictes s'articula de manera similar al descrit per a Espanya, a través del *Manual de prevenció de riscos penals i prevenció de la corrupció* específics adequats al marc legal del país, *Comitès Ètics* locals i responsables designats. A la resta dels països del Grup, el màxim responsable de les companyies vetlla pel compliment dels principis ètics i les polítiques establertes en prevenció de la no comissió de delictes.

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

- Espanya (tant Saba com Bamsa), Portugal, Itàlia (tant Saba Italia com SIPA) i Alemanya tenen canals ètics de comunicació que garanteixen l'anonimat i aconsegueixen el que estableix la Directiva europea 2019/1937, de 23 d'octubre del 2019, relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del dret de la Unió, així com a les seves respectives normatives nacionals.

Aquests països també tenen una Política de gestió del sistema intern d'informació i de les denúncies (Política del canal de denúncies), que estableixen els drets i deures de les persones denunciants i de les persones que poguessin ser investigades.

- El Regne Unit i Xile disposen també de canals de comunicació. En el cas del Regne Unit, aquest canal també garanteix l'anonimat.
- Eslovàquia i República Txeca no tenen l'obligació de disposar de canals ètics.

Durant l'exercici 2024, a través dels canals de denúncies a Espanya s'han rebut 9 comunicacions en la plataforma, de les quals una es va derivar a Saba Chile, una altra corresponia a proves tècniques en el canal i una altra es va derivar al canal de Bamsa. Les 6 denúncies restants es van derivar als canals d'atenció al client.

Pel que fa a Portugal, s'han rebut 2 comunicacions en el Canal ètic. Una comunicació es va derivar als canals d'atenció al client i l'altra revestia indicis de conductes contràries al codi ètic de la companyia en l'àmbit del tracte personal a l'entorn laboral. Després de la corresponent investigació de conformitat amb la Política de Canal de denúncies, es van adoptar les mesures disciplinàries oportunes.

En el cas de Xile, s'han rebut 26 comunicacions, que han derivat en 34 expedients, un per cada denunciat, 17 expedients es troben tancats, 9 es troben tancats a l'espera del pronunciament de la Direcció del Treball, 2 es troben en curs, 1 es troba tancat en procés de notificació als involucrats i 5 van ser desestimats per no tenir els requisits per poder donar curs a la investigació.

Quant als 17 expedients ja tancats, en 7 es van constatar vulneracions als drets dels treballadors i es van adoptar les mesures disciplinàries corresponents, i en 3 es van adoptar mesures preventives considerant els antecedents involucrats.

La resta dels països no han rebut comunicacions. Durant l'exercici 2023, a través del Canal ètic a Espanya es van rebre 11 comunicacions en la plataforma, de les quals 7 corresponien a qüestions referents a operativa dels aparcaments, que es van derivar als canals d'atenció al client. A més, es va rebre una comunicació fora del Canal ètic. Pel que fa a Portugal, es va rebre 1 comunicació en el Canal ètic, que també es va derivar als canals d'atenció al client, i una comunicació fora del Canal ètic. La resta dels països no van rebre comunicacions.

Dins les comunicacions rebudes, quatre 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 ni el 2024 ni el 2023. Saba és soci de l'Associació Espanyola de Compliance (ASCOM) des del 2018, societat professional sense ànim de lucre que agrupa els professionals de compliment normatiu a Espanya per tal de crear un espai comú de debat per als seus membres, i participa activament en les activitats formatives proposades per aquesta associació.

5.5 Subcontractació i proveïdors

L'activitat de compres de Saba es regula a través del Model de compres de Saba, amb abast a Espanya, Itàlia, Portugal i Xile. Aquest model estableix la necessitat de definir els criteris d'adjudicació de forma prèvia i incloent-hi criteris tècnics, econòmics, jurídics, mediambientals i de prevenció de riscos laborals i seguretat a la feina. Així mateix, estableix informació per sol·licitar i la metodologia per homologar i avaluar proveïdors.

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

Saba treballa amb empreses proveïdores que afavoreixen la integració social de persones amb discapacitat, amb risc d'exclusió social, etc. En aquest sentit, cal destacar la contractació a Espanya de serveis externs per mitjà d'una empresa amb un objectiu clarament social i d'inserció de persones amb discapacitat al món laboral. Amb això, Saba confirma el seu compromís de donar suport a la inclusió laboral de persones amb discapacitat i generar treball de qualitat per a aquest col·lectiu social, amb més dificultats en l'oferta laboral ordinària.

No s'han dut a terme auditories a proveïdors el 2023 ni el 2024.

Actualment, les persones responsables de la compra o prestació del servei fan l'avaluació del proveïdor a través d'un qüestionari de satisfacció en finalitzar la prestació del servei. A més, de manera centralitzada, en cada país es revisen els casos amb avaluació negativa per poder promoure les accions necessàries. D'aquesta manera assegurem l'avaluació contínua dels proveïdors en els serveis que presten a Saba.





5.6 Subvencions percebudes

El 2024 Saba ha percebut 99 milers d'euros (305 milers d'euros el 2023) en concepte d'ajudes o compensacions relacionades bàsicament amb l'increment de costos de l'energia, incentius a la mobilitat eficient i sostenible, així com el foment de la contractació.

El desglossament per país és el següent:

	2024	2023
Espanya	42	22
Itàlia	-	271
Portugal	25	8
Alemanya	17	4
Eslovàquia	14	-
Xile	1	1
Regne Unit	-	-
República Txeca	-	-
Total	99	305

En el cas d'Espanya, incorpora ajudes o compensacions rebudes per Bamsa per un import de 17 milers d'euros (3 milers d'euros el 2023).

5.7 Informació fiscal

L'aportació, agrupada per països, inclosa en el perímetre de consolidació als resultats consolidats de l'exercici 2024 i 2023, tal com s'indica en les notes de la memòria dels comptes anuals, és la següent:

Xifres en milers d'euros	2024	2023
Portugal	2.549	3.056
Espanya	2.504	2.341
Eslovàquia	223	149
Xile	220	985
Andorra	187	129
República Checa	(76)	(109)
Itàlia	(4.748)	7.553
Alemanya	(5.255)	(2.690)
Regne Unit	(13.339)	(9.296)
Total	(17.735)	2.117

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

	2024	2023
Espanya	25%	25%
Itàlia ¹	24%	24%
Portugal	22,5%	22,5%
Xile	27%	27%
Andorra	10%	10%
Regne Unit	25%	25%
Alemanya ²	30-33%	30-33%
Eslovàquia	21%	21%
República Txeca	21%	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 2024, incloent-hi impostos de naturalesa anàloga, l'estimació de la despesa per impost en cada país davant les Administracions públiques corresponents és la que s'exposa tot seguit:

Xifres en milers d'euros	Corporate Income tax accrued ¹	Corporate Income tax paid on cash basis ²
Alemanya	1.157	-
Portugal	-555	108
Andorra	-17	7
República Checa	26	-
Eslovàquia	-59	96
Espanya	-48	1.381
Itàlia	864	2.055
Regne Unit	3.210	-
Xile	242	285
Total	4.820	3.932

¹ La despesa per impost sobre beneficis 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 deduccions no activades i/o temporals i incloent-hi la compensació de bases imposables negativa, corregida pels efectes impositius dels ajustos i les eliminacions de consolidació.
² Ingressos corresponents (pagaments fraccionats i retencions) a l'obligació de pagament per a l'exercici 2024.

En l'exercici 2024 s'han registrat addicionalment, relatius a exercicis anteriors, els efectes següents: a) menor despesa per impost per import de 515 milers d'euros; b) devolucions netes d'efectiu per import de 254 milers d'euros.

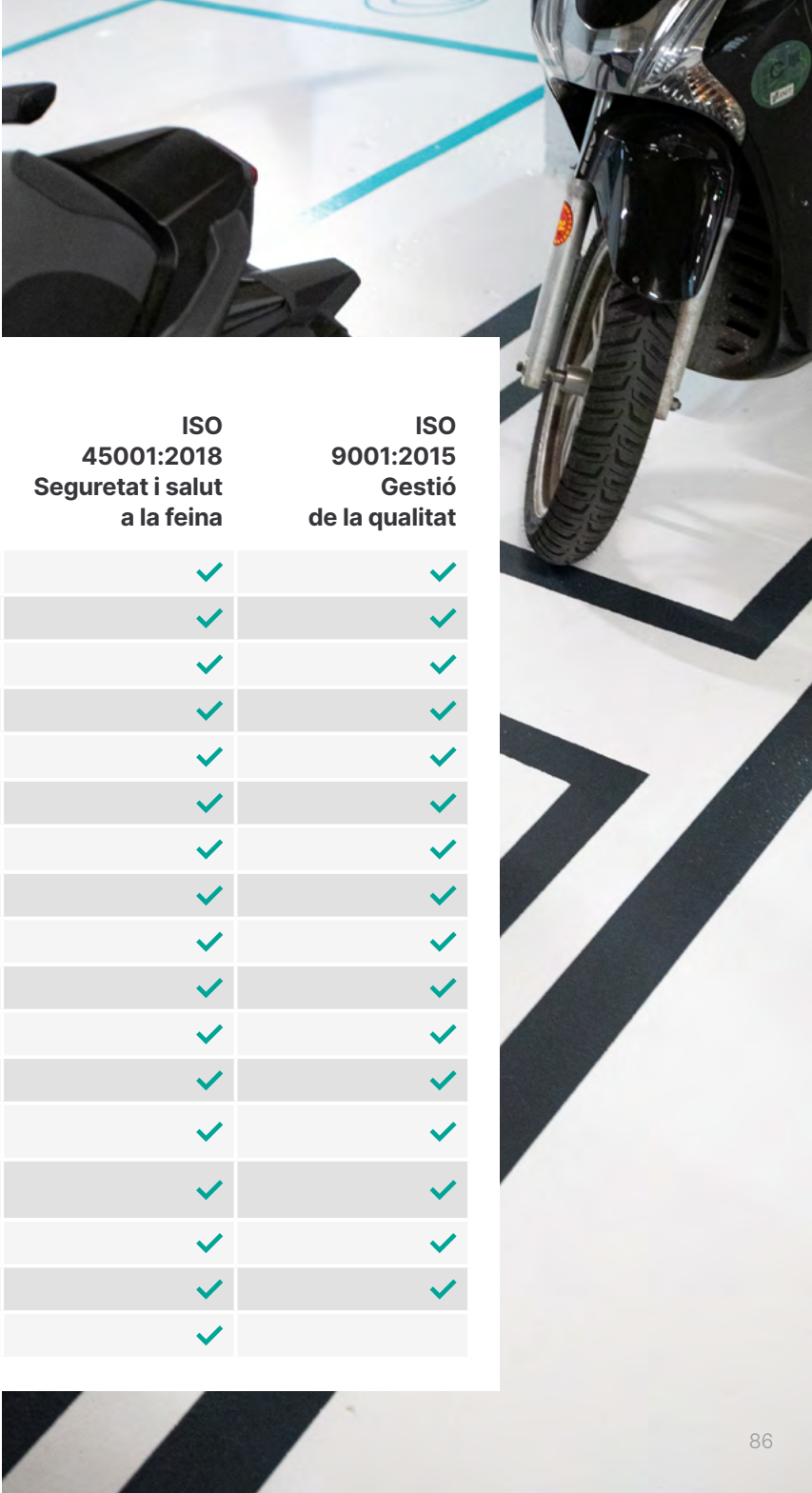
En relació amb l'impost sobre beneficis relatiu a l'exercici 2023, l'estimació de despesa per impost sobre beneficis en el tancament de l'exercici i els ingressos en efectiu ja fets, una vegada presentades les declaracions corresponents, ha resultat ser en conjunt fins al 31 de desembre del 2024 de 2.360 milers d'euros i de 5.703 milers d'euros, respectivament.

The organizational chart for Saba Infraestructuras is structured as follows:

- Saba Infraestructuras** (100,00%)
 - Saba Park** (100,00%)
 - Santa Caterina (100,00%)
 - Satsa (88,04%)
 - Spasa (60,00%)
 - Saba Car Park (100,00%)
 - Gran Bulevar (100,00%)
 - Delicias (100,00%)
 - Aparcamientos Sant. Bernabeu (2,00%)
 - Saba Aparcamientos** (99,83%)
 - Saba Italia (100,00%)
 - Bologna & F. Parking SPA (6,80%)
 - SIPA SpA (73,12%)
 - Metro Perugia Scarl (21,63%)
 - Saba Portugal (100,00%)
 - Liz. Estacion. (100,00%)
 - CPE (100,00%)
 - SemavePark Viseu (51,00%)
 - Saba Estac. Ribeira (100,00%)
 - Geever** (94,13%)
 - Saba Group UK (100,00%)
 - Saba Infra Holdings UK (100,00%)
 - Unigarage UK (100,00%)
 - Saba Park Services UK (100,00%)
 - Saba Park Salut UK (100,00%)
 - Saba Infra UK (100,00%)
 - Saba Infra Cambridge (100,00%)
 - Saba Infra Gloucester (100,00%)
 - Saba Infra Hertford (100,00%)
 - Saba Infra Liverpool (100,00%)
 - Saba Park Deutschland (100,00%)
 - Saba Parking CZ (100,00%)
 - Saba ClickPark (100,00%)
 - Saba Parking SK (100,00%)
 - Saba estac. Xile, SA (97,60%)
 - Saba Aerop. Xile (100,00%)
 - Pza. de la Ciudadania (99,99%)

Annex: Detall de certificacions ISO per país i societat

		ISO 14001:2015 Gestió ambiental	ISO 50001:2018 Gestió energètica	ISO 45001:2018 Seguretat i salut a la feina	ISO 9001:2015 Gestió de la qualitat
Espanya	Saba Infraestructuras S.A.	✓	✓	✓	✓
	Saba Aparcamientos S.A.	✓	✓	✓	✓
	Barcelona d'Aparcaments Municipals, S.A.	✓	✓	✓	✓
	Societat d'Aparcaments de Terrassa S.A.	✓	✓	✓	✓
	Saba Aparcament Santa Caterina S.L.U	✓	✓	✓	✓
	Aparcamientos Gran Bulevar S.L.	✓	✓	✓	✓
Itàlia	Saba Itàlia SpA	✓	✓	✓	✓
	SIPA SpA	✓	✓	✓	✓
Portugal	Sabaportugal _Parque estacionamiento S.A.	✓	✓	✓	✓
	Compañía de Parques de Estacionamientos S.A.	✓	✓	✓	✓
	Semove Park Viseu S.A.	✓	✓	✓	✓
	Saba Estacionamientos Ribeira S.A.	✓	✓	✓	✓
Xile	Saba Estacionamientos de Xile S.A.	✓	✓	✓	✓
	Sociedad Plaza de la Ciudadanía S.A.	✓	✓	✓	✓
	Saba Aeropuerto de Xile SPA	✓	✓	✓	✓
Regne Unit	Saba Park Services UK Limited	✓	✓	✓	✓
	Saba Group UK, Ltd			✓	



Metodologia d'aquest informe

6



saba°

Metodología de este informe

Continguts de la Llei 11/2018 INF		Apartat EINF	Criteri de reporting
Marc de reporting utilitzat	1 Estat d'Informació no 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		GRI 207-2	
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 2-23 GRI 302-4 GRI 2-24	
Principals impactes, riscos i oportunitats	3.2 Riscos identificats	GRI 3-3 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			
Les mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàti		GRI 207-2 GRI 305-5 GRI 3-3	
Les metes de reducció establertes		GRI 3-3	

Continguts de la Llei 11/2018 INF		Apartat EINF	Criteri de reporting
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
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. Ús sostenible de recursos	
El consum d'aigua i el subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals;			
Consum de primeres matèries i les mesures adoptades per millorar l'eficiència del seu ús;			
Consum, directe i indirecte, d'energia, mesures preses per millorar l'eficiència energètica i l'ús d'energies renovables			
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
Qüestions de personal		4.1.2. Gestió i compliment social	
Ocupació		4.1.2.1. Ocupació	
Nombre i distribució d'empleats per país, sexe, edat i classificació professional			
Distribució de modalitats de contracte de treball i mitjana anual per sexe, edat i classificació professional			

Continguts de la Llei 11/2018 INF		Apartat EINF	Criteri de reporting
Ocupació	4.1.2.1. Ocupació		
Mitjana anual de contractes indefinits, temporals i a temps parcial per sexe, edat i classificació professional			GRI 2-7.8
Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional			GRI 401-1
Remuneracions mitjanes per sexe, edat i classificació professional			GRI 405-2
Bretxa salarial			GRI 405-2
Remuneracions de llocs de feina iguals o mitjana de la societat			GRI 202-1 GRI 2-19 GRI 2-20
Remuneracions mitjana de consellers i directius			GRI 201-3
Implantació de polítiques de desconexió laboral			GRI 3-3
Percentatge de treballadors amb discapacitat			GRI 405-1b
Organització del treball	4.1.2.2. Organització del treball		
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. Seguretat i salut		
Condicions de seguretat i salut a la feina			GRI 3-3 GRI 403-1
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			

Continguts de la Llei 11/2018 INF			Apartat EINF	Criteri de reporting
Relacions socials			4.1.2.4. Relacions socials	
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
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 homes i dones				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 amb clients i consumidors	
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i la seva resolució			4.2.1 Centre d'Atenció i Control (CAC)	
Oferta digital			4.2.2 Millora contínua de l'oferta digital	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 418-1
Xarxes socials			4.2.3 Aposta per les xarxes socials (XXSS)	GRI 3-3
Satisfacció del client			4.2.4 Satisfacció del client	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 418-1
Mesures per a la salut i seguretat dels consumidors			4.2.5 Salut i seguretat dels consumidors	GRI 3-3 GRI 416-1

Continguts de la Llei 11/2018 INF		Apartat EINF	Criteri de reporting
Relacions amb la comunitat i acció social	4.3 Relacions amb la comunitat i acció social		
Accions d'associació o patrocini			GRI 2-28
Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre			GRI3-3 GRI 415-1
Relacions amb la comunitat i acció 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 als drets humans		
Enfocament de gestió			GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-4
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
L'eliminació del treball forçós obligatori			GRI 3-3 No material
L'abolició efectiva 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			GPI 707-2 GRI 2-12
Prevenció de delictes			GRI 3-3 GRI 2-27

Continguts de la Llei 11/2018 INF		Apartat EINF	Criteri de reporting
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		
Denúncies per casos de vulneració dels drets humans			GR12-27
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	5.5. Subcontractació i proveïdors		GRI414.2 GRI 308-2
Informació fiscal i transparència	5.6. Subvencions percebudes 5.7. Informació fiscal		GRI201_4
Metodologia d'aquest informe	Metodologia d'aquest informe		GRI201_4



saba^o

sabagroup.com