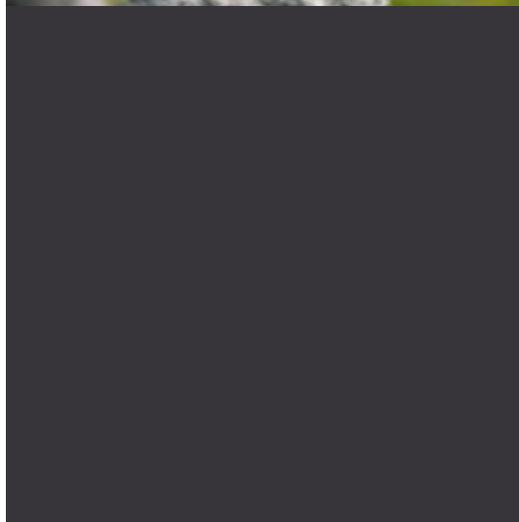


Estado de Información No Financiera

saba^o



Índice de contenidos

1 Estado de información no financiera	3	4 Información sobre cuestiones sociales	38	4.2 Relaciones con Clientes y Consumidores	63
2 Información de la compañía	6	4.1 Personal	39	4.2.1 Centro de Atención y Control (CAC)	63
2.1 Qué es Saba	7	4.1.1 Política de Saba	39	4.2.2 Mejora continua de la oferta digital	64
2.2 Modelo de negocio	10	4.1.2 Gestión y desempeño social	40	4.2.3 Apuesta por las redes sociales (RRSS)	65
2.3 Estructura: Accionariado	11	4.1.2.1 Empleo	40	4.2.4 La Voz del cliente	66
2.4 Estructura Societaria	12	4.1.2.1.1 Personal por tipo de contrato	42	4.2.5 Salud y seguridad de los consumidores	65
2.5 Actividad y principales magnitudes	13	4.1.2.1.2 Número de despidos	46	4.3 Relaciones con la Comunidad y Acción Social	69
2.6 Análisis de la materialidad	14	4.1.2.1.3 Remuneraciones medias	47		
2.7 Gestión de riesgos	17	4.1.2.1.4 Brecha salarial	48		
		4.1.2.1.5 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	49	5 Gobierno corporativo	71
3 Información sobre cuestiones medioambientales	21	4.1.2.1.6 Remuneración media de los consejeros y consejeras	50	5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	72
3.1 Política de Saba	22	4.1.2.1.7 Implantación de medidas de desconexión laboral	50	5.2 Órganos de Gobierno	73
3.2 Riesgos identificados	26	4.1.2.1.8 Personal con discapacidad	51	5.3 Relación con Accionistas	74
3.3 Gestión desempeño medioambiental	27	4.1.2.2 Organización del trabajo	51	5.4 Ética e Integridad	75
3.3.1 Cambio Climático: Emisiones	27	4.1.2.2.1 Organización del tiempo del trabajo	51	5.4.1 Información relativa a derechos humanos	75
3.3.2 Contaminación	33	4.1.2.2.2 Número de horas de absentismo	52	5.4.2 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	77
3.3.3 Gestión de residuos	34	4.1.2.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	53	5.4.2.1 Código Ético	77
3.3.4 Puntos de recarga eléctrica	36	4.1.2.3 Seguridad y Salud	54	5.4.2.2 Prevención de Delitos	79
3.3.5 Protección a la biodiversidad	37	4.1.2.4 Formación y desarrollo	57	5.5 Subcontratación y proveedores	82
		4.1.2.5 Igualdad	58	5.6 Subvenciones percibidas	83
		4.1.2.6 Accesibilidad	62	5.7 Información fiscal	83
				Anexo: Estructura Societaria	85
				Anexo: Detalle de certificaciones ISO por país y sociedad	86
				6 Metodología de este informe	87

Estado de Información No Financiera

1



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

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

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

- **Criterio de comparabilidad:** La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.
- **Criterio de fiabilidad:** La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.
- **Criterio de materialidad y relevancia:** El informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante y que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.



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

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

A efectos de este EINF, el perímetro de reporte coincide con el de las Cuentas Anuales Consolidadas y el Informe de Gestión consolidado para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2024.

Las sociedades españolas dependientes de Saba Infraestructuras y obligadas a la presentación de su propio EINF quedan dispensadas de su obligación de presentación al estar incluidas en el presente EINF consolidado. En cuanto al resto de sociedades dependientes de Saba Infraestructuras, no tienen obligación de presentación de EINF.



Información de la compañía

2





2.1 Qué es Saba

Saba, cuyo accionista mayoritario con un 99,52% es Critería-Caixa, es un operador industrial de referencia especializado en la gestión de aparcamientos. El Grupo trabaja para adaptar sus aparcamientos a los nuevos hábitos de consumo de los clientes y dar respuesta a las últimas tendencias de movilidad urbana sostenible. Dispone de una red de aparcamientos convertidos en hubs de movilidad para personas (vehículo eléctrico, rent-a-car, sharing), empresas (soluciones dinámicas para flotas) y mercancías (última milla sostenible).

En 2024, el Grupo está presente en 9 países de Europa (España, Reino Unido, Italia, Portugal, Alemania, República Checa, Eslovaquia y Andorra) y América Latina (Chile), con un equipo humano formado por 2.065 personas (2.176 personas en 2023) y gestiona 1.004 aparcamientos (1.079 aparcamientos en 2023), con un total de 339.740 plazas (356.000 plazas en 2023) en 189 ciudades (183 ciudades en 2023).

Los aparcamientos son parte de la solución a los desafíos actuales a los que se enfrentan las ciudades: congestión viaria, emisiones de CO₂, coexistencia entre distintos modos de transporte, saturación del espacio público o el auge del e-commerce, entre otros. Son una pieza más de la movilidad urbana y, asimismo, contribuyen al progreso de los territorios donde están localizados.

Saba, con cerca de 60 años historia, mantiene como pilares fundamentales de su actividad la innovación tecnológica, la transformación comercial, la calidad de servicio, la eficiencia operativa, orientación al crecimiento y compromiso con la sostenibilidad, definidos como:

- Las inversiones en digitalización y tecnología, que desempeñan un papel clave en el desarrollo de nuevos productos y en la mejora de la eficiencia en la gestión de las operaciones.
- La transformación comercial, con el fin de mejorar los servicios, adaptándose a las necesidades actuales y futuras de los clientes.
- La calidad de servicio, con el cliente como eje central.
- La eficiencia operativa, con la mejora continua, las economías de escala por la mayor dimensión y aprovechamiento de las sinergias de mejores prácticas que se consiguen en todos los países en los que Saba tiene presencia.
- El crecimiento y desarrollo, siempre con selectividad y rigor, para garantizar el futuro de Saba.
- Y, por último, voluntad de promover la sostenibilidad y la acción social, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 y los estándares ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), reafirmando el compromiso con el entorno.

En este sentido, Saba, que forma parte del pacto Mundial, mantiene su compromiso para lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles (Objetivo 11, Ciudades y comunidades sostenibles) y en la adopción de medidas para combatir el cambio climático (Objetivo 13, Acción por el Clima).

Adicionalmente, en 2024 Saba ha establecido como objetivo medioambiental alcanzar Net Zero en 2040.



Misión, Visión y Valores

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

Misión



Dar respuesta a la necesidad de movilidad sostenible, ofreciendo capacidad de aparcamiento y servicios complementarios al cliente.

Visión



Ser líder internacional en el sector de los aparcamientos y servicios a la movilidad sostenible, siendo referente en calidad de servicio, innovación y tecnología.

Valores

Los valores indicados reflejan la forma de actuar de Saba.



Orientación a resultados



Mejora continua



Innovación



Confianza en las personas



Compromiso



Servicio al cliente



Proactividad



Colaboración

2.2 Modelo de negocio

El negocio de Saba se materializa en una diversidad contractual (concesión, propiedad, alquiler, gestión), con una vida media estimada de 20 años (18 años en 2023), que consolida el futuro de la empresa. Con el foco en el largo plazo, Saba trata de renovar los contratos y conseguir nuevas operaciones para alargar la vida de sus contratos y así contar con una sólida base para financiar las nuevas inversiones.

A modo de ejemplo, durante el ejercicio de 2024 el grupo ha abordado con éxito uno de los principales retos en el ámbito de crecimiento como ha sido la adjudicación del nuevo contrato resultante del proceso de licitación de la red de aparcamientos de Adif en España.

Dentro de la visión del aparcamiento como hub de servicios de movilidad para personas, empresas y mercancías, Saba apuesta por el concepto de Smart Parking. Se trata de un conjunto de actuaciones orientadas a fomentar una movilidad urbana sostenible y eficiente, combinando una amplia oferta de servicios de movilidad con tecnología avanzada, innovación y estrategias comerciales inteligentes y garantizando así una respuesta óptima a las necesidades de los clientes.

En este sentido, Saba fue pionera en la instalación de OBEs en España (VIA T) y ha impulsado con éxito este sistema en Chile (TAG), Italia (Telepass y Unipol) y Por-

tugal (Via Verde), así como el cobro mediante tecnología QR y el servicio Ticketless, que asocia una matrícula a un medio de pago. Cuenta además con una página web y App que se han desplegado ya en diferentes países, que permiten la venta de productos 100% digitales, y que en 2024 se han actualizado para adaptarse al entorno en permanente transformación.

Además, Saba ha potenciado nuevos sistemas de control, la mecanización de descuentos en cajeros, la lectura de matrícula en la entrada y salida del aparcamiento y el desarrollo de servicios asociados al coche, en especial al vehículo eléctrico, y al aparcamiento (cobertura 3G, gestión remota, entre otros), además de impulsar soluciones de última milla sostenible.

El Centro de Atención y Control (CAC) de Saba responde de forma transversal a este posicionamiento, actuando no sólo como un centro de gestión en remoto, sino como un verdadero "Contact Center" con vocación comercial y que permite a Saba aumentar la calidad del servicio a sus clientes.



En este escenario de movilidad sostenible una funcionalidad estratégica para Saba es la dotación de plazas de aparcamiento con infraestructura de recarga eléctrica, que resulta fundamental para acompañar al desarrollo del vehículo eléctrico. Desde 2018, año en el que se comenzó a facilitar el servicio de carga en los aparcamientos, Saba ha ido dotando sus aparcamientos de plazas con sistemas de carga eléctrica. A 31 de diciembre de 2024, el sistema de carga eléctrica está implantado en 728 plazas de aparcamiento del Grupo, lo que supone un incremento del 20% respecto a las 606 plazas a 31 de diciembre de 2023. Respecto a la oferta de servicios en este capítulo, Saba facilita a través de empresas de distribución especializadas la recarga semirrápida para la rotación en general y la carga vinculada para los abonados, con el producto Parkelectric, con plaza fija, así como para las flotas de vehículos profesionales. Adicionalmente, se tiene en cuenta la instalación de puntos de carga eléctrica superrápida en aquellos aparcamientos donde se cuente con suficiente potencia eléctrica contratada.

Los aparcamientos también son enclaves idóneos para dar respuesta a las nuevas necesidades derivadas del e-commerce y de la microdistribución, ofreciendo por ejemplo la posibilidad de recogida de las compras de e-commerce a través de la instalación los lockers o taquillas inteligentes ubicados en los aparcamientos y con acceso 24/7.

2.3 Estructura: Accionariado

Saba está participada mayoritariamente por CriteríaCaixa, 99,52%, junto a un pequeño porcentaje de accionistas minoritarios.

El pasado 16 de octubre de 2024, el accionista mayoritario de Saba, Critería-Caixa, dio a conocer de forma pública que había llegado a un acuerdo con AG Insurance y la gestora de fondos APG, accionistas de la compañía belga Interparking, para la integración de Saba en este Grupo. El cierre de la transacción, previsto para 2025, está sujeto a los trámites habituales en este tipo de operaciones, incluyendo la aprobación de la Autoridad Europea de Competencia.

Por otro lado, en el marco de la operación, se acordó habilitar un mecanismo de liquidez extraordinario que permita a los accionistas minoritarios de Saba distintos de CriteríaCaixa la venta de sus acciones a Saba, en las mismas condiciones que recibirá CriteríaCaixa, habiéndose celebrado a tal efecto, en fecha 10 de diciembre de 2024, una Junta General Extraordinaria de Accionistas. Como resultado de este proceso es previsible que disminuya el número y porcentaje de accionistas minoritarios, aumentando las acciones en autocartera de la sociedad.

2.4 Estructura Societaria

Saba Infraestructuras, S.A. es la cabecera del Grupo Saba formado por diversas sociedades en cada uno de los países en los que opera.

El detalle de las sociedades que conforman el grupo se detalla en el Anexo: Estructura Societaria.



Los datos relativos a aparcamientos y plazas por cada país son los siguientes:

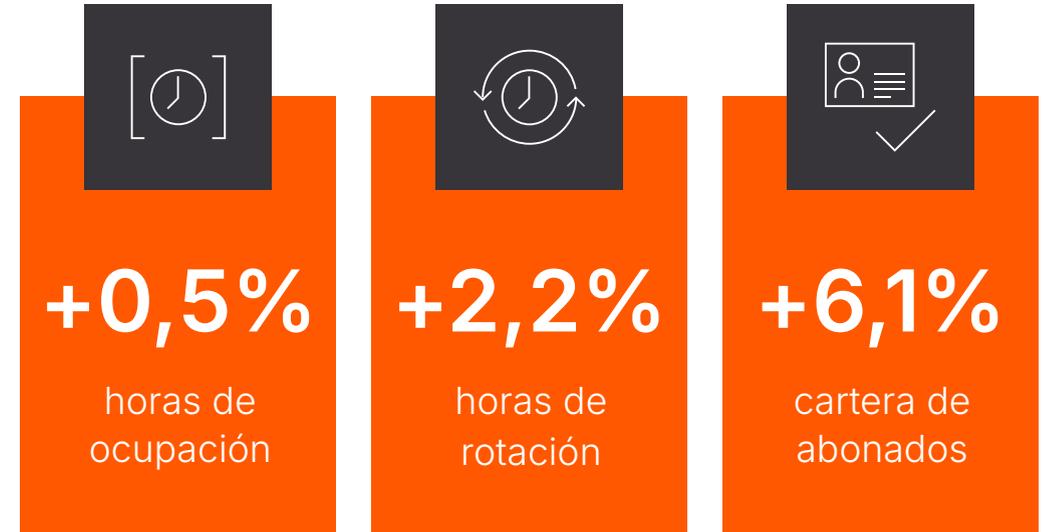
	2024		2023	
	Aparcamientos	Plazas	Aparcamientos	Plazas
España	183	73.096	180	73.441
Italia	62	29.659	63	29.442
Portugal	103	35.307	107	37.719
Chile	42	41.743	39	38.982
Reino Unido	503	113.002	588	131.773
Alemania	47	17.274	42	15.543
Eslovaquia	17	6.727	15	6.266
Chequia	45	22.495	43	22.397
Andorra	2	437	2	437
	1.004	339.740	1.079	356.000

2.5 Actividad y principales magnitudes

La actividad de los aparcamientos en su conjunto se situó, en términos de horas de ocupación, un +0,5% por encima de la registrada en 2023. Por su parte, la cartera de abonados fue un +1% superior a la del año precedente. Estas variaciones vienen condicionadas por la variación de perímetro entre ejercicios. En términos comparables las variaciones se sitúan en el +2,2% de horas de rotación y la cartera de abonados es un +6,1% superior a la del ejercicio anterior.

En cuanto a las principales magnitudes del ejercicio 2024, los ingresos de explotación han ascendido a 318 millones de euros, mientras que el EBITDA se ha situado en los 127 millones de euros.

El Grupo ha invertido 62 millones de euros en el ejercicio 2024 incrementado significativamente respecto a 2023 por inversiones de expansión por nuevos contratos. Adicionalmente, mantiene los esfuerzos por incrementar la eficiencia operativa del negocio e implantar iniciativas que permitan a Saba consolidarse como referencia del sector, con particular foco en los nuevos sistemas de soporte, nuevas tecnologías y eficiencia energética, además de nuevas fórmulas e iniciativas comerciales, y en desarrollar una gestión activa de los contratos, enfocándose hacia el crecimiento.



2.6 Análisis de la materialidad



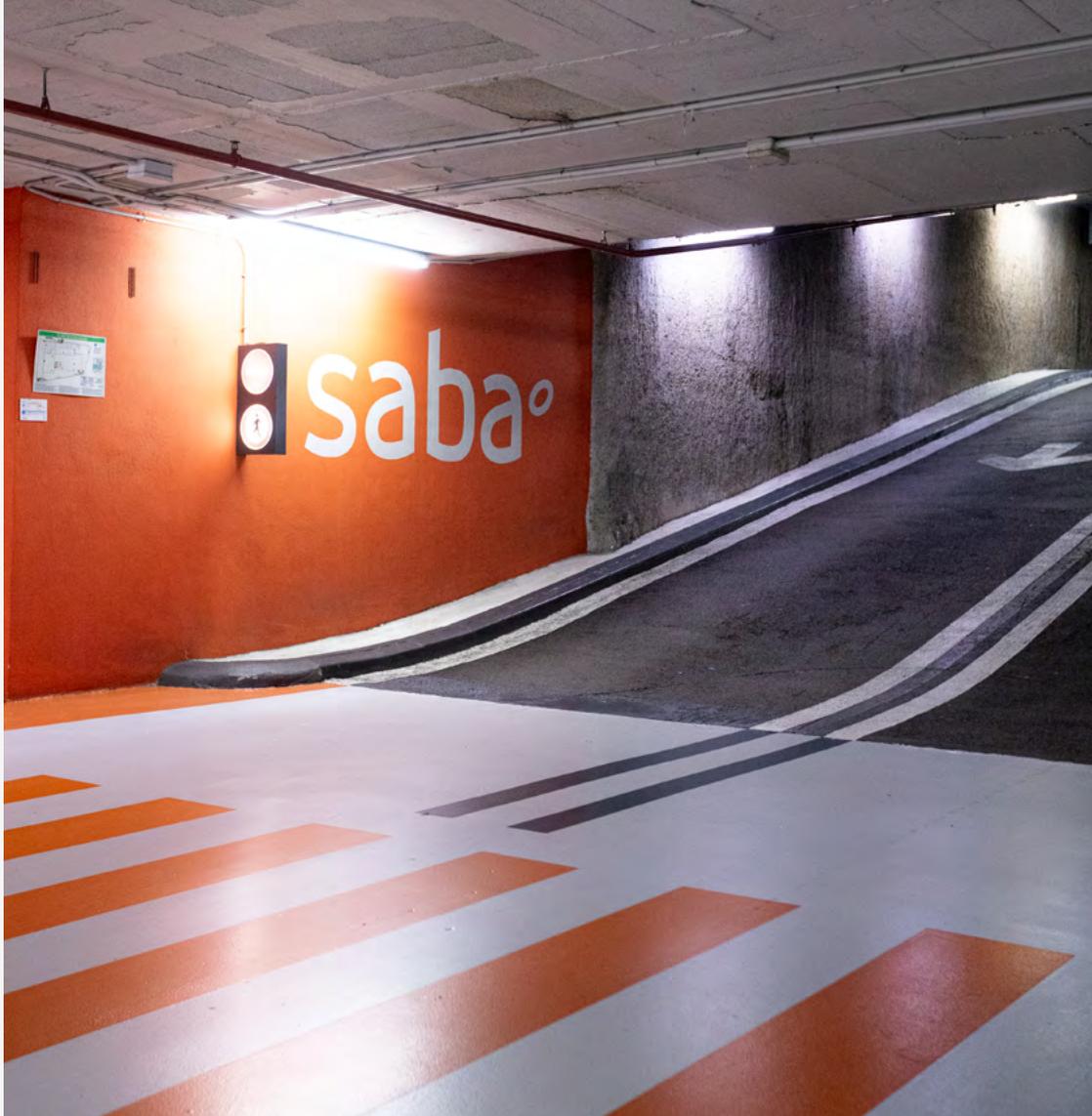
El Grupo Saba tiene establecidas una serie de prioridades para avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental y asegurar que las necesidades de nuestros grupos de interés sean satisfechas, a la vez que el negocio se desarrolla y genera valor.

Estas prioridades se conforman a partir de un análisis de materialidad, permitiendo así identificar aquellos aspectos de mayor impacto en el negocio y en las expectativas o inquietudes de los principales grupos de interés.

Grupo Saba ha venido considerando como grupos de interés a aquellos grupos sociales que se ven afectados por las actuaciones de la empresa. Ello incluye tanto a los grupos de interés que forman parte propiamente de la cadena de valor como aquellas entidades externas afectadas por el negocio: accionistas, empleados, clientes (personas físicas, empresas y administraciones públicas), proveedores, Gobiernos y entes públicos, medios de comunicación y la comunidad en general, representada en muchas ocasiones por entidades del tercer sector.

En base a encuestas realizadas a distintos grupos de interés, el seguimiento de las tendencias y principales retos a los que se enfrentan las empresas del sector y el análisis interno, y tomando en consideración las diferentes geografías en las que se desarrolla el negocio, se han identificado una serie de aspectos relevantes en materia de sostenibilidad para el grupo Saba.

Asimismo, encuestas internas a directivos y un grupo de empleados en relación con los ámbitos relacionados con los Medioambiente, Social y de Governance confirman los aspectos materiales de ESG i incluidos en el Estado de Información No Financiera.



Así, se han identificado los siguientes aspectos más relevantes para el grupo saba:

- **Cambio climático:** Medición de la huella de carbono, eficiencia energética, uso sostenible de recursos, instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos y gestión de residuos
- **Movilidad urbana sostenible:** aparcamientos como Hub de servicios, incidiendo en la mejora de la logística en la distribución urbana
- **Digitalización e Innovación tecnológica aplicada al negocio**
- **Seguridad y salud del personal**
- **Desarrollo profesional y formación, diversidad e igualdad de oportunidades**
- **Compromiso social**
- **Seguridad, relación y satisfacción de clientes**
- **Comportamiento ético y prevención de delitos**



Doble materialidad

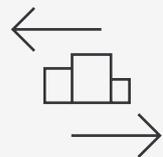
La doble materialidad busca integrar la perspectiva financiera y no financiera en la estrategia y el reporte de sostenibilidad, es decir, evaluar y priorizar los temas de sostenibilidad según:

su materialidad de impacto, es decir el grado en que afectan a las personas y/o al medio ambiente.

su materialidad financiera, es decir el grado en que influyen en el desempeño financiero y la creación de valor de la empresa.

A partir de los aspectos relevantes identificados en materia de sostenibilidad, tomando en consideración el sector y el análisis interno, en una primera aproximación de impactos y materialidad financiera, aquellos factores más relevantes en ambos ámbitos resultan ser los siguientes: eficiencia energética e instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos; movilidad urbana sostenible, con reducción de emisiones GEI; digitalización y ciberseguridad; salud y seguridad de los clientes y del personal; desarrollo profesional y flexibilidad laboral.

A lo largo del 2025 se continuará con el análisis para alcanzar la visión de la matriz de doble materialidad desde una perspectiva global.



2.7 Gestión de riesgos

Saba dispone de un modelo de Gestión de Riesgos Corporativos que asegura la puesta en conocimiento de los riesgos de Saba a los mandos correspondientes y establece medidas de control con el fin de anticipar y mitigar su impacto, así como velar por la sostenibilidad del negocio en el tiempo.

Por este motivo, Saba cuenta con un sistema de gestión de riesgos corporativos que toma como marco de referencia las mejores prácticas internacionalmente aceptadas. La función se lleva a cabo desde el área de Auditoría Interna del Grupo, la cual identifica los principales riesgos a los que se enfrenta Saba, y los evalúa y gestiona adecuadamente, contando con la participación de todas las áreas de Saba. Además, el Consejo de Administración participa activamente para supervisar la gestión de riesgos en todo el Grupo.

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

La identificación de riesgos comprende las siguientes categorías de riesgos:

Estratégicos:

son aquellos que podrían afectar los objetivos del Grupo

Operacionales:

se refieren a las posibles pérdidas o problemas que pueden surgir debido a fallos en los procesos internos, sistemas, personas o eventos externos que afectan las operaciones diarias del Grupo

Financieros y de reporting:

se refieren a las posibles pérdidas o problemas que pueden surgir debido a fallos en los procesos internos, sistemas, personas o eventos externos que afectan las operaciones diarias del Grupo

Legales, de cumplimiento o reputacionales:

se refieren a las posibles consecuencias negativas derivadas del incumplimiento de leyes, regulaciones o contratos, y los que pueden dañar la imagen y la percepción pública del Grupo, afectando su credibilidad y relaciones con los stakeholders

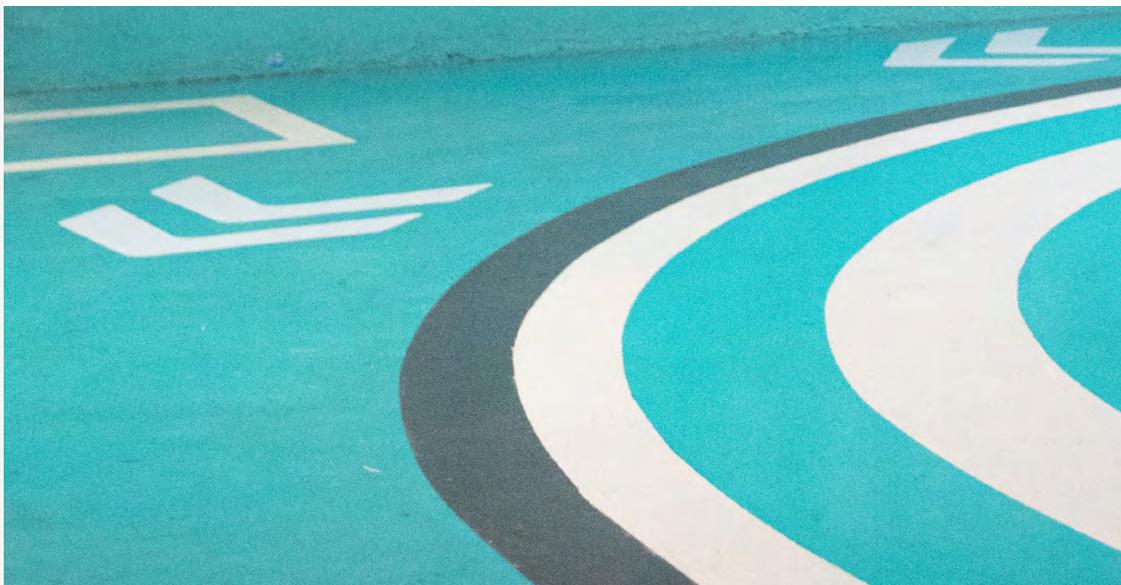
Sostenibilidad y Cambio climático:

se refieren a las posibles consecuencias negativas derivadas del incumplimiento de leyes, regulaciones o contratos, y los que pueden dañar la imagen y la percepción pública del Grupo, afectando su credibilidad y relaciones con los stakeholders

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

En este contexto, los principales [riesgos estratégicos](#) identificados relativos al modelo de negocio en el sector de los aparcamientos son los relacionados con los siguientes ámbitos:

- **Pérdida de Competitividad e Ineficiencia Operativa:** Riesgos ocasionados en la sostenibilidad del negocio teniendo en cuenta los competidores en el sector. Asimismo, es necesaria una alineación de los productos ofrecidos y la propuesta de valor del Grupo con las necesidades de los clientes en todos los países, asegurando los niveles de calidad deseados. Además, se requiere eficiencia en costes y gestión como elemento estratégico adicional a la propuesta de valor (productos o servicios) a los clientes.



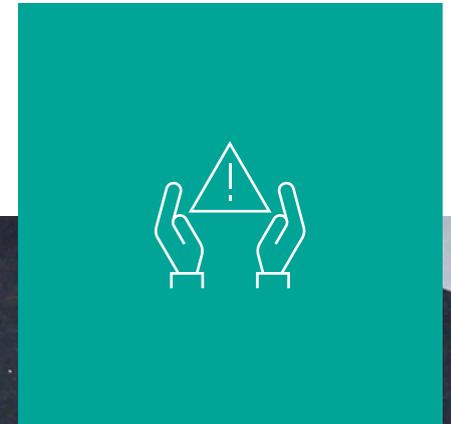
- **Impacto económico por reducción del horizonte temporal de los contratos:** Riesgos ocasionados por la antigüedad de las concesiones y los contratos en el portfolio, o por el grado de capacidad de sustitución de las mismas por nuevas oportunidades de negocio que aseguren el crecimiento del Grupo. Asimismo, los contratos están sujetos a rescisión por parte del ente concedente por motivos de interés público, en circunstancias estipuladas en el derecho público o bajo los términos y condiciones acordados contractualmente.
- **Impactos debidos a debilidades en la gestión del cambio, el talento y la comunicación interna:** Riesgos ocasionados por el grado de capacidad de toda la organización para asumir el reto digital y adaptarse a la transformación tecnológica del entorno actual, que implica un cambio en las estrategias a implantar y la consolidación de proyectos que requiere de planes de acción conjuntos. Todo ello, mediante la capacidad de la organización para asegurar el talento y la redistribución del personal (captación, retención, formación, promoción y sucesión).
- Asimismo, se incluyen los **riesgos derivados de la capacidad del Grupo** para comunicar e implantar el modelo de gestión definido, así como para difundir el conocimiento de los temas relevantes en toda la organización/países.
- **Obsolescencia, fallos y falta de adaptación/innovación en los sistemas tecnológicos:** Riesgos motivados por el desarrollo de la innovación tecnológica proactiva a medio y largo plazo, alineada con la estrategia y considerando los requerimientos de todos los departamentos de Saba.

Por otro lado, los principales [riesgos operacionales](#) identificados son:

- **Accidentes y falta de seguridad en los aparcamientos:** Riesgos relacionados con contingencias en la seguridad de las personas en las instalaciones (robos, personal no deseado en los aparcamientos, etc.) y el adecuado acompañamiento de los clientes en estas situaciones.
- **Ciberataques y brechas de seguridad:** Riesgos ocasionados por la falta de protección de la organización para proteger los activos de información del negocio ante ciberataques (los cuales pueden irrumpir en las operaciones, dañar la reputación de la organización y/o provocar importantes pérdidas de ingresos), teniendo en consideración la actual transformación digital hacia modelos de servicio cloud.
- **Interrupción del negocio:** Riesgos derivados de una posible interrupción del negocio por problemas de disponibilidad de activos, discontinuidad de las operaciones, incidencias en los centros de procesamiento de datos (CPD y sala CAC), disponibilidad de recursos, daños reputacionales como consecuencia de fallos en la operativa, catástrofes naturales, pandemias, huelgas u otro tipo de contingencias que afecten la continuidad del negocio.

Los principales [riesgos financieros](#) identificados son:

- **Fluctuaciones en ingresos por cambios en las tarifas:** Riesgos derivados de la evolución de tarifas (inflación, contratos, funcionamiento) en negocios que tengan las tarifas referenciadas a índices de precios y con elevados márgenes.
- **Exposición a tipos de interés:** Riesgo derivado de la pérdida de valor debido a fluctuaciones financieras de tipo de cambio y tipo de interés. Exposición de los flujos de caja previstos y del valor de activos y pasivos de la compañía a las fluctuaciones de las curvas de tipo de cambio y tipo de interés del mercado.

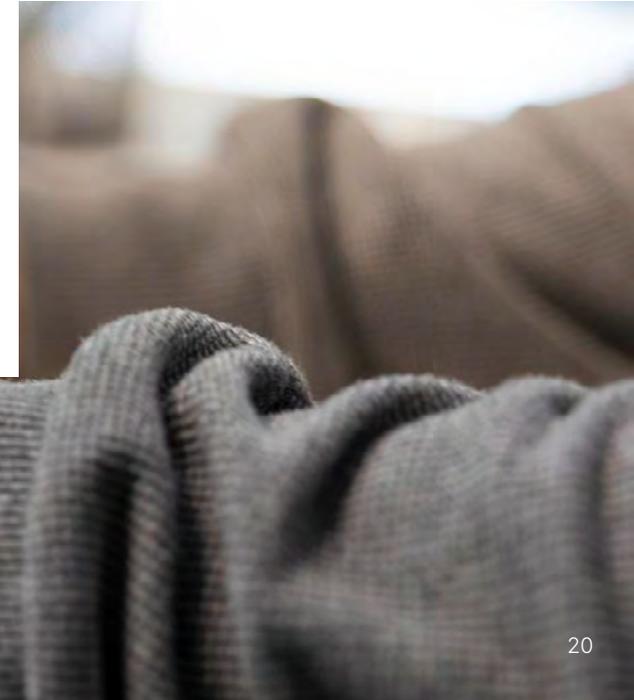
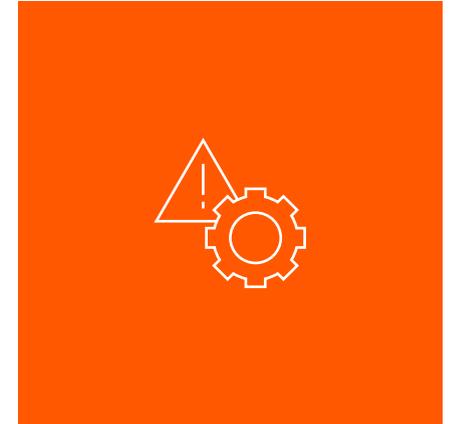


En relación con los [riesgos legales](#) de cumplimiento de normativas y reputacionales, los más significativos son los que se detallan a continuación:

- **Incumplimiento de normativas de protección de datos (RGPD):** Riesgos derivados de la seguridad, integridad y confidencialidad de la información en relación con la protección de datos personales de las personas físicas (tratamiento y circulación de éstos) así como en el acceso del personal a los mismos.
- **Incumplimiento de la normativa laboral:** Riesgos derivados del deterioro en las relaciones con los interlocutores sociales debido al tamaño de las empresas del grupo y la complejidad de las relaciones laborales y los diferentes interlocutores (comités de empresa, delegados de personal, sindicatos), y que de ello se pueda derivar la aparición de conflictos legales. Para evitarlo es necesario construir puentes de diálogo constantes con los interlocutores sociales, atender a la legalidad vigente y nueva normativa, buscando en todo momento soluciones aptas para el negocio, convenientemente pactadas con los interlocutores sociales, asegurando en todo momento la continuidad del negocio.

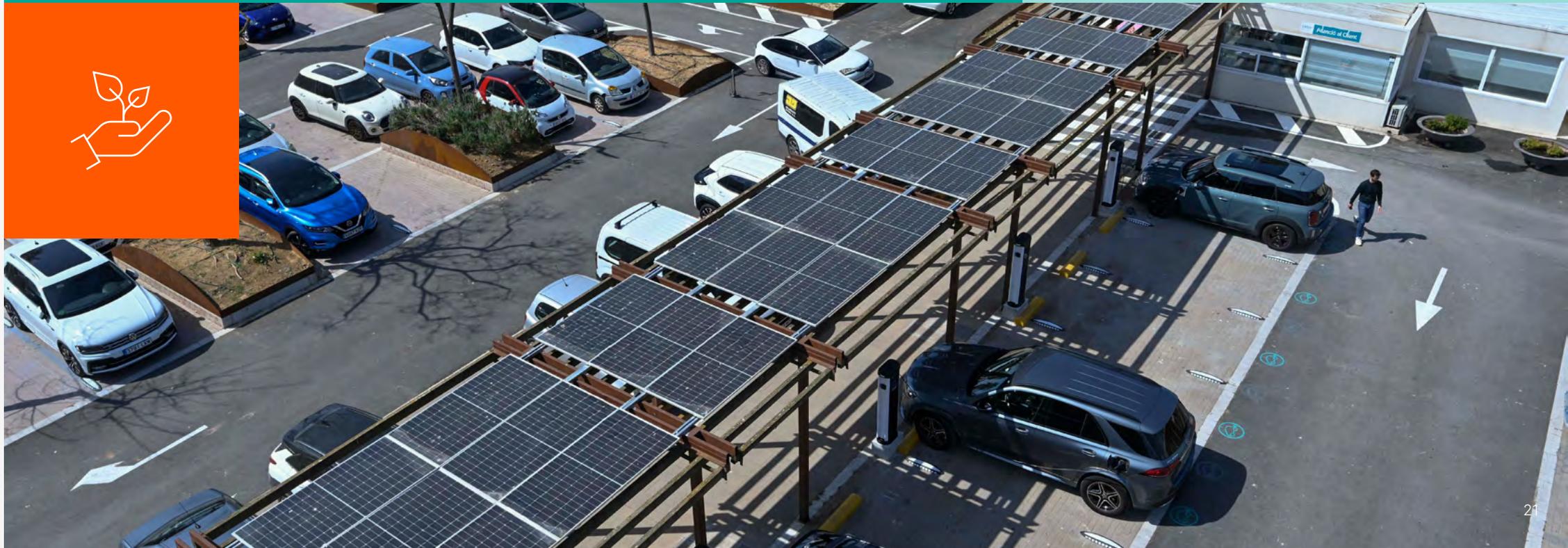
En relación con los [riesgos de Sostenibilidad y Cambio climático](#), los más significativos son los que se detallan a continuación:

- **Cambios en las políticas de movilidad urbana que afecten la accesibilidad, regulación o demanda de servicios:** son riesgos que pueden reducir la demanda de aparcamientos en el centro de las ciudades, obligando a adaptarse a las nuevas situaciones mediante la implementación de soluciones sostenibles (como puntos de recarga para vehículos eléctricos o servicios complementarios).
- **Incumplimiento de normativas medioambientales, sociales y de Governance (ESG):** puede derivar en la aplicación de sanciones, daños reputacionales y pérdida de confianza de inversores, afectando negativamente la sostenibilidad y competitividad del Grupo.



Información sobre cuestiones medioambientales

3



3.1 Política de Saba

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

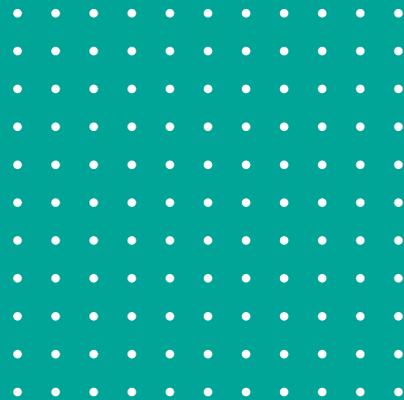
Para ello, el Grupo desarrolla sus actividades mejorando la eficiencia energética, asegurando la gestión de los residuos y fomentando el desarrollo sostenible siempre dentro del marco legal vigente, la política de responsabilidad social corporativa y cumpliendo con otros compromisos que se puedan establecer,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

Es propósito del Grupo, en el desarrollo de la mejora continua, intensificar la gestión ambiental llevada a cabo, invirtiendo parte de sus recursos en el mantenimiento y la renovación de sus instalaciones, así como realizando un programa continuo de formación entre su personal con el fin de asegurar un alto grado de sensibilización medioambiental que repercuta directamente en la calidad del servicio que Saba ofrece a nuestros clientes.

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

La actividad del Grupo genera impactos ambientales que es necesario mitigar y minimizar.

En este sentido, Saba ha establecido la *Política Medioambiental* junto a la *Política de Eficiencia energética* como núcleo del sistema de gestión medioambiental. La Dirección de Saba se compromete a revisar esta política periódicamente, adaptándola a nuevas exigencias que puedan aparecer y difundirla entre todos sus empleados, empleadas y contratistas, así como poniéndola a disposición de clientes y del resto de la sociedad.



A continuación, se describen distintas acciones llevadas a cabo con el fin de mitigar y minimizar dicho impacto:

A

Procedimientos de evaluación o certificación

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

En 2024, Saba mantiene vigentes las certificaciones de ISO14001:2015 Gestión ambiental y ISO50001:2018 Gestión energética. El detalle por país y sociedad se presenta en el Anexo: Detalle certificaciones ISO.

B

Aplicación del principio de precaución

Saba cuenta con un Plan de Gestión de Crisis y un Plan de Continuidad de Negocio en el que se recogen protocolos específicos. Esta es una herramienta que permite anticiparse y estar preparados para dar una respuesta rápida y ordenada a cualquier contingencia.

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

Adicionalmente, durante 2024, se ha realizado un análisis detallado de los riesgos climáticos a los que enfrenta cada uno de los aparcamientos. Este análisis ha permitido formalizar la categorización de los aparcamientos de

todos los países según el nivel de riesgo climático determinado a partir del que se actualizarán las distintas medidas preventivas necesarias.

C

Medición de la huella de carbono

Para conocer su impacto medioambiental, identificar líneas de mitigación, así como hacer partícipes a sus grupos de interés, anualmente el Grupo calcula la huella de carbono de su actividad organizando las fuentes emisoras en alcances, en base al grado de incidencia que la actividad puede tener sobre éstos, para cada sociedad y país. Adicionalmente, anualmente somete a verificación el cálculo de la huella de carbono por un tercero independiente. En 2024 y 2023, Ernst&Young ha sido el verificador de la huella de carbono del Grupo Saba que se presenta en el presente Estado de Información No Financiera.





D

Formación y sensibilización

Desde SABA se promueven diferentes campañas de sensibilización y concienciación medioambiental a través de las campañas publicadas en la Intranet durante todo el año, para todos los países.

Este año se han realizado cuatro campañas con este objetivo:

- **El futuro del aparcamiento:** Los aparcamientos como elemento clave de la sostenibilidad, y más concretamente de la movilidad urbana y del progreso de las ciudades.
- **Semana Europea de la Movilidad**
- **Día Mundial del Medio Ambiente:** Celebración del compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático.
- **Reducción Huella de Carbono 2023:** Publicación de datos y acciones con claro compromiso con la sostenibilidad en todas las operaciones de la compañía.

Asimismo, de forma continua, se dispone de dos cursos de formación en la plataforma Campus Saba, Medio Ambiente en Saba y Medio Ambiente básico, para todas aquellas personas trabajadoras de Saba en España, Portugal y Andorra.

Adicionalmente, se han realizado formaciones adicionales para la responsable de Prevención de Riesgos y SIG, y formación en gestión de residuos para concesiones en Chile.

E

Diseño Instalaciones

La Dirección Técnica diseña y ejecuta las construcciones, adecuaciones y renovaciones de los aparcamientos, incorporando mejoras que incidan en el comportamiento energético, el ahorro de los consumos y el cambio climático aplicando criterios de sostenibilidad. Si las condiciones lo permiten los proyectos incluyen plazas para bicicletas, cargadores eléctricos y refuerzo con placas solares.

F

Monitorización de las instalaciones

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

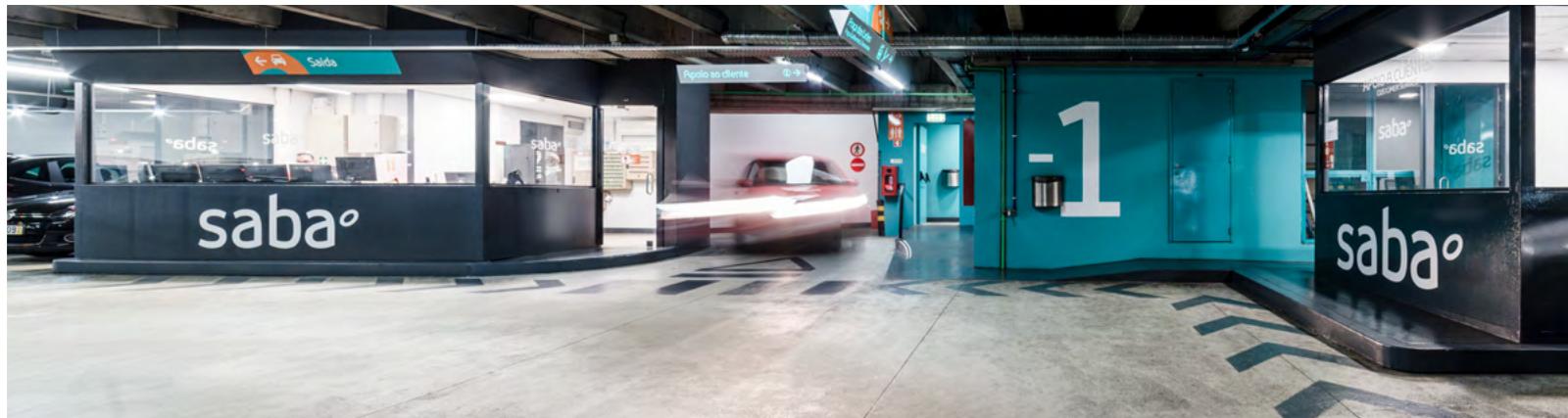
Para ello, Saba dispone de un sistema de control y gestión de los consumos que permite la monitorización de las instalaciones a través de sistemas más eficientes, y cuenta también con la implantación de un sistema de contaje energético y de análisis de las características de la energía suministrada,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

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

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

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

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



3.2 Riesgos identificados

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

A través de las certificaciones¹ ISO 14001 Gestión ambiental e ISO 50001 Gestión energética se llevan a cabo auditorías de seguimiento en cuanto al cumplimiento medioambiental y de gestión energética. El detalle de certificaciones por país y sociedad se presenta en el Anexo: Detalle certificaciones ISO.

Hasta la fecha no se ha recibido ninguna multa o sanción sobre aspectos relativos al medioambiente.

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

¹ Ver Anexo Detalle de certificaciones ISO por país y sociedad



3.3 Gestión desempeño medioambiental

3.3.1 Cambio Climático¹: Emisiones

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

El compromiso de Saba ha quedado formalizado estableciendo como objetivo para el Grupo alcanzar Net Zero en 2040. En 2025 se establecerán las actuaciones e indicadores de seguimiento. En términos de promedios anuales este objetivo vendría a representar:

Reducciones anuales aproximadas de 550 tons of CO₂
sin variaciones de perímetro, de forma conjunta para los Alcances 1&2&3

Reducción anual de 450 tons of CO₂
específica para el consumo de energía, identificado como el factor de emisión más significativo del Grupo

¹ Indicadores: mayoritariamente, dato real de enero a septiembre y dato estimativo de octubre a diciembre

Las principales líneas de actuación en materia de clima para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) resultan ser la compra de energía con origen renovable, la renovación del equipamiento en los aparcamientos y la monitorización de los consumos.

Para la gestión del cambio climático, junto con la herramienta de gestión de riesgos, se lleva a cabo la medición, control y seguimiento de las emisiones de GEI y de los planes operativos desarrollados para reducirlas.

Entendiendo la siguiente tipología de emisiones:



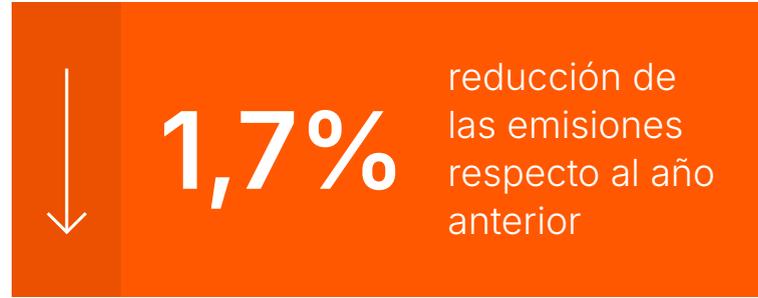
La estimación de emisiones en cada uno de los alcances por país es la siguiente:

Emisiones (tCO ₂ eq)								
	Alcance 1	% Var	Alcance 2	% Var	Alcance 3	% Var	Total	% Var
España	107	11,1%	2.766	1,0%	370	109,0%	3.243	7,7%
Italia	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%
Chile	518	11,4%	614	-20,1%	38	-33,9%	1.170	-9,4%
Reino Unido	194	-7,2%	168	-44,3%	55	424,9%	417	-20,0%
Alemania	103	17,0%	86	-78,0%	4	-43,7%	193	-60,4%
Eslovaquia	48	24,2%	23	0,0%	7	20,8%	79	15,6%
Republica Checa	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%

Las estimaciones de emisiones de gases efecto invernadero siguen los criterios "Corporate Accounting Reporting Standard" y "Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard" de Greenhouse Protocol (GHG Protocol). En fecha 14 de febrero de 2025, Ernst and Young ha emitido informe favorable de aseguramiento limitado independiente del inventario de emisiones de gases efecto para el Grupo Saba.



La estimación de emisiones globales del Grupo Saba en 2024 es de 7.863 tCO₂eq (7.998 tCO₂eq en 2023), disminución del 1,7% respecto al año anterior.



Alcance 1

Las emisiones de Alcance 1 comprenden las emisiones directas de combustibles fósiles y refrigerantes utilizados para equipos electrógenos, vehículos de flota y equipos de climatización.

Para el cálculo de las emisiones se consideran los factores de emisión de las siguientes fuentes:

- **España:** Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)
- **Resto de países:** Department for Environment, Food and Rural Affairs de Reino Unido para combustibles (DEFRA) y The Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) para refrigerantes.

En 2024 las emisiones de Alcance 1 ascienden a 1.222 tCO₂ eq (1.192 tCO₂ eq en 2023).

Alcance 2

Las emisiones de Alcance 2 corresponde al consumo de electricidad de Saba, siendo la fuente principal de emisiones.

En 2024 las emisiones de Alcance 2 ascienden a 5.977 tCO₂ eq (6.380 tCO₂ eq en 2023). El factor más relevante en la disminución de emisiones ha sido la apuesta por la compra de energía renovable en Reino Unido y Alemania para 28 centros. Por ello, la estimación de emisiones se ha realizado con un enfoque Market-based aplicando un factor de emisión cero para los centros con certificados de garantía de origen (GdOs) y, para el consumo del resto de centros se ha aplicado el factor de emisión de la Agencia Internacional de la Energía para cada país.

Alcance 3

Las emisiones de Alcance 3 corresponden a las emisiones por **1** la compra bienes y servicios adquiridos: papel, tóner y agua **2** transporte y distribución de bienes: mensajería y valijas, así como servicio de transporte de personas en estacionamientos de aeropuertos **3** la generación de residuos y **4** viajes y desplazamientos de negocio.

En 2024 las emisiones de Alcance 3 ascienden a 664 tCO₂eq (426 tCO₂eq en 2023).

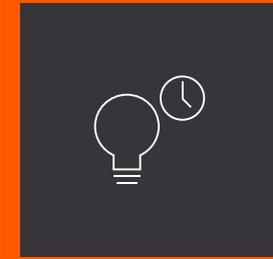
Es propósito de Saba implementar acciones que minimicen las emisiones de CO₂ derivadas de su actividad, como la optimización y mejora de los procesos, la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y sostenibles, y el diseño de instalaciones que mejoren el desempeño energético y que,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

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

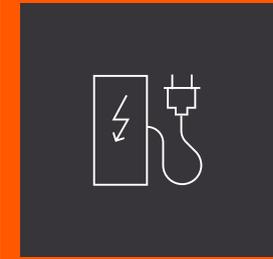
De entre las medidas mencionadas cabe destacar:



Instalación de LED's.
Más eficientes y regulables.



Programaciones automáticas
de alumbrado que permiten
optimizar los encendidos en
las franjas de menor actividad



Gestión dinámica de las recargas
de vehículos eléctricos, que
permite optimizar los consumos
y la potencia disponible



A continuación, se detallan los consumos por concepto y por país, reflejando la variación respecto al año anterior:

	Energía 2024										Refrigerantes 2024		Agua 2024	
	Electricidad (kWh)	% Var	Gas-facilities (m³)	% Var	Gasoil-facilities (l)	% Var	Gasolina-flota (l)	% Var	Gasoil-flota (l)	% Var	Refrigerantes (kg)	% Var	Agua (m³)	% Var
España	16.232.818	-5%	-	-	1.033	6%	14.642	8%	3.650	-44%	33	32%	23.968	6%
Italia	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%
Chile	1.905.375	5%	-	-	1.158	15%	-	-	160.401	11%	-	-	7.055	-34%
Reino Unido	1.581.098	7%	9.260	7%	-	-	12.899	-25%	40.427	-2%	-	-	461	6%
Alemania	1.584.291	42%	5	67%	-	-	16.185	17%	16.185	17%	-	-	5.979	7%
Eslovaquia	192.526	6%	-	-	-	-	-	-	15.122	5%	-	-	552	5%
Republica Checa	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%





En 2023 los consumos del Grupo Saba ascendieron a: Electricidad, 30.973.237 Kwh; Gas-instalaciones, 54.253 m3; Gasoil-instalaciones, 10.074 l; Gasolina-flota 66.033 l; Gasoil-flota 248.145 l; Refrigerantes 28 kg; y Agua, 87.247 l.

En relación con el consumo de electricidad se produce un ligero descenso del consumo del Grupo Saba, -2%, localizado principalmente en España, donde se han reforzado las buenas prácticas de consumo en los aparcamientos.

Los planes de eficiencia siguen en marcha dentro del proceso de certificación ISO 50001:2018 Gestión Energética¹.

En el caso de Italia, es necesario indicar que durante el año se han sustituido calderas e instalaciones térmicas de gas y gasoil por otras eléctricas en determinados aparcamientos provocando un trasvase de consumos de Gas y a Gasoil de instalaciones a electricidad. Especialmente significativo es la inversión realizada en la instalación térmica de Trieste Terminal en Italia que no utiliza gasoil como combustible y ha supuesto la reducción de 6.000 litros.

En cuanto al consumo de gasolina sigue la tendencia decreciente del consumo de años anteriores fruto de la aplicación de la política sustitución de vehículos de flota con motores gasolina por vehículos eléctricos e híbridos. A destacar Portugal, donde la mayoría de la flota ha pasado a vehículos eléctricos, experimentado un descenso del consumo de gasolina en 2024 superior al 90%.

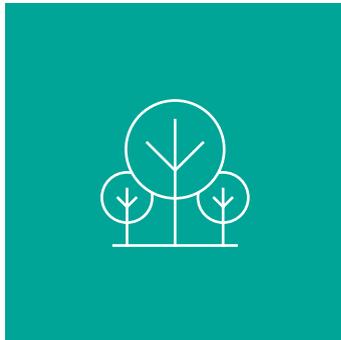
Por último, el consumo de agua refleja una reducción gracias a las medidas de ahorro impulsadas desde Saba, pulsadores para grifos, cisternas de doble depósito y atención prioritaria ante fugas.

¹ Ver Anexo Detalle de certificaciones ISO por país y sociedad

3.3.2 Contaminación

Saba trabaja para dotar a las ciudades de aparcamientos que contribuyan a los nuevos modelos de movilidad urbana. En 2024 seguimos ampliando nuestra oferta de movilidad para ser parte de la solución en la reducción de la contaminación y de la congestión vial en las ciudades, tal y como se detalla en apartados anteriores.

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



A

Movilidad sostenible y reducción de emisiones

Saba apuesta por la movilidad sostenible con la instalación de plazas de vehículo eléctrico a disposición de los clientes, tanto en carga convencional como en carga rápida, de gestión propia o de terceros.

En 2024 Saba mantiene acuerdos con empresas para albergar sus flotas de vehículos eléctricos, gracias a la red de cargadores instaladas en nuestros aparcamientos. La mayor disponibilidad de infraestructuras de carga también contribuye a que empresas de 'Car sharing' hayan ampliado su flota de vehículo eléctrico, en una clara apuesta por la progresiva sustitución de sus flotas de vehículos de combustión.

El Grupo sigue trabajando para habilitar espacios y plazas para otro tipo de vehículos eléctricos, como son bicicletas, motos y patinetes, tanto en los aparcamientos que explota como en las ofertas para la explotación de nuevos centros.

B

Vehículos de flota

Saba también promueve el reemplazo de los vehículos de flota propia por alternativas más eficientes, incluidos los vehículos eléctricos, siempre que esto sea posible. En España todos los nuevos vehículos de servicio son eléctricos y, en relación con el resto de los países del Grupo, se promueven acciones para fomentar la reducción de las emisiones de la flota.

C

Distribución de la última milla

El transporte de mercancías contribuye notablemente al tráfico, congestión y emisión de gases contaminantes en los núcleos urbanos. La descarbonización del sector de la logística pasa no sólo por la renovación y modernización de las flotas sino por la transformación de la distribución de la última milla. Consciente de ello, Saba continúa en su estrategia de convertir los aparcamientos en hubs de servicios: instalando estaciones de carga para bicicletas, scooters y triciclos utilizados para entregas de última milla.

Saba mantiene acuerdos con empresas de e-commerce para la instalación de nuevos lockers y la ampliación de los espacios destinados a la microdistribución en los aparcamientos.

3.3.3

Gestión de residuos¹

Saba gestiona en todos sus países los residuos peligrosos y no peligrosos de acuerdo con la ley vigente en cada jurisdicción. Las iniciativas implantadas en materia de residuos peligrosos y no peligrosos inciden tanto en una gestión más eficiente como, en la disminución de los residuos totales a tratar.

Las siguientes tablas muestran el detalle de los residuos peligrosos gestionados por país en 2024 y 2023:

RESIDUOS PELIGROSOS GESTIONADOS (kg)											
	CER 150202 Absorbentes	CER 130502 Lodos de separadores agua/sustancias	CER 160504 Aerosoles	CER 080317 Componentes y equipos desechados	CER 140602 Disolventes usados	CER 200121 Fluorescentes	CER 200133 Pilas y acumuladores	CER 080111 Pinturas, barnices, tintas y residuos adhesivos	CER 150110 Residuos químicos mezclados	Total	% Var
2024											
España	450	-	9	-	-	154	1.314	363	100	2.390	-48%
Italia	-	1.500	-	-	-	-	110	-	-	1.610	101%
Portugal	-	22.040	-	-	-	85	-	-	-	22.125	-31%
Chile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Reino Unido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alemania	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eslovaquia	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	0%
Republica Checa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	450	23.540	9	-	-	239	1.427	363	100	26.128	-30%
2023											
España	165	-	-	21	-	1.553	1.719	1.054	74	4.586	
Italia	-	800	-	-	-	-	-	-	-	800	
Portugal	-	32.091	-	-	-	-	-	-	-	32.091	
Chile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Reino Unido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Alemania	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Eslovaquia	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	
Republica Checa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	165	32.891	-	21	-	1.553	1.722	1.054	74	37.480	

¹ Indicadores: mayoritariamente, dato real de enero a septiembre y dato estimativo de octubre a diciembre

En el empeño de alcanzar el objetivo de 'Residuo Zero', Saba continúa trabajando con los proveedores encargados del mantenimiento y limpieza en la reducción, retirada y gestión de los residuos generados durante la actividad.

Las siguientes tablas muestran el detalle de los residuos no peligrosos gestionados por país en 2024 y 2023:

RESIDUOS NO PELIGROSOS GESTIONADOS (kg)						
	CER 200101 Papel y cartón	CER 200301 Residuos mezcla	CER 160103 Residuos de construcción y demolición	CER 200136 Residuos eléctricos y electrónicos	Total	% Var
2024						
España	23 170	6.736	275	1.839	32.020	-7%
Italia	-	1.500	-	-	-	-
Portugal	1.940	-	-	2.900	4.840	-10%
Chile	-	-	-	-	-	-
Reino Unido	-	-	-	-	-	-
Alemania	-	-	-	-	-	-
Eslovaquia	-	6.989	-	-	6.989	0%
Republica Checa	-	8.320	-	-	8.320	0%
	25.110	22.045	275	4 739	52.169	-5%
2023						
España	24.703	7.765	225	1.905	34.598	
Italia	-	-	-	-	-	
Portugal	3 300	1.963	-	90	5.353	
Chile	-	-	-	-	-	
Reino Unido	-	-	-	-	-	
Alemania	-	-	-	-	-	
Eslovaquia	-	6.989	-	-	6.989	
Republica Checa	-	8.320	-	-	8.320	
	27.703	24.936	225	1.995	54.859	



En línea con años anteriores continua la disminución generalizada del principal residuo no peligroso de los aparcamientos que es el papel o ticket desechado, disminuyendo un 9% respecto a 2023. El proceso de digitalización de Saba lleva a la implementación de nuevos sistemas de entrada y cobro en los aparcamientos con la consecuente disminución del número de tickets.



3.3.4

Puntos de recarga eléctrica

En relación con las plazas de recarga la siguiente tabla refleja los aspectos más significativos y su variación respecto al año anterior:

	Plazas	% Var	Tiempo de recarga	% Var	Kwh entregados	% Var	CO ₂	% Var
España	554	38%	240.360	34%	823.152	49%	597.120	49%
Portugal	84	-21%	97.603	0%	545.595	10%	396.309	10%
Italia	51	4%	32.718	182%	121.040	192%	87.803	192%
Chile	30	-14%	8.286	-58%	14.045	-68%	10.188	-68%
Alemania	4	-50%	2.738	11%	21.048	18%	15.223	17%
Reino Unido	7	17%	11.297	90%	49.499	17%	35.907	17%
	730	20%	393.002	24%	1.574.378	32%	1.142.550	32%

A nivel de Grupo Saba, el número de plazas con punto de recarga han incrementado un 20% respecto al año anterior, como reflejo de la apuesta del Grupo por la movilidad urbana sostenible, siendo especialmente significativo el aumento de plazas de recarga eléctrica en España. De forma similar se comportan el resto de los indicadores, tiempo de recarga, Kwh entregados y Co₂ evitado.

En el caso específico de Bamsa muestra la siguiente evolución positiva:

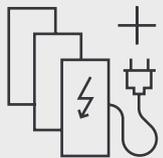
	Plazas	% Var	Tiempo de recarga	% Var	Kwh entregados	% Var	CO ₂	% Var
BAMSA	269	34%	111.554	34%	354.131	39%	256.889	34%

En el caso de Portugal, Chile y Alemania, la disminución de plazas corresponde a la finalización de contratos de aparcamientos o de obras de adecuación en los aparcamientos en el caso de Chile. En cualquier caso, en Portugal y Alemania el resto de las variables incrementan, reflejando el incremento del mercado de vehículo eléctrico.

En el caso de Italia, en 2024 se ha consolidado un año completo del acuerdo con una empresa del sector dedicada al reparto de última milla con vehículos eléctricos. Con ello se consolida el crecimiento del resto de indicadores adicionales al número de plazas.

El aumento de los kWh entregados contribuye al aumento de KgCO₂ evitados, superior en 32% respecto al año anterior, consecuencia del evidente y sostenido apoyo que Saba está ofreciendo al desarrollo del vehículo eléctrico en los entornos urbanos donde opera.

El cálculo de lo KgCO₂ evitados se calcula a partir de aplicar el ratio facilitado por el operador de electricidad en España para todos los países.



3.3.5

Protección a la biodiversidad

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



Información sobre cuestiones sociales

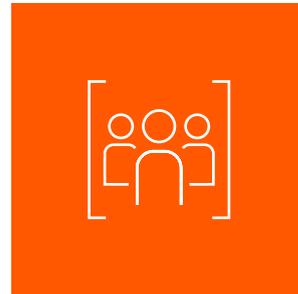
4





4.1 Personal

Saba es una empresa comprometida con los valores corporativos que sitúan en el centro a nuestro equipo humano, se crea valor a través de los profesionales que forman parte del equipo de saba y se contribuye estratégicamente a la innovación, la competitividad y la responsabilidad social del Grupo. Ofrecer un ambiente de trabajo equilibrado, saludable a la vez que profesional y sanamente competitivo contribuyen a alcanzar la excelencia como compañía. El compromiso de Saba con la sociedad se materializa principalmente a través del impulso de programas que promuevan iniciativas de progreso social y atención a los colectivos más necesitados.



4.1.1 Política de Saba

Uno de los principales compromisos empresariales del Grupo Saba es crear valor de forma sostenible y afrontar los retos y oportunidades que surgen en nuestro entorno, revisando en todo momento las circunstancias, necesidades y expectativas de nuestro entorno (sociedad - clientes - empleados). La estrategia frente a los empleados se basa en una comunicación transparente, un diálogo continuo, y por supuesto una mirada transversal que permita ser consciente en todo momento de las necesidades e intereses de los equipos; esta predisposición permite construir políticas adecuadas. Las pautas y criterios de actuación en políticas escritas, globales y específicas, tales como la Política de Igualdad, o el Código de Ético, se encuentran alineadas con los criterios de responsabilidad social corporativa del Grupo.

El modelo organizativo ha sido diseñado para cumplir con los objetivos de eficiencia operativa, innovación constante y crecimiento, todo ello bajo la premisa de “Piensa globalmente y actúa localmente”, consecuencia de la naturaleza del negocio y la dispersión geográfica que caracteriza al Grupo Saba.

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

Saba continúa generando políticas que aseguren el compromiso del equipo y potencien el desempeño de sus empleadas y empleados, acompañando su proceso de transformación con diferentes iniciativas estratégicas en el ámbito de la gestión de personas, como son:

- **Fomentando una constante presencia de la cultura corporativa en todos los ámbitos de la empresa**, los ejes principales de nuestra cultura son la colaboración y el emprendimiento, que gira en torno al conjunto de valores corporativos y que generan unos rasgos de identidad diferenciadores.
- **Evolución del modelo de relación con las empleadas/os**: impulsando un modelo más cercano y potenciando el emprendimiento, el empoderamiento y la responsabilidad de cada profesional. A la vez, favoreciendo el desarrollo profesional y del talento, basado en el conocimiento y el establecimiento de un modelo de liderazgo que posibilite la consecución de los retos de futuro.
- **Promoviendo nuevos modelos de trabajo colaborativo**, formando equipos multidisciplinares que comparten objetivos y retos, que trabajan con autonomía y capacidad de ejecución en el propósito de mejorar la calidad, la productividad, la eficiencia y el compromiso.
- **Adaptando las estructuras organizativas** de forma que faciliten la transformación y adaptación organizativa.
- **Velando en todo momento por la seguridad y salud laboral** de las personas y las relaciones laborales.

4.1.2

Gestión y desempeño social

4.1.2.1 Empleo

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

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



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

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	457	268	725	513	279	792
Italia	156	40	196	161	38	199
Chile	280	232	512	268	212	480
Portugal	86	42	128	86	43	129
Reino Unido	293	82	375	356	89	445
Alemania	58	12	70	56	11	67
Eslovaquia	17	3	20	21	3	24
Republica Checa	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 de empleados y empleadas a 31 de diciembre de 2024 es de 2.065, un 5% inferior al año anterior. La disminución en el número de personas se explica, principalmente, por la finalización de contratos de explotación de aparcamientos.

En relación a la distribución de género, se aprecia una mejora en el camino hacia la paridad pasando de 31,6% a 33,4% de mujeres sobre el total de la plantilla, en línea al compromiso del grupo con la igualdad de oportunidades y la diversidad de talentos.

En el caso específico de Bamsa, la plantilla a 31 de diciembre de 2024 asciende a 130 personas, 90 hombres y 40 mujeres. En 2023 la plantilla ascendía a 139, 102 hombres y 37 mujeres. Siguiendo la misma tendencia del grupo, se aprecia también una mejora en el camino hacia la paridad pasando de 26,6% a 30,8% de mujeres sobre el total de la plantilla.

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

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	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 distribución de la pirámide de población se concentra principalmente en las franjas de 30 a 54 años, fruto de la estabilidad de empleo en el Grupo.

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

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Cargos directivos	6	3	9	6	3	9
Mandos intermedios	70	42	112	74	40	114
Resto de plantilla	1.299	645	1.944	1.409	644	2.053
Total	1.375	690	2.065	1.489	687	2.176

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

En relación a la distribución de género por categoría profesional, si bien se mantiene la ponderación entre hombres y mujeres, cabe destacar el incremento en mandos intermedios producido por promociones e incorporaciones de mujeres.

4.1.2.1.1

Personal por tipo de contrato

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

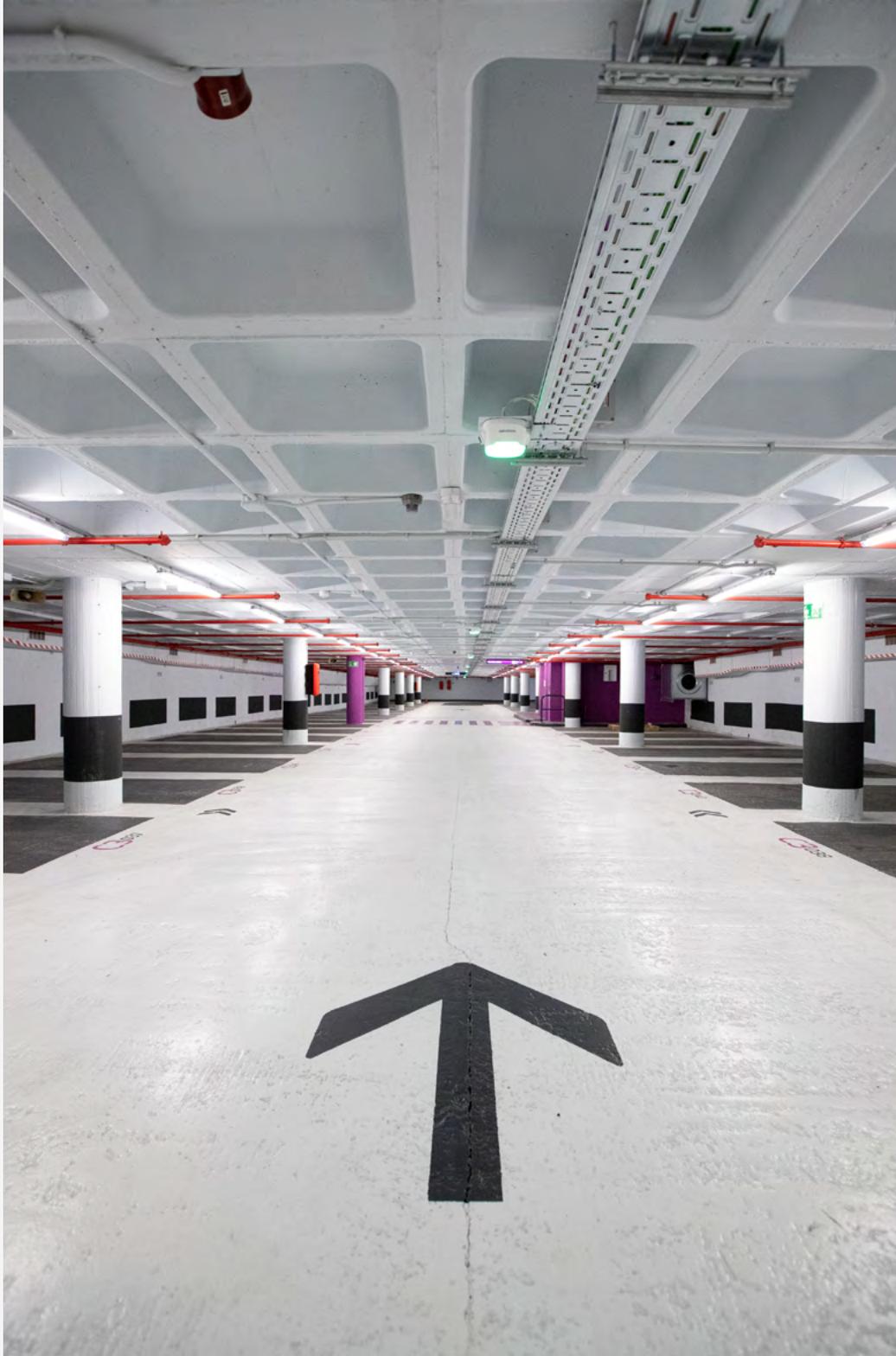
	2024	2023	Variación
Contrato Fijo	1.916	1.951	(35)
Contrato temporal	149	225	(76)
Total	2.065	2.176	(111)

El Grupo mantiene un significativo porcentaje de personal con contrato fijo, tratando de ofrecer empleo estable y de calidad.

Al cierre del ejercicio 2024 la plantilla con contrato fijo supone un 93% del total, 90% en 2023.

En el caso específico de Bamsa, La distribución de la plantilla por tipología de contrato a cierre del ejercicio es la siguiente:

	2024	2023	Variación
Contrato Fijo	116	95	21
Contrato temporal	14	44	(30)
Total	130	139	(9)



En este caso, se produce un significativo incremento de la proporción del personal con contrato fijo, 89% en 2024 respecto a 68% en 2023, tratando de ofrecer empleo estable y de calidad, en consistencia con las directrices del Grupo Saba.

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

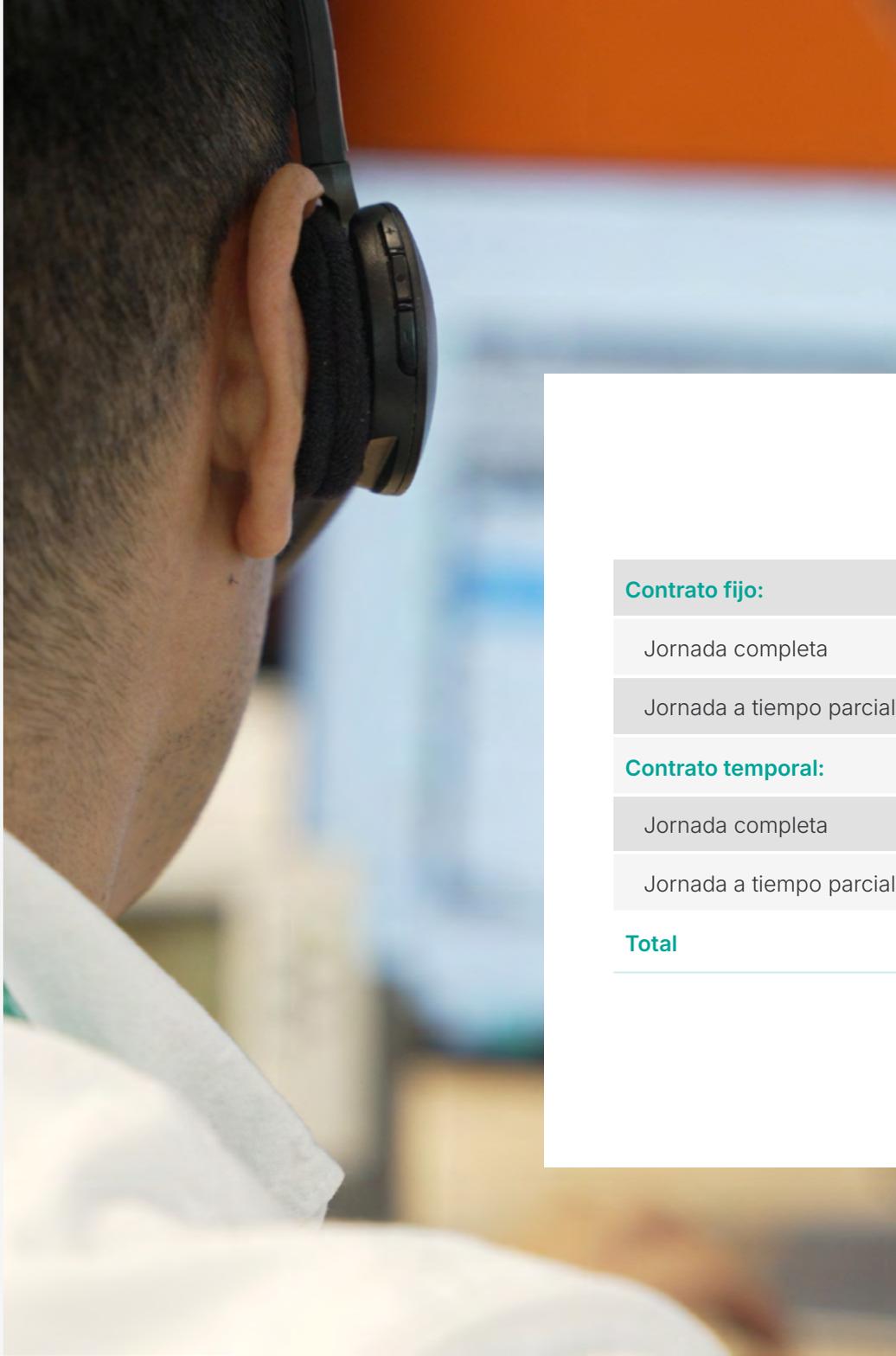
	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato fijo:	1.171	553	1.724	1.151	502	1.654
Jornada completa	971	447	1.418	1.022	416	1.438
Jornada a tiempo parcial	200	106	306	129	87	216
Contrato temporal:	115	50	165	151	76	227
Jornada completa	87	40	127	108	56	164
Jornada a tiempo parcial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

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

En términos generales se mantienen los porcentajes de distribución por género, tipo de jornada y contrato, cabe destacar la disminución de la representatividad del género femenino en los contratos temporales tanto a jornada completa como jornada parcial.

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

	2024					2023				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
Contrato fijo:	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 tiempo parcial	82	83	58	83	306	51	52	48	65	216
Contrato 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 tiempo parcial	18	11	2	6	37	30	21	4	8	63
Total	302	587	510	491	1.889	275	598	530	477	1.881



El mayor porcentaje de la plantilla del Grupo tiene un contrato fijo a jornada completa y se sitúa en la franja de edad superior a 30 años, hecho que contribuye a confirmar que Saba trata de alcanzar un modelo de estabilidad laboral. Con relación a los contratos temporales, el perfil es personal con menor edad.

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

	2024				2023			
	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	Total	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	Total
Contrato fijo:	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 tiempo parcial	0	7	299	306	0	0	215	216
Contrato temporal:	0	0	165	165	0	0	227	227
Jornada completa	0	0	127	127	0	0	164	164
Jornada a tiempo parcial	0	0	37	37	0	0	63	63
Total	9	587	1.770	1.889	9	113	1.758	1.881

A efectos de facilitar a terceros una visión homogénea de las magnitudes e impactos de la actividad en el ámbito de personal, se incorporan cuadros con datos de plantilla a final del ejercicio y de promedio anual de contratos.

4.1.2.1.2 Número de despidos

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

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	4	0	4	1	0	1
Resto de plantilla	107	33	140	62	29	91
Total	111	33	144	63	29	92

En 2024 y 2023 las desvinculaciones por despido se han producido principalmente por motivos objetivos tipificados en la ley aplicable. En el caso de Geever, la sociedad se encuentra inactiva, habiéndose materializado en 2024 un expediente de despido colectivo que ha afectado a 38 personas.

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

	2024					2023				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	2	1	1	4	0	0	0	1	1
Resto de plantilla	69	48	20	3	140	37	25	19	10	91
Total	69	50	21	4	144	37	25	19	11	92



Las desvinculaciones del año 2024, tal y como sucedió en el año 2023, se centran en el personal Resto de plantilla.



4.1.2.1.3 Remuneraciones medias

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

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Cargos directivos	289.012	192.834	256.953	280.201	187.608	249.337
Mandos intermedios	103.172	82.947	95.588	99.434	80.724	92.869
Resto 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 cálculo de la retribución media incluye todos los conceptos de retribución existentes en la organización (retribución fija, retribución variable y beneficios sociales) según condiciones acordadas por contrato.

En cuanto a remuneraciones medias no se produce variación significativa, más allá del impacto de la inflación, en la remuneración media respecto al año anterior.

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

	2024					2023				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	Total
Cargos directivos	0	0	301.897	251.334	256.953	0	0	199.973	263.440	249.337
Mandos intermedios	0	61.096	96.561	115.924	95.588	96.280	58.867	97.103	116.077	92.869
Resto 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 Brecha salarial

La práctica general de remuneraciones del Grupo Saba es de imparcialidad en cuanto al género, al reflejar una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor, y no instaurar diferencia o discriminación alguna por razón de género. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada persona trabajadora, velando por la equidad interna y la competitividad externa, así como por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El modelo de organizativo de Saba define unos puestos de trabajo a los que se les asigna un nivel, sobre los cuales se define los diferentes elementos de la compensación. Cada uno de estos puestos/niveles tiene determinado un único valor teórico en función de diferentes factores, como el nivel de responsabilidad, la complejidad de la función, el impacto en resultados, etc.

Hay tres elementos fundamentales que explican esta brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en Saba. En primer lugar, al ser Saba una empresa con más de 55 años de historia tiene un peso relevante todavía la tardía incorporación de la mujer al mundo laboral en la empresa. El segundo elemento resulta consecuencia de las necesidades de conciliación familiar/profesional, en la mayoría de los casos, recae sobre las mujeres, por lo que la contratación a tiempo parcial es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Finalmente, todavía es mayor la presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad, como consecuencia de la antigüedad de Saba.

La brecha salarial, entendida como la diferencia salarial existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como porcentaje diferencial respecto al salario masculino, se sitúa de forma consolidada en las empresas de Saba para el año 2024 en un 9,4% (7,5% en 2023).

A nivel de país el detalle sería el siguiente:

	2024	2023
España	1,2%	-0,7%
Italia	-6,8%	-6,2%
Portugal	-21,0%	-13,3%
Chile	0,0%	0,7%
Reino Unido	-0,5%	-3,3%
Alemania	3,0%	4,6%
Eslovaquia	-21,0%	3,6%
Chequia	-67,9%	-0,7%
Andorra	-34,9%	-24,9%
Total	9,4%	7,5%

En el caso de Bamsa, la brecha salarial se sitúa en -6,2% (-9,3% en 2023), lo que supone que la diferencia salarial existente es favorable a las mujeres en dicho porcentaje.



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

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

	2024					
	Hombres			Mujeres		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	15.876	15.876	1,00	15.876	15.876	1,00
Italia	19.485	-	-	19.485	-	-
Portugal	11.939	11.480	1,04	11.939	11.480	1,04
Chile	7.508	7.350	1,02	7.508	7.350	1,02
Reino Unido	28.105	28.105	1,00	28.105	28.105	1,00
Alemania	25.793	25.912	1,00	25.793	25.912	1,00
Eslovaquia	9.152	9.000	1,02	9.152	9.000	1,02
Chequia	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					
	Hombres			Mujeres		
	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	15.120	15.120	1,00	15.120	15.120	1,00
Italia¹	21.818	-	-	21.818	-	-
Portugal	11.200	10.640	1,05	11.200	10.640	1,05
Chile	7.782	7.604	1,02	7.782	7.604	1,02
Reino Unido	24.917	24.918	1,00	24.917	24.918	1,00
Alemania	25.056	25.056	1,00	25.056	25.056	1,00
Eslovaquia	15.064	8.400	1,79	15.064	8.400	1,79
Chequia	11.209	8.657	1,29	11.209	8.657	1,29
Andorra	16.800	15.434	1,09	16.800	15.434	1,09

¹ En 2023 se excluye personal correspondiente al personal de un nuevo contrato de aparcamiento en Italia iniciado en el último trimestre con condiciones anteriores específicas.

A efectos de los datos anteriores, se entiende como Salario inicial, el salario anual bruto inferior de la categoría más baja que el Grupo ofrece en cada uno de los países; como Salario mínimo local, el salario mínimo legal establecido, adecuando importes anuales según entrada en vigor y tipos de cambio de moneda local a euros. En ambos casos no existen diferencias en lo que respecta a la retribución de ambos géneros.





4.1.2.1.6

Remuneración media de los consejeros y consejeras

Tanto en el ejercicio 2024 como en 2023 la retribución percibida por la totalidad de los miembros del Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A., en su condición de consejeros y consejeras, es idéntica para cada uno de ellos y ellas y sin distinción de género, todo ello sin perjuicio de la retribución adicional que perciban por la dedicación que se presta a la Sociedad.

Las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. durante los años 2024 y 2023, detalladas por sexo, incluyendo, en su caso, las obligaciones contraídas en materia de previsión social son las que se detallan a continuación:

	2024		2023	
	Personas medias	Remuneración (miles euros)	Personas medias	Remuneración (miles euros)
Hombre	9,1	1.501	11,0	1.580
Mujer	3,5	140	4,0	160
Total	12,6	1.641	15,0	1.1740

Los miembros de consejos de administración del resto de sociedades del Grupo Saba no perciben retribución alguna en su condición de consejeros y consejeras.

4.1.2.1.7

Implantación de medidas de desconexión laboral

Saba, como Grupo cuya actividad principal es la gestión de aparcamientos que prestan un servicio público durante 24 horas los 365 días del año, dispone de diferentes iniciativas en determinados países para regular la organización del trabajo. En aquellos países en los que es requerido, Saba dispone de calendarios anuales regulados y comunicados a todo su personal en los que se fijan los horarios de entrada/salida con las medidas de flexibilidad laboral específicas en cada caso, con objeto de favorecer la conciliación profesional y familiar.

Una de las medidas a establecer dentro del proceso de transformación y de organización del trabajo del Grupo es la elaboración de una política de desconexión laboral y digital común a todos los territorios con el objetivo de garantizar y respetar el tiempo de descanso, permisos, vacaciones y la intimidad del personal del Grupo Saba. Se pretende limitar la intromisión de las herramientas digitales en la esfera personal de las personas trabajadoras de la compañía.



4.1.2.1.8

Personal con discapacidad

En el 2024, el número de personas con discapacidad en Saba es de 77 personas, (62 personas en 2023), suponiendo el 3,7% (2,8% en 2023) sobre la plantilla total de Saba. Se entiende personal con discapacidad aquella persona con discapacidad según la normativa vigente en cada país.

Las sociedades del Grupo Saba toman en consideración las obligaciones legales existentes respecto a emplear un número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, en función de los requerimientos de cada uno de los países en los que existe esta obligación normativa.

Aquellas personas trabajadoras con algún tipo de limitación funcional en España, Portugal, Reino Unido, Alemania y Andorra son evaluadas por el ente correspondiente con objeto de valorar el impacto de su limitación funcional en la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo; en el caso de Chile se ofrece un acompañamiento inicial de tres meses para facilitar su adaptación al puesto. Con ello, se realizan las oportunas adaptaciones en el puesto de trabajo y/o se identifican aquellas tareas y funciones que no puede llevar a cabo.

	2024		2023	
	Total	%sobre total plantilla	Total	%sobre total plantilla
España	32	4,4%	28	3,5%
Italia	14	7,1%	11	5,5%
Portugal	4	0,8%	3	0,6%
Chile	5	3,9%	4	3,1%
Reino Unido	14	3,7%	9	2,0%
Alemania	7	10,0%	6	9,0%
Slovakia	1	5,0%	1	4,2%
Chequia	0	0,0%	0	0,0%
Andorra	0	0,0%	0	0,0%
Total	77	3,7%	62	2,8%

En el caso de Bamsa, el número de personas con discapacidad es de 9 personas (7 personas en 2023), un 6,9% de la plantilla total de Bamsa (5,0% en 2023).

4.1.2.2 Organización del trabajo

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

4.1.2.2.1

Organización del tiempo del trabajo

Una propuesta de organización del tiempo de trabajo debe contener elementos que aseguren aspectos relevantes para el personal como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el entorno de trabajo, en el sentido de ofrecer posibilidades de desarrollo y promoción interna a las personas trabajadoras; ofrecer retos y un entorno de trabajo estable que facilite el desarrollo y el compartir la toma de decisiones a todos los niveles de acuerdo con el perfil de responsabilidad.

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



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

Durante el 2024 y el 2023 el Grupo ha mantenido el modelo de trabajo híbrido iniciado en el año 2020, combinando el teletrabajo con el trabajo presencial en las oficinas, y adaptándose a las necesidades de la pandemia en cada momento y territorio. En paralelo Saba está ultimando un modelo “SmartWork” de futuro, aprovechando las buenas prácticas identificadas durante este último tiempo, global para todo el Grupo y adaptado a las necesidades y legislación de cada país.

4.1.2.2.2 Número de horas de absentismo

El número de horas de absentismo acumuladas durante el ejercicio 2024 ha sido de 221.450 horas (205.650 horas en 2023), lo que supone que ha habido un aumento del 6,5% respecto al 2023. La distribución por tipología de absentismo:



El cálculo del absentismo laboral se ha realizado tomando en consideración toda aquella ausencia del puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo, así como teniendo en cuenta las distintas situaciones legislativas de los diversos países y agrupándolas según las dimensiones de enfermedad común, ausencias no justificadas, visitas médicas y permisos retribuidos.

4.1.2.2.3

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

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

Todas las medidas son establecidas por el Grupo sin distinción de género, primando las mismas oportunidades en cualquier ámbito laboral (retribución, formación, promoción, desarrollo, prevención de riesgos laborales, etc.). Cabe destacar que para aquellos puestos que lo permiten, está instaurada una flexibilidad de entrada y salida del trabajo; están previstos permisos para necesidades familiares según la normativa aplicable en cada uno de los países, y se facilita el trabajo en jornada intensiva para las personas trabajadoras de Saba durante los periodos vacacionales escolares en el calendario laboral de determinados países.

Este tipo de medidas favorecen el compromiso y la motivación y reducen el absentismo, favoreciendo la salud del personal.

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

	2024	2023
Nº de empleados que han tenido derecho a permisos parentales	41	40
Nº de empleados que se han acogido al permisos parental	41	40
Nº de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental	25	29
Nº de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despus de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses despues de regresar al trabajo	25	27
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	61,0	72,5

La tasa de regreso al trabajo y retención de personas trabajadoras se calcula mediante la división del personal reincorporado durante el año entre el personal con derecho a permiso parental.

4.1.2.3 Seguridad y Salud

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

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



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

El detalle de accidentes laborales ocurridos por género y país es el siguiente:

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	4	3	7	7	3	10
Italia	3	-	3	3	-	3
Portugal	1	-	1	1	-	1
Chile	7	2	9	3	3	6
Reino Unido	8	-	8	4	-	4
Alemania	1	-	1	-	-	-
Eslovaquia	-	-	-	-	-	-
Chequia	-	-	-	-	-	-
Andorra	-	-	-	-	-	-
Total	24	5	29	18	6	24

En el caso específico de Bamsa el detalle es el siguiente:

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Bamsa	1	1	2	-	1	1

En el cómputo de accidentes se incorporan todos los accidentes habidos con baja, sea en misión o en el centro de trabajo, sin incorporar aquellos accidentes considerados recaídas.

Hay un aumento claro en los accidentes laborales dentro del género masculino. Si se hace una revisión más exhaustiva, el aumento proviene de Chile y Reino Unido.

En relación con los índices de frecuencia y gravedad, los resultados son los siguientes:

	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia	8,77	3,91	7,23	7,07	5,32	6,54
Índice de gravedad	0,15	0,11	0,13	0,15	0,06	0,12

El índice de frecuencia corresponde al número de accidentes por cada hora trabajada multiplicado por 1.000.000. En relación con los accidentes, se incorporan únicamente los accidentes ocurridos en el centro de trabajo con baja, así como jornadas perdidas de recaídas o de accidentes ocurridos en años anteriores pero que la baja médica continúa en el año siguiente.

El índice de gravedad corresponde al número de jornadas perdidas por accidentes por cada 1.000 horas trabajadas.

Ni en 2024 ni en 2023 ha habido enfermedades profesionales entre las personas trabajadoras.

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

Adicionalmente, Saba ha establecido procesos de revisión de auditoría de cumplimiento de requisitos legales, enmarcados en los procesos de obtención de certificaciones ISO. En este sentido, SABA dispone de las certificaciones¹ ISO9001:2015 Calidad, ISO 14001:2015 Medioambiente, e ISO 45001:2018 Seguridad y Salud.

Cada uno de los estándares ISO certificados contribuye al compromiso de SABA de reducir al mínimo el riesgo de que el personal sufra daños en el desarrollo de su trabajo en los aparcamientos.

Adicionalmente, determinados aparcamientos están dotados de unidades de desfibriladores externas semiautomáticas (DESA), de forma que se pueda asistir a una persona trabajadora en parada de forma autónoma y avisar a los servicios de socorro, habiendo impartido la formación adecuada al personal del aparcamiento. Relaciones Sociales.

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

¹ Ver Anexo Detalle de certificaciones ISO por país y sociedad

Con carácter general, en España el sistema de relaciones laborales establece diferentes tipos de representación laboral en las empresas: la representación sindical a través de comités de empresa o bien a través de delegados y delegadas de Personal. Los convenios colectivos recogen diferentes canales de comunicación con los representantes, a través de comisiones para tratar diferentes y múltiples aspectos de interés general y específico.

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

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

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

	2024	2023
España	100%	100%
Italia	100%	100%
Chile	53%	46%
Portugal	100%	100%

En el caso de Bamsa, todo el personal se encuentra cubierto por acuerdos de negociación colectiva. En el caso de Reino Unido, Alemania, Eslovaquia, República Checa y Andorra no hay acuerdos de negociación colectiva.

A continuación, se muestra el detalle de comités de salud y seguridad conjuntos y porcentaje de personal representados por país:

	2024				2023			
	Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total	Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total
España	3	725	463	64%	3	792	500	63%
Italia	22	196	197	101%	22	199	199	100%
Chile	5	512	288	56%	4	480	480	100%
Portugal	-	128	-	0%	0	129	0	0%
Reino Unido	1	375	374	100%	1	445	445	100%
Alemania	-	70	-	0%	0	67	0	0%
Eslovaquia	-	20	-	0%	0	24	0	0%
Chequia	-	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 caso de Bamsa el detalle es el siguiente:

	2024				2023			
	Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total	Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total
Bamsa	1	130	130	100%	1	139	139	100%

4.1.2.4 Formación y desarrollo

En Saba la formación funciona como mecanismo para la ampliación de conocimientos, habilidades y destrezas y favorece la integración, motivación y satisfacción de las personas trabajadoras, permitiendo una mejora continua en las formas de trabajar y una adaptación constante y necesaria a las nuevas tecnologías y herramientas de trabajo. Con ello se persigue que el personal potencie sus capacidades y habilidades laborales, generando un beneficio tanto individual como colectivo que ayuda al crecimiento de Saba. Se plantea la formación como un método para hacer frente a los retos del sector y la sociedad, a los avances tecnológicos y a la necesidad de excelencia o mejora continua. Con el objetivo de establecer un equilibrio entre las aptitudes y las exigencias de su puesto de trabajo, la formación continua crea sinergias entre el conocimiento adquirido con la experiencia y las nuevas estrategias aplicables al puesto de trabajo.

En esta línea Saba apuesta por la formación como un medio para conseguir sus objetivos de Grupo y como una inversión de éxito a largo plazo, ofreciendo acciones formativas orientadas y adaptadas a los diferentes perfiles profesionales.

Dentro de sus planes de formación Saba busca dar respuesta a las necesidades de desarrollo personal y profesional de todo su personal.

A continuación, se especifican aquellos objetivos clave de los planes de formación:

Aportar y garantizar la adquisición de nuevos conocimientos y aptitudes que permita el desarrollo y favorezca la polivalencia de las personas trabajadoras que forman la empresa.

Detectar las necesidades de formación y las carencias del personal en sus puestos de trabajo.

Aumentar el rendimiento global de Saba.

Permitir la realización de cambios de estructura en la organización (puestos de nueva creación, promociones, etc.).

Asegurar el compromiso de las personas trabajadoras a partir del crecimiento formativo/profesional, potenciando el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Facilitar la identificación y la integración a la cultura, los valores y los objetivos corporativos.

Optimizar las formas de trabajar, de colaboración y de relación entre las diferentes áreas del Grupo.

Incrementar la sensación de satisfacción y bienestar personal que permita asegurar la fidelización del talento en el Grupo.

Garantizar que las personas que forman parte de la organización sean eficientes y productivas.

Promover el uso de las tecnologías y adaptarse a la transformación digital.

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



Durante 2024 se ha incrementado las horas de formación un 2% respecto al año anterior.



4.1.2.5 Igualdad

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

Este compromiso se articula a través del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestras políticas de personas.

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

Cabe mencionar que todas las medidas e iniciativas en materia de igualdad, diversidad y corresponsabilidad adoptadas en Saba buscan fomentar una cultura de igualdad y corresponsabilidad dentro de la organización, siendo esencial la formación para ir más allá del simple cumplimiento de la ley y facilitando su integración en todos los aspectos de nuestra vida, adoptando actitudes positivas hacia la igualdad de género, el respeto a la diversidad y el fomento de la corresponsabilidad.

El compromiso de Saba con la igualdad se fundamenta en los siguientes ejes vertebradores:



Asimismo, el Grupo Saba cuenta con un referente de Igualdad, una persona que, gracias a su conocimiento experto en materia de igualdad, actúa como garante de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro del espacio de trabajo. Esta figura se encarga de impulsar, promover, implementar, coordinar y evaluar los planes y medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el caso específico de España, se han formalizado en las figuras de los Agentes de Igualdad. Actualmente existe un agente de igualdad para Saba Infraestructuras, Saba Aparcamientos y Aparcamiento Gran Bulevar y otro para Bamsa.

En el caso de España, Saba cuenta con dos Planes de Igualdad, uno integrado por Saba Infraestructuras, Saba Aparcamientos y Aparcamiento Gran Bulevar y otro exclusivamente por Bamsa. Adicionalmente se constituyeron sendas comisiones integradas por representantes de la empresa y de la parte social para el seguimiento, evaluación y revisión periódica de los respectivos planes de igualdad.

Los planes de igualdad recogen un plan de acciones positivas a llevar a cabo agrupadas en las siguientes áreas de intervención: cultura de empresa, comunicación y sensibilización; selección; infrarrepresentación femenina; formación; promoción profesional; clasificación profesional; conciliación y corresponsabilidad en los derechos de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones y auditoría retributiva; prevención del acoso sexual y por razón de sexo; comunicación inclusiva y no sexista; apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y, por último, salud laboral.

Durante este año se han priorizado aquellas relacionadas con la cultura de empresa, comunicación y sensibilización como las campañas de sensibilización en el Día Internacional de la Mujer Trabajadora y contra la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; en el área de selección se garantiza la redacción de las ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y se ha consolidado la selección de personal a través de curriculum ciego; en cuanto a formación, el Comité de Dirección ha recibido formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades; y en cuanto a prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se han formalizado protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

En Saba se procura ofrecer un entorno inclusivo e integrador, donde se promueva la empleabilidad a todos los colectivos de la sociedad. En relación con las personas trans y LGTBIQ+, Saba persigue

constituir un entorno que asegure la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantice los derechos de las personas LGTBIQ+. En concreto, en España, acorde con Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ se han constituido la Comisión sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ para Saba Infraestructuras, Saba Aparcamientos y Gran Bulevar y Comisión sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ para Bamsa.

El compromiso de Saba con el derecho a que se respete la dignidad de las personas y en especial de las mujeres es incuestionable. Del mismo modo todas las personas tienen el derecho a trabajar en un entorno en el que se respeten los derechos y un trato respetuoso, ya se trate de personas trabajadoras, clientes, proveedores, así como colaboradores externos. En este sentido, los protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo mencionados anteriormente, definen el marco de actuación ante esta tipología de situaciones con la finalidad de prevenir, identificar y manejar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en entorno laboral, además de proteger los derechos de las personas afectadas. Para ello el protocolo detalla los pasos a seguir cuando se presenta una denuncia, asegurando un entorno seguro y de respeto para todos. Saba considera que es un recurso fundamental para garantizar un ambiente respetuoso y seguro para todas las personas, respondiendo de manera efectiva a cualquier comportamiento inadecuado.





Actualmente, Saba dispone de los siguientes protocolos formalizados:

- **En España**, se ha negociado y acordado en las comisiones correspondientes dos protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, uno de ellos de aplicación para las personas trabajadores de Bamsa y el otro para todo el personal de Saba Infraestructuras, Saba Aparcamientos y Aparcamiento Gran Bulevar.
- **En Chile**, Saba dispone del *Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo* alineado con la ley de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo (Ley Karin), que garantiza a su personal un ambiente laboral digno, de mutuo respeto, libre de violencia y con perspectiva de género y a terceros ajenos a la empresa, un procedimiento de investigación de casos de acoso sexual y laboral y de violencia ejercida por terceros ajenos a la empresa, y un procedimiento de prevención del acoso sexual y laboral y de la violencia ejercida por terceros ajenos a la empresa.



4.1.2.6 Accesibilidad

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

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

- 1 **Plazas de aparcamiento con las dimensiones adecuadas y dispuestas, cuando es posible, en el punto más cercano a los accesos peatonales con ascensor.**
- 2 **Servicios higiénicos con dimensiones suficientes para garantizar su accesibilidad, además de barras de apoyo y disposición de los diferentes elementos de forma que se facilite su uso: altura y disposición de los mecanismos adecuada, accionamiento sencillo, adaptado y practicable, además de una señalización correcta.**
- 3 **Puntos de gestión del cobro diseñados para garantizar su accesibilidad.**
- 4 **Puntos de llamada con un sistema intercomunicador mediante mecanismo accesible, con rótulo indicativo de su función.**

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

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



4.2 Relaciones con Clientes y Consumidores

Saba sigue trabajando en optimizar la Experiencia del Cliente de Saba, desde los diferentes ámbitos - mejorando la oferta digital de Saba, fortaleciendo la relación y la comunicación con los clientes y monitorizando su grado de satisfacción con nuestro servicio.



4.2.1 Centro de Atención y Control (CAC)

Saba es un grupo de referencia en la atención al cliente, con una auténtica vocación Customer Centric. En este sentido, nuestro Centro de Atención y Control (CAC) responde de forma transversal a este posicionamiento de la compañía. El CAC tiene como objetivo prioritario el nivel de la atención al cliente, actuando no sólo como un centro de gestión en remoto, sino como un verdadero Customer Care con el principal objetivo de ayudar a que los clientes tengan una experiencia excelente en el uso de nuestros servicios.

En Italia, Saba ha mantenido los volúmenes y el perímetro en cuanto a la actividad del CAC. En el caso de Portugal, ha habido una disminución a la baja de los aparcamientos conectados, por variación en el perímetro.

En su labor de gestión en remoto de los aparcamientos de España, Italia y Portugal, el CAC atendió 2.334.798 llamadas de interfonía en 2024, un 2% superior a 2023. El número de llamadas atendidas representa una media de unas 6.379 llamadas diarias solucionando todo tipo de incidencias y operando en remoto, veinticuatro horas, siete días a la semana, 365 días al año.

Adicionalmente, el CAC atendió en España 27.992 solicitudes (19.898 solicitudes en 2023) relativas a gestión de productos vía mail.

En 2024, continuamos transformando nuestro Servicio de Atención al Cliente (SAC) en España mediante el proyecto Customer Success. Gracias a la implementación de un aplicativo CRM con software Omnicanal el equipo dispone de una única entrada de los requerimientos de los clientes, y ha iniciado la línea de recopilación de opiniones de nuestros clientes (Customer Voice) para enriquecer nuestra propuesta de valor.

Aprovechando esta implementación, hemos formado a nuestro equipo del SAC en "Atención al cliente con tecnología y humanidad", subrayando la empatía como pilar esencial para una experiencia excepcional.

A partir de la experiencia en España, se valorará la extensión del software al resto de países.

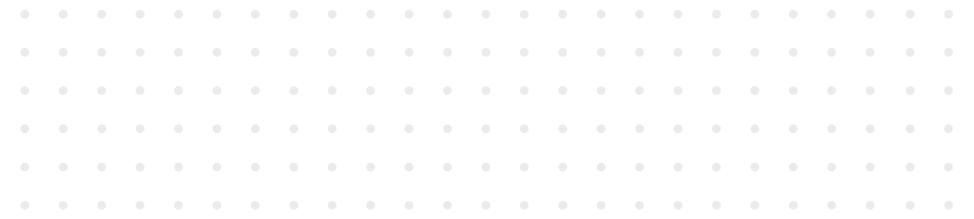
Además, seguimos trabajando a través del comité Customer Care, consolidado en 2024 y formado por las áreas de Operaciones, Marketing, Comercial la optimización del Customer Journey. Este enfoque colaborativo fomenta un ciclo de mejora continua, asegurando que cada interacción contribuya a aumentar la satisfacción y fidelización de nuestros clientes.

Durante 2024 Saba ha recibido un total de 245.401 solicitudes de clientes, 18% superior a 2023, a través de sus distintos canales de comunicación en España, Italia, Portugal, Chile y Reino Unido. La categoría más significativa corresponde a la actividad comercial y atención al cliente, suponiendo 210.555 solicitudes (179.506 solicitudes en 2023). La actividad ha aumentado debido al incremento de la actividad comercial, especialmente el comercio electrónico.

Adicionalmente, correspondientes a quejas y reclamaciones se han registrado 6.854 solicitudes (8.068 solicitudes en 2023), todas ellas resueltas.



6.854 solicitudes resueltas
en 2024



4.2.2

Mejora continua de la oferta digital

En el 2024 Saba ha actualizado su web con nueva tecnología, basada en una innovadora plataforma tecnológica corporativa, que permite mejorar significativamente la experiencia de cliente además de suponer una importante base para el futuro.

Cabe destacar que en octubre de 2024 en España y Portugal han alcanzado récords en el volumen de negocio digital.

En España destaca además el fuerte crecimiento de venta online de abonos, gracias a la optimización del proceso de compra.

Adicionalmente, la implementación de los primeros "Quick Wins" definidos en las auditorias de SEO internacionales se traduce en una constante mejora del posicionamiento orgánico en Italia, Portugal y Chile. Además, tras los buenos resultados alcanzados en términos de "leads generados" a través de la herramienta de mensajería pop-up instantánea, "OptinMonster" en España se procederá a su implementación también en Italia, Portugal y Chile.

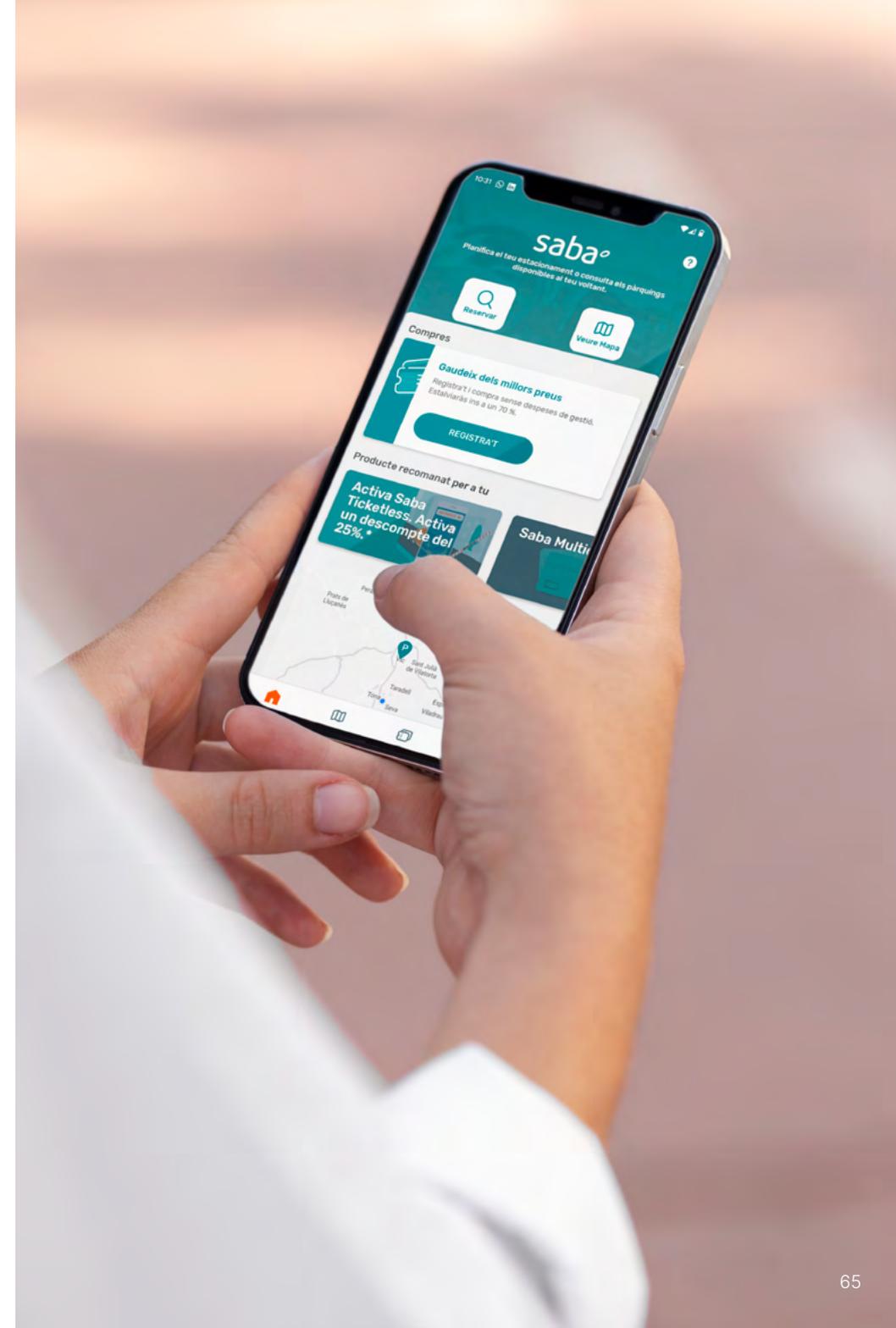
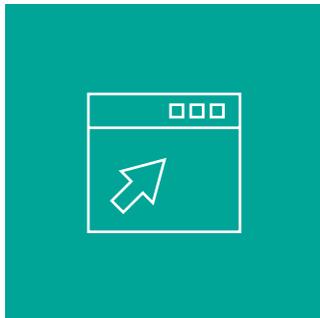
En España, Bamsa publica su nueva web que incluye contenidos institucionales y explicativos que ponen en valor la contribución de la empresa al ecosistema de la movilidad sostenible en Barcelona. (<https://www.bamsa.cat/>)

4.2.3

Apuesta por las redes sociales (RRSS)

Un año más, procuramos proveer a la comunidad de Saba de contenidos relevantes a través de nuestros canales propios de comunicación:

- En **redes sociales**, el LinkedIn de Saba continúa creciendo. Se consolida el perfil de Instagram con contenidos originales y de calidad, muy bien valorados por la audiencia, como demuestran el éxito de los sorteos con ratios de "engagement" elevados, y el crecimiento del número de seguidores (Mas de 5.500 a final del año). En Facebook se mantiene la gran comunidad de fans de Saba, una de las más grandes del sector en Europa (>18K) y aprovechamos el perfil en "X" para avisos de carácter operativo.
- El **blog "Wikidriver"** sigue gustando a la audiencia, recupera el crecimiento en el tercer trimestre, y aporta un porcentaje de tráfico relevante a la web de ecommerce.
- El canal de **email Marketing** funciona activamente en los 4 países donde está implementado – España, Portugal, Italia y Chile –, enviando entre 1 y 3 Newsletters al mes, generando conversiones.



4.2.4 La Voz del cliente

Uno de los aspectos más importantes para Saba es conocer en cada momento el grado de satisfacción de nuestros clientes, considerándolo prioritario en nuestro avance de mejora continua y enfoque hacia el cliente.

Para ello, Saba lleva a cabo una serie de estudios en cada uno de los países, analiza los resultados de estos estudios desde distintas perspectivas y de forma conjunta con los equipos de operaciones. Como resultado de este proceso, se consolidan actuaciones y se implantan medidas de mejora siempre enfocadas hacia la mejora de la satisfacción de nuestros clientes.

Encuestas de satisfacción del cliente:

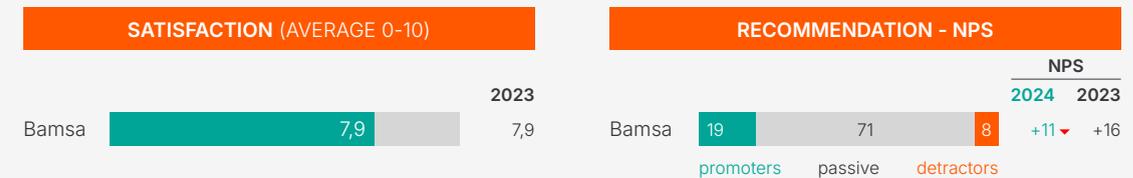
En 2024 se ha continuado con las encuestas de satisfacción presenciales realizadas en España, Italia, Portugal y Chile.

Los resultados de las encuestas de satisfacción son los siguientes:

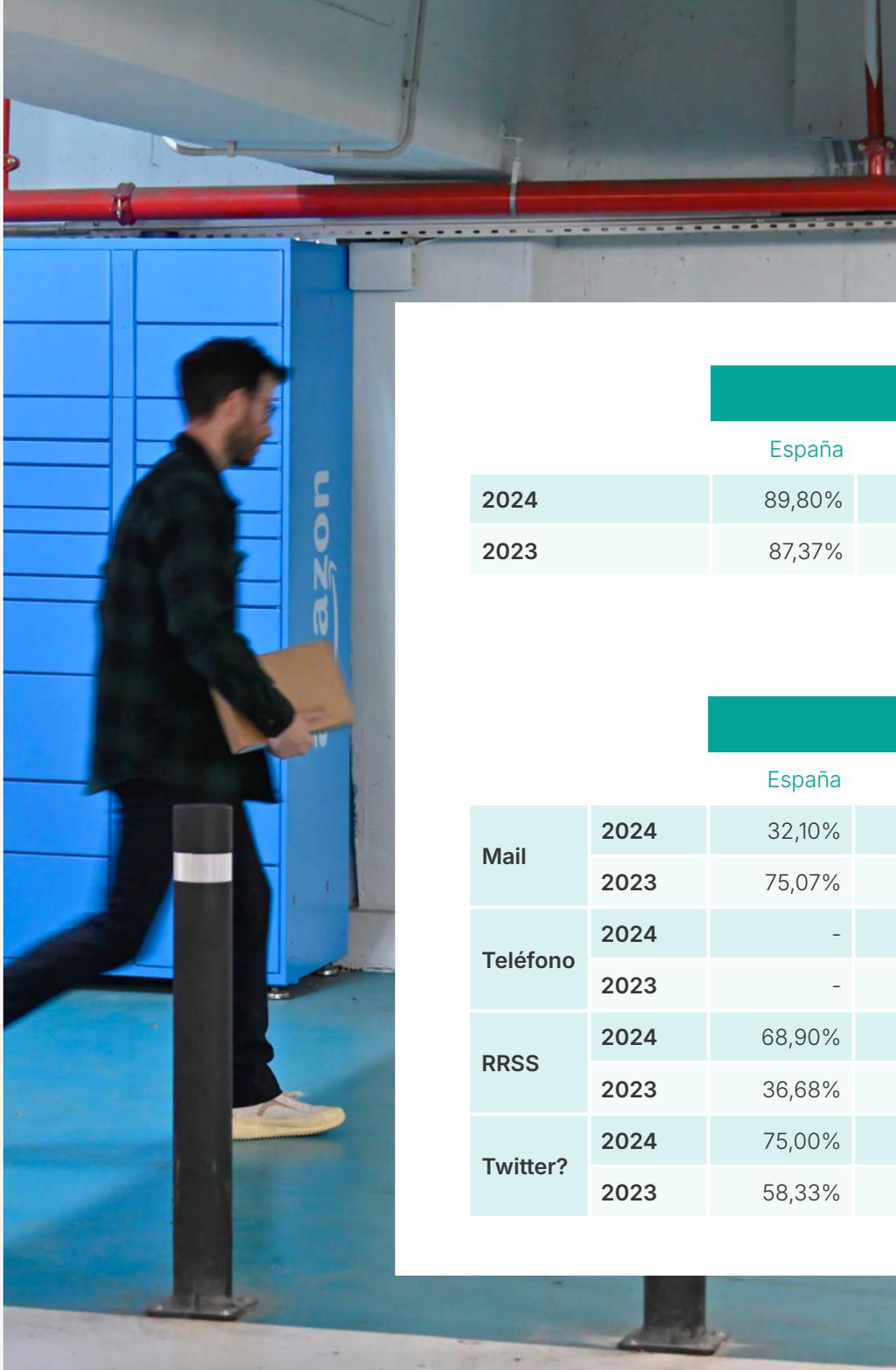


El grado de satisfacción del cliente se consolida en la banda alta en todos los países alcanzando el objetivo de 8,0. En cuanto al Net Promoter Score (NPS), éste muestra también resultados positivos en línea a años anteriores y manteniendo valores positivos, objetivo de Saba.

Los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas en aparcamientos de BAMSA son los siguientes:



Los resultados obtenidos se encuentran en los intervalos de razonabilidad en el marco del grupo teniendo en cuenta las particularidades de los aparcamientos de la sociedad



Mystery Shoppings

En 2024 se ha continuado con Mystery Shoppings presenciales y online en todos los países, salvo Andorra.

Los resultados de los Mystery Shoppings presenciales muestran una evolución positiva:

Ratio de valoración -Mystery Shoping-Parking presencial

	España	Italia	Portugal	Chile	Alemania	Eslovaquia	Andorra	Reino Unido
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:

Ratio de valoración -Mystery Shoping-Parking online

		España	Italia	Portugal	Chile	Alemania	Eslovaquia	Chequia	Reino Unido
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%
Teléfono	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%
RRSS	2024	68,90%	27,50%	-	-	-	-	-	100,00%
	2023	36,68%	12,50%	-	-	-	-	-	96,67%
Twitter?	2024	75,00%	-	-	-	-	-	-	100,00%
	2023	58,33%	-	-	-	-	-	-	-

A nivel de país, destacan los excelentes resultados obtenidos en Reino Unido que reflejan la alta calidad del servicio prestado al cliente. En el caso específico de España, la disminución del resultado en atención por mail se debe en gran parte al alto volumen de mensajes recibidos como consecuencia del periodo inicial de puesta en marcha de la nueva plataforma tecnológica.

Adicional a los estudios mencionados anteriormente, se escucha continua y activamente la voz del cliente online (reseñas App stores, Google Maps, e-komi). Google Maps, el canal más importante, valora con las siguientes puntuaciones:

	2024	2023
España	3,2	3,3
Italia	3,9	3,9
Portugal	3,2	3,5
Chile	3,3	3,6
Reino Unido	3,2	3,3
Alemania	3,3	3,6
Eslovaquia	3,4	3,1
Andorra	4,0	3,7

Las puntuaciones son altas y similares al año anterior en todos los países, principalmente gracias a la importancia que el equipo de Saba otorga a contestar todas las reseñas.

Adicionalmente, durante este año Saba ha efectuado las primeras pruebas piloto para incorporar Inteligencia Artificial en la recogida y categorización de la voz del cliente y, de esta manera, agilizar el proceso, la respuesta al cliente e incrementar su satisfacción.

4.2.5 Salud y seguridad de los consumidores

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

Saba está certificada en la ISO 45001:2018¹ Seguridad y salud en el trabajo; los procesos relativos a la salud y seguridad de nuestros clientes quedan revisados y certificados en dicho marco.

Adicionalmente, determinados aparcamientos están dotados de unidades de desfibriladores externas semiautomáticas (DESA), de forma que se pueda asistir a una persona en parada de forma autónoma y avisar a los servicios de socorro; habiéndose impartido la formación adecuada al personal del aparcamiento.

Finalmente, y relacionado con la salud de los consumidores/clientes la prestación del servicio de limpieza y la gestión de residuos generados se realiza de forma que se cumplan los criterios éticos y de salubridad imprescindibles para todo espacio de pública concurrencia.

¹ Ver Anexo Detalle de certificaciones ISO por país y sociedad



4.3 Relaciones con la Comunidad y Acción Social

El Grupo se encuentra en un proceso continuo de revisión, actualización y desarrollo para adaptarse a las necesidades tanto de sus clientes como de los ciudadanos, con un enfoque constante en la calidad del servicio y su conexión con el territorio.

Mantener una relación sólida con su entorno permite a Saba establecer un diálogo eficaz con sus grupos de interés, incluyendo administraciones, instituciones y comunidades. Este intercambio facilita la identificación de necesidades y la implementación de soluciones innovadoras, respaldado por un equipo humano altamente comprometido.

Saba lleva a cabo su acción social siempre dentro de los territorios donde está presente con voluntad de permanencia y largo plazo, mayoritariamente con actuaciones locales vinculadas a las ciudades y a la mejora de las condiciones de las personas. Además, Saba mantiene acuerdos institucionales con diferentes entidades, fundaciones y asociaciones en todos los países donde opera.

:

Los criterios de actuación establecidos por Saba para sus colaboraciones son:



Población desprotegida

Se identifican iniciativas de soporte a colectivos desfavorecidos, principalmente infancia o familias con hijos e hijas pequeños.



Salud

Soporte a proyectos hospitalarios de referencia o acciones que tienen la investigación médica como fin. Mayoritariamente, dirigidos a infancia.



Instituciones culturales

Colaboración e implicación con entidades históricas del territorio en línea con el compromiso de Saba con el entorno en el que opera.



Ciudades y movilidad

Colaboraciones con entidades que representen los intereses de las ciudades en las que opera Saba, con especial foco en iniciativas en torno a la movilidad sostenible.

Aportaciones a organizaciones

Durante el ejercicio de 2024, Saba aportó en concepto de su acción institucional 378 miles de euros (338 miles de euros en 2023) desglosados en: cuotas de asociaciones, 157 miles de euros (169 miles de euros en 2023); acciones de patrocinio, 150 miles de euros (96 miles de euros en 2023), y acuerdos de colaboración, 71 miles de euros (73 miles de euros en 2023). Adicionalmente, Saba aportó 120 miles de euros (105 miles de euros en 2023) a fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro para sustentar proyectos sociales y de vinculación al territorio.

El detalle por país, en miles de euros, es el siguiente:

2024					
	Acción institucional	Asociaciones	Patrocinios	Colaboraciones	Fundaciones
España	258	110	87	61	107
Reino Unido	35	35	-	-	-
Italia	49	4	35	10	-
Portugal	27	2	25	-	6
Alemania	5	2	3	-	-
Eslovaquia	2	2	-	-	7
Chile	1	1	-	-	-
Republica Checa	1	1	-	-	-
	378	157	150	71	120

En el caso de España, se incluyen dentro de cuotas de asociaciones, aportaciones realizadas por Bamsa por importe de 26 miles de euros (25 miles de euros en 2023).

Acciones corporativas para mejora de la reputación del Grupo

Adicionalmente, Saba lleva a cabo acciones de compromiso con los distintos grupos de interés, resaltando su compromiso como hub de servicios de movilidad orientado a fomentar una movilidad urbana sostenible y eficiente, combinando una amplia oferta de servicios de movilidad con tecnología avanzada, innovación y estrategias comerciales inteligentes y garantizando así una respuesta óptima a las necesidades de los clientes. Estas actuaciones engloban desde noticias corporativas a la participación en eventos o jornadas, además de acciones sociales, innovaciones comerciales u operaciones de negocio relevantes.



Gobierno corporativo

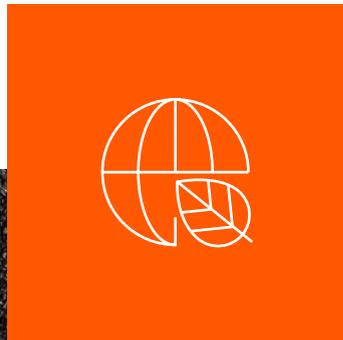
5



5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Toda la organización de Saba se involucra activamente en la promoción e implementación de su cultura de sostenibilidad.

La integración de la sostenibilidad en el negocio de Saba fortalece tanto la transparencia como la gestión responsable de sus grupos de interés. En este contexto, su estrategia de sostenibilidad sigue las directrices establecidas por los GRI Standards.



Durante el ejercicio 2024, Saba ha reiterado su apoyo a proyectos como el Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Se trata de la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo que cuenta con el mandato de Naciones Unidas para catalizar los esfuerzos del sector privado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible e impulsar la implantación de los Diez Principios, sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, entre la comunidad empresarial y las organizaciones.

En este sentido, el Grupo desempeña su actividad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para hacer de estos principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas del negocio. Dada la naturaleza de su actividad, Saba prioriza los objetivos relacionados con la acción climática, alineándose con las iniciativas para combatir el cambio climático y mitigar sus efectos. Además, impulsa ciudades y comunidades sostenibles mediante el desarrollo de soluciones innovadoras en movilidad urbana, al tiempo que, apuesta por la mejora, la innovación y la aplicación de tecnología en sus infraestructuras.



5.2 Órganos de Gobierno

Los miembros del órgano de gobierno de Saba Infraestructuras, matriz del grupo son:

Presidente

Salvador Alemany Mas — Fecha nombramiento 14/12/2011¹

Consejero Delegado

Josep Martínez Vila — Fecha nombramiento 14/12/2011¹

Vocales

Xavier Brossa Galofré — Fecha nombramiento 04/05/2022

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

Estefanía Collados López De María — Fecha nombramiento 26/09/2012

Adolfo Feijóo Rey — Fecha nombramiento 31/10/2019

José María Mas Millet — Fecha nombramiento 14/09/2018²

Inmaculada Riera Reñé — Fecha nombramiento 04/05/2022

Elena Salgado Méndez — Fecha nombramiento 22/06/2020

Joseph Zacharioudakis — Fecha nombramiento 22/06/2020

Secretario Consejero

Adolfo Feijóo Rey — Fecha nombramiento 21/02/2024

Vicesecretaria no Consejera

Carlota Masdeu Toffoli — Fecha nombramiento 21/02/2024

¹ Fecha de reelección 08/05/2024

² Fecha de reelección 10/12/2024

5.3 Relación con Accionistas

A 31 de diciembre de 2024, Saba Infraestructuras, S.A. tiene un 0,43% de su capital distribuido entre aproximadamente 1.700 accionistas titulares y cotitulares. Por otro lado, Saba Aparcamientos, S.A. tiene 0,17% de su capital distribuido entre cerca de 250 accionistas titulares y cotitulares.

Dada la estructura accionarial de dichas sociedades, la Oficina del Accionista de Saba representa un espacio en el que todos los accionistas se pueden comunicar con la compañía y solicitar información de los aspectos más relevantes del Grupo.

Los accionistas de Saba son convocados, al menos anualmente, a participar en la Junta General de la compañía donde pone a su disposición toda la información para facilitar el seguimiento de la sociedad. Desde la convocatoria de la Junta hasta su celebración, es el período de mayor actividad en la Oficina del Accionista, atendiendo consultas y resolviendo cualquier cuestión relacionada con el evento.

Durante este año 2024, la Oficina del Accionista dio respuesta a 335 consultas, mayoritariamente vinculadas a la venta de acciones por parte de accionistas con representación minoritaria, noticias sobre la compañía y, por otro lado, a requerimientos de información relativos a la Junta General de Accionistas.

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



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



Teléfono de información exclusivo para accionistas

93 557 55 28



Correo electrónico

accionistas@sabagroup.com



Apartado específico (Accionistas) en la página web corporativa

www.saba.eu



Dirección de correo postal

**Av. Parc Logístic, 22-26,
08040 Barcelona**



5.4 Ética e Integridad

5.4.1 Información relativa a derechos humanos

Saba reconoce los principios fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos, de acuerdo con la definición de las Naciones Unidas de 1948, y constituyen un marco de referencia a la hora de establecer y definir los procedimientos de trabajo y toma de decisiones en la compañía. En lo que respecta el ámbito de los derechos laborales, Saba ha tomado como referencia las principales convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, las exigencias legales del sistema de derecho del trabajo español y los demás estándares laborales internacionales.

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

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

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

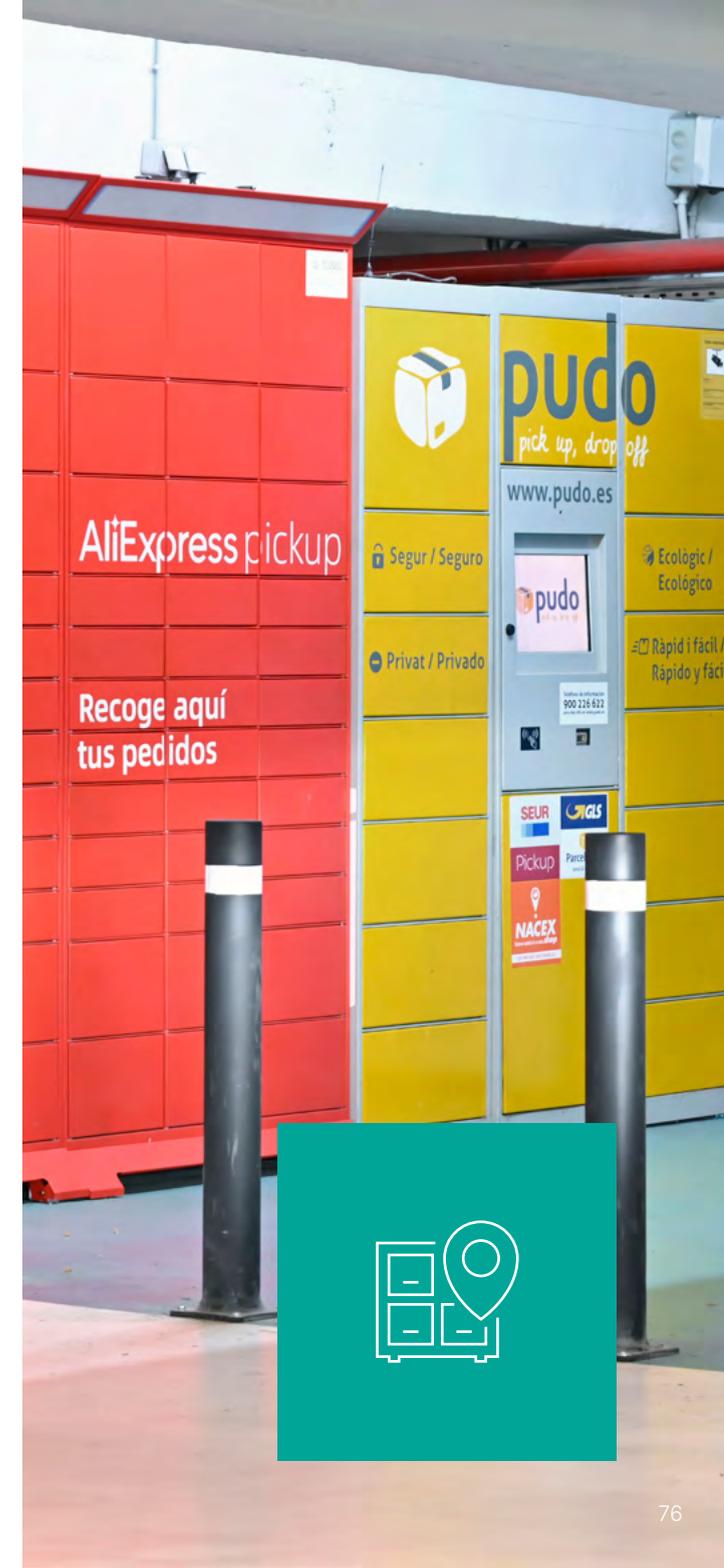
Saba promueve que las empresas filiales y participadas por Saba Infraestructuras S.A. se rijan por patrones de conducta y valores análogos a los establecidos en el Código Ético, todo ello, sin perjuicio de las adecuaciones que puedan realizarse del mismo a fin de respetar la legislación específica propia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

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

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

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

En este sentido, se han puesto en marcha diferentes protocolos con objeto de asegurar la correcta aplicación del compromiso de respeto a los derechos de las personas trabajadoras, buscando la prevención y evita causar un daño y, para que aquellos casos en los que el daño se hubiese producido, dar acceso a la víctima a la posibilidad de remedio (Ver Apartado 4.2.1.6 Igualdad).



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

5.4.2.1 Código Ético

El Código Ético de Saba establece los pilares básicos en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno.

El Código Ético es de aplicación a todas las empresas de España, Italia, Portugal, Chile, Reino Unido, Alemania, Eslovaquia, República Checa y Andorra, en las que el grupo tenga mayoría o ejerza el control, todo ello sin perjuicio de las adecuaciones que puedan realizarse en la normativa a fin de respetar la legislación específica propia de cada uno de los países en que se ubiquen dichas empresas. Adicionalmente, Bamsa dispone de su propio Código Ético, en idénticos términos en cuanto a objetivos, regulación y difusión.

El Código Ético es entregado a todo el personal de Saba y está disponible en las páginas webs del grupo.

En términos generales, en el marco de las relaciones de Saba con terceros, ésta informa sobre la importancia del cumplimiento de los principios establecidos en el Código ético y la Política de Prevención de la Corrupción y de relaciones con la Administración Pública y terceros.

El artículo 9 del Código Ético regula los aspectos principales en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno.

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

Este mismo artículo regula que los empleados de Saba no podrán ofrecer o entregar regalos o retribuciones de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública.

Del mismo modo, se regula que los empleados de Saba no podrán influir en un funcionario público o autoridad, prevaleciendo de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad, para conseguir una resolución favorable para los empleados de Saba o para un tercero.

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





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

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

En desarrollo de los principios del Código Ético, la *Política de Prevención de la Corrupción y de Relaciones con la Administración Pública y terceros*, aprobada en 2023, establece el principio de la Tolerancia Cero con la Corrupción tanto en las relaciones con la Administración como en las relaciones de negocios privadas, siendo aplicable a todos los países del grupo Saba.

Adicionalmente, la *Normativa de prevención de la corrupción y de relaciones con la Administración y con el Sector privado*, aprobada en 2023, fija los criterios que tanto las empresas que componen el Grupo Saba como sus empleados deben cumplir en el trato con el Sector público y con el Sector privado.

Saba es consciente de la importancia de la formación continua a los empleados para la correcta aplicación del *Código Ético*. En este sentido, Saba ha incorporado en el Campus Saba formación específica en materia de código ético para España, Portugal y Andorra y una píldora de video de sensibilización distribuida también a Italia y Chile por otras vías como mail o la intranet. Reino Unido también dispone de una plataforma online con formación específica en materia de código ético. Asimismo, este año se han organizado varias formaciones específicas en España que suman un total de 59 horas. Durante el año 2023 se realizaron un total de 250 horas de formación con relación al *Código Ético*.

5.4.2.2 Prevención de Delitos

Todas las conductas sensibles en la actividad de negocio que pudiesen derivar en riesgo de comisión de un delito penal (blanqueo de capitales, cohecho, tráfico de influencias etc.) quedan asimismo recogidas dentro del modelo de gestión de riesgos del Grupo, hecho que refuerza el sistema de control establecido en el Grupo.

En el caso de España, el modelo de prevención de riesgos penales y de la corrupción se articula a través de:

A

Manual de prevención de riesgos penales y de prevención de la corrupción (“el Manual de Prevención”) que en su versión inicial fue aprobado por el Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. en fecha 29 de marzo de 2017 y que se va actualizando periódicamente.

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

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

B

Estructura de control del Modelo de prevención riesgos penales

Los pilares de la estructura de control del Modelo de prevención de riesgos penales de Saba son:

- 1 el **Consejo de Administración**, como máximo órgano de decisión, y
- 2 el **Comité Ético**, como órgano responsable de vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Modelo de prevención, de promover una cultura preventiva basada en el principio de "rechazo absoluto" hacia la comisión de actos ilícitos y de verificar periódicamente el Modelo de prevención.

El Comité Ético está compuesto por los siguientes miembros:

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

El Comité Ético celebra reuniones periódicas. En 2024 se han celebrado 4 reuniones ordinarias (4 reuniones en 2023) y 1 reunión extraordinaria.

El Comité Ético informa anualmente al Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. acerca de la actividad realizada durante el año, así como de las actividades de revisión del Modelo de prevención y/o las infracciones del Modelo que se hayan puesto de manifiesto en la realización de las revisiones periódicas del mismo. En fecha 20 de marzo de 2024 se presentó el correspondiente informe al Consejo de Administración sin que se pusieran de manifiesto infracciones relevantes al Modelo de Prevención a lo largo del año anterior.

Se destaca que la empresa Barcelona d'Aparcaments Municipals S.A. (BAMSA) sigue el esquema del Modelo de prevención de riesgos penales, disponiendo de un Comité Ético propio.

- 3 La **Comisión de Prevención de Riesgos Penales**, como órgano de apoyo al Comité Ético, en el seguimiento continuo de procedimientos, normas, controles y aquellas otras funciones que, en su caso, determine el Comité Ético.

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

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

En el caso de Italia, tanto Saba Italia y SIPA, Portugal y Chile, la estructura de control del modelo de prevención de delitos se articula de forma similar al descrito para España, a través de *Manual de Prevención de Riesgos Penales y Prevención de la Corrupción* específicos adecuados al marco legal del país, *Comités Éticos* locales y responsables designados. En el resto de los países del Grupo el máximo responsable de las compañías vela por el cumplimiento de los principios éticos y políticas establecidas en prevención de la no comisión de delitos.

Saba cuenta también con sistemas de comunicación a través de los cuales se pueden comunicar indicios o sospechas de comportamiento contrario a la legalidad y/ o una infracción del Código Ético.

- España, tanto Saba como Bamsa, Portugal, Italia, tanto Saba Italia como SIPA, y Alemania cuentan con canales éticos de comunicación que garantizan el anonimato y dan cumplimiento a lo establecido en la Directiva europea 2019/1937 de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, así como a sus respectivas normativas nacionales.

Estos países también cuentan con Política de gestión del Sistema Interno de Información y de las denuncias (Política del canal de denuncias), que establecen los derechos y deberes de las personas denunciantes y de las personas que pudieran ser investigadas.

- Reino Unido y Chile disponen también de canales de comunicación. En el caso de Reino Unido ese canal también garantiza el anonimato.
- Eslovaquia y República Checa no están obligados a disponer de canales éticos.

A lo largo del ejercicio 2024 a través de los canales de denuncias en España se han recibido 9 comunicaciones en la plataforma, de las cuales una se derivó a Saba Chile, otra correspondía a pruebas técnicas en el canal y otra se derivó al canal de Bamsa. Las 6 denuncias restantes, fueron derivadas a los canales de atención al cliente.

Por lo que se refiere a Portugal se han recibido 2 comunicaciones en el Canal Ético. Una comunicación se derivó a los canales de atención al cliente y la otra revestía indicios de conductas contrarias al código ético de la compañía en el ámbito del trato personal en el entorno laboral. Tras la correspondiente investigación conforme a la Política de Canal de Denuncias, se adoptaron las medidas disciplinarias oportunas.

En el caso de Chile se han recibido 26 comunicaciones, que han derivado en 34 expedientes, uno por cada denunciado. De estos, 17 expedientes se encuentran cerrados, 9 se encuentran cerrados a la espera del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, 2 se encuentran en curso, 1 se encuentra cerrado en proceso de notificación a los involucrados y 5 fueron desestimados por no contar con los requisitos para poder dar curso a la investigación.

En relación a los 17 expedientes ya cerrados, en 7 se constataron vulneraciones a los derechos de los trabajadores adoptándose las medidas disciplinarias correspondientes y en 3 se adoptaron medidas preventivas considerando los antecedentes involucrados.

El resto de los países no han recibido comunicaciones.

A lo largo del ejercicio 2023 a través del Canal Ético en España se recibieron 11 comunicaciones en la plataforma, de las cuales 7 correspondían a cuestiones referentes a operativa de los aparcamientos que fueron derivadas a los canales de atención al cliente. Adicionalmente se recibió una comunicación fuera del Canal Ético. Por lo que se refiere a Portugal se recibió 1 comunicación en el Canal ético que también fue derivada a los canales de atención al cliente y una comunicación fuera del Canal ético. El resto de los países no recibieron comunicaciones.

Dentro de las comunicaciones recibidas, 4 comunicaciones revestían indicios de conductas contrarias al código ético de la compañía en el ámbito del trato personal en el entorno laboral. Tras llevar a cabo las investigaciones conforme a la Política de Canal de Denuncias, la compañía ha adoptado medidas disciplinarias en dos de las comunicaciones, siendo una de ellas el despido disciplinario. El resto de las comunicaciones fueron tramitadas y cerradas.

Ninguna de las comunicaciones hacía referencia a cuestiones relacionadas con corrupción o blanqueo de capitales ni en 2024 ni en 2023. Saba es socio de la Asociación Española de Compliance (ASCOM) desde 2018, sociedad profesional sin ánimo de lucro que agrupa a los profesionales de Compliance en España con el fin de crear un espacio común de debate para sus miembros, participando activamente en las actividades formativas realizadas por dicha Asociación.

5.5 Subcontratación y proveedores

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

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

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

No se han realizado auditorías a proveedores en 2023 ni en 2024.

Actualmente, las personas responsables de la compra o prestación del servicio realizan la evaluación del proveedor a través de un cuestionario de satisfacción al finalizar la prestación del servicio. Adicionalmente, de forma centralizada en cada país se revisan aquellos casos con evaluación negativa para poder promover las acciones necesarias. Con ello aseguramos la evaluación continua de los proveedores en aquellos servicios que prestan a Saba.





5.6 Subvenciones percibidas

En 2024 Saba ha percibido 99 miles de euros (305 miles de euros en 2023) en concepto de ayudas o compensaciones relacionadas básicamente con el incremento de costes de la energía, incentivos a la movilidad eficiente y sostenible, así como el fomento de la contratación.

El desglose por país es el siguiente:

	2024	2023
España	42	22
Italia	-	271
Portugal	25	8
Alemania	17	4
Eslovaquia	14	-
Chile	1	1
Reino Unido	-	-
Republica Checa	-	-
Total	99	305

En el caso de España, incorpora ayudas o compensaciones recibidas por Bamsa por importe de 17 miles de euros (3 miles de euros en 2023).

5.7 Información fiscal

La aportación, agrupada por países, incluida en el perímetro de consolidación a los resultados consolidados del ejercicio 2024 y 2023, tal como se indica en las Notas de la memoria de las Cuentas Anuales, es la siguiente:

<i>Cifras en miles de euros</i>	2024	2023
Portugal	2.549	3.056
España	2.504	2.341
Eslovaquia	223	149
Chile	220	985
Andorra	187	129
República Checa	(76)	(109)
Italia	(4.748)	7.553
Alemania	(5.255)	(2.690)
Italia	(13.339)	(9.296)
Total	(17.735)	2.117

El tipo impositivo general del Impuesto sobre Beneficios en los diversos países en que opera el Grupo es el siguiente:

	2024	2023
España	25%	25%
Italia ¹	24%	24%
Portugal	22,5%	22,5%
Chile	27%	27%
Andorra	10%	10%
Reino Unido	25%	25%
Alemania ²	30-33%	30-33%
Eslovaquia	21%	21%
República Checa	21%	19%

¹ A aplicar conjuntamente con IRAP hasta 5,2% adicional sobre base específica

² Incluye impuesto 15%, recargo de solidaridad 5,5% e impuesto comercial entre 7% y 20% sobre bases específicas

En relación con el Impuesto sobre beneficios relativo al ejercicio 2024, incluyendo impuestos de naturaleza análoga, la estimación del gasto por impuesto en cada país frente a las Administraciones Públicas correspondientes es el que se expone a continuación:

<i>Cifras en miles de euros</i>	Corporate Income tax accrued ¹	Corporate Income tax paid on cash basis ²
Alemania	1.157	-
Portugal	-555	108
Andorra	-17	7
República Checa	26	-
Eslovaquia	-59	96
España	-48	1.381
Italia	864	2.055
Reino Unido	3.210	-
Chile	242	285
Total	4.820	3.932

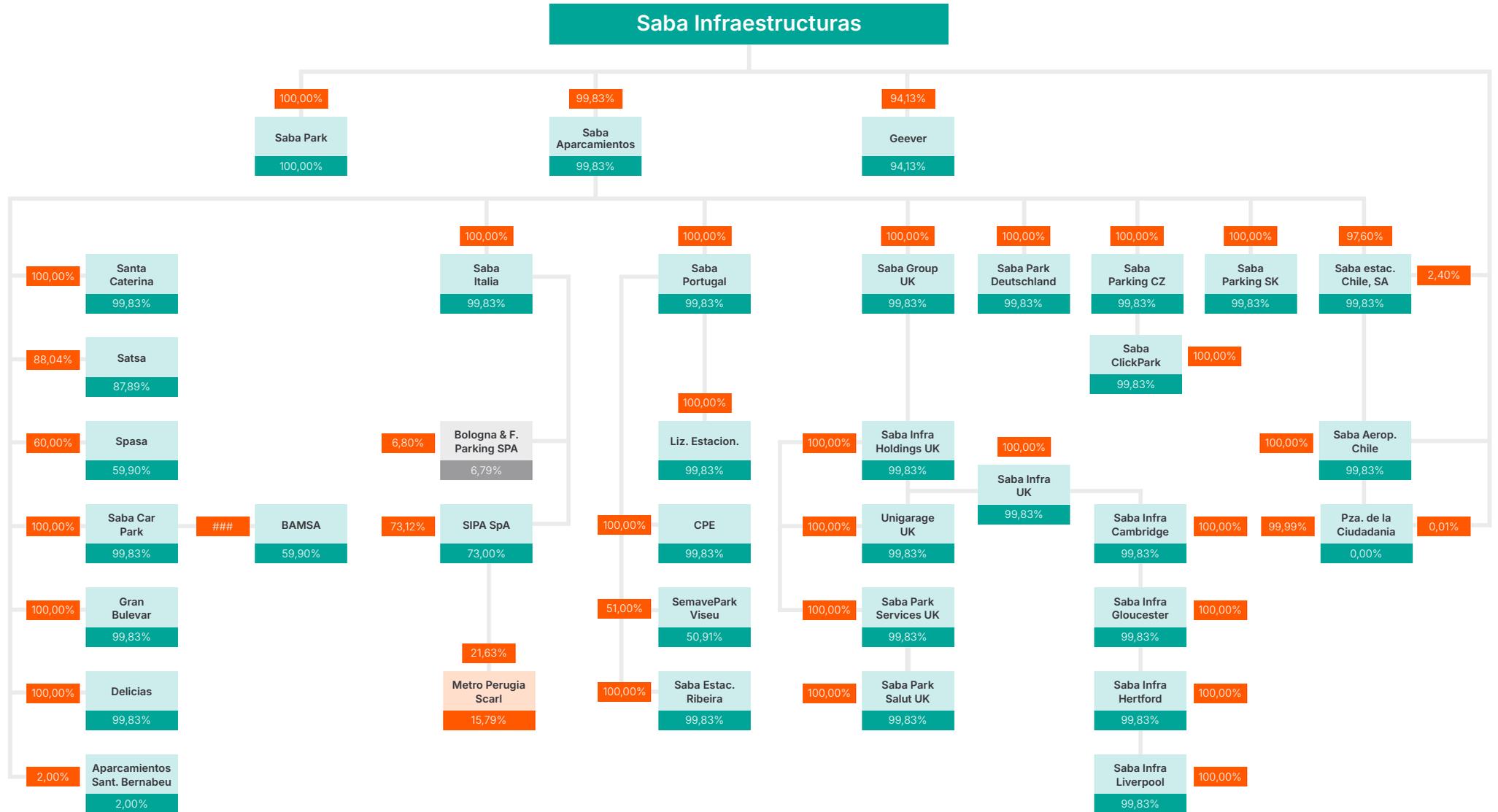
¹ El gasto por impuesto sobre beneficios resultante viene determinada por la posición agregada individual de cada sociedad del Grupo, en base a normas contables locales mayoritariamente, después de considerar diferencias permanentes y deducciones no activadas y/o temporales e incluyendo la compensación de bases imponibles negativa, corregida por los efectos impositivos de los ajustes y eliminaciones de consolidación.

² Ingresos correspondientes (pagos fraccionados y retenciones) a la obligación de pago para el ejercicio 2024.

En el ejercicio 2024 se han registrado adicionalmente, relativos a ejercicios anteriores, los siguientes efectos: a) gasto por impuesto por importe de -515 miles de euros; b) devoluciones netas de efectivo por importe de 254 miles de euros.

En relación con el Impuesto sobre beneficios relativo al ejercicio 2023, la estimación de gasto por impuesto sobre beneficios al cierre del ejercicio y los ingresos en efectivo ya realizados, una vez presentadas las declaraciones correspondientes, ha resultado ser en conjunto hasta 31 de diciembre de 2024 de 2.360 miles de euros y de 5.703 miles de euros, respectivamente.

Anexo: Estructura Societaria



Anexo: Detalle de certificaciones ISO por país y sociedad



		ISO 14001:2015 Gestión ambiental	ISO 50001:2018 Gestión energética	ISO 45001:2018 Seguridad y salud en el trabajo	ISO 9001:2015 Gestión de la calidad
España	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.	✓	✓	✓	✓
Italia	Saba Italia 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.	✓	✓	✓	✓
Chile	Saba Estacionamientos de Chile S.A.	✓	✓	✓	✓
	Sociedad Plaza de la Ciudadanía S.A.	✓	✓	✓	✓
	Saba Aeropuerto de Chile SPA	✓	✓	✓	✓
Reino Unido	Saba Park Services UK Limited	✓	✓	✓	✓
	Saba Group UK, Ltd			✓	

Metodología de este informe

6



saba°

Metodología de este informe

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Apartado EINF	Criterio de Reporting
Marco de reporting utilizado	1 Estado de Información no financiera	GRI 102-54
Modelo de Negocio	2 Información de la compañía	
Descripción del modelo de negocio		GRI 2-1
Mercados servidos		GRI 2-6
Presencia geográfica		GRI 2-1
Dimensión de la organización		GRI 2-6
Análisis de la materialidad		GRI 207-2
Impactos, riesgos y oportunidades clave		GRI 207-2
Información sobre cuestiones medioambientales	3 Información sobre cuestiones medioambientales	
Enfoque de gestión	3.1 Política de Saba	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 302-4 GRI 2-24
Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.2 Riesgos identificados	GRI 3-3 GRI 207-2 GRI 2-23
Gestión Ambiental	3.3 Gestión y desempeño medioambiental	
Cambio climático	3.3.1 Cambio Climático	
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias de cambio climático		GRI 207-2 GRI 305-5 GRI 3-3
Las metas de reducción establecidas		GRI 3-3

Contenidos de la Ley 11/2018 INF

Apartado EINF

Criterio de Reporting

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Apartado EINF	Criterio de Reporting
Contaminación	3.3.2 Contaminación	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		GRI 3-3 GRI 302-4 GRI 305-5
Economía circular y prevención y gestión de residuos	3.3.3 Gestión de residuos	
Economía circular		GRI 301-2 GRI 301-3
Gestión de residuos		GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material
Uso sostenible de recursos	3.3.4. Uso sostenible de recursos	
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		GRI 303-5
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		GRI 3-3
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables		GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4
Protección a la biodiversidad	3.3.5 Protección a la biodiversidad	No material
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	4. Información sobre cuestiones sociales	
Personal	4.1 Personal	
Entoque de gestión	4.1.1 Política de Saba	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-19
Cuestiones de Personal	4.1.2. Gestión y desempeño social	
Empleo	4.1.2.1. Empleo	
Numero y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional		GRI 2-6 GRI 2-7,8 GRI405-1
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 2-7/2-8

Contenidos de la Ley 11/2018 INF

Apartado EINF

Criterio de Reporting

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Apartado EINF	Criterio de Reporting
Empleo		4.1.2.1. Empleo	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo edad y clasificación profesional			GRI 2-7.8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional			GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional			GRI 405-2
Brecha salarial			GRI 405-2
Remuneraciones de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad			GRI 202-1 GRI 2-19 GRI 2-20
Remuneraciones media de consejeros y directivos			GRI 201-3
Implantación de políticas de desconexión laboral			GRI 3-3
Porcentaje de empleados con discapacidad			GRI 405-1b
Organización del trabajo		4.1.2.2. Organización del trabajo	
Organización del tiempo de trabajo			GRI 2-7
Absentismo			GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación			GRI 401-3
Seguridad y salud		4.1.2.3. Seguridad y Salud	
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo			GRI 3-3 GRI 403-1
Indicadores de siniestralidad			GRI 403-2
Relaciones sociales		4.1.2.4. Relaciones Sociales	
Organización del diálogo social			GRI 2-29
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país			GRI 2-30 GRI 403-1
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud			GRI 403-4

Contenidos de la Ley 11/2018 INF

Apartado EINF

Criterio de Reporting

	Apartado EINF	Criterio de Reporting
Relaciones sociales	4.1.2.4. Relaciones Sociales	
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación		GRI 3-3
Formacion	4.1.2.5. Formación y desarrollo	
Políticas implementadas en el campo de la formación		GRI 3-3
Indicadores de formación		GRI 404-1 GRI 404-2
Igualdad	4.1.2.6. Igualdad	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre...		GRI 3-3
Planes de seguridad		GRI 3-3
Medidas adoptadas para promover el empleo		GRI 3-3 GRI404-2
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3
Políticas contra todo tipo de discriminación y en su caso, de gestión de la...		GRI 3-3 GRI 406-1
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		GRI 3-3
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.1.2.7. Accesibilidad	GRI 3-3
Principales impactos, riesgos y oportunidades	4.1.3 Riesgos identificados	GRI 207-2 GRI 2-12
Relaciones con clientes y consumidores	4.2 Relaciones con clientes y consumidores	
Sistemas de reclamación quejas recibidas y resolución de las mismas	4.2.1 Centro de Atención y Control (CAC)	
Oferta digital	4.2.2 Mejora continua de la oferta digital	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 418-1
Redes sociales	4.2.3 Apuesta por las redes sociales (RRSS)	GRI 3-3
Satisfacción del Cliente	4.2.4 Satisfacción del cliente	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 418-1
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	4.2.5 Salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1

Contenidos de la Ley 11/2018 INF

Apartado EINF

Criterio de Reporting

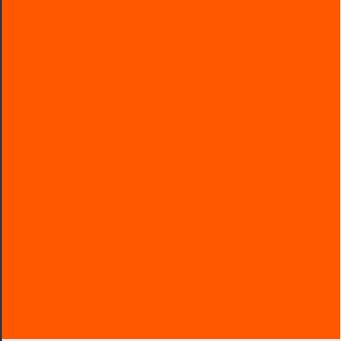
Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Apartado EINF	Criterio de Reporting
Relaciones con la comunidad y acción social	4.3 Relaciones con la Comunidad y Acción Social	
Acciones de asociación o patrocinio		GRI 2-28
Aportaciones arundaciones v entidades sin ánimo de lucro		GRI3-3 GRI 415-1
Relaciones con la comunidad y acción social	5. Gobierno Corporativo	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 413-1 GRU 413-2 GRI 203-2 GRI 2-29
Organos de gobierno	5.2. Organos de gobierno	GRI 3-3 GRI 3-3
Relación con accionistas	5.3. Relación con Accionistas	
Ética e integridad	5.4. Ética y integridad	
Información sobre el respeto a los derechos humanos	5.4.1 Información sobre el respeto de los derechos humanos	
Enfoque de gestión		GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-4
Principales impactos, riesgos y oportunidades		GRI 207-2 GRI 2-12
Aplicación de procedimientos de debida diligencia		GRI 103-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos		GRI 103-2 GRI 102-17
La eliminación del trabajo forzoso obligatorio		GRI 3-3 No material
La abolición efectiva del trabajo infantil		No material
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	5.4.2 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
Enfoque de gestión		GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 205-2
Principales impactos, riesgos y oportunidades		GPI 707-2 GRI 2-12
Prevención de delitos		GRI 3-3 GRI 2-27

Contenidos de la Ley 11/2018 INF

Apartado EINF

Criterio de Reporting

Contenido	Apartado EINF	Criterio de Reporting
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	5.4.2 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos		GR12-27
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		GRI 3-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 3-3 GRI 415-1
Subcontratación y proveedores	5.5. Subcontratación y proveedores	GRI414.2 GRI 308-2
Información fiscal y transparencia	5.6. Subvenciones percibidas 5.7. Información Fiscal	GRI201_4
Metodología de este informe	Metodología de este informe	GRI201_4



saba^o

sabagroup.com