

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA

2025

SABA
APARCAMIENTOS

1	Estado de información no financiera	5
2	Información de la compañía.....	6
2.1	Qué es Saba	6
2.2	Modelo de negocio	8
2.3	Estructura: Accionariado	10
2.4	Actividad y principales magnitudes.....	10
2.5	Análisis de la materialidad	10
2.6	Gestión de riesgos	12
3	Información sobre cuestiones medioambientales.....	16
3.1	Política de Saba	16
3.2	Riesgos identificados.....	19
3.3	Gestión desempeño medioambiental.....	20
3.3.1	Cambio Climático: Emisiones	20
3.3.2	Uso sostenible de los recursos	23
3.3.3	Contaminación	24
3.3.4	Gestión de residuos.....	25
3.3.5	Puntos de recarga eléctrica	26
3.3.6	Protección a la biodiversidad	27
4	Información sobre cuestiones sociales	27
4.1	Personal.....	27
4.1.1	Política de Saba	28
4.1.2	Gestión y desempeño social.....	29
4.1.2.1	Empleo.....	29
4.1.2.1.1	Personal por tipo de contrato	30
4.1.2.1.2	Número de despidos	32
4.1.2.1.3	Remuneraciones medias	33
4.1.2.1.4	Brecha salarial	33
4.1.2.1.5	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad..	34

4.1.2.1.6	Remuneración media de los consejeros y consejeras	34
4.1.2.1.7	Implantación de medidas de desconexión laboral	34
4.1.2.1.8	Personal con discapacidad	35
4.1.2.2	Organización del trabajo	35
4.1.2.2.1	Organización del tiempo del trabajo.....	35
4.1.2.2.2	Número de horas de absentismo.....	36
4.1.2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.....	37
4.1.2.3	Seguridad y Salud	38
4.1.2.4	Relaciones sociales.....	39
4.1.2.5	Formación y desarrollo.....	41
4.1.2.6	Igualdad y diversidad.....	42
4.1.2.7	Accesibilidad.....	45
4.2	Relaciones con Clientes y Consumidores	46
4.2.1	Centro de Atención y Control (CAC).....	46
4.2.2	Mejora continua de la oferta digital.....	46
4.2.3	Apuesta por las redes sociales (RRSS).....	47
4.2.4	La Voz del cliente	48
4.2.5	Salud y seguridad de los consumidores	48
4.3	Relaciones con la Comunidad y Acción Social.....	49
5	Gobierno corporativo	50
5.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	50
5.2	Órganos de Gobierno	51
5.3	Relación con Accionistas	51
5.4	Ética e Integridad	52
5.4.1	Información relativa a derechos humanos.....	52
5.4.2	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	53
5.4.2.1	Código Ético.....	53
5.4.2.2	Modelo de prevención de riesgos penales y de prevención de la corrupción	54
5.5	Subcontratación y proveedores	57
5.6	Subvenciones percibidas	58

5.7 Información fiscal..... 58
Metodología de este informe 59

1 Estado de información no financiera

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

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

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

- Criterio de comparabilidad: La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.
- 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 Aparcamientos, S.A (en adelante 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 Saba, debido a que su actividad no se desarrolla en espacios sensibles a este aspecto.

Saba elabora su propio Estado de Información No Financiera por primera vez en 2025 habiendo estado dispensada en años anteriores por estar incluida en el EINF consolidado elaborado por Saba Infraestructuras, su sociedad matriz.

2 Información de la compañía

2.1 Qué es Saba

Saba es un operador industrial de referencia especializado en la gestión de aparcamientos directamente y a través de sus filiales. Saba 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 2025, la Sociedad dispone de un equipo humano formado por 584 personas (550 personas en 2024) y gestiona 150 aparcamientos (151 aparcamientos en 2024), con un total de 56.621 plazas (58.280 plazas en 2024) en 75 ciudades (75 ciudades en 2024).

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, sobresaturación 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, en el marco del Grupo en el que se integra, 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 el Grupo Saba Infraestructuras, al que la Sociedad pertenece, estableció 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 22,9 años (22,7 años en 2024), 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.

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) 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 permiten la venta de productos 100% digitales adaptada 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 infraestructura de recarga eléctrica, que resulta fundamental para acompañar al desarrollo del vehículo eléctrico. Durante el año 2025, Saba ha incrementado el número de plazas de aparcamientos con sistema de carga eléctrica. En estos casos, a través de empresas de distribución especializadas, Saba facilita 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. Adicionalmente, durante este año, la remodelación del aparcamiento de Metro-Nuevos Ministerios en Madrid ha supuesto la conversión de este aparcamiento en uno de los mayores centros de recarga rápida para vehículos eléctricos de España.

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 Aparcamientos, S.A., está participada mayoritariamente por Saba Infraestructuras, que posee el 99,89% de sus acciones, junto a un pequeño porcentaje de accionistas minoritarios, formando parte del Grupo Saba.

Desde el 1 de octubre de 2025, el Grupo Saba se integra en el Grupo Interparking.

Al unir fuerzas con Saba, el Grupo Interparking capitaliza las fortalezas de ambas compañías y se posiciona como un actor paneuropeo líder, lo que le permitirá aprovechar plenamente las tendencias futuras de movilidad urbana y desplegar soluciones de recarga eléctrica para vehículos eléctricos en toda Europa.

2.4 Actividad y principales magnitudes

Saba gestiona 150 aparcamientos (151 en 2024) que suponen 56.621 plazas (58.280 plazas en 2024).

La actividad de los aparcamientos en su conjunto se situó, en términos de horas de ocupación, un +3,9% por encima de la registrada en 2024. Por su parte, la cartera de abonados fue un +6,5% 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 +2,1% de horas de rotación y la cartera de abonados es un +6,8% superior a la del ejercicio anterior.

En cuanto a las principales magnitudes del ejercicio 2025, los ingresos de explotación han ascendido a 81 millones de euros, mientras que el EBITDA se ha situado en los 32 millones de euros.

2.5 Análisis de la materialidad

Saba tiene establecidas una serie de prioridades para avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental y asegurar que las necesidades de los 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 general 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.

Se han 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.

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 incluidos en el presente Estado de Información No Financiera.

Así, se han identificado los siguientes aspectos más relevantes:

- 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.

2.6 Gestión de riesgos

El proceso de identificación de riesgos persigue detectar aquellos que podrían impedir la consecución de los objetivos de la empresa, 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 de la empresa.
- **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.
- **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 de la empresa, afectando su credibilidad y relaciones con los stakeholders.
- **Financieros y de reporting:** se refieren a las posibles amenazas que pueden afectar la situación económica de la empresa.

- **Sostenibilidad y Cambio climático:** se refieren a las amenazas relacionadas con factores ambientales, sociales y de gobierno (ESG) que pueden afectar las operaciones y el desempeño de la empresa.

Conjuntamente con la identificación de riesgos, se plantean 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. 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 con las necesidades de los clientes, 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. 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).

- **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.

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 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 y la complejidad de las relaciones laborales, y que de ello se pueda derivar la aparición de conflictos legales. Para evitarlo es necesario construir puentes de dialogo 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 de la empresa.

3 Información sobre cuestiones medioambientales

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, Saba 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 de Saba, 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.

Saba, en el marco del Grupo en el que se integra, 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 (Objetivo13, Acción por el Clima)

La actividad de Saba genera impactos ambientales que es necesario mitigar y minimizar.

En este sentido, Saba, en el marco del Grupo en el que se integra, 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 difundiéndola 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, en el marco del Grupo en el que se integra, 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 2025, Saba mantiene vigentes las certificaciones de ISO14001-IMNC:2015 Gestión ambiental y ISO50001:2018 Gestión energética, ambas renovadas durante el ejercicio hasta marzo de 2028.

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, en 2024 se realizó un análisis detallado de los riesgos climáticos a los que enfrenta cada uno de los aparcamientos que permitió la categorización de los aparcamientos 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, Saba 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. En 2025, Ernst&Young ha verificado específicamente la huella de carbono 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:

- Campaña Green thinking, pequeños gestos, grandes cambios. Importancia de las 3 R (Reducir, Reutilizar, Reciclar) . Movilidad eléctrica.
- 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 2024: Publicación de datos y acciones con claro compromiso con la sostenibilidad en todas las operaciones de la compañía.

Durante 2025 se han realizado a través de la Intranet varias campañas e impactos de sensibilización en materia de sostenibilidad, dando continuidad en algunos casos a las ya se habían realizado en 2024, como la Semana Europea de la Movilidad o el Día Mundial del Medio Ambiente. Estas dos campañas también han tenido difusión externa a través de la web corporativa y en los diferentes perfiles de redes sociales 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.

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.

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

En base al actual alcance del cálculo de la huella de carbono, el mayor impacto medioambiental de Saba, se deriva 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 certificaciones 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.

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

Saba está asegurada en las correspondientes pólizas de responsabilidad civil de medioambiente que dan cobertura a los daños medioambientales, defensa jurídica, costes de limpieza y coste de daños a terceros.

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 del Grupo Saba, en el que Saba se integra, quedó formalizado en 2024 estableciendo como objetivo alcanzar Net Zero en 2040. En términos de promedios anuales este objetivo vendría a representar en el caso de Saba los siguientes impactos:

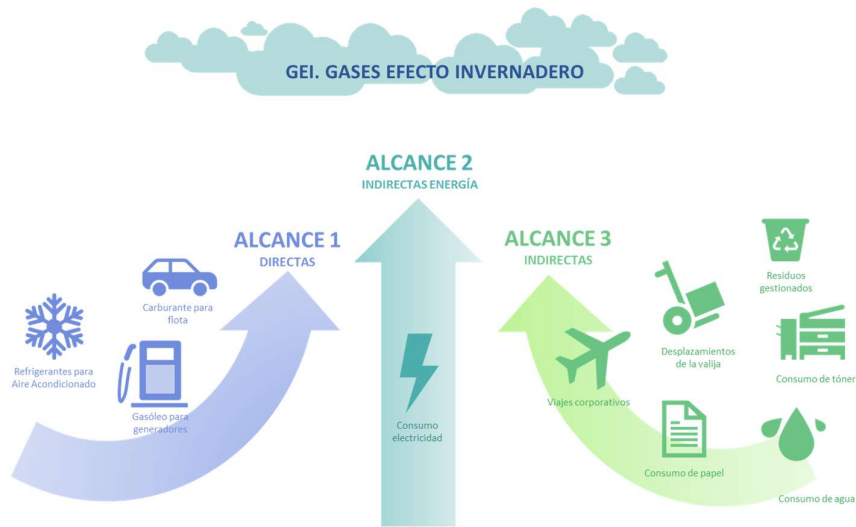
- Reducciones anuales aproximadas de 150 tons of Co2, sin variaciones de perímetro, de forma conjunta para los Alcances 1&2&3
- Reducción anual de 130 tons of Co2 específica para el consumo de energía, identificado como el factor de emisión más significativo de la Sociedad

Las principales líneas de actuación de Saba en materia de clima se centran en avanzar en la contratación de energía de origen renovable, intensificar la optimización energética integral mediante la monitorización, iluminación LED de alta eficiencia y gestión activa 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.

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

Entendiendo la siguiente tipología de emisiones:



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 6 de febrero de 2026, Ernst and Young ha emitido informe favorable de aseguramiento limitado independiente del inventario de emisiones de gases efecto para Saba.

La estimación de las emisiones es la siguiente²:

Emisiones (tCO ₂ eq)				
	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	TOTAL
2024	81	1.971	183	2.234
2025	168	1.562	175	1.905
	108%	-21%	-4%	-15%

² El perímetro del cálculo de la huella se limita a los aparcamientos sobre los que Saba ejerce control operativo directo. Se excluyen aquellos aparcamientos donde, acorde con el contrato de gestión del aparcamiento, el suministro energético y su gestión corresponden a terceros

Alcance 1

Las emisiones de Alcance 1 comprenden las emisiones directas de energía de combustibles fósiles (gasolina y distintos tipos de gasoil) 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 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

En 2025 las emisiones de Alcance 1 ascienden a 168 tCO₂ eq (81 tCO₂ eq en 2024). En este caso las emisiones registraron un incremento significativo, duplicándose con respecto al ejercicio anterior. Este aumento responde fundamentalmente a un episodio extraordinario y no estructural, el apagón generalizado ocurrido en el mes de abril que dejó sin suministro eléctrico durante varias horas a la totalidad de los aparcamientos en España. Derivado de este suceso, el consumo de gasóleo para los grupos electrógenos se incrementó en más de un 400%. La activación prolongada de los equipos electrógenos fue necesaria para garantizar la seguridad de las instalaciones y la continuidad operativa, impactando de forma directa y puntual en las emisiones del ejercicio.

Aislando este excepcional suceso, los niveles de emisiones de Alcance 1 se habrían mantenido en línea con la tendencia de estabilización y mejora observada en ejercicios anteriores

Alcance 2

Las emisiones de Alcance 2 corresponde al consumo de energía eléctrica.

Para el cálculo de las emisiones se consideran los factores de emisión International Energy Agency.

En 2025 las emisiones de Alcance 2 ascienden a 1.562 tCO₂ eq (1.971 tCO₂ eq en 2024). En este caso estas emisiones registraron una reducción notable respecto al ejercicio anterior. Aunque el consumo eléctrico es prácticamente equivalente al del año pasado, un mix energético estatal más favorable —con un mayor peso de la energía solar y eólica respecto al ejercicio anterior— ha propiciado un factor de emisión más bajo, repercutiendo directamente en la reducción de las emisiones de GEI de Alcance 2 de Saba.

Alcance 3

Los datos de Alcance 3 de Saba recogen las emisiones indirectas calculadas conforme al Corporate Value Chain (Scope 3) Standard del GHG Protocol para aquellas categorías para las que Saba dispone de información verificable: compras de bienes y servicios (agua, papel y tóner), transporte y distribución (mensajería), residuos y viajes de negocio.

En 2025 las emisiones de Alcance 3 ascienden a 175 tCO₂eq (185 tCO₂eq en 2024).

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.

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

3.3.2 Uso sostenible de los recursos

A continuación, se detallan los consumos de energía por tipología, reflejando la variación respecto al año anterior:

	Electricidad (kWh)	Gasolina (l)	Gasoil C (l)	Gasoil A (l)
2024	11.565.652	14.642	833	3.650
2025	11.771.207	14.118	4.093	2.738
<i>Var</i>	<i>2%</i>	<i>-4%</i>	<i>391%</i>	<i>-25%</i>

El aumento de consumo de Gasoil C se explica por la utilización de los generadores eléctricos en los aparcamientos durante el apagón generalizado ocurrido en el mes de abril que dejó sin suministro eléctrico durante varias horas a la totalidad de los aparcamientos en España.

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

En relación al consumo de agua, en 2024 fue de 19.141m³ y de 24.520m³ en 2025.

En relación con el consumo de materias primas, debido al tipo de actividad de Saba, y en línea con el análisis de materialidad, no resulta material por ser básicamente la compra de material de oficina como papel y tóner.

3.3.3 Contaminación

Saba trabaja para dotar a las ciudades de aparcamientos que contribuyan a los nuevos modelos de movilidad urbana. En 2025 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 de Saba.

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.

Como ejemplo de la apuesta de Saba, durante el 2025 ha finalizado la remodelación integral del aparcamiento de Metro-Nuevos Ministerios, convirtiendo este aparcamiento en uno de los mayores centros de recarga rápida para vehículos eléctricos de España.

En 2025 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.

Saba 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 Saba todos los nuevos vehículos de servicio son eléctricos.

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.

3.3.4 Gestión de residuos³

Saba gestiona los residuos peligrosos y no peligrosos con los objetivos de una gestión más eficiente y la disminución de los residuos totales a tratar.

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.

³ Indicadores: mayoritariamente, dato real de enero a octubre y dato estimativo de noviembre a diciembre

La siguiente tabla muestra el detalle de los residuos peligrosos gestionados 2025 y 2024:

RESIDUOS PELIGROSOS GESTIONADOS (kg)							TOTAL
CER 150202 Absorventes	CER 160504 Aerosoles	CER 200121 Fluorescentes	CER 200133 Pilas y acumuladores	CER 080111 Pinturas, barnices, tintas y residuos ashesivos	CER 150110 Residuos químicos mezclados		
2024	345	7	137	1.202	322	75	2.088
2025	345	4	139	2.780	271	100	3.639
<i>Var</i>	<i>0%</i>	<i>-43%</i>	<i>1%</i>	<i>131%</i>	<i>-16%</i>	<i>33%</i>	<i>74%</i>

Se produce un incremento significativo en pilas y acumuladores, debido a los cambios en las baterías de los SAI's, Sistemas de Alimentación Ininterrumpida.

La siguiente tabla muestra el detalle de los residuos no peligrosos gestionados 2025 y 2024:

RESIDUOS NO PELIGROSOS GESTIONADOS (kg)					TOTAL
CER 200101 Papel y cartón	CER 200301 Residuos mezcla	CER 160103 Residuos de construcción y demolición	CER 200136 Residuos eléctricos y electrónicos		
2024	20.445	6.424	175	1.634	28.678
2025	19.979	5.359	0	1.729	27.066
<i>Var</i>	<i>-2%</i>	<i>-17%</i>	<i>-100%</i>	<i>6%</i>	<i>-6%</i>

La disminución de gestión de residuos no peligrosos corresponde a la disminución de consumo la gestión de los residuos mezcla, -1.065kg, por menor número de actuaciones de reforma que en 2024.

3.3.5 Puntos de recarga eléctrica

En relación a los puntos de recarga eléctrica la siguiente tabla refleja los aspectos más significativos y su variación respecto al año anterior:

	Kwh entregados	%Var	Kgs Co2 evitado	%Var
2025	694.639	59%	503.895	59%

Durante el ejercicio se ha producido un aumento significativo de las magnitudes anteriores debido al incremento de los puntos de recarga eléctrica, así como su mayor uso por el aumento del parque de coches eléctricos y mayor atractivo de la oferta comercial de Saba.

El cálculo de los KgCo2 evitados se calcula a partir de aplicar el ratio facilitado por el operador de electricidad.

3.3.6 Protección a la biodiversidad

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

4 Información sobre cuestiones sociales

4.1 Personal

Saba es una empresa comprometida con los valores corporativos que sitúan en el centro a las personas, 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 de la empresa. 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 de Saba es crear valor de forma sostenible y afrontar los retos y oportunidades que surjan, revisando en todo momento las circunstancias, necesidades y expectativas de nuestro entorno (sociedad – clientes y clientas – empleados y empleadas). La estrategia frente a los empleados y empleadas 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.

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 a Saba.

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 personas trabajadoras: 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 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 de Saba, son características del perfil de los profesionales en todos los territorios.

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

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Saba Aparcamientos	370	214	584	347	203	550

El total de empleados y empleadas a 31 de diciembre de 2025 es de 584, un 6,2% superior al año anterior. El aumento en el número de personas se explica, principalmente, por la incorporación al perímetro de nuevos aparcamientos y/o por la ampliación de plantilla derivada de necesidades operativas propias del aparcamiento.

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

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
<30 años	48	32	80	29	21	50
30-44 años	113	65	178	99	64	163
45-54 años	112	72	184	121	72	193
>55 años	97	45	142	98	46	144
Total	370	214	584	347	203	550

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 Saba.

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

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	7	1	8	7	1	8
Mandos intermedios	23	15	38	24	13	37
Resto de plantilla	340	198	538	316	189	505
Total	370	214	584	347	203	550

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 Director General o el Órgano de Administración.

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:

	2025	2024	Variación
Contrato Fijo	508	521	(13)
Contrato temporal	76	29	47
Total	584	550	34

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

Al cierre del ejercicio 2025 la plantilla con contrato fijo supone un 87% del total, 95% en 2024.

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

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Contrato fijo:	293	166	459	297	163	460
Jornada completa	268	142	409	272	136	408
Jornada a tiempo parcial	26	24	50	25	27	52
Contrato temporal:	40	32	73	42	28	70
Jornada completa	33	28	61	36	25	60
Jornada a tiempo parcial	8	4	12	6	4	10
Total	334	198	532	339	191	531

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:

	2025					2024				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL
Contrato fijo:	27	126	164	142	459	22	127	174	138	460
Jornada completa	12	107	155	135	409	10	107	164	127	408
Jornada a tiempo parcial	15	19	9	7	50	12	21	9	10	52
Contrato temporal:	33	29	9	2	73	30	26	11	4	70
Jornada completa	29	23	8	1	61	26	22	10	3	60
Jornada a tiempo parcial	4	5	2	1	12	4	4	1	1	10
Total	60	155	173	144	532	52	153	185	141	531

El mayor porcentaje de la plantilla de la Sociedad 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 situado en las franjas de edad más bajas.

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

2025					2024				
	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	
<u>Contrato fijo/indefinido:</u>	8	37	414	459	8	36	416	460	
Jornada completa	8	37	365	409	8	36	364	408	
Jornada a tiempo parcial	0	0	50	50	0	0	52	52	
<u>Contrato temporal:</u>	0	0	73	73	0	0	70	70	
Jornada completa	0	0	61	61	0	0	60	60	
Jornada a tiempo parcial	0	0	12	12	0	0	10	10	
Total	8	37	487	532	8	36	487	531	

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:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	1	0	1
Resto de plantilla	5	2	7	1	0	1
Total	5	2	7	2	0	2

En 2025 y 2024 las desvinculaciones por despido se han producido principalmente por motivos objetivos tipificados en la ley aplicable.

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

	2025					2024				
	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL	<30 años	30-44 años	45-54 años	>55 años	TOTAL
Cargos directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Resto de plantilla	1	0	3	3	7	0	1	0	0	1
Total	1	0	3	3	7	0	1	1	0	2

4.1.2.1.3 Remuneraciones medias

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

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Cargos directivos	258.598	329.882	267.509	206.572	235.504	210.189
Mandos intermedios	86.625	85.342	86.119	82.345	83.710	82.825
Resto de plantilla	26.016	26.874	26.331	27.969	27.891	27.940
Total	34.183	32.388	33.526	35.333	32.488	34.283

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

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

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

	2025					2024				
	<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	267.509	267.509	0	0	125.169	222.334	210.189
Mandos intermedios	66.172	82.321	87.115	86.833	86.119	0	77.739	84.601	80.508	82.825
Resto de plantilla	20.181	25.456	29.660	31.586	26.331	20.712	26.625	29.747	29.970	27.940
Total	21.120	26.114	35.970	46.638	33.526	20.712	28.506	37.347	41.426	34.283

4.1.2.1.4 Brecha salarial

La práctica general de remuneraciones de 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 60 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 para el año 2025 en un 5,3% (8,1% en 2024).

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

El salario inicial de Saba corresponde al salario mínimo legal establecido, 16.576€, suponiendo un incremento del 4,4% respecto al año anterior. En ningún caso existen diferencias en lo que respecta a la retribución de ambos géneros.

A efectos de los datos anteriores, se entiende como salario inicial, el salario anual bruto inferior de la categoría más baja establecida en Saba.

4.1.2.1.6 Remuneración media de los consejeros y consejeras

Saba Infraestructuras, S.A., representada por su consejero delegado, es el Administrador Único de Saba.

Durante los ejercicios 2025 y 2024 no se han devengado importe alguno por ningún concepto de retribución a favor del Administrador Único de la Sociedad dado el carácter no remunerado del cargo.

4.1.2.1.7 Implantación de medidas de desconexión laboral

Saba, cuya actividad principal es la gestión de aparcamientos que prestan un servicio público durante 24 horas los 365 días del año, dispone de diferentes para regular la organización del trabajo. 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 de Saba es la elaboración de una política de desconexión laboral y digital que permita garantizar y respetar el tiempo de descanso, permisos, vacaciones y la intimidad del personal de 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 2025, el número de personas con discapacidad es de 17 personas, (19 personas en 2024), suponiendo el 2,9% (3,5% en 2024) sobre la plantilla total de Saba. Se entiende personal con discapacidad aquella persona con discapacidad según la normativa vigente.

Aquellas personas trabajadoras con algún tipo de limitación funcional son evaluadas correspondiente con objeto de valorar el impacto de su limitación funcional en la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo. 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.

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.

La jornada laboral anual de Saba viene marcada por lo establecido en los convenios colectivos de aplicación. Adicionalmente, Saba dispone de iniciativas 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 continua 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 2025 y el 2024 Saba 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, y adaptado a las necesidades y legislación existente.

4.1.2.2.2 Número de horas de absentismo

El número de horas de absentismo acumuladas durante el ejercicio 2025 ha sido de 82.799 horas (76.059 horas en 2024), lo que supone un aumento del 8,9% respecto al 2024. La distribución por tipología de absentismo:

- Enfermedades comunes, 86,9% (87,4% en 2024)
- Permisos retribuidos, 10,9% (11,3% en 2024)
- Ausencias injustificadas, 1,2% (0,4% en 2024)
- Visitas médicas, 1,0% (0,4% en 2024)

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, teniendo en cuenta las distintas situaciones legislativas 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 Saba 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.

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:

	2025	2024
Nº de empleados/as que han tenido derecho a permisos	9	16
Nº de empleados/as que se han acogido al permisos parental	9	16
Nº de empleados/as que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental	7	13
Nº de empleados/as que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe despues de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses despues de regresar al	13	12
Tasas de regreso al trabajo y de retencion de empleados que se acogieron al permiso parental	77,8	81,3

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

Saba 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 sus objetivos 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 es el siguiente:

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Saba Aparcamientos	5	2	7	1	2	3

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.

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

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia	7,09	4,78	6,23	1,40	5,07	2,70
Índice de gravedad	0,11	0,05	0,09	0,01	0,02	0,01

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 2025 ni en 2024 ha habido enfermedades profesionales entre las personas trabajadoras.

Es un compromiso de Saba reducir al mínimo el riesgo de que clientes clientas y personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 certificaciones 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.

4.1.2.4 Relaciones sociales

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

En Saba 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, se realizan reuniones periódicas con objeto de conocer la opinión y sensibilidad del personal respecto a las diferentes temáticas. Cabe destacar que el modelo de relación con los/las representantes de las personas trabajadoras 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 es del 100% en 2025 y 2024.

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

2025				2024			
Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total	Nº comités	Plantilla total	Personas acogidas	% s/ plantilla total
2	584	348	60%	2	550	333	61%

4.1.2.5 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 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.
- Optimizar las formas de trabajar, de colaboración y de relación entre las diferentes áreas de Saba.
- Incrementar la sensación de satisfacción y bienestar personal que permita asegurar la fidelización del talento en Saba.

- 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:

2025				2024			
Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL	Cargos directivos	Mandos intermedios	Resto de plantilla	TOTAL
250	410	12.576	13.236	176	233	13.875	14.283

Las horas de formación totales han descendido respecto a 2024, 7,3%, principalmente por el mayor número de nuevas incorporaciones en 2024 que supuso incremento en las formaciones “on boarding”.

En relación a las categorías de cargos directivos y mandos intermedios, durante el 2025 las horas de formación han incrementado, entre otros motivos, por las formaciones de herramientas de inteligencia artificial (IA).

4.1.2.6 Igualdad y diversidad

Saba es una empresa comprometida 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:

- Promover la diversidad en todas las políticas de contratación, desarrollo y promoción profesional, asegurando la representación equitativa de diferentes géneros y grupos subrepresentados.
- Proporcionar programas de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género, diversidad para todas las personas trabajadoras con el fin de aumentar la consciencia y fomentar la inclusión en el lugar de trabajo.
- Implementar medidas positivas que favorezcan la igualdad, previniendo cualquier forma de discriminación, acoso o sesgo en el lugar de trabajo, garantizando un ambiente seguro y respetuoso.
- Establecer sistemas de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso en materia de igualdad de género y diversidad, y a la vez, realizar los ajustes necesarios para mejorar las prácticas realizadas.
- Fomentar la participación activa y la colaboración de todas las personas que forman parte de Saba, en la promoción de la igualdad de género y la diversidad, reconociendo que es responsabilidad de cada persona contribuir a un entorno inclusivo.

Asimismo, Saba cuenta con un Agente 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.

Adicionalmente, Saba cuenta con el Plan de Igualdad, y la correspondiente comisión integrada por representantes de la empresa y de la parte social para su seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El Plan de Igualdad de Saba recoge 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.

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 un protocolo, negociado y acordado en la comisión del plan de igualdad, cuyo objetivo es la prevención y actuación contra el acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

En Saba se asegura 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 LGTBI, Saba persigue constituir un entorno que asegure la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantice los derechos de las personas LGTBI. En concreto, 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 LGTBI en 2024 se constituyó la Comisión sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LTGBI.

En el año 2025 se ha negociado y acordado el protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio LGTBI, así como las medidas a implementar en este ámbito.

4.1.2.7 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 de Saba cumplir las condiciones funcionales y de dotación de elementos accesibles que se establecen en las diferentes normativas, de forma que, tanto los clientes como las personas trabajadoras 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:

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

Asimismo, las actuaciones en los aparcamientos persiguen hacer más cómoda la accesibilidad mejorando la señalización y los diferentes elementos involucrados. 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 de Saba 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 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 su labor de gestión en remoto de los aparcamientos de Saba, el CAC atendió 1.361.158 llamadas de interfonía en 2025, un 7,0% superior a 2024. El número de llamadas atendidas representa una media de unas 3.729,2 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 14.763 solicitudes (16.581 solicitudes en 2024) relativas a gestión de productos vía mail.

Durante 2025 Saba ha recibido un total de 127.835 solicitudes de clientes, 26% superior a 2024, a través de sus distintos canales de comunicación correspondientes a la actividad comercial y atención al cliente.

Adicionalmente, en 2025 Saba ha registrado 1.754 solicitudes (2.218 solicitudes en 2024), correspondientes a quejas y reclamaciones, todas ellas resueltas a fecha de preparación del presente Estado de Información No Financiera.

4.2.2 Mejora continua de la oferta digital

Durante 2025 Saba ha consolidado la evolución de su ecosistema digital, impulsando el crecimiento del canal e-commerce y reforzando su base tecnológica para el futuro.

La APP continúa ganando peso dentro del mix digital gracias a campañas de captación, mejoras en ASO (posicionamiento en las *apps stores*) y optimizaciones técnicas orientadas a incrementar la recurrencia y la conversión.

A nivel de web el trabajo hecho tanto en los canales de pago como en el orgánico (medición de la evolución de la presencia para las búsquedas en Google) ha permitido consolidar el posicionamiento online en los buscadores, clave para los casos de uso que se ofrecen en España. Se ha generado un aumento de la visibilidad orgánica del +82%.

El desarrollo de contenidos estratégicos como son “Parking cerca de mí”, centralización de información corporativa y reputacional, ha permitido reforzar el posicionamiento en búsquedas clave y mejorar la presencia de marca en el nuevo contexto de búsquedas impulsadas por IA.

4.2.3 Apuesta por las redes sociales (RRSS)

En 2025 Saba ha reforzado la estrategia de contenidos mediante una estructura basada en territorios claramente definidos y alineados con el posicionamiento de la marca: Innovación, Producto, Educación, Corporativo y Colaboraciones.

Puntos a destacar:

- En redes sociales, Saba ha alcanzado hitos significativos en alcance y visibilidad, consolidando su posicionamiento como “Smart Partner” del sector.
- El blog Wikidriver ha reforzado su papel como activo estratégico de contenido, con crecimientos respecto al año anterior del +130% en sesiones y +236% en impresiones, contribuyendo de forma directa a la visibilidad orgánica y a la relevancia de marca.
- El canal de Email Marketing continúa siendo una herramienta clave de relación con clientes actuales y potenciales. Mantiene tasas de apertura elevadas (promedio >65%) y buena reactividad, apoyando tanto campañas promocionales como comunicaciones informativas (nuevas tarifas, promociones locales, producto).
- Saba ha realizado un estudio de Social Listening del sector parking para analizar percepción de marca e identificar tendencias y oportunidades estratégicas.
- En el ámbito promocional, Saba ha definido e implementado más de 40 campañas omnicanal en España, incluyendo acciones específicas para las redes ADIF, campañas locales de Multidía/Weekend y Abonos, así como el despliegue de nuevos activos publicitarios de alto impacto en interior y exterior de aparcamientos.
- Saba también ha desarrollado la Guía de Atención Comercial para apoyar la generación de “leads” y ventas desde los equipos operativos.

4.2.4 La Voz del cliente

Saba mantiene como prioridad estratégica la medición continua de la satisfacción del cliente y la mejora permanente de la experiencia. Los resultados obtenidos para 2025 son los siguientes:

- Índice Global de Satisfacción se sitúa en 7,9 manteniéndose en la banda alta y alcanzando el objetivo corporativo.
- NPS (Net Promoter Score) continúa igualmente en valores positivos +23 en Saba.
- Los Mystery Audits presenciales mantienen resultados sólidos (Índice de Calidad Global) de 88,6 y se complementan por primera vez con auditorías específicas de aparcamientos de la competencia. A destacar la significativa mejora obtenida en los audits del Customer Service, tanto por mail, como por RRSS.

Saba ha liderado la incorporación de Inteligencia Artificial para la recogida y categorización de los comentarios cualitativos que los clientes dejan en diferentes canales online. Dicha iniciativa ha sido galardonada con un premio en nuestro país: la segunda plaza de los e-commerce awards 2025, en categoría “Mejor Caso de Usa de IA Generativa”.

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.

4.3 Relaciones con la Comunidad y Acción Social

Saba 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 2025, Saba aportó como acción institucional 42 miles de euros (38 miles de euros en 2024) desglosados en: cuotas de asociaciones, 39 miles de euros (38 miles de euros en 2024); acciones de patrocinio, 3 miles de euros (0 miles de euros en 2024).

5 Gobierno corporativo

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.

En 2025, Saba como filial de Saba Infraestructuras 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, Saba en el marco del Grupo en el que se integra, 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

Saba Infraestructuras, S.A., representada por su consejero delegado, es Administrador Único de Saba Aparcamientos, S.A.

5.3 Relación con Accionistas

A 31 de diciembre de 2025, Saba Aparcamientos, S.A. tiene el 0,11% de su capital (0,17% en 2024) distribuido entre aproximadamente 200 accionistas titulares y cotitulares (250 en 2024).

La Oficina del Accionista representa un espacio en el que todos los accionistas se pueden comunicar con la compañía y solicitar información de los aspectos más relevantes de la Sociedad.

Los accionistas de Saba Aparcamientos, S.A. son convocados, al menos una vez al año, a participar en la Junta General de la compañía, estando a su disposición información para facilitar el seguimiento de la actividad de la Sociedad.

Durante este año 2025, así como en el 2024, la Oficina del Accionista dio respuesta a 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, se mantiene un servicio de envío de comunicaciones con información de interés a aquellos accionistas que lo solicitan.

Los canales de contacto con la Oficina del Accionistas de Saba Aparcamientos, S.A 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 al 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, 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>.

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 4.1.2.5 Igualdad).

A lo largo del ejercicio 2025 se ha recibido una denuncia en el canal de protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Tal y como establece el protocolo vigente, se ha llevado a cabo la investigación del caso por parte de la comisión instructora determinada a tales efectos. A fecha de formulación del presente Estado de Información No Financiera, la investigación ha finalizado considerando el órgano instructor que no concurren indicios suficientes para declarar la existencia de acoso laboral de carácter sexual, proponiendo el archivo del expediente en cuanto a la calificación de acoso.

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, y es aplicable tanto a Saba como a sus filiales.

El Código Ético es entregado a todo el personal de Saba y está disponible en su página web.

El artículo 9 del Código Ético regula los aspectos principales en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, tanto en las relaciones con el Sector público como con el Sector privado.

Se prohíbe a los empleados de Saba:

- cualquier conducta orientada a obtener favores ilícitos de la Administración (entre otras, entregar regalos o retribuciones de cualquier otra clase).
- influir en la Administración (funcionario público y/o autoridad) prevaleciendo de su relación personal, para conseguir una resolución favorable.
- 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 sus intereses, los intereses de Saba, o a un tercero.
- recibir, solicitar o aceptar un beneficio o ventaja no justificado con el fin de favorecer sus intereses o los de Saba en perjuicio de terceros.

Por otro lado, si bien Saba no es un sujeto obligado por la Ley de prevención del blanqueo de capitales, su Código Ético regula, en su artículo 18, que, entre otros, no se podrán adquirir, o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva, o realizar cualquier acto para ocultar o encubrir su origen ilícito.

De acuerdo con el artículo 24 del Código Ético no está permitido realizar donaciones, directas o indirectas a partidos políticos u organizaciones vinculadas con ellos.

En desarrollo del Código Ético, la *Política de Prevención de la Corrupción y de Relaciones con la Administración Pública y terceros*, establece el principio de Tolerancia Cero con la corrupción tanto en las relaciones con la Administración como en las relaciones de negocio privadas.

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

Formación

Saba es consciente de la importancia de la formación continua a los empleados para la prevención de delitos, por lo que realiza formación específica en esta materia. Durante el año 2025 se han realizado 191 horas de formación y en el año 2024 150 horas con relación al *Código Ético*.

5.4.2.2 Modelo de prevención de riesgos penales y de prevención de la corrupción

Saba articula su modelo de prevención de riesgos penales y de la corrupción a través del *Manual de prevención de riesgos penales y de prevención de la corrupción* (“el Manual de Prevención”) aprobado por el Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A., sociedad matriz de Saba Aparcamientos S.A., que se va actualizando periódicamente, y cuyos objetivos fundamentales son:

- 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 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.

- Sensibilizar al órgano de gobierno, directivos y empleados de Saba de la importancia del cumplimiento del Modelo de prevención y de los principios del Código Ético de Saba.
- Facilitar la formación adecuada para dar a conocer el Modelo de prevención.

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

(i) el Consejo de Administración de la empresa cabecera del grupo SABA INFRAESTRUCTURAS S.A. como máximo órgano de decisión, y

(ii) el Comité Ético de Saba Infraestructuras, como órgano responsable de vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Modelo de prevención.

El Comité Ético celebra reuniones periódicas. En 2025 celebró 4 reuniones ordinarias (4 reuniones en 2024) y 3 reuniones extraordinarias.

El Comité Ético informa anualmente al Consejo de Administración de Saba Infraestructuras, S.A. acerca de la actividad realizada durante el año. En fecha 26 de marzo de 2025 se presentó el correspondiente informe al Consejo de Administración.

(iii) 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.

(iv) El área de Organización, a través del desarrollo del Sistema Integrado de Gestión, asegura la correcta implantación de los procesos de Saba.

Canal ético

Saba cuenta con un canal (Canal ético) que garantiza el anonimato y da 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 y a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La *Política de gestión del Sistema Interno de Información y de las denuncias* (Política del Canal ético), establece los derechos y deberes de las personas denunciantes y de las personas que pudieran ser investigadas.

A lo largo del ejercicio 2025 a través del Canal ético se han recibido 7 comunicaciones (5 en 2024). Ninguna de dichas comunicaciones hacía referencia a cuestiones relacionadas con corrupción o blanqueo de capitales.

Saba, a través de Saba Infraestructuras participa en 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. 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 2025 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 se revisa 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 2025 Saba ha percibido 53 miles de euros (18 miles de euros en 2024) en concepto de ayudas o compensaciones relacionadas, incentivos a la movilidad eficiente y sostenible.

5.7 Información fiscal

El resultado del ejercicio 2025 asciende a -91.607miles de euros y el del ejercicio 2024 ascendió a 8.371 miles de euros.

En relación con el Impuesto sobre beneficios relativo al ejercicio 2025, se ha registrado un gasto total por este concepto de 4.112 miles de euros, correspondiendo este importe a:

- La estimación del gasto por impuesto del propio ejercicio 2025: 4.179 miles de euros
- Menor gasto por impuesto derivado de la liquidación definitiva del ejercicio 2024: 67 miles de euros

Durante el ejercicio 2025 se han practicado unos pagos de efectivo, vinculados al impuesto sobre beneficios, de 739 miles de euros (539 miles de euros en 2024), correspondiendo este importe a:

- Los pagos a cuenta realizados y retenciones practicadas a la Sociedad en relación con el propio ejercicio 2025: 616 miles de euros
- El pago derivado de la liquidación definitiva del ejercicio 2024: 1.512 miles de euros
- La devolución derivada de la liquidación definitiva del ejercicio 2023: 1.389 miles de euros

El pago del impuesto lo realiza la sociedad Saba Infraestructuras, en su condición de entidad dominante del grupo de consolidación fiscal al que pertenece Saba Aparcamientos.

En relación con el Impuesto sobre beneficios relativo al ejercicio 2024, el gasto por impuesto sobre beneficios definitivo ha ascendido a -1.634 miles de euros, comportando un total de pago efectivo de 2.055 miles de euros.

Metodología de este informe

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Apartado EINF	Página	Criterio de Reporting
Marco de reporting utilizado	1 Estado de Información no financiera	5	GRI 102-54
Modelo de Negocio	2 Información de la compañía	6	
. Descripción del modelo de negocio		7	GRI 2-1
. Mercados servidos		7	GRI 2-6
. Presencia geográfica		7	GRI 2-1
. Dimensión de la organización		7	GRI 2-6
. Análisis de la materialidad		10	
. Impactos, riesgos y oportunidades clave		13	GRI 207-2
Información sobre cuestiones medioambientales	3 Información sobre cuestiones medioambientales	16	
- Enfoque de gestión	3.1 Política de Saba	16	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 302-4 GRI 2-24
- Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.2 Riesgos identificados	19	GRI 3-3 GRI 207-2 GRI 2-23
- Gestión Ambiental	3.3 Gestión y desempeño medioambiental	20	
- Cambio climático	3.3.1 Cambio Climático	20	
. Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados			GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
. Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático			GRI 207-2 GRI 305 -5 GRI 3-3
. Las metas de reducción establecidas			GRI 3-3
- Uso sostenible de recursos	3.3.2. Uso sostenible de recursos	23	
. 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;			No material
. Consumo directo e indirecto, de energía, medidas toamadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables			GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4
- Contaminación	3.3.3 Contaminación	24	
. 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	3.3.4 Gestión de residuos	25	
. Economía circular			GRI 301-2 GRI 301-3
. Gestión de residuos			GRI 306-2
. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			No material
- Protección a la biodiversidad	3.3.6. Protección de la biodiversidad	27	No material

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Apartado EINF	Página	Criterio de Reporting
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	4. Información sobre cuestiones sociales	27	
Personal	4.1 Personal	27	
- Enfoque de gestión	4.1.1 Política de Saba	28	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-19
- Cuestiones de Personal	4.1.2. Gestión y desempeño social	29	
- Empleo	4.1.2.1. Empleo	29	
. Número y distribución de empleados por país ,sexo,edad y clasificación profesional			GRI 2-6 GRI 2-7,8 GRI 405-1
. Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional			GRI 2-7/ 2-8
. Promedio anual de contratos indefinidos,temporales y a tiempo parcial por sexo edad y clasificación profesional			GRI 2-7,8
. Numero de despidos por sexo,edad y clasificación profesional			GRI 401-1
. Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional			GRI 405-2
. Brecha salarial			GRI 405-2
. Remuneraciones de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad			GRI 202-1 GRI 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	35	
. 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	38	
. 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	39	
. Organización del dialogo 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
. 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
- Formación	4.1.2.5. Formación y desarrollo	41	
. Políticas implementadas en el campo dela formación			GRI 3-3
. Indicadores de formación			GRI 404-1 GRI 404-2
- Igualdad	4.1.2.6. Igualdad y diversidad	42	
. Medidas adoptadas par 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	45	GRI 3-3

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Apartado EINF	Página	Criterio de Reporting
Relaciones con clientes y consumidores	4.2 Relaciones con Clientes y consumidores	46	
. 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)		
. Satisfacción del Cliente	4.2.4 La voz del Cliente		
. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	4.2.5 Salud y seguridad de los consumidores		GRI 3-3 GRI 416-1
Relaciones con la comunidad y acción social	4.3 Relación con la Comunidad y Acción Social	49	
. Acciones de asociación o patrocinio			GRI 2-28
. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro			GRI 3-3 GRI 415-1
Relaciones con la comunidad y acción social	5. Gobierno Corporativo	50	
. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	50	GRI 413-1 GRU 413-2 GRI 203-2 GRI 2-29
. Organos de gobierno	5.2. Organos de gobierno	50	GRI 3-3 GRI 3-3
. Relación con accionistas	5.3. Relación con Accionistas	51	
Ética e integridad	5.4. Ética e integridad	51	
. Información sobre el respeto a los derechos humanos	5.4.1 Información sobre el respeto de los derechos humanos	51	
. Enfoque de gestión			GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-24
. 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
. La abolición efectiva del trabajo infantil			No material 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	53	
. Enfoque de gestión			GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 205-2
. Principales impactos, riesgos y oportunidades			GRI 207-2 GRI 2-12
. Prevención de delitos			GRI 3-3 GRI 2-27
. Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos			GRI 2-27
. 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	56	GRI 3-3 GRI 308-1 GRI 407-1 GRI 414-1 GRI 414-2 GRI 308-2
. Información fiscal y transparencia	5.6. Subvenciones percibidas	57	
	5.7. Información Fiscal	57	GRI201-4
Metodología de este informe	Metodología de este informe	58	