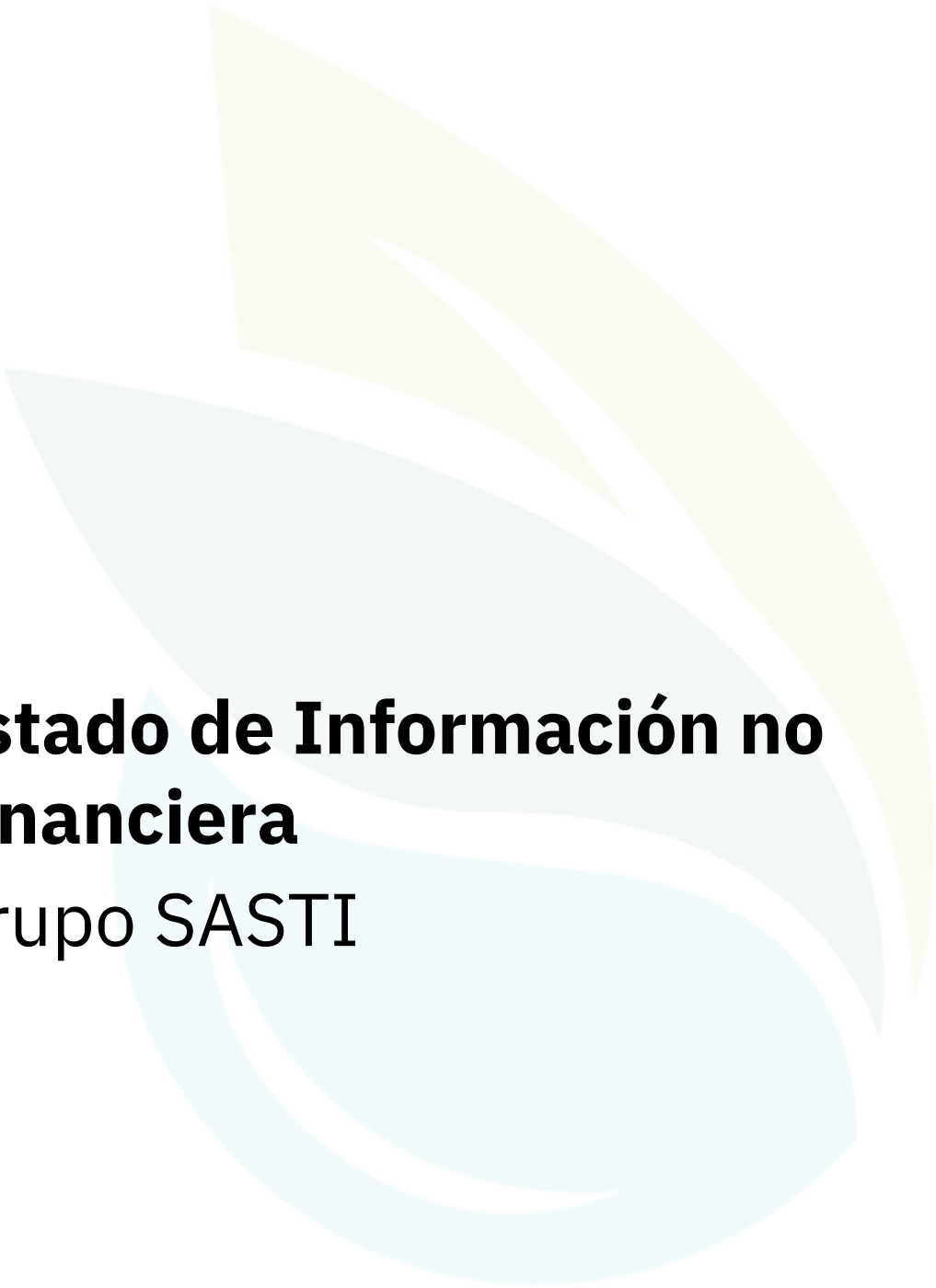


A large, stylized leaf graphic in the background, composed of three overlapping leaf shapes in light green, light blue, and a very light green color, all pointing towards the top right.

Estado de Información no Financiera

Grupo SASTI

GRUPO
SASTI



Índice de Contenido

1. Acerca de este capítulo	3
2. Modelo de Negocio	5
2.1 Entorno	6
2.2 Mercados en los que opera	7
2.3 Factores y tendencias	10
2.4 Organización y estructura	11
2.5 Objetivos y estrategias de la compañía	12
3. Gestión de aspectos no financieros	13
3.1 Gobernanza de la sostenibilidad	14
3.2 Grupos de Interés	17
3.3 Gestión de los riesgos	18
4. Información sobre cuestiones relativas al personal	19
4.1 Desglose del número de empleados	20
4.2 Desglose del promedio anual de contratos	23
4.3 Desglose del promedio anual de despidos	26
4.4 Desglose de remuneraciones medias	28
4.5 Igualdad y Diversidad	30
4.6 Datos relativos a seguridad social y salud	32
4.7 Datos relativos a la formación y al proceso de contratación	39
4.8 Organización del trabajo y relaciones sociales	42
5. Información sobre cuestiones medioambientales	43
5.1 Grupo SASTI y el Medio Ambiente	44
5.2 Impactos ambientales de la actividad de Grupo SASTI	46
5.3. Huella de carbono	52
6. Gobernanza	55
6.1 Gobierno Corporativo	56
6.2 Diligencia y marco Ético	57
6.3 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	60
6.4 Información fiscal	61
7. Anexos	63

1. Acerca de este capítulo

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 por el Congreso de Diputados 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 su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI)

En este contexto, a través del estado de información no financiera Sanidad Ambiental y Soluciones técnicas para la infraestructura S.L (En adelante “Grupo SASTI”) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2024 y actualizado en 2025. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para el Grupo SASTI los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para el Grupo SASTI. El análisis correspondiente a 2018 prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo a la relevancia de los mismos tanto para los Grupos de interés como para la estrategia de la compañía. El citado análisis da como resultado la siguiente matriz de materialidad:

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
Personal Compliance	Medio Ambiente	Actuaciones sociales

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

Datos identificativos

Denominación:	Sanidad Ambiental y Soluciones Técnicas para la Infraestructura
Dirección:	Calle Laguna del Marquesado, 10. 28021, Madrid, España
Teléfono:	900 264 438
Sitio web:	www.sasti.es
Capital Social:	3.470.219 €
Actividad:	Pioneros en el sector servicios B2B, ofrecemos soluciones medioambientales en áreas críticas de negocios y particulares. Implementamos la última tecnología en el mantenimiento y renovación de redes de saneamiento, gestionamos el seguimiento de la actividad de plagas y ofrecemos servicios integrales de alta calidad a todo tipo de instalaciones industriales. Grupo SASTI ha perfeccionado sus operaciones y desarrollado conocimiento. Sus más de 30 años de experiencia aseguran la excelencia y eficiencia operativa que caracteriza al grupo.

2

Modelo de Negocio

2.1. Entorno	6
2.2. Mercados en los que opera	7
2.3. Factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio	10
2.4. Organización y estructura	11
2.5. Objetivos y estrategias de la compañía	12

2.1. Entorno

La misión de Grupo SASTI es proporcionar soluciones integrales y de alta calidad en las áreas en las que opera. Grupo SASTI trabaja diariamente con el fin de mejorar la eficiencia operativa y la confianza de los clientes. Comprometidos a utilizar tecnologías avanzadas y prácticas innovadoras, nos anticipamos a los desafíos y ofrecemos servicios que aseguren entornos limpios, seguros y eficientes. Nuestra dedicación se centra en el bienestar de la comunidad y el medio ambiente, así como en la satisfacción total de nuestros clientes.

Al cumplir con su objetivo, Grupo SASTI busca convertirse en un actor clave y referente en términos de sostenibilidad. La creciente concienciación social por el desarrollo sostenible y la importancia de las buenas prácticas ambientales, sociales y económicas suponen un factor a tener en cuenta a la hora de definir la estrategia empresarial. Para ello, Grupo SASTI se esfuerza en minimizar su impacto en la sociedad en todos los ámbitos de su actividad, desde la reducción del uso de pesticidas, la correcta gestión de residuos y productos químicos o el desarrollo de tecnologías que reduzcan la huella de carbono. En la actualidad, empresas, instituciones y sociedades están experimentando una rápida transformación de sus entornos. La competencia es intensa y destacar es un factor clave, en Grupo SASTI nos enorgullecemos de proponer nuestra experiencia y calidad como parte esencial de nuestra propuesta de valor, que nos permite competir y liderar el sector. Por otra parte, la industria también está evolucionando hacia una mayor automatización y un creciente respeto por el medio ambiente. Esto implica un uso racional de los recursos, la reutilización de materiales y un fuerte compromiso con el cuidado del entorno en el que se actúa. Además, las cadenas de suministro están adoptando prácticas responsables y respetuosas tanto con los Derechos Humanos como con el medio ambiente. Paralelamente, la sociedad está cada vez más interconectada, y la gestión adecuada de los datos se ha convertido en la clave para la eficiencia y la base para nuevos modelos de negocio, así como para la identificación y prevención de nuevos riesgos.

La visión de Grupo SASTI es ser reconocida como líder en el sur de Europa en la provisión de servicios de Limpieza de Redes de Saneamiento, Sanidad Ambiental y Limpiezas Industriales, estableciendo nuevos estándares de innovación, eficiencia y sostenibilidad. Aspiramos a expandir nuestras operaciones por los países mediterráneos, colaborando con las principales empresas del sector y contribuyendo significativamente a la creación de un entorno más limpio, seguro y sostenible.

Esta visión requiere de elementos clave. Las políticas gubernamentales y las regulaciones medioambientales impactan en gran medida a una estrategia de expansión. La normativa sobre gestión de residuos y Medio Ambiente, así como los incentivos para la adopción de tecnologías limpias son factores clave en los que Grupo SASTI trabaja día a día y de los que esperamos mucho en el futuro. Por otra parte, la estrategia requiere de unos altos estándares en innovación y eficiencia operativa. El trabajo y una buena planificación en i+D+i nos permite ser pioneros en la implementación de tecnologías de vanguardia, así como llevar a cabo prácticas innovadoras que definan el futuro del sector. Por otra parte, la continua optimización de nuestros procesos nos permitirá diferenciarnos de la competencia y ofrecer servicios más rápidos, económicos y efectivos. Grupo SASTI opera en un entorno complejo y dinámico donde los factores políticos, económicos, tecnológicos y ecológicos juegan un papel crucial en términos de éxito. Grupo SASTI debe mantenerse proactiva y adaptable, aprovechar las oportunidades clave y mitigar los riesgos que surjan asociados a estos factores.

2.2. Mercados en los que opera

Grupo SASTI destaca por su capacidad de generar un impacto positivo y diferencial a través de su variada gama de actividades, las cuales están cuidadosamente diseñadas para promover la eficiencia y la sostenibilidad.

Grupo SASTI ofrece una amplia gama de servicios técnicos que se extienden a nivel nacional y Portugal, permitiendo abordar las diversas necesidades de sus clientes con un enfoque integral y especializado. La empresa es reconocida por su capacidad para ejecutar proyectos complejos mediante la aplicación de ingeniería, planificación y ejecución de proyectos a través de tecnologías avanzadas y metodologías innovadoras. Estas soluciones no solo cumplen con las exigencias técnicas pertinentes, sino que se alinean con los objetivos sostenibles y eficientes de sus clientes.

En Grupo SASTI nos comprometemos a optimizar el uso de recursos a través de la implementación de prácticas de economía circular y la continua inversión en innovación, permite al grupo mantenerse a la vanguardia de las tecnologías emergentes. Cada una de nuestras empresas trabajan activamente para minimizar su huella ecológica y promover prácticas sostenibles en todas sus áreas de negocio, asegurando que sus actividades beneficien tanto a la sociedad como al entorno de actuación.

Grupo SASTI lleva a cabo sus operaciones a través de **cuatro grandes grupos** de actividades:



Sanidad Ambiental



Saneamiento



Protección Animal



**Soluciones Técnicas
para la Infraestructura**

Sanidad Ambiental:

Con más de 40 años de experiencia en servicios a empresas y particulares, Grupo SASTI destaca como el grupo líder a nivel nacional en el sector de Control de Plagas y Sanidad Ambiental. Desarrollamos nuestra actividad a través de soluciones inteligentes, 365 días al año y garantizando el mejor servicio calidad/precio del mercado.

Destacando los siguientes:

- **Servicios de control de plagas:** En Grupo SASTI somos especialistas en el control de plagas urbanas, industriales y domésticas. Prevenimos y controlamos la aparición de cualquier tipo de animal o insecto ya sea en hogares o negocios. Realizar un correcto control de plagas es imprescindible para mantener nuestro entorno libre de animales no deseados, ahuyentando no solo los problemas actuales sino también los futuros.
- **Servicios de Legionella:** La Legionella es una bacteria de la familia Legionella, cuyo hábitat natural es el agua, por lo que podemos encontrarla tanto en ambientes naturales como en ríos, lagos o en instalaciones cuyo funcionamiento precise de agua. Es precisamente en estos últimos en los que, al producirse un estancamiento de agua o acumulación de residuos, se desarrolla la bacteria, multiplicando su proliferación hasta niveles que pueden ser muy peligrosos para el hombre.
- **Servicios de desinfección:** Contamos con un departamento especializado en soluciones integrales de desinfección y bioseguridad. En Grupo SASTI ponemos todos los dispositivos humanos y técnicos y la última tecnología al servicio de los mejores tratamientos para conseguir desinfecciones 100% profesionales, eliminando cualquier rastro de virus, hongos, mohos, bacterias y otros agentes patógenos.
- **Servicios de higiene:** Mantener una correcta limpieza de todas las zonas de un negocio completa el compromiso empresarial de cualquier negocio con clientes y trabajadores. En Grupo SASTI trabajamos en el control de gérmenes y bacterias que garanticen una correcta higiene ambiental.
- **Servicios de calidad del aire:** Para Grupo SASTI, la calidad del aire que respiramos es tan importante como hacerlo. Un ambiente cargado con malos olores, virus, hongos o alérgenos en suspensión es sinónimo de malestar, incomodidad y transmisión de enfermedades. Nuestros servicios protegen la salud y potencian la rentabilidad empresarial.

- **Servicios de Instalación de sistemas de ventilación:** Diseñamos e instalamos soluciones inteligentes de ingeniería que funcionan como una barrera crítica de bioseguridad. Nuestras instalaciones están proyectadas para garantizar una desinfección ambiental continua. Al integrar tecnología de vanguardia con un servicio personalizado los 365 días del año, transformamos los sistemas de ventilación en activos estratégicos que aseguran entornos 100% profesionales, higiénicos y productivos tanto en el sector industrial como en la hostelería.

Saneamiento:

Grupo SASTI surge como empresa pionera a nivel nacional en inspección de canalizaciones / tuberías. Desde 1990, sus empresas ofrecen servicios para la gestión integral de redes de saneamiento.

Desde los diferentes departamentos y gracias a nuestra actuación conjunta y coordinada, Grupo SASTI llega a globalizar una gestión completa e integral del mantenimiento y conservación de las redes de mantenimiento y conservación de las redes de saneamiento, dirigida a comunidades, promotoras, empresas de construcción, ingenierías, industria y administración pública entre otras.

- **Mantenimiento, limpieza y desatascos:** Grupo SASTI lleva a cabo la prestación de los servicios de mantenimiento, limpieza y desatascos con las mas modernos y eficaces equipos.
- **Inspección de tuberías con equipos CCTV:** Grupo SASTI lleva a cabo inspecciones mediante equipos robotizados o equipos de inspección portátil, cumpliendo con las normativas ATEX 95 para accesos en zona 1 y zona 2
- **Pruebas de estanqueidad de redes:** Las actuales exigencias de control de calidad para nuevas redes de saneamiento requieren, además de una correcta instalación verificada con equipos de CCTV, la realización de pruebas de estanqueidad con aire, debido a su menor coste y mayor eficiencia en generación de residuos y tiempos de ejecución.
- **Rehabilitación de instalaciones sin zanja:** La implementación de nuevas tecnologías en la renovación o reparación de redes de saneamiento es cada vez más solicitada por los clientes ya que elimina los inconvenientes de las obras convencionales y permite reparar las tuberías de forma limpia y eficaz, previa inspección con equipos de CCTV para determinar el estado de la red y la necesidad de reparación total o parcial.
- **Obra Civil:** El departamento de obras de Grupo SASTI, con más de 25 años de experiencia en conservación mantenimiento y reparación de redes de saneamiento, utiliza tanto tecnología sin zanja como obra civil convencional para resolver problemas.

Grupo SASTI puede llevar a cabo proyectos en una amplia variedad de sectores y regiones, destacándose por su capacidad de gestionar proyectos completos de extremo a extremo, lo que denomina visión 360. Grupo SASTI maneja estos proyectos globalmente, abarcando el análisis de impactos sociales y medioambientales, el diseño tecnológico, la ingeniería, la diligencia debida en la cadena de suministro, la adquisición de equipos, la ejecución, la financiación y el mantenimiento posterior.

Bienestar Animal:

En Grupo SASTI, desde hace más de una década, nos dedicamos con pasión y compromiso a enfrentar uno de los desafíos más apremiantes en España: el abandono de animales de compañía. Este problema, que afecta gravemente al bienestar y la calidad de vida de miles de perros y gatos cada año, requiere una respuesta integral y humanitaria.

En el año 2024, se registraron más de 292.000 casos de perros y gatos recogidos por protectoras y centros municipales en todo el país. La cifra de 2025 no está disponible. Esta cifra refleja un patrón de irresponsabilidad por parte de algunos dueños y una falta de conciencia sobre la importancia de una tenencia responsable.

En este contexto, Grupo SASTI se ha destacado como pionero en la gestión y operación de centros de acogida para animales vagabundos y abandonados. Nuestro principal objetivo es brindarles a estos animales toda la atención y cuidados necesarios para su bienestar físico y emocional. Además, nos esforzamos por encontrarles nuevos hogares amorosos, donde puedan recibir el afecto y los cuidados que merecen. Actualmente, gestionamos con orgullo varios centros de acogida en España, cada uno de los cuales cumple con estándares elevados de calidad en la atención animal. Nuestros centros no solo proporcionan refugio seguro, alimentación adecuada y atención veterinaria, sino que también trabajamos en programas de socialización y rehabilitación para preparar a los animales para una adopción exitosa.

Centros de acogida:

- | | |
|---|--|
| • Albergue Municipal de Motril | • Centro Provincial de Animales de Huelva |
| • Centro de acogida de animales de Granada | • Centro Municipal Ayuntamiento de Badajoz |
| • Centro de acogida de la Mancomunidad de la bahía de Cádiz | • Centro Municipal Ayuntamiento de Almería |
| • Centro municipal de animales de Huelva | • Centro Municipal de Miranda de Ebro |
| • Centro Municipal de Jerez de la Frontera | • Centro Diputación de Cáceres |
| • Centro de protección animal de Leganés | • Centro Municipal de Mallorca |
| • Centro de acogida de animales de Logroño | • Centro Municipal de Málaga |

Soluciones técnicas para la infraestructura:

Gracias a sus asociaciones y alianzas estratégicas, Grupo SASTI goza de más de 30 años de experiencia en el sector de las limpiezas industriales, tanto en centros industriales, como en ayuntamientos, plantas petroquímicas o servicios domiciliarios.

Nuestras empresas especializadas cuentan con los medios humanos y técnicos necesarios para atender las necesidades más complejas de los clientes, promoviéndonos como la empresa líder del sector en la zona norte del país.

- **Soluciones técnicas para el sector OIL&Gas:** Con carácter singular, estas instalaciones requieren de permisos, licencias y regulaciones especiales. Grupo SASTI se ha especializado en ofrecer servicios completos en la industria petroquímica, adaptando sus equipos y formando rigurosamente a sus profesionales en todo tipo de limpiezas y servicios que este tipo de empresas solicite. Manteniendo los más altos estándares de seguridad de todo el sector.
- **Transporte y gestión de residuos:** Grupo SASTI ha desarrollado un potente know-how en la gestión de residuos peligrosos y contaminantes, actualmente líderes en el sector contamos con equipos necesarios y exclusivos para salvaguardar la seguridad de los negocios en los que operamos y deshacernos de sus residuos de la forma más responsable posible.
- **Fabricación de equipos de limpieza:** Invertimos constantemente en Tecnología I+D+I para mantener nuestras instalaciones actualizadas. Nuestra base de operaciones nos permite actuar en todo el mundo y dar solución a todo tipo de soluciones. Más de 25 años nos avalan en la fabricación de equipos, desarrollando e implantando proyectos de alto componente tecnológico para la industria.
- **Transformación y adaptación de depósitos de combustibles líquidos:** Con respecto a este ámbito, prestamos todo tipo de servicios de inertización, extracción de residuos, sellado y consolidación del terreno. Con el objetivo de garantizar la seguridad de nuestros clientes, nuestros servicios de calidad homologados, cumplen con los estándares de calidad y aseguran una solución permanente en todos los ámbitos necesarios,

Política de marcas:

Las empresas que forman parte de Grupo SASTI desde 2021 llevan a sus espaldas más de 40 años de experiencia en sus respectivos sectores, lo que convierte al grupo en un auténtico gigante de sectores esenciales y estratégicos. Una alianza y un conocimiento en el mercado que hará más fuerte el servicio del grupo y que permitirá ofrecer una calidad que busque la excelencia en cualquier ámbito.



2.3. Factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio

Actualmente, Grupo SASTI está presente en **España y Portugal**, lo que además de suponer una enorme ventaja estratégica para sus clientes, aporta un alto grado de diversificación que limita sustancialmente los riesgos que podrían derivarse de una elevada concentración y amplía su capacidad de generar un impacto positivo en la sociedad.

Las claves del plan de expansión internacional de Grupo SASTI se sustentan en la calidad del trabajo realizado en sus **más de 40 años de experiencia**, que ha llevado al equipo directivo a plantear firmemente la opción de ampliar aún más sus fronteras. La incesante búsqueda de nuevas oportunidades de proyectos e infraestructuras rentables y con impacto positivo guían a Grupo SASTI hacia una **expansión** sin precedentes por toda la **costa mediterránea**, centrándose en los mercados italianos y franceses como puntos clave.

La gran capacidad de los equipos permite ejecutar complejos proyectos al máximo nivel y demuestra el grado de preparación de Grupo SASTI. Ambos países, profundamente receptivos, invitan a la expansión, una oportunidad estratégica de fortalecimiento y contribución al bienestar Europeo.

La rápida **evolución tecnológica** puede presentar tanto oportunidades como desafíos para Grupo SASTI. La adopción de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, el Internet de las Cosas (IoT) y la automatización, puede mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios ofrecidos. Sin embargo, mantenerse al día con estas innovaciones requiere inversiones continuas en investigación y desarrollo, así como en la capacitación del personal.

Las **regulaciones gubernamentales** y las **normativas ambientales** están en constante cambio, lo cual puede afectar las operaciones de Grupo SASTI. Cumplir con las nuevas leyes y estándares de sostenibilidad puede aumentar los costos operativos, pero también puede proporcionar una ventaja competitiva al posicionar a la empresa como líder en prácticas responsables y sostenibles.

El aumento de la conciencia sobre el **cambio climático** y la **sostenibilidad** está impulsando la demanda de soluciones más ecológicas y responsables. Grupo SASTI debe continuar desarrollando y ofreciendo servicios que minimicen el **impacto ambiental** y promuevan la sostenibilidad para satisfacer las expectativas de los clientes y cumplir con las regulaciones ambientales.

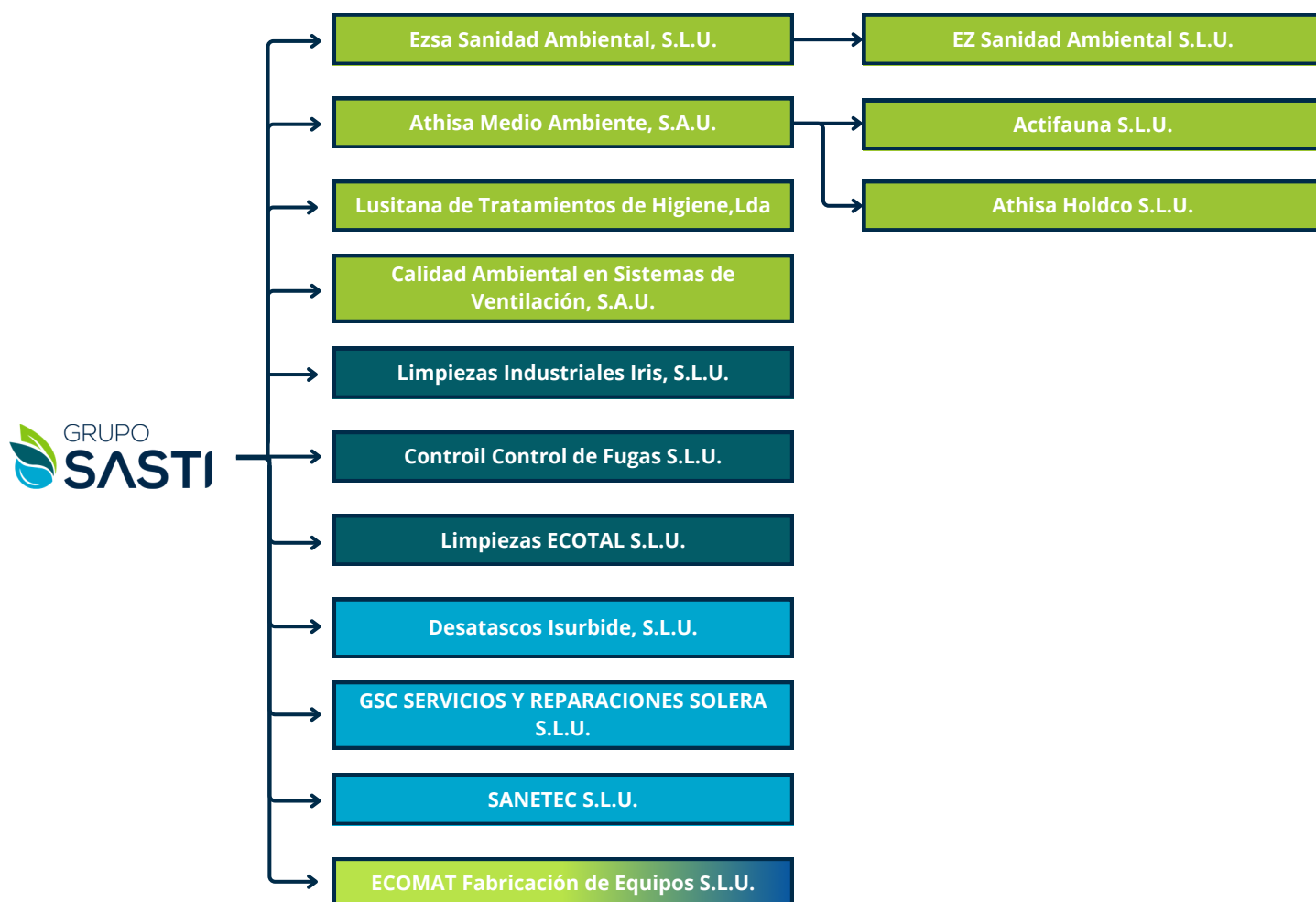
El **sector de servicios B2B** en saneamiento, sanidad ambiental e infraestructura es altamente **competitivo**. La entrada de **nuevos competidores** y la innovación de los existentes puede presionar a Grupo SASTI a mejorar continuamente sus servicios y reducir costos para mantener su posición en el mercado.

El **crecimiento de la población** y la **urbanización** continua en España, Portugal y otros mercados potenciales generan una mayor demanda de infraestructuras y servicios de saneamiento. Grupo SASTI tiene la oportunidad de expandirse y atender las crecientes necesidades de estas áreas, pero también debe enfrentar los **desafíos logísticos y operativos** asociados con dicha expansión. Las **crisis sanitarias**, como la pandemia de COVID-19, han subrayado la importancia de la sanidad ambiental y el **control de plagas**. La capacidad de Grupo SASTI para responder eficazmente a estas situaciones puede fortalecer su reputación y aumentar la demanda de sus servicios. No obstante, también puede suponer un reto en términos de recursos y adaptabilidad.

Las **fluctuaciones económicas** y las políticas gubernamentales pueden afectar la inversión en infraestructuras y servicios ambientales. Grupo SASTI debe ser capaz de **adaptarse** a las **condiciones económicas cambiantes** y aprovechar las oportunidades que surgen de las políticas favorables, como incentivos para la sostenibilidad y la innovación.

2.4. Organización y estructura

Esquema organizativo:



Logos corporativos:



Perímetro de reporte:

El presente Estado de Información No Financiera recoge la información correspondiente a las sociedades que integran el Grupo SASTI incluidas en el perímetro de consolidación durante el ejercicio objeto de análisis. Con carácter general, para todas las sociedades del grupo se reportan los indicadores relativos a personal y aspectos medioambientales, de conformidad con la normativa aplicable y los criterios internos de reporte definidos por la Dirección.

No obstante, en el caso de Calidad Ambiental en Sistemas de Ventilación, S.A.U, sociedad incorporada al Grupo SASTI a finales del ejercicio 2025, el alcance del reporte del EINF correspondiente a dicho ejercicio se limita exclusivamente a los datos de personal, al no disponer de información medioambiental homogénea y comparable para el conjunto del periodo. El Grupo prevé la integración progresiva de Calidad Ambiental en Sistemas de Ventilación, S.A.U en el perímetro completo de reporte no financiero, incorporando el resto de indicadores en ejercicios futuros.

2.5. Objetivos y estrategias de la compañía

Objetivos:

En Grupo SASTI seguimos el principal objetivo de consolidación como líderes en el sector de servicios ambientales a nivel nacional, destacando por nuestra innovación, eficiencia y compromiso con la sostenibilidad.

Pretendemos expandir nuestra presencia en el mercado a través de adquisiciones estratégicas y la incorporación de empresas especializadas, aumentando nuestra capacidad operativa y diversificando los servicios ofrecidos en todos los ámbitos.

Como líderes en la industria, garantizar la excelencia de todos nuestros servicios es una prioridad. Desde Grupo SASTI buscamos constantemente mejorar la calidad de nuestras operaciones y con ella el trato de nuestros profesionales. Solo de esta forma somos capaces de asegurar la completa satisfacción de nuestros clientes, así como su fidelización.

Desde Grupo SASTI buscamos reducir al máximo el impacto ambiental de todas y cada una de nuestras empresas. El grupo se esfuerza en que sus prácticas sostenibles sean tanto social como medioambientalmente responsables. Con el paso del tiempo hemos implementado tecnologías limpias, reducido el consumo, minimizado al máximo nuestra huella ecológica. Sin embargo, seguimos trabajando día a día en la búsqueda de métodos más sostenibles y económicamente rentables.



Estrategias:

Grupo SASTI, a través de adquisiciones estratégicas es capaz de ampliar su oferta de servicios y fortalecer su posición en el mercado. La integración de estas empresas en la estructura de Grupo SASTI, en cualquiera de sus filiales, maximiza las sinergias operativas y optimiza el uso de recursos.

El fomento de la innovación, la inversión en tecnología y formación del personal mejoran la calidad del servicio y la eficiencia operativa. Asimismo, el grupo apuesta por un desarrollo continuo del talento humano, considerando que un equipo bien formado y motivado es crucial para mantener la alta calidad de sus servicios.

Comprometidos con la responsabilidad social y ambiental, implementamos todo tipo de prácticas ecológicas y participamos en proyectos comunitarios. La optimización de recursos y procesos es una prioridad, con sistemas de gestión que reducen costos y aumentan la productividad. Grupo SASTI también busca diversificar su oferta para cubrir una amplia gama de necesidades ambientales en sectores como estadios, hospitales, industrias y edificios públicos. Finalmente, el enfoque en la satisfacción del cliente se logra mediante sistemas de feedback y mejora continua, asegurando que sus servicios no solo cumplan, sino superen las expectativas de los clientes.

3

Gestión de aspectos no financieros

3.1. Gobernanza de la Sostenibilidad	14
3.2. Grupos de interés	17
3.3. Gestión de los riesgos. Análisis de Materialidad: Identificación de riesgos y priorización	18



ellón 6
zkaia
4 443 17 10
s.com
is.com

3.1. Gobernanza de la Sostenibilidad

Grupo SASTI desarrolla su actividad bajo el compromiso de aumentar la conciencia ecológica entre sus empleados y de promover prácticas responsables en el uso de los recursos naturales. Aunque no dispone de una Política de Medio Ambiente formalmente aprobada, el Grupo impulsa la integración de criterios ambientales en sus operaciones. Además, la gestión de los aspectos ambientales para algunas de nuestras filiales en España está certificada según la norma internacional ISO 14001. Esta certificación permite un control riguroso de los factores ambientales identificados y garantiza un ciclo de mejora continua en el desempeño ambiental, aplicando el principio de precaución en todas nuestras actividades.

Debido a la naturaleza de su actividad, Grupo SASTI está obligado a reducir al máximo su impacto en su entorno. Por ello, nuestras diversas iniciativas medioambientales se centran en promover buenas prácticas en todas nuestras operaciones. Grupo SASTI presta servicios relacionados con la sostenibilidad dirigidos a sus clientes, que se enmarcan en la gestión de sus impactos indirectos.

Desde la dirección, Grupo SASTI trabaja en la identificación y gestión de riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad para sus empresas. Asimismo, lleva a cabo análisis de materialidad y promueve la adopción de buenas prácticas ambientales, así como el desarrollo de estrategias y planes de acción sostenibles. Adicionalmente, impulsa la mejora de la eficiencia en la gestión empresarial mediante la medición de su huella ambiental, de carbono e hídrica.

Estos resultados no solo nos permiten evaluar y conocer el punto de partida, sino que también sirven como una medición periódica del desempeño sostenible. Además, en Grupo SASTI ofrecemos a nuestros clientes la posibilidad de conocer la huella de carbono derivada de la prestación de nuestros servicios, contribuyendo así al cálculo de sus emisiones.

En el marco de su estrategia de Responsabilidad Corporativa, Grupo SASTI ha desarrollado en los últimos años una serie de planes de acción con el objetivo de minimizar el impacto ambiental de sus actividades. En términos generales, Grupo SASTI no emite cantidades significativas de gases contaminantes a la atmósfera, genera pocos residuos orgánicos o no reciclables y utiliza recursos como agua y energía de manera eficiente para sus operaciones. Es importante destacar que la empresa no ha recibido multas o sanciones por cuestiones medioambientales.

Grupo SASTI impulsa iniciativas orientadas a aumentar su capacidad de reciclaje de diversos tipos de residuos. La empresa proporciona a sus empleados los recursos necesarios para facilitar el reciclaje, como contenedores de papel, urnas para pilas usadas y papeleras selectivas para la separación de desechos. Asimismo, en determinadas filiales se aplican prácticas de gestión y reciclaje de materiales específicos, como tubos ultravioleta y filtros de aire, conforme a la normativa vigente.

Además, Grupo SASTI tiene la oportunidad de asesorar a otras empresas en temas ambientales, con un equipo de más de 900 profesionales especializados en estrategias de sostenibilidad y cambio climático en todo el mundo. Esta capacidad de asesoramiento estratégico refuerza el compromiso de Grupo SASTI con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente.

Dado que las diversas empresas que integran Grupo SASTI en España operan de manera independiente en las diversas oficinas alquiladas para tal fin, tanto los datos ambientales (consumos, emisiones y generación de residuos), como el desempeño y los objetivos de mejora, se establecen y miden de forma unificada para todas las entidades de Grupo SASTI que operan en España. Esta estrategia permite una gestión centralizada y coherente de los recursos y el impacto ambiental, garantizando que todas las empresas del grupo trabajen hacia los mismos objetivos de sostenibilidad y eficiencia.

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible:

En un entorno en constante evolución, Grupo SASTI asume su compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible, anticipándose a una nueva realidad para identificar oportunidades que impulsen el progreso social y económico del futuro. La responsabilidad de nuestra empresa va más allá de asegurar su rentabilidad y generar valor económico; también implica un firme compromiso con las empresas a las que prestamos servicios y con las personas que integran nuestros equipos. A través de nuestra actividad y nuestra estrategia de responsabilidad social corporativa (RSC), Grupo SASTI favorece el desarrollo de profesionales y contribuye a mejorar la competitividad del tejido empresarial y de la sociedad en su conjunto.

El impacto de nuestra actividad se refleja en el empleo, el desarrollo local, las comunidades y el territorio. Grupo SASTI mantiene un diálogo constante con todos sus grupos de interés, analizando los aspectos relevantes para cada uno de ellos y respondiendo a través de nuestra estrategia de RSC. Este enfoque nos permite adaptarnos a las necesidades de nuestros clientes y colaboradores, promoviendo un entorno más sostenible y próspero para todos.

Dentro de su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, Grupo SASTI desarrolla una línea de actividad esencial vinculada al bienestar animal y la protección de los animales de compañía, contribuyendo de manera directa al bienestar de las comunidades y del territorio en el que opera.

Desde hace más de una década, Grupo SASTI es pionero en la gestión y operación de centros de acogida para animales vagabundos y abandonados, dando respuesta a una problemática social de gran relevancia en España. Según los últimos datos disponibles, en el año 2024 se registraron más de 292.000 perros y gatos recogidos por protectoras y centros municipales en todo el país, lo que pone de manifiesto la necesidad de contar con modelos de gestión profesionalizados y sostenibles en este ámbito.

En este contexto, Grupo SASTI gestiona actualmente 14 centros de acogida en España, que operan bajo elevados estándares de calidad, garantizando el bienestar físico y emocional de los animales. Estos centros proporcionan refugio seguro, alimentación adecuada y atención veterinaria, y desarrollan además programas de socialización y rehabilitación orientados a facilitar una adopción responsable y exitosa.

La actividad de bienestar animal desarrollada por Grupo SASTI genera un impacto social positivo, colaborando estrechamente con administraciones públicas y agentes locales, y contribuyendo a la mejora de la convivencia, la salud pública y la protección de los animales. Esta línea de actuación refuerza el compromiso del grupo con un modelo de desarrollo sostenible que integra la dimensión social, ambiental y territorial de su actividad.

La principal contribución de Grupo SASTI a la sociedad radica en la formación de una nueva generación de profesionales altamente cualificados que dedican su conocimiento y experiencia al beneficio de la comunidad. La formación continua tiene un papel crucial en Grupo SASTI, ya que la organización considera que el desarrollo del talento es esencial para generar un impacto positivo en la sociedad, tanto a través de sus propios miembros como de aquellos profesionales que han sido formados en la entidad. Este compromiso con la excelencia educativa y el desarrollo profesional asegura que Grupo SASTI pueda contribuir de manera significativa al progreso social y económico, tanto internamente como en su influencia externa.

A lo largo de 2024 y 2025 se han desarrollado las siguientes colaboraciones:

- Facultad de económicas de la universidad del País Vasco: Practicas para alumnos que finalicen los estudios. Al cierre del 2024 y del 2025 contábamos en nuestra plantilla con una persona derivada de dicha colaboración.
- Facultad Rey Juan Carlos de Madrid: Practicas para alumnos que están cursando sus estudios.

Las sociedades pertenecientes al Grupo SASTI colaboran con numerosas asociaciones relacionadas con su actividad, con el propósito de ser un agente activo del cambio en los diferentes sectores en los que desarrolla sus actividades. En Sanidad Ambiental destaca la colaboración con Anecpla, The Grain y Agefer y en limpiezas industriales ALTAP y Enkarterri Group.

Subcontratación y proveedores:

Para que Grupo SASTI pueda mantener su nivel de actividad y asegurar la calidad en sus servicios, cuenta con una amplia red de proveedores que están familiarizados con la organización y tienen la capacidad de cumplir con los compromisos establecidos. La colaboración de Grupo SASTI con sus proveedores, socios y aliados estratégicos es crucial para el funcionamiento efectivo de la empresa y para alcanzar sus metas, centradas en la superación de las expectativas de sus clientes. Esta relación sólida y bien establecida garantiza que Grupo SASTI pueda ofrecer servicios de alta calidad de manera consistente.

Grupo SASTI entiende la relación con sus colaboradores como de beneficio mutuo a largo plazo, en la que ambas partes obtienen el retorno esperado al inicio de la relación comercial. Es una relación basada en la conducta ética y en una confianza mutua. Grupo SASTI busca en estos socios estratégicos a empresas que sean capaces de mejorar continuamente la calidad de su trabajo y que posean la flexibilidad necesaria en el entorno actual para adaptarse a los cambios que exige el mercado. Por lo tanto, la política de selección de colaboradores se basa en criterios como la calidad, el precio, la variedad y la distribución de productos y servicios, así como el cumplimiento de principios éticos, dentro de los límites establecidos por las normativas internas de Grupo SASTI. Grupo SASTI no ha considerado cuestiones sociales y ambientales como criterio de selección de proveedores, si bien se espera que sea un criterio a tener en cuenta a corto plazo. La compañía gestiona de manera centralizada y automatizada la relación con la mayoría de sus colaboradores, lo cual garantiza una gestión eficiente donde los estándares de calidad están asegurados.

Actualmente, Grupo SASTI no realiza auditorías formales a sus proveedores. No obstante, la selección, homologación y continuidad de los proveedores se basa en la aplicación de criterios previamente definidos, cuyo incumplimiento conlleva su exclusión como proveedor del grupo. Este enfoque permite asegurar que los colaboradores se encuentran alineados con los estándares internos y valores de la compañía.



3.2. Grupos de interés

Grupo SASTI mantiene relaciones estratégicas con diversos grupos de interés clave que son fundamentales para el desarrollo y éxito de sus operaciones. Estos grupos de interés incluyen:

1- Consumidores:

2- Empresas filiales asociadas que conforman el grupo:

3- Trabajadores:

4- Inversores:

1. Consumidores:

Los clientes de Grupo SASTI son el pilar fundamental de su negocio, y la empresa se compromete firmemente a entender profundamente sus necesidades específicas en cada etapa de su relación. Más allá de ofrecer soluciones y servicios que agreguen valor y eficiencia operativa, Grupo SASTI promueve relaciones a largo plazo basadas en la confianza mutua y la excelencia en la calidad. Mediante un enfoque proactivo en la innovación y la adaptación a las cambiantes demandas del mercado, la compañía busca no solo satisfacer, sino anticipar las expectativas de sus clientes, fortaleciendo así vínculos duraderos que generen beneficios mutuos y crecimiento sostenido.

El Grupo SASTI no tiene un sistema de reclamaciones oficial, si bien se reciben vía correo electrónico en cada una de las sociedades las reclamaciones, que permite conocer el grado de satisfacción de los clientes. Durante el ejercicio 2025 todos los correos recibidos han sido gestionados.

Asimismo, con el objetivo de garantizar la seguridad y el cumplimiento normativo en las instalaciones de los consumidores, Grupo SASTI imparte formaciones específicas a su personal. Estas formaciones están orientadas a asegurar que los empleados actúen conforme a los protocolos de seguridad establecidos, minimizando riesgos y promoviendo un entorno de trabajo seguro tanto para el cliente como para el equipo técnico.

2. Empresas filiales asociadas que conforman el grupo:

Las filiales asociadas de Grupo SASTI son parte integral de su estructura corporativa, desempeñando un papel crucial en la expansión estratégica y en la diversificación de sus capacidades y servicios. La empresa promueve activamente la colaboración sinérgica entre las diversas entidades del grupo, facilitando la optimización eficiente de recursos, el intercambio de conocimientos especializados y la integración de soluciones innovadoras. Esta colaboración estrecha permite a Grupo SASTI ofrecer a sus clientes una propuesta integral y adaptada a sus necesidades específicas, reforzando así su posición como líder en el mercado mediante una oferta que combina experiencia local con alcance global.

3. Trabajadores:

Los empleados de Grupo SASTI son el motor de su éxito, desempeñando roles fundamentales en cada aspecto de la operación. La empresa no solo valora y respeta profundamente a sus empleados, sino que también se compromete activamente a promover un entorno de trabajo seguro, inclusivo y colaborativo. Aquí, se fomenta constantemente la innovación mediante programas que incentivan la creatividad y la iniciativa entre los equipos. Además, Grupo SASTI invierte significativamente en el desarrollo profesional de sus colaboradores, ofreciendo oportunidades de formación continua y crecimiento dentro de la organización. Asimismo, se prioriza el bienestar personal de los empleados a través de políticas que promueven un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, asegurando así un ambiente laboral donde cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial con confianza y satisfacción.

4. Inversores:

Grupo SASTI tiene como socio mayoritario al fondo suizo Ufenau Capital Partners, Una potente red de especialistas, incluyendo directivos y empresarios con experiencia en diferentes sectores que asesoran al equipo de Grupo SASTI. Sus especialistas de sector trabajan en el desarrollo de cada empresa, atendiendo a sus necesidades específicas, y en estrecha comunicación con el equipo directivo. lo cual refuerza su compromiso con los inversores como socios estratégicos clave. La empresa se orienta hacia la generación de valor sostenible y a largo plazo, implementando prácticas empresariales que aseguren la rentabilidad y el crecimiento continuo de su principal inversor. Esto se realiza manteniendo altos estándares de transparencia, ética y responsabilidad corporativa en todas sus operaciones, lo que fortalece la confianza de los inversores en la gestión eficaz y responsable de Grupo SASTI.

3.3. Gestión de los riesgos

Grupo SASTI opera bajo un conjunto de Directrices Profesionales y Políticas establecidas por la red global de la Organización, las cuales deben ser estrictamente seguidas por todos los miembros de la empresa, independientemente de la división a la que estén asignados. Además, existen normativas complementarias que se aplican a áreas específicas como industrias, servicios o mercados que están sujetos a regulaciones particulares. Es imperativo que todos los profesionales de Grupo SASTI en España estén familiarizados con estas políticas y las cumplan rigurosamente.

En Grupo SASTI, las Directrices Profesionales y las Políticas se dividen en dos áreas principales:

A) Gestión de Riesgos y Control de Calidad: Esta área incluye las directrices generales para todas las líneas de servicio distintas de Auditoría, establecidas por el Comité de Gestión de Riesgos (CGR), el Líder de Riesgos y Reputación, y el Comité de Confidencialidad y Seguridad de la Información (CCSI). Se enfoca en la gestión de riesgos, la protección de la reputación y la seguridad de la información.

B) Independencia y Revisión de Conflictos: Esta sección abarca toda la información relevante sobre independencia que afecta tanto a los profesionales de Grupo SASTI como a la firma misma. Incluye aspectos como relaciones de inversión, negocios, familiares y empleo, así como todos los servicios proporcionados por la firma. Además, se analizan los posibles conflictos de interés de acuerdo con las políticas establecidas, y se proporcionan herramientas y enlaces con la información necesaria para completar el proceso de revisión de conflictos.



4

Información sobre cuestiones relativas al personal

4.1. Desglose del número de empleados	20
4.2. Desglose del promedio anual de contratos	23
4.3. Desglose del promedio anual de despidos	26
4.4. Desglose de remuneraciones medias	28
4.5. Igualdad y diversidad	30
4.6. Datos relativos a seguridad social y salud	32
4.7. Datos relativos a la formación y al proceso de contratación	39
4.8. Organización del trabajo y relaciones sociales	42

4.1.Desglose del número de empleados

La industria en la que operamos históricamente ha estado **dominada por hombres** debido a las características técnicas y físicas del trabajo. Además, hay una menor proporción de mujeres con las calificaciones técnicas necesarias en el mercado laboral, lo que ha contribuido a la actual composición de nuestra fuerza laboral.

Grupo SASTI se rige por las siguientes grandes líneas de actuación:

- Garantizar la no discriminación y la diversidad de perfiles en todos los niveles.
- Fomentar la igualdad de oportunidades.
- Promover la colaboración y la comunicación respetuosa entre las personas.
- Desarrollar políticas, procedimientos e iniciativas que persiguen estos objetivos.

Durante el ejercicio 2024 se informó de que EZSA se encontraba en proceso de implantación de su Plan de Igualdad, mientras que Isurbide se hallaba en fase de negociación para su futura implementación. Por su parte, Limpiezas Industriales Iris contaba ya con un Plan de Igualdad implantado con anterioridad a dicho ejercicio.

A lo largo del ejercicio 2025, EZSA ha culminado la implantación de su Plan de Igualdad. Asimismo, Isurbide ha avanzado de forma significativa en su proceso de implementación, el cual está siendo acompañado por una consultora externa especializada del País Vasco, con el objetivo de garantizar que tanto el diagnóstico como las medidas adoptadas contemplen adecuadamente las particularidades normativas, culturales y sociales propias de esta comunidad autónoma.

Asimismo, durante el ejercicio 2025 se han incorporado por primera vez al EINF los datos de personal de la sociedad Calidad Ambiental en Sistemas de Ventilación, S.A.U.

Empleados por sexo:

	2024	2025
Mujeres	147	185
Hombres	641	727
Total	788	912

Observaciones:

- Proporción constante: La proporción de mujeres y hombres en la fuerza laboral se ha mantenido constante en ambos años, a pesar del incremento en el número total de empleados.
- Incremento en la contratación: Tanto el número de mujeres como el de hombres ha aumentado, lo que indica un crecimiento general en la contratación.

Empleados por edad:

	2024	2025
Rango edad 18-29	114	142
Rango edad 30-49	443	510
Rango edad 50-59	170	200
Rango edad 60-	61	60
Total	788	912

Datos de plantilla a cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2024 y a 31 de diciembre de 2025).

Diversidad generacional:

En nuestros equipos conviven actualmente 4 generaciones de empleados, destacando en número el grupo de edad entre los 30 y 49 años.

Observaciones:

- **Rango de edad 18-29:** Ha habido un notable incremento en este grupo.
- **Rango de edad 30-49:** Este grupo sigue siendo el más grande y ha experimentado un crecimiento constante, pasando de 443 empleados en 2024 a 510 en 2025. Esta estabilidad en la contratación de empleados en edad productiva refleja una base sólida de trabajadores con experiencia y habilidades técnicas necesarias para el desempeño de las tareas. La consistencia en este grupo de edad es crucial para mantener la continuidad y la eficiencia operativa del grupo.
- **Rango de edad 50-59:** Ha habido un incremento moderado en este grupo, lo que sugiere una retención de empleados con experiencia.
- **Rango de edad 60+:** Ha habido una pequeña disminución en este grupo lo que contribuye al rejuvenecimiento de la plantilla.

Empleados por país:

	2024	2025
España	759	890
Portugal*	29	22
Total	788	912

Empleados por categoría profesional y tipo de jornada:

	2024	2025
Dirección	5	4
Gerencia	10	16
Responsable	71	88
Administración	97	104
Comercial	30	29
Operario	575	671
Total	788	912

Estructura Organizacional

Nuestra estructura es piramidal, con menos puestos en los niveles superiores (dirección y gerencia) y más puestos en los niveles operativos. Esta estructura es necesaria para la ejecución eficiente de las tareas diarias y operativas, donde los operarios desempeñan un papel crucial en el soporte de las funciones administrativas, comerciales y de responsabilidad.

Medidas para Promover el Desarrollo Profesional y la Igualdad de Oportunidades

Grupo SASTI está comprometido con la capacitación continua y el desarrollo profesional de todos sus empleados, incluidos los operarios. Implementamos programas de capacitación para mejorar sus habilidades y ofrecemos oportunidades de ascenso a roles de mayor responsabilidad. Además, promovemos la igualdad de género y la inclusión en todas las categorías profesionales, asegurando que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para crecer y avanzar en sus carreras.

Datos de plantilla a cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2024 y a 31 de diciembre de 2025)
*El descenso en el número medio de empleados responde a la discontinuidad del contrato de prestación de servicios en Portugal

Observaciones:

- **Expansión en roles de supervisión:** El aumento en la categoría de responsables indica una expansión en la estructura de supervisión y liderazgo dentro de la empresa.
- **Mayor necesidad de personal administrativo:** El incremento en la categoría de administración refleja una creciente necesidad de apoyo administrativo para gestionar las operaciones.
- **Estabilidad en gerencia:** La constancia en el número de empleados en gerencia sugiere una estabilidad en los roles de gestión.
- **Expansión operativa:** La mayoría de nuestros empleados siguen siendo operarios (671) por nuestra naturaleza de negocio que requiere llevar a cabo tareas manuales y técnicas esenciales para cumplir con los objetivos de producción y mantener la eficiencia operativa. El significativo aumento en el número de operarios indica una expansión en la capacidad operativa de la empresa para abordar un mayor volumen de trabajo o proyectos.

Empleados por tipo de contrato 2024:

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
indefinidos	670	42	712
Temporales	69	7	76
Total	739	49	788

Empleados por tipo de contrato 2025:

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
indefinidos	742	50	792
Temporales	112	8	120
Total	854	58	912

Observaciones:

- **Estabilidad laboral:** El aumento en el número de contratos indefinidos y la disminución de contratos temporales reflejan una estrategia de la empresa para fomentar la estabilidad y retención de empleados.
- **Mayor dedicación:** El incremento en el número de empleados a tiempo completo sugiere una mayor necesidad de personal dedicado y disponible para cumplir con las demandas operativas de la empresa.

4.2.Desglose del promedio anual de contratos

Contratos Indefinidos

- **Estabilidad y Retención de Talento:** La mayoría de nuestros empleados tienen contratos indefinidos, lo que demuestra nuestro compromiso con la retención de talento y la inversión en el desarrollo profesional a largo plazo. Estos contratos permiten una mayor estabilidad laboral, lo cual es crucial para mantener una alta calidad y consistencia en nuestros servicios.
- **Continuidad en Proyectos a Largo Plazo:** Muchos de nuestros proyectos requieren la continuidad que solo los contratos indefinidos pueden proporcionar, asegurando que los empleados tengan el conocimiento y la experiencia necesarios para contribuir de manera efectiva.

Contrato indefinido 2024:

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Mujer	104,39	25,33	129,72
Hombre	530,92	22,82	553,74
Total	635,31	48,15	683,46

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Rango edad 18-29	73,77	4,65	78,42
Rango edad 30-49	366,34	24,55	390,89
Rango edad 50-59	142,95	11,10	154,05
Rango edad 60-	52,22	7,84	60,06

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Dirección	4,34	2	6,34
Gerencia	10,75	0	10,75
Responsable	62,70	6,23	68,93
Administración	71,46	11,18	82,64
Comercial	25,08	4	29,08
Operario	460,95	24,74	485,69

Contrato indefinido 2025:

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Mujer	116,47	31,00	147,47
Hombre	594,16	18,12	612,28
Total	710,63	49,12	759,75

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Rango edad 18-29	86,33	4,65	90,98
Rango edad 30-49	395,74	27,37	423,11
Rango edad 50-59	174,72	11,92	186,64
Rango edad 60-	53,84	5,18	59,02

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Dirección	2,33	1	3,33
Gerencia	13,08	1	14,08
Responsable	75,41	6,93	82,35
Administración	78,37	11,25	89,62
Comercial	22,74	5	27,75
Operario	518,68	23,94	542,62

Observaciones

La comparación entre los años 2024 y 2025 muestra una tendencia continua hacia la estabilidad y retención laboral, con predominancia de contratos indefinidos y a tiempo completo. Esta tendencia es crucial para la construcción de proyectos a largo plazo y la consolidación de una fuerza laboral comprometida y estable.

Contratos Temporales

- Flexibilidad Operativa:** Los contratos temporales son esenciales para manejar demandas estacionales y proyectos específicos que requieren una fuerza laboral flexible. Estos contratos nos permiten adaptarnos rápidamente a cambios en el mercado o en la demanda de nuestros servicios.
- Evaluación y Adaptación:** Utilizamos contratos temporales como periodos de prueba para evaluar la adecuación de los empleados antes de ofrecer contratos indefinidos, asegurando que seleccionamos a los mejores candidatos para roles permanentes.

Contrato temporal 2024:

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Mujer	9,93	2,18	12,11
Hombre	70,61	1,90	72,51
Total	80,54	4,08	84,62

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Rango edad 18-29	24,53	1,29	25,84
Rango edad 30-49	42,17	2,65	44,77
Rango edad 50-59	10,86	0,15	11,01
Rango edad 60-	3	0	3

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Dirección	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Responsable	2	0,10	2,10
Administración	8,99	1,59	10,57
Comercial	0,23	0	0,22
Operario	69,33	2,41	71,73

Contrato temporal 2025:

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Mujer	25,99	3,86	29,85
Hombre	93,83	3,94	97,77
Total	119,82	7,80	127,62

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Rango edad 18-29	36,57	2,02	38,60
Rango edad 30-49	59,80	4,43	64,23
Rango edad 50-59	17,25	1,36	18,61
Rango edad 60-	6,18	0	6,18

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Grupo SASTI
Dirección	0	0	0
Gerencia	0	0,25	0,25
Responsable	2,98	0	2,98
Administración	14,43	1,38	15,81
Comercial	0,72	0	0,72
Operario	101,69	6,18	107,86

Medidas para Garantizar la Estabilidad y Equidad Laboral

Transición a Contratos Indefinidos: Ofrecemos oportunidades para que los empleados temporales pasen a contratos indefinidos, basándonos en su desempeño y en las necesidades de la empresa. Realizamos evaluaciones regulares para identificar candidatos adecuados.

Igualdad de Condiciones para Empleados Temporales: Aseguramos que los empleados temporales reciban condiciones laborales justas y beneficios comparables a los de los empleados indefinidos. También proporcionamos formación y oportunidades de desarrollo para fomentar su integración y crecimiento dentro de la empresa.

Observaciones:

Evolución de los contratos temporales: En 2025 se registra un incremento de los contratos temporales respecto a 2024 (de 84,62 a 127,62), principalmente en contratos a tiempo completo. Los contratos a tiempo parcial también aumentan de forma moderada. Este incremento responde a necesidades operativas puntuales, manteniéndose la orientación del Grupo hacia la estabilidad del empleo mediante el predominio de contratos indefinidos.

Análisis de los contratos temporales: El aumento se produce en ambos géneros, con mayor representación masculina. Por edad, se concentra en los tramos de 30 a 49 y de 18 a 29 años. Por áreas, destaca el incremento en operarios y administración, vinculándose su uso a necesidades operativas y de soporte.

4.3.Desglose del promedio anual de despidos

Despidos por sexo:

	2024	2025
Mujer	6	6
Hombre	33	26
Total	39	32

Despidos por edad:

	2024	2025
Rango edad 18-29	7	5
Rango edad 30-49	21	16
Rango edad 50-59	9	8
Rango edad 60-	2	3
Total	39	32

Despidos por categoría profesional

	2024	2025
Dirección	0	0
Gerencia	0	0
Responsable	5	3
Administración	2	4
Comercial	2	1
Operario	30	24
Total	39	32

En el año 2025, Grupo SASTI se ha visto obligado a realizar 32 despidos, lo que supone una reducción respecto a 2024, ejercicio en el que se produjeron 39 despidos. Esta evolución refleja una contención parcial de la rotación involuntaria respecto al año anterior.

En conjunto, los datos muestran que en 2025 se ha producido una reducción generalizada de los despidos, especialmente en el colectivo masculino, en los tramos de edad intermedios y en las categorías profesionales de carácter operativo. No se identifican desequilibrios significativos por razón de sexo, edad o categoría profesional que puedan interpretarse como discriminatorios, en línea con los principios de igualdad y gestión responsable del empleo del Grupo.

Recomendaciones

- **Análisis de causas y seguimiento segmentado**

Mantener el análisis periódico de las causas que originan los despidos, con un enfoque segmentado por sexo, edad y categoría profesional, con especial atención a los colectivos que continúan concentrando un mayor número de extinciones (principalmente operarios y empleados en el rango de edad de 30 a 49 años). Este seguimiento permitirá consolidar la tendencia de reducción observada en 2025 y anticipar posibles desviaciones.

- **Refuerzo de las políticas de estabilidad y retención**

Continuar desarrollando y reforzando políticas de estabilidad en el empleo y de retención del talento, especialmente en los perfiles operativos y en los tramos de edad con mayor peso en la plantilla. Estas medidas podrán incluir acciones de formación, polivalencia funcional, mejora de la planificación de cargas de trabajo y movilidad interna, con el objetivo de seguir reduciendo la necesidad de ajustes de plantilla.

- **Enfoque preventivo y gestión proactiva del empleo**

Impulsar un enfoque preventivo en la gestión de personas, integrando la información sobre rotación y despidos en los procesos de planificación de recursos humanos. La anticipación de necesidades productivas y organizativas permitirá minimizar impactos futuros y favorecer una gestión más sostenible del empleo.

- **Monitoreo continuo e integración en el reporting interno**

Consolidar un sistema de monitoreo continuo de los indicadores de despido, incorporándolos de forma periódica al reporting interno del área de Gestión de Personas & Talento. Este seguimiento facilitará la toma de decisiones basada en datos y el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y responsabilidad social del Grupo.

4.4.Desglose de remuneraciones medias

Para realizar el cálculo de las remuneraciones se ha considerado el salario fijo, retribuciones variables, bonus y dietas percibidos por todos los empleados de Grupo SASTI.

Remuneración media por sexo:

	2024	2025
Mujer	22.254,78€	22.774,53€
Hombre	30.241,78€	30.956,83€
Total	28.766,85€	29.321,78€

Remuneración media por edad:

	2024	2025
Rango edad 18-29	21.973,93€	23.043,57€
Rango edad 30-49	28.173,77€	29.032,90€
Rango edad 50-59	32.322,45€	32.319,26€
Rango edad 60-	34.782,95€	34.347,18€

Remuneración media por categoría profesional:

	2024	2025
Dirección	95.614,92€	107.295,91€
Gerencia	88.898,14€	88.728,92€
Responsable	33.924,33€	36.290,94€
Administración	21.095,43€	22.019,00€
Comercial	39.971,30€	44.676,09€
Operario	26.898,08€	27.211,17€

Remuneración media consejeros y directivos:

	2024	2025
Directivos*	95.614,92€	113.753,09€

*No se desglosa por sexo porque todos los directivos son hombres.

**Los consejeros no tienen remuneración por el cargo de consejeros, sino por el de dirección

Observaciones:

En conjunto, el análisis de las remuneraciones evidencia una tendencia positiva en la evolución salarial en 2025 respecto a 2024, con incrementos en la mayoría de colectivos y categorías profesionales.

Brecha Salarial:

La brecha salarial ha sido calculada utilizando la siguiente fórmula (Remuneraciones medias de hombres - Remuneraciones medias mujeres)/remuneraciones medias * 100

	2024	2025
Brecha Salarial	26%	26%

La brecha salarial observada en nuestro grupo se debe principalmente a la masculinización de los sectores a los que pertenecemos, esto lleva a una mayor concentración de hombres, en general, y en roles de liderazgo y alta responsabilidad, en particular.

Además, los hombres en el grupo tienden a tener más años de experiencia o antigüedad en comparación con las mujeres, lo que también contribuye a las diferencias salariales.

Asimismo, queda expresamente prohibida cualquier forma de acoso o abuso, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

No obstante, la brecha salarial de género se mantiene en un 26%, lo que refuerza la necesidad de continuar impulsando medidas que fomenten la igualdad retributiva, especialmente a través de la promoción del acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y nivel salarial.

4.5. Igualdad y diversidad

El compromiso de Grupo SASTI con la igualdad de oportunidades y la no discriminación está recogido en nuestro Código de Conducta, que establece como valores fundamentales:

i. Igualdad de oportunidades: Grupo SASTI promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de políticas de actuación basadas en criterios objetivos de mérito y capacidad.

ii. No discriminación: Los directivos de Grupo SASTI deben mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique acoso de carácter personal o sexual. Bajo esta premisa, Grupo SASTI no tolerará ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social.

En este sentido, Grupo SASTI ha adoptado una serie de medidas concretas en materia de igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización. Entre alguna de las medidas se encuentra:

- **Revisión de procesos de selección con perspectiva de género:** Se han establecido procedimientos para asegurar que las entrevistas, descripciones de puestos y requisitos no contengan sesgos de género. Además, se exige a las empresas proveedoras de personal que apliquen los mismos criterios de igualdad.
- **Fomento de la presencia femenina en áreas masculinizadas:** Se incluyen mensajes inclusivos en las ofertas de empleo, se amplían las fuentes de reclutamiento y se prioriza la contratación de mujeres en igualdad de condiciones para puestos donde están infrarrepresentadas.
- **Formación en igualdad y prevención del acoso:** Se impartirá formación específica en igualdad a toda la plantilla, con especial atención al personal de selección, promoción y retribución. También se contempla formación sobre acoso sexual y por razón de sexo para mandos y comisiones.
- **Promoción profesional con enfoque igualitario:** Se establece un procedimiento de promoción basado en criterios objetivos y transparentes, priorizando la promoción interna y garantizando la participación de mujeres en procesos de ascenso.
- **Medidas de conciliación y corresponsabilidad:** Se incluyen medidas como excedencias por estudios, adaptación horaria, permisos retribuidos para tratamientos de fertilidad, acompañamiento médico y flexibilidad para progenitores con custodia exclusiva.
- **Incorporación de la perspectiva de género en salud laboral:** Se revisan los protocolos de prevención de riesgos para incluir variables de género, especialmente en situaciones de embarazo y lactancia, y se garantiza la adecuación de espacios para descansos y lactancia.
- **Compromiso con la igualdad retributiva:** Se realizarán auditorías salariales bianuales y se aplicarán medidas correctoras si se detectan brechas superiores al 10%, garantizando la igualdad para trabajos de igual valor.
- **Protección a víctimas de violencia de género:** Se contemplan medidas como reordenación del tiempo de trabajo, traslados, suspensión del contrato con reserva del puesto, ayudas económicas y asistencia psicológica, entre otras.
- **Comunicación y sensibilización:** Se desarrollarán campañas internas y externas, guías de lenguaje inclusivo, y se incluirá un espacio específico sobre igualdad en la web y en la memoria anual de la empresa.

Empleados con discapacidad:

	2024	2025
España	10	9
Portugal	0	0
Total	10	9

Grupo SASTI mantiene su compromiso con la inclusión y la diversidad en el entorno laboral como parte esencial de su política de gestión responsable de personas.

En 2025, el Grupo cuenta con un total de 9 empleados con discapacidad, frente a los 10 empleados registrados en 2024, lo que supone una ligera disminución interanual. La totalidad de estos empleados se encuentran en España, no registrándose empleados con discapacidad en Portugal en ninguno de los dos ejercicios analizados.

La variación observada responde a circunstancias organizativas y de rotación habituales y no obedece a un cambio en la política inclusiva del Grupo, que continúa orientada a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación, desarrollo y permanencia en la organización.

Grupo SASTI ha implantado y mantiene políticas inclusivas y prácticas de reclutamiento activas, dirigidas a atraer y retener talento con discapacidad, asegurando la igualdad de oportunidades en todas las categorías profesionales.

Asimismo, se proporcionan adaptaciones razonables en el lugar de trabajo, junto con medidas de apoyo individualizado cuando es necesario, con el objetivo de que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones en condiciones adecuadas y desarrollar su actividad profesional de manera efectiva, autónoma y segura.

La inclusión de personas con discapacidad sigue siendo una prioridad estratégica para Grupo SASTI. En este sentido, la compañía continuará trabajando para:

- Consolidar su compromiso con la contratación y permanencia de personas con discapacidad.
- Favorecer entornos laborales accesibles e inclusivos.
- Seguir avanzando en la sensibilización interna y en la integración efectiva en los equipos de trabajo.

El Grupo considera que, si bien la evolución del número de empleados con discapacidad en España se mantiene estable con una ligera variación a la baja, resulta fundamental continuar reforzando estas políticas e impulsar su desarrollo en otros países como Portugal, con el fin de garantizar oportunidades laborales justas y equitativas en todo el ámbito de actuación del Grupo.

Además, algunas de las instalaciones de las sociedades de Grupo SASTI se encuentran adaptadas para garantizar la accesibilidad de personas con discapacidad, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de bienes y servicios a disposición del público.

4.6. Datos relativos a seguridad social y salud

La seguridad y prevención de riesgos laborales son dos aspectos prioritarios para Grupo SASTI. Por este motivo, la organización ofrece a las personas trabajadoras las herramientas necesarias para que cuenten con las mejores condiciones en el desempeño de su labor, poniendo especial atención al mantener entornos y procesos libres de riesgos laborales. También, cuando se incorpora una nueva persona a Asistencia Sanitaria, esta realiza la formación en Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a la organización de la actividad preventiva, Grupo SASTI dispone de un servicio de Prevención de riesgos laborales ajeno para garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud del equipo profesional. El control de riesgos laborales se fracciona en dos áreas:

a. Prevención de Riesgos: área encargada de llevar a cabo inspecciones en los centros de trabajo orientadas a detectar posibles riesgos laborales. Adicionalmente, se realizan formaciones en caso de incendio y detección de emergencias.

b. Vigilancia de la Salud: se encarga de efectuar reconocimientos médicos al personal de la organización, así como de realizar las fichas informativas por puesto de trabajo en las cuales se detallan los riesgos laborales existentes y las medidas preventivas a adoptar.

La organización es la encargada de poner en conocimiento de la mutua de trabajo los accidentes y las enfermedades profesionales que presenten las personas trabajadoras. La mutua se encarga de realizar la gestión de cada caso de manera particular.

Este compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo también está recogido en el Código de Conducta de Grupo SASTI, donde se establece como uno de nuestros valores fundamentales el Compromiso con la calidad y la seguridad en el trabajo. Grupo SASTI proveerá a sus empleados de un entorno seguro y estable, y se compromete a actualizar, de manera permanente, las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar escrupulosamente la normativa aplicable. Todos los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de seguridad y salud, y de hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado.

En este sentido, Grupo SASTI actúa conforme a lo establecido en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, que constituye el marco normativo básico en España para la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Durante el ejercicio 2025 no se han registrado enfermedades profesionales y se han contabilizado un total de 80 accidentes laborales, lo que supone una reducción respecto al ejercicio anterior, en el que se registraron 87 accidentes. Esta evolución refleja una mejora en los indicadores de siniestralidad del Grupo.

Asimismo, con el objetivo de reforzar la gestión preventiva y continuar avanzando en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en 2025 se incorporó una persona a tiempo completo como Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Esta incorporación ha permitido fortalecer los recursos internos destinados a la prevención, el seguimiento de riesgos laborales y la promoción de una cultura preventiva en toda la organización.

A continuación, se muestran los datos desglosados por empresas:

Datos relativos a seguridad social y salud EZSA 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	Índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	1.552,2	4	59,57	2,96
Hombre	4.945,2	16	61,13	2,45
Total	6.497,4	20	60,81	2,56

* Sólo se han considerado los accidentes con bajas.

** Sólo se incluyen las horas de accidentes de trabajo.

*** Se ha desglosado por sociedad para evitar errores de cálculo.

Datos relativos a seguridad social y salud EZSA 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	Índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	748,8	6	38,88	0,62
Hombre	6.552	18	40,55	1,89
Total	7.300,8	24	40,12	1,56

Datos relativos a seguridad social y salud IRIS 40 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	Índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	6.587	21	156,88	8,94
Total	6.587	21	143,44	8,18

Datos relativos a seguridad social y salud IRIS 40 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	Índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	1	77,54	0
Hombre	1.918	9	49,00	1,49
Total	1.918	10	126,54	1,39

Datos relativos a seguridad social y salud ECOTAL 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	Índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	1.513,2	3	38,93	2,51
Total	1.513,2	3	36,38	2,35

Datos relativos a seguridad social y salud ECOTAL 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	Índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	1.972,5	3	36,72	3,21
Total	1.972,5	3	34,44	3,01

* Sólo se han considerado los accidentes con bajas.

** Sólo se incluyen las horas de accidentes de trabajo.

*** Se ha desglosado por sociedad para evitar errores de cálculo.

Datos relativos a seguridad social y salud ECOMAT 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	607,5	4	135,32	2,74
Total	607,5	4	135,32	2,57

* El accidente con baja ocurrió in itinere.

Datos relativos a seguridad social y salud ECOMAT 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	82,5	1	30,90	0,33
Total	82,5	1	29,35	0,32

Datos relativos a seguridad social y salud CONTROIL 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	67,5	1	25,6	0,23
Total	67,5	1	22,2	0,20

Datos relativos a seguridad social y salud CONTROIL 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	502,5	2	46,83	1,56
Total	502,5	2	40,37	1,35

Datos relativos a seguridad social y salud ISURBIDE 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	2.165,76	8	96,14	3,46
Total	2.165,76	8	81,06	2,91

Datos relativos a seguridad social y salud ISURBIDE 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	1.612,5	9	102,54	2,44
Total	1.612,5	9	83,43	1,99

* Sólo se han considerado los accidentes con bajas.
** Sólo se incluyen las horas de accidentes de trabajo.
*** Se ha desglosado por sociedad para evitar errores de calculo.

Datos relativos a seguridad social y salud ATHISA 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	819,42	9	100,47	1,16
Hombre	3.051,98	16	57,54	1,49
Total	3.871,40	25	68,01	1,41

Datos relativos a seguridad social y salud ATHISA 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	890,62	7	75,06	1,21
Hombre	1.460,13	15	46,04	0,57
Total	2.350,75	22	52,49	0,71

Datos relativos a seguridad social y salud GSC 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	64	3	128,58	0,34
Total	64	3	107,03	0,28

Datos relativos a seguridad social y salud GSC 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	88	1	49,73	0,54
Total	88	1	41,52	0,45

Datos relativos a seguridad social y salud LUTHISA 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Datos relativos a seguridad social y salud LUTHISA 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

* Sólo se han considerado los accidentes con bajas.
** Sólo se incluyen las horas de accidentes de trabajo.
*** Se ha desglosado por sociedad para evitar errores de calculo.

Datos relativos a seguridad social y salud EZ 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Datos relativos a seguridad social y salud EZ 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Datos relativos a seguridad social y salud ATHISA HOLDCO 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Datos relativos a seguridad social y salud ATHISA HOLDCO 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Datos relativos a seguridad social y salud DST 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Datos relativos a seguridad social y salud DST 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	748,8	2	635,76	30,51
Total	748,8	2	340,31	16,33

* Sólo se han considerado los accidentes con bajas.

** Sólo se incluyen las horas de accidentes de trabajo.

*** Se ha desglosado por sociedad para evitar errores de calculo.

Datos relativos a seguridad social y salud SASTI 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Datos relativos a seguridad social y salud SASTI 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Datos relativos a seguridad social y salud SAN-TEC 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	352	2	84,22	1,85
Total	352	2	69,07	1,51

Datos relativos a seguridad social y salud SAN-TEC 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	112	1	36,61	0,51
Total	112	1	30,75	0,43

Datos relativos a seguridad social y salud TEGNAIR 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	0	0	0	0
Hombre	672	4	144,36	3,03
Total	672	4	97,20	2,04

Datos relativos a seguridad social y salud IRIS 42 2024

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

* Sólo se han considerado los accidentes con bajas.
* * Sólo se incluyen las horas de accidentes de trabajo.
*** Se ha desglosado por sociedad para evitar errores de calculo.
**** Datos no comparables: EmpresaTEGNAIR incorporada al Grupo SASTI en 2025.

Datos relativos a seguridad social y salud IRIS 42 2025

	Horas de absentismo	Número de accidentes por sexo	Índice de frecuencia de accidentes	Gravedad de accidentes
Mujer	-	-	-	-
Hombre	28	1	105,20	0,42
Total	28	1	105,20	0,42

Principales causas de los accidentes

- Entornos peligrosos: Algunos de nuestros trabajos se realizan en entornos peligrosos y conllevan elevados riesgos.
- Errores humanos: Falta de atención e incumplimiento de los protocolos de seguridad aumentan las cifras de accidentes.
- Uso y mantenimiento de equipos: El uso incorrecto de equipos es un factor clave en determinados incidentes.

Medidas para Mejorar la Seguridad Laboral

- Capacitación en Seguridad: Hemos implementado programas de formación en seguridad laboral para todos los empleados, con un enfoque en la prevención de accidentes y el uso correcto de equipos.
- Mantenimiento y Actualización de Equipos: Aseguramos el mantenimiento regular de todos los equipos y herramientas, e invertimos en la actualización de tecnologías de seguridad.
- Revisión de Protocolos de Seguridad: Revisamos y actualizamos regularmente nuestros protocolos y procedimientos de seguridad, proponemos sanciones ante actividades irresponsables.

Causas Principales del Absentismo

- **Enfermedades y Problemas de Salud:** Una parte significativa del absentismo se debe a enfermedades, lo que es comprensible y necesario para asegurar la recuperación y prevenir contagios.
- **Responsabilidades Familiares:** Desde el cuidado de hijos hasta el cuidado de familiares enfermos han contribuido al absentismo, es necesario destacar la importancia de equilibrar responsabilidades laborales y personales.
- **Permisos por Maternidad/Paternidad:** Esenciales para apoyar a nuestros empleados durante el nacimiento y cuidado de un nuevo hijo, representan una parte importante de las horas de absentismo.
- **Otros Motivos Personales y Profesionales:** Motivos de formación o desarrollo profesional han contribuido al absentismo.

Medidas para Gestionar y Reducir el Absentismo

- Programas de Salud y Bienestar: Hemos implementado programas de salud con el objetivo de promover la salud física y mental de los empleados.
- Flexibilidad Laboral: ayudamos a nuestros empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.
- Apoyo durante la Maternidad y Paternidad: Ofrecemos programas de apoyo para empleados en periodo de maternidad o paternidad, permisos remunerados, opciones de trabajo flexible...
- Monitoreo y Evaluación del Absentismo: Realizamos análisis periódicos para identificar tendencias y áreas de mejora.

Principales causas de los accidentes

- Entornos peligrosos: Algunos de nuestros trabajos se realizan en entornos peligrosos y conllevan elevados riesgos.
- Errores humanos: Falta de atención e incumplimiento de los protocolos de seguridad aumentan las cifras de accidentes.
- Uso y mantenimiento de equipos: El uso incorrecto de equipos es un factor clave en determinados incidentes.

4.7. Datos relativos a la formación y al proceso de contratación

Cada una de las empresas del Grupo cuenta con un Plan de Formación que se desarrolla anualmente. Estos planes son coordinados por el departamento de Recursos Humanos que recogen las necesidades formativas existentes en las plantillas y proponen la formación a realizar para darles respuesta.

La mayoría de las formaciones están dirigidas a formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Horas de formación por categoría profesional:

	2024	2025
Dirección	8	0
Gerencia	8	24
Responsable	751	365
Administración	710,5	1.375
Comercial	98	407
Operario	8.284,7	21.204,5
Total	9.860,20	23.375,5

Compromiso con la Formación y la Igualdad de Oportunidades

Grupo SASTI ha demostrado su firme compromiso con el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades al proporcionar un total de 23.375,5 horas de formación a sus empleados en 2025.

Observaciones:

- Incremento en horas de formación: De 9.860,20 horas en 2024 a 23.375,5 horas en 2025, lo que representa un aumento de 13.515,3 horas.
- El grupo de operarios sigue siendo la categoría profesional con más horas de formación, algo que demuestra el compromiso de Grupo SASTI con el desarrollo profesional de sus empleados, asegurando que cada miembro del equipo tenga acceso a oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

Impacto de la Formación

Este esfuerzo ha contribuido a mejorar las competencias, la empleabilidad interna y el desarrollo profesional de las personas de la organización, reforzando especialmente la capacitación en habilidades clave como el liderazgo y la gestión. Estas iniciativas forman parte de la estrategia de Grupo SASTI orientada a favorecer la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo al desarrollo profesional, sentando las bases para una evolución progresiva hacia una mayor presencia de mujeres en posiciones de mayor responsabilidad, cuyos efectos se prevén a medio y largo plazo.

Medidas Futuras para Promover la Igualdad

Mirando hacia el futuro, Grupo SASTI se compromete a continuar y ampliar estos programas de formación. Seguiremos enfocándonos en la promoción de la igualdad de género y la creación de un ambiente de trabajo inclusivo. Además, implementaremos mecanismos de evaluación continua para medir el impacto de nuestras iniciativas y asegurarnos de que seguimos en la dirección correcta.

Reclutamiento y selección: nuevas contrataciones

Grupo SASTI considera el talento como una pieza clave y fundamental para asegurar cada día el éxito de la organización. Por ese motivo, todas las empresas que forman parte del grupo aúnan esfuerzos para atraer, seleccionar y fidelizar a profesionales que compartan conocimientos y habilidades alineadas con el propósito, valores y necesidades del grupo. Disponemos de una política, aprobada por el Consejo de Administración, que regulan la actividad de selección y el proceso de reclutamiento, asegurando que se atrae al mejor talento de acuerdo con las necesidades propias de cada empresa.

Métodos de reclutamiento internos:

La plataforma web de Grupo SASTI hace como punto de referencia para los interesados en unirse a nuestro equipo. A través del apartado "Portal de Empleo", los candidatos acceden fácilmente a las oportunidades laborales disponibles, donde pueden inscribirse en las ofertas publicadas. Esta información alimenta automáticamente un currículum que permite a los reclutadores de Recursos Humanos realizar una selección adaptada a las exigencias de cada puesto.

Esta forma de reclutamiento no solo optimiza el proceso, sino que contribuye a reforzar la marca empleadora y aumenta la capacidad de atraer y retener talento de calidad.

Métodos de reclutamiento externos:

Grupo SASTI emplea Infojobs como su principal plataforma en línea para reclutar talento. Infojobs, reconocida como la principal bolsa de trabajo en España (Infojobs.net), actúa como un puente entre empleadores y candidatos, facilitando la búsqueda y el emparejamiento de perfiles.

Esta plataforma simplifica el proceso al recopilar los currículums de los candidatos y las ofertas laborales de las empresas en un formato estandarizado, generado a partir de la entrada de datos en campos específicos por parte del usuario. Además, ofrece la opción de adjuntar cartas de presentación para una presentación más completa.

Para las empresas, Infojobs ofrece una variedad de herramientas que agilizan la búsqueda de talento. Los reclutadores pueden acceder fácilmente a los perfiles de los candidatos, obtener sus currículums en formato de texto y revisar detalles como educación, experiencia laboral, datos personales y habilidades. También pueden gestionar las inscripciones de los usuarios de manera eficiente.

Por otro lado, para los usuarios, la plataforma proporciona una experiencia simple y accesible. Los candidatos pueden explorar las ofertas de empleo de Grupo SASTI, inscribirse en aquellas que les interesen, completar la información de su currículum y monitorear el estado de sus inscripciones de manera intuitiva.

Esta dinámica beneficia tanto a la empresa como a los candidatos al agilizar el proceso de reclutamiento y hacerlo más transparente y accesible para ambas partes.

LinkedIn es reconocida como la plataforma profesional por excelencia a nivel mundial, tanto para candidatos en búsqueda de empleo como para empresas en busca de talento. Su prominencia en los motores de búsqueda resalta la importancia del SEO, siendo crucial optimizar la visibilidad tanto de perfiles individuales como de empresas.

Para las empresas, LinkedIn ofrece una plataforma robusta para compartir información sobre sus actividades y publicar ofertas de empleo, actuando como una vitrina ante posibles candidatos, socios, inversores y clientes. Por otro lado, para los candidatos, LinkedIn brinda la oportunidad de detallar su experiencia laboral y establecer una extensa red de contactos profesionales. Los apartados de "Aptitudes" y "Logros" permiten destacar las habilidades y los logros profesionales de manera específica.

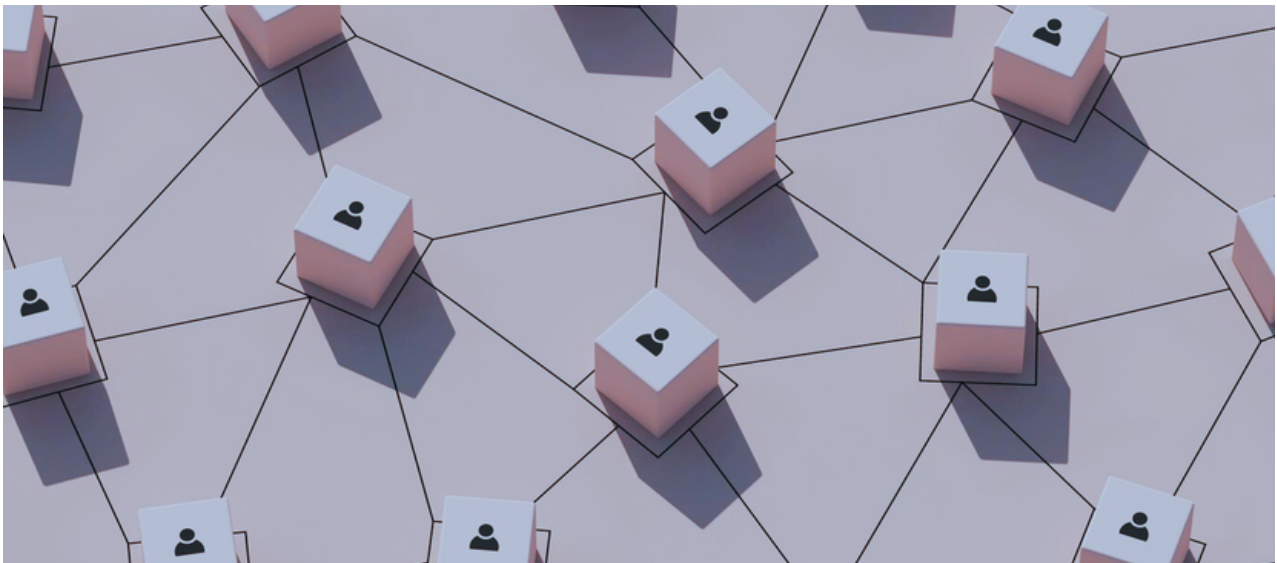


Selección de candidatos:

Grupo SASTI sigue un riguroso proceso de selección de personal que consta de diversas etapas:

- **Solicitud Interna del Perfil:** Se identifican los puestos de trabajo necesarios en función de las demandas internas de los diferentes departamentos de la empresa.
- **Definición del Perfil:** Se establecen las cualidades y requisitos que debe cumplir el candidato para el puesto solicitado, incluyendo habilidades técnicas, experiencia laboral, capacidad de trabajo en equipo, y valores corporativos clave.
- **Buscar perfiles dentro del Grupo** que puedan promocionar. Grupo SASTI tiene en su política de Grupo, la promoción interna para cubrir vacantes.
- **Creación de la Oferta:** Se publica la oferta de empleo en los diferentes canales de reclutamiento de Grupo SASTI, como su página web corporativa, Infojobs y LinkedIn, entre otros.
- **Criba Curricular:** Se realiza una primera selección de candidatos basada en su currículum vitae, enfocándose en aspectos como formación, experiencia laboral, idiomas y habilidades informáticas.
- **Contacto:** Se establece comunicación con los candidatos seleccionados, ya sea por teléfono o a través de redes sociales, para conocer más sobre ellos y verificar la información proporcionada en sus currículums.
- **Entrevista Personal:** Se lleva a cabo una entrevista, que puede ser individual o grupal según el puesto, donde se evalúan las habilidades personales del candidato, su motivación y su compatibilidad con la cultura empresarial de Grupo SASTI.
- **Entrevista Técnica:** El candidato tiene una entrevista con el responsable del departamento o equipo correspondiente, donde se profundiza en su experiencia y conocimientos técnicos relacionados con el puesto.
- **Planteamiento de la Oferta:** Una vez seleccionado el candidato más adecuado, se procede a negociar y formalizar los términos del contrato, incluyendo cargo, remuneración, duración del contrato y responsabilidades.
- **Acogida:** Finalmente, una vez que el candidato se incorpora a la empresa, se le brinda un plan de acogida personalizado, diseñado tanto por el departamento de Recursos Humanos como por el equipo en el que se integrará.

Este proceso de selección está alineado con las mejores prácticas en gestión de talento y asegura que Grupo SASTI reclute a los candidatos más idóneos para sus necesidades empresariales.



4.8. Organización del trabajo y relaciones sociales

Organización del trabajo

Para Grupo SASTI la descentralización en la organización del tiempo de trabajo es un valor que permite a las diferentes empresas del Grupo optar por aquellas medidas de flexibilidad o conciliación que mejor encajen en la idiosincrasia de cada sociedad.

El Grupo organiza el tiempo de trabajo en base a la aplicación de las normas sectoriales y convencionales aplicables a la empresa y a través de la negociación con los Representantes de los Trabajadores de cada centro de trabajo, que se materializa en diferentes calendarios de trabajo.

Grupo SASTI respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve los programas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre ésta y sus responsabilidades laborales. La política de la empresa respecto a la flexibilización o adecuación de horarios para poder atender situaciones particulares sobrevenidas, en las que no sea compatible el horario de trabajo habitual con la vida personal, es de disposición total a buscar una solución que permita al trabajador la conciliación. Algunos ejemplos de las medidas que existen en el Grupo con mayor recurrencia son: diferentes horarios y turnos de trabajo, flexibilidad horaria en la entrada y la salida al centro de trabajo y/o diferentes permisos retribuidos además de los ya establecidos por ley.

Aparte del salario, el Grupo ofrece a sus trabajadores otros beneficios sociales como un seguro de vida y accidentes, seguro médico para empleados con puestos de responsabilidad, reconocimiento médico para todos los empleados y automóvil para aquellos que por su actividad necesitan desplazarse.

Aunque en la actualidad no existe una política formal para facilitar la desconexión laboral, la compañía anima a que, en aquellos puestos en que sea posible, se implementen prácticas que faciliten la conciliación, tales como evitar reuniones de trabajo a última hora, formación durante la jornada laboral, flexibilidad horaria, jornada intensiva todos los viernes del año y la época estival o, en su caso, reducciones de jornada, aplicándose todas aquellas medidas definidas en las diferentes normas de aplicación.

Relaciones sociales

Grupo SASTI respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, manteniendo un diálogo continuo y constructivo con la representación legal de las personas trabajadoras. Las relaciones laborales se basan en los principios de respeto, transparencia y cumplimiento de la normativa vigente.

Las sociedades del Grupo cumplen con la legislación aplicable en materia de diálogo social y participación de las personas trabajadoras, especialmente en aquellas cuestiones relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral. En este contexto, Limpiezas Industriales Iris, S.L.U. y Athisa, S.A. cuentan con Comité de Empresa, mientras que el resto de sociedades del Grupo disponen de representación legal de los trabajadores a través de delegados de personal, en aquellos centros donde así lo establece la normativa en función de su dimensión.

La sociedad participada Desatascos Isurbide, S.L.U. dispone de convenio colectivo propio, vigente para el periodo comprendido entre los años 2021 y 2026. El resto de las sociedades del Grupo se rigen por los distintos convenios colectivos sectoriales o de ámbito correspondiente que resultan de aplicación en función de su actividad.

Con carácter general, los acuerdos colectivos que resultan de aplicación incluyen obligaciones empresariales específicas en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, constituyendo estos ámbitos elementos de especial relevancia en el marco de las relaciones laborales del Grupo.

El 100 % de las personas trabajadoras de Grupo SASTI desarrollan su relación laboral bajo el amparo de algún convenio colectivo, ya sea de empresa o de ámbito sectorial.

5

Información sobre cuestiones medioambientales

5.1. Grupo SASTI y el Medio Ambiente	44
5.2 Impactos ambientales de la actividad de Grupo SASTI	46
5.3 Huella de carbono	51

5.1. Grupo SASTI y el medioambiente

En el ejercicio 2025, Grupo SASTI no dispone de una política medioambiental formalizada y aprobada a nivel de Grupo. No obstante, la gestión ambiental se integra de forma transversal en la actividad de la organización a través de la aplicación de sistemas de gestión ambiental certificados en determinadas sociedades del Grupo, así como mediante la adopción de buenas prácticas ambientales en el desarrollo de sus operaciones y servicios.

El compromiso de Grupo SASTI con la sostenibilidad medioambiental se articula a través de su modelo de negocio, orientado a la eficiencia y a la reducción de impactos ambientales, y mediante la prestación de servicios que contribuyen a mejorar el desempeño ambiental de sus clientes. Asimismo, el Grupo se encuentra evaluando la progresiva formalización de una política medioambiental común que refuerce y homogeneice estos compromisos.

Tipología de impactos ambientales:

A continuación, se presenta una categorización de las actividades de Grupo SASTI atendiendo a la tipología de impactos que se dan en las mismas:

Servicios prestados desde instalaciones propias:

En las instalaciones propias el impacto más relevante ocurre en las oficinas y almacenes de la empresa, por el uso que allí se realiza de energía eléctrica para el alumbrado, de agua corriente y por la generación de residuos (papel, pilas y baterías y toners, fundamentalmente). Suponen un impacto ambiental importante también los desplazamientos en coche que hacen los empleados en el ejercicio de sus funciones, tanto a nivel corporativo como los derivados de las actividades propias de nuestro negocio, así como los desplazamientos ocasionales en avión, tren o coche.

Servicios prestados en instalaciones del cliente:

Los servicios y soluciones que se llevan a cabo en instalaciones del cliente están sometidos a los parámetros de gestión que éstos marcan y gestionan y, por lo tanto, los impactos existentes, quedan recogidos en sus mediciones. En los casos en que se tratan residuos, estos se manipulan siguiendo las directrices del cliente y en su nombre.

En las ocasiones en que el cliente solicita que sea Grupo SASTI quien los gestione, se contrata a un gestor de residuos autorizado para tal fin y estas cantidades son reportadas en el apartado correspondiente.

Principio de precaución:

Conforme al Principio 7 del Pacto Mundial de NACIONES UNIDAS “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente” Grupo SASTI lo asume como propio y lo aplica en la gestión de todos sus soluciones y servicios.

Certificaciones de sostenibilidad:

Algunas de las sociedades que integran el Grupo SASTI cuentan con departamentos y procedimientos específicos orientados a la gestión y control de los aspectos medioambientales, con el objetivo de cumplir los requisitos necesarios para la obtención y mantenimiento de certificaciones en esta materia, fundamentalmente la norma ISO 14001, en aquellas actividades donde resulta aplicable.

En este sentido, las sociedades Limpiezas Industriales Iris, S.L.U., Athisa, S.A., Limpiezas ECOTAL, S.L.U. y EZSA Sanidad Ambiental, S.L. disponen de un sistema de gestión ambiental certificado conforme a la norma ISO 14001, lo que permite un control estructurado de los impactos ambientales de su actividad y contribuye al cumplimiento de los objetivos del Grupo en materia de sostenibilidad.

Compromiso con la sostenibilidad energética:

En línea con el compromiso del Grupo SASTI con la sostenibilidad y la eficiencia energética, las instalaciones de EZSA Sanidad Ambiental cuentan con un sistema de autoconsumo fotovoltaico que permite reducir significativamente la huella de carbono.

Esta iniciativa representa un primer paso estratégico, con la visión de extender la implementación de sistemas solares al resto de las empresas del Grupo en el futuro. Con ello, reforzamos nuestra transición energética global y el cumplimiento de los ODS 7 y 13.

Subvenciones y litigios. Provisiones y garantías:

En los ejercicios 2024 y 2025 no se han producido demandas ni litigios que reseñar ni se han obtenido subvenciones ni deducciones fiscales por causas medioambientales.

Adicionalmente, las sociedades que conforman Grupo SASTI cuentan con un seguro de responsabilidad civil contratado para cubrir los daños medioambientales que puedan causar las actividades del Grupo.

Gestión de la prevención de riesgos ambientales

Al cierre del ejercicio 2025, Grupo SASTI no dispone de un departamento dedicado de forma exclusiva a la gestión de los riesgos ambientales. No obstante, la identificación, control y seguimiento de los aspectos medioambientales se integran de manera transversal en la estructura organizativa del Grupo.

Las responsabilidades en materia medioambiental se articulan a través de un organigrama funcional, en el que intervienen los distintos niveles de la organización: Dirección General, Gerencias y Responsables de área, así como el personal técnico implicado en actividades con potencial impacto ambiental. En este sentido, los técnicos cuyas funciones pueden suponer un riesgo para el medio ambiente cuentan con la formación adecuada para la prevención, control y minimización de dichos riesgos.

Asimismo, durante el ejercicio 2025, Grupo SASTI ha aprobado e incorporado a su estrategia de sostenibilidad un Plan de Reducción de Emisiones, que establece las líneas de actuación, objetivos y medidas orientadas a la disminución progresiva de su impacto ambiental. Este plan se integra dentro del modelo de gestión existente y refuerza el compromiso del Grupo con la mejora continua en materia medioambiental, alineando la toma de decisiones y la operativa diaria con los objetivos definidos en el marco del EINF.

5.2. Impactos ambientales de la actividad de Grupo SASTI

Emisiones y residuos:

La preocupación por el Medio Ambiente y la Contaminación es, desde hace ya muchos años una de las preocupaciones principales del Grupo SASTI.

Grupo SASTI se han ido adaptando paulatinamente en los procesos de prestación de servicios y productivos, adoptando diferentes medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Sin embargo, actualmente no dispone de metas de reducción voluntariamente a medio y largo plazo.

Los sistemas de gestión ambiental del Grupo SASTI basados en la norma ISO 14001 aseguran que la contaminación no supera los niveles establecidos por la normativa vigente.

Durante los ejercicios 2024 y 2025, Grupo SASTI no ha registrado emisiones de gases refrigerantes derivadas de recargas o fugas en sus instalaciones.

En consecuencia, no se han producido emisiones fuera de los niveles legalmente establecidos ni consumos significativos de este tipo de gases, por lo que esta categoría no resulta material para el Grupo en los ejercicios analizados.

Con relación al ruido externo, no se realizan mediciones principalmente por el escaso ruido externo relacionada con la prestación de nuestros servicios y en nuestro proceso productivo. Tampoco la contaminación lumínica es un aspecto relevante en la actividad de Grupo SASTI.

En Grupo SASTI se va a implantar un Procedimiento de Gestión de Residuos que recoge la sistemática para la gestión de los residuos generados, con el fin de asegurar una adecuada protección de la salud humana y el medio ambiente, así como el cumplimiento con la legislación aplicable. Los residuos generados son tratados conforme a la legislación en vigor por gestores autorizados, buscando las mejores técnicas disponibles para el reciclaje siempre que sea posible.

Además, se realiza la separación de residuos a nivel de todo el Grupo mediante la localización de “puntos limpios” para mejora de la segregación.

Cabe señalar que debido a la naturaleza de la actividad el desperdicio de alimentos no es significativo para SASTI.

A continuación, se detallan las principales magnitudes ambientales asociadas al consumo de materias primas y a la generación de residuos derivados de las operaciones del Grupo SASTI.

La variación observada en el consumo de materias primas entre los distintos ejercicios se explica, en gran medida, por la naturaleza del modelo de negocio de las diferentes empresas que conforman el Grupo SASTI, así como por cambios en el perímetro de consolidación. En el ejercicio 2025 se han incorporado por primera vez los datos correspondientes a la sociedad LUTHISA, lo que ha tenido impacto en la evolución de determinados indicadores ambientales.

Por el contrario, en el presente ejercicio no se han integrado los datos medioambientales de la sociedad Calidad Ambiental en Sistemas de Ventilación, S.A.U., dado que su incorporación al perímetro del Grupo se ha producido al final del ejercicio y, a la fecha de cierre, no ha sido posible disponer de información medioambiental completa y homogénea conforme a los criterios de reporte del Grupo.

Cada entidad del grupo opera en sectores con requerimientos específicos y utiliza materias primas distintas en función de su actividad principal, lo que genera fluctuaciones naturales en los volúmenes y tipos de materiales empleados. Esta diversidad sectorial y operativa es inherente a la estructura del grupo y condiciona la evolución de este indicador a lo largo del tiempo.

Residuos peligrosos generados

	2024	2025	Unidades
Aceite	1.757,00	1.869,00	Litros
Envases contaminados	1.619,90	2.228,50	Kg
Aparatos electrónicos	10,00	10,00	Kg
Pilas y baterías de plomo	760,00	632,00	Unidades
Material absorbente contaminado	19.807,00	19.496,00	Kg
Filtros de aceite	303,00	166,00	Unidades
Aerosoles	35,00	29,00	Unidades
Otros combustibles *	254.300,00	323.360,00	Litros
Tubos fluorescentes/lámparas mercurio/lámparas	429,00	644,00	Unidades
Residuos biológicos	68,75	54,00	Kg
Restos de plaguicidas	938,00	1.413,00	Kg
Material cortante y punzante	6,00	0,00	Kg
Biocidas/Tóxicos	455,00	5.535,00	Kg
Amianto	580,00	580,00	Kg
Cartuchos de tinta y tóner	25,00	16,00	Unidades
Residuos Químicos	-	11.351,00	Unidades
Residuos de Mantenimiento	-	22.600,00	Litros

Residuos no peligrosos generados y Residuos de construcción

	2024	2025	Unidades
Residuos de construcción	296.920,00	314.980,00	Kg
Inertes	21,00	514,00	Kg
Residuo Sandach *	124.671,00	95.414,00	Kg
Lodos de depuradora	73.940,00	44.800,00	Kg
Chatarra	4.624,00	7.687,00	Kg
Escombros	529.308,00	1.764.600,00	Kg
Papel, cartón y plástico	2.507,00	1.768,00	Kg

Datos a cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2024 y a 31 de diciembre de 2025).

* Residuos no generados propiamente por nuestra actividad. Son residuos derivados de la prestación de los servicios en nuestros clientes.

** Los datos del ejercicio actual presentan una reestructuración en la segmentación de residuos para optimizar el reporte. Se han consolidado diversas subcategorías de residuos peligrosos (absorbentes, aerosoles, baterías, envases y luminarias) y no peligrosos (chatarras) en epígrafes comunes.

Consumo de agua:

El Grupo SASTI mantiene un compromiso firme con la gestión responsable de los recursos naturales, priorizando de manera especial el agua por su naturaleza esencial y escasa. Reconocemos la huella hídrica como un aspecto de criticidad media-alta, dada su presencia transversal en nuestros procesos operativos. En línea con nuestra Estrategia de Sostenibilidad, estamos trabajando en la definición de objetivos de reducción realistas basados en los datos obtenidos. Asimismo, el Grupo se compromete a evaluar futuras medidas técnicas y de concienciación que permitan optimizar el consumo de agua, integrando progresivamente criterios de eficiencia hídrica en nuestros procedimientos internos.

Las principales situaciones de uso son las siguientes:

- En las oficinas y almacenes se utiliza solamente en forma de agua corriente sanitaria. En todos los casos, se hace un esfuerzo para fomentar el uso eficiente de este recurso a través de las acciones.
- En el caso concreto de los talleres en los que se diseñan y construyen las estructuras metálicas, dentro de la división de estructuras altas, se consume agua en la limpieza de tanques y otras tareas rutinarias.
- Por último, en la rama de limpiezas industriales se consume agua como parte de su proceso.

El volumen empleado en 2025 asciende a 44.063 m3 (8.718,53 m3 en 2024). La cantidad total de agua consumida durante los años 2024 y 2025, proveniente en su mayoría de la red de abastecimiento. Actualmente SASTI no consume agua de reuso y no dispone de medidas de reducción de consumo de agua.

Cantidad de agua consumida

	2024	2025	Unidades
Agua de red de abastecimiento	6.856,53	43.139,00	m3
Agua de pozo	1.862,00	923,60	m3
TOTAL	8.718,53	44.063,00	m3

Datos a cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2024 y a 31 de diciembre de 2025).
** Residuos no generados propiamente por nuestra actividad. Son residuos derivados de la prestación de los servicios en nuestros clientes.

Consumo de materias primas

Como se ha explicado anteriormente, el consumo de materias primas por parte de Grupo SASTI es muy reducido, y se limita a unas actividades muy concretas, principalmente la Fabricación de Equipos, donde se gestionan sus consumos al detalle, con especial atención al material sobrante y al destino de los residuos. Las principales materias primas que se emplean son las siguientes:

	2024	2025	Unidades
Envases	480,00	500,00	Kg
Resinas y componentes asociados*	51.967,00	56.473,00	Kg
Fibra de vidrio	5.214,00	10.343,60	Kg
Masilla fibra vidrio	5.280,00	2.225,00	Kg
Parafina	4.924,26	5.096,00	Kg
Bromadiolona u otros activos	134,08	219,00	Litros
Cereales	10.724,39	12.632,00	Kg
Argón	245,70	192,10	M3G
Oxígeno	10,60	42,40	M3G
Acetileno	6,70	6,70	Kg
Electrodos	305,00	411,20	Kg
Material de acero**	13.533,00	36.321,67	Kg
Aluminio	325,00	21,60	Kg
Manga fibra vidrio	2.650,00	1.850,00	Metros
Ladrillos	37.132,00	103.254,00	Unidades
Arena de río	101.625,000	135.108,00	Kg
Cemento gris	37.900,00	25.975,00	Kg
Papel	220,00	260,00	Paquetes
Pellet	11.960,00	3.120,00	Kg
Materiales Polímeros	0,00	28,06	Kg
Cemento	0,00	5.416,00	Kg
Manga	0,00	6.875,00	Kg
Pegamento PVC	0,00	9,00	Kg
Productos químicos	0,00	3.200,00	Kg
Toner	0,00	5,00	Kg

Datos a cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2024 y a 31 de diciembre de 2025).

*Bajo la categoría "Resinas y componentes asociados", se han agrupado las partidas correspondientes a resina de poliéster, parcker, manga y panetec para simplificar el reporte de materiales.

**Los datos de "Material de acero" incluyen de forma agregada el acero de carbono, inoxidable y mecanizado para homogeneizar la categoría.

Consumo de Energía, Combustibles y Recargas Eléctricas

En 2025 Grupo SASTI ha consumido 997.195,32 litros de diésel y 165.462,68 litros de gasolina en 2025 (996.952,35 litros de diésel y 48.846,98 litros de gasolina en 2024). Por su parte, en 2024 el consumo de electricidad ha sumado 196.565,56 kWh.

Consumo de energía		2024	2025	Unidades
Vehículos	Gasolina	48.846,98	165.462,68	Litros
	Gasóleo	996.952,35	997.195,32	Litros
	Etanol	-	-	-
	AdBlue	1.407,71	7.362,32	Litros
	LNG/GNL	-	-	-
	CNG/GNC	400,9	1.287,70	kg
	LPG/GLP	5.382,84	13.035,83	Litros
	Otros	-	-	Litros
Equipos de combustión fija	Gas natural	15.602,47	19.616,18	kWh
	Gasóleo C	400,00	1.600,00	Litros
	Gasóleo B	4.280,00	-	Litros
	Combustible maquinaria	-	296,02	Litros
	Gas propano/butano	-	-	-
	Fuelóleo	-	-	-
	LPG/GLP	-	-	-
	Carbón	-	-	-
Electricidad		196.565,56	238.161,01	kWh

El consumo de energía eléctrica en el Grupo SASTI en 2025 asciende a 238.161,01 kWh (196.565,56 kWh en 2024). Cabe mencionar que parte de este consumo proviene de energías renovables. En un contexto de elevada dependencia de la energía eléctrica, el Grupo SASTI impulsa de manera progresiva la mejora de la eficiencia energética y la reducción de su dependencia energética.

En este sentido, el Grupo está adoptando diversas medidas orientadas a optimizar el consumo energético y a adaptarse a los retos derivados del cambio climático, como la incorporación progresiva de vehículos eléctricos.

Protección de la Biodiversidad

Dado que Grupo SASTI, desarrolla su actividad en entornos o polígonos industriales, con respeto a los entornos naturales y sin estar en zonas protegidas, se considera que la afección a la biodiversidad no es significativa, y por tanto no se considera material para el Grupo y no se incluye información al respecto en este informe.

Datos a cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2024 y a 31 de diciembre de 2025).

5.3. Huella de carbono

Emisiones de gases de efecto invernadero

Las emisiones totales del Grupo SASTI en 2025 han sido de 3.256,05 tCO₂e, de las cuales un 99% representa el Alcance 1 y un 1% representa el Alcance 2. Actualmente, Grupo SASTI no calcula las emisiones de Alcance 3.

Las fuentes de información para los factores de emisión (FE) utilizados, tanto en alcance 1 y 2, han sido el Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO) y la Agencia Portuguesa de Ambiente (APA) para el caso de Lusitana de Tratamientos de Higiene, por ubicarse esta sociedad en Portugal.

Para el cálculo de las emisiones de Alcance 2, utilizando el criterio de localización, se ha aplicado en España el factor de emisión de Red Eléctrica correspondiente al año 2025 * y en Portugal el factor de emisión de la APA del año 2023 (dato más actualizado a la fecha).

Criterio de Mercado

Para el cálculo de las emisiones de Alcance 2 bajo el criterio de mercado, se han considerado los factores de emisión específicos proporcionados por cada comercializadora de electricidad. Este enfoque tiene en cuenta las características contractuales del suministro, incluyendo el uso de energía renovable, factores de emisión nulos o la existencia de garantías de origen, reflejando de forma más precisa las decisiones de compra de electricidad de la organización.

Emisiones del Grupo SASTI según el criterio de mercado, clasificadas según su Alcance		
	2024	2025
Alcance 1 (kg CO ₂ e)	2.677.919,12	3.214.399,75
Alcance 2 (kg CO ₂ e)	44.190,61	41.646,24
Total (kg CO ₂ e)	2.722.109,73	3.256.045,99

Criterio de Localización

Este enfoque refleja la intensidad media de emisiones del sistema eléctrico nacional, permitiendo estimar las emisiones asociadas al consumo de electricidad en función del mix de generación del país.

Emisiones del Grupo SASTI según el criterio de localización, clasificadas según su Alcance		
	2024	2025
Alcance 1 (kg CO ₂ e)	2.677.919,12	3.214.399,75
Alcance 2 (kg CO ₂ e)	27.768,09	26.168,93
Total (kg CO ₂ e)	2.722.109,73	3.240.568,68

*Este valor podría experimentar variaciones menores, dado que a la fecha de elaboración de este informe se trata de un dato provisional.

Plan de Reducción de Emisiones

Grupo SASTI ha definido un Objetivo de Reducción de Emisiones para el periodo 2025–2030, tomando como referencia sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcances 1 y 2 y considerando 2025 como año base.

Este objetivo se enmarca en la estrategia del Grupo orientada a la mejora continua de su desempeño ambiental y a la contribución a la mitigación del cambio climático, estableciendo una hoja de ruta progresiva para la reducción de sus emisiones directas e indirectas asociadas al consumo energético.

El Plan de reducción de emisiones establece un marco de actuación gradual y realista, alineado con la estrategia ambiental del Grupo y basado en la identificación de oportunidades de mejora en la eficiencia energética y en la gestión de los consumos asociados a su actividad, sin constituir un compromiso de neutralidad climática a largo plazo.

Los objetivos establecidos son:

- Reducir las emisiones de Alcance 1 en un 42% para el año 2030, tomando como año base 2025.
- Reducir las emisiones de Alcance 2 en un 42% para el año 2030, tomando como año base 2025.

Objetivo de reducción de emisiones absolutas al 2030 | 1,5°C.

	Año Base	Año Objetivo
	2025	2030
Emisiones absolutas de Alcances 1 y 2	3.256,05	1.888,51
Porcentaje de reducción	-	42%

Palancas de descarbonización

En el marco del plan, se han definido diversas palancas de descarbonización, que son ejes estratégicos para reducir las emisiones de GEI. Cada palanca se traduce en medidas específicas que permitirán avanzar de manera estructurada y medible hacia la descarbonización durante el periodo 2025–2030.

Palancas	Acciones clave
Descarbonización de la combustión estacionaria	Medida 1: Adquisición de Garantías de Origen (GdO) para gas: incorporación progresiva de gas renovable (biometano) mediante la compra de garantías de origen, lo que permite disminuir las emisiones asociadas al consumo de combustibles fósiles. Medida 2: Instalación de aerotermia: sustitución de calderas que utilizan combustibles fósiles por bombas de calor de mayor eficiencia.
Descarbonización de la combustión móvil	Medida 3: Electrificación progresiva de la flota operativa: renovación progresiva de la flota mediante la incorporación de vehículos eléctricos o híbridos enchufables. Medida 4: Sustitución de combustibles fósiles por alternativas renovables: implementación de una estrategia de transición energética basada en la sustitución progresiva del diésel convencional por diésel renovable u otros combustibles de origen no fósil.

Suministro eléctrico renovable*

Medida 5: Contratación de electricidad 100 % renovable: adquisición de Garantías de Origen y/o cambio a comercializadoras con factor de emisión nulo.

Eficiencia energética

Medida 6: Optimización de sistemas de climatización: instalación de sistemas de control de temperatura y humedad que permitan una gestión más eficiente.

Medida 7: Mejora de eficiencia energética en instalaciones: sustitución de equipos por alternativas más eficientes (iluminación LED, climatización de alta eficiencia).

Medida 8: Gestión y monitorización del consumo energético: implantación de sistemas de seguimiento del consumo para identificar oportunidades de optimización.

Medida 9: Sensibilización y formación interna: campañas dirigidas a empleados para fomentar prácticas eficientes y sostenibles (incluida la formación en técnicas de conducción más eficiente).

*No se contempla la instalación de placas fotovoltaicas para la autogeneración de energía eléctrica renovable, ya que se ha descartado por falta de viabilidad.

6

Gobernanza

6.1 Gobierno Corporativo	55
6.2. Diligencia y marco ético	56
6.3 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	59
6.4. Información Fiscal	60

6.1. Gobierno Corporativo

Grupo SASTI es una compañía global formado por un conjunto de sociedades dependientes de la matriz Global Sanidad Ambiental y Soluciones Técnicas para la infraestructura S.L. (SASTI), Las Cuentas Anuales Consolidadas identifican adecuadamente las diferentes sociedades dependientes y la relación entre las mismas.

Grupo SASTI cuenta con un sistema de gobierno corporativo basado en la legalidad vigente y en los más relevantes estándares, orientado a asegurar que la empresa es gestionada atendiendo al interés de sus socios, incluidos los minoritarios, y a otros grupos de interés relevantes, a través de un adecuado sistema de balances y controles que permita al Consejo de Administración ejercer un control efectivo. La transparencia y la eficacia son rasgos distintivos de un sistema generador de confianza, orientado a conciliar las demandas y necesidades de los distintos grupos de interés. La empresa considera prioritaria la puesta en práctica de los principios de gobierno corporativo, no solo para fomentar la confianza de los inversores y otros stakeholders, sino para mejorar la rentabilidad económica y mantener un crecimiento de valor sostenido en el tiempo.

Órganos de gobierno

Sus principales órganos de gobierno son la Junta General de Socios, el Consejo de Administración y el Comité de Dirección.

Junta General de Socios

En las Cuentas Anuales Consolidadas, se detalla la estructura de propiedad, compuesto por un abanico amplio de socios, existiendo uno mayoritario con un capital flotante estimado del 72%. Las participaciones sociales de SASTI están diferenciadas en participaciones sociales clase A y participaciones sociales clase B. Los estatutos sociales no recogen ningún tipo de restricción ni límite máximo al ejercicio de los derechos de voto que puede realizar un socio.

SASTI celebra anualmente una Junta General Ordinaria de socios, siguiendo el régimen previsto por la Ley de Sociedades de Capital (LSC). Con el objetivo de garantizar y favorecer la información y la participación de sus socios en la Junta de General de socios, en especial la de los minoritarios, SASTI tiene establecido en sus Estatutos la posibilidad de asistir a la misma telemáticamente.

El Consejo de Administración y su composición

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gestión y representación de la empresa, tras la Junta de socios, y aporta valor a la empresa trabajando desde la integridad y la transparencia. Para hacerlo posible está compuesta por un grupo de profesionales con diversidad de orígenes y experiencias.

SASTI es administrada por un Consejo de Administración de 5 miembros. De los miembros del consejo tres de ellos son consejeros representantes del socio mayoritario, siendo uno de ellos el presidente del consejo y dos consejeros internos, no existiendo consejeros independientes, dominicales y externos.

Los consejeros ejercerán su cargo de forma indefinida.

Funcionamiento del Consejo de Administración y Evaluación del desempeño

De acuerdo a las recomendaciones de buen gobierno, el Consejo se reúne con frecuencia adecuada (formalmente una vez al menos cada trimestre, sin perjuicio de reuniones mensuales de reporting), pone un gran énfasis en alcanzar un alto nivel de asistencia de sus miembros, poniendo a disposición de los mismos, a tal efecto y de requerirse, medios telemáticos.

Remuneración del Consejo de Administración

La empresa divulga la remuneración anual total de los miembros del Consejo de Administración y de la alta dirección en las Cuentas Anuales Consolidadas. Adicionalmente, en el presente Estado de Información No Financiera se incluyen indicadores de remuneración media, con el fin de aportar una visión agregada y comparativa conforme a los requerimientos de información no financiera.

6.2. Diligencia y marco Ético

Grupo SASTI es consciente de que para llevar a cabo su plan estratégico y avanzar en su objetivo de ser reconocida como una empresa líder en el ámbito de la sostenibilidad, debe contar con un potente marco ético compuesto de una cultura y valores corporativos sólidos y de sistemas robustos de gestión ética y de cumplimiento normativo. La empresa cuenta con las herramientas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legalidad vigente y una relación responsable con los grupos de interés.

El compromiso con la ética y con hacer lo correcto en Grupo SASTI no es una opción. Ninguna circunstancia particular de negocio puede justificar el actuar al margen de la Ley o de forma contraria a los valores y estándares éticos. La empresa mantiene una política de “tolerancia cero” ante malas prácticas en materia de ética e integridad y todas las personas de la organización o relacionadas del deben asumir y promover los valores y principios establecidos.

Sistema de Cumplimiento. Modelo de Prevención de Delitos Penales

A fin de prevenir y gestionar adecuadamente los riesgos asociados al ámbito del cumplimiento, Grupo SASTI mantiene operativo un Sistema de Cumplimiento que está diseñado y opera bajo el Marco Ético de Grupo SASTI de acuerdo con las mejores prácticas nacionales e internacionales, siguiendo en concreto las pautas e indicaciones de la norma ISO 37301. Este sistema es de aplicación a todas las filiales y la empresa espera y procurará que todos sus socios comerciales actúen de acuerdo con sus principios y valores.

El sistema (Modelo de Compliance Penal y Sistema Interno de Información y Denuncia del GRUPO SASTI) se encuentra en permanente proceso de revisión, con el apoyo de expertos externos, para que no pierda su vitalidad y capacidad para prevenir delitos. Los principales elementos del proceso de revisión son los que se exponen a continuación:



La responsabilidad de la mejora continua y el correcto funcionamiento del Sistema de Cumplimiento corresponde en cada sociedad participada al Órgano de Control Local, que responde ante el **Comité de Cumplimiento Normativo** establecido en la matriz, responsable de supervisar el Sistema.

Este Comité de Cumplimiento Normativo anualmente diseña y presenta un plan, que incluye las mejoras y revisión a realizar, así como las acciones previstas de comunicación, informando periódicamente de su evolución y, al final de año, del resultado de las acciones desarrolladas.

Evaluación del riesgo

El Sistema de Cumplimiento tiene su base y se estructura a través de una adecuada identificación de los riesgos de cumplimiento y de los controles establecidos o necesarios para asegurar su adecuada gestión. Como punto de partida, Grupo SASTI cruza la tipología de delitos que, cometidos por sus empleados, órganos o por partes relacionadas, pueden hacer penalmente responsable a la empresa y las diferentes actividades de la empresa, determinando el grado de criticidad de los distintos riesgos, lo que permite el diseño de procedimientos y controles correspondientes y efectiva asignación de recursos.

Algunos de los principales riesgos resultantes, que se incorporan en los mapas de riesgos de las diferentes empresas, son el cohecho y tráfico de influencias, la corrupción y estafa, contra la competencia, contra los derechos de los trabajadores, contra los consumidores, contra Hacienda y la Seguridad Social, contra la intimidad y delitos relacionados con el medio ambiente y la salud. Periódicamente se realiza una actualización de los riesgos. En 2024, para apoyar este proceso de revisión, expertos externos formaron a los responsables de los órganos de control local, así como a los miembros del Comité de Cumplimiento Normativo y del Comité de Dirección, en el funcionamiento del Modelo implantado y en las características de los diferentes riesgos. Periódicamente se realiza una actualización de los riesgos identificados. En ejercicios anteriores, y como apoyo a este proceso, el Grupo ha contado con la colaboración de expertos externos que han contribuido a reforzar el conocimiento del Modelo de Cumplimiento entre los responsables de los órganos de control y los órganos de gobierno. Estas actuaciones han permitido consolidar la comprensión de los principales riesgos y de los mecanismos de control implantados.

Por lo que respecta a los Derechos Humanos, Grupo SASTI presta especial atención al ámbito de las condiciones de trabajo tanto de sus propios empleados como a los empleados de subcontratas y otros proveedores, poniendo especial énfasis si hay migrantes vulnerables entre ellos. Las principales medidas de diligencia debida en relación con los empleados se concretan, principalmente, en el diseño del proceso de selección y onboarding, en particular con la comunicación y formación en el ámbito del cumplimiento y la sostenibilidad. Además, Grupo SASTI cuenta con una estructura de poderes y responsabilidades bien definida. En relación con los terceros, Grupo SASTI extiende los principios de su Sistema de Cumplimiento y de su marco ético a sus relaciones con socios de negocio, proveedores y subcontratas. Este enfoque se articula a través de cláusulas contractuales, compromisos de actuación responsable y mecanismos generales de control, sin perjuicio de que el Grupo continúe avanzando en la progresiva formalización de políticas específicas en determinados ámbitos.

Grupo SASTI da cumplimiento a las disposiciones de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Elementos del Marco Ético de Grupo SASTI

El Marco Ético de Grupo SASTI supone la principal plasmación de los controles diseñados por la empresa para prevenir los delitos identificados. Por encima de las diferentes políticas y procedimientos que conforman este Marco Ético de Grupo SASTI se encuentran dos elementos claves: la Política de Compliance y el Código de Conducta.

La Política de Cumplimiento establece los siguientes compromisos de Grupo SASTI en materia de Compliance:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1- Desarrollar, mantener y promover la cultura de Compliance a todos los niveles del Grupo. 2- Demostrar un compromiso activo, visible, consistente y sostenido con un estándar común de comportamiento y conducta que se requiere en todo el Grupo. 3- Designar o nominar al Comité de Cumplimiento Normativo. 4- Implantar el acceso directo del de Cumplimiento Normativo al Órgano de Administración, incluyendo la presentación de informes periódicos o participar en las reuniones. 5- Implantar la independencia del Comité de Cumplimiento Normativo. 6- Asegurar que la Política de Compliance Penal y los objetivos de Compliance sean compatibles con la dirección estratégica del Grupo. 7- Asegurar la integración de los requisitos del Modelo en los procesos de negocio del Grupo. 8- Asegurar que los recursos que se necesitan en materia de Compliance Penal están disponibles. | <ul style="list-style-type: none"> 9- Comunicar la importancia de una gestión de Compliance Penal eficaz y conforme con los requisitos del Modelo. 10- Promover la mejora continua. 11- Apoyar a otros roles pertinentes a demostrar su liderazgo en sus correspondientes áreas de responsabilidad. 12- Asegurar que se desarrollan e implementan políticas, procesos y procedimientos para alcanzar los objetivos de Compliance. 13- Asegurar que se informa de manera oportuna de las cuestiones relacionadas con el Compliance penal, incluidos los casos de no cumplimiento de Compliance y asegurar que se toman las acciones adecuadas. 14- Asegurar que se mantiene el compromiso de Compliance y que se gestionan adecuadamente los no cumplimientos de Compliance y los comportamientos contrarios a Compliance. 15- Ejercer la función decisoria de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético y tramitadas por el Comité de Cumplimiento Normativo. |
|--|---|

El **Código de Conducta** recoge el catálogo de principios éticos y normas de conducta que han de regir la actuación de todas las personas vinculadas a Grupo SASTI y constituye, por ello, el elemento central del Marco Ético. Todos los empleados deben conocer este documento, por lo que su lectura y aceptación forma parte del proceso de entrada en Grupo SASTI. El conocimiento y la observancia del Código de Conducta y del resto de la normativa interna es, asimismo, un mecanismo para la prevención de los riesgos que pudieran derivarse de potenciales incumplimientos legales o éticos. Como se ha indicado anteriormente, Grupo SASTI aplica el principio de tolerancia cero ante malas prácticas en materia de ética e integridad.

Aparte del Código de Conducta y la política de Cumplimiento, la actividad de Grupo SASTI se rige por diferentes políticas, así como por procedimientos internos derivados que, además de respetar la legalidad, deben alinearse con los dos elementos principales.

Estas políticas son de aplicación a todas las personas trabajadores, directivos y administradores de todas las sociedades que integran Grupo SASTI, asimismo, todas las terceras partes que se relacionen con la empresa serán también indirectamente destinatarias de las mismas y deberán conocer sus principios y valores inspiradores.

Los Órganos de Control Local y, fundamentalmente, el Comité de Cumplimiento Normativo, son los encargados de desarrollar y actualizar estas políticas y procedimientos internos, siempre teniendo como referencia el marco normativo, las cuales han de someterse y aprobarse por el Órgano de Administración de la matriz.

Comunicación y formación en cumplimiento

Para reforzar la divulgación y conocimiento del Marco Ético, los Órganos de Control Local y el Comité de Cumplimiento Normativo han puesto de manifiesto, a través de diferentes cartas, inserciones en la intranet corporativa y otras comunicaciones corporativas, la importancia de que todos los empleados de Grupo SASTI, y otras partes vinculadas, conozcan el Marco Ético de Grupo SASTI y actúen en base al mismo.

Además, como parte de su Sistema de Cumplimiento, Grupo SASTI ha puesto en marcha un Plan de Formación en 2024 y 2025 para que el conjunto de la empresa refuerce su conocimiento de los diferentes elementos del Marco Ético.

En el ámbito del Sistema de Cumplimiento en 2025, destacó la formación realizada por los principales directivos de la empresa, así como los gerentes de las sociedades que componen el Grupo SASTI en los distintos ámbitos dentro del programa de cumplimiento normativo. Dicha formación ha sido extendida a todo el personal en 2025, incluyéndose dicha formación dentro del “welcome pack” del grupo SASTI. Esta formación se realiza a todos los nuevos integrantes del Grupo SASTI.

Canal ético y canal de acoso moral y sexual

Grupo SASTI cuenta con un Canal Ético y de Denuncia, al servicio de empleados y grupos de interés, como medio para notificar tanto dudas de interpretación relacionadas con el Marco Ético, como para notificar de buena fe sobre conductas irregulares o contrarias a las disposiciones establecidas en el Marco Ético o que puedan suponer una infracción penal o administrativa grave o muy grave. El mismo, permite las comunicaciones anónimas y habilita diversos medios de acceso, el principal de ellos la página web.

Todos los profesionales de Grupo SASTI tienen el deber de informar inmediatamente sobre cualquier práctica irregular, comportamiento ilícito o no ético de los que tengan conocimiento o sean testigos.

Las notificaciones adecuadamente gestionadas según los procedimientos establecidos al efecto, los cuáles expresamente contemplan que no se tomarán represalias frente al denunciante.

La responsabilidad del canal reside en el Comité de Cumplimiento Normativo y está regulado su funcionamiento en el correspondiente Protocolo del Canal ético.

Particularmente, Grupo SASTI manifiesta su total rechazo hacia las prácticas de acoso, tanto en su aspecto psicológico, como sexual, o por razón de sexo, expresando rotundamente su firme voluntad y disposición a no tolerar ninguna de las situaciones anteriormente mencionadas.

Cualquier miembro de Grupo SASTI o socio de negocio que fuera afectado por alguna de estas situaciones o tuviere conocimiento de las mismas, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento del Grupo a través del Canal Ético o Sistema Interno de Información o Denuncia.

La gestión de dichas comunicaciones se regirá por lo dispuesto en el Protocolo del Canal Ético o Sistema Interno de Información o Denuncia que Grupo SASTI tiene implementado.

A partir de la aprobación y puesta en funcionamiento del Modelo de Compliance Penal y Sistema Interno de Información y Denuncia no se ha evidenciado denuncia alguna.

6.3. Lucha contra la corrupción, soborno y el blanqueo de capitales

El Marco Ético es la principal herramienta en la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. Grupo SASTI, de acuerdo con su misión, visión y valores, tiene el firme compromiso de velar por un riguroso cumplimiento de las normas antisoborno y anticorrupción, siendo una de sus prioridades desarrollar una sólida cultura corporativa de cumplimiento que se traslade al proceso de toma de decisiones por parte de sus consejeros, directivos y empleados, así como del resto de personas, físicas y jurídicas, que actúen en su nombre, facilitando que, desde el ámbito de sus respectivas funciones y responsabilidades, sean capaces de detectar y prevenir prácticas que pudieran ser constitutivas de delito.

Como se ha indicado, es objetivo principal del Modelo de Cumplimiento establecido en GRUPO SASTI el promover una cultura de cumplimiento y tolerancia cero a incumplimientos normativos, asegurando, mediante actividades de prevención, detección, supervisión, formación y respuesta, el cumplimiento en el conjunto de las actividades y operaciones que se llevan a cabo en el Grupo, identificando y gestionando los riesgos legales y reputacionales de la organización, así como promoviendo y alentando a los miembros del Grupo a informar sobre cualquier posible violación de la normativa interna, o legislación y regulación aplicables a través del Canal ético o sistema interno de información o denuncia, actuando con integridad y honestidad en el trabajo en congruencia con los fines del Grupo, y, particularmente, en su Código de Conducta, GRUPO SASTI por lo que se refiere a la lucha contra la corrupción, declara expresamente rechazar los sobornos a autoridades y funcionarios públicos y prohíbe a sus directivos y empleados dar a terceros o recibir de terceros pagos indebidos de cualquier tipo, ni regalos, dádivas o favores que estén fuera de los usos del mercado o que, por su valor, sus características o sus circunstancias, razonablemente pudieran suponer una alteración del desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en que intervengan sus empresas.

Y por otra parte y además a este respecto y a la prevención del blanqueo de capitales, el Código de Conducta asimismo establece que todas las personas de Grupo SASTI deberán cumplir con las disposiciones legales aplicables y prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se mantienen relaciones comerciales como, entre otros, pagos que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la transacción, pagos realizados a o por terceros no mencionados con el contrato, pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales o a cuentas bancarias abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales, pagos a entidades en las que no sea posible identificar a los socios o últimos beneficiarios, pagos extraordinarios no previstos en los contratos.

Aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La responsabilidad Social para contribuir a la mejora de nuestro entorno es uno de los principales Valores del Grupo. En Grupo SASTI, estamos muy involucrados en el desarrollo social de las áreas donde tenemos presencia, colaborando con asociaciones y Fundaciones locales. Las aportaciones no son materiales, si bien cabe destacar, al igual que en el ejercicio 2025 la aportación que realiza Limpiezas Industriales Iris S.L.U. a Kaiku Arraun Kirol Kluba, club deportivo de Remo por importe de 12.000 euros (10.000 euros en 2024).

6.4. Información Fiscal

Políticas y resultados

La actividad de Grupo SASTI contribuye al dinamismo económico de las comunidades donde tiene presencia a través del pago de impuestos, el empleo y la contratación de proveedores. La transparencia y la responsabilidad fiscal son claves para que esa contribución sea efectiva.

El Código de Conducta aprobada por el Consejo de Administración y la Política Fiscal de Grupo SASTI recogen el enfoque de Grupo SASTI en asuntos tributarios, así como su consistencia con la estrategia global y de sostenibilidad. Esta Política es de aplicación a todas las empresas participadas por Grupo SASTI y debe ser conocida por todos los empleados. Entre otros, la Política desarrolla los siguientes principios:

- Se prohíbe explícitamente la elusión de pagos o la obtención de beneficios indebidos en perjuicio de la Hacienda Pública o la Seguridad Social.
- Se establece el compromiso de no transferir el valor creado a jurisdicciones de baja tributación, no aprovecharse de paraísos fiscales para eludir las obligaciones fiscales, no utilizar estructuras fiscales sin base comercial definida y utilizar el principio de plena competencia para establecer los precios de transferencia.

Grupo SASTI basa su estrategia fiscal en las siguientes buenas prácticas tributarias:

- El cumplimiento de las normas tributarias en los distintos países y territorios en los que opera el Grupo, satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el ordenamiento jurídico.
- La adopción de decisiones en materia tributaria sobre la base de una interpretación razonable de la normativa aplicable y en estrecha vinculación con la actividad del grupo, evitando una estrategia tributaria agresiva.
- La prevención y reducción de los riesgos fiscales significativos, velando por que la tributación guarde una relación adecuada con la estructura y ubicación de las actividades, los medios humanos y materiales y los riesgos empresariales del Grupo.
- La potenciación de una relación con las autoridades en materia tributaria basada en el respeto a la ley, la lealtad, la confianza, la profesionalidad, la colaboración, la reciprocidad y la buena fe, sin perjuicio de las legítimas controversias que, respetando los principios anteriores y en defensa del interés social, puedan generarse con dichas autoridades en torno a la interpretación de las normas aplicables.
- La información al Consejo de Administración sobre las principales implicaciones fiscales de las operaciones o asuntos que se sometan a su aprobación, cuando constituyan un factor relevante para formar su voluntad.
- La concepción de los tributos que las sociedades del Grupo satisfacen en los países y territorios en los que operan como la principal aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, una de sus contribuciones a la sociedad.
- La auditorías llevadas a cabo durante el ejercicio 2024 y 2025 han tenido unos resultados favorables.

Precios de transferencia

El criterio aplicado por Grupo SASTI en la valoración y cuantificación de las distintas actividades que desarrolla es el principio de plena competencia o valor de mercado (arm's length principle), tal y como se define en las directrices de la OCDE.

Las contraprestaciones por servicios de apoyo a la gestión de Grupo SASTI, a sus participadas, se calculan a partir de los costes directos e indirectos en los que la entidad prestadora incurre por esos trabajos de soporte, aplicando un margen de mercado, de forma consistente con los que aplicarían con una organización independiente que presta servicios de naturaleza similar y comparable.

Los beneficios antes de impuestos obtenidos por Grupo SASTI a lo largo de 2024 y 2025 son los siguientes:

Los beneficios antes de impuestos obtenidos por Grupo SASTI en 2025	
	Grupo SASTI
España	965.370,05€
Portugal	-98.106,75€
Total	897.263,30€

Los beneficios antes de impuestos obtenidos por Grupo SASTI en 2024	
	Grupo SASTI
España	265.009,80€
Portugal	-91.943,56€
Total	154.144,17€

Los datos mostrados son integrando al 100% de las sociedades dentro del perímetro, independientemente de su fecha de entrada en el perímetro del grupo SASTI.

Respecto a los importes pagados en 2025 y 2024, el detalle de la información se encuentra recogido en la siguiente tabla:

Impuestos pagados por Grupo SASTI en 2025	
	Grupo SASTI
España	1.241.344,17€
Portugal	5.790,12€
Total	1.247.134,29€

Impuestos pagados por Grupo SASTI en 2024	
	Grupo SASTI
España	726.526,90€
Portugal	4.136,91€
Total	730.663,81€

Los datos mostrados son integrando al 100% de las sociedades dentro del perímetro, independientemente de su fecha de entrada en el perímetro del grupo SASTI.

Subvenciones públicas recibidas

En este marco, Grupo SASTI ha participado en programas de financiación apoyados por entidades públicas (kit digital, subvenciones de proyectos I+d+I, y gasolina principalmente). En el ejercicio 2025 el importe recibido por este concepto asciende a euros 251.973,55 euros (127.440,64 euros en 2024). Las mismas han sido recibidas únicamente en España.

Adicionalmente, se han recibido otras subvenciones por diferentes bonificaciones recibidas por la Seguridad Social en España, por valor de 59.393,51 euros (28.453,39 euros en 2024).

Relación con el auditor

La Nota de Otra Información de las Cuentas Anuales Consolidadas contiene la información sobre los honorarios relativos a los servicios de auditoría de cuentas y otros servicios prestados por el auditor de las cuentas anuales consolidadas del grupo, Ernst & Young S.L , y por empresas pertenecientes a la red de E&Y, así como los honorarios por trabajos facturados por los auditores de cuentas anuales de las sociedades incluidas en la consolidación y por las entidades vinculadas a éstos por control, propiedad común o gestión.

Anexo. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018. Ámbitos generales

Ámbito		Marco de reporting	Referencia	Comentario
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	Pág. 6-13	
Materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales GRI 3.2 Listado de los temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 4 Pág. 11 Pág. 18	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y las políticas	Pág. 15-18 Pág. 56-58	
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 11 Pág. 18	

Ámbito		Marco de reporting	Referencia	Comentario
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable) GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)	Pág. 44-45	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
	Aplicación del principio de precaución			
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 46	El impacto de la actividad del grupo en la contaminación acústica no se considera material y no se incluye información al respecto
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	Pág. 46-48	El desperdicio de alimentos no es material para SASTI en función de la naturaleza de los servicios prestados
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	Pág. 48-50	El desperdicio de alimentos no es material para SASTI en función de la naturaleza de los servicios prestados
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
	Consumo de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	Mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		

Ámbito		Marco de reporting	Referencia	Comentario
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI SI aplica: GRI 305-3 otras emisiones	Pág. 51-53	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 54-55	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Protección de la biodiversidad	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 50	El impacto de la actividad del grupo en la biodiversidad no se considera material y no se incluye información al respecto en este informe

Ámbito		Marco de reporting	Referencia	Comentario
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 20-21	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		Pág. 22	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	Pág. 23-25	
	Número de despidos por sexo edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 26	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres - Sal. Medio Hombres)/ Sal. Medio Hombres	Pág. 29	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	Pág. 28	
	Remuneración media de los consejeros por sexo			
	Remuneración media de los directivos por sexo			
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 42	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 31	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 42	
	Horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	Pág. 32-38	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 42	

Ámbito		Marco de reporting	Referencia	Comentario
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 32-38	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia = N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes in itinere) Tasa de gravedad = N° de jornadas pérdidas x 1.00.000		
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 42	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad del trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 39	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Marco interno		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 30-31	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 20-21 Pág. 30-31 Pág. 39	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo y protocolos contra el acoso sexual	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Comentario
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 56-58	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 56-58	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias	Pág. 58	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Pág. 57	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Comentario
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 59	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 59	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 59	

Ámbito		Marco de reporting	Referencia	Comentario
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desempleo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 15	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos			
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio	Pág. 59	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 16	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
	Sistemas de supervisión, auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 17	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		

Ámbito		Marco de reporting	Referencia	Comentario
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Pág. 62	
	Impuestos sobre beneficios pagados			
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		