



Europamundo
vacaciones

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
2023 *de corazón*



ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA 2023

INDICE

INTRODUCCIÓN: Principios del Informe y Carta de nuestro CEO

| | |
|---|----|
| 1. QUIÉNES SOMOS | |
| 1.1. Datos destacados de 2023 | 7 |
| 1.2. Principios de actuación | 10 |
| 1.3. El sector del turismo | 11 |
| 1.4. Efectos en EUROPAMUNDO | 17 |
| 1.5. Actividades, marcas, productos y servicios | 18 |
| 1.6. Mercados en los que opera | 19 |
| 1.7. Estructura organizativa | 21 |
| 1.8. Órgano de gobierno y de ejecución | 22 |
| 1.9. Premios | 24 |
| 1.10. Presencia Institucional | 25 |
| 2. ESTRATEGIA Y OBJETIVOS | |
| 2.1. Materialidad | 29 |
| 2.2. Gestión de Riesgos | 34 |
| 2.3. Los objetivos de desarrollo sostenible | 38 |
| 2.4. ODS alineados con el núcleo de negocio de EUROPAMUNDO | 40 |
| 2.5. Metas prioritarias y actuaciones en ODS en EUROPAMUNDO | 45 |
| 2.5.1. ODS5. Igualdad de género | 45 |
| 2.5.2. ODS8. Trabajo decente y crecimiento económico | 46 |
| 2.5.3. ODS10. Reducción de las desigualdades | 47 |
| 2.5.4. ODS13. Acción por el clima | 49 |
| 2.5.5. ODS16. Paz, justicia e instituciones sólidas | 51 |
| 2.5.6. ODS17. Alianzas para lograr los objetivos | 52 |
| 3. ÉTICA Y BUEN GOBIERNO | |
| 3.1. Políticas de cumplimiento y de conducta | 55 |
| 3.1.1. Afiliación a asociaciones y compromisos éticos | 56 |
| 3.1.2. Código de buen gobierno | 66 |
| 3.1.3. Modelo de cumplimiento penal de Europamundo | 67 |
| 3.1.4. Canal de denuncias | 72 |
| 3.1.5. Auditorías internas de cumplimiento | 73 |
| 3.1.6. Programa de anticorrupción, ética y cumplimiento | 73 |
| 3.1.7. Criterios de actuación y funcionamiento | 74 |
| 3.2. Generación de valor y obligaciones financieras | 80 |
| 3.2.1. Cumplimiento tributario | 80 |
| 3.2.2. Actividades realizadas por la Fundación EUROPAMUNDO | 80 |
| 4. RESPONSABILIDAD EN NUESTRA ACTIVIDAD | |
| 4.1. Cumplimiento de la legislación | 84 |
| 4.2. Certificaciones de calidad | 87 |
| 4.3. Seguridad del producto/servicio y protección de los consumidores | 90 |
| 4.3.1. Accesibilidad de los productos y servicios | 90 |
| 4.3.2. Información transparente al cliente | 91 |

| | |
|---|-----|
| 4.3.3. Formación para la clientela | 92 |
| 4.3.4. Satisfacción de los clientes | 93 |
| 4.3.5. Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles | 93 |
| 4.3.6. Protección del pasajero | 94 |
| 4.4. Proveedores y control de la cadena de suministro | 95 |
| 4.5. Seguridad de la información y ciberseguridad | 100 |
| 5. PERSONAL Y SOCIEDAD | |
| 5.1. Empleo sostenible | 103 |
| 5.1.1. Comunicación interna | 103 |
| 5.1.2. Política retributiva | 104 |
| 5.1.3. Datos sobre empleo | 106 |
| 5.1.3.1. Estructura de la plantilla | 106 |
| 5.1.3.2. Condiciones de contratación del personal | 107 |
| 5.1.3.3. Condiciones de remuneración y auditoría salarial | 108 |
| 5.1.3.4. Remuneración media de la dirección | 111 |
| 5.2. Bienestar y protección de la salud y seguridad | 111 |
| 5.3. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral. | |
| Salario emocional | 112 |
| 5.4. Prevención de riesgos laborales | 120 |
| 5.5. Protección de la libertad sindical y asociativa | 122 |
| 5.6. Acceso a la formación | 125 |
| 5.7. Principio de igualdad y no discriminación. Diversidad funcional | 126 |
| 5.8. Protección del desarrollo sostenible en nuestra comunidad | 131 |
| 5.9. Respeto a los Derechos Humanos – Debida diligencia | 133 |
| 5.9.1. Trabajo infantil | 137 |
| 5.9.2. Trabajo forzoso y obligatorio | 138 |
| 5.9.3. Prácticas en materia de seguridad | 138 |
| 5.9.4. Derechos de los pueblos indígenas | 139 |
| 5.10. Resultados de las Políticas de Europamundo | 140 |
| 6. MEDIOAMBIENTE | |
| 6.1. Economía circular y residuos cero | 143 |
| 6.2. Uso eficiente de los recursos | 145 |
| 6.3. Contaminación, emisiones y cambio climático | 147 |
| 6.3.1. Gases de efecto invernadero | 152 |
| 6.3.2. Cambio Climático | 152 |
| 6.3.3. Contaminación | 153 |
| 6.3.4. Consumo energético | 154 |
| 6.3.5. Residuos | 155 |
| 6.4. Protección de biodiversidad: EUROPAMUNDO NEUTRAL | 156 |
| 6.5. Taxonomía europea | 159 |
| ANEXO I – Índice de contenidos GRI | 164 |
| ANEXO II - Glosario de enlaces y links de información complementaria | 168 |
| ANEXO III - Documentos del Sistema de Cumplimiento de Europamundo | 168 |
| 7. AGRADECIMIENTOS | 169 |

Punto de contacto para cuestiones relativas al informe o su contenido pueden dirigirse a:

**EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U.
DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL (Dpto. de RSE)**

Justo Palma Bastos
Director de Sostenibilidad y Responsabilidad Social
jpalma.rse@europamundo.com

Luz Tribaldos Tierno
Adjunta al Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social
ltribaldos.rse@europamundo.com

García de Paredes, 55 28010 - Madrid
Tel: 34 91 758 92 00 / Fax: 34 91 542 51 48
www.europamundo.com
www.europamundo.com/rsc.aspx



Este Informe comprende los Estados de Información no Financiera de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U. y forma parte del Informe de Gestión de las Cuentas Anuales de la Sociedad y es verificado por la empresa auditora OCA GLOBAL.

Periodo cubierto por la información: Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023

Marco de Reporting

El Informe recoge los asuntos de naturaleza social, ambiental y económica que son materiales para EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U. y se ha realizado conforme a los contenidos del marco internacional de reporte Global Reporting Initiative (GRI) en su guía conforme a los GRI Standard actualizados a 1 de enero del 2023 y la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados de España.

Alcance y Cobertura del Reporte

El Informe presenta el desempeño económico, medioambiental y social de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U. anualmente a lo largo del 2023.

Fecha del Informe del EINF: 27.03.2024

PRINCIPIOS DEL INFORME

La presente memoria recoge la información y los indicadores no financieros de la sociedad Europa Mundo Vacaciones S.L.U., correspondientes al ejercicio 2023, iniciado el 1 de enero y finalizado el 31 de diciembre de 2023.

El presente Informe de Estado de Información no Financiera es un anexo del Informe de Gestión de la entidad y se ha elaborado en base al cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los 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).

Así mismo, también se han considerado como referencia las directrices sobre la presentación de Informes No Financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) y los criterios con referencia a los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) y seleccionados en base a la actividad empresarial de Europa Mundo Vacaciones S.L.U. y los resultados de sus análisis de materialidad.

En este contexto Europa Mundo Vacaciones S.L.U. tiene el objetivo de dar cuenta de su gestión responsable e informar sobre aspectos relevantes para la organización, en el desarrollo de su actividad, relacionadas con cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno. Por tanto, se reportan indicadores no financieros comprendiendo todos los datos cuantitativos y cualitativos bajo del nombre de Europa Mundo Vacaciones S.L.U.

Este Estado de Información no Financiera representa el tercer informe de este tipo que realiza la sociedad, ya que 2022 supuso el primer año que la empresa realizó la verificación del estado de información no financiera. Para la realización de la presente memoria, los responsables de cada departamento han recopilado los datos necesarios, siendo validados y reflejados en este informe por el Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social de Europa Mundo Vacaciones S.L.U.

Con el objetivo de dotar de una gran independencia a la verificación de estados no financieros, se ha contado con los servicios de un verificador independiente, OCA Global que no tiene vinculación con la entidad que ha realizado los servicios técnicos. Así mismo, de acuerdo a lo establecido reglamentariamente, y sin perjuicio de los requisitos de divulgación aplicables al estado de información no financiera consolidado previstos en la Ley 11/2018, este informe se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de Europamundo: https://www.europamundo.com/rsc_memoria_einf.aspx, dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un período de cinco años.

Alejandro de la Osa Castro
CEO de Europa Mundo Vacaciones S.L.U.

Carta de nuestro CEO

Desde mi posición, tengo el placer de sumergirme en esta memoria que no solo destaca nuestro compromiso con la sostenibilidad, sino que también enfatiza la importancia que otorgamos al respeto, a la diversidad y las comunidades locales. Europamundo no solo es un touroperador de circuitos en bus, sino un puente entre culturas, una conexión entre personas de diversos orígenes que comparten la maravilla de explorar el mundo.

A medida que exploremos estas páginas, descubriremos cómo Europamundo abraza la diversidad cultural y respeta las singularidades de cada destino que tocamos. Nuestra misión va más allá de proporcionar simples viajes; se trata de fomentar un intercambio genuino y respetuoso entre viajeros y comunidades locales. Veremos cómo nuestras prácticas turísticas se diseñan cuidadosamente para preservar la autenticidad de cada lugar, celebrando la riqueza de tradiciones, idiomas y formas de vida que encontramos en nuestro camino.

Esta memoria también será testigo de las iniciativas concretas que hemos implementado para asegurar que nuestro impacto sea positivo y sostenible. Desde proyectos de turismo comunitario hasta el apoyo a iniciativas locales, Europamundo se esfuerza por contribuir al bienestar de las personas y lugares que forman parte integral de nuestras travesías.

Al explorar estas páginas, confío en que se perciba no solo nuestro compromiso con la sostenibilidad, sino también la profunda consideración que tenemos hacia la diversidad y las gentes que hacen de cada destino un tesoro único. Europamundo no solo conecta lugares, conecta corazones y mentes en un viaje compartido hacia un mundo más inclusivo, respetuoso y enriquecedor para todos.

Alejandro de la Osa Castro
CEO de Europa Mundo Vacaciones S.L.U.



1. QUIÉNES SOMOS

1.1 Datos destacados de 2023



DATOS DESTACADOS 2023

1. CLIENTES

- 169.526 PASAJEROS/AS de 152 países
- TOUR OPERADORES de 59 países
- DESTINOS 75 países en 5 continentes

1. RECURSOS HUMANOS

- 411 PERSONAS
- 222 personas en oficina (31/12/2023)
- 87% empleo fijo en EMV
- 64% mujeres en cargos medios
- 84% jefas de área
- 57% MUJERES

Europamund 
Sostenibilidad y Responsabilidad Social

3. JTB GROUP

+ 100 AÑOS (1912)
36 PAÍSES
+ 100 COMPAÑÍAS
700 OFICINAS
24.000 PERSONAS



4. PROVEEDORES

HOTELES: 1.555

EMPRESAS DE VISITAS: 179
COMPAÑÍAS DE FERRY: 36

RESTAURANTES: 148

OTROS (OPCIONALES, GUÍAS
LOCALES, AÉREOS): 316

COMPAÑÍAS DE BUSES Y
TRASLADOS: 226

TOTAL PROVEEDORES:
2.460





5. SOSTENIBILIDAD

COMPENSACIÓN DE CO2 2023: 4.193 tCO2

- 1.000 tCO2 USO DE GAS DE VERTEDERO, PANAMÁ
- 1.000 tCO2 DESTRUCCIÓN CATALÍTICA DE N2O, EGIPTO
- 1.000 tCO2 REDD+, PREVENCIÓN DE LA DEFORESTACIÓN, BRASIL
- 1.000 tCO2 REDD+, BOSQUE DE PROTECCIÓN DE SEIMA, CAMBOYA
- 1.000 tCO2 KARIBA REDD+, REDUCCIÓN DE LA DEFORESTACIÓN, ZIMBABWE



RECICLAJE DE RESIDUOS



- PAPEL: 3.830 KGS
- PLÁSTICOS: 31.319 KGS
- TÓNERS: 66 UDS
- MÓVILES: 131 UDS
- PANTALLAS: 6 UDS

348 ÁRBOLES EN EL BOSQUE EUROPAMUNDO
100% ENERGÍA VERDE



6. FUNDACIÓN



2023:

- 19 PROYECTOS
- 19 ONGs
- 13 PAÍSES
- 6 INTERVENCIONES DE EMERGENCIA
- 57.576 PERSONAS BENEFICIARIAS

2011-2023:

- 196 PROYECTOS
- 50 ONGs
- 30 PAÍSES
- 46 INTERVENCIONES DE EMERGENCIA
- 317.028 PERSONAS BENEFICIARIAS

EUROPAMUNDO DONACIONES PARA PROYECTOS: 2,19 MME



| | | |
|--|--|---------------|
| A SOCIEDAD VICTORIA | PROGRAMA DE ACCIÓN, DEFENSA Y REACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO | ESPAÑA |
| ACNUR | PROTECCIÓN REFUGIADOS VENEZOLANOS EN COLOMBIA | COLOMBIA |
| AFRIKABLE VACACIONES SOLIDARIAS | USAWA, VIAJES QUE CAMBIAN VIDAS | KENIA |
| ASEM | SEMANA DE RESPIRO FAMILIAR | ESPAÑA |
| Asociación de Mujeres Waorani de la Amazonia Ecuatoria | OMNEE | ECUADOR |
| CLUB BAMESO | ESCUELA VOCACIONAL CLUB BAMESO | R. DOMINICANA |
| DAN ZASS | DANZA-TEATRO Y DIVERSIDAD | ESPAÑA |
| FONDO VERDE | TURISMO SOSTENIBLE GASTRONÓMICO EN LA CIUDAD DE COCHABAMBA | BOLIVIA |
| FUNDACION CASA RARA | CASA RARA ASISTENCIA | COSTA RICA |
| FUNDACION CORE | AYUDA A LA INCORPORACION SOCIOLABORAL DE INMIGRANTES | ESPAÑA |
| FUNDACION DALMA | CONTODOARTE Y SU VISIÓN DE VIAJE | ESPAÑA |
| FUNDACION IMAGINARI | NUESTRA CIUDAD, NUESTRO MANGLAR | PANAMA |
| FUNDACION NUESTROS PEQUEÑOS HERMANOS | PROTEINAS, VITAMINAS Y MINERALES | PERU |
| FUNDACION PANACETCEA | PROGRAMA DE MONITOREO DE CETACEOS | PANAMA |
| GOTA DE LECHE | PROGRAMA SOCIAL DE INICIACION ARTISTICA | COLOMBIA |
| ONGAWA | APOYO A LA INICIATIVA COMUNITARIA | TANZANIA |
| PROJECT PEARLS | OPPORTUNITITS FOR WOMAN | FILIPINAS |
| PROYECTO VISION | PROYECTO DE SALUDS OCULAR | ETIOPIA |
| SOLIDARIDAD MEDICA | ASISTENCIA SANITARIA | BOLIVIA |

1.2 Principios de actuación.

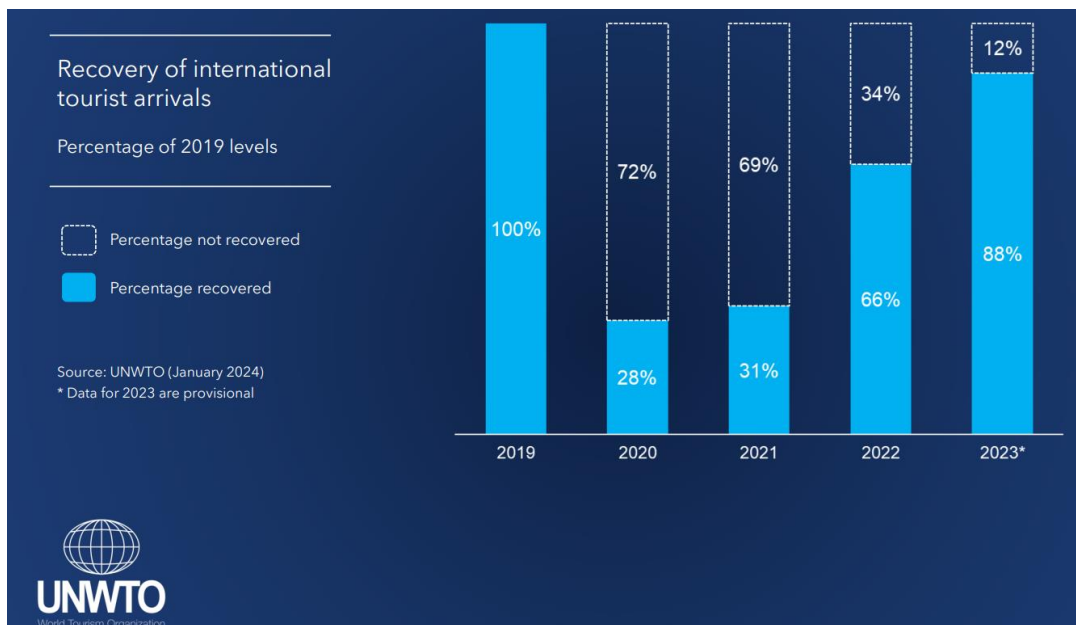
- Fomentar una gestión ética basada en las prácticas del buen gobierno y la competencia leal.
- Cumplir con la legalidad vigente, actuando siempre desde un enfoque preventivo y de minimización de riesgos no sólo económicos sino también sociales y ambientales, incluyendo los riesgos fiscales.
- Procurar la rentabilidad de sus inversiones garantizando al mismo tiempo la solidez operativa y financiera de su actividad. Cuidar el beneficio empresarial como una de las bases para la futura sostenibilidad de la empresa y de los grandes grupos de agentes que se relacionan de forma directa e indirecta con ella.
- Generar un marco de relaciones laborales que favorezca la formación y el desarrollo personal y profesional, respete el principio de igualdad de oportunidades y diversidad y promueva un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Rechazar cualquier forma de abuso o vulneración de los derechos fundamentales y universales, conforme a las leyes y prácticas internacionales.
- Promover una relación de mutuo beneficio con las comunidades en las que EUROPAMUNDO está presente, siendo sensibles a su cultura, el contexto y las necesidades de las mismas.
- Satisfacer y anticipar las necesidades de nuestros clientes.
- Orientar los procesos, actividades y decisiones de la empresa no sólo hacia la generación de beneficios económicos sino también hacia la protección del entorno, la prevención y minimización de impactos medioambientales, la optimización del uso de los recursos naturales y la preservación de la biodiversidad.
- Desarrollar un marco de diálogo y comunicación responsable, veraz y transparente con los grupos de interés, estableciendo de forma estable canales de comunicación perfectamente identificados y facilitando a los grupos de interés, de manera habitual y transparente, información rigurosa, veraz y destacada sobre la actividad de EUROPAMUNDO.
- Desarrollar una Política de procedimiento penal o de cumplimiento para dar a conocer al Personal de Europamundo, así como de otras partes interesadas que se relacionen con la Compañía, nuestros grupos de interés, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o reprochable de cualquier otra índole.





1.3. El sector del Turismo.

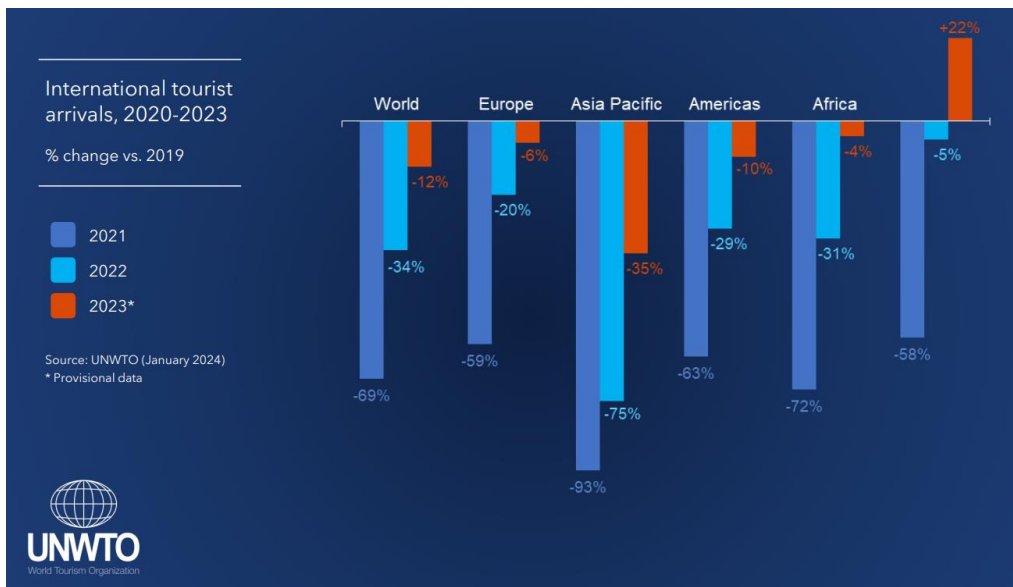
Según el primer número del Barómetro OMT del Turismo Mundial del año, en 2023 el turismo internacional alcanzó el 88% de los niveles registrados antes de la pandemia, con un número estimado de 1 300 millones de llegadas internacionales. Se prevé que la liberación de la demanda acumulada restante, el aumento de la conectividad aérea y una mayor recuperación de los mercados y destinos asiáticos apoyen una plena recuperación para finales de 2024.



Oriente Medio, Europa y África arrojaron los mejores resultados en 2023

El último número del Barómetro OMT del Turismo Mundial proporciona una visión global completa de los resultados del sector en 2023, al realizar un seguimiento de la recuperación por región global, subregión y destino. Las principales conclusiones son:

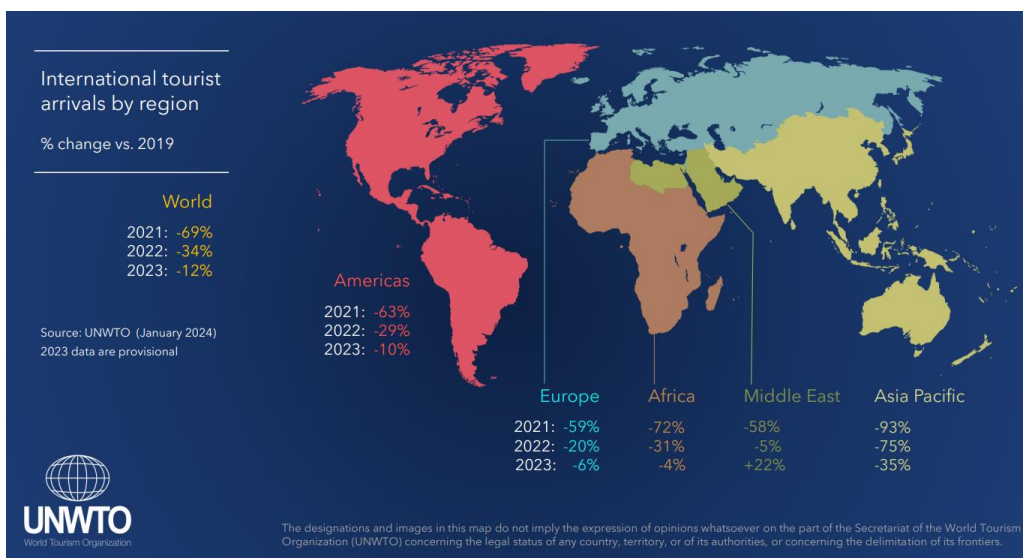
- Oriente Medio estuvo a la cabeza de la recuperación en términos relativos, como la única región que superó los niveles registrados antes de la pandemia, ya que las llegadas superaron un 22% los niveles alcanzados en 2019.
- Europa, la región más visitada del mundo, alcanzó el 94% de los niveles logrados en 2019, apoyada por la demanda intrarregional y por los viajes provenientes de los Estados Unidos.
- África recuperó el 96% de los visitantes anteriores a la pandemia, y las Américas el 90%.
- Asia y el Pacífico alcanzaron el 65% de los niveles registrados antes de la pandemia, tras la reapertura de varios mercados y destinos. Sin embargo, los resultados son variados, dado que Asia Meridional ya ha recuperado el 87% de los niveles alcanzados en 2019 y Asia Nororiental cerca del 55%.



Source: UN Tourism | World Tourism Organization © • % change over 2019 | *Preliminary figures
Data as collected by UN Tourism, January 2024. Published: 19/01/2024

Los datos disponibles muestran que varios destinos, incluidos los destinos grandes y establecidos, así como los destinos pequeños y emergentes, mostraron un crecimiento de dos cifras de las llegadas internacionales en 2023 en comparación con 2019.

Cuatro subregiones superaron sus niveles de llegadas alcanzados en 2019: Europa Mediterránea Meridional, el Caribe, América Central y África Septentrional.



El Secretario General de la OMT, Zurab Pololikashvili, señala: “Los últimos datos de la OMT ponen de relieve la resiliencia y la rápida recuperación del turismo, y todo apunta a que a finales de 2024 se conseguirán las cifras registradas antes de la pandemia. La recuperación ya está teniendo un fuerte impacto en las economías, los empleos, el crecimiento y las oportunidades para las comunidades en todo el mundo. Estas cifras recuerdan asimismo la tarea fundamental de fomentar la sostenibilidad y la inclusión en el desarrollo turístico”.

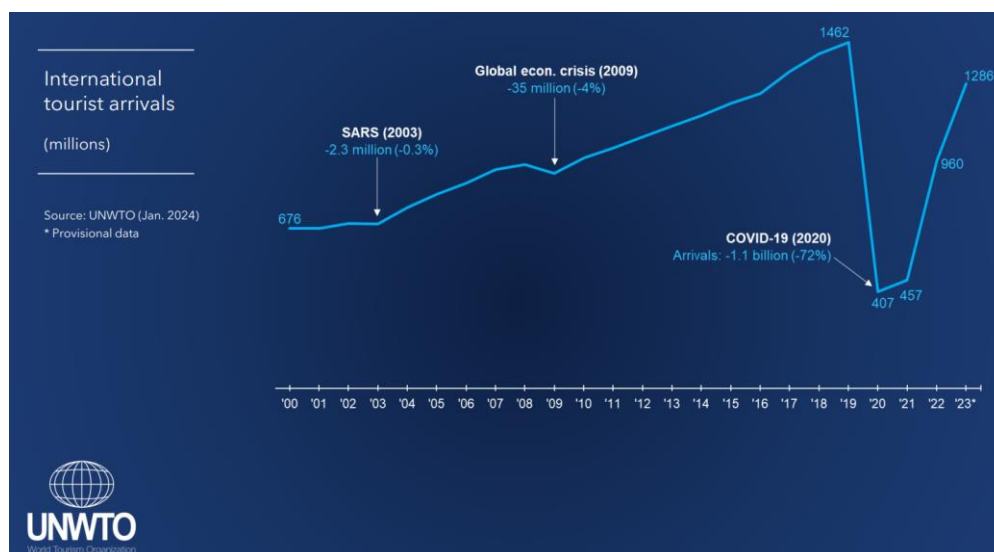
El turismo internacional alcanzó 1,4 billones de dólares de los Estados Unidos en 2023.

Los últimos datos de la OMT también ponen de relieve el impacto económico de la recuperación.

- En 2023, según las estimaciones preliminares, los ingresos por turismo internacional alcanzaron 1,4 billones de dólares de los Estados Unidos, aproximadamente el 93% de los 1,5 billones de dólares de Estados Unidos ingresados por los destinos en 2019.
- En 2023, los ingresos totales por exportaciones provenientes del turismo (incluido el transporte de pasajeros) se estimaron en 1,6 billones de dólares de los Estados Unidos, casi el 95% de los 1,7 billones de dólares de los Estados Unidos registrados en 2019.
- Las estimaciones preliminares de la contribución económica del turismo, medida en términos de producto interior bruto (PIB) directo del turismo, apuntan a 3,3 billones de dólares de los Estados Unidos en 2023, o al 3% del PIB mundial. Esto indica una recuperación del PIB directo del turismo alcanzado antes de la pandemia, impulsado por el fuerte crecimiento del turismo nacional e internacional.

Varios destinos señalaron un fuerte crecimiento de los ingresos por turismo internacional durante los diez primeros meses o los doce meses de 2023, superando en algunos casos el crecimiento de las llegadas. Algunos grandes mercados emisores también indicaron una gran demanda de turismo emisor durante este periodo, que en muchos casos superó los niveles alcanzados en 2019.

La recuperación sostenida también se refleja en los resultados de los indicadores de la industria. Según el rastreador de recuperación del turismo “UNWTO Tourism Recovery Tracker”, tanto la capacidad aérea como la demanda de pasajeros a escala internacional recuperó hasta octubre de 2023 aproximadamente el 90% de los niveles registrados antes de la pandemia (IATA). Los índices mundiales de ocupación en los establecimientos de alojamiento turístico alcanzaron el 65% en noviembre, algo más del 62% registrado en noviembre de 2022.



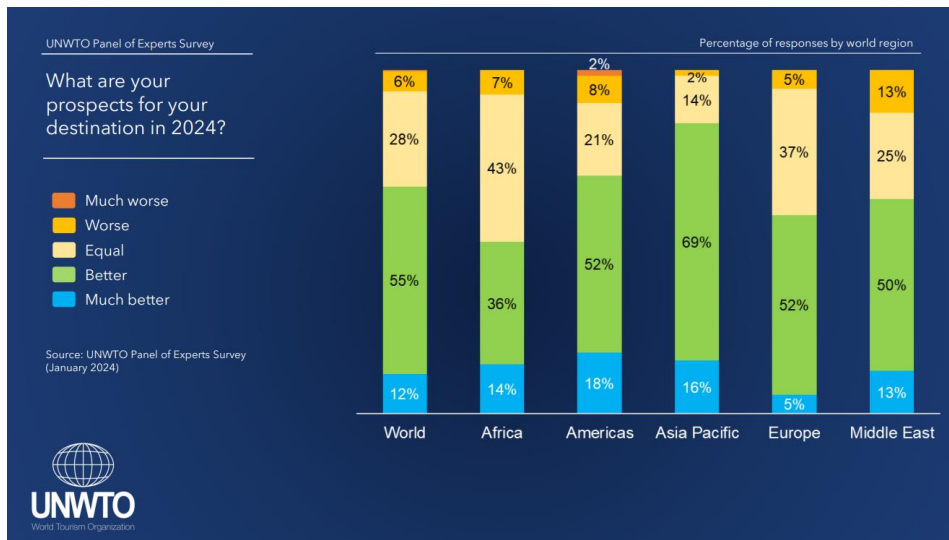
Perspectivas para 2024

Se prevé que el turismo internacional recupere totalmente en 2024 los niveles registrados antes de la pandemia, y las estimaciones iniciales apuntan a un crecimiento del 2% en relación con los niveles alcanzados en 2019. Estas previsiones centrales de la OMT siguen estando sujetas al ritmo de la recuperación en Asia, y a la evolución de la actual coyuntura económica y geopolítica desfavorable.

El panorama positivo se refleja en la última encuesta sobre el Índice de Confianza en el Turismo de la OMT, según la cual el 67% de los profesionales del turismo indican unas perspectivas mejores o mucho mejores para 2024 en comparación con 2023. Aproximadamente el 28% prevén resultados similares, mientras que solo el 6% creen que los resultados del turismo serán peores en 2024 que el año pasado. Las principales consideraciones son:

- Sigue habiendo un gran margen de recuperación en todo Asia. La reapertura de varios mercados emisores y destinos impulsará la recuperación en la región y en todo el mundo.
- Se espera que el turismo emisor y receptor se acelerará en 2024, debido a la facilitación de los visados y a la mejora de la capacidad aérea. China está aplicando una política de viajes libres de visado para los ciudadanos de Alemania, España, Francia, Italia, Malasia y los Países Bajos durante un año hasta el 30 de noviembre de 2024.
- Las medidas de facilitación de visados y de los viajes promoverán los viajes a Oriente Medio y África y en torno a estos destinos, y los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) aplicarán visados turísticos unificados, similares al visado Schengen, y medidas encaminadas a facilitar los viajes dentro de África en Kenya y Rwanda.
- Todo apunta a que Europa mejorará nuevamente sus resultados en 2024. En marzo, Rumania y Bulgaria entrarán en la zona de libre circulación Schengen, y París será la sede de los Juegos Olímpicos de verano en julio y agosto.
- El crecimiento del turismo proveniente de los Estados Unidos, apoyado por un dólar de los Estados Unidos fuerte, seguirá beneficiando los destinos en las Américas y más allá. Al igual que en 2023, los fuertes mercados emisores en Europa, las Américas y Oriente Medio continuarán impulsando los flujos y el gasto turísticos en todo el mundo.
- La situación económica y geopolítica desfavorable seguirá planteando retos considerables para la recuperación sostenida del turismo internacional y de los niveles de confianza. La persistente inflación, los altos tipos de interés, la volatilidad de los precios del petróleo y las perturbaciones de los flujos comerciales pueden seguir repercutiendo en los costos del transporte y el alojamiento en 2024.
- En este contexto, se prevé que los turistas tratarán de sacar el máximo partido al dinero invertido y viajarán a destinos más cercanos. Las prácticas sostenibles y la adaptabilidad también desempeñarán un papel creciente en las decisiones de los consumidores.
- El déficit de personal continúa siendo un tema crítico, ya que las empresas turísticas se enfrentan a la escasez de trabajadores para responder a la gran demanda.
- La evolución del conflicto Hamás-Israel tal vez perturbe los viajes en Oriente Medio y tenga un impacto en la confianza de los viajeros. La incertidumbre derivada de la agresión de Rusia contra Ucrania, así como otras crecientes tensiones geopolíticas, siguen teniendo un impacto en la confianza.¹

¹ World Tourism Barometer. Volume 22 · Issue 1 · January 2024

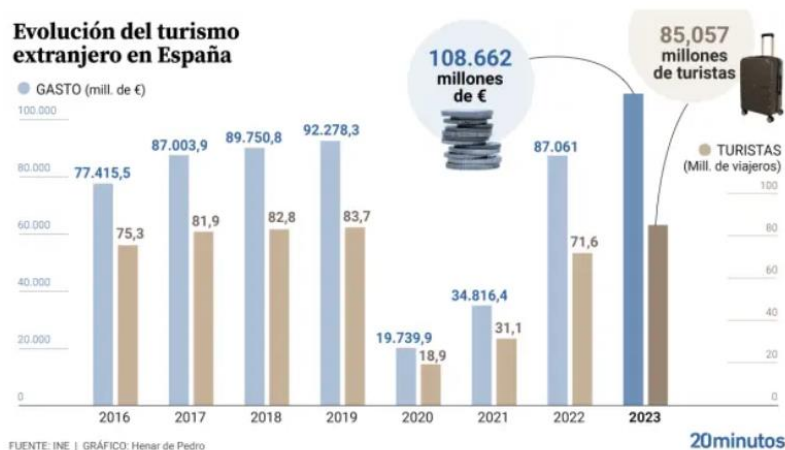


Turismo en España.

2023 fue un año récord para el sector turístico. España acogió 85,1 millones de visitantes extranjeros, una cifra sin precedentes en la serie histórica. Nunca antes habían llegado al país tantos turistas internacionales en un solo año, lo que demuestra no solo la recuperación del sector tras la pandemia, sino también su pujanza. El crecimiento de las llegadas se disparó especialmente en la recta final del año. En verano España recibió apenas un 0,68% más de turistas extranjeros que en 2019, mientras que en los tres últimos meses del año el volumen de viajeros aumentó un 11,96% con respecto a antes de la pandemia. Este tirón fuera de la temporada alta esboza la desestacionalización de la actividad a la que aspira el sector para ganar estabilidad y garantizar su sostenibilidad.

Según los datos publicados este viernes por el INE, en 2023 llegaron a España un 18,7% más de turistas internacionales que en el año anterior. El coletazo de las restricciones impuestas por la covid impidió pasar de los 71,7 millones de visitantes en 2022, de manera que hubo que esperar un año más para que se produjera la completa recuperación del sector. En 2019, se registraron 83,5 millones de llegadas, una cifra récord que ha sido sobrepasada en el último año con un alza del 1,85%.

Los 85,1 millones de turistas recibidos en 2023 se concentraron, como es habitual, en los meses de verano. El 34,13% de los visitantes extranjeros eligieron los meses de julio, agosto y septiembre para venir a España, frente a un 27,95% llegados entre abril y junio, un 21,78% entre octubre y diciembre y un 16,14% entre enero y abril. La predilección por el verano casa con el atractivo tradicional de España como destino de sol y playa.²



² 20 MINUTOS. ISABEL FUENTESNOTICIA04.02.2024 - 08:02H



Conmemoración de los ODS en Europamundo

1.4. EFECTOS EN EUROPA MUNDO VACACIONES (EUROPAMUNDO).

En el 2019 Europamundo presentó sus mejores resultados desde su nacimiento en 1997 con unas ventas de 163,48 MM € y 142.776 pasajeros en el año de 83 países. Su equipo humano estaba formado por 412 personas de ellas, 195 personal de oficina y 217 guías de nuestros circuitos, con un porcentaje de empleo fijo en la oficina del 82,8%.

En este año 2023 ha sido el mejor en la serie histórica de Europamundo con unas ventas netas de 208,66 MM €, un 27,64% de incremento con respecto al 2019 y 169.526 pasajeros un 18,74% más de incremento con respecto al 2019, de 152 países. En el año 2023 el equipo humano ha estado formado por 411 personas, 222 de oficina y 189 guías con un porcentaje de mujeres del 57%.

| EVOLUCIÓN 2019 - 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | % S/ 2019 |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | (millones €) | (millones €) | (millones €) | (millones €) | (millones €) | |
| VENTAS NETAS | 163,48 | 10,16 | 7,65 | 97,55 | 208,66 | 27,64% |
| NUMERO DE PASAJEROS | 142.776 | 11.217 | 8.971 | 88.252 | 169.526 | 18,74% |
| PAISES DE LOS PASAJEROS | 83 | 46 | 37 | 133 | 152 | 83,13% |
| PERSONAL | 412 | 218 | 237 | 315 | 411 | -0,24% |

Nuestra empresa se caracteriza por realizar circuitos largos y multinacionales por lo que el efecto sobre las ventas de nuestra empresa en épocas como fue con la pandemia es mayor la caída que la media de las empresas turísticas y en sentido inverso ocurre con la recuperación que las ventas de Europamundo son superiores al sector. Nuestra empresa ha tenido un crecimiento del 27,64% con respecto al 2019 y del 113,90% con respecto al 2022, lejos de la evolución del sector que ha tenido una evolución muy positiva en el 2023 pero no se ha recuperado totalmente con respecto al 2019, llegando al 88% de los niveles anteriores a la pandemia, aunque en nuestro país ha habido una recuperación total con un incremento del 1,62% con respecto al 2019 y del 18,79% sobre el 2022, llegando en este 2023 a 85,056 MM de visitantes.

En cuanto al personal ha estado igual que en el 2019, pero con un aumento importante con respecto al 2022 del 30,48%, llegando a las 411 personas de media.

Es destacable el número de pasajeros de nuestros circuitos con un aumento del 18,74% con respecto al 2019 y del 92,09% con respecto al 2022.



Oficina de Europamundo

1.5 Actividades, marcas, productos y servicios.

La denominación comercial, de marca, de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U. (EUROPAMUNDO), es Europamundo. El domicilio social de EUROPAMUNDO está en García de Paredes, 55 28010 de Madrid (España) y es una sociedad de responsabilidad limitada unipersonal.

En junio del 2018 terminó su proceso de integración en el Grupo JTB Corporation siendo EUROPAMUNDO participada al 100% Travel Plaza Europe la filial europea del Grupo JTB Corporation.

EUROPAMUNDO ha tenido de media 222 personas en su personal de oficina y de 189 en su personal de guía siendo la media anual de toda la plantilla en el 2023 de 411 personas, con un total en el año de 507 personas, con un descenso con respecto al 2019 del -0,24%. Además, el personal cuenta con una antigüedad media de 8,50 años, con media de edad de 43,90 años y 86,79% de empleos fijos en la empresa y del 95,95% en el personal de oficina.

EUROPAMUNDO aplica el principio de preocupación en el desarrollo y lanzamiento de nuevos productos y servicios, según el Principio 15 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Organización de Naciones Unidas, adoptando las medidas necesarias para la mitigación de los posibles impactos ambientales, en gestión de residuos, eficiencia energética y compensación de emisiones.



1.6 Mercados en los que opera.

Nuestra empresa está especializada en circuitos. Comercializa sus productos en 59 países, 21 de América Latina, 3 de Norte América, 14 de Asia, 4 de África, 13 de Europa, 2 de Oriente Próximo y 2 de Oceanía, con un total 589 distribuidores entre Operadores y Agencias de Viajes españolas.

Somos la principal operadora europea de circuitos en el Mercado de América Latina con más de 2.000 circuitos: más de 800 en Europa, 125 en Oriente Medio y África, 170 en Asia y Oceanía, más de 190 por la Península Ibérica y Marruecos, 86 en América del Norte (EE.UU., Canadá, México) y Cuba, y más de 600 circuitos especiales en inglés, Global Market, 70 Cruceros Fluviales y nuestro mercado japonés, "Landcruise" con 119 circuitos.

Cuenta con un total de 75 países de destinos: 3 en Norte América, 39 en Europa, 7 en África, 6 en Oriente Medio, 20 en Asia.



Circuitos de Europamundo

En la temporada del 2023 han viajado 169.526 pasajeros, (+18,74, 2019/2023), que contrastan con los 142.776 del 2019 lo que indican la recuperación del sector del turismo provocada por la pandemia del COVID 19.

Existen salidas garantizadas todo el año y con la característica principal de flexibilidad que le da: Paradas en Ruta, Circuitos Rotativos y Sectores a Medida, y salidas durante todo el año, viajes a medida, habitaciones a compartir, grupos privatizables.

Nuestra cadena de suministros cuenta con un total de 2.460 (+58% 2022/2023) empresas proveedoras con la siguiente distribución:

- Hoteles: 1.555 (+66% 2022/2023)
- Restaurantes: 148 (+29% 2022/2023)
- Compañías de buses y traslados: 226 (+122% 2022/2023)
- Empresas de visitas: 179 (+23% 2022/2023)
- Ferris: 36 (+16% 2022/2023)
- Otros (opcionales, guías locales, aéreas): 316 (+38% 2022/2023)

Por localización geográfica:

- Europa: 86,71%
- África: 1,10%
- Asia: 9,89%
- América: 2,30%



En el último ejercicio no ha habido cambios significativos en la cadena de suministro que pueda contribuir o impactar en el ámbito económico, ambiental o social de forma significativa y que proceda su aclaración en el presente informe.

También se hace constar expresamente que no existe prohibición o restricción alguna en las actividades que realiza EUROPAMUNDO en los mercados donde opera.





VIAJERA EUROPAMUNDO
DESTACADA DE LA SEMANA

@anaobregon

Usaria de
www.europamundophotos.com

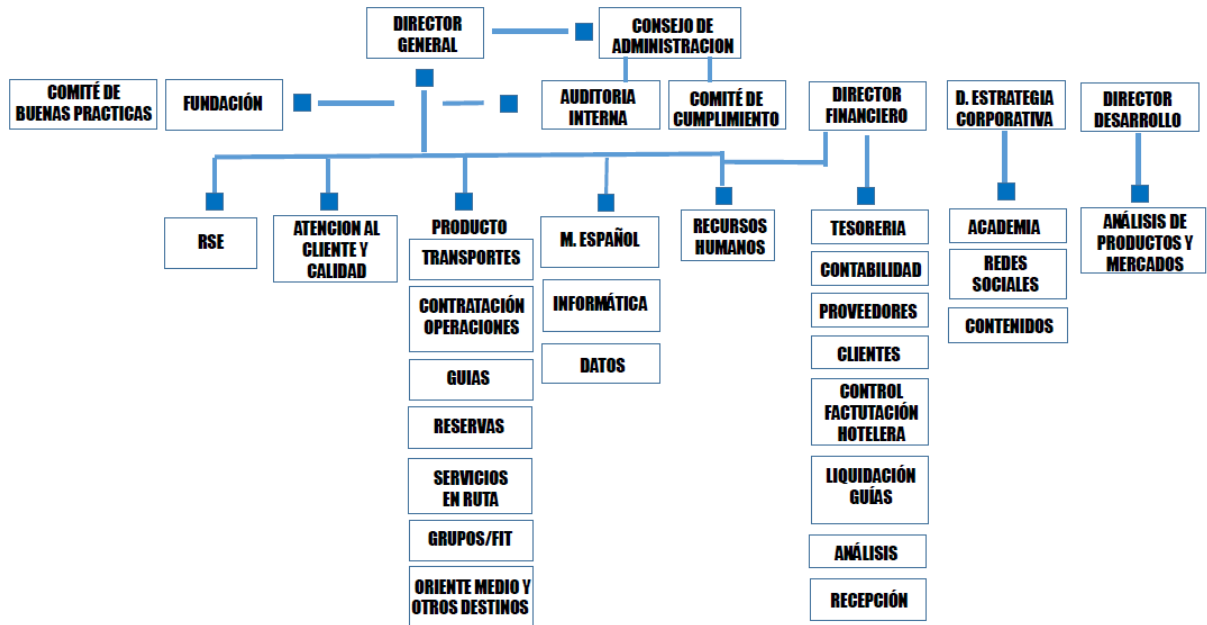
1.7 Estructura organizativa.

EUROPAMUNDO ha tenido a lo largo del 2023, 507 personas, 222 en oficina y 285 guías, con un porcentaje del 57,20% de mujeres y un 42,80% de hombres, siendo la media del año de 411 personas, 222 personas en oficina y 189 guías. Cabe destacar que el porcentaje de mujeres en la oficina es del 64,86% y en guías del 51,23%. Además, el personal cuenta con una antigüedad media de 8,5 años, con media de edad de 43,90 años y 86,79% de empleos fijos en la empresa y del 95,95% en el personal de oficina.

Cabe destacar la política de integración laboral de las mujeres siendo su distribución jerárquica en el organigrama de empresa con un 64% de mandos medios, un 73% segundas responsables, un 84% de jefas de área y un 57% de empleadas en la empresa.

Dentro de su equipo de trabajo, cuenta con personal de 35 nacionalidades, 25 diferentes nacionalidades en la oficina de Madrid como: ARGENTINA, BRASIL, CHILE, CHINA, COLOMBIA, CUBA, DINAMARCA, ECUADOR, ESPAÑA, ESTADOS UNIDOS, INDIA, IRAN, ITALIA, JAPON, MARRUECOS, MEXICO, PANAMA, PARAGUAY, PERU, PORTUGAL, REPUBLICA DOMINICANA, RUMANIA, RUSIA, UCRANIA, VENEZUELA, lo que da ese enfoque de diversidad y multiculturalidad y además de guías de 28 nacionalidades como ALEMANIA, BULGARIA, EGIPTO, GRECIA, INDONESIA, PORTUGAL, SERBIA, SUDAFRICA, SUIZA,

ORGANIGRAMA



Organigrama Europamundo 2023

1.8 Órgano de gobierno y de ejecución.

La estructura de Gobernanza de EUROPAMUNDO está en su máximo órgano el Consejo de Administración o "Board of Director", formado por los cuatro principales ejecutivos de Europamundo, más otros cuatro miembros, de empresas 100% del Grupo JTB Corp.

Existe otro órgano específico que no se reúne periódicamente, sino cuando lo requieren las incidencias que se producen a lo largo del ejercicio económico de la empresa como es el Comité de Emergencias, o aquellos grupos de trabajo creados para tiempos de crisis, como con la Pandemia del COVID19, la guerra en Ucrania o en Gaza.

El Comité de Emergencias es un consejo formado por los máximos ejecutivos de la empresa, los departamentos operativos y de comunicación para analizar, tomar decisiones y ejecutarlas cuando se producen situaciones extraordinarias que afectan a las normales actividades de la empresa como son catástrofes humanitarias y naturales, pandemias y terrorismo.

En el 2023 se continúa trabajando con reuniones semanales con el Grupo de Trabajo Operativo que engloba a los departamentos operativos de la empresa y altos ejecutivos de Europamundo.

El proceso de delegación de autoridad sigue el esquema jerárquico del organigrama de la empresa.

Los criterios empleados para designar y seleccionar a los miembros del máximo órgano de gobierno de EUROPAMUNDO, su Consejo de Administración se basan en los conocimientos, experiencia, funciones y cargos, de los máximos ejecutivos de EUROPAMUNDO, y máximos ejecutivos de las empresas 100% del Grupo JTB Corp.

El máximo órgano de gobierno, el Consejo de Administración de EUROPAMUNDO se reúne trimestralmente y se reunirá en caso de que se considere exista una situación excepcional o de conflictos entre los intereses societarios y particulares de cada uno de sus miembros, e incluso si surgieran con algunos de los Grupos de Interés.

| CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN | | | |
|-----------------------------|------------|--|-------------------|
| NOMBRE | CARGO | CARGO EN LA EMPRESA | FECHA NOMBAMIENTO |
| BEREND LUNCH CHRISTIAN | PRESIDENTE | DIRECTOR DE PLANIFICACION CORPORATIVA EMV | 01.07.14 |
| GABRIEL SANCHEZ DE LAMADRID | SECRETARIO | DIRECTOR FINANCIERO EUROPAMUNDO | 01.07.14 |
| LUIS GARCIA CODRON | CONSEJERO | FUNDADOR DE EUROPAMUNDO | 01.07.14 |
| ALEJANDRO DE LA OSA CASTRO | CONSEJERO | CEO DE EUROPAMUNDO | 16.02.21 |
| TAKAYUKI FUJIWARA | CONSEJERO | HEAD PRODUCT DEVELOPMENT DIVISION JTB CORI | 19.05.21 |
| HIDETOSHI KASHIHARA | CONSEJERO | HEAD OF CEO OFFICE JTB EUROPE GROUP | 09.06.23 |
| HIRONOSUKE SUZUKI | CONSEJERO | HEAD OF MYBUS AND SIC JAPAN | 02.02.23 |
| SHINJI KAMIO | CONSEJERO | DIRECTOR GENERAL JTB EUROPA | 25.06.18 |

Los procesos para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno con respecto a la gestión de temas económicos, ambientales y sociales incluyendo procesos de gestión del riesgo que se identifiquen, se realizan al final de cada trimestre a través de su Consejo de Administración, formado por los máximos ejecutivos de EUROPAMUNDO, el máximo ejecutivo de Travel Plaza Europe, empresa que ha adquirido el 100% de las participaciones de EUROPAMUNDO, siendo 100% de JTB Corp. desde junio del 2018, y el máximo ejecutivo de Kuoni-Tumlare, siendo también 100% JTB Corp. y por tanto, es responsable de nominar y seleccionar al máximo órgano de gobierno, teniendo en cuenta la participación de los accionistas, la diversidad, independencia y los conocimientos y experiencia en temas económicos, ambientales y sociales que puedan afectar a la compañía. También integran el Consejo de Administración los máximos ejecutivos de empresas del Grupo en Europa.

El Consejo de Administración formula y aprueba las cuentas anuales auditadas por la empresa auditora Deloitte que ha prorrogado su contrato para el 2023 con EUROPAMUNDO además de ser responsable de la aprobación formal del presente informe con criterios de sostenibilidad.

El Consejo de Administración se reúne cuatro veces al año y en estas reuniones se hace un balance de la evolución de la sociedad y se comentan los aspectos relevantes de la misma. No dispone de remuneración por dichas funciones y por tanto no aplica procesos de determinación de remuneración, así como la involucración de grupos de interés en la remuneración. Tampoco existe compensación total anual respecto a los empleados ni incremento de la propia compensación total.

La empresa al formar parte de un grupo empresarial JTB Corp. está sometida a ciertos controles (Auditoría Interna y propia Auditoria del Grupo cada 3 o 4 años) en la que se repasan y verifican los procesos de negocio, identificando los riesgos y la manera de controlarlos, además existen unos controles internos denominados "Sharepoint" una serie de documentación para cumplimiento de control interno, que se adjuntan como anexo, marcados por Auditoría Interna en Zurich de Kuoni Travel Investment empresa que realiza los servicios centrales en Europa del Grupo JTB.

No se evalúa el desempeño del Consejo de Administración. En este ejercicio 2023 ha aumentado el número de consejeros de las empresas del Grupo en Europa, con un total 4, y ha habido la incorporación de 2 nuevos consejeros, y la dimisión de otro consejero. A final de año se ha anunciado que en el 2024 se incorporará el nuevo CEO de JTB en Europa, Goro Kido, en sustitución de Shinji Kamio.

No existe conflicto de intereses en los altos cargos de EUROPAMUNDO que intervienen en las decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen a la vez intereses de su puesto e intereses privados propios, de familiares directos, o intereses compartidos con terceras personas.

Los diversos grupos de interés como personal, empresas proveedoras y clientela colaboran a la hora de desarrollar la gestión diaria cuya información se hace relevante a la estrategia partiendo de los responsables de cada departamento correspondientes de su gestión como también hagan presentes las preocupaciones críticas que puedan afectar a la organización utilizando los cauces de comunicación de partida del Departamento de RSE, como son la web, redes sociales, e-mails a los grupos de interés, publicaciones. En el presente ejercicio, no se han presentado preocupaciones críticas notificadas que hayan de ser comunicadas al máximo órgano de gobierno.

El Consejo de Administración desde el momento de la aprobación del presupuesto económico realiza controles periódicos de su cumplimiento y evalúa su gestión.

Las evaluaciones formales y periódicas, el análisis de sus impactos, riesgos y oportunidades se realiza por los diferentes órganos de gobierno específicamente en cada caso, en cada situación que origine dichos impactos o riesgos para la empresa.

1.9. Premios.

22 de junio - Gala Premios Traveling for Happiness.

Europamundo Vacaciones asistió a la tercera entrega de premios de [#TravelingforHappiness](https://www.travelingforhappiness.com) en el Hotel Mandarin Oriental Ritz de Madrid, y organizados entre otros por la Asociación Empresarial Hotelera de Madrid.

En dicha Gala recibió el premio en su categoría Premio Internacional por la labor de nuestra Fundación, trabajando por el desarrollo de zonas y sectores vulnerables, y promoviendo el turismo responsable internacionalmente

<https://www.travelingforhappiness.com/premiados-2023>



<https://fb.watch/lidRI9Est/>

Ceremonia de premios GBU Awards JTB

El 21 de Julio se ha celebrado la Ceremonia de entrega de premios "GBU Awards JTB", donde Luis García Codron, fundador de EMV, ha recibido de forma online el premio de excelencia JTB, en la categoría "Excellence of Internal Communication", por su forma de manejar EUROPAMUNDO durante la pandemia bajo el lema "juntos entramos, juntos salimos"



Compromiso con la diversidad cultural y el proyecto DIVEM

El viernes 17 de noviembre tuvo lugar el encuentro empresarial titulado "Empresas y ODS: buenas prácticas #DIVEM", organizado por la ONG Accem

En este espacio, se incidió especialmente en el enorme talento oculto que las empresas son capaces de atraer gracias a la puesta en marcha de políticas inclusivas y respetuosas con la diversidad.

Desde la ONG también se hizo entrega en este acto de los distintivos DIVEM a 19 empresas que, a lo largo de este año 2023, han demostrado su compromiso con la gestión de la diversidad cultural de la mano del proyecto DIVEM. Entre estas empresas, Europamundo también hemos recibido el distintivo DIVEM por nuestro compromiso con la diversidad cultural e implicación en el proyecto desde el inicio.



1.10. PRESENCIA INSTITUCIONAL Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

A lo largo del 2023 hemos estado colaborando con las siguientes instituciones y medios de comunicación:

[MEDIOS DE COMUNICACIÓN 2023](#)

Catedra de Turismo San Telmo.

Desde julio del 2022 pertenecemos al Consejo Asesor de la Cátedra de Turismo de la Escuela de Negocios San Telmo con sede en Sevilla y Málaga.

La catedra de Turismo es un centro académico que permita investigar y proponer a los protagonistas del sector, elementos prácticos y operativos que les permitan mantenerse a la vanguardia y consolidar la Industria del turismo en España.

San Telmo Business School aspira a ser una Escuela de Negocios de referencia internacional especializada en la Formación para la Alta Dirección de las empresas del Ecosistema Turístico, de tal forma que la dirección y el gobierno de las mismas tengan un espacio para reflexionar sobre las características del sector.

Desarrollar una comunidad del ecosistema turístico global de reflexión estratégica, para intercambiar experiencias y construir relaciones de negocio.

San Telmo Business School es una escuela de negocios con más de 12.000 alumnos de 16 países de 3 continentes.

Europamundo pretende participar en actividades docentes, escritura de notas técnicas, divulgación de publicaciones a partir de artículos y notas técnicas y escrituras de casos como el de Europamundo que fue presentado por el Profesor Miguel Ángel Llano, nuestro fundador Luis García y nuestro CEO Alejandro de la Osa el 29 de marzo del 2023.

Empresas colaboradoras miembros del Consejo Asesor:



FUNDACIÓN
SAN TELMO

Universidad Oberta de Cataluña.

El pasado febrero Europamundo ha firmado un acuerdo de colaboración con la UOC-Universitat Oberta de Catalunya, la primera universidad online del mundo.

Cuenta con más de 85.000 estudiantes y una gran oferta formativa entre grados, masters, doctorados, cursos y seminarios, etc.

Mediante esta colaboración pretendemos incentivar la formación de nuestra plantilla, captar talento, contribuir a la sensibilización y fomentar la innovación en la organización.



Europamundo Photos: Castillo de Wierschem – Viviana26lopez

2. ESTRATEGIA Y OBJETIVOS



El equipo de Euromundo festeja con mariachis y directivos de Europamundo su primer puesto en ventas.

el farero



Convención de Europamundo 2023 – Évora (Portugal)

2.1 Materialidad.

El Informe del Estado de Información no Financiera (EINF) debe reflejar aquellos aspectos económicos, ambientales y sociales de nuestra empresa y que influyen de forma sustancial en los grupos de interés.

Con anterioridad a la redacción del presente informe, a raíz de nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, EUROPAMUNDO realizó una identificación de aquellos ámbitos sociales, medioambientales, de buen gobierno y en general de sostenibilidad que estuvieran vinculados a nuestra actividad y actuaciones. En dicho proceso, se adoptó nuestro compromiso a los 10 Principios de Pacto Mundial referentes a los Derechos Humanos, derechos y condiciones laborales, medioambiente y prevención de la corrupción, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible en cuya consecución participamos con nuestras actuaciones y colaboraciones.

Este EINF se ha realizado siguiendo las recomendaciones de Global Reporting Initiative (GRI) utilizando el repórter GRI Standards, que se implantó el 1 enero del 2023. Este informe se ha elaborado de conformidad con GRI Standards.

Los GRI Standards para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) se han diseñado para que las organizaciones los usen para presentar información sobre sus impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad.

La estructura de los Estándares GRI es la siguiente:

- a) La serie Universal Standard incluye tres estándares universales:
 - GRI 1. Fundamentos. Requisitos y principios para utilizar GRI
 - GRI 2. Contenidos Generales. Información sobre la Organización
 - GRI 3: Temas materiales.

- b) La serie 200 (temas económicos), 300 (temas ambientales) y 400 (temas sociales).

Este Informe a través de los estándares GRI representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente de los impactos económicos, sociales, medioambientales y sobre la contribución de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U. (EUROPAMUNDO) al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y que nuestros Grupos de Interés tengan una información detallada, veraz y exacta de la ejecución durante el año 2023, y de acuerdo con el grado de cumplimiento de las políticas de Sostenibilidad y Responsabilidad Social desarrolladas en EUROPAMUNDO. Europamundo sigue los criterios de calidad de los GRI Standards como equilibrio, contexto de sostenibilidad, exhaustividad, comparabilidad, precisión, claridad y verificabilidad.

EUROPAMUNDO establece unas prioridades en el análisis de materialidad para asegurar la estrategia sostenible de nuestra empresa y el resultado es una matriz con 16 asuntos relevantes que se desarrollan a lo largo del Informe de EINF. No se produce ninguna reexpresión de información debido a la naturaleza del negocio de EUROPAMUNDO. Hay cambios respecto a la elaboración de informes debido a que a partir del 1 de enero del 2023 hay una actualización de los GRI Standards del 2021 y se trata del tercer informe elaborado por EUROPAMUNDO de forma oficial siguiendo la Ley 11/2018, a pesar de que se estaban publicando en los últimos años, desde el 2015, la Memoria de Sostenibilidad que abarcaba la mayoría de los temas expuestos en el presente informe.

https://www.europamundo.com/rsc_memoria_einf.aspx

El listado de temas materiales que EUROPAMUNDO ha priorizado para su inclusión en este informe son:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Satisfacción de los clientes
- Emisiones de CO2 y su compensación
- Mitigación de riesgos
- Normas laborales
- Salario emocional
- Política de diversidad e igualdad
- Desarrollo del capital humano
- Relación responsable con proveedores
- Relación con las comunidades locales y ONGs
- Protección de datos y privacidad
- Eficiencia energética
- Gestión de residuos
- Derechos humanos
- Denuncia de irregularidades
- Soborno y corrupción

Los temas materiales de este informe llevan una introducción a través del enfoque de gestión con unos requerimientos generales como son:

- La explicación del tema material y su cobertura. GRI 3-1
- Sus componentes como: Políticas, compromisos, objetivos y metas, responsabilidades, recursos y acciones específicas como procesos, proyectos, iniciativas. GRI 3-2.
- Seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas. Evaluación. GRI 3-3

Para la identificación de dichos aspectos, se consideraron las expectativas e inquietudes de los grupos de interés, en conjunción con los pilares estratégicos de la compañía. Asimismo, se consideraron tres contextos de actuación: el sector, los lugares en las que opera, así como las tendencias y riesgos globales.

En cuanto a los grupos de interés, se han utilizado diversas fuentes como referencia, incluyendo comunicaciones generales y específicas realizadas, informes y noticias sectoriales, y otros datos recopilados de forma interna. A lo largo del mes de diciembre del 2023 se ha hecho una consulta a los principales Grupos de Interés de Europamundo, Personal, Clientes de Latam y de Global Market y Proveedores, un total de 78 encuestas. En base al proceso de reflexión realizado, podríamos identificar como relevantes los siguientes aspectos generales, que se abordan a lo largo del presente informe.



IMPORTANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS (de + a -)

- 1. Política de diversidad e igualdad**
- 2. Protección de datos y privacidad**
- 3. Mitigación de riesgos**
- 4. Satisfacción de los clientes**
- 5. Eficiencia energética**
- 6. Seguridad y salud en el trabajo**
- 7. Derechos humanos**
- 8. Denuncia de irregularidades**
- 9. Desarrollo del capital humano**
- 10. Normas laborales**
- 11. Salario emocional**
- 12. Soborno y corrupción**
- 13. Relación responsable con proveedores**
- 14. Gestión de residuos**
- 15. Relación con las comunidades locales y ONGs**
- 16. Emisiones de CO2 y su compensación**

Dichos aspectos están presentados por orden de relevancia según la puntuación dada por los grupos de interés. Cualquier omisión sobre aquellos aspectos que no han sido considerados relevantes, pero son contemplados en la Ley de Información No Financiera y Diversidad, se encuentra explicada en la Tabla de contenidos anexa. Adicionalmente se hace referencia al apartado de dicha Ley a la que hace alusión parcial o totalmente el aspecto relevante considerado en la materialidad.

Los grupos de interés de EUROPAMUNDO los constituyen JUNTO con sus expectativas:

- Clientela
 - o Calidad de servicio / Precio competitivo.
 - o Minimización de riesgos.
 - o Confianza.
 - o Compromiso legal, ético y social.
 - o Evitar brotes y contagios
- Proveedores de prestación de servicios turísticos identificados en la memoria (Hoteles, Restaurantes, Compañías de buses y traslados, Empresas de visitas, Compañías ferris, aéreas...)
 - o Pago en tiempo estipulado.
 - o Tiempo de reacción.
 - o Estabilidad.
 - o Compromiso legal y ético.
 - o Firma de acuerdos.
- Proveedores de prestación de servicios generales en las oficinas de EUROPAMUNDO incluyendo profesionales independientes (auditores), y gestión de mantenimiento de la infraestructura.
 - o Pago en tiempo estipulado.
 - o Tiempo de reacción.
 - o Estabilidad.
 - o Compromiso legal y ético.
 - o Firma de acuerdos.
- Trabajadores de la organización
 - o Trabajo estable.
 - o Cotizaciones sociales.

- Convenios legales.
- Pagos puntuales.
- Formación.
- Promoción.
- Políticas de igualdad, conciliación y diversidad.
- Seguridad laboral.
- Medidas de protección
- Accionariado y estructura del capital.
 - Facturación.
 - Margen.
 - Mitigar riesgos.
 - Imagen corporativa.
 - Prevenir delitos.
- Sociedad y entorno donde opera EUROPAMUNDO.
 - Promotores del libre mercado y la libre competencia.
 - Lucha contra la exclusión social y la discriminación.
 - Lucha contra la corrupción y el soborno.
 - Política medioambiental.
 - Promoción acciones sociales.

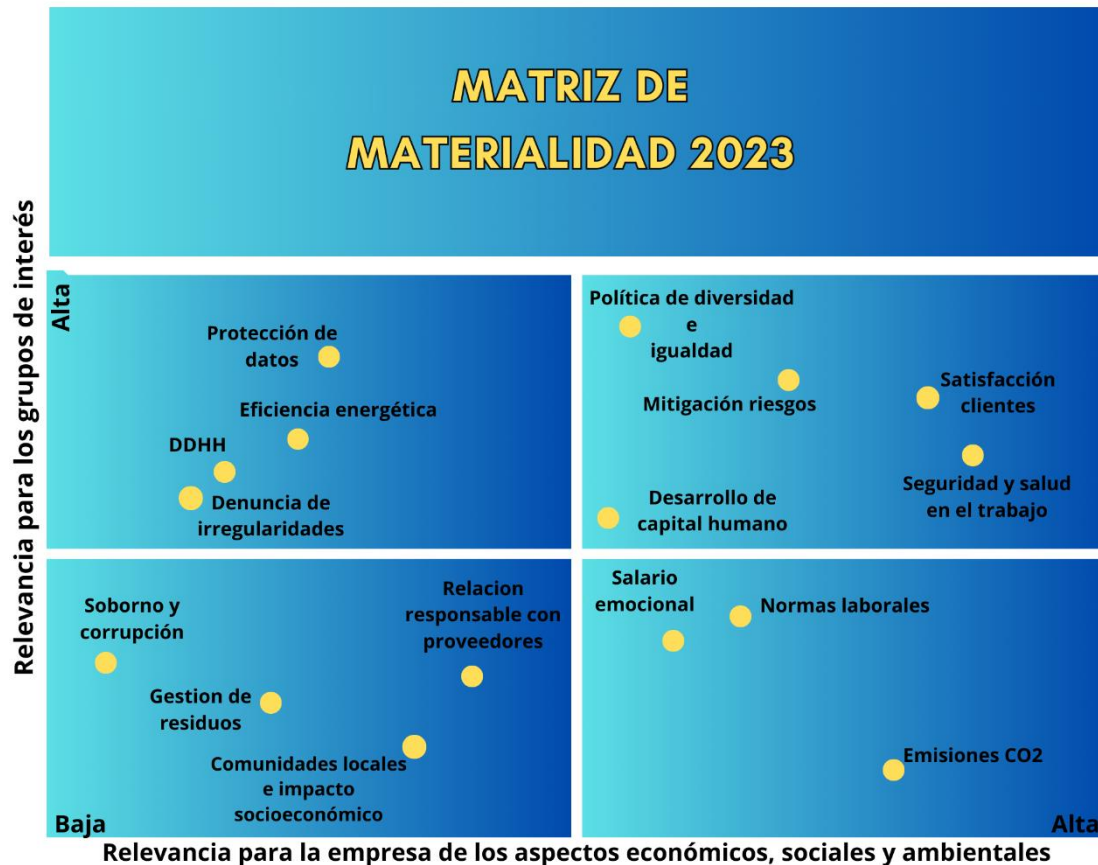
Para aquellos que son clave para EUROPAMUNDO se han seleccionado para su análisis e integración en la estrategia de la organización a través de la Alta Dirección y los responsables de los departamentos en los que tienen participación.

Para la empresa, los asuntos materiales quedan en el siguiente orden:

IMPORTANCIA PARA LA EMPRESA (de + a -)

- 1. Seguridad y salud en el trabajo**
- 2. Satisfacción de los clientes**
- 3. Emisiones de CO2 y su compensación**
- 4. Mitigación de riesgos**
- 5. Normas laborales**
- 6. Salario emocional**
- 7. Política de diversidad e igualdad**
- 8. Desarrollo del capital humano**
- 9. Relación responsable con proveedores**
- 10. Relación con las comunidades locales y ONGs**
- 11. Protección de datos y privacidad**
- 12. Eficiencia energética**
- 13. Gestión de residuos**
- 14. Derechos humanos**
- 15. Denuncia de irregularidades**
- 16. Soborno y corrupción**

Cruzando la relevancia de los aspectos económicos, sociales y ambientales para los grupos de interés y para la empresa, la matriz de materialidad queda de la siguiente forma:



Dentro de la filosofía de EUROPAMUNDO, su objetivo, es la necesidad de trabajar en equipo, la suma de todos, y la importancia que tiene cada persona individualmente, de escuchar sus sugerencias, de recibir sus ideas, de discutir sus puntos de vista. Existe una clara necesidad de trabajar con nuestros grupos de interés, distribuidores, proveedores, agentes de viajes, equipo humano. Es fundamental establecer lazos de unión con los viajeros y viajeras para poder compartir sus impresiones, sus fotografías, sus experiencias de viajes a través de sus e-mails, nuestro blog y nuestra Redes Sociales.

El éxito radica en el nivel de compromiso o "engagement" de su personal para alcanzar los objetivos y realizar sus tareas, trabajando en equipo, pero utilizando su creatividad y esfuerzo extra individualmente como persona y profesional, y absorbiendo los valores de la empresa en su día a día.

En este momento los equipos de trabajo de EUROPAMUNDO, están conformados por distintas generaciones, y el verdadero reto es mantenerlos a todos comprometidos y motivados. Las generaciones valoran las cosas de forma diferente. Cada vez hay menos incentivos universales y más basados, no solo en la generación, sino también en el perfil del empleado.

2.2 Gestión de riesgos.

La Política de Control y Gestión de Riesgos forma parte integral de las políticas corporativas aprobadas por el Consejo de Administración y es una herramienta vital para cualquier organización, como EUROPAMUNDO, al asegurar que todos los riesgos asociados con sus operaciones sean identificados, evaluados y gestionados de manera eficiente. La implementación de esta política no solo protege los activos y la reputación de la compañía, sino que también fomenta una cultura de transparencia y responsabilidad.

El Sistema de Control y Gestión de Riesgos que describe EUROPAMUNDO es fundamental para la estrategia de gestión integral y homogénea de la compañía.

La agrupación de riesgos en cuatro categorías principales (cumplimiento, operacionales, estratégicos y financieros) permite a EUROPAMUNDO tener un enfoque estructurado y sistemático para la gestión de riesgos. Identificar medidas paliativas o de neutralización es fundamental para minimizar el impacto de estos riesgos en la organización

Riesgos de operativos generales y de ámbito específico:

La diferenciación y actualización del producto, fundamentadas en la constante innovación tecnológica y en la adaptación a los deseos del cliente, son estrategias clave para mantener la competitividad en mercados dinámicos y saturados. Estas estrategias permiten a las empresas destacarse entre sus competidores, ofreciendo productos o servicios únicos que satisfacen las necesidades cambiantes de los consumidores

También se incluyen en este apartado los riesgos derivados de la ciberseguridad. El incremento exponencial de accesos a internet expone a empresas y usuarios a ataques de diverso tipo: apropiación de identidad, "malware", ataques a las webs, "ataque de día cero" etc. Ante esta situación la sociedad ha trazado un plan de acción a partir de la cual pasa por (i) la formación continuada al personal sobre estas amenazas, (ii) definir una infraestructura de red adecuada (cortafuegos, acceso a wifi, electrónica de red, posibilidades de navegación y diseño de redes industriales conectadas), (iii) definición correcta de puntos de usuario (antivirus, sistemas gestión de dispositivos móviles, permisos, actualizaciones) y (iv) programa para la gestión y conservación de datos (backup, uso de la "nube", información compartida).

Riesgos relacionados con el entorno y la estrategia:

1. Medioambiental y riesgos naturales. La gestión de riesgos medioambientales y naturales es crucial para las empresas, especialmente para aquellas que operan en el sector turístico y de viajes, como podría ser el caso de EUROPAMUNDO. Los desastres naturales como tsunamis, terremotos, huracanes, inundaciones, incendios forestales, entre otros, no solo representan una amenaza para la seguridad de los viajeros y el personal, sino que también pueden tener un impacto significativo en la operatividad y la sostenibilidad financiera de la empresa

Pero también es importante destacar como hoy en día la fuerza del hombre ha hecho mella en la naturaleza. Se encuentran problemas como una gran deforestación, cambio climático, la contaminación, la extracción masiva de algunas materias primas, etc. Por ejemplo; Tailandia sufrió el devastador tsunami en diciembre de 2004, en el que murieron más de 5.000 personas, la mitad de ellas turistas

2. Cambio climático. El cambio climático representa uno de los mayores desafíos a nivel global, impactando severamente el medioambiente, los recursos naturales y la biodiversidad. Sus efectos alteran los ecosistemas, modifican patrones climáticos y amenazan la supervivencia de numerosas

especies. Para empresas como EUROPAMUNDO, que operan en el sector turístico, el cambio climático no solo supone un riesgo ambiental, sino también un desafío operacional y estratégico. La adopción de medidas para mitigar estos impactos y adaptarse a los cambios es crucial

El sector turístico juega un papel crucial en la lucha contra el cambio climático, no solo por su significativo impacto ambiental y consumo de recursos, sino también por su capacidad para influir positivamente en la economía y la sociedad. La adopción de prácticas sostenibles en producción y consumo, la eficiencia en el uso de recursos, la sostenibilidad energética y una logística de transporte sostenible son fundamentales para minimizar su huella ecológica y contribuir a los objetivos globales de sostenibilidad. En este contexto, los compromisos adquiridos en la Cumbre del Clima de París en 2016 proporcionan un marco de referencia esencial para la acción. Este compromiso del sector turístico ha calado en EUROPAMUNDO con adhesiones a iniciativas como en el 2019 Business Ambition 1,5°C de Pacto Mundial y WWF, en el 2020 Principios para un Océano Sostenible de UN Global Compact, 2020 Climate Ambition Accelerator de Science Based Targets, 2021 Global Tourism Plastics, iniciativa de la OMT y PNUMA, 2021 Glasgow Declaration sobre Climate Action in Tourism de la OMT y PNUMA y 2023 Red de Entidades hacia la Sostenibilidad (REHS).

En este marco Europamundo trabaja su Plan de sostenibilidad a través de un [SISTEMA DE GESTION SOSTENIBLE](#), y nuestra Política de Sostenibilidad, [POLITICA DE SOSTENIBILIDAD DE EUROPAMUNDO](#), en el que se recogen una serie de acciones y metas relativas al medio ambiente y la cadena de suministro entre las que se cuenta la optimización de consumos de agua y energía, mejora en la gestión de residuos, medición (huella de carbono) y reducción de emisiones.

3. Riesgo reputacional. Riesgo asociado a eventuales cambios de opinión, materializados en una percepción negativa respecto a EUROPAMUNDO, sus productos, por parte de clientes, accionistas, proveedores, analistas de mercado, etc.... y que podrían afectar de forma adversa a la capacidad de EUROPAMUNDO para mantener las relaciones (comerciales, financieras, laborales...) con su entorno. Este riesgo puede ser desencadenado por una variedad de factores, incluidos, pero no limitados a, prácticas empresariales poco éticas, falta de compromiso con la sostenibilidad, problemas de calidad de servicio, y manejo inadecuado de crisis

Para hacer frente a este riesgo EUROPAMUNDO se ha dotado de un Código Ético y Manual de Buenas Prácticas destinado a garantizar un comportamiento ético y responsable de la organización, de su personal y de las personas o instituciones con los que interactúa en el ejercicio de su actividad.

La gestión de los intangibles en EUROPAMUNDO, especialmente sus destinos, productos y personal, es crucial para su éxito y diferenciación en el competitivo sector turístico. La evaluación continua de estos activos desde múltiples perspectivas no solo ayuda a maximizar su valor, sino que también garantiza la sostenibilidad y la capacidad de adaptación de la empresa a los cambios del mercado y las expectativas de los consumidores.

Riesgos legales y financieros

1. Regulatorio sectorial. El entorno regulatorio sectorial representa un desafío constante para las empresas del sector turístico como EUROPAMUNDO, ya que las regulaciones pueden variar significativamente entre países y regiones, afectando no solo la movilidad de los clientes sino también la operativa de la empresa.

Para hacer frente a este riesgo EUROPAMUNDO está presente o se hace eco de los distintos foros legales y/o regulatorios a través de un conjunto de profesionales de reconocido prestigio que procuran la adecuación y cumplimiento.

Para mitigar este riesgo EUROPAMUNDO ha extremado los controles de calidad y detección, está trabajando en una selección de proveedores.

2. Regulatorio general. La gestión de los riesgos regulatorios generales, que abarca el cumplimiento de la normativa civil, mercantil, penal, y de buen gobierno, es fundamental para asegurar la integridad y sostenibilidad a largo plazo de EUROPAMUNDO. La implementación de un Modelo de Prevención de Delitos (MPD), el Programa de Gestión de Cumplimiento es un paso crucial en esta dirección, proporcionando un marco para prevenir, detectar y gestionar los riesgos de incumplimiento legal que podrían derivar en responsabilidades penales para la empresa

Un apartado específico es el relativo a la observación y cumplimiento de los derechos humanos y el mantenimiento de unos estándares éticos apropiados tal y como se reconoce en el Plan de sostenibilidad y en el Código Ético de EUROPAMUNDO.

3. Fiscal. Los cambios en la normativa fiscal, así como en su interpretación o aplicación por parte de las autoridades competentes, representan un riesgo significativo para empresas internacionales como EUROPAMUNDO, que opera en diversos países.

Para mitigar este riesgo EUROPAMUNDO dirigido por los responsables de fiscalidad realiza un seguimiento de la normativa y de las posibles interpretaciones solicitando informes específicos realizados por especialistas en la materia para apoyar su postura y siempre guiado por un principio de prudencia en esta materia.

En el proceso de categorización de riesgos se valora de forma dinámica tanto el riesgo inherente como el residual, tras la aplicación de los controles internos y protocolos de actuación establecidos para mitigar los mismos. Dentro de estos controles destacan los preventivos, una adecuada segregación de funciones, claros niveles de autorización y la definición de políticas y procedimientos. Estos controles se pueden agrupar a su vez en manuales y automáticos, los cuales son llevados a cabo por aplicaciones informáticas.

La implementación de un modelo de gestión y control de riesgos que sea tanto cualitativo como cuantitativo permite a EUROPAMUNDO adoptar un enfoque holístico en la evaluación de los riesgos a los que se enfrenta la empresa. La capacidad de medir los impactos potenciales de estos riesgos en los resultados de la empresa es esencial para tomar decisiones informadas y dirigir estrategias efectivas de mitigación y adaptación.

El adecuado aprovechamiento de las oportunidades es un pilar fundamental del crecimiento de EUROPAMUNDO, que, sin embargo, no podría realizarse sin un fuerte sistema de gestión de riesgos. El seguimiento de los riesgos está a cargo de los siguientes órganos, en función del tipo de riesgo:



EUROPAMUNDO cuenta con una estructura de directivos, mandos medios, directores, jefes y responsables de departamento, adjuntos a departamento y jefes de área, apoderados para implementar las directrices básicas de gestión de las actividades de la organización.

El Sistema de Control y Gestión de riesgos, incluidos los fiscales, y el control de la información financiera, descansa sobre la siguiente estructura:

- El Consejo de Administración: como órgano responsable, determina la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, y el control de la información financiera.
- El comité de Emergencias surge y se crea en los momentos en el que el sector del turismo, y especial nuestra empresa sufre las consecuencias de catástrofes naturales, de guerra o epidemia como han sido a lo largo de los últimos años el Volcán Eyjafjallajokull en 2010, la pandemia del Covid 2020 – 2022, la guerra de Ucrania 2022 o la guerra en Gaza.
- La responsabilidad a nivel ejecutivo de los temas económicos recae en la Dirección Financiera de EUROPAMUNDO bajo la supervisión y control de la Dirección General y el Consejo de Administración.
- La responsabilidad a nivel ejecutivo de los temas ambientales recae en el Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, y Comité de Buenas Prácticas con el apoyo de la Comisión de Valoración de la Fundación bajo la supervisión y control de la Dirección General y Presidencia de la Fundación Europamundo.
- La responsabilidad a nivel ejecutivo de los temas sociales recae en RR.HH., con la colaboración del Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social bajo la supervisión y control de la Dirección General.
- Los procesos de consulta sobre temas económicos, ambientales o sociales entre los grupos de interés y el máximo órgano de gobierno de la empresa se realizan entre los máximos representantes, o órganos decisorios de cada una de las empresas y EUROPAMUNDO, siguiendo los criterios de responsabilidad según los temas sean ambientales, sociales o económicos.
- El presidente del Consejo de Administración es Berend Lund Christian Director de Planificación Corporativa en EUROPAMUNDO y Responsable de la integración de EUROPAMUNDO en el Grupo JTB y cuya función principal por parte de JTB es asegurar que la operativa de EUROPAMUNDO siga los criterios, y políticas del Grupo JTB.

El actual presidente ejerce un elevado compromiso profesional, liderazgo, involucración en el trabajo que

dan constancia de su capacidad e idoneidad para el puesto.

Asimismo, los sistemas de gestión certificados en calidad turística aportan un sistema propio de identificación, prevención y mitigación de riesgos por áreas y procesos, cuyo seguimiento realizan los responsables de departamento y se hace un control anual a través de la auditoría de la "Q" de Calidad Turística.



2.3 Los objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Agenda 2030 con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible es el programa más ambicioso creado para combatir los problemas sociales y ambientales que históricamente y más recientemente afligen a la humanidad. Desde el año 2020 además contamos con un añadido, el de una pandemia que afecta a la salud pública y a la economía mundial, y que lamentablemente ha golpeado fuerte a este nuestro sector del turismo.

Nuestro compromiso se extiende a todos los grupos de interés y a lo largo de nuestra cadena de valor: nuestra plantilla, clientes-operadores, socios comerciales y proveedores con los que trabajamos.

EUROPAMUNDO cree en la diversidad, y en el turismo como forma de conocer, entender y aprender de otras culturas. También promocionamos el turismo como una contribución a la paz, a la justicia, a la coexistencia, tolerancia y al respeto de las diferentes personas que habitan el planeta y por lo tanto como una contribución a la Agenda 2030. Nuestros autocares y circuitos son de lugares donde las personas de diversas nacionalidades y culturas comparten experiencias, y son a la vez vehículo de paz, diversidad y coexistencia.

A través de la campaña #COMPANIES4SDGs, en la que EUROPAMUNDO está inscrito, intentamos acercar

los ODS a empleados y empleadas, y también al resto de grupos de interés. En nuestra consecución del desarrollo sostenible, buscamos cumplir con todas las leyes, reglamentos y estándares internacionales sobre Responsabilidad Social. Esto implica la incorporación de las preocupaciones y expectativas de nuestra empresa y grupos de interés relacionadas con derechos humanos, sociedad y medio ambiente en los procesos de toma de decisiones de nuestras organizaciones para, de manera proactiva, identificar, mitigar y en su caso, compensar los impactos negativos potenciales a lo largo de la cadena de valor.

#COMPANIES4SDGs



visit Alentejo Portugal
ÉVORA 2023
Europamund Vacaciones

GRACIAS
THANK YOU
TERIMA KASIH
THANK YOU

OBRIGADA
TEŞEKKÜRLER

SALAMAT
متشكرم

Spasibo
谢谢

Благодаря ти

Justo Palma Bastos:
ipalma.rse@europamundo.com
Luz Carmen Tribaldos Tierno:
ltribaldos.rse@europamundo.com

Convención 2023
Europamund
Sostenibilidad y Responsabilidad Social



2.4 ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE EUROPAMUNDO.

El departamento de Responsabilidad Social Empresarial de Europamundo realiza campañas de sensibilización y divulgación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los denominados ODS, entre nuestros grupos de interés, como personal, clientes y sociedad civil.

La Agenda 2030 de los ODS es un compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales y cuenta con 5 ejes de acción: Planeta, Prosperidad, Paz, Personas y Alianzas, con 17 Objetivos y 169 Metas, y Europamundo trabaja fundamentalmente en 6 de ellos:

ODS 5 Igualdad de Género, ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ODS 10 Reducción de las Desigualdades, ODS 13 Acción por el Clima, ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas y ODS 17 Alianzas para lograr los Objetivos.

En 2023, por el aniversario de la Agenda 2030 y sus 17 ODS, el 25 de septiembre, colgamos la bandera de los ODS, por nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con la Agenda:



Como ya hemos indicado, son 6 nuestros ODS prioritarios, por los que trabajamos de forma directa y activa, y de los cuales medimos la evolución en el tiempo y el impacto que tenemos:

CONOCE NUESTROS ODS PRIORITARIOS

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



El turismo históricamente ha empoderado a mujeres proporcionándoles un trabajo digno, un medio de vida. Actualmente hay mayor proporción de mujeres que de hombres trabajando en nuestro sector. Sin embargo, con frecuencia suelen ocupar puestos de baja remuneración, perpetuando la desigualdad a nivel económico y social.

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Uno de cada diez trabajos en el mundo está relacionado con el sector turismo, a través de personal empleado en empresas de servicios turísticos, emprendedores autónomos y pequeños negocios. La actividad generada por el sector alcanza zonas marginadas o donde otros sectores no llegan. Las empresas del sector deben involucrar a la población local en sus actividades, proporcionándoles un trabajo decente y llevando a cabo decisiones conjuntas en relación al uso de los recursos locales.

CONOCE NUESTROS ODS PRIORITARIOS

10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



El beneficio generado por el sector turismo llega a todos los países y rincones del mundo. En muchas ocasiones, la actividad turística se desarrolla gracias a pequeños negocios locales, lo que permite el desarrollo local y la reducción de las desigualdades. El turismo constituye el 10 % del PIB mundial. Un turismo que beneficie a la sociedad, a la economía y proteja el medioambiente es una poderosa herramienta de progreso comunitario y de reducción de la desigualdad

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



La actividad del sector afecta al cambio climático, así como el cambio climático afecta al buen desarrollo del turismo. Por eso es importante tomar iniciativas en la mitigación del cambio climático para poder conseguir la sostenibilidad de nuestro sector, nuestro negocio.

CONOCE NUESTROS ODS PRIORITARIOS

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



Un mundo sin paz no es sostenible. El turismo puede contribuir a impulsar sociedades pacíficas e inclusivas, a fomentar la protección de los derechos fundamentales de las comunidades locales y a luchar contra la corrupción. El turismo fomenta la tolerancia y el entendimiento entre diferentes culturas y sirve de medio de vida a las comunidades locales, evitando la violencia y consolidando la paz en sociedades que han vivido conflictos recientes.

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS




A lo largo de los años, en Europamundo hemos trabajado y estamos trabajando en una extensa red de alianzas nacionales e internacionales, para la consecución de los ODS, de un desarrollo sostenible, de un mundo mejor.


En nuestra consecución del desarrollo sostenible, buscamos cumplir con todas las leyes, reglamentos y estándares internacionales sobre Responsabilidad Social. Esto implica la incorporación de las preocupaciones y expectativas de nuestra empresa y grupos de interés relacionadas con derechos humanos, sociedad y medio ambiente en los procesos de toma de decisiones de nuestras organizaciones para, de manera proactiva, identificar, mitigar y en su caso, compensar los impactos negativos potenciales a lo largo de la cadena de valor.

2.5 METAS PRIORITARIAS Y ACTUACIONES EN ODS DE EUROPAMUNDO.

2.5.2 ODS 5 - Igualdad de Género


|  | IGUALDAD DE GÉNERO: METAS PRIORITARIAS | ACTUACIONES | KPIs (Indicadores) |
|---|---|---|---|
| | 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo | Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. | Mantener un % por género en plantilla equilibrado entre un 40%-60% . En 2023, 57% de mujeres en el equipo. |
| | 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación | A través de Fundación Europamundo colaboramos con la Asociación Victoria, que trabaja directamente con mujeres víctimas de violencia de género. | 300 mujeres atendidas a través de Asociación Victoria. |
| | 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública | >Análisis de género de nuestra empresa a través de la Herramienta Empresarial de Género WEP durante varios años consecutivos, 2021, 2022, 2023. >Adhesión al programa Target Gender Equality de Pacto Mundial. | >En 2023 hemos conseguido una puntuación superior, un 61%, nivel avanzado , con el objetivo a futuro de llegar al 75%, nivel líder. > 64% de mujeres en cargos medios. > 84% de mujeres responsables de área. |
| | 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles | >Incrementar la sensibilización en la organización hacia cuestiones de género potenciando el desarrollo de las mujeres. >Lanzamiento del III Plan de Igualdad siguiendo el Real Decreto 901 y 902 del 13 de octubre de 2020. >Promoción de procedimientos enfocados a la protección y empoderamiento de la mujer, como el Protocolo de Apoyo a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género, Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. >Declaración expresa de la Dirección General de EUROPAMUNDO con el compromiso en la igualdad de trato y oportunidades. >Manual de lenguaje inclusivo. | > 100% de la plantilla sensibilizada , a través de infografías de igualdad de género. >Se ha impartido un taller de sensibilización por el Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, con una participación de 30 personas. > Garantizar la representatividad de mujeres en al menos un 40% en las áreas donde la presencia es inferior |

2.5.3 ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico

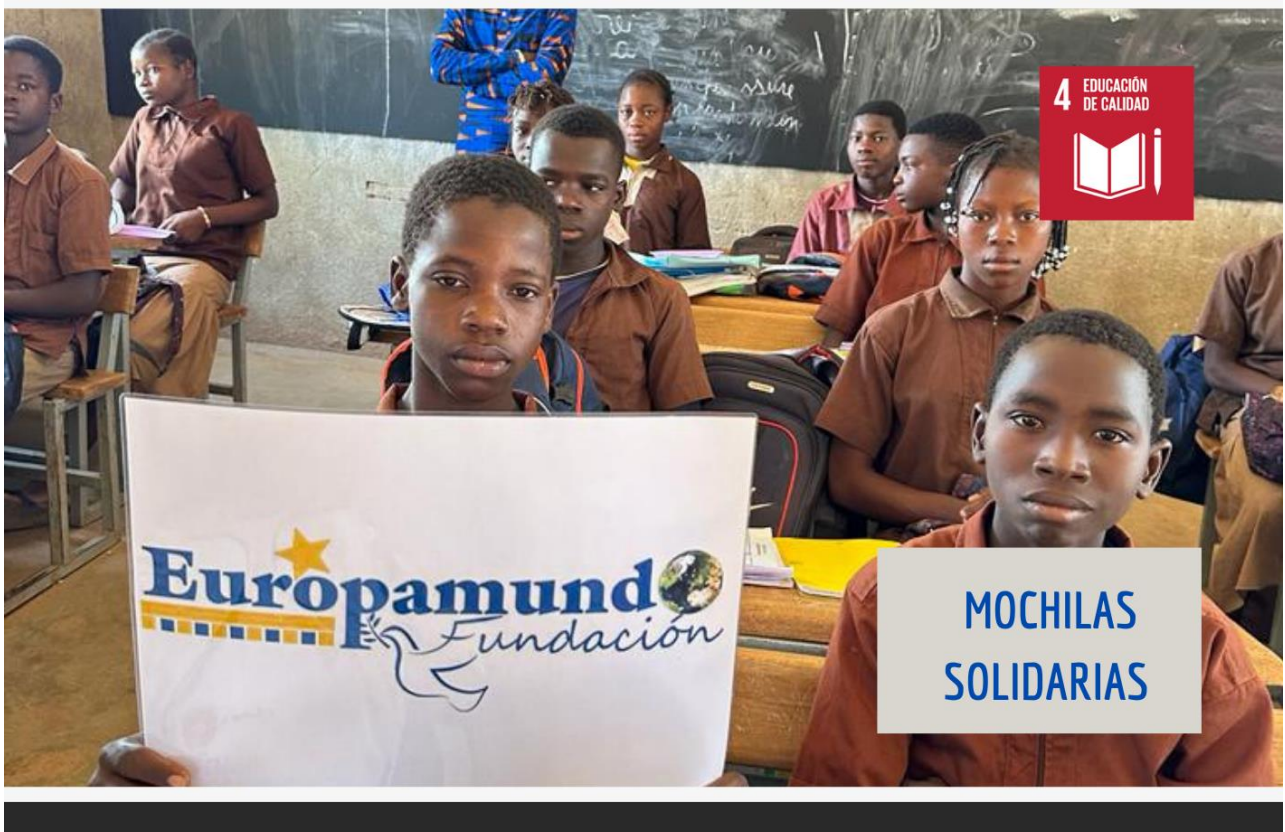
|  <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> | <p>TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: METAS PRIORITARIAS</p> | <p>ACTUACIONES</p> | <p>KPIs (Indicadores)</p> |
|--|--|---|---|
| | <p>8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros</p> | <p>>Nuestro Código Ético, Manual de Buenas Prácticas y otras políticas y procedimientos internos ponen de manifiesto los valores y principios de la cultura ética empresarial de la compañía, aceptada y respetada por la plantilla y directivos. >Contamos con un plan de compensación laboral, SALARIO EMOCIONAL y un programa de acompañamiento personal, EUROPAMUNDO CONTIGO con un gran número de beneficios sociales y medidas para fomentar la conciliación profesional y personal, la integración de las personas trabajadoras, el teletrabajo y mucho más.</p> | <p>411 personas forman parte del equipo 9.268 horas de formación 578 personas formadas El 100% de las personas que se incorporan reciben formación del Código Ético 50 actuaciones bajo el salario emocional 100% de la plantilla con acceso a la app DOCTORi</p> |
| | <p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> | <p>A través de Fundación Europamundo colaboramos con diferentes entidades, que trabajan con colectivos con capacidades diversas por la inclusión de estas personas: Fundación Oxiria, Dan-Zass y Fundación Dalma.</p> | <p>2 talleres realizados con Fundación Oxiria para la creación de centros florales con sus alumnos con diversidad funcional en las oficinas de Europamundo.</p> |
| | <p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p> | <p>>Contamos con un Comité de Buenas Prácticas, organo encargado de velar por el cumplimiento del Manual de Buenas Práctica y el Código Ético, los derechos laborales y la promoción de un entorno seguro y respetuoso.</p> | <p>> 12 reuniones mantenidas durante 2023 para tratar posibles propuestas de mejoras para la plantilla y la compañía. >100% de la plantilla está cubierta por un convenio colectivo y/o por la ley laboral correspondiente. >100% de la plantilla cubierta bajo un Programa de Prevención de Riesgos Laborales.</p> |
| | <p>8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales</p> | <p>> Contamos con una política de sostenibilidad y un sistema de gestión sostenible para promover las mejores prácticas en sostenibilidad en nuestra empresa y nuestro sector. >A través de la Fundación Europamundo promovemos el desarrollo de proyectos de turismo sostenible que favorecerá la población vulnerable.</p> | <p>>3 proyectos de turismo sostenible en Bolivia, Kenia y Panamá.</p> |




2.5.4 ODS 10 - Reducción de las desigualdades

| 10 <small>REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</small>  | REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES: METAS PRIORITARIAS | ACTUACIONES | KPIs (Indicadores) |
|---|--|--|---|
| | <p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición</p> | <p>>Alianzas con entidades y programas que promueven la diversidad, inclusión y la igualdad de oportunidades, como ACCEM bajo su programa DIVEM de gestión de la diversidad cultural.</p> | <p>>35 nacionalidades en plantilla >57% mujeres >Personal de entre los 20 y 70 años de edad. >169.526 pasajeros/as de 152 países >Destinos en 75 países</p> |
| | <p>10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto</p> | <p>>Financiación de proyectos de cooperación internacional al desarrollo y de acción social local, promoción del turismo sostenible y atención a grupos vulnerables de población especialmente migrantes.</p> | <p>>En 2023: 19 proyectos desarrollados, en 13 países, 57.576 personas beneficiadas y 6 actuaciones de emergencia. >De 2011 a 2023: 196 proyectos, 50 ONGs, en 30 países, 317.028 personas, 46 intervenciones de emergencia.</p> |

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS 2023 OTRAS INICIATIVAS



2.5.5 ODS 13 – Acción por el clima

|  <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> | <p>ACCIÓN POR EL CLIMA: METAS PRIORITARIAS</p> | <p>ACTUACIONES</p> | <p>KPIs (Indicadores)</p> |
|--|--|---|---|
| | <p>13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales</p> | <ul style="list-style-type: none"> > Los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático forman parte del mapa de riesgos actual de la compañía. > Participación y adhesión a iniciativas medioambientales y de acción climática: 1.5°C Business Ambition, Climate Ambition Accelerator Programme (Pacto Mundial de las Naciones Unidas); Declaración de Glasgow sobre la acción climática en el turismo (ONU Turismo); Iniciativa mundial sobre turismo y plásticos (ONU Turismo). > Contamos con una Política de Sostenibilidad y un Sistema de Gestión Sostenible. | <ul style="list-style-type: none"> > Neutralidad en carbono desde 2014. > 100% consumo de energía verde en nuestras oficinas. > 100% gestión de los residuos en nuestras oficinas. > 90% de flota de autobuses Euro6 en nuestros circuitos en Europa. > 4.193tCO2eq alcance 1, 2 y 3 en 2023. > 100 árboles plantados con Treedom en 2023, suman un total de 348. |
| | <p>13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.</p> | <p>Trabajamos la sensibilización con nuestros grupos de interés, especialmente la plantilla y nuestros clientes tour-operadores en otros países, a través de formaciones, talleres temáticos, webinars y jornadas de voluntariado.</p> | <ul style="list-style-type: none"> > 1 webinar online sobre la huella de carbono de Europamundo 2022, de la mano de ALLCOT. > 1 taller online por el Día Mundial de Medio Ambiente, de la mano de Treedom. > 1 taller de huella ecológica, en el mes de la sostenibilidad de JTB. > 1 jornada de voluntariado ambiental, con Fundación Vida Sostenible y ONG Rescate. |

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS 2023 INICIATIVAS AMBIENTALES

**BRIGHTER EARTH
PROJECT**



Europa Mundo Vacaciones SL


Bosque Europamundo




+



2.5.6 ODS 16 - Paz, Justicia e instituciones sólidas

|  | PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS: METAS PRIORITARIAS | ACTUACIONES | KPIs (Indicadores) |
|---|--|--|---|
| <p>16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas</p> | | <p>> Somos una compañía comprometida con la lucha contra el fraude, la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. Para garantizar la transparencia y luchar contra prácticas y comportamientos faltos de ética e integridad, la compañía cuenta con distintos procedimientos, medidas y controles.</p> | <p>>El 100% de las personas que se incorporan reciben el Manual de Bienvenida que incluye: Código Ético, Manual de Buenas Prácticas, y políticas y procedimientos de cumplimiento (política de regalos, régimen disciplinario y política de cumplimiento penal). >Creación de un canal de denuncias, a disposición de grupos de interés internos y externos, que asegura la protección del informante. >1 formación en programa de cumplimiento al Comité de Cumplimiento, y posteriormente a la plantilla.</p> |
| <p>16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas</p> | | <p>>Nuestros principios éticos quedan recogidos en el Código Ético, Manual de Buenas Prácticas, que junto nuestro sistema de cumplimiento, exigen un compromiso de actuación ética y de estricto cumplimiento de la legalidad en el desarrollo de nuestra actividad, rechazando cualquier práctica empresarial ilícita, tanto en el entorno laboral como de cualquier persona vinculada a Europamundo y que actúe en representación de la compañía.</p> | <p>>100% de las políticas compartidas en la web y a nuestros principales grupos de interés.</p> |

2.5.7. ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

| <p>17 ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS</p>  | <p>ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS: METAS PRIORITARIAS</p> | <p>ACTUACIONES</p> | <p>KPIs (Indicadores)</p> |
|---|--|---|---|
| | <p>17.9 Aumentar el apoyo internacional para realizar actividades de creación de capacidad eficaces y específicas en los países en desarrollo a fin de respaldar los planes nacionales de implementación de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluso mediante la cooperación Norte-Sur, Sur-Sur y triangular</p> | <p>> A través de Fundación Europamundo financiamos entidades y proyectos de cooperación internacional al desarrollo desde 2011, con el fin de implementar la Agenda 2030 y los 17 ODS y fomentando la cooperación entre nuestros diferentes grupos de interés.</p> | <p>>En 2023, hemos financiado 14 proyectos de cooperación internacional para el desarrollo. > 125.860€ destinados a los 14 proyectos de cooperación internacional.</p> |
| | <p>17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo</p> | <p>>Además del trabajo de nuestra Fundación, materializamos nuestra contribución con los ODS a través de la colaboración con otras entidades para fomentar el trabajo en red, la innovación y la gestión del talento, contribuyendo a la mejora de la sociedad..</p> | <p>>2 alianzas formalizadas en 2023: Red de Entidades Hacia la Sostenibilidad, Business Leaders Open Call to Accelerate Water Action. >Destacamos 4 alianzas internacionales importantes desde 2012: Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ONU Turismo, WTTC, ETOA.</p> |

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS 2023 EMERGENCIAS



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



3. ÉTICA Y BUEN GOBIERNO



3.1. Políticas de cumplimiento y de conducta.

Somos una empresa que no vende solo viajes sino también EXPERIENCIAS. “los grandes sueños no deben quedarse solo en eso, debemos hacer lo posible, para convertirlos en realidades, para luchar por ellos, y con su ayuda lo estamos consiguiendo.

Los valores que están siempre presentes en EUROPAMUNDO son los siguientes:

- Orientación al cliente. Satisfacemos las necesidades del cliente, de manera que se cumplan sus expectativas, demostrando pasión por mejorar el servicio y compromiso con la mejora continua.
- Responsabilidad. Somos el mayor operador de circuitos en el mercado de América Latina, lo cual nos genera una gran responsabilidad. Además, la Dirección General de la empresa tiene la responsabilidad de dirigir a sus equipos de trabajo implicándoles en el proyecto de EUROPAMUNDO y transmitir los valores de empresa.
- Creatividad. EUROPAMUNDO tiene una gran capacidad de identificar, desarrollar y aplicar enfoques innovadores para las situaciones y problemáticas del día a día en su ámbito de responsabilidad ante sus clientes y trabajadores.
- I+D. EUROPAMUNDO ha desarrollado a lo largo de los últimos años un sistema ON-LINE, puntero, de lo más avanzado del sector, incorporando sistemas de telefonía avanzados para sus 285 guías. Este desarrollo en I+D facilita las ventas, mejora la calidad e información del servicio, y la coordinación interna.
- Compromiso. En EUROPAMUNDO el entusiasmo es el que nos mueve a dar lo mejor de nosotros a los demás, para cumplir los sueños de nuestros trabajadores y clientes haciéndoles protagonistas del reto empresarial de la Organización. Implica: escuchar, compartir, ayudar a los demás, colaborar activamente y adquirir el máximo nivel de compromiso para contribuir eficazmente a los objetivos y resultados de la Organización.
- Flexibilidad. Asumimos nuevos procesos, situaciones, tendencias o recursos con sentido práctico y positivo. Nuestra habilidad para adaptarnos en distintas situaciones y con distintas personas y culturas hace que nos enriquezcamos personal y profesionalmente.
- Escuchar. Hay que resaltar nuestra disposición y capacidad para recibir y entender cualquier información que nos transmiten nuestros grupos de interés, nuestros trabajadores, clientes, representantes y agencias de viaje. EUROPAMUNDO crea “comunidad”, nos gusta escucharlos. Por este motivo, creamos las herramientas tecnológicas necesarias para acercarnos a sus necesidades.

En EUROPAMUNDO creamos un turismo responsable a través del cual pretendemos transmitir la importancia de valorar y cuidar nuestro entorno, la tierra que nos rodea, distintas culturas, formas diferentes de enfrentarse a la vida. Todo esto gracias a los trabajadores que hacen posible transportar a los clientes un gran valor añadido que es la pasión por viajar.

EUROPAMUNDO mostrando su compromiso formal y decidido, en atención a los estándares de conducta empresarial establecidos a nivel nacional e internacional, fundamentalmente a través del seguimiento de las recomendaciones emanadas por la Organización y Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), ha aprobado diversas políticas de cumplimiento y de aplicación en las prácticas a todo el personal de la organización

Trabajamos por un futuro mejor para las personas, para nuestros clientes, nuestros empleados y la

sociedad en general, más allá del mero cumplimiento de las obligaciones legales.

Con el objetivo de difundir estas políticas y compromisos de la manera más extensa posible, en 2023 EUROPAMUNDO realizó sesiones informativas referentes a las siguientes materias:

- Introducción a los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Novedades legislativas en materia de igualdad y nuevo Plan de Igualdad de Europamundo 2023-2027
- DD.HH.
- Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial

3.1.1. AFILIACION A ASOCIACIONES Y COMPROMISOS ÉTICOS.

ONU TURISMO (UN TOURISM)

ONU Turismo, anteriormente conocida como la Organización Mundial del Turismo, es un organismo internacional que tiene como propósito promover el turismo. Fundada en 1975 y formalmente vinculada a las Naciones Unidas desde 1976 al transformarse en una agencia ejecutiva del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).

Europamundo es miembro afiliado desde el 2012 de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO (organización dependiente de Naciones Unidas).

Esperamos, a través de esta afiliación, brindar nuestro modesto aporte en los fines de la OMT de impulsar un turismo más ético, responsable y creador de riqueza en nuestro mundo.

Desde el 2012 la aportación de Europamundo se ha centrado en financiar 4 proyectos de Turismo Sostenible al Departamento de Cooperación Técnica y Ruta de la Seda de la OMT, colaboramos con el Departamento de Socios Afiliados en su revista AM Newsletter con 15 artículos a lo largo de estos años, con el Departamento de Ética, Cultura y Responsabilidad donde patrocinamos la firma del Código Ético desde el 2016 de nuestros clientes o colaboradores, y también colaboramos con la Oficina del Consejero Jurídico en el apoyo del desarrollo de nuestro propio Código de Protección del Turista.

Europamundo se sumó al Código Ético Mundial para el turismo de Naciones Unidas firmado ante el Secretario General de la OMT, Taleb Rifai en Fitur del 2016.



UN Tourism

<https://www.unwto.org/es>

SOCIOS DEL PROGRAMA ST- EP DE LA OMT

La Fundación Europamundo participa como socio en el programa ST-EP (Sustainable Tourism Eliminating Poverty) y en sus proyectos de Turismo y Atenuación de la Pobreza desde 2012.

El apoyo adicional de Gobiernos, agencias de desarrollo y otras organizaciones públicas y privadas permite a la OMT continuar expandiendo la iniciativa ST-EP y desarrollar el turismo a beneficio de los más desfavorecidos.



<https://www.unwto.org/es/archive/publication/programa-st-ep-de-la-omt>

UN GLOBAL COMPACT

Europamundo es socio “participant” de la Red Española de Pacto Mundial desde el 2014 (United Nations Global Compact) que es una iniciativa internacional y voluntaria de compromiso ético destinada a que todas las empresas de todos los países implanten como parte integral de sus operaciones y estrategia sus 10 Principios de Conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción.

El Pacto Mundial también aconseja a las entidades a que realicen su memoria de progreso, o memoria de sostenibilidad, como un paso más en la aplicación de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Fruto de ello es que Europamundo lleva realizando la Memoria de Sostenibilidad desde el 2015, y desde el 2021 su Estado de Información no Financiera verificado por el auditor Oca Global.

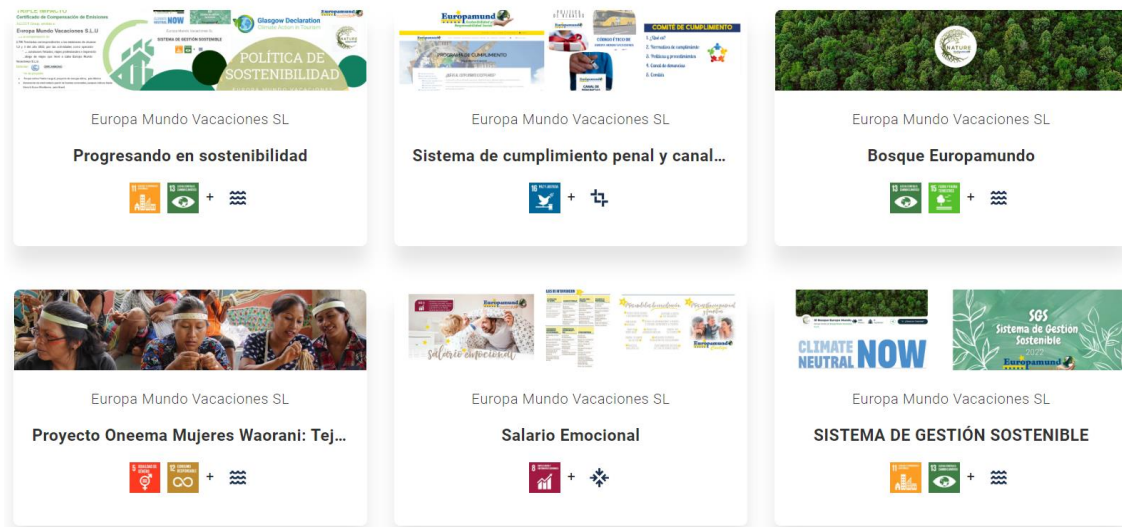
MEMORIA RSC

A lo largo de estos años Europamundo ha colaborado con Pacto Mundial Red Española y con Global Compact en diversos programas como: Target Gender Equality, Business Ambition for 1.5^o C, Principios por un Océano Sostenible, grupo de trabajo con empresas del sector turismo, Principios de Empoderamiento de la Mujer o utilización de su herramienta WEP y 19 buenas prácticas subidas a su plataforma Comparte.



<https://www.pactomundial.org/>

Estos 10 años como socio de Pacto Mundial han realizado además cursos de formación, jornadas, presentaciones, con iniciativas que contribuyen al desarrollo sostenible y contribuyendo a los siguientes ODS: 1, 3, 5, 8, 10, 12, 13, 16 y 17.



WTTC - WORLD TRAVEL & TOURISM COUNCIL

Europamundo es socio del Consejo Mundial del Viaje y el Turismo desde el 2015. El Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC) es el foro de líderes de negocios en la industria de viajes y turismo. Sus miembros son más de 100 jefes ejecutivos de un centenar de las principales empresas de viajes y turismo del mundo, WTTC tiene un mandato único y una visión general sobre todos los temas relacionados con viajes y turismo. WTTC trabaja para crear conciencia de Viajes y Turismo como una de las industrias más grandes del mundo, apoyando a 284 millones de puestos de trabajo y la generación de un 9,8 por ciento del PIB mundial.



<https://wttc.org/>

Europamundo ha participado a través de la Fundación y a través de Europamundo en actos organizados por Organismos Internacionales cuyo enfoque era la sostenibilidad en el sector del turismo y la necesidad del cumplimiento de los ODS.

ETOA – EUROPEAN TOURISM ASSOCIATION

Europamundo es socio de la Asociación Europea de Turismo desde el 2016. ETOA es la plataforma de networking y de comercialización en turismo más grande que existe a nivel europeo. Son más de 1200 socios, entre tour operadores y proveedores turísticos. Se tiene acceso a asesoramiento turístico especializado, seminarios, oportunidades de patrocinio, contactos, ferias, etc.



<https://www.etoa.org/>

2016 – REGISTRO DE TRANSPARENCIA DE LA COMUNIDAD EUROPEA

Es una base de datos en la que figuran las organizaciones que tratan de influir en el proceso legislativo y de aplicación de políticas de las instituciones de la UE. El registro hace visibles qué intereses se persiguen, quién los defiende y con qué presupuesto. De este modo, el registro hace posible el control público, dando a los ciudadanos y a otros grupos de interés la posibilidad de hacer un seguimiento de las actividades de los grupos de presión.

[REGISTRO DE TRANSPARENCIA UE](#)

2016 - CHARTER DE LA DIVERSIDAD

Es un código de compromiso voluntario que se enmarca en las directivas antidiscriminación impulsadas por la Comisión Europea en el año 2000 y que suscriben, de forma voluntaria, tanto empresas como instituciones para apoyar, promover y extender la diversidad y la no discriminación.



[CARTA DE LA DIVERSIDAD](#)

2016 – PACTO DE ESTADO POR LA INFANCIA DEL COMITÉ ESPAÑOL DE UNICEF

Pacto de Estado por la Infancia del Comité Español de Unicef orientado a reducir la pobreza infantil y la apuesta por una educación de calidad e inclusiva.

[PACTO DE ESTADO POR LA INFANCIA](#)

2017 y 2023 – GRUPO DE TRABAJO DE EMPRESAS DE TURISMO PATROCINADO POR LA OMT Y PACTO MUNDIAL.

<https://vimeo.com/user11067358>

<https://youtu.be/kqXG-bJ2wfo>

<https://youtu.be/OqLw4FqMXqA>



9

HOJA DE RUTA EN SOSTENIBILIDAD PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR TURÍSTICO:
CONCLUSIONES DEL GRUPO DE TRABAJO DE TURISMO DE PACTO MUNDIAL DE LA ONU ESPAÑA

EMPRESAS DEL GRUPO



2018 – DECLARACIÓN DE BUENOS AIRES DE VIDA SALVAJE.

En abril de 2018, WTTC lanzó la Declaración de viajes y turismo sobre el comercio ilegal de vida silvestre (IWT), un compromiso asumido por más de 100 miembros para participar activamente en la lucha mundial contra el comercio ilegal de vida silvestre.

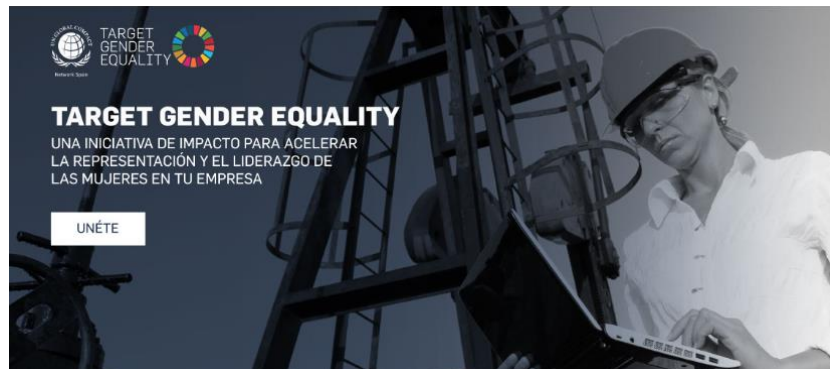
Help us end Illegal Wildlife Trade



[DECLARACIÓN DE BUENOS AIRES DE VIDA SALVAJE](#)

2018 - TARGET GENDER EQUALITY

Es un programa acelerador de la igualdad de género para las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A través de análisis de desempeño facilitados, talleres de desarrollo de capacidades, aprendizaje entre pares y diálogo de múltiples partes interesadas a nivel de país, Target Gender Equality ayudará a las empresas comprometidas con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a establecer y alcanzar objetivos corporativos ambiciosos para la representación y el liderazgo de las mujeres.



[TARGET GENDER EQUALITY](#)

2018 – RING THE BELL FOR GENDER EQUALITY

Todos los años, la BME y la Red Española del Pacto Mundial organizan en España la iniciativa Ring the Bell for Gender Equality que se celebra de forma simultánea en más de 100 mercados de todo el mundo. A continuación del Toque de Campana la Red Española del Pacto Mundial que celebra un evento sobre liderazgo femenino.



[RING THE BELL GENDER EQUALITY 2023](#)

2019 – BUSINESS AMBITION 1, 5° C

Las empresas líderes ya están demostrando que es posible un modelo de negocio compatible con 1,5 °C, y existe evidencia de que estas empresas estarán en las mejores condiciones para prosperar a medida que la economía global experimenta una transición justa hacia un futuro de cero emisiones netas para 2050. La iniciativa es una colaboración entre CDP, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, World Resources Institute (WRI) y World Wide Fund for Nature (WWF) y uno de los We Mean Business Coalition Commitments.



[BUSINESS AMBITION FOR 1,5°](#)

2020 – PRINCIPIOS PARA UN OCEANO SOSTENIBLE

Los océanos necesitan urgentemente protección y restauración. Cubriendo alrededor del 70% de la superficie terrestre, los océanos están amenazados por el aumento de las temperaturas, la acidificación, la extracción y el agotamiento de los recursos y la contaminación en muchas formas. Junto con UN Global Compact las empresas de todo el mundo comparten la responsabilidad de proteger y apoyar la calidad y la salud de los océanos.

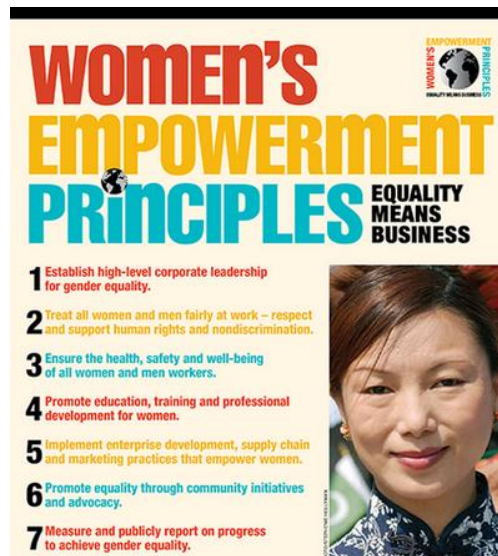


[PRINCIPIOS PARA UN OCÉANO SOSTENIBLE](#)

2020 - PRINCIPIOS EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Gracias ONU Mujeres y UN Global Compact, estos Principios están destinados a empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Los Principios enfatizan el caso comercial de la acción corporativa para promover la igualdad de género y el empoderamiento de

las mujeres.



PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

2020 – CLIMATE AMBITION ACCELERATOR

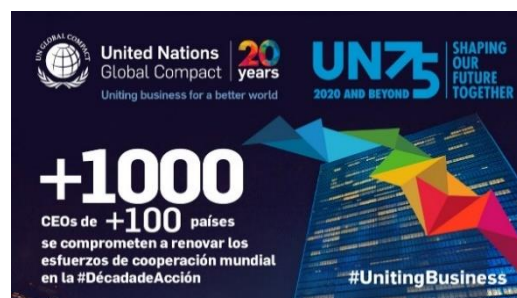
Climate Ambition Accelerator tiene como objetivo ampliar la acción climática creíble en empresas de todos los tamaños, sectores y regiones, permitiéndoles cumplir compromisos significativos para reducir las emisiones a escala. Es un programa que se basa en el trabajo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para desarrollar y promover la iniciativa Science Based Targets, sus estándares net-zero y la campaña Business Ambition for 1.5°C, y contribuirá a iniciativas como la campaña Race to Zero.



CLIMATE AMBITION ACCELERATOR

2020 - UNA EMPRESA PARA UN MUNDO MEJOR

UN Global Compact celebra su 20 aniversario uniendo a empresas por un mundo mejor. Las empresas son clave para crear un mundo donde las personas y el planeta puedan mejorar.



UNITING BUSINESS FOR A BETTER WORLD

2021 – INICIATIVA TURISMO Y PLÁSTICOS

El problema de los plásticos en el turismo es demasiado grande para que pueda arreglarlo por sí sola una organización. Esta iniciativa aspira a articular, apoyar y escalar la acción de los agentes turísticos y está creando una alianza mundial para luchar contra la contaminación de los plásticos. Forma parte de las actividades del Programa de Turismo Sostenible de la red One Planet y está liderada por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Organización Mundial del Turismo, en colaboración con la Fundación Ellen MacArthur.



INICIATIVA SOBRE TURISMO Y PLASTICOS

2021- MADRID CIUDAD CORRESPONSABLE

El proyecto “Madrid Empresas Corresponsables” tiene como objeto favorecer que las empresas madrileñas sean agentes activos en la implementación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en sus entornos laborales, especialmente en un momento en que la pandemia ha impactado de forma muy relevante en la organización del trabajo y de los recursos humanos.



MADRID CIUDAD CORRESPONSABLE

2021- DECLARACION DE GLASGOW

Se trata de un llamamiento mundial urgente al compromiso con una década de acción climática en el turismo, realizado por la Organización Mundial del Turismo (OMT), el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y One Planet Network. Los signatarios se comprometen a actuar ahora y a acelerar la acción climática para reducir las emisiones globales del turismo al menos a la mitad en la próxima década y alcanzar un valor cero tan pronto como sea posible antes de 2050.



DECLARACION DE GLASGOW

2022- ESTÁNDARES DE CONDUCTA PARA ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA PERSONAS LGTBIQ+.

Es un conjunto sin precedentes de estándares globales para ayudar a la comunidad empresarial a abordar la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Producidas con el Instituto de Derechos Humanos y Empresas y lanzadas en 2017, las Normas se basan en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Reflejan los aportes de cientos de empresas de diversos sectores, presentando estudios de casos y mejores prácticas.



ESTÁNDARES DE CONDUCTA PARA ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA PERSONAS LGTBI+

2023 - RED DE ENTIDADES HACIA LA SOSTENIBILIDAD.

Es un proyecto en el que se quiere promocionar la generación de redes de apoyo y servicios comunes para optimizar los recursos y favorecer el intercambio de buenas prácticas en el camino hacia la gestión sostenible de las entidades.



[red de entidades hacia la sostenibilidad](#)

2023 – BUSINESS LEADERS OPEN CALL TO ACCELERATE WATER ACTION.

Es un llamamiento sin precedentes a la acción del sector privado para ayudar a resolver la crisis mundial del agua y avanzar en el ODS 6 para garantizar el acceso al agua y el saneamiento para todos. El llamamiento constituye un compromiso unificado del sector empresarial con la Agenda de Acción para el Agua, el principal resultado de la histórica Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Agua.

Como empresa nos comprometemos a trabajar para aumentar la resiliencia hídrica en nuestras operaciones, y a contribuir a la seguridad hídrica de 3.000 millones de personas y facilitar agua

potable y saneamiento a más de 300 millones de personas.



<https://wateractionnow.org/>

3.1.2 CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DEL GRUPO JTB.

Europamundo cuenta, a nivel internacional, con un Código Ético que es de conocimiento y aplicación no sólo a sus trabajadores y profesionales sino también a sus clientes, proveedores, accionistas y demás grupos de interés. Además de adherirse en el 2016 al Código Ético de la Organización Mundial del Turismo.

[Código Ético de la Organización Mundial del Turismo \(UNWTO\)](#)

En el Código Ético se recogen los valores principales que deben guiar el comportamiento de Europamundo y, entre ellos, los de transparencia, honestidad y estricto cumplimiento de la legalidad vigente.

[CODIGO ETICO DE EUROPAMUNDO](#)

El Código de Conducta vincula también al del grupo JTB , a la lucha contra la corrupción, el soborno, las comisiones ilegales, el tráfico de influencias y el blanqueo de capitales, consagrando como principios generales, la obligación asumida por Europamundo de erradicar cualquier forma de corrupción y la prohibición absoluta de cualquier práctica de corrupción y soborno. Estos principios se acompañan de unas reglas de comportamiento específicas dirigidas a garantizar el cumplimiento de los citados principios.

(<https://www.jtbcorp.jp/en/sustainability/governance/>)

Nuestra misión es crear experiencias en nuestros clientes, en sus viajes, que permitan conocer diferentes culturas a través de circuitos flexibles, con la mejor relación calidad precio.

Los principios declarados en la compañía son:

- Todos somos Europamundo, y, por tanto, cada uno de nosotros somos el principal activo de la empresa.
- Hacemos nuestro trabajo con eficacia, responsabilidad y rapidez, adaptándonos a los cambios.
- Buscamos la satisfacción personal y la de nuestros clientes.
- Nuestro comportamiento y nuestra imagen deben ser un reflejo de la seriedad y profesionalidad del equipo humano que formamos.

El Código Ético de Europamundo fija las pautas de comportamiento para las actividades de la dirección que conforma la organización, regulándose, entre otras cuestiones, los conflictos de interés. Igualmente, reitera el compromiso ya existente de respetar principios éticos frente a terceros vinculados con la empresa, tales como la Administración Pública, la comunidad, los accionistas, y demás inversionistas; principios que constituyen criterios obligatorios para la interpretación y aplicación de este Código, al igual que la visión, la misión, la filosofía corporativa y los objetivos estratégicos.

El código de ética empresarial de Europamundo es el núcleo que identifica el estándar de conducta que se quiere observar en toda su actividad empresarial. Se trata de un estándar de conducta normalmente más exigente que el definido por la legislación aplicable en los distintos países en los que la Sociedad desarrolla su actividad. Supone la articulación de un conjunto de principios/valores en el comportamiento empresarial, así como en la conducta de los directivos y de los empleados de Europamundo. El código de conducta empresarial también es un reflejo escrito de un compromiso público de la Sociedad con esos principios/valores.

El código ético ha sido definido por el Consejo de Administración como un compromiso de máximo nivel.

Cabe destacar que a las nuevas incorporaciones en la empresa se les entregará el Manual del Empleado documento que incorpora información sobre "Política de cumplimiento penal" ya conocido por el resto del personal, en el cual se informa de las medidas de vigilancia y control adecuadas para prevenir y reducir significativamente el riesgo de comisión de delitos en el seno de la empresa y en la relación con sus colaboradores.

Todos nuestros principales grupos de interés deben conocer:

Código Ético de EUROPAMUNDO: [Código Ético de EMV](#)

Manual de Buenas Prácticas de EUROPAMUNDO: [Manual de Buenas Prácticas](#)

Plan de Igualdad: [Plan de Igualdad entre mujeres y hombres](#)

Protocolo de violencia de género: [Protocolo de violencia de genero](#)

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo: [Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo](#)

Protocolo de Acoso Laboral y Mediación: [Protocolo de Mediación y Acoso Laboral](#)

Código de conducta de JTB: [JTB Code of conduct](#)

Política de cumplimiento penal: [Política de cumplimiento penal de Europamundo](#), que ha sido aprobada por Dirección y ratificado en el Consejo de Administración en mayo del 2023.

3.1.3 MODELO DE CUMPLIMIENTO PENAL DE EUROPAMUNDO

Europamundo, realiza sus actividades y operaciones cumpliendo las leyes y reglamentos vigentes, e implementa directrices, políticas y procedimientos internos que garantizan que dichas leyes y reglamentos se cumplan.

Europamundo identifica, gestiona y comunica a su Consejo de Administración y a la Dirección cualquier riesgo de incumplimiento penal que deba ser prevenido.

El comportamiento inadecuado de una sola persona que ocupe un cargo directivo, persona empleada o personal que realice funciones para la Compañía puede potencialmente dañar nuestra imagen y reputación en un espacio temporal muy corto. Por ello, debemos prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad. Para ello, se requiere que el conjunto de personas que forman parte de Europamundo, tanto los Consejeros, personal con cargos directivos, el resto del personal empleado y las personas ligadas a Europamundo por cualquier tipo de relación laboral o comercial, llevemos a cabo nuestras actividades con el firme compromiso de cumplir con la normativa vigente, nuestros principios éticos, nuestro Manual de Cumplimiento y nuestras políticas internas, así como con los procedimientos y controles establecidos en la Compañía.

La finalidad de la presente Política es poner en conocimiento del Personal de Europamundo, así como de otras partes interesadas que se relacionen con la Compañía, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o reprobable de cualquier otra índole. En ningún caso estará justificada la comisión de un delito por parte del Personal, ni aun cuando tal actuación produjese, aparentemente, un beneficio de cualquier tipo para Europamundo. Asimismo, Europamundo está dispuesta a combatir estos actos y a prevenir un eventual deterioro de su imagen y su reputación.

Esta Política de Cumplimiento constituye el marco de referencia del Modelo de Cumplimiento existente en Europamundo, que es conocido por todo el Personal e impulsado por su Consejo de Administración.

Las principales razones al disponer de un Programa o Sistema de Gestión de Cumplimiento efectivo y eficaz son:

- **Cultura de ética empresarial sólida:** orientación con respecto al comportamiento adecuado y correcto para la dirección y la plantilla.
- **Responsabilidad y multas:** para evitar responsabilidades penales/civiles y la imposición de sanciones y multas a Europamundo.
- **Reclamaciones legales:** para evitar las reclamaciones de terceras partes contra Europamundo.
- **Riesgo reputacional:** para evitar que la reputación de Europamundo resulte perjudicada, garantizando el valor de esta.
- **Clientes:** para mantener y garantizar el negocio con clientes importantes, que exijan que la actividad de sus proveedores cumpla todas las leyes y reglamentos aplicables.
- **Gestión de la cadena de suministro:** para garantizar la reducción del riesgo de la cadena de suministro asegurando la aplicación de prácticas empresariales responsables y éticas en las cadenas de suministro globales.

Por tanto, un Sistema de Gestión de Cumplimiento contribuye a garantizar y aumentar el valor de Europamundo y proteger a la Dirección frente a posibles responsabilidades personales.

El Sistema de Gestión de Cumplimiento, su desarrollo se realiza a través:

Responsable de la Función de Cumplimiento (Chief Compliance Officer o CCO) El CCO es el órgano unipersonal encargado de supervisar el funcionamiento y cumplimiento del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal o Programa de Cumplimiento.

El Responsable del Programa de Cumplimiento o CCO es la persona que ha designado el Consejo de Administración. El candidato cuenta con las condiciones técnicas, profesionales y personales necesarias.

Comité de Cumplimiento es el órgano colegiado de naturaleza ejecutiva y orientado a la toma de decisiones que tiene encargada la tarea de asesorar al Responsable de Cumplimiento en todos los aspectos que considere relevantes en el desarrollo de sus funciones y también ha sido designado por el

Consejo de Administración.

e-mail: comitecumplimiento@europamundo.com

[Comité de Cumplimiento](#)

Europamundo tiene un Código Ético y Manual de Buenas Prácticas que recoge las pautas de comportamiento esperadas de todos los miembros de Europamundo y de sus grupos de interés. En este sentido, se espera de todos los trabajadores, directivos y personas vinculadas con Europamundo, que cumplan con el mencionado Código, así como con el resto de las normativas que desarrollan el modelo de gestión de cumplimiento.

Europamundo tiene un Sistema de gestión de Cumplimiento Penal a efectos de organizar un medio de prevención, detección y gestión temprana de riesgos de cumplimiento penal y antisoborno, así como reducir sus efectos indeseados en el caso de que se materialicen, creando una cultura de responsabilidad social y ética, y de respeto a las leyes locales, de las comunidades autónomas, nacionales e internacionales entre todos los grupos de interés de Europamundo en todo aquello que se les puede aplicar.



Europamundo Photos: Lugano – Marcelainesv

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CUMPLIMIENTO:

- Política de cumplimiento penal: [Política de cumplimiento penal](#)
- Código Ético: [Código Ético de Europamundo](#)
- Prevención de blanqueo de capitales. Control interno
- Política de regalos: [Política de regalos](#)
- Régimen disciplinario. Control interno
- Reglamento de Canal de denuncias: [Canal de denuncias](#)

Además, Europamundo cuenta con una serie de protocolos o procedimientos internos que complementan el Sistema de Gestión de Cumplimiento como el Manual de Gestión de Cumplimiento Parte Especial con

todos los posibles delitos que pueden afectar a la empresa, Manual de Gestión Parte General con el desarrollo del Procedimiento de Gestión de Cumplimiento, Protocolo de Selección de Personal y Políticas Retributivas, Protocolo de Protección de Datos, Protocolo de Imagen y Reputación Corporativa y Políticas de Seguridad Informática.

Junto a la Política de Cumplimiento Europamundo cuenta con diversos Comités que velan por el cumplimiento y buen funcionamiento de la actividad de la empresa, siguiendo las leyes nacionales, internacionales, y los protocolos y códigos establecidos en el seno de la empresa.

- **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.** https://www.europamundo.com/rse_igualdad_2023.aspx
- **Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.** https://www.europamundo.com/rse_igualdad_2023.aspx
- **Comité de Buenas Prácticas.** https://www.europamundo.com/rsc_comite.aspx
- **Comité de Cumplimiento y Responsable de Cumplimiento.** https://www.europamundo.com/rsc_cumplimiento.aspx
- **Comité de Acoso Laboral.** https://www.europamundo.com/rse_mediacion.aspx

https://www.cloud-europamundo.com/files/2023_06/comites-europamundo.mp4

Desde el 2018 Europamundo está integrada en el Grupo JTB, y por ello se disponen para el cumplimiento de los siguientes procedimientos creados ad hoc por JTB con la aprobación del Consejo de Administración:

- EHQ Anti-fraud policy and response
- EHQ Competition Law Regulation
- EHQ Record Retention Regulation
- EHQ Anti-Corruption Regulation
- EHQ Code of Conduct
- Global Anti-slavery and Human Trafficking
- Acceptable Use Policy v1.3
- EHQ Data Protection Policy v3.5
- EHQ Information Security Policy v5.2

El órgano responsable de gestión y supervisión del modelo de prevención penal dispone de autonomía e independencia en la toma de decisiones respecto de la gestión de riesgos penales, así como la profesionalidad y experiencia requeridas en las materias relacionadas con el cumplimiento normativo e integridad. Dicho sistema dispone de una política concreta en materia de cumplimiento que se encuentra aprobada debidamente por parte de la Dirección de la empresa como muestra de su compromiso.

En definitiva, la norma aportará a Europamundo los siguientes beneficios:

- Enfoque simplificado y ya conocido puesto que ya ha implementado otros sistemas de gestión basados en normas ISO o ICTE.
- Incorporación de elementos críticos de otros estándares, aceptados de forma flexible.
- Oportunidad de crear una nueva forma de visualizar el negocio.
- Demostración a los organismos reguladores, de la alineación de la organización con las normas

gubernamentales e internacionales de Compliance.

- Fácil adaptación con un enfoque basado en el riesgo.
- Implantación de una cultura organizacional orientada al cumplimiento de las normas como regla general, aplicada en todos los contextos de la organización.
- A través de la referencia de la ISO contribuye, de manera estructurada, para que en Europamundo se puedan constituir mejores procesos organizativos para la integridad en las decisiones corporativas.
- El desarrollo y la incorporación de este programa de prevención de riesgos y la creación de una cultura orientada a las cuestiones éticas ayudará a la organización a mantener la confiabilidad de cumplimiento.

Para cumplir con los requisitos exigidos por la norma Europamundo trabajará en las siguientes medidas:

- Redacción de una política y manual anticorrupción con especial atención al soborno y delitos relacionados en el manual de riesgos penales existente. [Política de cumplimiento penal de Europamundo](#)
- Comunicación de políticas y manuales a grupos de interés empezando por trabajadores, socios, colaboradores, inversores, consultores externos etc. Realizado a través de e-mail.
- Nombramiento de un responsable de cumplimiento que gestione el programa anticorrupción. Realizado el nombramiento en mayo del 2023.
- Formación específica de directivos y empleados en cumplimiento y anticorrupción. Se está realizando para el Responsable de Cumplimiento y la Responsable del departamento de Auditoría Interna.
- Evaluación y análisis de riesgos para poder determinar los riesgos relevantes y el potencial de corrupción dentro de EUROPAMUNDO. Realizado en el Manual de Gestión de Cumplimiento Parte Especial
- Medidas apropiadas y proporcionadas que aseguren que la organización y sus colaboradores disponen de los controles suficientes para reducir el riesgo derivado de la corrupción. [Políticas de cumplimiento](#)
- Mecanismos de control apropiados que aseguren que los empleados respetan la política anticorrupción por ejemplo una política de regalos e invitaciones. [Políticas de cumplimiento](#)
- Implantación de un canal de comunicación que permitirá informar sobre incumplimientos o dudas en cualquier momento. Este canal es seguro y garantiza que no puede haber represalias. [canal de denuncias](#)



Europamundo Photos: Alisah (Marruecos) – Alicia Garelo

3.1.4 CANAL DE DENUNCIAS

Europamundo cuenta con una posición de liderazgo como principal operador de viajes terrestres en el mundo, una reputación y un prestigio por sus más de 25 años de historia que son el resultado del trabajo y esfuerzo de todo su personal. Por ello, es necesario gestionar el posible comportamiento inadecuado de una sola persona empleada o vinculada de la empresa, que pueda dañar la imagen y la reputación de la empresa.

El canal de denuncias de Europamundo es la vía de comunicación interna a través de la cual la empresa recibe y gestiona las denuncias hechas por el personal de la propia empresa, o por otras personas vinculadas a ella, sobre posibles conductas irregulares o ilícitas de las que puedan haber sido testigos o tengan conocimiento, y que sean contrarias a las normas de la empresa, tanto internas como externas.

El canal de denuncias en España está regulado por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, Reguladora de la Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción, que transpone la Directiva (UE) 2019/1937 (Directiva sobre Whistleblowers), aprobada en 2019 por la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, y cuyo objetivo es regular la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Tanto la Directiva (UE) 2019/1937 como la Ley 2/2023, de 20 de febrero, establecen la implementación de un canal de denuncias obligatorio para empresas con más de 50 empleados, la posibilidad de tramitar denuncias anónimas y, especialmente, proteger la identidad de los informadores (denunciantes), manteniendo su anonimato y garantizando su protección ante posibles represalias por parte de la organización.

En caso de cualquier irregularidad, pueden contactar o enviar el formulario de denuncia a través de los siguientes medios:

- E-mail: canaldedenuncias@europamundo.com
- Teléfono: 673463531 (Pedro Damián Cano Borrego como Responsable de Cumplimiento)
- Buzón físico del Canal de denuncias: Situado en la sala del comedor de Europamundo
- Dirección Postal:

EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U.
Att. Canal de Denuncias
C/ GARCIA DE PAREDES, 55
28010 – MADRID

[Reglamento del Canal de Denuncias](#)

El Código Ético y la Política de Cumplimiento Penal es de conocimiento y aceptación obligatoria por todos los trabajadores y profesionales de Europamundo, a quienes se les informa al tiempo de su incorporación a Europamundo (o, en caso de modificaciones de este, tras dichas modificaciones) y que han recibido vía e-mail en su momento para conocimiento y obligación de cumplimiento. Lo anterior se refuerza con la existencia del canal de denuncias a través del cual cualquier interesado puede, de forma confidencial, poner en conocimiento de Europamundo, la existencia de cualquier potencial violación de los mismos.

Europamundo proporciona los medios necesarios para que los Grupos de Interés soliciten asesoramiento sobre la conducta ética y jurídica y la integridad de la organización.

La comunicación se puede realizar a diversos niveles según los mecanismos sean internos o externos. A nivel interno a través de tres Grupos de Trabajo con cierto grado de independencia que vigilan,

supervisan y ejecutan los principios del Código Ético y el Manual de Buenas Prácticas de la organización como son el Comité de Buenas Prácticas y el Protocolo de Mediación y Acoso Laboral, y desde este año 2023 la Comisión de Igualdad y los Protocolos de Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, además del Responsable de Cumplimiento y el Canal de Denuncias.

- https://www.europamundo.com/rsc_comite.aspx
- https://www.europamundo.com/rse_mediacion.aspx
- https://www.europamundo.com/rse_igualdad.aspx
- <https://www.europamundo.com/rsc.aspx>
- https://www.europamundo.com/rsc_cumplimiento.aspx#politicas
- https://www.europamundo.com/rsc_denuncias.aspx

3.1.5 AUDITORÍAS INTERNAS DE CUMPLIMIENTO

Desde hace años, Europamundo cuenta con su propio departamento interno de auditoría y seguimiento normativo, el cual se encarga, entre otras cuestiones, de realizar auditorías internas y controles periódicos. También en dichas auditorías de incluyen verificación de requisitos de cumplimiento normativo no solo en EMV sino como JTB Grupo.

El departamento de Auditoría Interna de Europamundo mantiene una relación continua con todas las áreas de la organización, con el fin de agregar valor, así como evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión y control.

3.1.6 PROGRAMA DE ANTICORRUPCIÓN, ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

EUROPAMUNDO, de acuerdo con su firme compromiso con los principios éticos, asume la responsabilidad de luchar activamente contra la corrupción y el fraude en todos sus ámbitos de actividad. Para ello, dispone de procedimientos sobre Corrupción, Ética y Cumplimiento que se encuentra dentro de los compromisos del grupo JTB al que pertenecemos y que incluyen requisitos de cumplimiento en su verificación periódica.

Complementariamente al programa descrito, y con el objeto de prevenir el blanqueo de capitales, se ha realizado una norma clara sobre [Política de blanqueo de capitales](#), y aceptación de efectivo, unos conocidos procedimientos de homologación y registro de proveedores y un sistema de seguimiento continuo de los flujos de caja a través de arqueos presenciales de forma semanal con el departamento de Tesorería, ya que por su operativa diaria con más de 2.000 circuitos a lo largo del mundo fundamentalmente en Europa se necesita de efectivo tanto en euros como en moneda extranjera para sus 285 guías en el 2023.

Se ha realizado una política de no aceptación de regalos, que de ser recibidos serán donados a fines de interés social. Esta política es conocida por todos los profesionales de Europamundo, independientemente si son ejecutivos, jefes de departamentos o personal base y forma parte del sistema de cumplimiento normativo.

[Política de Regalos en Europamundo](#)

Además, se dispone del conocimiento de los procedimientos correspondientes del grupo aplicados en materia de compliance y controles mensuales, trimestrales o anuales a través de Kuoni-Tumlare, empresa del grupo encargada de hacer las auditorías internas del grupo en Europa:

- EHQ Anti-fraud policy and response

- EHQ Competition Law Regulation
- EHQ Record Retention Regulation
- EHQ Anti-Corruption Regulation
- EHQ Code of Conduct
- Global Anti-slavery and Human Trafficking
- Acceptable Use Policy v1.3
- EHQ Data Protection Policy v3.5
- EHQ Information Security Policy v5.2

La Fundación Europamundo creada en abril del 2011 por Europamundo y con un Patronato formado por 9 trabajadores de Europamundo de sus 12 miembros recibe una donación de 2 € por pasajero que realizan los circuitos de Europamundo. Debemos hacer constar que Europamundo no hace aportaciones a otras fundaciones, solo a la Fundación Europamundo.

Europamundo también hace constar que no ha realizado ninguna actividad de patrocinio a lo largo del 2023, somos miembros del Consejo Asesor de la Catedra de Turismo de la Escuela de Negocios San Telmo, como socios.

3.1.7 CRITERIOS DE ACTUACION Y FUNCIONAMIENTO.

Somos una empresa que no vende solo viajes sino también EXPERIENCIAS. “los grandes sueños no deben quedarse solo en eso, debemos hacer lo posible, para convertirlos en realidades, para luchar por ellos, y con su ayuda lo estamos consiguiendo. Imagina que no hay fronteras, que bonito sería poder sumar todas nuestras diferencias en vez de dividirnos por ella”

En EMV creamos un turismo responsable a través del cual pretendemos transmitir la importancia de valorar y cuidar nuestro entorno, la tierra que nos rodea, distintas culturas, formas diferentes de enfrentarse a la vida. Todo esto gracias a los trabajadores que hacen posible transportar a los clientes un gran valor añadido que es la pasión por viajar.

NUESTRA MISIÓN.

Nuestra misión es crear experiencias en nuestros clientes, en sus viajes, que permitan conocer diferentes culturas a través de circuitos flexibles, con la mejor relación calidad precio.

NUESTROS PRINCIPIOS.

Los principios declarados en la compañía son:

- a) Todos somos Europamundo, y, por tanto, cada uno de nosotros somos el principal activo de la empresa.
- b) Hacemos nuestro trabajo con eficacia, responsabilidad y rapidez, adaptándonos a los cambios.
- c) Buscamos la satisfacción personal y la de nuestros clientes.
- d) Nuestro comportamiento y nuestra imagen deben ser un reflejo de la seriedad y profesionalidad del equipo humano que formamos.

El viajero y la viajera de EMV tiene incluido en su espacio web Mi Viaje un cuestionario que le permite puntuar de forma voluntaria todos y cada uno de los servicios disfrutados en el viaje. Los resultados se vuelcan en nuestro sistema on-line ofreciendo estadísticas en un informe exhaustivo que es accesible en tiempo real por nuestros operadores en los diferentes países. Cada operador solo puede acceder a su propio informe con los últimos datos completamente actualizados, de forma que pueda controlar la calidad de nuestros servicios en todo momento desde el punto de vista del interesado, el viajero.

Y los reflejados en nuestro Código Ético:
[CODIGO ETICO DE EUROPA MUNDO VACACIONES 2023](#)

Y en nuestro Manual de Buenas Prácticas:
[MANUAL DE BUENAS PRACTICAS DE EUROPAMUNDO](#)

1. **RESPECTO.** EUROPAMUNDO respeta las culturas locales, propias de cada comunidad y país en los que opera o países de origen de los pasajeros y pasajeras, adoptando una actitud comprometida tratando de contribuir al desarrollo socio económico de dichos lugares, y de los conocimientos de sus culturas. EUROPAMUNDO toma como valor fundamental el respeto a las personas y su dignidad suscribiendo en su totalidad las declaraciones y convenios que se describen en los Criterios de Actuación de su Código Ético punto a) Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos

EUROPAMUNDO otorga a la diversidad y multiculturalidad una gran importancia; es reflejo del mundo globalizado y dota a la organización de unas características específicas y únicas, que sin duda enriquecen el entorno de trabajo pero que por su casuística requieren un abordaje específico.

2. **DIVERSIDAD.** Esta diversidad cultural existente en la empresa implica distintas costumbres, visiones y perspectivas. Hay un entendimiento mutuo, una colaboración y un aprendizaje continuo, sirviendo de puente entre personas que inicialmente pudieran parecer distantes entre sí.

Europamundo está colaborando en el proyecto DIVEM de la entidad social Accem que trata de gestionar adecuadamente la diversidad en el ámbito laboral poniendo en valor el papel de las empresas como agentes de cambio y transformación hacia sociedades más sostenibles e incidiendo directamente en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Compromiso con la diversidad cultural y el proyecto DIVEM

Por todo ello, debe mantenerse un entorno libre de toda forma de discriminación y acoso. EUROPAMUNDO ha desarrollado un protocolo específico para trabajar Mediación y Acoso Laboral a través de diferentes comités: https://www.europamundo.com/rse_mediacion.aspx

3. **IGUALDAD.** El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del

Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Como muestra de esta integración surge la directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Ambas directivas han sido transpuestas al ordenamiento jurídico español en la figura Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Posteriormente, se generaron nuevas actualizaciones en la normativa de igualdad con la entrada en vigor Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Del mismo modo, se publica la Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por último, se destaca la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

De forma paralela a este hecho, EUROPAMUNDO es consciente de que la incorporación de la mujer al mercado laboral que se ha venido produciendo en las últimas décadas implica la necesidad de un nuevo enfoque en la política de Recursos Humanos que permita la aplicación real del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Como no puede ser de otra forma, "cree firmemente que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, y se compromete a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición".

El 28 de febrero del 2023 se firmó el tercer Plan de Igualdad 2023-2027 con la Comisión Negociadora formada por un Grupo de Trabajo de Europamundo y los 3 principales sindicatos del Convenio Colectivo de Agencias de Viajes, Valorian, UGT y CC.OO.

[Plan de Igualdad EUROPAMUNDO](#)

Este nuevo Real Decreto de igualdad retributiva facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

La Red española de Pacto Mundial tiene una herramienta WEP para calcular el nivel de Igualdad de Género en la empresa, y el realizado por EUROPAMUNDO en agosto del 2023 dio una puntuación del 61% que representa nivel avanzado.



El ODS 5, Igualdad de Género es uno de los ODS prioritarios para EUROPAMUNDO.

Además con Pacto Mundial estamos en un programa **TARGET GENDER EQUALITY**, un programa acelerador de la igualdad de género para las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

4. **TRANSPARENCIA.** La transparencia es un principio fundamental para los clientes, accionistas, proveedores y en general ante la sociedad, generando un clima de confianza en la actividad empresarial de EUROPAMUNDO.

EUROPAMUNDO asume el compromiso de dar a su clientela la información completa y precisa para realizar sus actividades, poner a disposición de los accionistas la información financiera y corporativa relevante, y realizar la contratación de los proveedores en un marco de libre competencia.

Desde el 2016 estamos en el Registro de Transparencia de la Comunidad Europea: [REGISTRO DE TRANSPARENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA](#)

El registro de transparencia es una base de datos en la que figuran las organizaciones que tratan de influir en el proceso legislativo y de aplicación de políticas de las instituciones de la UE. El registro hace visibles qué intereses se persiguen, quién los defiende y con qué presupuesto. De este modo, el registro hace posible el control público, dando a los ciudadanos y a otros grupos de interés la posibilidad de hacer un seguimiento de las actividades de los grupos de presión.

La excelencia constituye uno de los valores fundamentales para EUROPAMUNDO situando la satisfacción de los clientes, de las empresas proveedoras y del personal en el centro de nuestra actuación profesional. La actuación de EUROPAMUNDO con los grupos de interés en general y en particular con el personal de Europamundo es de honestidad y responsabilidad profesional, creando valor para el entorno donde opera, y sus clientes.

EUROPAMUNDO valora la capacidad y contribución de cada uno de los trabajadores y trabajadoras y los valores, y principios que los motivan.

5. **CONFIDENCIALIDAD.** EUROPAMUNDO tiene la obligación de proteger la información personal y privada de cada uno de los grupos de interés, con especial relevancia en clientes, plantilla, accionistas y proveedores. La información de carácter personal solicitada debe ser adecuada y pertinente para la finalidad requerida.

Se debe salvaguardar la información recibida y sólo hacer uso de ella para la finalidad para la que fue transmitida, respetando los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, limitación de su

tratamiento, derecho a la portabilidad de sus datos y todo ello de conformidad con la normativa vigente en esta materia y las normas internas sobre el tratamiento y confidencialidad de los datos personales.

EUROPAMUNDO sigue los criterios del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y completar sus disposiciones, y a nuestra Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y su última modificación del 25 de junio del 2019.

6. **SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.** En el desarrollo de nuestra actividad debemos tener en cuenta no solo el beneficio económico, sino el social y medio ambiental, lo que se denominan las 3 "p", Profit, Planet, People, (Beneficio, Planeta y gente). Esto implica que la empresa tiene que ser sostenible desde el punto de vista medioambiental (Planet), tiene que ser sostenible desde el punto de vista de su interrelación con la sociedad y de cómo enfoca sus relaciones humanas tanto con sus grupos de interés externos: clientes, proveedores, como con los internos: empleados, colaboradores cercanos, socios (People) y, tiene que ser sostenible desde el punto de vista económico (Profit) consiguiendo beneficios suficientes y estables en el largo plazo para garantizar la continuidad y el desarrollo de su actividad.

Por eso desde sus inicios Europamundo se ha basado en la Sostenibilidad de la empresa, en sus valores como la Diversidad, Tolerancia e Igualdad y a partir del 2016 en un modelo de desarrollo sostenible y responsable.

[POLITICA DE SOSTENIBILIDAD DE EUROPAMUNDO](#)

EUROPAMUNDO a través de su Fundación es socia del programa ST- EP de la Organización Mundial del Turismo adquiriendo el compromiso de financiar proyectos para atenuar la pobreza a través del turismo sostenible y responsable, promoviendo el dialogo y la interculturalidad.

Además, desde el 2016 cuenta con un departamento propio de Sostenibilidad y Responsabilidad Social que vela por el desarrollo social que la acción de EUROPAMUNDO genera en el entorno, el respeto por los derechos laborales del personal de EUROPAMUNDO, el impacto ambiental de sus actividades y servicios, y el cumplimiento de la legislación vigente en España y en la legislación internacional.

7. **DIÁLOGO E INTERCULTURALIDAD.** Para EUROPAMUNDO es un principio básico el dialogo y la autenticidad sociocultural de las comunidades en las que opera y en las comunidades de origen de los pasajeros y de su clientela, por lo que valorará muy positivamente todas aquellas vivencias, actividades y proyectos que se realicen desde la Fundación Europamundo y EUROPAMUNDO, para acercar el dialogo, sus culturas, sus costumbres, sus usos a todos los grupos de interés y especialmente a todo el personal de EUROPAMUNDO, guías y colaboradores por su trato directo, con el objetivo de la creación de un mundo más tolerante, diverso y sostenible.

En Europamundo entendemos que el sector del turismo en el que estamos es un factor de tolerancia, diversidad, paz, justicia, sostenibilidad y fundamental en la consecución del ODS 16, Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, siendo uno de nuestros ODS prioritarios.



3.2 Generación de valor y obligaciones financieras.

3.2.1 Cumplimiento tributario

EUROPAMUNDO contribuye de manera significativa al desarrollo social y económico de las comunidades en las que opera. Su actividad empresarial genera riqueza a través de la creación de puestos de trabajo, el pago de salarios, la contribución fiscal, la compra de bienes y servicios a proveedores, el reparto de dividendos, la puesta en marcha de programas sociales, el desarrollo de iniciativas medioambientales, el compromiso con su cadena de valor y la inversión en I+D+i.

EUROPAMUNDO tiene como principio básico de actuación el cumplimiento normativo en todos los países en los que se encuentra presente. En este ámbito se encuentra integrado el respeto de las obligaciones fiscales, y la colaboración con las Autoridades Tributarias.

En la siguiente tabla se pueden observar las aportaciones a la Administración General del Estado español con respecto al Impuesto sobre Sociedades de los últimos 3 años.

| CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------|-----------------|-----------------------|----------------|
| RESULTADO EJERCICIO | -4.347.026,65 € | 5.175.780,90 € | 9.583.821,50 € |
| IMPUESTO SOCIEDADES | -975.474,28 € | Compensación pérdidas | 58.375,84 € |
| SUBVENCIONES PÚBLICAS | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |

RESULTADO DEL EJERCICIO 2023: 9.583.821,50 euros

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PAGADO (CRITERIO DE CAJA) 2023: 3.268.564,58 euros.

IMPTO. S/SOCIEDADES DEVENGADO AÑO EN 2023: 58.375,84 euros.

EUROPAMUNDO genera un valor económico importante en los países en los que opera como se refleja en la tabla anterior. El valor económico directo generado y distribuido viene descrito en las Cuentas Anuales presentadas por la empresa en el Registro Mercantil.

En cuanto a la asistencia financiera recibida del Estado Español, la siguiente tabla refleja los principales conceptos de 2023:

- Cuantía de las desgravaciones y créditos fiscales: desgravaciones 184.465,67 euros y créditos fiscales 1.685.703,34 euros
- Cuantía de las subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes recibidas en 2023: 0 euros
- Préstamos para la innovación y el desarrollo: 0 euros
- El valor monetario total de la asistencia financiera que recibe la organización de cualquier gobierno durante 2023: 0 euros

En lo referente a transparencia financiera, EUROPAMUNDO se encuentran auditadas por una entidad de reconocido prestigio (Deloitte) que emite anualmente un Informe de Auditoría que es publicado junto con las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil de Madrid.

3.2.2 Actividades realizadas por la Fundación EUROPAMUNDO

FUNDACIÓN EUROPAMUNDO (FEM) es una organización privada, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para obrar. La voluntad de sus fundadores, EUROPAMUNDO Vacaciones (EUROPAMUNDO), es la realización de los fines de interés general que vienen recogidos en sus estatutos.

Las aportaciones a esta Fundación provienen fundamentalmente de su empresa matriz EUROPAMUNDO y de los colaboradores de Europamundo Vacaciones a través de sus Operadores, Proveedores, Agentes de Viajes, Socios, amigos de la Fundación y Personal de la Empresa, así como de forma indirecta a través de la totalidad de los pasajeros que tienen como destino los circuitos de EUROPAMUNDO Vacaciones (EUROPAMUNDO). EUROPAMUNDO destina un porcentaje de sus ingresos a la Fundación Europamundo, 2 € por pasajero, para apoyar los proyectos de las ONG que se presentan en su convocatoria anual.

Es de interés general de FEM la realización de actividades de acción social y cooperación al desarrollo de zonas y sectores de la población, especialmente vulnerables tanto en España, como en otros países, y la promoción de un desarrollo humano sostenible. También las acciones que contribuyan a promover y mejorar el impacto del turismo sostenible y responsable.

| DATOS 2012-2023 | | |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------|
| Área de Actuación | Número de Proyectos | Importe de la |
| Educación | 25 | 260.003,40 € |
| Ayuda humanitaria | 8 | 106.244,50 € |
| Sanidad | 34 | 403.214,45 € |
| Infraestructuras | 13 | 199.454,71 € |
| Acción Social | 60 | 488.659,85 € |
| Turismo | 29 | 635.334,34 € |
| Medio Ambiente | 9 | 83.877,71 € |
| Investigación enfermedades raras | 6 | 10.093,70 € |
| Apoyo puntual proyectos | 12 | 35.815,00 € |
| Total | 196 | 2.222.697,66 |

No obstante, a lo largo del 2022 con la recuperación del sector del Turismo y de nuestra empresa en el último semestre del 2022 llegando al 61,2% del 2019 Europamundo ha decidido volver a realizar aportaciones a la Fundación para el desarrollo de sus proyectos con una cantidad de 2 € por pasajero, 176.500 € y volver a reactivar los proyectos que no se desarrollaron en el 2020, de la convocatoria del 2019, y que se han ejecutado en el 2023.

Estos son los proyectos realizados en el 2023 por importe de 153.072 €

| ENTIDAD | NOMBRE DEL PROYECTO | PAÍS |
|--|---|---------------|
| PROYECTOS DE LA CONVOCATORIA 2019 - 2022 FEM | | |
| ASOCIACION VICTORIA | PRGRAMA DE ACCIÓN, DEFENSA Y REACCIÓN CONTRA LA ESPAÑA | ESPAÑA |
| ACNUR | PROTECCIÓN REFUGIADOS VENEZOLANOS EN COLOMBIA | COLOMBIA |
| AFRIKABLE VACACIONES SOLIDARIAS | USAWA, VIAJES QUE CAMBIAN VIDAS | KENIA |
| ASEM | SEMANA DE RESPIRO FAMILIAR | ESPAÑA |
| Asociación de Mujeres Waorani de la Amazonía Ecuator | OMNEE | ECUADOR |
| CLUB BAMESO | ESCUELA VOCACIONAL CLUB BAMESO | R. DOMINICANA |
| DAN ZASS | DANZA-TEATRO Y DIVERSIDAD | ESPAÑA |
| FONDO VERDE | TURISMO SOSTENIBLE GASTRONÓMICO EN LA CIUDAD DE BOLIVIA | BOLIVIA |
| FUNDACION CASA RARA | CASA RARA ASISTENCIA | COSTA RICA |
| FUNDACION CORE | AYUDA A LA INCORPORACION SOCIOLABORAL DE INMIGR/ | ESPAÑA |
| FUNDACION DALMA | CONTODOARTE Y SU VISIÓN DE VIAJE | ESPAÑA |
| FUNDACION IMAGINARI | NUESTRA CIUDAD, NUESTRO MANGLAR | PANAMA |
| FUNDACION NUESTROS PEQUEÑOS HERMANOS | PROTEINAS, VITAMINAS Y MINERALES | PERU |
| FUNDACION PANACETCEA | PROGRAM DE MONITOREO DE CETACEOS | PANAMA |
| GOTA DE LECHE | PROGRMA SOCIAL DE INICIACION ARTISTICA | COLOMBIA |
| ONGAWA | APOYO A LA INICIATIVA COMUNITARIA | TANZANIA |
| PROJECT PEARLS | OPPORTUNITITS FOR WOMAN | FILIPINAS |
| PROYECTO VISION | PROYECTO DE SALUDS OCULAR | ETIOPIA |
| SOLIDARIDAD MÉDICA | ASISTENCIA SANITARIA | BOLIVIA |

[Proyectos de la Fundación Europamundo 2023](#)



4. RESPONSABILIDAD EN NUESTRA ACTIVIDAD



Premios Traveling for Happiness



Premios Traveling for Happiness

4.1. Cumplimiento de la legislación.

Los objetivos de crecimiento y expansión internacional son metas ambiciosas que buscan ampliar la presencia y las operaciones de EUROPAMUNDO a nivel global. Este tipo de objetivos a menudo incluyen aumentar la participación de mercado, entrar en nuevos mercados internacionales, fortalecer la posición competitiva y expandir la base de clientes a nivel mundial.

En cuanto al compromiso con el cumplimiento de la ley, esta es una práctica fundamental para cualquier empresa. Garantizar el cumplimiento de las normativas locales, autonómicas, nacionales e internacionales es esencial para evitar problemas legales y mantener la reputación de la empresa. Esto puede incluir el cumplimiento de leyes laborales, fiscales, medioambientales, entre otras.

La importancia de la seguridad y salud refleja la responsabilidad de EUROPAMUNDO hacia sus empleados, clientes y todas las partes interesadas. Esto implica implementar medidas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, así como en los productos o servicios ofrecidos. Además, puede incluir la adhesión a estándares y regulaciones específicas relacionadas con la salud y seguridad, especialmente en la industria del turismo.

En resumen, estos tres aspectos (crecimiento y expansión internacional, cumplimiento de la ley, y seguridad y salud) son elementos clave para el desarrollo sostenible a medio y largo plazo de EUROPAMUNDO, contribuyendo a una gestión eficiente y ética de la empresa en el ámbito global.

Reconocemos el Medio Ambiente como una prioridad dentro de nuestra actividad, asumiendo plenamente las responsabilidades de una forma ordenada y sostenible y declaramos un fiel compromiso en nuestra gestión del personal y el desarrollo a través de nuestro [SISTEMA DE GESTION SOSTENIBLE](#) y nuestra [POLITICA DE SOSTENIBILIDAD DE EUROPAMUNDO](#). Estos aspectos contribuyen en la mejora de la calidad en nuestros servicios, así como en las relaciones con nuestros clientes.

Es positivo ver que EUROPAMUNDO tiene un compromiso claro con la sostenibilidad ambiental y que se esfuerza por cumplir con la legislación, normativa y reglamentación aplicables, así como con otros requisitos voluntarios. Este enfoque demuestra una responsabilidad ambiental proactiva y refleja la importancia que la empresa otorga a la gestión ambiental, como son los informes de emisiones de CO₂e de Europamundo y su compensación.

[INFORME DE EMISIONES DE CO₂e 2023](#)

[COMPENSACION PROYECTOS 2023](#)

Al comprometerse a cumplir con la legislación vigente y futura, EUROPAMUNDO muestra una visión a largo plazo en sus decisiones corporativas estratégicas en materia de medio ambiente. Esto implica anticiparse a los cambios normativos y adaptar las prácticas empresariales para asegurar la conformidad continua con las regulaciones ambientales.

La consideración de perspectivas de medio y largo plazo en la toma de decisiones ambientales es crucial para la sostenibilidad a largo plazo de la empresa. Esto puede incluir la implementación de prácticas y tecnologías más sostenibles, la reducción de la huella ambiental y la contribución positiva a la conservación del entorno.

En resumen, el compromiso de EUROPAMUNDO con la sostenibilidad ambiental, el cumplimiento de la legislación y la adopción de enfoques estratégicos a largo plazo son elementos clave para una gestión ambiental responsable y sostenible.

En consonancia con los principios legislativos establecidos en materia medioambiental, EUROPAMUNDO, en aplicación del principio de precaución, y de conformidad con el artículo 45 de la Constitución, considerando los principios de prevención y de que “quien contamina paga”, por ello Europamundo ha incorporado un sistema de gestión sostenible que reglamenta todo el sistema medioambiental de la empresa.

Dentro de este principio de precaución, se promueve la mejora continua de procesos, productos y servicios evaluándose por anticipado las repercusiones sobre el Medio Ambiente de cualquier nuevo desarrollo. La actividad la desarrollan en cumplimiento de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, a partir de la cual tienen en cuenta las medidas para evitar y reparar daños medioambientales.

Además, con el objetivo de evitar vertidos o el tratamiento inadecuado de los residuos, en EUROPAMUNDO se califican, segregan y retiran los residuos generados a través de gestores autorizados previo contrato según Real Decreto 180/2015, así como Organismos Públicos como el Ayuntamiento de Madrid o empresas privadas como Ecologic Eco. No contamos con un seguro de responsabilidad civil, ya que no vemos el motivo de que fuera necesario, debido a que no hacemos gestión de residuos y nuestra actividad no es susceptible de este tipo de necesidad de cobertura. Aunque se podría estudiar la posibilidad de meter dentro de la parte de R. Civil General de la póliza un complemento / garantía adicional de Contaminación Accidental, pero sólo da cobertura en lo relativo a daños a bienes privados.

Como resultado de estos principios y con nuestro compromiso, se incluye un párrafo donde se han incorporado las sanciones y multas recibidas en España en el año 2023 debido al incumplimiento de la normativa medioambiental:

N.º de multas y sanciones recibidas en materia medioambiental: 0

DURANTE EL PERIODO DEL EJERCICIO 2023 NO HA EXISTIDO NINGÚN LITIGIO MEDIOAMBIENTAL.

En el resto de los países donde EUROPAMUNDO opera, se garantiza el cumplimiento de la legislación medioambiental.

Por otro lado, dentro del ámbito social, EUROPAMUNDO cumple con altos estándares garantizando el respeto de los Derechos Humanos de todas las personas, el bienestar de todos sus empleados y un empleo digno, como se recoge en su Plan de Igualdad 2023-2027 [Plan de Igualdad EUROPAMUNDO](#). En el ámbito de su modelo de prevención penal, Política de Cumplimiento Penal, [Política de cumplimiento penal](#) Europamundo, realiza sus actividades y operaciones cumpliendo las leyes y reglamentos vigentes, e implementa directrices, políticas y procedimientos internos que garantizan que dichas leyes y reglamentos se cumplan.

EUROPAMUNDO mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos laborales en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial, tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva) cumpliéndose los convenios colectivos de aplicación y manteniéndose el diálogo con la representación legal de los trabajadores, a través de nuestro Comité de Buenas Prácticas, los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

Adicionalmente, se respeta y apoya la normativa de prevención de riesgos laborales de los trabajadores, se recibe asesoramiento y revisión periódica externa, se realizan fichas de PRL, formaciones según el puesto y Auditorías internas por departamentos de forma anual.

Asimismo, se garantiza el cumplimiento de las legislaciones de accesibilidad universal y se mantiene un compromiso firme con sus políticas de igualdad. En el Código de Ética y Manual de Buenas Prácticas se establece el respeto por las personas, consagrándose como un principio/valor fundamental en toda la acción de EUROPAMUNDO. En dicho código y manual se establece el trato respetuoso y se prohíbe la violencia, el comportamiento agresivo, la discriminación y el acoso. Las instalaciones de EUROPAMUNDO gozan de accesibilidad universal y cumple los entornos, bienes, productos y servicios, que permite a todas las personas su acceso, comprensión, utilización y disfrute de manera normalizada, cómoda, segura y eficiente disponiendo de accesos en el edificio salva escaleras. Resulta un concepto absolutamente contrapuesto al de barreras. No hay barreras arquitectónicas en las instalaciones de EUROPAMUNDO.

No se han producido casos de discriminación durante el año 2023.

Nuestro Código Ético hace referencia de la no discriminación y respeto en los principios generales, y en los criterios de actuación en el apartado b), así como otras referencias en nuestro Manual de Buenas Prácticas punto b) Igualdad y no discriminación, y en nuestro Plan de Igualdad.



4.2. Certificaciones de calidad.

La marca de garantía Q Calidad Turística del Instituto para la Calidad Turística Española (ICTE) es una marca española de reconocido prestigio dirigida a la certificación voluntaria de servicios turísticos.

El Instituto para la Calidad Turística Española (ICTE), una entidad de certificación de sistemas de calidad del sector turístico ha desarrollado un Sistema de Calidad para las empresas Turísticas Españolas (SCTE). Dicho sistema pretende ofrecer una herramienta que permita mejorar cualitativamente a las empresas turísticas, por ejemplo, hoteles, restaurantes, campos de golf... Al superar los requisitos establecidos por el SCTE, se otorga la Q de Calidad Turística, elemento que permite dar a conocer el compromiso con la calidad por parte de la empresa. El ICTE ha desarrollado una serie de normas específicas para cada sector, con el fin de que cualquier establecimiento turístico que quiera demostrar a sus clientes su apuesta por la mejora continua y por la calidad como herramienta de gestión, pueda disponer de una certificación que lo avale.

Estos establecimientos han pasado por estrictas auditorías que garantizan que el servicio que prestan goza de calidad, seguridad y profesionalidad a partes iguales. Como consecuencia, el cliente puede saber de antemano que la experiencia que va a disfrutar en ese lugar será la mejor posible.

En la actualidad hay en España 1.553 entidades certificadas con la Q de Calidad Turística. La Comunidad con más certificados es Andalucía, con un total de 301, seguida de Galicia, con 279, y Comunidad Valenciana, con 193.

Una organización turística obtiene la Q de Calidad Turística cuando evidencia el cumplimiento de los requisitos técnicos que su norma correspondiente dicta. La organización debe implementar un sistema de gestión orientado al servicio del cliente y a la mejora continua.

El mes de octubre del 2023 Europa Mundo Vacaciones ha recibido la certificación de la Q de Calidad Turística por sexto año consecutivo, con una puntuación de sobresaliente, que garantiza la calidad de los productos y servicios ofrecidos por Europamundo, tras pasar una auditoría de la Norma UNE189001:2011 Servicios turísticos de intermediación.



El certificado, que se extiende por un periodo de tres años y tiene por tanto validez hasta octubre del 2023, que ha sido renovado, y viene a reconocer la orientación del turoperador hacia la calidad como uno de los ejes de su negocio. Aunque anualmente el ICTE exige que se haga una auditoría anual y EUROPAMUNDO ha pasado la auditoría en octubre del 2023 con la empresa OCA Global sin ninguna incidencia.



4.3. Seguridad del producto/servicio y protección de los consumidores.

La calidad es responsabilidad de la totalidad del personal de EUROPAMUNDO, y en especial, de su dirección, que, al liderar, priorizan la preocupación por la satisfacción al cliente, junto con el compromiso por una máxima calidad y seguridad del servicio prestado. Estos objetivos constituyen el trasfondo de todas las decisiones y actuaciones que desarrollamos.

En EUROPAMUNDO se entiende como Clientela a los pasajeros y pasajeras o viajeros y viajeras de nuestros circuitos, que denominaremos clientes, a nuestros y nuestras representantes en Latinoamérica, EE.UU., Europa, Oriente Medio, África, Asia y Oceanía, nuestros Operadores y Operadoras y a nuestra red, fundamentalmente en España, de Agencias de Viajes Minoristas.

Consecuentemente, hacemos frente a las necesidades de un mercado diversificado que exige flexibilidad y capacidad de respuesta, emprendiendo el camino de la mejora continua mediante el desarrollo de programas internos para conseguir la eliminación total de defectos en nuestros suministros.

EUROPAMUNDO impulsa el desarrollo e implantación de las herramientas necesarias para mejorar el servicio ofrecido, con el fin de minimizar las no conformidades detectadas en el desarrollo de las actividades de este. Desde 2019 con un sistema de calidad turística certificado por el ICTE (Instituto de Calidad Turístico Español), a partir de ello se garantiza la mejora continua y el procedimiento de tratamiento de las reclamaciones de clientes.

Como parte del sistema de calidad, se tiene implementada una Política de Calidad, donde se fijan anualmente unos índices y objetivos de seguimiento de las no conformidades detectadas. Estos son revisados periódicamente y cualquier desviación da lugar a su análisis y la implementación de acciones correctivas.

Adicionalmente, se cuenta con un sistema de reclamaciones establecido en el sistema de calidad. En su mayor parte, las reclamaciones recibidas tratan de defectos puntuales del servicio, que en ningún caso ponen en peligro la salud o la seguridad del consumidor.

De las reclamaciones, de cualquier tipo, se realiza un análisis de causa/raíz, y en su caso se implementan acciones correctivas y se realiza un seguimiento de su efectividad.

4.3.1. Accesibilidad de los productos y servicios.

En EUROPAMUNDO destaca el sistema de accesibilidad a los productos de nuestro catálogo y a los servicios que ofrecen nuestros circuitos mediante un acceso detallado y sencillo a nuestra web, a través de la difusión del catálogo por toda Latinoamérica, EE. UU., Europa, África, Oriente Próximo, Asia y Oceanía, además de un sistema on-line funcional y tecnológicamente muy adelantado para nuestros operadores, Agencias de Viajes y personal de EUROPAMUNDO.

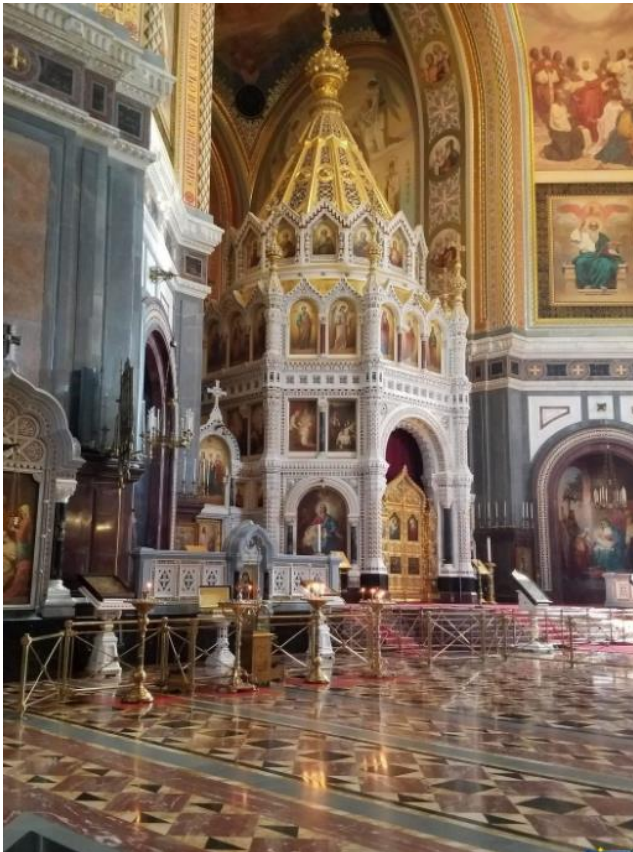
EUROPAMUNDO cuenta con un catálogo personalizado, de fácil acceso e información completa y transparente, con más de 2.000 circuitos: más de 800 en Europa, 125 en Oriente Medio y África, 170 en Asia y Oceanía, más de 190 por la Península Ibérica y Marruecos, 86 en América del Norte (EE.UU., Canadá y México) y Cuba, y más de 600 circuitos especiales en inglés, Global Market, 70 Cruceros Fluviales y nuestro mercado japonés, "Landcruise" con 119 circuitos.

Además, somos accesibles las 24 horas, 365 días al año a través de nuestro teléfono de emergencias y WhatsApp para el pasajero que lo necesite.

Para facilitar la accesibilidad económica de viajar a las familias, EUROPAMUNDO ofrece descuentos para

niños poco frecuentes en el mercado que oscilan entre el 80% y el 10% hasta los 15 años, incluso en familias monoparentales comprando una habitación doble. También facilita el viaje a pasajeros individuales con la modalidad opcional "doble a compartir", evitando por un coste simbólico que deban pagar un considerable suplemento por habitación individual. Además, EUROPAMUNDO garantiza siempre las salidas de sus circuitos, conscientes de que un viajero puede tener que asegurar su viaje con mucho tiempo de antelación invirtiendo en un pasaje de avión que en ocasiones no es reembolsable.

Debido a las características especiales de nuestros viajes, nuestros autocares no están adaptados para pasajeros con necesidades especiales ni cuentan con rampas de acceso para sillas de ruedas.



Europamundo Photos: Moscú - Mercy



Europamundo Photos: Japón - Kawaguchiko

4.3.2. Información transparente al cliente.

EUROPAMUNDO mantiene en todo momento una comunicación e información transparente al cliente a través de "mi viaje", sus redes sociales, directos de Instagram, Web, catálogo, teléfono de emergencias 24 horas/ 365 días, a través de la plataforma "Mi Viaje" donde se da con detalle toda la información al cliente/ pasajero: datos del pasajero, (siempre bajo el estricto control de la ley de protección de datos de la legislación europea), itinerarios del catálogo y detalle por etapa, horas de bus, tiempo disponible en cada parada, teléfonos de contacto (emergencias, oficina, coordinadores en las ciudades, transferistas), listado de hoteles, excursiones opcionales e información general con recomendaciones sobre el viaje o información adicional.

En la plataforma "Mi viaje" también existe un cuestionario de calidad que estará habilitado antes de finalizar su viaje para la valoración de sus servicios.

Confianza, honestidad y transparencia como valor de empresa, al dar toda la información directa, buscando siempre dar la información más completa y clara a través de todos los canales. Solo entendiendo las situaciones y confiando en la profesionalidad y las relaciones establecidas podemos

manejarlas y crear las expectativas correctas.

Frente a situaciones complicadas buscar la comprensión, acercamiento y el acuerdo. Como parte de los temas y preocupaciones señaladas por los grupos de interés en este caso del cliente, pasajero, se muestran las conclusiones, con puntuaciones de una encuesta de satisfacción

El viajero y la viajera de EUROPAMUNDO tiene incluido en su espacio web Mi Viaje un cuestionario que le permite puntuar de forma voluntaria todos y cada uno de los servicios disfrutados en el viaje. Los resultados se vuelcan en nuestro sistema on-line ofreciendo estadísticas en un informe exhaustivo que es accesible en tiempo real por nuestros operadores en los diferentes países.

Cada operador solo puede acceder a su propio informe con los últimos datos completamente actualizados, de forma que pueda controlar la calidad de nuestros servicios en todo momento desde el punto de vista del interesado, el viajero

4.3.3. Formación para la clientela.

Nuestra excelencia, nuestra voluntad de mejora continua nos motiva a apoyar y formar continuamente a nuestros clientes y clientas, tour operadores y agentes de viajes. Anualmente un grupo de guías especializados y comerciales de EUROPAMUNDO recorren nuestros diferentes mercados informando y formando sobre nuestros productos y servicios de nuestros circuitos, sobre las novedades y sobre las nuevas tecnologías que estamos aplicando. Actualmente nuestros mercados se han ampliado a Global Market, mercado de habla inglesa, mercado árabe, mercado japonés, mercado chino, mercado iraní y mercado Ruso, actualmente cancelado.

En la formación para nuestra clientela utilizamos nuestras redes sociales como Facebook, Twitter, nuestro blog, nuestro canal de YouTube EUROPAMUNDO TV, directos de Instagram, nuestra Academia, un centro de aprendizaje para cada profesional de EUROPAMUNDO y nuestros directos de Instagram. A través de estos canales fomentamos la participación recíproca, invitando a nuestros viajeros a que aporten sus ideas para la mejora de nuestros circuitos desde su propia perspectiva basada en su experiencia que puede resultar útil no solo a EUROPAMUNDO sino a futuros viajeros. Este centro de aprendizaje está en funcionamiento siempre independientemente de las circunstancias de los mercados y de las actividades del Sector y de la empresa.

El objetivo de la Academia Europamundo es asegurar el mejor conocimiento posible entre el personal de las agencias de viajes o los operadores / distribuidores turísticos que venden los viajes de EUROPAMUNDO. Una función muy importante de la Academia es dar a conocer nuestra compañía y capacitar al nuevo personal entrante en la empresa cada año. A través de una serie de tutoriales, con una duración de entre 4 y 9 minutos, la Academia brinda una explicación específica y detallada de las habilidades básicas necesarias para el personal involucrado en la venta o reserva de los viajes de EUROPAMUNDO. Los estudiantes que se hayan inscrito en un examen o en el boletín, recibirán notificaciones periódicamente cuando se realicen tutoriales nuevos o se actualicen los existentes. Es una oportunidad única de contar siempre con la información más reciente sobre EUROPAMUNDO, nuestros recorridos y procedimientos. Esto le permitirá ofrecer el mejor servicio a los viajeros, ya que, al final, ellos son nuestro objetivo: clientes satisfechos.

También realizamos formación para nuestros Representantes y Agencias de Viajes en español, inglés y portugués, y a través de nuestras distintas plataformas sociales como Facebook, Instagram y Youtube se realizan entrevistas a guías, a trabajadores de la oficina, a directivos y representantes, sobre nuestros circuitos y temáticas relacionadas con el turismo en general.

Desde nuestra plataforma on-line el cliente puede acceder a "Mi Viaje", una página web creada y

personalizada para cada uno de nuestros clientes una vez confirmado el viaje con nosotros. Esta página web ofrece TODA la información necesaria para que los clientes finales accedan a EUROPAMUNDO y vean y sientan las expectativas correctas sobre el producto adquirido. De esta forma el cliente adquiere parte de la filosofía de EUROPAMUNDO comenzando a conocernos.

Además, desde el 2020 se están desarrollando las audio guías Es una herramienta para los viajeros de Global Market que no tienen inglés como su idioma materno. Entre el 60% - 70% de los viajeros de Global Market no hablan bien inglés, y para ayudar a los viajeros se han lanzado estas audio guías que tienen información básica de sus circuitos, paradas, destinos en su propio idioma nativo.

La plataforma de Europamundo Audio es una aplicación para móviles y contiene audios, fotos, videos y mapas para cada parada durante los diferentes circuitos de Europamundo. Hasta el momento se han realizado 625 audio guías, 95 en inglés, 18 Farsi, 28 Hindi, 80 Árabe, 170 Bahasa, 69 Mandarín, 61 en Ruso, 30 en Japonés y 74 en español.

4.3.4 Satisfacción de los clientes.

En la estructura de EUROPAMUNDO los clientes tienen una especial relevancia, con una diferenciación clara entre los Operadores (nuestros clientes directos y sus agencias de viaje mayoristas) y los pasajeros, (los clientes-usuarios finales de los circuitos). La satisfacción es objetivo prioritario para EUROPAMUNDO lo que hace tengamos una actitud continua de autocrítica y mejoras de nuestras técnicas de control de calidad. Nuestros pasajeros y pasajeras nos han puntuado a través del cuestionario de calidad del 2023 pero es una puntuación con un cierto error de muestreo dado que la muestra no es representativa porque el número de pasajeros ha pasado de 142.776 en el 2019 a 169.526 en el 2023, pero el número de personas que han hecho la encuesta ha pasado de 29.596 en el 2019 a 10.308 en el 2023, y no es representativo.

La nota en términos generales del circuito ha pasado del 4,45 en el 2019 al 4,22 en el 2023, de la información recibida por los agentes de viaje ha pasado del 4,41 en el 2019 al 4,33 en el 2023, de autocares ha pasado del 4,41 en el 2019 al 4,12 en el 2023, y conductores ha pasado del 4,68 en el 2019 al 4,56 en el 2023. Entendemos que además de un error de muestreo también ha habido un cambio importante en la actividad de pasar con poca actividad en el 2020, 2021 y 2022 a un incremento del 28% con respecto al 2019 y la importante adaptación de la empresa a un fuerte incremento de la actividad.

EUROPAMUNDO fomenta la excelencia con todos sus grupos de interés, especialmente con su clientela, comprometiéndose con la mejora continua en sus procesos y actividades y en la calidad de sus itinerarios, en sus transportes, en sus hoteles, en sus restaurantes, en la información y la atención al pasajero, en sus guías acompañantes. Es a través de las encuestas de satisfacción de pasajeros y pasajeras, durante y al final del viaje, la relación directa con nuestros distribuidores y a través también de la organización anual de nuestra convención con los clientes, con que se pretende mejorar y conseguir la satisfacción de nuestra clientela.

Las encuestas aleatorias durante el viaje son una forma importantísima de darnos a conocer la calidad de nuestros servicios y circuitos, por lo que cuando el cliente puntúa mal alguno de nuestros servicios se le llama por teléfono para que nos dé más información, la idea de estas encuestas en ruta es solucionarle el problema al cliente cuanto antes y que su percepción de nuestros servicios cambie antes de finalizar su viaje.

4.3.5. Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles.

EUROPAMUNDO fomenta la excelencia con todos sus grupos de interés, especialmente con su clientela,

comprometiéndose con la mejora continua en sus procesos y actividades y en la calidad de sus itinerarios, en sus transportes, en sus hoteles, en sus restaurantes, en la información y la atención al pasajero, en sus guías acompañantes.

Somos una empresa comprometida a través de nuestra Fundación, como socio del Programa ST-EP y miembro afiliado a la Organización Mundial del Turismo (UNWTO), del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), del World Travel & Tourism Council (WTTC), Asociación Europea de Turismo (ETOA), a través de nuestro Manual de Buenas Prácticas, Código Ético, Protocolo de Mediación y Acoso Laboral, de nuestro Plan Igualdad y al Manual de Conducta de nuestro Grupo JTB, el informe de emisiones de CO2 y su compensación a lo largo de los años a través de diferentes proyectos de compensación con diferentes tecnologías (energías renovables, protección forestal y reforestación, vertederos, transporte sostenible, etc) y en diferentes países, así como nuestra Auditoría Energética realizada en noviembre del 2020.

El departamento de RSE velará y apoyará la excelencia de EUROPAMUNDO al máximo nivel, buscando la maximización en lo relativo a nuestros clientes y grupos de interés.

4.3.6. Protección del pasajero.

A lo largo del 2022 se ha realizado el Código de Protección al Turista. Un elemento adicional que define nuestra psicología de empresa, nuestro modo de hacer turismo y nuestra manera de entender el servicio al cliente.

¿De qué trata este código?, como resumen les diría que es un compromiso escrito con nuestros clientes, donde implicamos a todos los elementos que configuran el ecosistema de Europamundo, a brindar la mejor calidad de servicios, con la mayor transparencia informativa, y la mejor voluntad en la solución de las incidencias que se puedan presentar.

¿Cuáles son los componentes que han firmado este código de protección de turista? Trataremos de que firmen todos y cada uno de los integrantes de nuestra organización, nuestros principales grupos de interés. Empezando por los proveedores: hoteles, autobuses, restaurantes, que se han comprometido a brindar los servicios con la calidad y responsabilidad requerida; pasando por los agentes de viaje, transmitiendo la totalidad de la información correcta y necesaria a los pasajeros; los tour operadores, comprometiéndose en dar a las agencias, la formación necesaria para la venta de nuestros productos, así como todas las actualizaciones y requerimientos exigidos y por supuesto, Europamundo en su sede central, con el compromiso anclado en nuestro ADN, de intentar hacer las cosas cada día mejor, de intentar que cada cliente se sienta atendido, de servir de respaldo a nuestros pasajeros ante circunstancias excepcionales que se salgan de nuestro control, de conseguir que nuestros viajes vayan más allá de un viaje perfecto, que se conviertan en una experiencia enriquecedora y que consigan generar sentimientos en nuestros clientes.



[CODIGO DE PROTECCIÓN DEL TURISTA EMV](#)

4.4. Proveedores y control de la cadena de suministro.

La política de compras de EUROPAMUNDO se verifica, supervisa, y comprueba fundamentalmente a través de nuestro departamento de Contratación, departamento que realiza un seguimiento constante sobre el cumplimiento de la normativa vigente, así como la relación contractual con los proveedores verificando el servicio, con el apoyo del departamento de Control de Facturación.

El departamento de Control de Facturación con el apoyo del área financiera, dentro de su departamento de Proveedores, define dos tipos de proveedores:

- Las empresas proveedoras para el desarrollo de nuestros circuitos, son 2.460 en el año 2023, ver detalle en datos destacados página número 7. Estas empresas proveedoras son compañías de: hoteles, restaurantes, traslados, visitas, ferris, opcionales y buses. La relación con ellos y su idoneidad se basa en criterios básicos, calidad, servicio, precio, confianza mutua, responsabilidad social, igualdad, sostenibilidad y profesionalidad.
- Este segundo grupo de empresas proveedoras son los habituales de los servicios que se realizan para las instalaciones de la oficina, y servicios generales de la empresa.

En cuanto a conductores/as, aunque no son parte integrante de la plantilla, pero sí de empresas contratadas para la realización de nuestros circuitos, tiene por la gran confianza e integración en la empresa un estatus privilegiado similar en muchos aspectos a la plantilla de EUROPAMUNDO.

Dada esa integración en EUROPAMUNDO, nuestro Código Ético y Manual de Buenas Prácticas, regula esta relación, así como los diferentes comités y protocolos que pueden intervenir o mediar.

Dentro de los requisitos especificados en la Certificación de Calidad Turística, se enmarca el proceso P05 PROCESOS DE PRESTACION DEL SERVICIO donde se incluye la gestión y el seguimiento de los proveedores y toda la cadena de suministro incluyendo su evaluación periódica en los segmentos de calidad de servicio, respeto ambiental y compromiso social con la actividad que desarrolla EUROPAMUNDO, incluyendo la adhesión al código ético de la compañía y sus documentos complementarios. La evaluación periódica se ha completado este ejercicio con la integración del sistema compliance al que se aconsejará adherirse toda la cartera de proveedores de EUROPAMUNDO.

De forma anual, se desarrolla la convención anual de EUROPAMUNDO a algunos de nuestros proveedores para que asistan para conocer no solo los requisitos específicos y el seguimiento realizado, sino también las nuevas estrategias a desarrollar en el marco de la relación entre EUROPAMUNDO y el panel de proveedores.

Se ha segmentado la evaluación de los proveedores en base a los servicios que se prestan para EUROPAMUNDO, siendo los claves correspondientes a hotelería, transportes, guías y receptivos en base a los criterios especificados por los responsables de operaciones, transportes y guías correspondientes que se incluyen en el proceso de gestión que tiene su base en la certificación de calidad turística vigente por el ICTE.

Además, en EUROPAMUNDO apostamos por la contratación de pequeñas y medianas empresas locales (subcontratistas de mantenimiento) y transportistas nacionales que disponen de capacidad de transporte internacional, lo que permite la creación de empleos indirectos y el mantenimiento del tejido empresarial de nuestro país, constituido en su mayor parte por pymes.

El exhaustivo control y comunicación continua que realizamos en nuestros proveedores y subcontratistas ligados a los sistemas de gestión implantados han permitido disminuir los errores y/o no conformidades.

Principalmente en lo referente a nuestra cadena de suministro relacionada más directamente con nuestros clientes.

No hemos encontrado ni valorado a ningún proveedor con impactos ambientales negativos en nuestra cadena de suministro. Entendemos que los productos y/o servicios que se incorporan a nuestro servicio son recibidos y revisados por nuestros encargados, responsables o personal operativo que realizan.

A fecha 31/12/2023 no se ha recibido ninguna reclamación ambiental por parte de ningún cliente o de partes interesadas en relación directa con nuestras actividades, ni en relación con los productos y servicios que nos suministran nuestros proveedores.

EUROPAMUNDO no tiene constancia de que ninguno de los proveedores:

- Infrinjan, o haya infringido, los derechos de los trabajadores, su libre asociación o sus derechos a la negociación colectiva.
- Utilicen trabajo infantil.
- Realicen prácticas abusivas, o estén implicados en casos de trabajo forzoso u obligatorio.
- Haya presentado impactos sociales negativos en la cadena de suministro.

En definitiva, EUROPAMUNDO está comprometido con transmitir su responsabilidad social y compromiso de sostenibilidad a su cadena de suministro.

Subcontratación y proveedores. Metodología de supervisión de proveedores.

El procedimiento documentado y validado en el Manual de Calidad Turística y en la auditoría anual que realiza OCA Global para la certificación de la "Q" de Calidad Turística para la selección de proveedores y su evaluación anual se realiza a través de los siguientes métodos no excluyentes:

- Disposición de certificaciones que validen su prestigio.
- Resultados históricos, correspondientes a las contrataciones realizadas.
- Evaluación basada en información contrastable sobre las características de los productos y servicios del proveedor realizada por otros grupos de interés a través de encuestas a clientes y análisis de sugerencias, quejas y reclamaciones de éstos.
- Evaluación basada en la comprobación fehaciente de las características de los productos y servicios del proveedor directamente por Europamundo.
- Evaluación por el sistema ONLINE a través de los cuestionarios de los pasajeros que se trasladan al sistema REFECO Y REVICO.
- Informes de personal interno con destino a la Dirección para la evaluación del rendimiento de los partners o proveedores.

Estas evaluaciones de forma anual sirven para verificar que mantienen los criterios de evaluación iniciales en su caso donde se verificarán:

- la evaluación de la idoneidad y la competencia del contratado para llevar a cabo la actividad
- la definición de las responsabilidades y los procedimientos de comunicación respecto a las actividades de las partes interesadas en materia de calidad;
- el seguimiento y la revisión de la actuación del contratista, así como la identificación y la aplicación de las mejoras que sean necesarias con regularidad.

La definición de proveedores se divide en diferentes tipos:

- Hoteles.

- Transportes (terrestres, aéreos, marítimos).
- Guías externos.
- Excursiones
- Generales

Los dos primeros, hotelería y transportes, que representan el 72% de los proveedores, son sometidos a evaluación anual continua en base al histórico de incidencias y a los criterios establecidos por los departamentos correspondientes.

En los casos de Hoteles, su evaluación se desarrolla por el Dpto. de Operaciones disponiendo de registros donde se evalúan las siguientes condiciones de forma anual, en una base de datos Evaluación de Hotelería:

- Informaciones previas
- Resumen/impresión
- Categoría oficial
- Categoría "aspecto"
- Ubicación
- Entorno
- Accesibilidad
- Comunicaciones
- Aspecto
- Tamaño
- Recepción
- Rest/áreas comunes
- Habitaciones
- Comentarios adicionales
- oferta/precios

Se valoran estos aspectos de 1 a 5 por el usuario final, el pasajero y por el personal de Europamundo.

En los casos de Transportes y traslados, su evaluación se desarrolla por el Dpto. de Transportes disponiendo de registros donde se evalúan las siguientes condiciones de forma anual, en una base de datos Evaluación de Transportistas y traslados:

- criterios de calidad y de certificaciones
- implicación con la empresa
- calidad de los buses
- calidad de los conductores
- servicios que prestan
- limpieza del bus
- trato al cliente
- ayuda que ofrecen
- trato con la oficina
- localización geográfica

El Dpto. de Oriente dispone de una sistemática propia para la evaluación de sus partners-proveedores a los que llama "receptivos".

En este caso los criterios establecidos para la evaluación de los receptivos son más cualitativos y anualmente el Dpto. correspondiente evalúa en base a los siguientes:

- Flexibilidad para la contratación.
- Garantía de cupos en todas las salidas con el fin de cumplir lo indicado en los catálogos.
- Valores añadidos a los Itinerarios con el fin de diferenciarnos de los competidores.

- Colaborando con organizaciones que ayuden al desarrollo de las áreas que promociona EMV: solidaridad, desarrollo local y turismo sostenible.
- Competitividad en precios.
- Asunción de condiciones del sistema ONLINE (respeto orden del itinerario, venta libre, propiedades del viaje, cierre de ventas máximo a 30 días de la salida).
- No disponer de políticas de cancelación abusivas.
- Disponer de teléfonos de emergencia para poder atender cualquier incidencia las 24 horas.
- Sentimiento de pertenencia a la marca EMV.
- Capacidad de respuesta frente a problemas de fuerza mayor (atentados, tifones, terremotos).
- Asunción de política EMV en cuanto a descuentos de niños y triples.
- No cancelación sin previo aviso. Todas las salidas estarán garantizadas en este tipo de producto desde 2 pax mínimo.

En el caso de los resultados de la re-evaluación no sean satisfactorios, la Dirección, deben evaluar la necesidad de establecer acciones preventivas y correctivas con esos proveedores externos, encaminadas a la toma de acciones por parte del proveedor externo o subcontratista, de manera que el proveedor externo pueda mejorar sus prestaciones.

La satisfacción es un objetivo prioritario para Europamundo lo que hace que tengamos una actitud continua de autocrítica y mejoras de nuestras técnicas de control de calidad por ello Europamundo dispone de un cuestionario en "MI viaje" donde los pasajeros puntúan los aspectos más importantes de su circuito:

- Valoración Global en aspectos como: relación calidad precio, en términos generales de circuito realizado, información de "mi viaje", itinerario realizado.
- Valoración de proveedores:
 - Hoteles
 - Guías
 - Opcionales
 - Media pensión
 - Transporte:
 - Conductores
 - Autobuses

Dichas puntuaciones del cuestionario se trasladan al sistema a través de los informes de REFECO (cuestionario en ruta) y REVICO (cuestionario Post viaje) y a cada uno de los departamentos operativos de la empresa, (Operaciones/contratación, Grupos, Oriente) realizan la supervisión de la política de contratación de Europamundo para la temporada siguiente.

Actualmente no se ha incluido en las políticas del grupo filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales si bien las actividades que lleva a cabo la empresa unida a su ámbito de actuación hacen que EUROAMUNDO no se encuentre por riesgos relacionados con la vulneración de derechos humanos, trabajo infantil o la conculcación de otros derechos. No obstante, desde el departamento de RSE se está trabajando en el desarrollo de la incorporación en la evaluación a los proveedores y la cadena de suministro, de información desde el punto de vista de responsabilidad social.

En definitiva, EUROAMUNDO, en su ámbito de actuación, respeta y garantiza los derechos humanos, sin que sus operaciones deban estar sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.

Del mismo modo, no considera necesaria la introducción de cláusulas sobre derechos humanos en sus acuerdos y contratos de inversión, resulten o no significativos, es evidente pues, que tampoco resulta

necesario someterlos a evaluación.

De igual modo, EUROPAMUNDO no ha identificado incumplimientos relacionados con la información derivada de los servicios prestados.

En el proceso de creación de nuestro sistema de gestión de cumplimiento es indispensable garantizar la reducción del riesgo de la cadena de suministro asegurando la aplicación de prácticas empresariales responsables y éticas en las cadenas de suministro globales.

Otros aspectos que tendremos en cuenta en las negociaciones contractuales con terceros y proveedores serán entre otras:

- el asesoramiento del gabinete jurídico que les represente.
- tratar de evitar las relaciones de dependencia con un único proveedor.
- estudiar las ofertas de proveedores y contratistas que sean anormalmente bajas.

Estamos implementando modelos para que nuestros proveedores nos comuniquen estos principios, códigos o políticas como las que se regulan en Europamundo y prueba de ello es este informe del Estado de Información no Financiera 2023.



4.5 Seguridad de la información y ciberseguridad.

La ciberseguridad es la práctica de defender las computadoras, los servidores, los dispositivos móviles, los sistemas electrónicos, las redes y los datos de ataques maliciosos. También se conoce como seguridad de tecnología de la información o seguridad de la información electrónica. El término se aplica en diferentes contextos, desde los negocios hasta la informática móvil, y puede dividirse en algunas categorías comunes.

- La seguridad de red es la práctica de proteger una red informática de los intrusos, ya sean atacantes dirigidos o malware oportunista.
- La seguridad de las aplicaciones se enfoca en mantener el software y los dispositivos libres de amenazas. Una aplicación afectada podría brindar acceso a los datos que está destinada a proteger.
- La seguridad eficaz comienza en la etapa de diseño, mucho antes de la implementación de un programa o dispositivo.
- La seguridad de la información protege la integridad y la privacidad de los datos, tanto en el almacenamiento como en el tránsito.
- La seguridad operativa incluye los procesos y decisiones para manejar y proteger los recursos de datos. Los permisos que tienen los usuarios para acceder a una red y los procedimientos que determinan cómo y dónde pueden almacenarse o compartirse los datos se incluyen en esta categoría.

La recuperación ante desastres y la continuidad del negocio definen la forma en que una organización responde a un incidente de ciberseguridad o a cualquier otro evento que cause que se detengan sus operaciones o se pierdan datos. Las políticas de recuperación ante desastres dictan la forma en que la organización restaura sus operaciones e información para volver a la misma capacidad operativa que antes del evento. La continuidad del negocio es el plan al que recurre la organización cuando intenta operar sin determinados recursos.

La capacitación del usuario final aborda el factor de ciberseguridad más impredecible: las personas. Si se incumplen las buenas prácticas de seguridad, cualquier persona puede introducir accidentalmente un virus en un sistema que de otro modo sería seguro. Enseñarles a los usuarios a eliminar los archivos adjuntos de correos electrónicos sospechosos, a no conectar unidades USB no identificadas y otras lecciones importantes es fundamental para la seguridad de cualquier organización y evitar la entrada de malware. "Malware" se refiere al software malicioso. Ya que es una de las ciberamenazas más comunes, el malware es software que un cibercriminal o un hacker ha creado para interrumpir o dañar el equipo de un usuario legítimo. Con frecuencia propagado a través de un archivo adjunto de correo electrónico no solicitado o de una descarga de apariencia legítima, el malware puede ser utilizado por los ciberdelincuentes para ganar dinero o para realizar ciberataques con fines políticos.

Desde EUROPAMUNDO se ha integrado en el Código de Buenas Prácticas, criterios específicos para evitar riesgos desde el punto de vista de la seguridad de la información:

- Actualizar el software y el sistema operativo: esto significa que aprovechará las últimas revisiones de seguridad.
- Utilizar software antivirus: las soluciones de seguridad, (Avast, Kapersky, Trendmicro, etc) detectarán y eliminarán las amenazas. Mantenga su software actualizado para obtener el mejor nivel de protección.
- Utilizar contraseñas seguras: asegúrese de que sus contraseñas no sean fáciles de adivinar.
- Activar siempre La autenticación Multifactor, agrega una capa de protección al proceso de inicio de sesión. Cuando se accede a una cuenta o aplicación, los usuarios deben pasar por una verificación de identidad adicional; por ejemplo, tienen que escanear su huella digital o especificar un código que reciben en su teléfono

- No abrir archivos adjuntos de correos electrónicos de remitentes desconocidos: podrían estar infectados con malware.
- No hacer clic en los vínculos de los correos electrónicos de remitentes o sitios web desconocidos: es una forma común de propagación de malware.
- Evitar el uso de redes Wi-Fi no seguras en lugares públicos: las redes no seguras lo dejan vulnerable a ataques del tipo "Man-in-the-middle".

Adicionalmente por parte de EUROPAMUNDO se han creado las guías y controles específicos para los usuarios descritos a continuación:

- ITGC - OPS IT 2.10. Plan de contingencia y continuidad en la gestión de negocio para cualquier evento en materia de seguridad de la información.
- ITGC - OPS IT 2.01. Sistema de copias de seguridad. para la protección completa de los servidores de EUROPAMUNDO tanto en los hospedados en Acens como en los que están alojados en las oficinas.
- ITGC - OPS IT 2.06. Plan de procedimientos
- ITGC - APD IT 1.02 c. Política de control de acceso para los sistemas de información de EUROPAMUNDO
- ITGC - APD IT 1.01 Guía de Seguridad del PC

Se han impartido cursos y formación específica a todo el personal de EUROPAMUNDO para las siguientes temáticas:

- Conceptos básicos sobre el phishing.
- Reglamento General de Protección de Datos.
- 2021 Kevin Mitnick Security Awareness Training.
- Creación de contraseñas seguras: concienciación en materia de seguridad.
- La seguridad en internet en 2021.
- 10 ways to avoid phishing scams with Quiz
- Password Game show trivia game.



5. PERSONAL Y SOCIEDAD



Convención de Europamundo 2023 – Évora (Portugal)

5.1. Empleo sostenible.

Nuestra filosofía "Todos somos Europamundo", permite ver la importancia de cada persona dentro de la organización. Las diferentes visiones, pensamientos y formas de ser del equipo que integra EUROPAMUNDO, se convierten en una ventaja competitiva que nos lleva a lograr nuestros objetivos y superar nuevos retos.

Para atraer, retener y desarrollar a nuestras empleadas y empleados, EUROPAMUNDO se pone como objetivo buscar la excelencia, así como su salario emocional. Esto se consigue mediante el desarrollo continuo de los procesos de contratación, integración inicial y gestión del talento. A través de nuestro Manual y Curso de Bienvenida cuidamos al detalle de nuestro personal, posteriormente haciendo un seguimiento para saber su opinión sobre la adaptación e integración a nuestra empresa. A través del impulso a la formación, la conciliación y la cultura de prevención se busca proteger el bienestar e incrementar la satisfacción de quienes forman parte de EUROPAMUNDO.

EUROPAMUNDO asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, las normas internacionales y el respeto a los derechos humanos. Las actividades de EUROPAMUNDO se desarrollan conforme al Manual de Buenas Prácticas y Código Ético de EUROPAMUNDO, Código de Conducta del Grupo JTB, Código Ético de la Organización Mundial del Turismo, a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

Por encima de todas, y sin perjuicio de lo dispuesto en las políticas específicas mencionadas anteriormente, existe un Código Ético y Manual de Buenas Prácticas que pretende garantizar no sólo el comportamiento ético y responsable de los profesionales de EUROPAMUNDO en el desarrollo de su actividad, sino que también sirve de referencia para definir los objetivos mínimos de la política y garantías de empleo, que son:

- La seguridad y salud en el trabajo.
- La formación y el desarrollo profesional de todos los empleados.
- La no discriminación y la diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (incluyendo aquí la igualdad de género, la integración de personas con capacidades diferentes y la promoción de la multiculturalidad).
- La libertad de sindicación.
- Y el cumplimiento de los derechos colectivos.

5.1.1 Comunicación interna.

Consideramos la comunicación como aspecto clave a la hora de lograr el apoyo de las personas que conforman el equipo y crear valores compartidos en todas ellas.

Con el fin de crear una comunicación fluida entre la Dirección, los departamentos y el personal, la empresa pone a disposición diversos canales de comunicación, como Portal del Empleado, Intranet, Sistema Online, además de los puntos de contacto habituales como el email, el teléfono, la página web o los buzones de Dirección General, de la Fundación Europamundo, del Comité de Buenas Prácticas, el Comité de Cumplimiento y del Canal de Denuncias.

En este sentido, desde hace varios años, la Dirección General realiza reuniones periódicas trimestrales para informar de la situación de la empresa, así como evolución del sector y mercados, a lo largo del 2023 las reuniones han sido las programadas trimestralmente, generalmente a final del trimestre.

A través de nuestra revista Europamagazine, tanto a nivel interno de manera digital como a nivel externo de formato impreso, promovemos información sobre EUROPAMUNDO, nuestros Touroperadores y el

sector turístico, aunado temas de ocio y cultura general, siendo elaborada voluntariamente por personal la empresa, aportando sus propios artículos. Aunque a lo largo del 2023 no se ha publicado ninguna revista.

En los últimos años Europamundo ha participado activamente en la publicación de artículos en la Plataforma de la OMT AM Newslwtters y en la Plataforma Comparte de Pacto Mundial.



ARTICULOS OMT Y PACTO MUNDIAL

EUROPAMUNDO Vacaciones da cobertura al 100% a sus empleados y empleadas a través de la Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2023.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-18929

Es importante destacar que siguiendo la ley 5/2021 en relación a mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación, queremos destacar que tenemos un Comité de Buenas Prácticas que se reúne mensualmente y en él se da cabida a reclamaciones, quejas, sugerencias e ideas de los trabajadores para la mejora de la actividad dentro de la empresa e implicación de los trabajadores y de la dirección así como una mejora en temas de conciliación entre la vida personal/familiar y laboral. Se realiza una nota informativa mensual consensuada con dirección para informar a toda la plantilla de las actuaciones realizadas por el Comité.

5.1.2 Política Retributiva.

Nuestra política retributiva tiene como objetivo atraer, retener y motivar a los profesionales para que, entre todos, podamos afrontar los retos de la transformación del sector.

Las bandas salariales de nuestro capital humano se basan en la experiencia, grado de responsabilidad y antigüedad dentro de la empresa, teniendo como política estar por encima del 9% de la media, según las categorías del convenio colectivo de agencia de viajes, al personal de más de 3 años de antigüedad.

En el 2023 ha habido un aumento de los salarios del 4% a nivel general.



La filosofía de EUROPAMUNDO se basa en la necesidad de trabajar en Equipo, ya que creemos que la suma de toda cuenta, y la opinión también de cada trabajador individualmente. Existe una clara necesidad de trabajar con nuestros grupos de interés, entre ellos nuestros empleados, para establecer lazos de unión con los viajeros. Sabemos que, para alcanzar los objetivos y la satisfacción máxima del pasajero, es fundamental el nivel de compromiso de los empleados. Es por esto que en la organización se desarrollan y ejecutan políticas y acciones que involucran, integran y benefician al Equipo de EUROPAMUNDO, como son la Política de Diversidad e Igualdad, el Salario Emocional y el Desarrollo del Capital Humano.

Los mecanismos internos de seguimiento, verificación y evaluación son el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) y Dirección General en mayor medida, y en menor medida a través del Comité de Buenas Prácticas, Comisión de Igualdad y sus protocolos, Comité de Cumplimiento, el Departamento de RSE, y cada uno de los departamentos de la compañía en última estancia.



Torneo de Padel Europamundo

5.1.3 Datos sobre empleo

5.1.3.1. Estructura de la plantilla.

El 28 de febrero del 2023 se firmó el Nuevo Plan de Igualdad 2023-2027 ante la Comisión Negociadora, formada por un grupo de trabajo de profesionales de la empresa y los principales sindicatos del Convenio Colectivo de Agencias de Viajes, Valorian, UGT y CC.OO.

[Plan de Igualdad EUROPAMUNDO.pdf](#)

El nuevo Plan de Igualdad, la metodología utilizada para la relación del diagnóstico de situación ha consistido en la selección y recopilación de datos requeridos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La recopilación y selección de los datos se ha llevado a cabo en consonancia entre la Comisión Negociadora de Igualdad y el departamento de Recursos Humanos.

A continuación, se disponen los datos recopilados sobre el número total y distribución de trabajadores distribuidos por género y clasificación profesional, del nuevo Plan de Igualdad, firmado en febrero del 2023.

Para la recopilación de los datos necesarios para la elaboración del presente diagnóstico de situación, se ha elegido periodo de referencia los años completos 2019, 2020 y 2021, es decir, del 01 de enero a 31 de diciembre.

Los porcentajes de contratación dividida entre sexos se encuentran dentro de la proporción 40%/60% recomendada por la Disposición equilibrada entre mujeres y hombres. En todas las categorías, excepto en las N7, N10 y N11, predomina la representación del género femenino sobre el masculino.

Se adjunta información relativas al personal de los tres últimos años:

- Se hace la distribución de los empleados por sexo y edad

| INFORMACION DEL PERSONAL | | Nº EMPLEADOS | | | EDAD | | |
|--------------------------|--------|--------------|------|------|------|------|------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| OFICINA | MUJER | 131 | 129 | 144 | 43 | 44 | 44 |
| | HOMBRE | 59 | 65 | 78 | 43 | 43 | 42 |
| GUIAS | MUJER | 65 | 104 | 146 | 49 | 47 | 45 |
| | HOMBRE | 78 | 106 | 139 | 48 | 48 | 46 |
| TOTAL | | 333 | 404 | 507 | | | |

- Se hace la distribución por sexo y tipo de contrato.

| INFORMACION DEL PERSONAL | | EMPLEOS FIJOS | | | EMPLEOS TEMPORALES | | |
|--------------------------|--------|---------------|------|------|--------------------|------|------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| OFICINA | MUJER | 114 | 129 | 139 | 16 | 0 | 5 |
| | HOMBRE | 52 | 64 | 74 | 8 | 1 | 4 |
| GUIAS | MUJER | 60 | 95 | 114 | 6 | 9 | 32 |
| | HOMBRE | 70 | 96 | 113 | 7 | 10 | 26 |
| TOTAL | | 296 | 384 | 440 | 37 | 20 | 67 |

Europamundo cuenta con 35 nacionalidades y 25 en oficina, por temas operativos no se ha podido calcular el porcentaje del empleo por países, aunque mayoritariamente, más del 50% son de nacionalidad española y de los principales países de Latinoamérica como Brasil, Argentina y México.

- Cese del personal por sexo, categoría y edad.

| CESES POR SEXO Y CATEGORIA | 2021 | | TOTAL | | | |
|----------------------------|------|-----|-------|-----|-------|-------|
| | NO2 | NO5 | | | | |
| MUJERES | 5 | 1 | 6 | | | |
| HOMBRES | 6 | 1 | 7 | | | |
| CESES POR SEXO Y CATEGORIA | 2022 | | | | TOTAL | |
| | NO2 | NO3 | NO4 | NO5 | | |
| MUJERES | 6 | 2 | 1 | 1 | 10 | |
| HOMBRES | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | |
| CESES POR SEXO Y CATEGORIA | 2023 | | | | | TOTAL |
| | NO2 | NO3 | NO4 | NO5 | NO8 | |
| MUJERES | 9 | 0 | 2 | 2 | 1 | 14 |
| HOMBRES | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | 9 |

| CESES POR SEXO Y EDAD | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-----------------------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| Menos de 30 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Entre 30 y 50 | 3 | 3 | 8 | 1 | 8 | 5 |
| Más de 50 | 3 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| TOTAL | 6 | 7 | 10 | 3 | 14 | 9 |

En el ejercicio 2023, Europamundo tiene desarrollado un sistema de teletrabajo acorde al Real Decreto Ley 28/2020 sobre trabajo a distancia que se ha estado utilizando en época de pandemia COVID19, pero que de forma paulatina se ha vuelto a implantar en el ejercicio 2023, aplicándose una política de desconexión digital de forma expresa. Se adjunta el "protocolo de desconexión digital".

[PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL 2023](#)

5.1.3.2 Condiciones de contratación del personal

Las modalidades de contrato que pueden presentarse son de carácter indefinido o de carácter temporal. A continuación, se establecen datos del **nuevo Plan de Igualdad**, aunque existen datos actualizados del 2023 en las páginas de este informe 18 y 21:

- Sexo
- Edad
- Antigüedad
- Tipo de contrato

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.

El 50,90% de la plantilla de EUROPA MUNDO VACACIONES dispone de un contrato de carácter indefinido con mayor proporción en mujeres (67,46%) frente a los hombres (32,54%). El 38,25% de la plantilla dispone de un contrato fijo discontinuo con menor proporción en mujeres (47,24%) frente a los hombres (52,76%); al que se le corresponde al puesto de trabajo de los guías acompañantes. Por último, el 10,84% son contratos de carácter temporal con mayor proporción en mujeres (61,11%) frente a los hombres (38,89%).

Independientemente del tipo de contrato, toda la plantilla dispone de jornada completa (100%).

En cuanto a la edad de la plantilla, en el grupo de personas que disponen de un contrato indefinido, se puede apreciar que la edad media es de 43 años; mientras que las personas que disponen de un contrato fijo discontinuo tienen una edad media de 48 años; y por último, para las personas que tienen un contrato temporal es de 41 años.

En el grupo de los contratos indefinidos, se dispone de una media de 10 años de antigüedad; en el grupo de fijos discontinuos de 11 años, y en el grupo de temporales de 3,5 años.

Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)

El nivel jerárquico con mayor representación en la empresa corresponde al nivel operativo con un 88,55% de la plantilla (58,84% mujeres y 41,16% hombres), seguido del nivel de jefes con un 6,32% (66,67% mujeres y 30,77% hombres), seguido del nivel supervisores con un 3,91% (69,23% mujeres y 30,77% hombres), PLAN DE IGUALDAD Página 12 de 46 seguido del nivel directores de departamento con un 0,90% (0% mujeres y 100% hombres), para finalizar con el nivel Director General con un 0,30% (0% mujeres y 100% hombres).

Todos los niveles se consideran equitativos, excepto el nivel Directores de departamento y Director General, donde la presencia es exclusiva de hombres (masculinizado).

Durante el periodo de estudio, no se realizaron despidos del personal en cualquier tipo de sexo.

5.1.3.3 Condiciones de remuneración y auditoría salarial.

EUROPA MUNDO VACACIONES ha realizado el Registro Retributivo de los años 2019, 2020 y 2021 haciendo uso de la herramienta de Registro Retributivo propuesta por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad a través de la "Guía de uso para la Herramienta de Registro Retributivo" de fecha de noviembre de 2022



Nuestros CEOs

Europamundo reúne a más de 250 profesionales del sector de 46 países en su 26 Convención Anual en Portugal

[AUDITORIA RETRIBUTIVA DE EUROPAMUNDO](#)

A nivel retributivo, EUROPA MUNDO VACACIONES ha realizado la valoración de puestos de trabajo de igual valor en función de los criterios establecidos en las guías generadas por el Ministerio.

Se considera la existencia de brecha salarial siempre que se disponga de un valor igual o superior a \pm 25%. No obstante, cabe destacar que las retribuciones percibidas en los años 2020 y 2021 se han visto afectadas por el ERTE de la compañía, por lo que no son valores comparables con las retribuciones obtenidas en el año 2019. Tampoco toda persona trabajadora ha dispuesto del mismo porcentaje de reducción por ERTE, por lo que puede haber diferencias retributivas por las horas o jornadas trabajadas por cada persona trabajadora.

Como hemos comentado anteriormente, los años 2020 y 2021 se han visto influenciados los resultados obtenidos debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, periodo en el que la organización se ha encontrado en proceso de ERTE y reducción de la actividad prestada. El ERTE consiste en una medida de flexibilización laboral que habilita a la empresa para reducir o suspender los contratos de trabajo. Debido a esto, no todas las personas trabajadoras han trabajado las mismas horas y/o jornadas según la disponibilidad o necesidad de sus departamentos/puestos de trabajo.

Este hecho ha provocado que los resultados retributivos no sean comparables con los resultados obtenidos en el año 2019, debido a que las condiciones que se estarían comparando no son las mismas. En estos dos años se presentan más desviaciones de brecha salarial, positivas tanto para mujeres como para hombres según la categoría profesional, que no tienen mayor justificación que la dedicación y reducción a la que se han visto sometidos sus contratos en este periodo.

En el año 2019, la única diferencia significativa que se aprecia corresponde a la categoría N10 superándose el 25% de diferencia entre ambos sexos, siendo favorable para los hombres. Esta diferencia se basa en que uno de los trabajadores hombre que se incluye en esta categoría pertenece a puesto directivo, siendo su sueldo superior a otros que pudieran pertenecer a esta misma categoría.

En el año 2019, se identifican las siguientes diferencias significativas correspondiente a los puestos: Agente de ATT (+25%), Agente Guías (-25%), Asistente de Redes (-25%), Auxiliar Contable (+25%) y Dirección (+25%). En los años 2020 y 2021 ocurre lo mismo comentado en la comparativa por categoría profesional, se han visto influenciados los resultados obtenidos debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, periodo en el que la organización se ha PLAN DE IGUALDAD Página 18 de 46 encontrado en proceso de ERTE y reducción de la actividad prestada. Debido a esto, no todas las personas trabajadoras han trabajado las mismas horas y/o jornadas según la disponibilidad o necesidad de sus departamentos/puestos de trabajo. Las diferencias salariales reflejadas son similares a las ya analizadas en el año 2019, pero cabe destacar la identificación de una desviación significativa en el puesto de trabajo Guías, cuyo puesto de trabajo se gestiona en función de la disponibilidad de los guías y los requisitos del viaje a realizar.

Retomando el registro retributivo, se ha utilizado el método propuesto por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad a través de la "Guía de uso para la Herramienta de Registro Retributivo".

La auditoría retributiva se ha realizado en función del registro retributivo, según metodología establecida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, según la "Guía de uso para la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo" de fecha de abril 2022. Únicamente, se ha realizado la auditoría retributiva para el año 2021.

En términos generales, la mayoría de los puestos de EUROPA MUNDO VACACIONES se encuentran feminizados. No obstante, cabe destacar los siguientes aspectos:

- Respecto al puesto de Dirección, se destaca la presencia masculinizada de los puestos de alta

responsabilidad, siendo un 75% hombres.

- Por otro lado, relativo a los puestos de Responsable, se destaca la presencia feminizada de la siguiente cadena de mando; siendo un 70% mujeres.
- Respecto al siguiente nivel de responsabilidad, 2ª Responsable, se destaca la presencia feminizada, siendo un 82% mujeres.
- Por último, a nivel operativo, se destaca de nuevo la presencia femenina en un 71%.

El periodo analizado, año natural 2021, está afectado por este hecho, ya que a lo largo de todo el año se estuvo influenciado por las características del ERTE; no coincidiendo las retribuciones salariales de condiciones normales como las que se tuvieron en el año 2019.

Los resultados globales de la comparativa por escalas según la valoración de puestos son los siguientes:

| <i>Escola</i> | Brecha Efectivos Media | Brecha Efectivos Mediana | Brecha Equiparados Media | Brecha Equiparados Mediana |
|------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| <i>Escola 03</i> | 9% | -7% | 9% | -12% |
| <i>Escola 04</i> | -11% | -7% | -11% | -7% |
| <i>Escola 05</i> | 15% | 23% | 12% | 13% |
| <i>Escola 06</i> | 70% | 63% | 70% | 63% |
| <i>Escola 07</i> | 46% | 34% | 46% | 34% |

En base a los resultados mostrados, la organización dispone de una brecha salarial superior al +/- 25% en las siguientes escalas:

- **Escola 07** En esta escala se han incluido las figuras directivas más altas. Se presenta una brecha salarial positiva tanto en las medidas efectivas como en las equiparadas. No obstante, las mediciones obtenidas son iguales, presentándose una brecha del 47% de media de los salarios y de un 34% de mediana de los salarios, favorable a los hombres. Esta brecha es debida a que en este grupo se encuentra incluido el Director General de la organización, quien dispone de un salario más superior al del resto de las personas trabajadoras de la escala, independientemente de que sean hombres o mujeres. Dentro de este grupo sólo existe una representación femenina, por lo que en relación con este último hecho provoca tal diferencia salarial.
- **Escola 06** En esta escala se han incluido las figuras del siguiente nivel de responsabilidad. Se presenta una brecha salarial positiva tanto en las medidas efectivas como en las equiparadas. No obstante, las mediciones obtenidas son iguales, presentándose una brecha del 73% de media de los salarios y de un 65% de mediana de los salarios, favorable a los hombres. Similar a lo ocurrido en el caso anterior, dentro de esta escala se encuentran incluidos dos figuras que pertenecen a la Dirección de la organización, por lo que sus salarios son superiores al del resto de las personas trabajadoras de la escala, independientemente de que sean hombres o mujeres. Si estas dos figuras se hubieran incluido en la escala 07, la diferencia salarial en esta escala no sería de significancia.

Las brechas presentadas son debidas a las circunstancias anteriormente descritas y la empresa considera que los datos revelan una realidad inexistente ya que no existen esas brechas si se tuviera en consideración el conjunto directivo por separado de otros puestos de responsabilidad ligeramente inferior.

Por otro lado, relativo a las diferencias existentes entre algunos complementos salariales, éstos vienen determinados por circunstancias especiales no relacionadas con el sexo de la persona trabajadora, sino enfocada a las características específicas del puesto a desempeñar.

Por ejemplo, hay conceptos salariales que sólo aplican al puesto de guía y en función de una serie de requisitos que la persona trabajadora debe cumplir. Para ello, se dispone de una tabla comparativa de tarifas por guía según criterios como, por ejemplo, idiomas, conducción, viajes internacionales, etc.).

Otros ejemplos de complementos salariales específicos según la tipología de la persona trabajadora pueden ser las dietas, las prestaciones de IT/AT o las liquidaciones, que son aplicables en momentos puntuales no anualizables al resto.

5.1.3.4 Remuneración media de la dirección.

Remuneración media de los consejeros: 0

Remuneración media de los directivos (alta dirección y directores de departamento.): 74.658,19 €.

La remuneración media anual sin tener en cuenta a los ejecutivos: 26.134,27 €.

| REMUNERACIÓN MEDIA DE LA DIRECCIÓN | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| REMUNERACIÓN MEDIA DIRECTIVOS | 38.609,12 € | 71.118,60 € | 74.658,19 € |
| REMUNERACION MEDIA SIN EJECUTIVOS | 7.641,25 € | 16.376,57 € | 26.134,27 € |

En el 2023 se ha normalizado la situación de la empresa con un crecimiento importante siendo los niveles de ingresos superiores al 2019, el mejor año de nuestra serie histórica.

5.2 Bienestar y protección de la salud y seguridad

Los cambios operacionales significativos que afecten a la estructura organizativa de la empresa y que pueden afectar considerablemente a los miembros de la plantilla se realizan bajo la supervisión de Dirección, RR.HH. y el Comité de Buenas Prácticas, en general, se realizan con la suficiente antelación dado que en muchos de los casos los propios empleados gestionan estos cambios y por lo tanto se tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores al tomar las decisiones concretas y así mitigar los efectos negativos que los cambios pueden producir.

En EUROPAMUNDO existe un equipo de Emergencias y Primeros Auxilios compuesto por 10 mujeres y 2 hombres, con el objetivo de que dicho equipo siga trabajando y mejorando en el tiempo, y donde se tratan temas de seguridad y salud en la empresa.

En EUROPAMUNDO existen dos tipos de personal, los de oficina y los guías, que realizan los circuitos diseñados por la empresa, y su principal lugar de trabajo es el autobús.

Los tipos de accidentes, y la tasa de días perdidos (TDP), por accidente laboral o enfermedad profesional para todos los empleados, desglosados por sexo y lugar:

| | ENFERMEDADES Y ACCIDENTES | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------------|---------|-----------|---------|------------|---------|-----------|---------|------------|---------|-----------|---------|
| | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
| | ENFERMEDAD | | ACCIDENTE | | ENFERMEDAD | | ACCIDENTE | | ENFERMEDAD | | ACCIDENTE | |
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| OFICINA | 9 | 4 | 0 | 0 | 15 | 6 | 6 | 4 | 35 | 14 | 2 | 1 |
| GUIAS | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 | 2 | 14 | 6 | 6 | 2 |
| TOTAL | 9 | 5 | 0 | 0 | 18 | 8 | 11 | 6 | 49 | 20 | 8 | 3 |

A continuación, se resalta el índice de frecuencia de accidentes laborales que mide el grado de exposición de los trabajadores al riesgo laboral, calculando el número de accidentes laborales que han provocado al menos un día de baja por cada millón de horas trabajadas, según la siguiente fórmula:

IF: (Nº de Accidentes laborales con baja/ Nº de horas totales trabajadas por la empresa) *1.000.000

| INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES LABORALES | | | |
|---|-------------|-------------|--------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| IF | 0 | 27,2 | 13,44 |

En el año 2023 ha habido un incremento importante de enfermedad en mujer y en hombres con respecto al año 2022, debido a la normalización de la actividad de la empresa, pasada la pandemia del Covid19 que nos llevó casi 3 años del 2020 al 2022. En cuanto a los accidentes hay una normalidad del número de casos en el 2023.

Relación de enfermedades profesionales y accidentes laborales de los 3 últimos años

| ENFERMEDAD PROFESIONAL | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Días laborables perdidos | 1.049 | 731 | 2.894 |
| Promedio de días perdidos | 74,92 | 28,11 | 41,94 |
| Días laborables | 248 | 248 | 249 |
| % de días laborables perdidos | 30,21% | 11,34% | 16,84% |
| ACCIDENTE LABORAL | 2021 | 2022 | 2023 |
| Días laborables perdidos | 0 | 98 | 372 |
| Promedio de días perdidos | 0 | 5,76 | 33,81 |
| Días laborables | 248 | 248 | 249 |
| % de días laborables perdidos | 0 | 2,32% | 13,58% |

En EUROPAMUNDO no existen actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades. Las enfermedades producidas son bajas por enfermedad común y accidentes laborales con porcentajes bajos con respecto al total de empleados y total de horas trabajadas.

No procede los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos, debido a que la empresa no tiene ningún comité de empresa y por lo tanto no existe ninguna relación sindical, aunque siempre está el Comité de Buenas Prácticas y el Equipo de Emergencias para vigilar y supervisar las incidencias y tratar los temas de salud y seguridad necesarios para el colectivo de empleados.



Convención de Europamundo 2023 – Évora (Portugal)

5.3 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral.

El éxito de la filosofía de EUROPAMUNDO radica en el nivel de compromiso o “engagement” de sus empleados para alcanzar los objetivos y realizar sus tareas, trabajando en equipo, pero utilizando su creatividad y esfuerzo extra individualmente como persona y profesional, absorbiendo los valores de la empresa en su día a día

En este momento los equipos de trabajo de EUROPAMUNDO, están conformados por distintas generaciones, y el verdadero reto es mantenerlos a todos comprometidos y motivados. Las generaciones valoran las cosas de forma diferente. Cada vez hay menos incentivos universales y más basados, no solo en la generación, sino también en el perfil del empleado.

Por eso en EUROPAMUNDO consideramos que la vía para lograrlo es tomando en cuenta sus necesidades, sus realidades, ya sean personales o profesionales a través de lo que denominamos salario emocional.

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter NO salarial, y cuya función es conciliar, aceptar los diversos valores, adecuar procesos a las diferentes generaciones y aprovechar la ventaja de la diversidad.

Estas compensaciones, si bien no llegan directamente al bolsillo, si abonan en la cuenta emocional del trabajador. Cuanto más enriquecedor es el entorno laboral, mayor compromiso de los empleados con la empresa, dando lugar a que se multiplique por cuatro el compromiso de los empleados, mejorando la productividad y la convivencia diaria, y un ambiente y clima laboral positivo. Los beneficiarios directos son el personal de EUROPAMUNDO ya sea personal de la oficina de Madrid, coordinadores en las principales ciudades europeas o guías de los circuitos.

El nº de beneficiarios y beneficiarias directos son todos los empleados de EUROPAMUNDO e indirectamente sus familiares.

El salario emocional cuenta con un Plan de Compensación Emocional que se articula en torno a 7 ejes de actuación: flexibilidad laboral, lugar de trabajo, balance de la vida personal-profesional, desarrollo profesional, integración y sentimiento de pertenencia, la promoción del voluntariado e inversión socialmente responsable y otros beneficios, además de 11 medidas de conciliación específicas y una

asistencia personal y familiar a través de Europamundo Contigo buscando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **FLEXIBILIDAD DE TIEMPO.** En línea con el balance vida personal y familiar/trabajo, la flexibilidad de tiempo en lo laboral es fundamental para combinar trabajo con familia y/o proyectos personales, sociales y medioambientales.

Actualmente en oficina tenemos dos horarios:

- de 9:30 a 18:30
- 10:30/11 (horario invierno/verano) a 19:30/20 (horario de invierno/verano).

Asimismo, por nuestro plan de conciliación existe una flexibilidad horaria, donde cada departamento, según sus necesidades, ajusta los horarios para lograr una conciliación personal y laboral de sus equipos.

A raíz de la pandemia, donde se vio el teletrabajo como una modalidad viable, la empresa estableció en 2023 su política de teletrabajo, por lo que, de manera general se teletrabaja dos días a la semana, teniendo que acudir presencialmente a la oficina los otros tres días de la semana.

Debido al tipo de trabajo que se realiza en algunos departamentos de operativa, tales como Transportes, Guías, Operaciones, Atención al Cliente, Grupos y Otros Destinos, sólo podrán optar por el teletrabajo en temporada baja (1 de noviembre – 31 marzo año siguiente).

- **LUGAR DE TRABAJO.** La empresa facilita los medios para la comodidad de los trabajadores en los puestos de trabajo, así como en los tiempos de descanso, dentro de la jornada laboral, ya que permite la utilización de las instalaciones propias para dicha comodidad.
- **BALANCE VIDA / TRABAJO.** El balance entre lo laboral y lo personal es cada vez más demandado por los profesionales hoy en día, un trabajo que permita el equilibrio la vida laboral, personal y familiar.
- **DESARROLLO PROFESIONAL.** Por necesidad de empresa, como oportunidad e incentivo para el personal y con el fin de compartir conocimientos y habilidades, se desarrollan talleres, cursos de formación, conferencias con profesionales de diferentes ámbitos y diferentes programas de aprendizaje tanto en nuestras oficinas en Madrid como programas internacionales con algunos de nuestros clientes o empresas filiales de nuestro grupo empresarial JTB Corporation. A lo largo del 2023 se ha realizado un plan de formación exhaustivo.
- **INTEGRACIÓN Y SENTIMIENTO DE PERTENENCIA.** Es muy enriquecedor para la empresa tener un entorno laboral entre los empleados que sea plácido, relajado, motivado y que la relación entre los compañeros sea positiva. Es por eso que, desde la empresa a través del departamento de Recursos Humanos junto con Fundación, Departamento de RSE, Comité de Buenas Prácticas, Comisión de Igualdad y el Comité de Cumplimiento se desarrollan las actividades mencionadas en el cuadro más abajo, "Salario Emocional". Reconocer el trabajo realizado aumenta el sentimiento de pertenencia y la satisfacción personal. Observar durante alguna reunión de trabajo o evento corporativo cuando alguien ha hecho un buen trabajo, puede ser excelente incentivo no sólo para que el departamento o persona en cuestión continúe esforzándose diariamente, sino también para elevar la competitividad y con ello el desempeño de todas las personas que colaboran en la organización.
- **PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO E INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE.** EUROPAMUNDO en el desarrollo de su política de Responsabilidad Social Empresarial creó en el 2016 un departamento propio, de RSE, que trata de supervisar el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos que se derivan del impacto que la empresa produce en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos buscando el máximo beneficio de sus grupos de interés. A través de la Fundación

Europamundo se desarrolla voluntariado internacional con 8 programas, voluntariado colaborativo y formativo en España con entidades sociales con colectivos vulnerables.

- OTROS BENEFICIOS. Además de todas las medidas e iniciativas mencionadas, contamos con otros beneficios, y entre estos queremos destacar las medidas de Conciliación, y en particular el programa de Alares, Europamundo Contigo, con más asistencia personal y familiar en caso de diferentes necesidades personales o enfermedad. EUROPAMUNDO dispone de una serie de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponible para sus trabajadores, como se observa en los anexos siguientes.

+ SALARIO EMOCIONAL

■ BENEFICIOS

| FLEXIBILIDAD DE TIEMPO | LUGAR DE TRABAJO | BALANCE VIDA/TRABAJO | DESARROLLO PROFESIONAL | INTEGRACIÓN SENTIMIENTO DE PERTENENCIA | PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO Y RSC | OTROS BENEFICIOS |
|---|------------------------------|--|---|---|--|---|
| Flexibilidad en horarios | Máquinas Dispensadoras | Licencia maternidad/paternidad | Formación continua | Convención y Post-tour | Fundación Europamundo | Regalo por Cumpleaños, nacimiento de hijo/a, y boda |
| Programa de Teletrabajo | Cocina-Comedor | Días de Asuntos propios | Talleres ALAS | Manual de Bienvenida | Manual de Buenas Prácticas | Descuento en Seguro médico |
| Jornada Reducida | Sala de Descanso | Permisos de acompañamiento | Semana de la Salud y prevención | Europamazine | Código Ético | Ampliación Seguro de Vida |
| Plan de Conciliación Laboral y Personal | Biblioteca | Permisos médicos privados | Plan de polivalencia | Reunión Anual, Periódicas y de Bienvenida | Voluntariado Corporativo | Anticipo de nómina y préstamos |
| | Área para Realizar Yoga | Reposición de tiempo por horas extras | Programa movilidad interna | Reconocimiento De antigüedad | Charlas y experiencias sociales y medioambientales | Retribución Flexible |
| | Equipo y material ergonómico | Justificación de Médico hasta 4 horas. | Presentación de candidaturas a nuevos puestos o proyectos | Compañeros de Acogida y Seguimiento | Protocolo de Mediación de Conflictos y Acoso | Contrataciones Iniciales indefinidas |
| | Oficina Cardioprotectada | Admisión de Reposos hasta 72 hrs. | Viajes de empresa | Premio Mejor Compañer@ del año | Plan de Igualdad | Cesta y lotería de Navidad |
| | Parking Para Bicis | | | | | Fruta gratis semanal |



Europamundo destaca por sus medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional con una batería de 11 acciones más las 19 acciones del plan de actuación del Plan de Igualdad 2023-2027 que pretende facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación reconocidos en la Ley y los convenios, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando también el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Mejorar las condiciones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.



Prácticas de igualdad y gestión del talento

Medidas de conciliación fomentando el ejercicio corresponsable:

| CONCILIAR PARA INNOVAR | | | | |
|---|--|--|---|---|
| Medidas de Conciliación | Descripción | Beneficiarios | Observaciones | Justificante |
| Permiso Médico Privado + Acompañamiento Médico | 14 Justificantes al año para médicos privados o acompañamientos a médicos de conyuge, hija/o, padre-madre. | A toda la plantilla de oficina | La suma entre ambos permisos no superara los 14 justificantes al año | Se presentará justificante correspondiente |
| Conciliación Horaria | Cada departamento, según necesidades, ajustará sus horarios para lograr una conciliación personal y laboral | A toda la plantilla de oficina | Cada persona responsable de departamento establecerá los horarios en los que siempre quede cubierto el departamento según necesidades | |
| Permiso de acompañamiento menores o personas dependientes a tramites | Permitir que los padres o tutor legal que acompañen a sacar su DNI o pasaporte, máximo 4 horas. | Toda la plantilla de oficina con menores de 15 años y con personas dependientes legalmente a su cargo | | Se presentará justificante de acompañamiento |
| Ampliación de Permiso Retribuido por desplazamiento | 2 días más por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiar de pariente de 1º y 2º grado cuando se necesite desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid y 4 días si es fuera de Europa | A toda la plantilla de oficina | | Se presentará justificante correspondiente |
| Banco de tiempo libre | Medida que permite al personal intercambiar sueldo por tiempo libre, con un máximo de 3 días. | A toda la plantilla de oficina | Este tiempo no podrá ser disfrutado durante la temporada alta del departamento y siempre será coordinado con la persona Responsable. | Se informará a RRHH |
| Permiso por agrupación familiar | Otorgar tiempo para diferentes gestiones por reagrupación familiar de otras ciudades o países, máximo 4 horas por gestión. | A todas la plantilla de oficina | Deberá presentar el justificante correspondiente | Se presentará justificante de acompañamiento |
| Gratuidad a pareja por Matrimonio | Por matrimonio se extiende la gratuidad actual del trabajador para la pareja, dentro de los circuitos propios de Europamundo | A todos la plantilla | Se podrá disfrutar hasta un máximo de 6 meses después del día de matrimonio. Esta gratuidad se iguala a pareja de hecho. Solo se podrá disfrutar una vez. | Se presentará certificado de matrimonio o inscripción en el registro de Uniones de hecho. |
| Prácticas para hijas/os | Se facilitará a las hijas/os del personal la realización de prácticas para el conocimiento del funcionamiento de las empresas y cumplir con el programa de estudios. | A toda la plantilla | En caso de existir una gran cantidad de solicitudes, se valorarán según las necesidades de la empresa. | Se enviará solicitud a través del departamento de RRHH |
| Permiso "Mi primer día de cole" | Permitir el acompañamiento de hijas/os del personal a su primer día de colegio, máximo 2 horas | Madres y Padres en plantilla de oficina con hijas/os de 10 años de edad | | Se informará a RRHH |
| Permiso "Hoy es mi cumple" | Dejar la tarde libre por el propio cumpleaños del colaborador/a o de hijo/a, realizando un mínimo de 6 horas | Toda la plantilla de oficina para su propio cumpleaños. Madres y Padres en plantilla de oficina con hijas/os de 10 años de edad para cumpleaños de sus hijas/os. | | Se informará a RRHH |
| Fraccionamiento en horas de 1 día de Asuntos Propios | Posibilidad de fraccionar en horas un día de asuntos propios de los 2 que disponemos actualmente. | Todo el personal de oficina | Se deberá fichar la incidencia correspondiente en el fichador tanto para entrada y salida | Se informará a RRHH |

Medidas de conciliación de nuestro Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD

| FICHA MEDIDA Nº4 | | | | | |
|---|--|-------------|---|---|--|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización | | | | | |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación reconocidos en la Ley y los convenios, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando también el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. ✓ Mejorar las condiciones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| (4.1) Realizar una encuesta de clima laboral en materia de corresponsabilidad y conciliación para poder conocer la satisfacción de la plantilla en este ámbito. | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Primer semestre desde la aprobación del plan | Resultado de las encuestas realizadas |
| (4.2) Revisión y adecuación de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar recogidos por la organización | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Segundo semestre desde la aprobación del plan | Aprobación del documento |
| (4.3) Comunicación y difusión del documento informativo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral | Toda la organización. | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Anual | Porcentaje de la plantilla informada |
| (4.4) Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Anual | Informe desglosado por sexo con personas que disfrutan estos permisos relacionándolo con las promociones, cambios de salario y formaciones realizadas por estas personas |
| (4.5) Seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexo y tipo de contrato. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Anual | Informe anual de conciliación. |
| (4.6) Licencia retribuida para acompañamiento de el/la pareja conviviente a las citas médicas de reproducción asistida, exámenes prenatales y preparación al parto, independientemente de su situación legal de pareja. (se aportará certificado de empadronamiento) | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos y económicos | Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| (4.7) Concreción horaria coincidente con horario de centro educativo para familias monoparentales, siempre y cuando la naturaleza de su puesto de trabajo lo permita | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |

PLAN DE IGUALDAD

| | | | | | |
|---|----------------------|------------|----------------------------|----------|---|
| <p>(4.8) La Empresa intentará concretar la jornada, para aquellas personas que tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 33%, debidamente acreditada, se realizará teniendo en cuenta la jornada y la hora de prestación de servicio.</p> | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| <p>(4.9) Tiempo necesario para acompañar a los hijos/as menores y familiares de primer grado de consanguinidad mayores de 65 años, al médico especialista. El personal solicitará la visita médica en horario no laboral, si fuese posible. Se avisará con un mínimo de 15 días de antelación para que, si es posible, la empresa pueda modificar el turno o jornada.</p> | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| <p>(4.10) Excedencias para cuidar a hijas e hijos pequeños, o de personas enfermas y dependientes: en el primer caso, se amplía hasta que éstas/os cumplan 4 años a contar desde su fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa; en el segundo, el máximo de excedencia será de 3 años, en vez de dos. Se garantiza el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia. Si no fuera posible garantizar la reserva del puesto de trabajo, se reubicará en otro puesto similar</p> | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| <p>(4.11) Facilitar cambio de horario para las parejas convivientes de las futuras mamás para acompañar a clases de preparación al parto, exámenes prenatales. También para acompañar a las técnicas de reproducción asistida. Si no fuera posible el cambio de horario: permiso no retribuido o compensar las horas.</p> | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| <p>(4.12) Facilidad para las personas trabajadoras que tienen hijos/as menores y existiendo convenio regulador o sentencia de separación o divorcio, que puedan disfrutar al menos 7 días naturales de vacaciones coincidiendo con el</p> | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |

PLAN DE IGUALDAD

| | | | | | |
|---|----------------------|------------|---|-------------|---|
| calendario establecido en el convenio o sentencia. | | | | | |
| (4.13) En el caso de progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada y salario para cuidar de manera directa y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad calificada legalmente como grave, podrán acumular la reducción de jornada para acompañar a los tratamientos médicos necesarios. | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | de Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| (4.14) Elaboración y aprobación de un Protocolo de desconexión digital | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos y económicos | de Continuo | Implantación del Protocolo |
| (4.15) Familias monoparentales: ampliación en 2 semanas adicionales del derecho de maternidad o paternidad, presentando siempre la documentación correspondiente que lo acredite | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | de Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| (4.16) Utilizar las nuevas tecnologías, siempre que sea posible, para evitar viajes o desplazamientos. | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | de Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| (4.17) Las personas trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de la jornada durante el periodo de adaptación escolar en edad infantil, hasta un máximo de una semana | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | de Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| (4.18) Posibilidad de acumular los distintos periodos de vacaciones en un solo periodo de disfrute de 30 días naturales o 22 días laborables para poder atender en situaciones de dependencia o por situaciones de IT, con una duración prevista superior a 6 meses, a hijos o cónyuge o pareja de hecho. | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | de Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |
| (4.19) Establecer un permiso no retribuido, con derecho a reserva de puesto de trabajo de dos meses, o de cuatro para los casos de adopción internacional, para las personas en trámites de adopción y acogimiento. Este permiso podrá unirse a las vacaciones. | Toda la organización | Dpto. RRHH | Tiempo de recursos humanos | de Continuo | % Personas trabajadoras que se acogen a esta medida |

[Plan de Igualdad EUROPAMUNDO](#)

Ausencias, (absentismo) en el puesto de trabajo por medidas de corresponsabilidad:

| | | |
|----------|----------|----------|
| AÑO 2021 | AÑO 2022 | AÑO 2023 |
|----------|----------|----------|

| | AÑO 2021 | | | | AÑO 2022 | | | | AÑO 2023 | | |
|--|----------|---------|-------|--|----------|---------|-------|--|----------|---------|-------|
| | Mujeres | Hombres | Total | | Mujeres | Hombres | Total | | Mujeres | Hombres | Total |
| Maternidad / Paternidad Nacimiento hijo (Convenio) | 4 | 3 | 7 | Maternidad / Paternidad Nacimiento hijo (Convenio) | 4 | 1 | 4 | Maternidad / Paternidad Nacimiento hijo (Convenio) | 5 | 3 | 5 |
| Reducciones de jornada | 0 | 0 | 0 | Reducciones de jornada | 0 | 0 | 0 | Reducciones de jornada | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia cuidado hijo | 1 | 1 | 2 | Excedencia cuidado hijo | 3 | 2 | 5 | Excedencia cuidado hijo | 4 | 2 | 6 |
| Permiso adaptación escolar | 0 | 0 | 0 | Permiso adaptación escolar | 0 | 1 | 1 | Permiso adaptación escolar | 0 | 0 | 0 |
| Permiso acomp. médico familiar | 0 | 0 | 0 | Permiso acompañamiento médico familiar | 1 | 0 | 1 | Permiso acompañamiento médico familiar | 3 | 0 | 3 |
| Lactancia | 1 | 4 | 5 | Lactancia | 37 | 1 | 38 | Lactancia | 122 | 21 | 143 |
| Enfermedad 1º grado | 4 | 0 | 4 | Enfermedad 1º grado | 2 | 0 | 2 | Enfermedad 1º grado | 4 | 0 | 4 |
| Enfermedad 2º grado | 5 | 2 | 7 | Enfermedad 2º grado | 21 | 2 | 23 | Enfermedad 2º grado | 39 | 10 | 49 |
| Permiso sin sueldo | 1 | 0 | 1 | Permiso sin sueldo | 3 | 0 | 3 | Permiso sin sueldo | 4 | 2 | 6 |
| Excedencia voluntaria | 0 | 0 | 0 | Excedencia voluntaria | 0 | 0 | 0 | Excedencia voluntaria | 2 | 0 | 2 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 | Excedencia por cuidado familiar | 10 | 5 | 15 | Excedencia por cuidado familiar | 15 | 6 | 21 |
| Interrupción de vacaciones por baja de enfermedad o permiso retribuido | 11 | 3 | 14 | Interrupción de vacaciones por baja de enfermedad o permiso retribuido | 0 | 0 | 0 | Interrupción de vacaciones por baja de enfermedad o permiso retribuido | 0 | 0 | 0 |
| Retribución flexible | 0 | 0 | 0 | Retribución flexibles | 0 | 0 | 0 | Retribución flexibles | 0 | 0 | 0 |
| Seguro de salud | 0 | 0 | 0 | Seguro de salud | 0 | 0 | 0 | * Seguro de salud | 0 | 0 | 0 |
| Vales de comida | 0 | 0 | 0 | Vales de comida | 0 | 0 | 0 | Vales de comida | 0 | 0 | 0 |
| Guardería | 0 | 0 | 0 | Guardería | 0 | 0 | 0 | Guardería | 0 | 0 | 0 |
| Transportes | 0 | 0 | 0 | Transportes | 0 | 0 | 0 | Transportes | 0 | 0 | 0 |
| | | | | Préstamo para la adquisición de vehículo | 0 | 0 | 0 | Préstamo para la adquisición de vehículo | 0 | 0 | 0 |
| | | | | Ayuda de estudios | 0 | 0 | 0 | Ayuda de estudios | 0 | 0 | 0 |
| | | | | Flexibilidad a la entrada y a la salida | 0 | 0 | 0 | Flexibilidad a la entrada y a la salida | 0 | 0 | 0 |
| | | | | | | | | Teletrabajo | 55 | 29 | 84 |

- * Seguro de Salud privado para todos los trabajadores que lo deseen.
- * Existe una política de préstamos.

5.4 Prevención de riesgos laborales.

Para EUROPAMUNDO es prioritario proteger la integridad y la salud de todos sus trabajadores y para ello se compromete a facilitarles los recursos necesarios para que desarrollen sus funciones en un entorno laboral seguro y saludable.

Para controlar los factores de riesgo de seguridad laboral y poder prevenirlos, lo primero es evaluar las condiciones del entorno de trabajo, teniendo en cuenta el espacio y la rutina de los empleados, para identificar los posibles riesgos. Posteriormente, se deben tomar medidas para minimizar los riesgos o neutralizarlos, elaborando un plan de prevención de riesgos laborales, que la empresa tiene disponible en Red en la carpeta de RRHH – público lectura, además de formar a los empleados en materia de seguridad y prevención.

Para esta prevención, vigilancia de la salud, y la elaboración del plan de prevención de riesgos,

EUROPAMUNDO contrata a la empresa IDC-Quiron (antigua FREMAP), especialista en materia normativa de este campo, que ayudará a la empresa a estar al día con la legislación vigente en materia de seguridad laboral.

EUROPAMUNDO ofrece al personal, un chequeo médico gratuito cada dos años, a través de la mutualidad, aunque en los años de pandemia (2020-2022) y caída de las ventas no se ha realizado ningún chequeo, este se ha vuelto a realizar para todo el personal de oficina en el 2023.

Los empleados son responsables del conocimiento y cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo, tanto en su propio trabajo como en las actividades que realicen y puedan afectar a terceros.

Además, deben hacer un uso responsable de acuerdo a la normativa vigente en cuanto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de:

- El equipamiento que tengan asignado.
- Las instalaciones (luminarias, aire acondicionado, mobiliario, conexiones eléctricas, etc.).

En cuanto al balance de los convenios colectivos, se dice que existe una relación directa entre el grado de implicación de las personas empresarias y trabajadoras en las labores de prevención de riesgos laborales y los resultados de la empresa. A mayor seguridad, mayor productividad y, por tanto, mayores son los beneficios empresariales.

En este sentido, Europamundo se acoge al Convenio Colectivo de Agencias de Viajes en su artículo 50, cumpliendo las disposiciones relativas al equipo y material de trabajo, evaluación y prevención de riesgos de los lugares de trabajo, realización voluntaria de reconocimientos médicos, así como dando la formación e información en materia preventiva. Todo esto en coordinación y apoyo con el servicio de prevención ajeno de Quirón Prevención.

Asimismo, Europamundo apuesta por ser una "empresa saludable", promoviendo la salud tanto física como mental, y la participación de las personas trabajadoras, a través de distintas iniciativas donde pone a disposición de toda la plantilla, herramientas que contribuyen a mejorar la calidad de vida y el clima laboral, incorporando una visión más integral de la salud. Algunas de estas iniciativas son la Semana de la Salud y Prevención, el servicio de Europamundo Contigo y la aplicación Doctor-i-app.



Todos los años llevamos a cabo actuaciones preventivas para mejorar continuamente las condiciones de trabajo y reducir la siniestralidad, así como el absentismo motivado principalmente por enfermedad por contingencias comunes.

5.5 Protección de la libertad sindical y asociativa.

EUROPAMUNDO considera la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como pilares centrales de su enfoque empresarial. Estos derechos laborales son fundamentales y están respaldados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de sus convenios fundamentales.

La libertad de asociación permite a los trabajadores unirse y formar sindicatos sin temor a represalias, mientras que la libertad sindical asegura que estos sindicatos puedan operar de manera autónoma. El derecho a la negociación colectiva implica que los empleadores y los sindicatos pueden negociar de buena fe para llegar a acuerdos sobre condiciones laborales y salarios.

La inclusión de estos principios en la Agenda 2030 demuestra el compromiso de EUROPAMUNDO con los derechos humanos, la equidad y la sostenibilidad, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. La promoción de la libertad de asociación y negociación colectiva contribuye no solo al bienestar de los trabajadores, sino también a la construcción de sociedades más justas y sostenibles.

Al integrar estos principios en su enfoque empresarial, EUROPAMUNDO no solo cumple con estándares internacionales, sino que también contribuye positivamente a la promoción de los derechos laborales y al logro de objetivos más amplios de desarrollo sostenible.

La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales. Hundieron sus raíces en la Constitución de la OIT, así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella. La comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos derechos habilitantes hacen posible promover unas condiciones de trabajo decentes y hacerlas realidad. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008, subraya que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos de la OIT.

Aquí se resumen algunos puntos clave:

Base en Principios Fundamentales: La libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva se consideran derechos fundamentales que tienen sus raíces en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, y han sido reafirmados a nivel internacional en diversas ocasiones.

Instrumento para Resolver Conflictos: La negociación colectiva es presentada como un instrumento efectivo para abordar y resolver conflictos entre empleadores y trabajadores. Facilita la búsqueda de soluciones beneficiosas para ambas partes.

Generación de Confianza y Participación Democrática: la negociación colectiva contribuye a generar confianza entre las partes, permitiendo la satisfacción de intereses diversos. Este proceso fomenta una participación pacífica, integradora y democrática.

Importancia en el Siglo XXI: En el siglo XXI, la negociación colectiva sigue siendo crucial por las posibilidades que ofrece para lograr compromisos entre empleadores y trabajadores, atendiendo a preocupaciones económicas y sociales, y promoviendo acuerdos voluntarios.

Derechos y Obstáculos: hay que destacar la importancia del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva para la representación de intereses colectivos ya que aún existen obstáculos en todo el mundo para el ejercicio de estos derechos, como la negación del derecho de sindicación y amenazas a sindicalistas.

Entorno Habilitante: el ejercicio de estos derechos requiere un entorno habilitante, que incluya un marco legislativo protector, instituciones para facilitar la negociación colectiva, administración eficiente del trabajo y la presencia de organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes.

Papel de los Gobiernos: los gobiernos cumplen un papel crucial en proporcionar un marco legislativo y administrativo propicio para la negociación colectiva y la libertad sindical.

Todo el personal de la organización se encuentra cubierto por los acuerdos de negociación colectiva del Convenio Estatal de Agencias de Viaje al que EUROPAMUNDO se encuentra plenamente adherido (Resolución de 23 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes) [Convenio colectivo de agencias de viajes 2023](#) que incluye en sus apartados correspondientes los criterios a tener en cuenta en materia de prevención de riesgos y seguridad y salud

Para ello EUROPAMUNDO provee en todo momento garantizar la igualdad de oportunidades, la diversidad, la no discriminación y la libertad de representación sindical de los profesionales en la empresa.

En cuanto a la organización del diálogo social, cabe destacar la comunicación permanente entre la plantilla y la empresa para conocer sus intereses y expectativas, que deberán permitir llegar a acuerdos beneficiosos para todas las partes. Así mismo, EUROPAMUNDO está a disposición de la atención a cualquier consulta que pueda producirse independientemente de las desencadenadas en las reuniones mantenidas.

En los momentos actuales no existe en la empresa organización sindical como tal. De la misma forma, cumple con sus obligaciones en materia sindical, respetando la libertad de la plantilla para la libre afiliación, elección de representantes sindicales y el ejercicio de acciones individuales o colectivas en el marco de la legislación convencional y legal aplicable.

Dentro del sistema de gestión preventivo de EUROPAMUNDO existe un procedimiento de información y consulta sobre los siguientes aspectos:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa (horarios, turnos, tareas...).
- La introducción de nuevas tecnologías, habida cuenta de las influencias que estas pueden tener en las condiciones de seguridad y salud, derivadas de la elección de los equipos, la adecuación de las condiciones de trabajo y su impacto sobre los factores ambientales.
- La organización y desarrollo de las actividades preventivas en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.
- El procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- Los procedimientos de información a los trabajadores y de documentación de sus actividades preventivas obligatorias.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva (calendario, duración, contenido, asistentes, formadores...).
- La determinación de los reconocimientos médicos que hayan de considerarse obligatorios para los trabajadores, que se realizan cada 2 años.
- La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de protección de las mujeres

embarazadas.

- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Cualquier otra decisión que pueda afectar sustancialmente a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Las consultas proactivas, encaminadas a sondear la opinión de los trabajadores sobre cualquier tema preventivo de interés antes de fijar la posición de la empresa, que luego, una vez establecida esta, podría plantear una consulta formal, si procediera.

La figura que EUROPAMUNDO posee para garantizar dichas premisas, se lleva a cabo a través del Comité de Buenas Prácticas que además de velar por el cumplimiento del Manual de Buenas prácticas de la organización, es un órgano consultivo, permanente de observación, asesoramiento y recogida de información que velará por el cumplimiento y la no infracción del Manual de Buenas Prácticas y Código Ético, siendo ejecutivo previa información a Dirección, y siempre y cuando no suponga costes importantes para la empresa, no alteren la condición laboral de los empleados o que vayan en contra de la política y estrategia de la empresa. En estos casos anteriores el Comité pondrá a disposición de la Dirección la información necesaria, propuestas, recomendaciones y sugerencias que crea conveniente y faciliten el proceso de toma de decisiones acerca de las medidas a adoptar.

Se adjunta la normativa reguladora del Comité de B.P.:

[NORMATIVA REGULADORA DEL COMITE DE BUENAS PRACTICAS](#)

Para ponerse en contacto con el Comité, con el fin de comentar, informar o denunciar un hecho, independientemente de la gravedad del mismo, que afecte al MdbP y CE, se habilitará un buzón con el fin de asegurar el anonimato y garantizar la máxima confidencialidad en el e-mail comitedbp@europamundo.com , a los que tan solo tendrá acceso el Secretario/a.

Desde este año 2023 existe un canal de denuncias en España que está regulado por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, Reguladora de la Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción, que transpone la Directiva (UE) 2019/1937 (Directiva sobre Whistleblowers), aprobada en 2019 por la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, y cuyo objetivo es regular la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Tanto la Directiva (UE) 2019/1937 como la Ley 2/2023, de 20 de febrero, establecen la implementación de un canal de denuncias obligatorio para empresas con más de 50 empleados, la posibilidad de tramitar denuncias anónimas y, especialmente, proteger la identidad de los informadores (denunciantes), manteniendo su anonimato y garantizando su protección ante posibles represalias por parte de la organización.

En caso de cualquier irregularidad, pueden contactar a través de nuestra Web:

https://www.europamundo.com/rsc_denuncias.aspx



5.6 Acceso a la formación

Buscamos la excelencia y mejora continua de nuestros empleados, por ello EUROPAMUNDO se compromete a poner los medios necesarios para contribuir al desarrollo y formación de sus empleados y a la actualización de sus conocimientos con el fin de propiciar su progreso profesional.

EUROPAMUNDO desarrolla su marco de formación a través de iniciativas o procedimientos internos y a través de su Manual de Buenas Prácticas y su Código Ético, a través del Departamento de RR.HH., del Departamento de RSE y su Fundación. El equipo de EUROPAMUNDO mejora su cualificación gracias a la formación y la experiencia, a través de diversos programas de formación en el trabajo como la "Polivalencia funcional" en el que cualquier persona en los meses de temporada baja, de noviembre a marzo, puede conocer otros departamentos haciendo prácticas para familiarizarse con estos y facilitándole la comprensión de los procedimientos internos de la empresa.

Durante el 2023 se ha realizado mucha formación de cursos gratuitos o bonificados. En total, 6.675 hrs horas, con una reducción con respecto al 2022 del -43,21% debido al alto incremento de la actividad de la empresa y su recuperación con respecto al 2022. Aunque cabe destacar el aumento significativo del número de empleados que han realizado los cursos con un aumento de más del 200% con respecto al 2022 pasando de 176 personas a 578, con una proporción de mujeres del 63%. También ha habido una reducción del número de horas por empleado en el 2023 pasando a 11,55 horas/persona.

Formación por puestos y horas en los últimos 3 años:

| | HORAS DE FORMACION | CURSOS DE FORMACIÓN | | | | | | TOTAL |
|------|--------------------|---------------------|-------------------|----------------|-----------|------|-------|-------|
| | | ALTA DIRECCION | JEFE DEPARTAMENTO | 2º RESPONSABLE | JEFE ÁREA | BASE | GUIAS | |
| 2021 | MUJERES | 0 | 215 | 349 | 786 | 4541 | 1477 | 7368 |
| | HOMBRES | 2 | 201 | 38 | 0 | 1239 | 277 | 1757 |
| | TOTAL | 2 | 416 | 387 | 786 | 5780 | 1754 | 9125 |
| 2022 | MUJERES | 0 | 656,67 | 567 | 609 | 6393 | 90 | 8316 |
| | HOMBRES | 216 | 425 | 262 | 70 | 2286 | 178 | 3437 |
| | TOTAL | 216 | 1082 | 829 | 679 | 8679 | 268 | 11753 |
| 2023 | MUJERES | 0 | 348 | 49 | 91 | 1636 | 1961 | 4085 |
| | HOMBRES | 13 | 534 | 26 | 0 | 875 | 1141 | 2590 |
| | TOTAL | 13 | 883 | 75 | 91 | 2511 | 3102 | 6675 |

Formación por puestos y número de personas en los últimos 3 años:

| | NÚMERO DE PERSONAS | CURSOS DE FORMACIÓN | | | | | | TOTAL |
|------|--------------------|---------------------|-------------------|----------------|-----------|------|-------|-------|
| | | ALTA DIRECCION | JEFE DEPARTAMENTO | 2º RESPONSABLE | JEFE ÁREA | BASE | GUIAS | |
| 2021 | MUJERES | 0 | 9 | 15 | 15 | 177 | | 216 |
| | HOMBRES | 3 | 4 | 1 | 0 | 32 | | 40 |
| | TOTAL | 3 | 13 | 16 | 15 | 209 | | 256 |
| 2022 | MUJERES | 0 | 12 | 8 | 9 | 96 | | 125 |
| | HOMBRES | 2 | 7 | 4 | 1 | 37 | | 51 |
| | TOTAL | 2 | 19 | 12 | 10 | 133 | | 176 |
| 2023 | MUJERES | 1 | 15 | 17 | 20 | 260 | 52 | 365 |
| | HOMBRES | 4 | 28 | 3 | 4 | 144 | 30 | 213 |
| | TOTAL | 5 | 43 | 20 | 24 | 404 | 82 | 578 |

Cursos de formación en los últimos 4 años:

| | CURSOS DE FORMACIÓN | | | |
|---------|---------------------|-------|--------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| MUJERES | 524 | 215 | 125 | 365 |
| HOMBRES | 246 | 41 | 51 | 213 |
| TOTAL | 770 | 256 | 176 | 578 |
| CURSOS | 123 | 113 | 201 | 37 |
| HORAS | 13.272 | 9.125 | 11.753 | 6.675 |

Durante el 2023 se han realizado evaluaciones periódicas del desempeño que nos exige la certificación de la "Q" de Calidad Turística, y con el nuevo Real Decreto 901 y 902/2020 del 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se ha realizado una auditoría retributiva de la empresa en el tercer plan de igualdad que se firmó en febrero del 2023, que incluye la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

5.7 Principio de igualdad y no discriminación. Diversidad funcional.

En materia de diversidad, EUROPAMUNDO forma parte del Grupo JTB, unos de los mayores grupos turísticos mundiales, que se fundó en Japón hace más de 100 años, actualmente cuenta con más de 100 empresas y más de 700 oficinas en 36 países de todo el mundo. Aunque EUROPAMUNDO originariamente fue una empresa inicialmente familiar su crecimiento en ventas de media en los últimos 27 años ha sido del 22,76%. EUROPAMUNDO es líder en Hispanoamérica de circuitos por Europa, teniendo también circuitos propios en USA, Canadá, México, Jordania, Egipto, Marruecos, India y Japón, con más de 2.000

tours, y con 169.562 pasajeros en el 2023, un +18,74% de incremento con respecto al 2019 y del +92,09% con respecto al 2022. Nuestros circuitos viajan pasajeros procedentes de 152 países de los 5 continentes.

EUROPAMUNDO ha tenido a lo largo del 2023, 507 personas, 222 en oficina y 285 guías, con un porcentaje del 57,20% de mujeres y un 42,80% de hombres, siendo la media del año de 411, de las cuales 222 personas en oficina y 189 guías. Cabe destacar que el porcentaje de mujeres en la oficina es del 64,86% y en guías del 51,23%. Además, el personal cuenta con una antigüedad media de 8,5 años, con media de edad de 43,90 años y 86,79% de empleos fijos en la empresa y del 95,95% en el personal de oficina.

Cabe destacar la política de integración laboral de las mujeres siendo su distribución jerárquica en el organigrama de empresa con un 64% de mandos medios, un 73% segundas responsables, un 84% de jefas de área y un 57% de empleadas en la empresa.

Dentro de su equipo de trabajo, cuenta con personal de 35 nacionalidades, 25 diferentes nacionalidades en la oficina de Madrid como: ARGENTINA, BRASIL, CHILE, CHINA, COLOMBIA, CUBA, DINAMARCA, ECUADOR, ESPAÑA, ESTADOS UNIDOS, INDIA, IRAN, ITALIA, JAPON, MARRUECOS, MEXICO, PANAMA, PARAGUAY, PERU, PORTUGAL, REPUBLICA DOMINICANA, RUMANIA, RUSIA, UCRANIA, VENEZUELA, lo que da ese enfoque de diversidad y multiculturalidad y además de guías de 28 nacionalidades como ALEMANIA, BULGARIA, EGIPTO, GRECIA, INDONESIA, PORTUGAL, SERBIA, SUDAFRICA, SUIZA, URUGUAY.

La igualdad de género de los órganos de gobierno de la empresa requiere de adjuntos a los y las responsables, jefes y jefas o directores y directoras de departamento, los que EUROPAMUNDO denomina "segundos", y además en determinados departamentos "jefes o jefas de área".

| DISTRIBUCIÓN DE SEGUNDOS/AS Y JEFAS/ES DE AREA | | | | | | |
|--|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| SEGUNDOS/AS | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| MENORES DE 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ENTRE 30 Y 50 | 6 | 3 | 6 | 2 | 8 | 3 |
| MAYORES DE 50 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 1 |
| TOTAL | 9 | 3 | 9 | 2 | 11 | 4 |
| JEFAS/JEFES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| MENORES DE 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ENTRE 30 Y 50 | 9 | 2 | 7 | 1 | 11 | 3 |
| MAYORES DE 50 | 1 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 |
| TOTAL | 10 | 2 | 9 | 1 | 16 | 3 |

Según el Informe del Plan de Igualdad del 2023-2027 existe equiparación salarial en Europamundo entre hombres y mujeres:

[Plan de Igualdad Europamundo](#)

El total de altas y bajas en la empresa es el siguiente:

| ALTAS POR EDADES | | | | |
|------------------|----------|----------|-----------|-----------|
| | 2022 | | 2023 | |
| MENORES DE 30 | 1 | 3 | 13 | 14 |
| ENTRE 30 Y 50 | 3 | 6 | 21 | 13 |
| MAYORES DE 50 | 0 | 0 | 4 | 2 |
| TOTAL | 4 | 9 | 38 | 29 |

Nota: No hay datos disponibles del 2021

| BAJAS POR EDADES | | | | | | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
| MENORES DE 30 | 1 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| ENTRE 30 Y 50 | 8 | 5 | 7 | 2 | 9 | 5 |
| MAYORES DE 50 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL | 9 | 8 | 9 | 4 | 14 | 9 |

El número total de empleados que se han acogido al permiso parental por sexo y edad, y el de excedencias por sexo y lugar es el siguiente:

| PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD | | | | | | |
|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| MENORES DE 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ENTRE 30 Y 50 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 |
| MAYORES DE 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 |

| EXCEDENCIAS | | | | | | |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| OFICINA | 7 | 1 | 16 | 6 | 16 | 5 |
| GUIAS | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL | 7 | 1 | 16 | 6 | 17 | 5 |

Seguimos una política de igualdad de oportunidades para todo el equipo a la hora de contratar, promocionar o formar, teniendo únicamente en cuenta su capacidad y su potencial.

| ROTACIÓN PROMOCIÓN | | |
|--------------------|-----------|----------|
| | 2023 | 2023 |
| MUJERES | 9 | 5 |
| HOMBRES | 5 | 1 |
| TOTAL | 14 | 6 |

Tratamos igual a todos sin tener en cuenta si es hombre o mujer, su estado civil, su orientación sexual, su raza, su edad o religión.

En nuestros procesos de selección, promovemos la inclusión de personas con diversidad funcional, ya que es una apuesta segura para normalizar y contribuir a la creación de una sociedad más justa y

humanitaria para todos. Siguiendo el cumplimiento de la Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD / Antigua LISMI) en su artículo 42,1 Europamundo debe tener un porcentaje de como mínimo del 2% de discapacidad y estamos en el 1,21% con respecto al personal medio del año, aunque esperamos que a lo largo del 2024 podamos incrementar este porcentaje para cumplir con la Ley.

En el 2023 hemos colaborado con tres entidades sociales que trabajan con la discapacidad diversa, Fundación Dalma, Fundación Oxiria y la Asociación Dan Zass, realizando talleres y charlas de formación de sus alumnos con las dos últimas.

Dentro de nuestro plan de igualdad y diversidad de la empresa cumplimos con los siguientes criterios:

• **Medidas para promover la igualdad de oportunidades.**

El 28 de febrero del 2023 se aprobó el tercer Plan de igualdad ante la Comisión Negociadora, firmado por el Grupo de Trabajo de los profesionales de Europamundo y los 3 principales sindicatos del Convenio Colectivo de Agencias de Viajes, Valorian, UGT y CC.OO. En dicho Plan de Igualdad se ha desarrollado un Plan de Actuación con más de 50 medidas, en el que se garantiza que el proceso de selección y contratación cumple con el principio de igualdad de trato y oportunidades y promueve la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización y así una de sus medidas es:

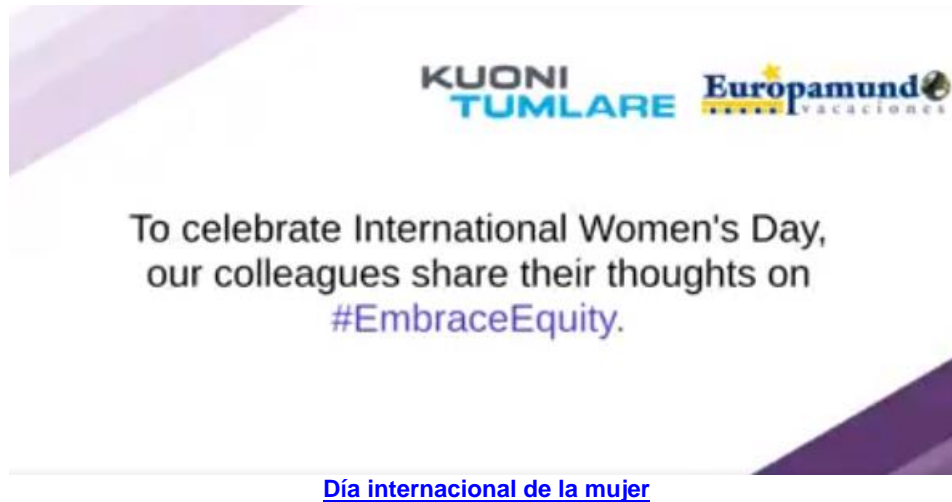
Revisar todos los procedimientos, documentos (guion de entrevistas, solicitudes, formularios, etc.) existentes de selección y publicación de ofertas de empleo asegurando que sean objetivos, basados en competencias y en relación exclusivamente con los requisitos del puesto de trabajo. Asegurar que tenga en cuenta la perspectiva de género; lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas ni estereotipadas en cuanto a la cobertura de uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

• **Planes de igualdad.**

El tercer Plan de Igualdad 2023-2027 es fiel reflejo de la normativa sobre igualdad del estado español y la publicación del Real Decreto 901 y 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y así como Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Europamundo está comprometida con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y por ello ha redactado este Plan de Igualdad. Este plan garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.



• **Promoción de empleo.**

Europamundo promueve el empleo de tal forma que durante este año 2023 se han contratado a 30 mujeres (10,34%) y 27 hombres (12,61%).

• **Protocolos de acoso.**

Desde el 2014 Europamundo tiene un Protocolo de Acoso Laboral y constituida una comisión de seguimiento y supervisión, que tras la reestructuración de los Comités y Comisiones que existen en la empresa dicho Protocolo de Acoso Laboral lo supervisa el Comité de Cumplimiento.

Comité de Cumplimiento:

https://www.cloud-europamundo.com/files/2023_07/comite-cumplimiento.mp4

Comités de Europamundo:

https://www.cloud-europamundo.com/files/2023_06/comites-europamundo.mp4

En el tercer Plan de Igualdad se han creado 2 Protocolos adicionales el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género y constituida una comisión de seguimiento y supervisión.

[Protocolo de violencia de genero EUROPAMUNDO](#)

[Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo EUROPAMUNDO](#)

A lo largo del año 2023 se han producido dos casos de acoso, uno de violencia de género y otro de acoso sexual, en los dos casos se han puesto en marcha el Protocolo de Apoyo a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género y el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en las que las comisiones integradas en dichos protocolos han ofrecido asesoramiento, apoyo, protección a las personas víctimas.

• **Accesibilidad universal.**

En Europamundo en nuestros procesos de selección, promovemos la inclusión de personas con diversidad funcional, ya que es una apuesta segura para normalizar y contribuir a la creación de una sociedad más justa y humanitaria para todos. Siguiendo el cumplimiento de la Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD / Antigua LISMI) tenemos un porcentaje del 1,21%, que tendremos que corregir a lo largo del 2024, y por ello nuestras oficinas son accesibles a personas con dificultades físicas en nuestras 3 plantas ya sea a través de ascensores o rampas del edificio

sede de nuestra empresa.

• Políticas contra discriminación.

Seguimos una política de igualdad de oportunidades para todo el equipo a la hora de contratar, promocionar o formar, teniendo únicamente en cuenta su capacidad y su potencial. Tratamos igual a todos sin tener en cuenta si es hombre o mujer, su estado civil, su orientación sexual, su raza, su edad o religión.

Por ello contamos con 35 nacionalidades y un porcentaje de mujeres del 56,21%.

El Plan de Igualdad inspirado en el principio básico de igualdad supone el diseño y desarrollo de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

• Gestión de la diversidad.

Europamundo es una empresa diversa desde su nacimiento por el número de nacionalidades de su personal, 35, por el número de países de los pasajeros, 152, por nacionalidades de nuestros tours operadores, 59, por nuestros destinos en nuestros circuitos 75 países y por la integración de colectivos como personas con discapacidad funcional. Además, estamos en un programa DIVEM de la ONG Accem sobre diversidad cultural y somos firmantes de la Carta de la Diversidad de la Fundación Diversidad, bajo el paraguas del Ministerio de Igualdad.



5.8 Protección del desarrollo sostenible en nuestra comunidad.

Los próximos cinco años serán los más cálidos jamás registrados

Un informe de la agencia de la ONU de meteorología indica que las temperaturas mundiales alcanzarán niveles récord impulsadas por los gases de efecto invernadero y por el fenómeno natural de El Niño, lo que tendrá repercusiones en la salud, la seguridad alimentaria y el medio ambiente. Además, alertan sobre el calentamiento del Ártico y el cambio en los patrones de precipitaciones a nivel global.

Además del aumento de la temperatura global, los gases de efecto invernadero inducidos por el hombre están provocando un mayor calentamiento y acidificación de los océanos, el deshielo marino y de los glaciares, la subida del nivel del mar y un aumento de las condiciones meteorológicas extremas.

El Acuerdo de París establece objetivos a largo plazo para guiar a todas las naciones a reducir sustancialmente las emisiones globales de gases de efecto invernadero con el fin de limitar el aumento de la temperatura global en este siglo a 2 °C, mientras se persiguen esfuerzos para limitar el aumento aún más a 1,5 °C, y así evitar o reducir los impactos adversos y los daños relacionados al calentamiento global.

El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático afirma que los riesgos relacionados con el clima para los ecosistemas y los seres humanos son mayores con un calentamiento global de 1,5 °C que en la actualidad, pero menores que con 2° grados.

<https://news.un.org/es/story/2023/05/1521047>

Un informe de la ONU advierte de que el calentamiento mundial podría llegar a 2,9 °C con los planes climáticos actuales

El mundo va camino de calentarse entre 2,5 y 2,9 °C este siglo, según ha advertido Naciones Unidas.

Un nuevo informe del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), publicado más de una semana antes de que comience en Dubái la cumbre sobre el clima COP28, afirma que es necesario tomar medidas urgentes para evitar que esta proyección se haga realidad.

Los gases de efecto invernadero mundiales deben reducirse en un 28 % para no superar los 2 °C y en un 42 % para mantener vivo el límite de 1,5 °C. Para ello, los esfuerzos de mitigación deben reforzarse significativamente esta década.

"El informe de hoy sobre la brecha de emisiones muestra que, si nada cambia, en 2030 las emisiones superarán en 22 gigatoneladas el límite de 1,5 grados Celsius", declaró el secretario general de la ONU, António Guterres.

Por ese motivo, EUROPAMUNDO, aun consciente de que su actividad es importante quiere dar pasos para mitigar las emisiones y caminar hacia el cero neto en el medio plazo, por ello ha decidido solicitar un estudio de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por la actividad del año 2023 al Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social de Europamundo, lo cual complementa la política activa en relación al cambio climático que lleva a cabo EUROPAMUNDO a través de la adhesión a la iniciativa Business Ambition for 1,5° de Pacto Mundial y otras plataformas como Global Tourism Plastics Initiative de la UNWTO y la Declaración de Glasgow – Climate Action in Tourism de la UNWTO.

Este año 2023 EUROPAMUNDO ha emitido 4.192,22 toneladas de CO2 equivalente que representa un +55% más que en el año anterior, 2022, debido fundamentalmente a la recuperación del Sector del Turismo. Las emisiones han aumentado incluso por encima del 2019 en un 11%, aunque se han reducido en 2 de las 3 partidas importantes en desplazamientos por aire y tierra del personal, y el consumo del papel en un 94% con respecto al año 2019

Hay una nueva partida que se incorpora, la del uso digital derivado de las reuniones de Zoom, Team y e-mails de la empresa, así como el control de los gases de las máquinas de climatización que tiene la empresa en su oficina.

A lo largo del año 2023 continuamos con la prioridad de dar a conocer nuestra empresa a nivel nacional e internacional entre Organismos Nacionales e Internacionales por lo que nos hemos adherido a lo largo de los últimos años:

- Se ha firmado la iniciativa mundial sobre plásticos para el turismo de la OMT.

- Nos hemos adherido a una Plataforma de Empresa Responsable en España.
- En el 2021 nos hemos adherido al Grupo de Trabajo organizado por el Ayuntamiento de Madrid sobre la Igualdad de Género y Corresponsabilidad “Madrid Corresponsables”.
- La declaración de Glasgow para la acción del clima en turismo avalado por la OMT.
- En el 2022 hemos firmado los estándares de conducta para abordar la discriminación contra personas LGTBIQ+.
- En el 2023 nos hemos adherido a la Red de Entidades hacia la Sostenibilidad.



- Hemos vuelto a participar en el grupo de trabajo de turismo lanzado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, un total de 25 empresas del sector.



- Y también en el 2023 nos hemos adherido a [Business Leaders Open Call to Accelerate Water Action](#)



5.9 Respeto a los Derechos Humanos - Debida diligencia.

La debida diligencia en derechos humanos es el proceso por el cual las empresas toman las medidas necesarias y eficaces para identificar, prevenir, mitigar, rendir cuentas y responder por los impactos

negativos, reales o potenciales de sus propias actividades o las de su cadena de valor.

La debida diligencia en materia de derechos humanos incluye cuatro fases:

1ª Fase. Evaluar los impactos sobre los derechos humanos que pueden ser causados o que la empresa puede contribuir a través de sus actividades, productos o servicios o a través de sus relaciones comerciales.

2ª Fase. Para que la empresa cumpla con la debida diligencia, como elemento consustancial para evaluar los potenciales impactos, es fundamental que identifique a los grupos de interés y los clasifique por orden de importancia.

3ª Fase. Supervisar la eficacia de las medidas.

4ª Fase. Comunicar.



Pacto Mundial: <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/derechos-humanos/>

Asegurar el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor es una de las prioridades de EUROPAMUNDO en materia de Responsabilidad Social. Para ello, tomamos como referencia, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas, los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Tratado Vinculante de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social., Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, El Parlamento Europeo en marzo de 2021 aprobó el informe legislativo de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre Debida Diligencia Empresarial y Responsabilidad Corporativa. Además está la Propuesta de Directiva sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad.

Con la presentación de la propuesta de Directiva, se inicia el procedimiento legislativo europeo y se prevé un plazo de dos años para su transposición por los Estados miembros, tras su entrada en vigor.

Objetivo de la normativa.

La propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad tiene como objeto fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable entre las empresas. Obliga a las grandes empresas a la identificación, prevención y diseño de medidas para los efectos negativos de sus actividades en el medioambiente y en los derechos humanos. Además, también se incluyen disposiciones de apoyo a todas las organizaciones, entre ellas las pymes, que pueden verse influidas de forma indirecta.

Resumen de obligaciones para empresas.

Las empresas deberán integrar la diligencia debida en sus estrategias; determinar los efectos negativos reales o potenciales en los derechos humanos y el medio ambiente; prevenir o mitigar posibles efectos

negativos; poner fin a los efectos negativos reales o reducirlos al mínimo; establecer y mantener un procedimiento de reclamación; supervisar la eficacia de la estrategia y las medidas de diligencia debida, y comunicar públicamente sobre diligencia debida.

Las víctimas tendrán la oportunidad de emprender acciones legales por los daños y perjuicios que podrían haberse evitado con medidas adecuadas de diligencia debida.

La propuesta introduce la obligación de los directivos de establecer y supervisar la aplicación de la diligencia debida y de integrarla en la estrategia empresarial. Además, al cumplir su deber de actuar en el mejor interés de la empresa, los directivos deben tener en cuenta las consecuencias de sus decisiones en materia de derechos humanos, cambio climático y medio ambiente.

Las autoridades administrativas nacionales designadas por los Estados miembros serán responsables de supervisar estas nuevas normas y podrán imponer multas en caso de incumplimiento.



Pacto Mundial

Nuestros servicios, la realización de circuitos por todo el mundo, fundamentalmente en Europa, con un 86,71%, no están sometidos a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos, aunque no impide que EUROPAMUNDO esté atenta al incumplimiento y vulneración de los Derechos Humanos por parte de algunos de los Grupos de Interés de la empresa y por lo tanto tomará las decisiones más acordes sobre la ubicación de nuevos circuitos en zonas libres de abusos de los Derechos Humanos.

Los derechos humanos son estándares y normativas internacionales bien arraigados, por lo que las organizaciones están obligadas a dar formación especializada a los empleados, de modo que tengan en cuenta los derechos humanos en el curso de su trabajo habitual.

Actualmente la formación a empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos se ha centrado en el Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social aunque durante el 2023 no se ha hecho formación en DD.HH. el Departamento de RSE se ha formado a través de los seminarios de Pacto Mundial y estamos en un programa Business & Human Rights Accelerator de Global Compact.



Aunque EUROPAMUNDO tiene un déficit en este tipo de formación en el 2023 el departamento de RSE ha participado en encuentros digitales organizados por la ONG ACCEM, así como charlas con CEAR con una doble temática, el día del Refugiado y el día del Orgullo LGTBI, charlas para nuestros principales grupos de interés como son Personal de Europamundo y Clientes.



Cash assistance de refugiados venezolanos en Colombia. Foto de: ©UNHCR/Catalina Betancur

El pasado 22 de junio Europamundo asistió a la tercera entrega de premios de #TravelingforHappiness en Mandarin Oriental Ritz, Madrid y organizados entre otros por la Asociación Empresarial Hotelera de Madrid.

Europamundo ha recibido en esta Gala, en su categoría Premio Internacional por la labor de nuestra Fundación, trabajando por el desarrollo de zonas y sectores vulnerables, y promoviendo el turismo responsable internacionalmente:

<https://www.travelingforhappiness.com/premiados-2023>

Nuestro CEO Alejandro de la Osa ha recogido este galardón, muy orgulloso y feliz por este reconocimiento.

<https://fb.watch/llidRI9Est/>



El viernes 17 de noviembre tuvo lugar el encuentro empresarial titulado "Empresas y ODS: buenas prácticas #DIVEM", organizado por la ONG Accem.

En este espacio, se incidió especialmente en el enorme talento oculto que las empresas son capaces de atraer gracias a la puesta en marcha de políticas inclusivas y respetuosas con la diversidad.

Desde la ONG también se hizo entrega en este acto de los distintivos DIVEM a 19 empresas que, a lo largo de este año 2023, han demostrado su compromiso con la gestión de la diversidad cultural de la mano del proyecto DIVEM. Entre estas empresas, Europamundo también hemos recibido el distintivo DIVEM por nuestro compromiso con la diversidad cultural e implicación en el proyecto desde el inicio.



Europamundo a través de su Fundación realiza periódicamente reuniones, talleres, conferencias y proyectos con entidades del tercer sector vinculadas con personas en exclusión social, y en la defensa de sus derechos, así como los proyectos que anualmente financia en diferentes sectores, zonas geográficas y colectivos. Durante el 2023 ha realizado 5 charlas con entidades como: ALLCOT, TREEDOM, CEAR, FUNDACION VIDA SOSTENIBLE, ASOCIACION VICTORIA.

5.9.1 Trabajo infantil

El trabajo infantil se define como todo trabajo que "priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico o mental e incluso interfiere en su educación.

Con trabajo infantil, no se hace referencia al empleo juvenil ni a los niños que trabajan. Se hace referencia

al abuso de los derechos humanos, reconocidos universalmente. La definición de trabajo infantil, acordada a nivel internacional, se fijó con el Convenio n.º 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre la edad mínima". La abolición del trabajo infantil es un principio y un objetivo fundamental de los principales instrumentos y normativas en materia de derechos humanos. Además, es una cuestión inherente a la legislación nacional de casi todos los países.

A nuestra compañía durante el 2023 no nos consta que ninguno de nuestras empresas proveedoras presenten casos de trabajo infantil o trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso por lo que EUROPAMUNDO no necesita adoptar medidas que contribuyan a su abolición.

Nuestro Código Ético recoge en los criterios de actuación, en el punto l) explotación de menores: Europamundo y los grupos de interés de Europamundo deberán velar por la eliminación inmediata de actividades ilícitas y/o actividades que puedan poner en peligro la seguridad, la salud y la moral de los niños según el artículo núm. 3 del Convenio núm. 182 de la OIT.

Además, mediante el trabajo de la Fundación con diferentes organizaciones se contribuye a poner fin al trabajo infantil a través de los siguientes ODS:

- ODS 4 Educación de Calidad,
- ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- ODS 10 Reducción de las desigualdades.

El objetivo es seguir trabajando en proyectos que contribuyan a mejorar estos ODS.

5.9.2. Trabajo forzoso y obligatorio.

El trabajo forzoso y obligatorio afecta a todas las regiones, países y sectores económicos del mundo e incluye a los trabajadores en empleos formales e informales.

No estar sometido a trabajo forzoso u obligatorio es un derecho humano fundamental, de acuerdo con el Convenio nº 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo forzoso u obligatorio se define como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el que dicho individuo no se ofrece voluntariamente".

Lo más probable es que las víctimas formen parte de grupos sometidos a discriminación o que lleven a cabo el trabajo de un modo informal o precario. Esto incluye a las mujeres y niñas forzadas a prostituirse, los inmigrantes atrapados en la servidumbre por deudas y los trabajadores en talleres o granjas explotadoras, entre otros grupos.

A nuestra compañía durante el 2023 no nos consta que ninguno de nuestras empresas proveedoras presenten casos de trabajo forzoso u obligatorio por lo que Europamundo no necesita adoptar medidas que contribuyan a su abolición.

5.9.3. Prácticas en materia de seguridad.

No existe personal de seguridad en la empresa, ni contratado externamente para recibir formación formal en políticas o procedimientos específicos de derechos humanos de la organización y su aplicación a la seguridad.

Según nuestro Código Ético en los criterios de actuación punto a) Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos.

Europamundo asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, las normas éticas internacionales y el respeto a los derechos humanos.

Las actividades de Europamundo se desarrollan conforme al Código Ético de la Organización Mundial del

Turismo, a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, a la Declaración Universal de Derechos Humanos, a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo y a la Declaración de los Derechos del Niño de Unicef y la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, además de nuestro Código Ético, nuestro Manual de Buenas Prácticas de Europamundo y el Código de Conducta de nuestra empresa matriz JTB.

Todos los empleados y empleadas de Europamundo, y grupos de interés deben cumplir las leyes vigentes en los países donde se desarrolle su actividad, con un comportamiento ético en sus actuaciones.

5.9.4. Derechos de los pueblos indígenas.

Los pueblos indígenas son pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los diferencian de otras partes de la comunidad nacional, y el estatus social se regula en su totalidad o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o normativas específicas.

Muchos pueblos indígenas han sufrido injusticias a lo largo de la historia y, por lo tanto, se les considera un grupo vulnerable. Dicho grupo corre un riesgo muy significativo de sufrir una carga desproporcionada de impactos económicos, ambientales o sociales derivados de las actividades de las organizaciones. Además de sus derechos colectivos, los miembros de los pueblos indígenas gozan de los derechos humanos universales.

Nuestra compañía durante el 2023 no tiene constancia de casos identificados que se violen los derechos humanos de los pueblos indígenas, y por lo tanto no es necesario realizar planes de reparación. No obstante, a través de Fundación Europamundo desarrollamos proyectos anualmente en favor de los derechos de la población indígena.

Según nuestro Código Ético en los criterios de actuación punto a) Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos.

Europamundo asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, las normas éticas internacionales y el respeto a los derechos humanos. Las actividades de Europamundo se desarrollan conforme al Código Ético de la Organización Mundial del Turismo, a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, a la Declaración Universal de Derechos Humanos, además del Código Ético y Manual de Buenas Prácticas de Europamundo y el Código de Conducta de nuestra empresa matriz JTB.



Acnur - Etiopia

5.10. Resultados de las Políticas de Europamundo.

Política retributiva.

Europamundo en su política retributiva cuenta con un espacio de encuentro de diálogo abierto y continuo con los empleados para asegurar que sus necesidades y expectativas sean consideradas.

Los salarios de Europamundo están un 9% por encima de la media que marca el convenio colectivo de las agencias de viajes anualmente. En el año 2023 la subida de los salarios en Europamundo estuvo por encima del 5% del acuerdo del convenio colectivo de agencias de viajes, con una subida adicional del 4% a nivel general.

Política de conciliación.

Europamundo a través de su salario emocional cuenta con 11 medidas del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y en su Plan de Igualdad 2023-2027 cuenta con 19 medidas más, además que en el año 2023 se ha reactivado el Europamundo contigo un sistema de asesoramiento integral para el personal y sus familias que reduce y ayuda a la resolución de incidencias personales del personal. Así como un chat para consultas médicas, el Doctor-i-app.

Se trata de un chat médico y legal gratuito para el personal de EMV, con diferentes especialistas en medicina y asesoramiento legal, además del chat veterinario en el que podrás hacer cualquier consulta o resolver cualquier duda sobre la salud de tu mascota.



Política de contratación.

Las modalidades de contrato que se dan en Europamundo son de carácter indefinido o de carácter temporal y en el caso de los guías contrato fijo discontinuo. El 86,79% de la plantilla tiene empleo fijo en la empresa y en el caso de la oficina es del 95,95% y en el caso de los guías es del 79,65%.

Política de diversidad e igualdad.

Dentro de su equipo de trabajo, cuenta con personal de 35 nacionalidades, con un total a lo largo del año de 507 personas, con una media en el año de 411, con un porcentaje de mujeres del 57,20% y 42,80% de hombres, siendo un 43,79% de oficina y 56,21% de guías.

Cabe destacar la política de integración laboral de las mujeres siendo su distribución jerárquica en el organigrama de empresa con un 64% de mandos medios, un 73% segundas responsables, un 84% de jefas de área y un 57% de empleadas en la empresa.

El 28 de febrero de 2023 se firmó el tercer Plan de Igualdad de la empresa con un plan de actuación muy completo y exigente.

[Plan de Igualdad EUROPAMUNDO](#)

Política de DD.HH.

Asegurar el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor es una de las prioridades de EUROPAMUNDO en materia de Responsabilidad Social.

Nuestros servicios, la realización de circuitos por todo el mundo, fundamentalmente en Europa, con un 86,71%, no están sometidos a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos, aunque no impide que EUROPAMUNDO esté atenta al incumplimiento y vulneración de los Derechos Humanos por parte de algunos de los Grupos de Interés de la empresa y por lo tanto tomará las decisiones más acordes sobre la ubicación de nuevos circuitos en zonas libres de abusos de los Derechos Humanos.

Política de riesgos laborales.

Para EUROPAMUNDO es prioritario proteger la integridad y la salud de todos sus trabajadores y para ello se compromete a facilitarles los recursos necesarios para que desarrollen sus funciones en un entorno laboral seguro y saludable.

Para esta prevención, vigilancia de la salud, y la elaboración del plan de prevención de riesgos, EUROPAMUNDO contrata a la empresa IDC-Quiron (antigua FREMAP), especialista en materia normativa de este campo, que ayudará a la empresa a estar al día con la legislación vigente en materia de seguridad laboral.

EUROPAMUNDO ofrece al personal, un chequeo médico gratuito cada dos años, este año 2023 se ha vuelto hacer el chequeo médico.

Política de protección de la salud y seguridad.

En EUROPAMUNDO no existen actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades. Las enfermedades producidas son bajas por enfermedad común y accidentes laborales con porcentajes bajos con respecto al total de empleados y total de horas trabajadas.

En EUROPAMUNDO existe un equipo de Emergencias y Primeros Auxilios compuesto por 10 mujeres y 2 hombres, con el objetivo de que dicho equipo siga trabajando y mejorando en el tiempo, y donde se tratan temas de seguridad y salud en la empresa.

Además, contamos con Quiron Salud, la antigua Fremap con un Servicio de Prevención con nuestra empresa que contiene las actividades relacionadas con las especialidades de Ergonomía y Psicología aplicada, Higiene Industrial, Seguridad en el Trabajo, Medicina del Trabajo. Y desde el 2023, hemos vuelto a retomar el servicio de Europamundo Contigo un servicio integral en el que se pueden realizar consultas de salud telefónicas y on-line, son llamadas gratis, ilimitadas e inmediatas, además del servicio el Doctor-i-app, con un chat para consultas médicas.

6. MEDIOAMBIENTE



OMT (COSTA RICA) – PROYECTO DE TURISMO RURAL COMUNITARIO DE LA RED ACTUAR

6.1 Economía circular y residuos cero.

Desde EUROPAMUNDO somos conscientes del cambio climático y del reto que supone el calentamiento global de nuestra tierra.

Por ello desde hace 10 años nuestra empresa realiza el cálculo de la huella de carbono, calculando las emisiones de gases de efecto invernadero y su equivalente en CO₂, que nuestra empresa en su conjunto lanza a la atmosfera, así como un sistema de gestión sostenible con electricidad verde, el 100% de reciclado de los residuos generados en la oficina y lámparas led y un 90% de nuestros autobuses son Euro VI los más eficientes según la U.E.

Este año 2023 EUROPAMUNDO ha emitido 4.192,22 toneladas de CO₂ equivalente que representa un +55% más que en el año anterior, 2022, debido fundamentalmente a la recuperación del Sector del Turismo y muy superior a la recuperación del sector en España que fue del 19% con respecto al 2022, aunque estamos en sintonía con la iniciativa más ambiciosa de las Naciones Unidas Business Ambition for 1.5 °C comprometiéndonos a limitar nuestras emisiones en consonancia con el límite del aumento de temperatura a 1.5°. Las emisiones han aumentado incluso por encima del 2019 en un 11%, aunque se han reducido en 2 de las 3 partidas importantes en desplazamientos por aire y tierra del personal, y el consumo del papel en un 94% con respecto al año 2019.

El impacto de estos gases se produce principalmente, como más adelante se dará detalle a través del alcance 2, electricidad y el alcance 3b o categoría 3, principalmente debido a: Rutas de autobuses fletados por EUROPAMUNDO al realizar sus circuitos, el consumo de papel, principalmente, alcance 3a o categoría 4, de nuestro folleto anual y los desplazamientos profesionales a través del avión, tren y autobuses interurbanos de nuestro personal ya sea oficina, guías o ejecutivos de la empresa, alcance 3b o categoría 3.

La implicación de la compañía es muy alta desde el momento que todos los años desde el 2014 compensamos nuestras emisiones de CO₂, somos neutros en emisiones de gases de efecto invernadero y su equivalente en CO₂. Este año 2023 hemos emitido a la atmosfera 4.192,22 toneladas de CO₂e que se compensarán en el 2024.



ECOLOGICAL FOOTPRINT Workshop

ZOOM
ID: 897 7361 3098
Passcode: 070634

07 09 23

11:30 AM CEST
Let's Reduce our Footprint on the Planet so that We can Have A Better Future.

fvs **KUONI TUMLARE** **Europamundo vacaciones**

La implantación de criterios de responsabilidad ambiental asegura que nuestra organización actúa de manera responsable y eficaz con el medio ambiente, que cumple con la legislación, que optimiza la utilización de los recursos de la oficina y de la empresa, lo que supone una reducción en el consumo de

electricidad, agua, y suministro de algunos productos como papel, que refuerza la imagen corporativa de cara a nuestros grupos de interés (G.I.) y a nuestro propio personal, aumentando nuestra competitividad y mejora las relaciones con G.I.

Desde el Departamento de RSE se propone un plan ambiental para el personal de EUROPAMUNDO a través de:

- [SISTEMA DE GESTION SOSTENIBLE](#)
- [PLAN DE ACCIÓN CLIMÁTICO](#)

e incluso para las empresas filiales de nuestro Grupo JTB, como son Kuoni-Tumlare y JTB Madrid con actividades y talleres medioambientales. También se pretende hacer partícipe a nuestros clientes latinoamericanos del Informe de Emisiones de CO₂e de EUROPAMUNDO. EUROPAMUNDO sigue una política de total sostenibilidad con el medioambiente con el compromiso de reducir al máximo las emisiones de CO₂, implementando nuevas medidas para la reducción de nuestras emisiones con el objetivo no es solo ser neutrales en el efecto emisiones de CO₂, sino ir tratando de reducir algunas partidas siguiendo la adhesión a la iniciativa Business Ambition for 1, 5^o.

La responsabilidad de la política de sostenibilidad recae en el departamento de RSE y en el Comité de Buenas Prácticas como se detalla en el indicador GRI 2-12, 2-13. El informe de emisiones de CO₂ y su compensación se ha financiado en el periodo 2014-2019 a través de la aportación del 45% del importe de EUROPAMUNDO y otro 45% de la Fundación Europamundo y un 10% de las compañías de buses que fletan nuestros circuitos.

El sistema de gestión sostenible (SGS) de EUROPAMUNDO adopta medidas como la sensibilización con campañas de información y formación, la movilidad sostenible con un parking de bicicletas, el uso racional del papel de oficina, a través de nuevas impresoras, nuevos tóneres, configuración de los ordenadores con impresión a doble cara o la utilización de la letra Ryman Eco, máquinas vending con productos de Centros Especiales de Empleo, la utilización por el personal de oficina del buscador Ecosia o inodoros con sistemas de interrupción de descarga.





OMT (COSTA RICA) – PROYECTO DE TURISMO RURAL COMUNITARIO DE LA RED ACTUAR

6.2 Uso eficiente de los recursos.

Las empresas y la sociedad en general cada vez están más preocupadas, sensibilizadas y concienciadas por el consumo de recursos naturales y los residuos generados en sus actividades y por la necesidad urgente de conservar nuestro medio ambiente asegurando el futuro bienestar humano. Por ese motivo, EURO-PAMUNDO aplica el criterio de precaución de acuerdo con sus capacidades de forma que se adaptan las medidas eficaces en función de los costes para evitar cualquier impacto negativo para el medio

ambiente.

Las Buenas Prácticas Ambientales son medidas sencillas y útiles que podemos adoptar tanto los trabajadores y trabajadoras de EUROPAMUNDO de cara a reducir el impacto ambiental negativo de nuestras actividades diarias.

En la mayoría de los casos son cambios simples, de aplicación relativamente sencilla y de gran aceptación dentro de la empresa a cambio de un nulo o bajo coste económico de implantación. Para garantizar que estas prácticas tengan éxito y logren un cambio real es un factor imprescindible que los trabajadores y trabajadoras colaboremos y nos impliquemos, ya que conocemos de primera mano las actividades desarrolladas en nuestras áreas de trabajo y las instalaciones de la empresa.

Estas buenas prácticas están desarrolladas en el Manual de Buenas Prácticas: [MANUAL DE BUENAS PRACTICAS DE EUROPAMUNDO](#)

Avanzar hacia modalidades de consumo y producción sostenibles es esencial para que el sector pueda contribuir de manera efectiva al desarrollo sostenible. La OMT calcula que las llegadas de turistas internacionales alcanzarán los 1.800 millones en 2030, si no antes. Dado que el sector crece más deprisa que la economía mundial o el comercio internacional, la necesidad de desvincular el crecimiento del uso de recursos naturales es de vital importancia.

La OMT, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Gobierno de Francia, se embarcó en este proyecto de investigación con el objetivo de explorar en profundidad la integración de las modalidades de consumo y producción sostenibles en las políticas turísticas. Basándose en 101 políticas turísticas nacionales de todo el mundo, este informe presenta la primera evaluación global de instrumentos políticos relacionados con el consumo y la producción sostenibles en el turismo nacional. El informe contribuye asimismo a visualizar el progreso alcanzado en la aplicación de la meta 12.b de los ODS, que pide "elaborar y aplicar instrumentos para vigilar los efectos en el desarrollo sostenible, a fin de lograr un turismo sostenible".

El propósito del informe es en última instancia inspirar a los agentes turísticos y alentarlos a avanzar en la consecución de los ODS a través del turismo sostenible mediante cinco enfoques estratégicos recomendados:

- Utilizar los ODS como marco de orientación y priorizar el ODS 12 por su efecto multiplicador
- Preparar instrumentos políticos de consumo y producción sostenibles para allanar el camino hacia la implementación de políticas
- Apoyar la medición regular y puntual del consumo y la producción sostenibles para una aplicación efectiva
- Incorporar datos geoespaciales para visualizar las interacciones del turismo con el medio ambiente
- Añadir otros enfoques innovadores, por ejemplo, el de la circularidad como potenciador del consumo y la producción sostenibles.

EUROPAMUNDO asume desde sus inicios el compromiso con la sostenibilidad, priorizando el uso eficiente de los recursos naturales y la implementación de buenas prácticas para minimizar los impactos negativos que pueda tener la actividad. La Producción y Consumo Responsables, alineados con el ODS 12 propuesto por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), son una manera fundamental para llevar a cabo ese compromiso.

A través del Turismo Sostenible, se busca influir positivamente en lo social/cultural, lo económico y lo ambiental, con el Propósito de "generar intercambios auténticos que enriquezcan a las personas desde

la acción compasiva". De esta forma es posible entender a ese otro al que visitamos, como un igual y respetarlo en su realidad. Desde la producción y el consumo responsables se logra una relación honesta que crea puestos de trabajo y promueve la cultura y los productos locales.

"El consumo y la producción sostenibles consisten en hacer más y mejor con menos. También se trata de desvincular el crecimiento económico de la degradación medioambiental, aumentar la eficiencia de recursos y promover estilos de vida sostenibles. Pueden contribuir de manera sustancial a la mitigación de la pobreza y a la transición hacia economías verdes y con bajas emisiones de carbono", dice la ONU sobre el ODS 12. Por un lado, es responsabilidad de los proveedores garantizar servicios y realizar contrataciones que aseguren el desarrollo de las comunidades y una relación ganar-ganar.

A su vez, el Viajero Consciente será quien, a través del comercio justo, revalorice el trabajo de los emprendedores reconociendo detrás de cada producto artesanal, las horas de trabajo y los años de cultura ancestral. "Nuestra tarea como agentes de viajes es asegurarnos, en la cadena de suministro, que al menos un 50% de la rentabilidad garantice el desarrollo local.

Nuestra guía del viajero responsable: [Viajero Responsable](#)



6.3 Contaminación, emisiones y cambio climático.

2023, el año más caluroso de la historia.

La Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio (NASA), la Administración Nacional Oceánica y Atmosférica (NOAA) y la Organización Meteorológica Mundial (OMM) confirmaron el pasado viernes que en 2023 se registraron las temperaturas más altas desde que comenzaron los registros climáticos a nivel mundial en 1880. Superaron por un amplio margen las temperaturas alcanzadas en los años 2016 y 2020.

Estos tres importantes organismos internacionales respaldan la afirmación de que, al analizar seis bases de datos utilizadas para monitorear las temperaturas globales, la temperatura media anual fue de 1´45 °C más calurosa en comparación con la era preindustrial (1850-1900). Además, el año pasado también se batieron récords de temperaturas en los océanos.

Los expertos subrayan nuevamente que el cambio climático global se manifiesta no sólo como un aumento absoluto de la temperatura, sino como un significativo incremento en la probabilidad de que sucedan más fenómenos meteorológicos extremos.

Aumento de las temperaturas como consecuencia del cambio climático

Entre los meses de junio y diciembre, se batieron récords de temperatura a nivel mundial cada mes. Tanto julio como agosto marcaron las temperaturas más altas registradas hasta la fecha, acercándose de manera alarmante al límite de 1´5 °C establecido en el Acuerdo de París. Las olas de calor afectaron severamente a diversas regiones de la Tierra como América del Sur, Estados Unidos, Europa y Japón. En particular, Phoenix (Arizona), ubicado en el suroeste de Estados Unidos, experimentó 31 días consecutivos con temperaturas superiores a 43´33 °C.

La monitorización a largo plazo de las temperaturas globales constituye sólo uno de los indicadores que revelan cómo está cambiando el clima, donde se han establecido marcas históricas en diversas áreas. Otros indicadores fundamentales de este cambio son la acidificación de los océanos, el aumento del nivel del mar, el calor, las concentraciones atmosféricas de gases de efecto invernadero (GEI) y el deshielo tanto de los glaciares como del hielo marino, entre otros aspectos.³

Los próximos cinco años serán los más cálidos jamás registrados

Un informe de la agencia de la ONU de meteorología indica que las temperaturas mundiales alcanzarán niveles récord impulsadas por los gases de efecto invernadero y por el fenómeno natural de El Niño, lo que tendrá repercusiones en la salud, la seguridad alimentaria y el medio ambiente. Además, alertan sobre el calentamiento del Ártico y el cambio en los patrones de precipitaciones a nivel global.

La Organización Meteorológica Mundial publicó en mayo su actualización climática mundial anual a decenal, un informe en el que alerta que existe un 66% de probabilidades de que la temperatura media anual cercana a la superficie entre 2023 y 2027 supere en más de 1,5 °C los niveles preindustriales durante al menos un año. Además, hay un 98% de probabilidades de que al menos uno de los próximos cinco años, y el lustro en su conjunto, sea el más cálido jamás registrado.

Por ese motivo, EUROPAMUNDO, ha decidido solicitar un estudio de las emisiones generadas por la actividad del año 2023 a su Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, lo cual complementa la política activa en relación al cambio climático que lleva a cabo EUROPAMUNDO.

³ Boletín diario de actualidad de Global Factor. 19.01.24



[INFORME DE EMISIONES DE CO2e 2023](#)

GHG Protocol divide las fuentes de emisión de toda actividad en tres "Alcances", que diferencian entre unas emisiones directas (Alcance 1), producidas en fuentes propiedad de la entidad, y bajo control y responsabilidad directa suya, y las emisiones indirectas (Alcance 2 y 3), que son emisiones derivadas de fuentes de emisión que son propiedad de otra entidad, o que no están directamente bajo el control de la empresa que realiza el análisis.

Los tres alcances son los siguientes:

- Emisiones directas de GEI Alcance 1 (Categoría 1): Son emisiones de GEI que se generan en los procesos y actividades dentro de las instalaciones de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U, estas debidas al uso de fuentes fijas o de fuentes móviles y que se utilicen en las instalaciones o sean propiedad de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U para el desarrollo de sus actividades
- Emisiones indirectas de GEI Alcance 2 (Categoría 2): Son emisiones de GEI que se generan debido al consumo de energía eléctrica dentro de las instalaciones de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U.
- Emisiones indirectas de GEI Alcance 3 (Alcance 3b o Categoría 3): Son emisiones de GEI que provienen de fuentes ubicadas fuera de los límites de la organización debidas a fuentes móviles y se deben principalmente al combustible quemado en los equipos de transporte. Se puede incluir transporte de personas y mercancías y para todos los modos (ferroviario, aéreo y por carretera). Nota: Se incluye en esta categoría el equipo de transporte que no es propiedad de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U.
- Emisiones indirectas de GEI Alcance 3 (Alcance 3a o Categoría 4): Son emisiones de GEI que se generan fuera de las instalaciones de EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U, debido a los procesos y actividades de la cadena de valor de la organización, como las emisiones generadas debidas a la compra de bienes y servicios (consumo de agua, consumo de papel y plástico, generación y manejo de residuos, entre otros).

Siguiendo la categorización propuesta por GHG Protocol y la ISO 14064-1:2018 podemos determinar las emisiones según los 3 alcances de la siguiente forma:

| Categoría | t CO2e | Porcentaje |
|--------------------------|-----------------|---------------|
| Categoría 1 (Alcance 1) | 0 | 0 % |
| Categoría 2 (Alcance 2) | 0 | 0% |
| Categoría 3 (Alcance 3b) | 4.056,95 | 96,77% |
| Categoría 4 (Alcance 3a) | 135,27 | 3,23% |
| Total Emisiones | 4192,22 | 100 % |

El registro anual de las fuentes de las emisiones de CO2e permite comparar el impacto de la actividad del EUROPAMUNDO a lo largo de los años.

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Número de sedes para la que se hace el estudio | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Número de trabajadores | 412 | 218 | 237 | 315 | 411 |
| Superficie total en m2 | 2.664 | 2.664 | 2.664 | 2.664 | 2.664 |
| Electricidad consumida en Kwh | 130.748 | 51.698 | 32.982 | 78.591 | 202.349 |
| Kgs. consumidos de papel | 381.599 | 54.580 | 655 | 114.248 | 23.380 |
| Kms recorridos por desplazamiento en avión | 4.701.724 | 872.213 | 320.123 | 1.799.917 | 3.472.665 |
| Kms recorridos por desplazamiento en tren | 139.550 | 20.620 | 16.743 | 72.745 | 159.176 |
| Kms recorridos por desplazamiento en bus/coche | 19.340 | 2.211 | 3.028 | 8.826 | 6.512 |
| M3 consumo de agua | 1.267 | 460 | 97 | 886 | 1.028 |
| Kgs de producción de residuos (papel y cartón) | 1.600 | 533 | 200 | 1.640 | 3.830 |
| Kgs de producción de residuos (plásticos) | 26.751 | 8.917 | 5.944 | 15.000 | 31.339 |
| Unidades de producción de residuos (toner) | 139 | 44 | 33 | 58 | 66 |
| Unidades de residuos (Pcs e impresoras) | 71 | 3 | 2 | 3 | 6 |
| Kms rutas de autobus | 8.980.509 | 1.204.681 | 952.044 | 6.477.034 | 11.890.669 |
| Reuniones de Zoom y Team | | | 6.564 | 1.578 | 2.092 |
| E-mails emitidos | | | 1.344.240 | 1.603.807 | 2.725.052 |

Los indicadores elegidos han sido:

- Emisiones totales anuales en tCO2e/año,
- Emisiones por empleado de las oficinas EUROPAMUNDO en tCO2e/empleado,
- Emisiones por empleado (oficinas y guías) EUROPAMUNDO en tCO2e/empleado,
- Emisiones por m2 oficinas EUROPAMUNDO en kgCO2e/m2.

Para las emisiones por empleado, se ha calculado dos indicadores diferentes ya que una parte de los empleados (guías) no están físicamente localizados en las oficinas de EUROPAMUNDO. El primero indicador incluye únicamente el personal de las oficinas y el segundo incluye además a esta cifra los guías empleados por EUROPAMUNDO.

Los valores calculados desde el año 2014 están recogidos en el cuadro siguiente:

| Indicadores (totales) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|----------|----------|----------|-------|----------|----------|--------|--------|----------|----------|
| tCO ₂ e/año | 3.123,13 | 3.235,65 | 3.190,83 | 3.901 | 3.937,41 | 3.768,37 | 543,00 | 333,00 | 2.705,00 | 4.192,22 |
| tCO ₂ e/empleado (oficina) | 24,02 | 22,32 | 21,13 | 21,67 | 19,79 | 19,32 | 3 | 2 | 15 | 18,97 |
| tCO ₂ e/empleado (oficina + guías) | 9,46 | 9,96 | 8,99 | 11,34 | 10,36 | 9,92 | 2 | 1,41 | 9 | 10,20 |
| kgCO ₂ e/m ² | 1.562 | 1.618 | 1.595 | 1.673 | 1.688 | 1.421 | 0,18 | 0,11 | 0,89 | 1,39 |

Tabla resumen con los valores de los indicadores de emisiones de GEI (incluidas todas las fuentes).

Para relacionar mejor la evolución de las emisiones de EUROPAMUNDO con su actividad, decidimos añadir una batería de indicadores relacionados con los km realizados por los autobuses fletados por EUROPAMUNDO.

| Nuevos Indicadores | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|------------|
| km rutas en autobuses | 7.455.586 | 7.771.299 | 7.798.863 | 9.622.695 | 9.046.605 | 8.980.509 | 1.204.681 | 952.044 | 6.477.034 | 11.890.669 |
| kgCO ₂ e/km ruta | 0,42 | 0,42 | 0,41 | 0,41 | 0,44 | 0,42 | 0,42 | 0,42 | 0,42 | 0,35 |

Tabla nuevos indicadores.

En el 2023 ha habido un aumento significativo de las emisiones de CO₂e del 55% y 11% con respecto al 2022 y 2019, en consonancia con el aumento de la actividad de la empresa y el aumento de sus ventas que han sido del 113,90% y 27,64% con respecto al 2022 y 2019.

Todas las fuentes de emisión analizadas en el 2023 han tenido una reducción o igual a cero sobre el 2019 y 2022 fundamentalmente las debidas a 2 de las 3 partidas más importantes de las emisiones de Europamundo, el papel, los desplazamientos profesionales en avión y terrestre, excepto las rutas de autobús que han tenido un incremento del 53% y 33% con respecto al 2022 y 2019.

Hay una nueva partida que se incorpora, la del uso digital derivado de las reuniones de Zoom, Team y e-mails de la empresa, los datos son necesarios verificarlos semestralmente por la mal información que dan las compañías de servicios informáticos, se ha realizado una aproximación lo más realista posible.

| Fuentes de Emisión | Emisiones 2019 (tCO ₂ e) | Emisiones 2022 (tCO ₂ e) | Emisiones 2023 (tCO ₂ e) | Variación 2023/2019 | % | Variación 2023/2022 | % |
|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|------------|---------------------|------------|
| Electricidad | 21,101 | 4,99 | 0 | -21,101 | -100% | -4,99 | 0% |
| Consumo papel | 363,54 | 218,35 | 20,75 | -342,79 | -94% | -197,6 | -7% |
| Desp. Prof. Avión | 736,69 | 330,5 | 548,95 | -187,74 | -25% | 218,45 | 8% |
| Desp. Prof. Tren | 4,37 | 0,49 | 0,71 | -3,66 | -84% | 0,22 | 0% |
| Desp. Prof. autobús | 0,56 | 0,08 | 0,18 | -0,38 | -68% | 0,1 | 0% |
| Consumo de agua | 1,33 | 0,19 | 1,23 | -0,1 | -8% | 1,04 | 0% |
| Producción de residuos | 3,19 | 64,95 | 102,07 | 98,88 | 3100% | 37,12 | 1% |
| Autobuses (Rutas) | 2.637,58 | 2079,12 | 3.507,12 | 869,54 | 33% | 1428 | 53% |
| Uso digital | | 6,52 | 11,21 | 11,21 | 0% | 4,69 | 0% |
| Total | 3.768,36 | 2.705,19 | 4.192,22 | 423,86 | 11% | 1.487,03 | 55% |

Variación por fuente de emisión de los últimos años

La realización de este estudio ha utilizado como marco de referencia el manual "IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories", elaborado por el Panel Intergubernamental para el Cambio Climático.

La metodología desarrollada es la siguiente:

- Establecer los límites de la evaluación para identificar las principales fuentes de emisión.
- Recoger los datos de la actividad para cuantificar las fuentes de emisión.
- Analizar la calidad de los datos y de las fuentes de los mismos.
- Calcular las emisiones utilizando los factores de conversión más apropiados.
- Analizar los resultados y valorarlos.

- Establecer planes de acción futura. Planes de reducción y/o compensación.

Puesto que se trata de una iniciativa voluntaria, esta metodología busca la obtención de resultados rigurosos. Se ha buscado el compromiso entre exactitud y complejidad. Por último, se ha tratado de ofrecer la máxima transparencia.

6.3.1 GASES DE EFECTO INVERNADERO.

Son seis los gases de efecto invernadero reconocidos por el Protocolo de Kioto: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), el grupo de los hidrofluorocarbonos (HFC) y perfluorocarbonos (PFC) y hexafluoruro de azufre (SF₆).

Para homogeneizar los efectos individuales de cada gas sobre el cambio climático, las emisiones de los diferentes gases de efecto invernadero se convierten a una "única moneda": el CO₂ equivalente. Esta conversión se realiza a partir del "potencial de calentamiento" de cada gas, obtenido comparando el efecto de las moléculas de cada uno de los gases con el efecto de la molécula de CO₂.

| Gas reconocido por Kioto | Potencial de calentamiento (en 20 años) |
|---------------------------|---|
| Dióxido de carbono | 1 |
| Metano | 86 ⁴ |
| Óxido nitroso | 310 |
| Perfluorocarbonos (PFC) | 6.500 – 9.200 |
| Hidrofluorocarbonos (HFC) | 140 – 11.700 |
| Hexafluoruro de azufre | 23.900 |

6.3.2. Cambio climático.

Para mitigar y adaptarnos a las consecuencias del cambio climático, realizamos anualmente el informe de emisiones de GEI de nuestra actividad incluyendo el alcance 3, que en nuestro caso representa el 100% de las emisiones; compensamos las emisiones a través de proyectos internacionales con diferentes tecnologías; nos adherimos en 2021 a la iniciativa Glasgow Declaration-Climate Action in Tourism de UNWTO, con el compromiso de desarrollar un plan de acción climática que describimos a continuación.



CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN: Periodo 2023 – 2030.

Medición y descarbonización.

A lo largo de los próximos 7 años Europamundo seguirá midiendo su huella de carbono y se compromete a reducir sus emisiones de CO₂ a la mitad en el consumo de papel llegando próximo a cero en el 2030. En el 2019 fueron 381 toneladas, 2021 debido a la pandemia 655 kg, en 2022, 114 toneladas y en 2023 han sido 23 toneladas de consumo de papel.

Además, todas las emisiones de CO₂e generadas por Europamundo en los próximos años se compensarán siendo neutrales en CO₂ desde el 2014.

Como los autobuses en nuestros circuitos hacen largas distancias cada día, no podemos establecer una meta de reducción de las emisiones derivadas de los mismos, hasta que no haya en el mercado autobuses bajas emisiones para largas distancias. Aun así, el 90% de los autobuses en ruta en Europa son Euro VI, con los motores más eficientes en contaminación en el mercado de la U.E.

Regeneración.

En el 2022 nos comprometimos a plantar un bosque de árboles a través de la empresa Treedom, con el compromiso de plantar 100 árboles todos los años. En el 2022 comenzamos con 248 árboles, y en 2023 contamos con 348 árboles plantados alrededor del mundo.

Colaboración y financiación.

A través del ODS 17 Alianzas para lograr los Objetivos tenemos una relación prioritaria con nuestros grupos de interés y nos marcamos como meta financiar 1 proyecto medioambiental y/o de sostenibilidad al año a través de nuestra Fundación y realizar talleres de sensibilización con algunos de nuestros principales grupos de interés, personal y clientes, al menos un taller al año.

En 2023 hemos financiado con la Fundación: "Apoyo a la iniciativa comunitaria de turismo cultural y ecológico" de ONGAWA, y "Turismo sostenible gastronómico en Cochabamba" de Fondo Verde. Hemos realizado dos talleres online, sobre la huella de carbono de Europamundo y otro en el mes de la sostenibilidad de nuestro grupo JTB, sobre cómo reducir la huella ambiental de cada persona. En ambos talleres invitamos a nuestros colaboradores, empleados y otras empresas del grupo.



6.3.3. Contaminación.

Se propone desde el Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, con el apoyo de la Dirección de Europamundo, medidas para reducir y reparar las emisiones de carbono derivadas de nuestra actividad y que afectan al medio ambiente. En nuestro caso, no emitimos contaminación lumínica o sonora.

- Compromiso del personal: involucramos activamente a los empleados en iniciativas de sostenibilidad y reducción de emisiones y a través de programas de concientización sobre prácticas sostenibles. Se realizan todos los años talleres de formación medioambiental para los

principales grupos de interés. En 2023 hemos realizado dos talleres sobre nuestra huella de carbono y sobre la huella ambiental, y como reducir estos impactos.

- Colaboración con grupos de interés: trabajamos en estrecha colaboración con colaboradores y clientes para promover prácticas sostenibles en nuestra actividad y reducir los impactos negativos de la misma.
- Energías Renovables: En Europamundo el 100% de la contratación de la electricidad es energía verde, de fuentes renovables, con factor de emisión cero, no contaminante.
- Movilidad Sostenible: Fomentamos políticas de trabajo remoto (teletrabajo) y opciones de transporte más sostenible, como el transporte público, o el uso de bicicletas, facilitando un parking para bicis en las instalaciones. Queremos proponer a Dirección el uso de vehículos eficientes en combustible o vehículos eléctricos para el transporte de personal y clientes.
- Gestión de Residuos: Implementamos prácticas de gestión de residuos, fomentando el reciclaje y la reducción de residuos. Actualmente en nuestra oficina de Europamundo se recicla el 100% de los residuos.
- Innovación Tecnológica: Estamos evaluando oportunidades para la implementación de tecnologías limpias (pendiente de ver con Dirección la propuesta a proveedores de desplazamientos y traslados de empleados y clientes con coches eléctricos/híbridos).
- Reporte Transparente: Continuar y mejorar la transparencia en la presentación de informes sobre las acciones y resultados en sostenibilidad.

6.3.4. Consumo energético.

EUROPAMUNDO con el compromiso con la Sostenibilidad contribuye a los ODS 7 Energía Asequible y No Contaminante, ODS 13 Acción por el Clima y el ODS 15 Vida de Ecosistemas Terrestres ha hecho que en el 2023 tengamos energía 100% limpia, verde, de fuentes renovables a través de Novaluz y Nabalía Energía en las 4 instalaciones que tiene EUROPAMUNDO.

En el 2016 se realiza la primera auditoría energética que pretende realizar un Estudio Energético cuya finalidad es conocer el estado y los consumos de los distintos equipos de la instalación y determinar los cambios más convenientes que se deben introducir para optimizar el uso de los equipos y conseguir que su consumo de energía sea el mínimo necesario para cumplir las necesidades requeridas por la actividad.

En noviembre del 2020 se realizó la segunda auditoría energética de EUROPAMUNDO:

[INFORME AUDITORIA ENERGETICA DE EUROPAMUNDO 2020](#)

Uso sostenible de los recursos.

A través de nuestro Sistema de Gestión Sostenible, promovemos el uso sostenible de los recursos. Reportamos los datos del consumo de agua, energía y otros consumos (como el papel), sin tener un consumo intensivo en tales materias.

Para mejorar la eficiencia energética en nuestras oficinas, realizamos una auditoría energética cada 4 años, siendo la última realizada en 2020. Tras el análisis realizado a las instalaciones de Europamundo Vacaciones, se han establecido las siguientes conclusiones:

- Ahorro energético estimado: 33.325 kWh totales
- Emisiones de CO₂ evitadas: 11,90 Tn CO₂ equivalentes
- Consumo energético: 130.437 kWh

En la oficina tenemos bombillas y lámparas LED; energía 100% verde procedente de fuentes renovables; estamos comprometidos con la Agenda 2030 y realizamos acciones de sensibilización entre nuestros principales grupos de interés para realizar un uso sostenible de las instalaciones y de los recursos.

6.3.5. Residuos.

EUROPAMUNDO hace una gestión eficiente de sus residuos a través de un Sistema de Gestión Sostenible (SGS), un sistema integral basado en la sostenibilidad y dirigido a la mejora del desempeño medioambiental en la empresa a través del reciclado de todos los desechos que se producen en la oficina como papel, tóner, pilas, plásticos, móviles, equipos electrónicos, tapones de plástico. Seguimos con el compromiso del objetivo para el año 2030 de reducir a cerca de cero el consumo de papel. En el 2023 ha habido una reducción del consumo del papel de 7% con respecto al 2022 y del 94% con respecto al 2019, debido a una reducción importante de los folletos impresos. Ha habido un aumento de las emisiones de CO₂e en el reciclado debido a cambios en la metodología que en estos momentos se computan 2 factores el del consumo y el de la disposición. Todos los residuos tienen un certificado del uso adecuado del material reciclado a través de las empresas municipales y empresas privadas de reciclado y donaciones realizadas a ONG o Colegios de los hijos e hijas del personal de la empresa.

A través de nuestro Sistema de Gestión Sostenible mejoramos las prácticas de gestión de residuos, fomentamos el reciclaje y la reducción de residuos. Actualmente en nuestra oficina de Europamundo se recicla el 100% de los residuos. Para ello contamos con diferentes contenedores para el reciclaje de residuos: papel, cápsulas de café, plásticos y envases, pilas, tóner de impresora, móviles, tapones. Además, contamos con proveedores para la gestión y eliminación correcta de residuos, ya sean servicios públicos como empresas especializadas en concreto para el papel, las cápsulas de café y los cartuchos de impresión o la donación a institutos de aparatos electrónicos como pcs, pantallas y portátiles.

A través de infografías y talleres de formación, hacemos hincapié a nuestros principales grupos de interés de la importancia del reciclaje, reducción y reutilización de los residuos.

No hemos llevado a cabo acciones para combatir el desperdicio de alimentos porque no lo hemos visto necesario por la naturaleza de nuestra actividad, aunque anualmente hace una campaña de recogida de alimentos que después distribuimos entre ONG.



| Fuente de Emisión | Cantidad | t CO2e |
|---------------------------------------|-------------------|---------------|
| Consumo agua | 1.028 m3 | 0,15 |
| Tratamiento agua | 1.028 m3 | 1,08 |
| Consumo Papel y Cartón | 23.380 ton | 20,67 |
| Disposición Papel y Cartón | 3.830 | 0,08 |
| Consumo Plástico | 31,33 ton | 97,66 |
| Disposición Plástico | 31,33 ton | 0,67 |
| Disposición Dispositivos Electrónicos | 137 unid. | 2,93 |
| Disposición Residuos Comerciales | 66 unid. | 0,81 |
| Correos electrónicos | 2.725.052 correos | 10,90 |
| Videoconferencias | 2.092 horas | 0,31 |
| Total de emisiones Categoría 4 | | 135,27 |



6.4 Protección de biodiversidad. Europamundo neutral.

La neutralidad de carbono, o huella de carbono cero, consiste en reducir al máximo las emisiones de gases de efecto invernadero y compensar todas las emisiones. Por ejemplo, una actividad puede alcanzar la neutralidad de carbono financiando un proyecto ambiental que absorba o reduzca una cantidad de CO2 equivalente a la cantidad de CO2 producida por dicha actividad.

El calentamiento global es la causa de muchas sequías, lluvias torrenciales y muchos otros cambios climáticos catastróficos en todo el mundo. Esto amenaza directamente la biodiversidad y perturba las actividades económicas.

La principal causa del calentamiento global es la concentración de CO2 en la atmósfera. Por eso, reducir y compensar sus emisiones de gases de efecto invernadero es tan importante para el medio ambiente. Por lo que la compensación del carbono es un paso esencial para lograr la neutralidad de carbono y el objetivo de 2°C establecido por el Acuerdo de París para el año 2100.

Europamundo comenzó en el 2014 a compensar sus emisiones de CO2.

| EMISIONES DE CO2e | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|---|--------|----------|----------|------------------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | TOTAL |
| TONELADAS CO2e (TNCO2e) | 3.123,13 | 3.235,65 | 3.190,83 | 3.901,19 | 3.937,41 | 3.768,37 | 542,62 | 332,21 | 2.705,19 | 4.192,22 | 28.928,82 |
| PRINCIPALES EMISIONES: | | | | | | | | | | | |
| TRANSPORTE BUS | 2.312,35 | 2.337,96 | 2.294,62 | 2.861,00 | 2.659,78 | 2.637,58 | 354,18 | 279,91 | 2.079,13 | 3.507,11 | |
| DESPLAZAMIENTOS PROFESIONALES | 427,53 | 477,75 | 507,79 | 665,23 | 768,88 | 736,69 | 134,82 | 50,27 | 330,50 | 549,84 | |
| PAPEL | 316,42 | 341,29 | 345,72 | 363,90 | 443,77 | 363,54 | 50,36 | 0,62 | 218,35 | 20,75 | |
| ARBOLES PLANTADOS | 14.556 | 14.893 | 14.687 | 17.956 | 18.123 | 17.345 | | | | | 97.560 |
| COMPENSACION | <p align="center">2014 - 2019</p> <p>Desde el 2014 al 2019 se han compensado las emisiones de CO2 en un proyecto en Limay (Nicaragua) bajo el estandar de certificación Plan Vivo https://www.planvivo.org/ y la desarrollado el proyecto a través de la entidad Takin Root https://takingroot.org/</p> | | | | | | Ver Proyectos de compensación 2020-2023 | | | | |
| OTRAS EMISIONES TNCO2e | Proyecto de compensación emisiones de CO2 desplazamiento Convención en EVORA total 265 personas | | | | | | | | | | 315 |

Proyectos de compensación 2020- 2023

| PROYECTO | CERTIFICACION | VERIFICACION |
|--|--|--------------|
| 2020 | | |
| Generación eólica en Hami City - China Deforestación evitada de la selva amazónica - VCU (Verified Carbon Unit) bajo VCS (Verified Carbon Standard). | CER (Certified Emission Reduction) acreditados bajo la UNFCCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). | |
| 2021 | | |
| Generación hidroeléctrica en San Antonio - Br Generación eólica en Oxaca - Mexico | CER (Certified Emission Reduction) acreditados bajo la UNFCCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). CER (Certified Emission Reduction) acreditados bajo la UNFCCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). | |
| 2022 | | |
| Proyecto de energía eólica Oxaca - Mexico Parques eólicos en Santa Clara - Brasil Evitar deforestación en Solano - Colombia | CER (Certified Emission Reduction) acreditados bajo la UNFCCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). CER (Certified Emission Reduction) acreditados bajo la UNFCCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). Certified Carbon Standard - Cercarbono | |
| 2022 Bosque de Europamundo | | |
| 2023 (Convención) | | |
| Bosques solares - Colombia Protección forestal - Brasil | Certified Carbon Standard - Cercarbono Verified Carbon Standard - VERRA | |
| 2023 Bosque de Europamundo | | |
| 2023 | | |
| Conversión de gas de vertedero - Panamá N2O destrucción emisiones evitadas-Egipto REDD+ deforestación - Brasil REDD+ deforestación - Camboya REDD+ deforestación - Zimbawe | Certified Carbon Standard - Cercarbono CER (Certified Emission Reduction) acreditados bajo la UNFCCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). Verified Carbon Standard - VERRA Verified Carbon Standard - VERRA y Climate Community & Biodiversity Standards Verified Carbon Standard - VERRA y Climate Community & Biodiversity Standards | |

Certificado de Compensación de Emisiones

COMPENSACIÓN CON TRIPLE IMPACTO

emitido por ALLCOT para:

EUROPA MUNDO VACACIONES S.L.U

Compensación de la huella de carbono de Europamundo para neutralizar las **4.200 tCO₂e** toneladas de emisiones de GEI generadas en el año 2023.

Febrero 2024

La cancelación se ha realizado con créditos de los proyectos **Cerro Patacon Uso de Gas de Vertedero, ID 92** & **Proyecto de destrucción catalítica de N₂O en los gases de la cola de la Planta de Ácido Nítrico de Qir Fertilizer Co., ID 490**, bajo los estándares de **CERCARBONO** & **CDM** respectivamente

Febrero 2024

La cancelación se ha realizado con créditos de los proyectos **APACAJAI REDD+ ID 981, Santuario de Vida Silvestre KeoSeima ID 1650** & **Proyecto Kariba REDD+ ID 902**, bajo el estándar de **VERRA**

Cancelación de créditos en los estándares:

ALLCOT certifica que los derechos de emisión anteriores han sido marcados para su eliminación permanente del conjunto de créditos de compensación en el Registro Ambiental a nombre del beneficiario de este certificado.



En 2022 creamos el Bosque Europamundo, plantando 244 árboles y 100 árboles más en el 2023 a través de Treadom, en países de África y América Latina y diversas variedades de árboles. Los proyectos Treadom tienen beneficios para el medioambiente y la biodiversidad, lucha contra la desertificación, brindando oportunidades económicas a las comunidades agrícolas locales, así como a la formación y empleo

[Bosque de Europamundo](#)

6.5. TAXONOMIA EUROPEA.

El Pacto Verde Europeo es una ambiciosa iniciativa de la Unión Europea (UE) que busca abordar los desafíos ambientales y sociales, al tiempo que impulsa la transición hacia una economía más sostenible. Dentro de esta estrategia, el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles desempeña un papel crucial al establecer directrices para canalizar los recursos financieros hacia inversiones que respalden los objetivos del Pacto Verde. Aquí hay una breve explicación de los tres principales objetivos del Plan de Acción de Finanzas Sostenibles:

Reorientar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles: Este objetivo se centra en dirigir los recursos financieros hacia proyectos y actividades que promuevan el crecimiento sostenible e inclusivo. Esto implica fomentar la inversión en sectores que sean respetuosos con el medio ambiente, socialmente responsables y contribuyan a la consecución de los objetivos del Pacto Verde. La idea es cambiar la dirección de los flujos de capital para que estén alineados con la sostenibilidad.

Gestionar los riesgos financieros derivados del cambio climático y otros desafíos ambientales y sociales: El cambio climático, el agotamiento de los recursos y otros problemas medioambientales y sociales pueden representar riesgos financieros significativos. Este objetivo busca abordar estos riesgos, asegurando que las instituciones financieras y los inversores estén conscientes de las amenazas asociadas con estos problemas y tomen medidas para gestionarlos. Esto incluye evaluar y mitigar los riesgos relacionados con eventos climáticos extremos, cambios regulatorios y la transición hacia una economía baja en carbono.

Fomentar la transparencia y el largoplacismo en las actividades financieras y económicas: Este objetivo se centra en promover la transparencia en las actividades financieras y económicas, lo que implica proporcionar información clara y accesible sobre cómo las empresas y las instituciones financieras están abordando los aspectos ambientales y sociales en sus operaciones. Además, se busca fomentar el enfoque a largo plazo en la toma de decisiones financieras y económicas, incentivando la inversión sostenible y la planificación a largo plazo para lograr un impacto positivo a largo plazo en la sociedad y el medio ambiente.

En resumen, el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles es una herramienta clave dentro del Pacto Verde Europeo, destinada a movilizar los recursos financieros de manera que respalden la sostenibilidad y ayuden a la UE a alcanzar sus objetivos ambientales y sociales a largo plazo.

En relación al primer objetivo se generó la necesidad de desarrollar un marco común en el que se definiera qué era sostenible y qué no y es a raíz de esta que surge el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento UE de Taxonomía) y el Reglamento delegado (UE) 2021/2139. Una clasificación de actividades económicas que contribuyen a los objetivos medioambientales de la UE.

La Taxonomía de la Unión Europea es un marco clasificatorio que establece criterios para determinar qué actividades económicas pueden considerarse sostenibles desde el punto de vista ambiental. Está estructurada en torno a seis objetivos ambientales clave, cada uno de los cuales aborda áreas específicas de preocupación ambiental. Aquí están esos seis objetivos:

Mitigación del cambio climático: Este objetivo se centra en actividades que contribuyen a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y mitigar el cambio climático. Incluye inversiones y prácticas que promueven la eficiencia energética, la transición a fuentes de energía renovable y la reducción de la dependencia de combustibles fósiles.

Adaptación al cambio climático: Aquí se consideran actividades que ayudan a las sociedades y los

ecosistemas a adaptarse a los impactos ya inevitables del cambio climático. Esto puede incluir inversiones en infraestructuras resistentes al clima, prácticas agrícolas adaptativas y proyectos de gestión del agua para hacer frente a fenómenos climáticos extremos.

Prevención y control de la contaminación: Este objetivo aborda actividades destinadas a prevenir y controlar la contaminación del aire, agua y suelo. Incluye medidas para reducir las emisiones contaminantes, el manejo adecuado de desechos y la adopción de tecnologías limpias.

Transición a una economía circular: La economía circular busca minimizar el desperdicio y maximizar la reutilización y el reciclaje de recursos. Las actividades que fomentan la eficiencia en el uso de recursos y reducen la generación de residuos se consideran relevantes para este objetivo.

Sostenibilidad y protección de los recursos hídricos y marinos: Este objetivo se enfoca en la gestión sostenible de los recursos hídricos, la protección de la calidad del agua y la conservación de los ecosistemas marinos. Incluye actividades que promueven la sostenibilidad en el uso del agua y la preservación de los hábitats marinos.

Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas: Aquí se consideran las actividades que contribuyen a la conservación de la biodiversidad y la restauración de ecosistemas degradados. Esto implica medidas para proteger la diversidad biológica, restaurar hábitats naturales y prevenir la pérdida de especies.

La Taxonomía establece un listado de las actividades que contribuyan sustancialmente a uno o varios de los objetivos. Estas se encuentran en los documentos que se denominan actos delegados en los cuales se incluyen los criterios técnicos que debe cumplir una actividad.

Es importante destacar que la taxonomía distingue dos alcances en lo que a requerimientos de divulgación se refiere:

- **Actividades Taxonómicamente Elegibles:** Una actividad económica elegible para la Taxonomía es una actividad económica descrita en el acto delegado, independientemente de que dicha actividad económica cumpla alguno o todos los criterios técnicos de selección.
- **Actividades Taxonómicamente Alineadas:** Una actividad económica alineada con la Taxonomía significa una actividad económica que cumple con todos los requisitos establecidos en el Reglamento de la Taxonomía:
 - Contribuir sustancialmente a uno de los objetivos ambientales: Este criterio se refiere al impacto positivo que tiene una actividad en uno de los seis objetivos medioambientales.
 - El análisis de "no causar daños significativos": La evaluación tiene como objeto garantizar que la propia Taxonomía no incluya actividades económicas que socaven alguno de los otros cinco objetivos medioambientales.
 - Cumplir las salvaguardias sociales mínimas: A nivel corporativo se deben cumplir las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

EUROPAMUNDO VACACIONES está obligado a identificar y reportar las actividades Taxonómicamente elegibles dentro de su negocio.

[Criterios técnicos de selección de actividades no perjudiciales con el cambio climático](#)

En relación con la obligatoriedad de divulgación sobre la proporción de actividades económicamente elegibles y no elegibles según la taxonomía en el contexto del Pacto Verde Europeo (Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que se completa el Reglamento anterior estableciendo los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales, y el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 con el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas respecto de las actividades económicas sostenibles) cabe destacar que la actividad de EUROPAMUNDO VACACIONES no se encuentra incluida dentro de las actividades catalogadas como sostenibles.

No obstante, si bien su actividad principal no está catalogada dentro de la taxonomía, ya que no contribuye directamente a ninguno de los seis objetivos ambientales:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- El uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos
- La transición a una economía circular
- Prevención y control de la contaminación
- La protección y la restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

Si que se realizan, tal y como se ha reflejado y justificado a lo largo de toda la presente memoria, otras subactividades económicas que pueden considerarse contribuyen a la consecución de alguno de los anteriores objetivos, tales como actividades con proveedores, proyectos de I+D+i, informe de emisiones de CO2 y su compensación, siendo cero neutral, etc. Europamundo en su compromiso con la transparencia, durante el ejercicio 2023 las actividades de Europamundo no causan ningún perjuicio significativo a ninguno de los objetivos anteriores y respetan las garantías sociales mínimas.

Según la anterior hemos hecho el ejercicio de analizar e identificar las actividades según Taxonomía y Europamundo no es una empresa elegible para aplicar el Reglamento de la UE sobre Taxonomía.



| Asunto | Clasificación | Principales impactos relacionados |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---|
| Dimensión Ambiental | | |
| Cambio climático y consumo energético | <input checked="" type="checkbox"/> ■ | Impactos relacionados con la mitigación o contribución al cambio climático como consecuencia de las actividades de la compañía. |
| Economía circular | <input checked="" type="checkbox"/> ○ | Impactos positivos derivados del reciclaje, reutilización y recuperación de recursos, y negativos relacionados con la contribución de la compañía al agotamiento de los recursos naturales. |
| Gestión del agua | <input checked="" type="checkbox"/> ○ | Impactos que deriven en un posible aumento del estrés hídrico a consecuencia del consumo de agua y actividades de la compañía. |

Por ello hemos hecho un ejercicio de coherencia y mostramos los indicadores que se recogen en el artículo 8.2 del Reglamento de Taxonomía para las empresas no financieras como son el volumen de negocio, las inversiones en activos fijo, (Capex) y los gastos operativos (Opex) siendo estos indicadores claves de abarcar los objetivos del cambio climático y adaptación al cambio climático dentro de las actividades económicas medioambientales sostenibles que Europamundo realiza.

| TAXONOMÍA VERDE U.E. ART. 8 | |
|--|--------------------|
| INDICADOR | IMPORTE |
| VOLUMEN DE NEGOCIO | 0 |
| CAPEX | 0 |
| OPEX: | |
| Compensacion Emsiones de CO2 2023 | 10.265,40 € |
| Producto reciclado de plastico - Convención | 2.346,19 € |
| Compensacion Emisiones Convención 315 tn | 1.213,50 € |
| Taller de la F.Vida Sostenible | 1.149,50 € |
| TOTAL | 14.974,59 € |

Operaciones en OPEX:

- En el 2023 hemos compensado las 2.706 toneladas de emisiones CO2e de alcance 1,2 y 3 de 2022 en los siguientes proyectos:
 - Parque eólico Piedra Larga II – México
 - Parque eólico Santa Clara – Brasil
 - Aire de vida "FIIIVO JAAGAVA KOMUYA JAG+J Monochoa REDD+ -Colombia.
 -
- En la Convención de Europamundo se dio a los 256 participantes un regalo de un producto de plástico reciclado del mar de la empresa Gravity Wave.
- En la Convención de Europamundo se compensaron todos los trayectos de ida y vuelta de todos los participantes desde sus lugares de origen hasta Évora (Portugal), que fueron 315 toneladas.
- Taller de la Fundación Vida Sostenible sobre la construcción de una charca de anfibios y construcción de cajas nido.

Es positivo destacar que este segundo año de informes sobre las actividades taxonómicamente elegibles sienta las bases para futuros informes, especialmente en términos de los criterios de alineamiento con los objetivos medioambientales, como la mitigación y adaptación al cambio climático. En particular, resaltar la elegibilidad de las actividades de Europamundo en relación con los objetivos de descarbonización establecidos por la Unión Europea (UE), como la neutralidad carbónica para 2050, es

relevante y puede indicar un potencial significativo para contribuir a estos objetivos. ***Europamundo desde el año 2014 es neutro en carbono compensando todas las emisiones de CO2e anuales emitidas.***

Estos informes no solo cumplen con las obligaciones regulatorias, sino que también ofrecen una oportunidad para que la empresa demuestre su compromiso con la sostenibilidad y la mitigación del cambio climático. Al resaltar el potencial de contribución a los objetivos de descarbonización, Europamundo puede fortalecer su posición en términos de responsabilidad ambiental y sostenibilidad.

Es fundamental que la empresa continúe monitoreando y mejorando sus prácticas para mantener y, si es posible, aumentar su elegibilidad taxonómica en futuros informes. Además, la transparencia en la divulgación de información sobre las actividades taxonómicamente elegibles refuerza la confianza de los stakeholders y demuestra un compromiso continuo con los principios del Pacto Verde Europeo.

Es importante que Europamundo siga de cerca los desarrollos regulatorios y las actualizaciones en los criterios de la taxonomía para asegurarse de mantenerse alineado con los estándares en evolución y continuar mejorando su rendimiento ambiental.



ANEXO I – Índice de contenidos GRI

DECLARACIÓN DE USO

Europa Mundo Vacaciones S.L.U. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021

| | Índice de contenidos GRI | Página | Alcance | Verificación externa |
|--|---|-------------------|---------|----------------------|
| La organización y sus prácticas de presentación de informes | 2-1 Detalles organizacionales | 22, 123 - 125 | Global | |
| | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 4 | Global | |
| | 2-3 Periodo objeto del informe | 4 | Global | |
| | 2-4 Actualización de la información | 4 | Global | |
| | 2-5 Verificación externa | 4 | | Informe auditor |
| Actividades y trabajadores | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 18 | Global | |
| | 2-7 Empleados | 17, 18, 120 - 123 | | |
| | 2-8 Trabajadores que no son empleados | 164 | Global | |
| Gobernanza | 2-9 Estructura de gobernanza y composición | 21, 22 | Global | |
| | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 22, 23 | Global | |
| | 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno | 22, 23 | Global | |
| | 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos | 22, 23 | Global | |
| | 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos | 22, 23 | Global | |
| | 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 22, 23 | Global | |
| | 2-15 Conflicto de intereses | 22, 23 | Global | |
| | 2-16 Comunicación de inquietudes críticas | 22, 23 | Global | |
| | 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 22, 23 | Global | |
| | 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 22, 23 | Global | |
| | 2-19 Políticas de remuneración | 101, 105, 107 | Global | |
| Estrategia, políticas y prácticas | 2-20 Proceso para la determinación de la remuneración | 101, 105, 107 | Global | |
| | 2-21 Ratio de compensación total anual | 107 | Global | |
| | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 125 | Global | |
| | 2-23 Compromisos y políticas | 134, 135 | Global | |
| | 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas | 135 | Global | |
| | 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos | 134, 135 | Global | |
| | 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 4, 36, 37 | Global | |
| | 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas | 66 - 74 | Global | |
| Participación de los grupos de interés | 2-28 Afiliación a asociaciones | 56- 66 | Global | |
| | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 29 – 33. 89 - 95 | Global | |
| | 2-30 Convenios de negociación colectiva | 116 - 118 | Global | |

GRI 3 TEMAS MATERIALES 2021

| Índice de contenidos GRI | Página | Alcance | Verificación externa |
|--------------------------|--------|---------|----------------------|
|--------------------------|--------|---------|----------------------|

| | | | | |
|-------------------|---|------------|--------|--|
| Materiales | 3-1 Procesos de determinación de los temas materiales | 29 - 33 | Global | |
| | 3-2 Lista de temas materiales | 31, 32, 33 | Global | |
| | 3-3 Gestión de los temas materiales | 31, 32, 33 | Global | |

| TEMAS ECONOMICOS | | | | |
|--|---|--------------------|----------------|-----------------------------|
| | Índice de contenidos GRI | Página | Alcance | Verificación externa |
| GRI 201 Desempeño económico 2016 | 201-1: Valor económico directo generado y distribuido | 80 | Global | |
| | 201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 4 | Global | |
| | 201-3: Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 4 | Global | |
| | 201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno | 80 | Global | |
| GRI 202 Presencia en el mercado 2016 | 202-1: Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local | 101, 105, 107 | Global | |
| | 202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local | No aplica | | |
| GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016 | 203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados | 22, 23, 34, 35, 36 | Global | |
| | 203-2: Impactos económicos indirectos significativos | 22, 23, 34, 35, 36 | Global | |
| GRI 204 Prácticas de abastecimiento 2016 | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | 19,94,95 | Global | |
| GRI 205 Anticorrupción 2016 | 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción | 72 - 74 | Global | |
| | 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 72 - 74 | | |
| | 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas | 72 - 74 | Global | |
| GRI 206 Competencia desleal 2016 | 206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | 72 - 74 | Global | |
| GRI 207 Fiscalidad 2019 | 207-1: Enfoque fiscal | 80 | Global | |
| | 207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | 34 - 38 | | |
| | 207-3: Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal | No aplica | | |
| | 207-4: Presentación de informes país por país | No aplica | Global | |

| DIMENSIÓN AMBIENTAL | | | | |
|--------------------------------------|--|---------------|----------------|-----------------------------|
| | Índice de contenidos GRI | Página | Alcance | Verificación externa |
| GRI 301 Materiales 2016 | 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen | 145,147,148 | Global | Informe CO2e |
| | 301-2: Insumos reciclados utilizados | 145,147,148 | Global | Informe CO2e |
| | 301-3: Productos y materiales de envasado recuperados | No aplica | Global | |
| GRI 302 Energía 2016 | 302-1: Consumo de energía dentro de la organización | 146,147 | Global | Informe CO2e |
| | 302-2: Consumo de energía fuera de la organización | No aplica | Global | |
| | 302-3: Intensidad energética | No hay datos | Global | |
| | 302-4: Reducción del consumo energético | 145-147 | Global | Informe CO2e |
| | 302-5: Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 145-147 | Global | Informe CO2e |
| GRI 303 Agua y Efluentes 2018 | 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido | No aplica | Global | |
| | 303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua | No aplica | Global | |
| | 303-3: Extracción de agua | No aplica | Global | |
| | 303-4: Vertido de agua | No aplica | Global | |
| | 303-5: Consumo de agua | 145,146 | Global | Informe CO2e |
| GRI 304 Biodiversidad 2016 | 304-1: Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor | No aplica | Global | |

| | | | | |
|---|---|--------------|--------|--------------|
| | para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | | | |
| | 304-2: Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad | No aplica | Global | |
| | 304-3: Hábitats protegidos o restaurados | No aplica | Global | |
| | 304-4: Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones | No aplica | Global | |
| GRI 305 Emisiones 2016 | 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 144,145 | Global | Informe CO2e |
| | 305-2: Otras emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | 144-146 | Global | Informe CO2e |
| | 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 144-146 | Global | Informe CO2e |
| | 305-4: Intensidad de las emisiones de GEI | 144-148 | Global | Informe CO2e |
| | 305-5: Reducción de las emisiones de GEI | 144-148 | Global | Informe CO2e |
| | 305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) | 144-148 | Global | Informe CO2e |
| | 305-7: Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | 147 | Global | Informe CO2e |
| GRI 306 Efluentes y Residuos 2016 | 306-1: Vertido de aguas en función de su calidad y destino | No aplica | Global | |
| | 306-2: Residuos por tipo y método de eliminación | No aplica | Global | |
| | 306-3: Derrames significativos | No aplica | Global | |
| | 306-4: Transporte de residuos peligrosos | No aplica | Global | |
| | 306-5: Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías | No aplica | Global | |
| GRI 306 Residuos 2016 | 307-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 144-147 | Global | Informe CO2e |
| | 307-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 144-147 | Global | Informe CO2e |
| | 307-3: Residuos generados | 144-147 | Global | Informe CO2e |
| | 307-4: Residuos no destinados a eliminación | No aplica | Global | Informe CO2e |
| | 307-5: Residuos destinados a eliminación | 147 | Global | Informe CO2e |
| GRI 308 Evaluación ambiental de Proveedores 2016 | 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales | No hay datos | Global | |
| | 308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | No hay datos | Global | |

| DIMENSIÓN SOCIAL | | | | |
|---|--|---------------|---------|----------------------|
| | Índice de contenidos GRI | Página | Alcance | Verificación externa |
| GRI 401 Empleo 2016 | 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal | 122 | Global | Sí |
| | 401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | No aplica | Global | |
| | 401-3: Permiso parental | 122 | Global | |
| GRI 402 Relaciones trabajador-empresa 2016 | 402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | 22, 23 | Global | |
| GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 115 | Global | Sí |
| | 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 107, 108, 115 | Global | Sí |
| | 403-3: Servicios de salud en el trabajo | 107, 108, 115 | Global | Sí |
| | 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 107, 108, 115 | Global | |
| | 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 115, 116 | Global | Si |
| | 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores | 107, 108, 115 | Global | |
| | 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | 107, 108, 115 | Global | |

| | | | | |
|--|---|------------------------|--------|----|
| | 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 107, 108,115 | Global | Sí |
| | 403-9: Lesiones por accidente laboral | 107,108 | Global | |
| | 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales | 107,108 | Global | |
| GRI 404 Formación y Educación 2016 | 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado | 120 | Global | Sí |
| | 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | 120 | Global | |
| | 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera | 120 | Global | |
| GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado | 21,22, 23, 105,120,134 | Global | Sí |
| | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres y de hombres | 101,105,107, 120,134 | Global | Sí |
| GRI 406 No discriminación 2016 | 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 86,124 | Global | Sí |
| GRI 407 Libertad de Asociación y negociación colectiva 2016 | 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo | 94,95, 116-119 | Global | |
| GRI 408 Trabajo infantil 2016 | 408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 131 | Global | |
| GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio 2016 | 409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 132 | Global | |
| GRI 410 Prácticas en materia de seguridad 2016 | 410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | 1132 | Global | |
| GRI 411 Derechos de los pueblos indígenas 2016 | 411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | 133 | Global | |
| GRI 413 Comunidades locales 2016 | 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo | 47,81,82,83 | Global | |
| | 413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales | No aplica | Global | |
| GRI 414 Evaluación social de los proveedores 2016 | 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales | No se ha realizado | Global | |
| | 414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 94,95 | Global | |
| GRI 415 Política Pública 2016 | 415-1: Contribución a partidos y/o representantes políticos | No aplica | Global | |
| GRI 416 Salud y seguridad de los clientes 2016 | 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | No se ha realizado | Global | |
| | 416-2 Casos de Incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | No consta | Global | |
| GRI 417 Marketing y etiquetado 2016 | 417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 89 - 93 | Global | |
| | 417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 89 - 93 | Global | |
| | 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | 89 - 93 | Global | |
| GRI 418 Privacidad del cliente 2016 | 418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 89 - 93 | Global | |

ANEXO II – Glosario y links de referencia documental

- Organigrama: [Organigrama Europamundo 2023](#)
- Código de conducta en español de JTB.
http://www.europamundo.com/files/rsc/CODIGO_DE_CONDUCTA_DE_JTB_GROUP.pdf
- Código de conducta Grupo JTB
 - o https://www.cloud-europamundo.com/files/rsc/JTB_Code_of_conduct.pdf
 - o <https://www.jtbcorp.jp/en/sustainability/governance/>
- Código ético EUROPAMUNDO: [CODIGO ETICO DE EUROPA MUNDO VACACIONES](#)
- Manual de Buenas Prácticas de EUROPAMUNDO: [MANUAL DE BUENAS PRACTICAS DE EUROPAMUNDO](#)
- Plan de Igualdad y documentos anexos: [PLAN DE IGUALDAD 2023-2027](#)
- Protocolo de Acoso Laboral y Mediación:
https://www.europamundo.com/rse_mediacion.aspx
- Dimensión social de EUROPAMUNDO:
https://www.europamundo.com/rsc_docs_sociales.aspx
- Comité de supervisión de Buenas Prácticas:
https://www.europamundo.com/rsc_comite.aspx
- Nivel de igualdad de Género en la empresa: [INFORME DE GENERO DE EMV](#)
- Certificación de la Q Calidad 2023:
[CERTIFICACIÓN DE LA "Q" DE CALIDAD TURISTICA 2023](#)
- Auditoria Energética: [INFORME AUDITORIA ENERGETICA DE EUROPAMUNDO](#)
- Propuesta de compensación de emisiones: [COMPENSACION PROYECTOS 2023](#)
- Informe de emisiones CO2: [INFORME DE EMISIONES DE CO2e 2023](#)
- Protocolo de desconexión digital: [PROTOCOLO DE DESCONEXION DIGITAL 2023.pdf](#)
- Guía del Viajero Responsable: [GUIA DEL VIAJERO RESPONSABLE DE EMV](#)
- Sistema de Gestión Sostenible: [SISTEMA DE GESTION SOSTENIBLE](#)
- Política de Sostenibilidad: [POLITICA DE SOSTENIBILIDAD DE EUROPAMUNDO](#)
- Código de Protección al Turista: [CODIGO DE PROTECCIÓN DEL TURISTA EMV](#)
- JTB Sustainability Report 2022: [Sustainability Report 2022](#)
- JTB Group Essence Book 2023: [Essence Book 2023](#)

ANEXO III – Documentos del Sistema de Cumplimiento de Europamundo

- Política de cumplimiento penal: [Política de cumplimiento penal](#)
- Código Ético: [Código Ético de Europamundo](#)
- Prevención de blanqueo de capitales: Control interno
- Política de regalos: [Política de regalos](#)
- Régimen disciplinario. Control interno
- Reglamento de Canal de denuncias: [Canal de denuncias](#)

AGRADECIMIENTOS.

Este informe del Estado de Información no Financiera 2023 ha sido elaborado íntegramente por el Departamento de Responsabilidad Social Empresarial de Europamundo, con la colaboración de los departamentos de Europamundo como: Dirección de EMV, Dirección Financiera, Auditoría Interna, Asesor Legal, Recursos Humanos, Redes Sociales, Reservas, Informática IT, Proveedores, Contenidos y Academia, Atención al Cliente y nuestro consultor QMC Asociados, así como 87 personas de nuestros principales grupos de interés como Personal, Clientes de Latinoamérica y Proveedores.

Así como el apoyo de Organismos Internacionales como la Organización Mundial del Turismo, Pacto Mundial Red Española y WTTC, Agencias Internacionales como ACNUR o ONG como ACCEM y Ach.



Mi abuela me decía:

**En la vida ni se gana ni se pierde, ni se fracasa
ni se triunfa.**

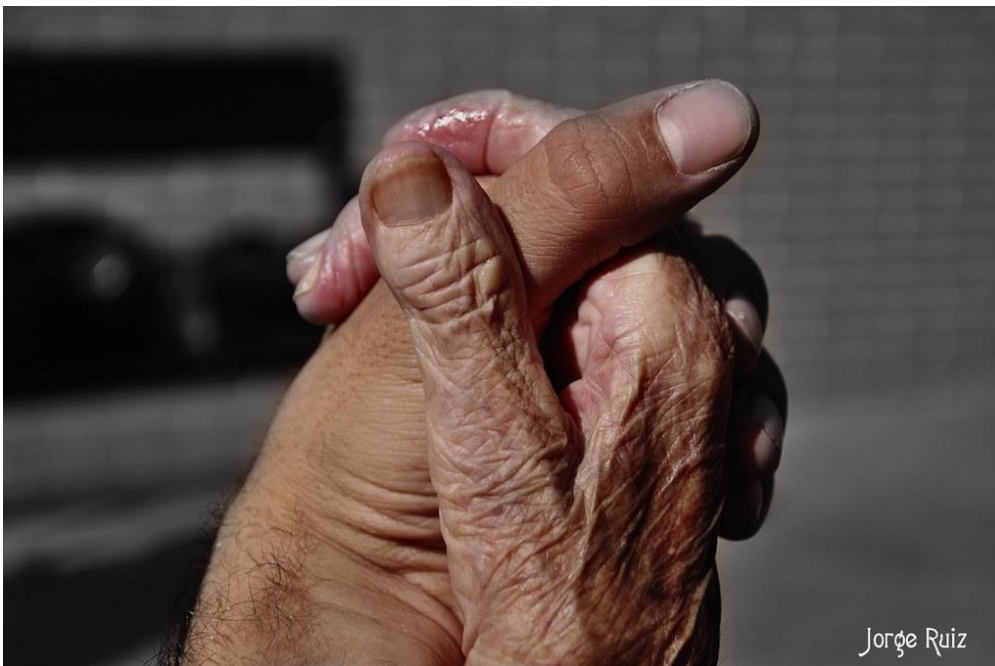
**En la vida se aprende, se crece, se descubre, se
escribe, se borra.**

**Y se reescribe otra vez, se hila, se deshila y se
vuelve a hilar.**

**El día que comprendí que lo único que me voy
a llevar es lo que vivo,**

empecé a vivir lo que me quiero llevar.

Poesía Purépecha "Mexica Teahui". Autor desconocido



Jorge Ruiz



TOGETHER FOR THE
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT  GOALS

LEVANTAMOS ESTA
bandera

*a favor de un
futuro sostenible.*



ESTA ES
Nuestra bandera.

Descubre por qué en [ODSporbandera.com](https://www.ODSporbandera.com)



Pacto Mundial
Red Española

