



Memoria de Sostenibilidad 2017



NOSOTROS SOMOS

Europamundo



Europa Mundo Vacaciones, 20 años, nuestra historia (1997-2017)	5
2017, Año Internacional del Turismo Sostenible	7
Presentación	8
Carta de nuestro Consejero-Director General (CEO)	9
Datos destacados del 2017 de Europa Mundo Vacaciones	10
Premio de Ética de la OMT	12
Contribución de Europa Mundo Vacaciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	13
Diversidad en Europa Mundo Vacaciones	16
Introducción a los GRI	18



Contenidos Generales (GRI 102 y GRI 103)

• Perfil de la organización (GRI 102-1 - GRI 102-12)	19
• Estrategia y análisis (GRI 102-13 – GRI 102-39)	21
• Grupos de interés (GRI 102-40 - GRI 102-44)	30
• Clientes	
• Empleados	
• Proveedores	
• Accionistas	
• Comunidad	
• Medio Ambiente	
• Prácticas para la elaboración de los informes (GRI 102-45 – 102-56)	48
• Análisis de los aspectos materiales (GRI 103-1 – GRI 103-3)	49

Contenidos específicos

• Dimensión económica (GRI 200)	50
• Dimensión ambiental (GRI 300)	51
• Dimensión social (GRI 400)	56

Cumpliendo con el Desarrollo Sostenible

• Principios del Pacto Mundial	66
• Objetivos de Desarrollo Sostenible	70

Indicadores GRI	78
-----------------	----



Europa Mundo Vacaciones, 20 años, nuestra historia, (1997 – 2017).

El comienzo de Europa Mundo, en mayo de 1997, fue modesto, una pequeña oficina/agencia en Fernando el Católico en Madrid de la escisión de Mundo Joven de personal y oficinas, con 10 personas y 3 cara al público y el logo Grupo Mundo, pero ya en mayo nació Europa Mundo Vacaciones y su Logo, Europamundo.

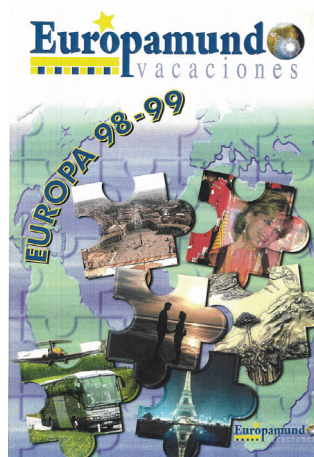
Al inicio del año del 98, la empresa comienza a crecer y se traslada a una oficina más grande en la calle Guzmán el Bueno de Madrid, y de ahí en el año 2000 a las oficinas de Gran Vía.

Desde entonces la empresa ha crecido desde su primer folleto en el 97 herencia de Mundo Joven con el nombre Grupo Mundo y 21 circuitos y 40 páginas. En el año 98 Europa Mundo lanza su primer folleto como tal, que se adjunta, con 24 circuitos y 48 páginas a los +500 circuitos y 567 páginas, actuales, del año 2017, y hace su traslado definitivo a las oficinas de García de Paredes en el año 2011.

Catálogo 1998:

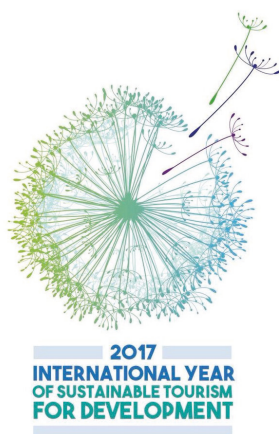
<http://www.cloud-europamundo.com/files/FOLLETO DE EU-ROPA MUNDO DEL AÑO 98.pdf>

Catálogo 2017: http://www.europamundo.com/Catalogo_sp.aspx





2017, AÑO INTERNACIONAL DEL TURISMO SOSTENIBLE.



La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su 70º período de sesiones, declaró 2017 como el Año Internacional del Turismo Sostenible para el Desarrollo (A/RES/70/193).

Estamos ante una oportunidad única de sensibilizar a las instancias decisorias de los sectores público y privado, y al público en general, respecto a la contribución del turismo sostenible al desarrollo, movilizándolo a la vez a todos los interesados para que trabajen juntos con el fin de hacer del turismo un catalizador de cambio.

En el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Año Internacional aspira a impulsar cambios en las políticas, en las prácticas empresariales y en el comportamiento de los consumidores, con el objetivo de hacer del turismo un sector más sostenible que pueda contribuir a alcanzar esos ODS.

El #IY2017 promoverá el papel del turismo en las cinco áreas clave siguientes:

- 1) Crecimiento económico inclusivo y sostenible
- 2) Inclusión social, empleo y reducción de la pobreza
- 3) Uso eficiente de los recursos, protección ambiental y lucha contra el cambio climático
- 4) Valores culturales, diversidad y patrimonio
- 5) Entendimiento mutuo, paz y seguridad



https://www.cloud-europamundo.com/files/2016_11/GUÍA_DEL_VIAJERO_RESPONSABLE_DE_EUROPA_MUNDO_VACACIONES.pdf





Presentación

Como en años anteriores Europa Mundo Vacaciones presenta su Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2017, aprobado por su Consejo de Administración en la reunión del 25.06.18 previo informe del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a dicho Consejo, y con el consenso de los departamentos de Europa Mundo Vacaciones y su Dirección General.

Esta Memoria de Sostenibilidad se ha realizado siguiendo las recomendaciones de Global Reporting Initiative (GRI) utilizando el repórter GRI Standards, opción exhaustiva, aunque no se han desarrollado todos los puntos de dicha opción, debido a falta de información o a puntos o algunos estándares del GRI no desarrollados en la empresa.

Esta Memoria 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 la organización al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de nuestra organización, y que nuestros Grupos de Interés tengan una información detallada, veraz y exacta de la ejecución durante el año 2017, y de acuerdo con el grado de cumplimiento de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial desarrolladas en Europa Mundo Vacaciones.

Esta Memoria es más exigente en cuanto a contenido y verificación, utilizando el repórter de GRI Standards puesto en funcionamiento a partir del 1 de julio del 2018.

Esta Memoria aplica unos principios que definen la calidad de la información, así como su correcta presentación para los grupos de interés que pueden hacer valoraciones correctas y razonables sobre nuestra organización y la toma de decisiones. Estos principios relativos al contenido del informe son la inclusión de nuestros principales grupos de interés, como contribuimos a la sostenibilidad, cuáles son los temas relevantes de nuestra empresa todo en un contexto exhaustivo, todo esto unido a unos principios relativos a la calidad del informe como precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y para que la información resulte útil debe estar disponible a tiempo.

Carta de nuestro Consejero-Director General (CEO)

¡Todos queremos un mundo mejor!... ¿Cómo no sumarse a este propósito?...

Un mundo más justo, un mundo más sostenible, un mundo del cual la humanidad en su conjunto pueda sentirse orgullosa de formar parte de este planeta.

Un reto que no puede ser solo un deseo, es una necesidad imperiosa si queremos sobrevivir como especie, necesidad imprescindible para proteger nuestro planeta y legarlo a las futuras generaciones, necesidad si queremos que exista una adecuada convivencia y respeto entre los millones de seres humanos que compartimos el mismo hogar: nuestra tierra. –

¡Todos nos sumamos a ese propósito!... ¿pero qué es lo que hacemos cada uno de nosotros en nuestro día a día? La inmensa mayoría de la humanidad considera que un mundo más sostenible y justo es necesario y deseable... pero no se sienten involucrados en la responsabilidad de hacerlo posible.

Es la suma del esfuerzo individual de todos y cada uno; es la necesidad de la concienciación de que todos somos responsables del futuro de nuestro planeta lo que, lentamente, podrá llevar hacia ese objetivo. –

Como personas, como empresas ¿Cuál es nuestra responsabilidad? ¿Qué hacemos? ... lo más sencillo es mirar a otro lado... los seres humanos nos sentimos demasiado pequeños para poder hacer algo en un objetivo tan infinitamente inmenso, tal vez por ello creemos que son “las instituciones internacionales”, “los políticos” los que deben actuar; es más fácil ceder nuestra voluntad y pretender que otros hagan lo que TODOS somos responsables de hacer. –

Europamundo como empresa, cada uno de sus trabajadores, tenemos nuestra parte de responsabilidad. Como director de Europa-mundo, como ser humano que es consciente que un mundo mejor es necesario y posible, debo, debemos, perseguir en la medida de nuestras posibilidades este objetivo.

En este periodo en que se aproxima el final de mi trayectoria como director de empresa, creo que debemos mostrar lo que hacemos. Mostrar no con el afán de ser reconocidos o adulados... mostrar con el fin de demostrar que muchas cosas pueden ser hechas desde la empresa privada; mostrar con el fin de enseñar un camino; mostrar con el objetivo de que otros puedan seguir un ejemplo; mostrar para tratar de hacer entender el íntimo orgullo que se siente como empresas y como seres humanos cuando actuamos con fines que consideramos necesarios.

Hacer, pero también mostrar el camino. Hacer, pero también liderar y concienciar con el ejemplo sobre medidas que pueden ser impulsadas por otras personas y empresas. Colaborar también en la lenta concienciación de la sociedad en su conjunto de que deben ser exigidas a las empresas una responsabilidad social... como consumidores pedir calidad, pero no solo la calidad del producto que adquirimos, también la calidad de las empresas que seleccionamos.

Busquemos estar orgullosos de nuestra sociedad, comencemos para ello por poder estar orgullosos de nuestras empresas. Caminemos hacia lo que debe ser ese mundo de la libre empresa del siglo XXI, un mundo en el cual todos -y mucho más los líderes políticos, sociales o económicos- somos responsables de avanzar hacia el más ambicioso de los fines que podemos tener la humanidad en su conjunto: construir un mundo sostenible y que permita a todos tener una vida con la dignidad que debería corresponder a todos los seres que habitamos nuestro planeta.

“Mira de cerca al presente que estas construyendo, debería parecerse al futuro que estas soñando” (Alice Walker).

Nuestro compromiso un año más es mostrar nuestro trabajo a través de esta Memoria de Sostenibilidad y nuestro compromiso firmado en el 2016 con el Pacto Mundial y la OMT del que somos socios desde año 2014 y 2012. Renovamos nuestro compromiso y apoyo al Pacto Mundial, a sus 10 principios y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también renovamos nuestro compromiso con el Código Ético de Turismo de la Organización Mundial del Turismo, observando y promoviendo sus principios y animamos a todos a leer nuestra Memoria para dar a conocer nuestra organización, nuestro equipo, todo lo que hacemos y representamos.



Luis Garcia Codron
CEO Europa Mundo Vacaciones

DATOS DESTACADOS 2017

Europamundo

1 CLIENTELA

+ 140.000 PASAJEROS Y PASAJERAS
AL AÑO DE 81 PAÍSES
Empresas distribuidoras de 41 países
DESTINOS: 44 PAÍSES Y
5 CONTINENTES



2 EQUIPO HUMANO

344 PERSONAS

57% de
mujeres

59% MUJERES
EN
MANDOS
INTERMEDIOS

35 NACIONALIDADES

181 personas en oficina
77% EMPLEO FIJO



3 ECONOMÍA

VENTAS NETAS: 162,39 MM €

EBITDA: 16,33 MM €

RECURSOS PROPIOS: 31,67 MM €



4 GRUPO JTB



+ 100 AÑOS
150 EMPRESAS
900 OFICINAS
26.000 PERSONAS

5

EMPRESAS PROVEEDORAS

HOTELES: 1198

RESTAURANTES: 167

OTROS (OPCIONALES, GUÍAS LOCALES, AÉREOS): 299



**EMPRESAS
DE VISITAS
Y FERRIS: 137**



**TOTAL EMPRESAS
PROVEEDORAS: 1.921**



**COMPANIAS DE
BUSES Y
TRASLADOS: 120**


6

FUNDACIÓN Y SOSTENIBILIDAD

Fundación

Sostenibilidad

2017



28.766
PERSONAS
BENEFICIARIAS
20 PROYECTOS
16 PAÍSES

2011-2017

104 PROYECTOS
186.849 PERSONAS
BENEFICIARIAS
27 PAÍSES

BOMBILLAS LED

Electricidad Verde
100% Renovable

EMISIONES DE
CO₂:
3.901 TONELADAS

Reciclado

13.010 KILOS de papel
102 TONERS

26.796 LITROS CONTENDOR AMARILLO

Compensación:
15.000 ÁRBOLES
PLANTADOS



Premio de la Ética de la OMT

El 27 de noviembre del 2017 la OMT anuncia que el PREMIO DE ETICA DEL 2018 DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO (UNWTO) es para EUROPA MUNDO VACACIONES.

El jurado del Premio de Ética de la OMT, integrado por miembros del [Comité Mundial de Ética del Turismo](#), ha elegido a Europa Mundo Vacaciones como ganador de esta segunda edición de los Premios, por su iniciativa «Europa Mundo Foundation».

Premio OMT a la Ética: es entregado por el Comité Mundial de la Ética del Turismo a las empresas y asociaciones que hayan conseguido la excelencia en la implementación de los principios de Código Ético Global del Turismo en sus negocios y actividades de responsabilidad corporativa.

Europa Mundo Vacaciones es un operador turístico español firmemente comprometido con los principios del medio ambiente y la responsabilidad social, que ha logrado notables resultados en la aplicación del [Código Ético Mundial de la OMT para el Turismo](#), en particular en lo que se refiere a su contribución al bienestar de la comunidad y al desarrollo sostenible del turismo.

En 2011, creó la Fundación Europamundo dedicada a llevar a cabo actividades sociales y fomentar la cooperación para el desarrollo en diferentes áreas y para segmentos específicos de la población, así como a promover el turismo sostenible en muchos países de África, Asia, Europa y América Latina.



<http://ethics.unwto.org/content/unwto-ethics-award>

OBJETIVOS **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



Reproducido con consentimiento por EUROPEAMUNDO - COMMUNITY y Traducido/actualizado por CIMA (CIMA 2016 2017)
Para cualquier duda sobre la atribución, por favor comunicarse con: inform@europamundo.org

Contribución de Europa Mundo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La implantación de los 17 ODS y sus 169 metas dan un papel importante a las empresas dando una oportunidad doble. Por un lado, la oportunidad de que dejen de ser meros agentes financiadores o donantes y sean considerados partners imprescindibles, agentes clave para lograr el desarrollo, tanto a nivel internacional como local. Por otro lado, las empresas tienen en el desarrollo sostenible oportunidades nuevas de negocio que deben identificar y aprovechar.

Los objetivos configuran una agenda global que afrontará y pondrá solución a los problemas más acuciantes de nuestro planeta situando a la persona en el centro, mejorando su bienestar y el del Mundo.

Desde Europa Mundo estamos comprometidos en el Desarrollo Sostenible y en las oportunidades y desafíos que el desarrollo de los ODS nos proporciona y en los que participamos de una forma directa y activa en muchos de ellos.

De la actividad de Europa Mundo, su Fundación y cada uno de los departamentos que configuran su organización centra sus esfuerzos en los siguientes objetivos:

Objetivo nº 1. Fin de la Pobreza, nº 2. Hambre Cero, nº 3. Salud y bienestar, nº 4. Educación de Calidad, nº 5. Igualdad de Género, nº 6 Agua Limpia y Saneamiento, nº 7 Energía Asequible y no Contaminante, nº 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, nº 9 Industria, Innovación e Infraestructuras, nº 10 Reducción de las Desigualdades, nº 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles, nº 12 Producción y Consumo Responsables, nº 13 Acción por el Clima, nº 14 Vida Submarina, nº 15 Vida de Ecosistemas Terrestres, nº 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas y nº 17 Alianzas para lograr los Objetivos.

En el capítulo cumpliendo con el Desarrollo Sostenible de la presente Memoria de Sostenibilidad se identifican y desarrollan cada uno de los ODS a los que contribuye Europa Mundo.

Existe una Aportación especial que se ha comenzado a realizar en el 2017 y es a través de:

la campaña **#COMPANIES4SDGs** que está desarrollando Pacto Mundial Red Española, Voluntariado y Estrategia, con el respaldo de Impact 2030.

La campaña trata de movilizar empresas de todo el mundo quienes, a través de la movilización estratégica de sus voluntarios corporativos, pretenden lograr, con el mayor grado de alcance posible los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Pacto Mundial y Voluntariado y Estrategia promueven los ODS con la campaña global #COMPANIES4SDGs entre las empresas participantes

La idea es acercar los objetivos de Desarrollo Sostenible a los empleados de las 25 empresas, entre ellas Europa Mundo que se han inscrito en la campaña en España.

Cada mes se tratará de alcanzar un objetivo por parte de los empleados y empleadas de las empresas a través de 15 propuestas diseñadas en el programa, además de aportar material audiovisual, artículos sobre las iniciativas de los profesionales de dichas empresas.

El fruto colectivo de esta gran movilización social se presentará en septiembre de 2018 en la sede de la ONU en Nueva York.

<http://companies4sdgs.org/>



https://www.cloud-europamundo.com/files/2017_09/18se/OBJETIVOS_DESARROLLO_3.mp4





Diversidad en Europa Mundo

POLÍTICA DE DIVERSIDAD CULTURAL DE EUROPA MUNDO VACACIONES

La diversidad en Europa Mundo Vacaciones (EMV) está en su esencia desde los inicios. EMV es diversa en sus genes, diversa por sí misma, en su concepción de empresa y en su estrategia de negocio.

La diversidad es uno de los principios fundamental que rigen el trabajo de EMV, y así aparece recogido en su Código Ético, en el Plan de Igualdad de Oportunidades y en el Manual de Buenas Prácticas.

EMV se compromete a fomentar y difundir que en la organización se pone en valor el talento, las habilidades, la experiencia y la diversidad cultural y étnica de las personas que forman parte de ella. La diversidad se asienta en el cimiento del respeto. Por ello, los trabajadores y trabajadoras de la empresa se sienten valorados y respetados, y pueden desarrollarse a nivel profesional y personal con independencia de su origen racial o étnico, su cultura, creencias, edad, género o nacionalidad.

EMV reconoce la importancia de una adecuada gestión de la diversidad como herramienta clave para el desarrollo empresarial, y se compromete a una apuesta continuada por mantener y fomentar el talento en la empresa.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD CULTURAL DE EUROPA MUNDO VACACIONES

La diversidad en Europa Mundo Vacaciones (EMV) está en su esencia desde los inicios. EMV es diversa en sus genes, diversa por sí misma, en su concepción de empresa y en su estrategia de negocio.

La diversidad es uno de los principios fundamental que rigen el trabajo de EMV, y así aparece recogido en su Código Ético, en el Plan de Igualdad de Oportunidades y en el Manual de Buenas Prácticas.

EMV se compromete a fomentar y difundir que en la organización se pone en valor el talento, las habilidades, la experiencia y la diversidad cultural y étnica de las personas que forman parte de ella. La diversidad se asienta en el cimiento del respeto. Por ello, los trabajadores y trabajadoras de la empresa se sienten valorados y respetados, y pueden desarrollarse a nivel profesional y personal con independencia de su origen racial o étnico, su cultura, creencias, edad, género o nacionalidad.

EMV reconoce la importancia de una adecuada gestión de la diversidad como herramienta clave para el desarrollo empresarial, y se compromete a una apuesta continuada por mantener y fomentar el talento en la empresa.

Principios generales:

- Ninguna persona será objeto de discriminación o trato vejatorio por razón de su origen racial o étnico, su cultura, creencias, edad, género, orientación sexual o nacionalidad.
- En ningún momento se justificará una conducta que viole la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, o cree un ambiente que les resulte ofensivo, humillante o intimidatorio.
- Las oportunidades de empleo, así como las de formación y promoción interna estarán abiertas a todos los candidatos y candidatas, garantizando la equidad y transparencia, así como el mérito individual.
- La diversidad en EMV no es un obstáculo, sino que debe constituir una puesta en valor, una declaración de intenciones y un pilar.

Esta política de actuación es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras directos de la empresa, con independencia del tipo de relación laboral que tenga con la misma, así como a las personas colaboradoras en otros países. Será pública y de fácil acceso en los diferentes canales de la empresa.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán informados sobre esta política, sus derechos, deberes y cómo afectan estos al desarrollo de sus funciones, con la finalidad de que no haya ninguna duda acerca del contenido y alcance de la misma en la empresa. Esta política cuenta con el apoyo y compromiso tanto de la Dirección como del resto de personal con cargos de responsabilidad.

CONVIVENCIA DE CULTURAS

La gran mayoría de las personas que leéis ahora estas palabras estáis vinculados o conocéis bien Europa Mundo. Todos sabéis que tradicionalmente la mayoría de nuestros viajeros proceden de América latina ... Sorprende sin embargo cuando se analiza los lugares de donde llegan nuestros viajeros... algunos operadores (sobre todo entre los nuevos que comercializan nuestro producto de global market) comercializan nuestros circuitos en países próximos en los que no tenemos un distribuidor directo; algún operador que vende on-line en la red llega a mercados donde nunca hemos realizado esfuerzos por estar presentes... y esto da muchas sorpresas.

¡En el año 2017 han llegado viajeros procedentes de 81 países diferentes! (de todos los continentes, razas y múltiples religiones).

Argentina, Brasil y México son (y han sido siempre) nuestros principales mercados, pero bien sabéis que la totalidad de los países de

América Latina tienen su rincón en nuestros corazones y sus butacas en nuestros autocares; en el producto de habla inglesa, India y Filipinas son los países que nos envían mayor número de viajeros.

En el año 2018 probablemente nos brinde la sorpresa de enviarnos posiblemente más de 200 viajeros residentes en Cuba (números reducidos, pero significativo si consideramos el mercado de origen).

En Irán tenemos un nuevo representante, se trata de un mercado muy complejo, pero los esfuerzos que está realizando para el desarrollo del mercado, el folleto de Europa Mundo en farsi y otras acciones comerciales emprendidas harán que viajeros residentes en este país también viajen este año con nosotros.

Casi ninguno de vosotros pensaría que algunos de los países de donde proceden más de 10 viajeros son: Arabia Saudita; Bangladesh; China; Emiratos Árabes; Reino Unido; Irak; Japón; Pakistán; Sri Lanka; Sudáfrica; Trinidad y Tobago.

El abanico de nacionalidades es increíble si agregamos los que llegan en un número reducido, menos de 10: Myanmar, Armenia, Brunei, Camboya, Corea, Fiji, Estonia, Gabón, Haití, Islas Vírgenes, Kenia, Kuwait, Lituania, Malta, Nepal, Omán, Palestina, Siria, Taiwán, Tanzania, Túnez, Vietnam, Zimbawe....

81 países diferentes!, sonrisas brindadas por personas de tantas culturas diferentes, razas distintas. ***Buses por la convivencia, por la tolerancia, por la paz. ¡Buses en los cuales no solo conocerás los rincones más hermosos de nuestro planeta... conocerás viajeros llegados de otros mundos que podrán enriquecerte con sus experiencias, formas de ver la vida y cultura!***

"Mostrando nuestro planeta a personas que llegan de todo el mundo" ... que objetivo hermoso!, qué responsabilidad más grande hacer que con ello seamos instrumento también de paz, respeto y convivencia.

Todos los implicados en Europa Mundo debemos ser conscientes de esto, todos trabajar en una bellísima profesión que, sin duda, si lo hacemos bien, ofrece un pequeño aporte para una sociedad más tolerante y se rompan las barreras del miedo que genera el desconocimiento, el miedo al diferente.

También en nuestra profesión considero colaboramos en algo de lo cual se habla poco, pero que es especialmente importante: ¡EL ENRIQUECIMIENTO DEL ALMA!

Este mundo nos ofrece -a nivel global de la humanidad- cifras cada vez mejores en términos de desarrollo económico, sin embargo lamentablemente la pobreza en valores en ocasiones parece que llega cada día a cotas más altas; no ayuda el sistema, no ayuda las prioridades en las preocupaciones de los ciudadanos, no ayudan los medios de comunicación masivos en sus "noticias" que tantas veces solo parecen sucesos aislados... ayuda sin duda el viajar, ayuda sin duda el conocer mundo, ayuda sin duda el compartir emociones y experiencias en otros países, ayuda el conocer seres que proceden de otras culturas diferentes.

A todos deseo pedirlo, pero muy especialmente a nuestro equipo de guías: ***Busquemos con orgullo que en nuestros autocares se respire esa sensación de ser lugar de enriquecimiento humano a través del contacto entre personas tan diversas (y al mismo tiempo siempre, tan similares en realidad).***

Sintámonos orgullosos todos de contribuir de algún modo en que nuestro mundo sea un espacio de convivencia y que entendamos la inmensa riqueza que supone la diversidad.

Luis García Codron

CEO Europa Mundo Vacaciones



Introducción a los GRI

Antecedentes de la elaboración de informes de sostenibilidad y perspectiva general de los estándares GRI.

En 1987, la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo fijó un ambicioso objetivo de desarrollo sostenible, que describió como "desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades".

A través de sus actividades y relaciones, todas las organizaciones contribuyen de forma positiva y negativa al objetivo de desarrollo sostenible. Por lo tanto, las organizaciones desempeñan un papel clave en el logro de este objetivo.

La elaboración de informes de sostenibilidad, promovida por los Estándares GRI, es una práctica que consiste en la elaboración de informes públicos sobre los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones y, por ende, sus contribuciones (positivas o negativas) al objetivo de desarrollo sostenible.

A través de este proceso, las organizaciones identifican sus impactos significativos en la economía, el medio ambiente y la sociedad y los hacen públicos de conformidad con un Estándar aceptado a nivel mundial.

La información presentada a través de la elaboración de informes de sostenibilidad permite a los grupos de interés internos y externos formarse opiniones y tomar decisiones informadas sobre la contribución de una organización al cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible.

Los Estándares GRI 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 100 incluye tres estándares universales:**

- **GRI 101. Fundamentos.** Es el punto de partida de uso de los estándares.
- **GRI 102. Contenidos Generales.** Se utiliza para indicar información contextual sobre la organización y sus prácticas de elaboración de informes de sostenibilidad. Esto incluye información sobre el perfil de la empresa, la estrategia, la ética y la integridad de la organización, la gobernanza, la participación de los grupos de interés y el proceso de elaboración de informes.
- **GRI 103: Enfoque de Gestión.** Se utiliza para aportar información sobre cómo la organización gestiona un tema material. Cada uno de los temas materiales permite a la organización explicar por qué un tema en concreto es material, dónde se producen los impactos y cómo la organización gestiona dichos impactos.

b) **La serie 200 (temas económicos), 300 (temas ambientales) y 400 (temas sociales) estándares temáticos:**

Las series 200, 300 y 400 están compuestas por diversos Estándares temáticos. Estos se utilizan presentando información sobre los impactos de la organización en temas económicos, ambientales y sociales.

Un total de 136 indicadores en la GRI Standard opción exhaustiva.

GRI STANDARDS OPCIÓN EXHAUSTIVA

GRI 102: Contenidos Generales

1. Perfil de la organización.

GRI 102-1	Nombre
-----------	--------

Europa Mundo Vacaciones, S.L.

Denominación comercial, de marca, **Europamundo**.

GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios
-----------	--

Nuestra empresa está especializada en circuitos. Comercializa sus productos en 41 países de América Latina, EE. UU., Asia, África, Europa y Oriente Próximo.

Somos la principal operadora europea de circuitos en el Mercado de América Latina con más de 700 circuitos: más de 450 en Europa, 120 en Oriente Medio, Asia, África y Oceanía, 70 por la Península Ibérica y Marruecos, y más de 60 en América (EE.UU. y México).

Salidas garantizadas todo el año y con la característica principal de flexibilidad que le da: Paradas en Ruta, Circuitos Rotativos y Sectores a Medida.

GRI 102-3 Ubicación de la Sede Social

C/ García de Paredes, 55 28010 – Madrid (España)

GRI 102-4 Ubicación de las Operaciones

Los destinos ofrecidos por Europa Mundo están presentes en todos los continentes, Europa, Latinoamérica, Norte América, África, Asia, Oriente Próximo y Oceanía.

GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica

Socios actuales a 31 de diciembre del 2017:

- Travel Plaza Europe B.V. (100% JTB Holding): 70%
- Luis Juan García Codron 19,2%
- Lorenzo Ballesteros Lucas 3,6%
- Francisco Román Reyes 3,6%
- Ángel Ojembarrena Ojembarrena 1,8%
- Raúl Hernández Redondo 1,8%

Forma jurídica:

Europa Mundo Vacaciones, S.L., desde el 2014 hasta junio del 2018 está en un proceso de integración con el Grupo JTB Corporation.

GRI 102-6 Mercados servidos

Europa Mundo Vacaciones *cuenta con 1.000 tours diferentes*, que representan más 700 circuitos en los 5 continentes:

- Más de 450 en Europa
- Más de 120 por Oriente Medio, África, Asia y Oceanía.
- Más de 70 por Península Ibérica y Marruecos.
- Más de 60 por América (EE.UU. y México).

Comercializa sus productos en 41 países, con 106 **distribuidores**. Y un total de 14.000 agencias minoristas registradas.

Y 367 clientes y clientas en España, **Agencias de Viajes Minoristas**, con 2.500 agencias registradas.

Cuenta con 44 destinos:

- Norte América: 3
- Europa: 22
- África: 3
- Oriente Medio: 3
- Asia: 12
- Oceanía: 1

A lo largo del año 2017 *han viajado más de 140.000 pasajeros y pasajeras* en todos los circuitos de Europa Mundo Vacaciones.

GRI 102-7 Tamaño de la organización

Europa Mundo tiene 181 personas en las oficinas de Madrid, y personal destacado en Brasil, Argentina, India, Tailandia, Perú, Japón y en las principales ciudades de Europa y 254 guías, siendo la media anual de la plantilla de 344 personas, con un incremento anual de personal en los últimos 5 años de 9,5%, con una antigüe-

edad media de 5,7 años, con media de edad de 39,40 años y 77% de empleos fijos 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 59% de mandos medios y un 57% de empleadas en la empresa.

Nuestra empresa marca su diferencia en la diversidad con 35 nacionalidades entre sus profesionales de los 5 continentes, entre sus rangos de edades, de 22 a 69 años, de creencias religiosas, de procedencia étnica, de orientación sexual y discapacidad.

Dentro de su equipo de trabajo, cuenta con personal de 17 diferentes nacionalidades en la oficina de Madrid como Brasil, Chile, Argentina, México, Perú, Venezuela, Colombia, Paraguay, Cuba, Puerto Rico, Francia, España, Rumania, Bulgaria, India, Rusia y Japón, y entre los guías y desplazados 30 nacionalidades, como España, Portugal, Francia, Italia, Suecia, Reino Unido, Grecia, Serbia, Croacia, Bulgaria, Albania, Turquía, Jordania, Rusia, Brasil, Uruguay, México, Argentina, Colombia, Cuba, Venezuela, EE.UU., Marruecos, Sudáfrica, Irán, Japón, Colombia, India, Guinea y Siria, lo que da ese enfoque de diversidad y multiculturalidad.

El número total de operaciones, circuitos, ha sido de 54.820 correspondiente a las series: Clásica, Turista y Premier, USA y Canadá, Oriente Medio, Costa Rica, Combinados, Más Incluido y English Market.

Las **ventas netas** han sido de 162.390.842 € con un incremento medio de los últimos 8 años del 15,4%

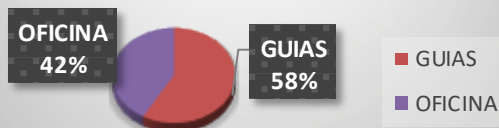
El **EBITDA** es de 16.330.303 €, y sus **Fondos Propios** de 31.673.743 €.

GRI 102-8 Información sobre empleados y trabajadores

% de personal por sexo



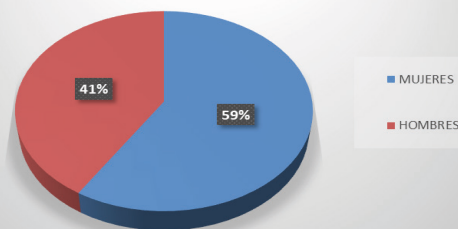
personal en la empresa



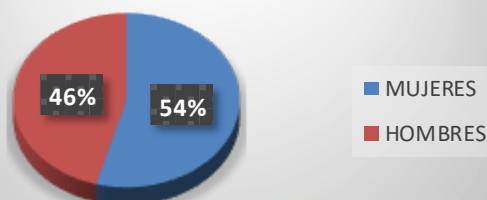
Europa Mundo Vacaciones ha tenido un total de 435 empleados y empleadas a lo largo del 2017, siendo 254, 58%, de ellos guías y 181, 42%, empleados y empleadas de oficina, de media a lo largo del año ha habido 344 personas.

El nº total de personas fijas es de 214, el 62% sobre la media del año, siendo de 126 entre las mujeres y 88 entre los hombres, lo que representa respectivamente un 59% y 41%.

Trabajo Fijo



Trabajo eventual



El nº total de personal eventual es de 221, siendo de 120 entre las mujeres y 101 entre los hombres, lo que representa respectivamente un 54% y un 46%

El nº de personas fijas en la oficina es de 140, con un porcentaje de mujeres del 65% y 41 eventuales, con un porcentaje de mujeres del 85%.

La jornada laboral en oficina es a tiempo completo en el 97% de los casos, y el tiempo medio del contrato laboral eventual entre los empleados guías es 129 días.

PLANTILLA DE EUROPA MUNDO

TIPO EMPLEADO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	EDA MEDIA		ANTIGÜEDAD
				MUJERES	HOMBRES	
GUIAS	254	120	134	43,04	43,54	5,49
FIJOS		35	39			
EVENTUALES		85	95			
OFICINA	181	126	55	33,63	34,63	5,97
FIJOS		91	49			
EVENTUALES		35	6			

GRI 102-9 Cadena de suministro

Nuestra cadena de suministros cuenta con un total de 1.921 empresas proveedoras con la siguiente distribución:

- Hoteles: 1.198
- Restaurantes: 167
- Compañías de buses y traslados: 120
- Empresas para visitas y ferris: 137
- Otros (opcionales, guías locales, aéreas): 299

Por localización geográfica:

- Europa: 86,11%
- África: 1,10%
- Asia: 7,29%
- América: 5,50%

GRI 102-10

Cambios significativos en la organización y su cadena de suministros

No se han producido cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o de la cadena de suministro de la organización, incluidos los cambios en las operaciones o en su ubicación, incluidos aperturas, cierres y expansiones de instalaciones o los cambios en la estructura del capital social.

Los cambios que se producen anualmente son operativos y debidos al desarrollo del negocio.

GRI 102-11

Principio o enfoque de precaución

Europa Mundo aplica el principio de preocupación en el desarrollo y lanzamiento de nuevos productos y servicios y no afectan al medio ambiente según el Principio 15 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Organización de Naciones.

GRI 102-12

Iniciativas externas

Europa Mundo es miembro afiliado a la Organización Mundial del Turismo, y desde el 2016, firmó su Código Ético Mundial para el turismo:

<http://ethics.unwto.org/es/content/codigo-etico-mundial-para-el-turismo>

Fruto de la labor en este campo, Europa Mundo en el 2017 apoyó y organizó la firma de 8 de sus Operadores y Operadoras, clientela latinoamericana, y de una empresa proveedora europea, Tumlar, del Código Ético ante el Secretario General de la OMT, Taleb Rifai en Fitur 2017, y el compromiso de 3 más en el 2018.



Europa Mundo es socio del Pacto Mundial Red Española, firmando en el 2016 su adhesión y cumplimiento de sus 10 Principios:

<http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

Acto institucional

• Firma compromiso Código Ético de Turismo



• Firma compromiso Pacto Mundial de Naciones Unidas

#Turismosostenible

Taleb Rifai
Secretario General
Organización Mundial del
Turismo (OMT)

Isabel Garro
Directora General
Pacto Mundial España



Desde el 2015 Europa Mundo es socio de World Travel & Tourism Council:

<https://sp.wttc.org/about/>

Europa Mundo junto al programa de Ética y Responsabilidad Social de la Organización Mundial del Turismo y Minube está realizando un trabajo conjunto "Empresas responsables para un turismo sostenible" para dar a conocer las buenas prácticas de varias empresas relacionadas con el Turismo a través de unos videos que se realizarán en Fitur del 2018 y que se colgarán en la plataforma que la OMT está realizando sobre los ODS.

https://www.youtube.com/watch?v=6bX6iah_4Ec

Además, se darán difusión a través:

- Un video entrevista cada mes en las web de Minube School <http://minubeschool.com/>
- En la sección de Ética y Responsabilidad Social de la OMT <http://www2.unwto.org/>

Algunas de las empresas participantes son Operadores de Europa Mundo como: Cielos Abiertos (Colombia), Destinos R.I. (Costa Rica), Tradewings Tours & Travel Corp. (Filipinas), Suplitur (República Dominicana), Schultz Operadora (Brasil) y Contactos Panamá (Panamá).

GRI 102-13

Afiliación a asociaciones

Europa Mundo Vacaciones es miembro afiliado de la Organización Mundial del Turismo desde el año 2012, al igual que de su programa internacional ST-EP, programa para la erradicación de la pobreza a través de Proyectos de Turismo Sostenible.

Participa como socio Signatario del Pacto Mundial (Global Compact) Red Española desde el 2014, y es socio de la World Travel & Tourism Council desde el 2015.

Desde el 2016 somos miembros de la Asociación Europea de Turismo (ETOA).

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

Desde el 2016 está o ha firmado:

- El Registro de Transparencia de la Comunidad Europea.
- Ha firmado en el 2016 el Charter de la Diversidad.
- Ha firmado el Pacto de Estado por la Infancia del Comité Español de Unicef
- Ha firmado el Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial del Turismo.
- Firma de Adhesión al Pacto Mundial.

2. Estrategia.

GRI 102-14

Declaración de altos responsables en la toma de decisiones

Información no disponible.

No existe una declaración específica de nuestro Consejero-Director General, el máximo ejecutivo de la empresa en cuanto a la re-

levancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordar la sostenibilidad.

La visión y estrategia generales a corto, medio y largo plazo relativas a la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales significativos que la organización provoque o contribuya a provocar, así como los que guarden una relación directa con sus actividades, productos o servicios como consecuencia de las relaciones con terceros (como proveedores y personas u organizaciones de las comunidades locales) se realizan a través de las responsabilidades a nivel ejecutivo según el indicador GRI 102-20.

GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades
------------	---

Información no disponible.

No existe una descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades, de los impactos económicos, ambientales y sociales significativos y los retos y oportunidades relacionados con estos, incluyendo los efectos en los grupos de interés y sus derechos, definidos en las legislaciones nacionales y en los estándares relevantes reconocidos a nivel internacional.

En el sector turístico y en especial en este mercado de Tour Operadores y Agencias de Viajes Mayoristas existen unos riesgos e impactos importantes como son: Catástrofes climáticas, Devaluaciones de las Divisas de los países de nuestros clientes, Cambios en los Gobiernos y Terrorismo, fundamentalmente en zonas como Europa donde se desarrollan principalmente nuestros circuitos.

Todos estos impactos y riesgos se van evaluando y valorando caso a caso, y momento a momento entre los diferentes grupos decisorios de la empresa.

3. Ética e integridad.

GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
------------	--

Somos una empresa que no vende solo viajes sino también EXPERIENCIAS.

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.

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:

- 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.

d) Nuestro comportamiento y nuestra imagen deben ser un reflejo de la seriedad y profesionalidad del equipo humano que formamos.

Y los reflejados en nuestro Código Ético:

<https://www.cloud-europamundo.com/files/rsc/CODIGO%20ETICO%20DE%20EUROPA%20MUNDO%20VACACIONES.pdf>

Y en nuestro Manual de Buenas Prácticas:

<https://www.cloud-europamundo.com/files/rsc/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS%20DE%20EUROPA%20MUNDO%20VACACIO.pdf>

Respeto.

Europa Mundo Vacaciones respeta las culturas locales, propias de cada comunidad y país en los que opera o países de origen de los pasajeros, adoptando una actitud comprometida tratando de contribuir al desarrollo socio económico de dichos lugares, y de los conocimientos de sus culturas.

EMV 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 punto a).

EMV se compromete a la sostenibilidad conservando el medio ambiente adoptando procedimientos para reducir el impacto medio ambiental de sus actividades.

Diversidad e Igualdad.

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

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.

Por todo ello, debe mantenerse un entorno libre de toda forma de discriminación y acoso.

Ha desarrollado un Grupo de Trabajo de Mediación y Acoso Laboral y un protocolo específico:

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

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 denominada "Ley de Igualdad", que incluye aspectos de relevancia para las empresas.

De forma paralela a este hecho, EUROPA MUNDO 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”.

Fruto de este compromiso en Noviembre del 2017 se realizó el Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad según la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo.

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

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 EMV.

EMV 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.

Profesionalidad.

La excelencia constituye uno de los valores fundamentales para EMV situando la satisfacción de los clientes, proveedores y empleados en el centro de nuestra actuación profesional.

La actuación de EMV con los grupos de interés en general y en particular con los trabajadores y trabajadoras es de honestidad y responsabilidad profesional, creando valor para el entorno donde opera, y sus clientes.

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

Confidencialidad.

EMV tiene la obligación de proteger la información personal y privada de cada uno de los grupos de interés, con especial relevancia en clientes, empleados, 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 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.

Responsabilidad Social.

En el desarrollo de nuestra actividad tenemos que tener en cuenta no solo el beneficio económico, sino el social y medio ambiental.

EMV 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.

Dialogo e interculturalidad.

Para EMV 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, por lo que valorará muy positivamente todas aquellas vivencias, actividades y proyectos que

se realicen desde la Fundación Europamundo y Europa Mundo Vacaciones para acercar el dialogo, sus culturas, sus costumbres, sus usos a todos los grupos de interés y especialmente a todo el personal de EMV, guías y colaboradores por su trato directo, con el objetivo de la creación de un mundo más tolerante, diverso y sostenible.

NUESTROS VALORES

Queremos compartir contigo los valores que están siempre presentes en Europa Mundo:

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 de la empresa tiene la responsabilidad de dirigir a sus equipos de trabajo implicándoles en el proyecto de Europa Mundo y transmitir los valores de empresa.

Creatividad. Europa Mundo 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. Europa Mundo 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 casi sus 300 guías. Este desarrollo en I+D facilita las ventas, mejora la calidad e información del servicio, y la coordinación interna.

Compromiso. En Europa Mundo 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. Europa Mundo crea “comunidad”, nos gusta escucharlos. Por este motivo, creamos las herramientas tecnológicas necesarias para acercarnos a sus necesidades.

NUESTROS OBJETIVOS

La filosofía de EMV, su objetivo, es la necesidad de trabajar en equipo, la suma de todos, y la importancia que tiene cada trabajador 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, empleados. Es fundamental establecer lazos de unión con los viajeros para poder compartir sus impresiones, sus fotografías, sus experiencias de viajes a través de sus e-mails, nuestro blog y las redes sociales.

El éxito 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, y absorbiendo los valores de la empresa en su día a día.

En este momento los equipos de trabajo de EMV, 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 EMV 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**.*

LA GRAN FAMILIA DE EUROPA MUNDO VACACIONES: Salario emocional

1. PRESENTACIÓN.

Europa Mundo Vacaciones (EMV) forma parte del Grupo JTB, uno de los mayores grupos turísticos mundiales, que se fundó en Japón hace más de 100 años, actualmente cuenta con más de 150 empresas y más de 900 oficinas en todo el mundo. Aunque Europa Mundo originariamente fue una empresa inicialmente familiar su crecimiento en ventas de media en los últimos 8 años ha sido del 15,4% anual, siendo líder en Hispanoamérica de circuitos por Europa, teniendo también circuitos propios en Europa, África, Asia y América, con 1.000 tours diferentes, y con 140.000 pasajeros al año viajando en nuestros circuitos procedentes de 81 países de los 5 continentes, de los mercados de América Latina, España, Portugal, y en el 2016 se han incorporado países como India, Tailandia, Filipinas, Malasia, Estados Unidos, Jordania y Australia.

Nuestra empresa marca su diferencia en la diversidad con 35 nacionalidades entre sus profesionales de los 5 continentes, entre sus rangos de edades, de 22 a 69 años, de sexos, un 57% de mujeres en su plantilla y 59% de mujeres mandos medios, de creencias religiosas, de procedencia étnica, de orientación sexual y discapacidad con un porcentaje cercano al 2% de la Ley General de Discapacidad.

Dentro de su equipo de trabajo, cuenta con personal de 17 diferentes nacionalidades en la oficina como Brasil, Chile, Argentina, México, Perú, Venezuela, Colombia, Cuba, Puerto Rico, Paraguay, Francia, España, Rumania, Bulgaria, India, Japón y Rusia, y el resto entre los guías y desplazados, como España, Portugal, Francia, Italia, Suecia, Reino Unido, Grecia, Serbia, Croacia, Bulgaria, Albania, Lituania, Turquía, Jordania, Rusia, Brasil, Uruguay, México, Argentina, Colombia, Cuba, Venezuela, EE.UU. y Australia, lo que da ese enfoque de diversidad y multiculturalidad.

EMV tiene 181 empleados en las oficinas de Madrid, y personal destacado en Brasil, Argentina, India, Tailandia, Perú, Japón y en las principales ciudades de Europa y 254 guías, llegando a cerca de 300 en temporada alta, con un incremento anual de empleados en los últimos 5 años de 9,5%, con una antigüedad media de 5,7 años, con media de edad de 39,4 años y 77% de empleos fijos en el personal de oficina

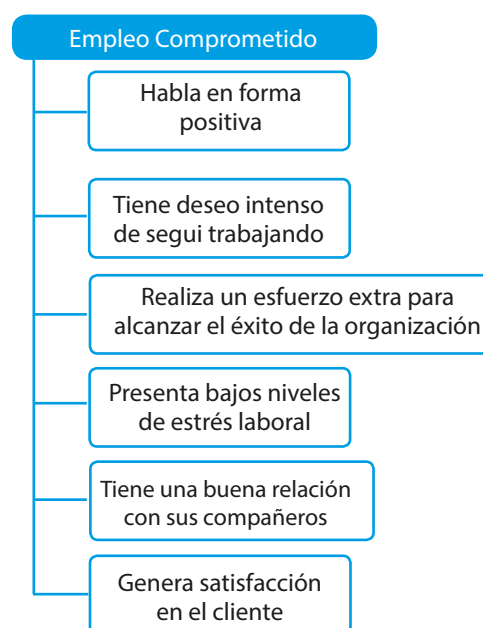
2. DESCRIPCIÓN.

Queremos dar a conocer todas las medidas sociales, económicas y medioambientales que Europa Mundo Vacaciones da gratuitamente a sus empleados sean de oficina, coordinadores o guías, las cuales son un extra y no una obligación legal de la empresa, lo que denominamos el salario emocional, con una descripción lo más exhaustiva posible y con datos estadísticos contrastables.

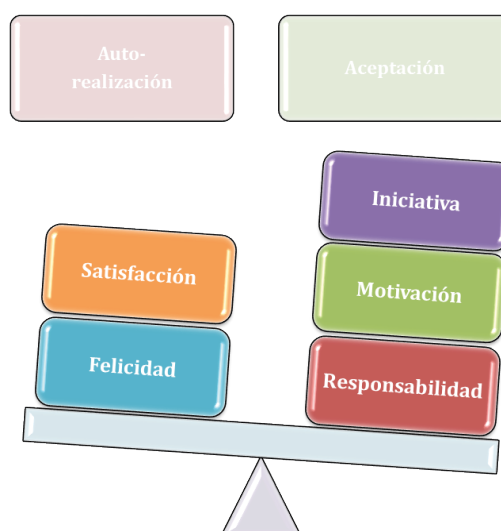
3. OBJETIVOS DEL PROYECTO.

La filosofía de EMV, su objetivo, es la necesidad de trabajar en equipo, la suma de todos, y la importancia que tiene cada trabajador 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, empleados. Es fundamental establecer lazos de unión con los viajeros para poder compartir sus impresiones, sus fotografías, sus experiencias de viajes a través de sus e-mails, nuestro blog y las redes sociales.

El éxito 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 EMV, 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 EMV 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.

Salario emocional son las ganancias intangibles y no monetarias que percibe un trabajador por parte de su organización por el simple hecho de estar en la empresa. 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.

4. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios directos son los empleados de EMV ya sea personal de la oficina de Madrid, coordinadores o coordinadoras en las principales ciudades europeas o guías de los circuitos.

El nº de beneficiarios y beneficiarias directos:

- Personal de la oficina de Madrid
- Guías
- Coordinadores y coordinadoras en las principales ciudades.
- Personal destacado en 5 países.

Beneficiarios indirectos: (familias)

Y en consecuencia toda la empresa Europa Mundo Vacaciones.

5. PLAN DE COMPENSACIÓN EMOCIONAL

El plan de compensación emocional 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.

● FLEXIBILIDAD DE TIEMPO.

El balance entre lo laboral y lo personal es cada vez más demandado por los profesionales hoy en día. Un trabajo que permita balancear la vida laboral y familiar, pasar más tiempo con los más allegados y dedicar tiempo a proyectos personales.

- *Flexibilidad en horario de entrada, salida y a lo largo de la jornada.*
- *Plan de Conciliación Laboral y Personal: Jornadas intensivas permanentes o rotatorias dependiendo del departamento en temporada baja o durante todo el año.*
- *Trabajo on-line en casa, en determinados departamentos y puestos.*
- *Jornada reducida por maternidad-paternidad.*
- *Reposición de tiempo por horas extras: disfrute del trabajador de hasta 5 días al año, en compensación del tiempo extra.*

● 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.

- *Espacios de relajación, sala de descanso.*
- *2 Salas de formación y encuentros sociales.*
- *Biblioteca de la Fundación y de la empresa.*
- *Cocina-comedor con electrodomésticos como frigoríficos, microondas, vajilla.*

+ 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	Sala de descanso	Permisos de acompañamiento	Programa de formación	Convención y Post-tour	Fundación Europamundo	Regalo por Cumpleaños
Teletrabajo en algunos puestos	Máquinas Dispensadoras	Licencia maternidad/paternidad	Plan de polivalencia	Manual del Empleado	Manual de Buenas Prácticas	Regalo por nacimiento de hijo/a, y boda
Jornada Reducida	Área para Realizar Yoga	Permisos médicos privados	Programa movilidad interna	Europamagazine	Código Ético	Cesta y lotería de Navidad
Jornada Intensiva los viernes en puestos administrativos	Equipo y material ergonómico	Reposición de tiempo por horas extras	Presentación de candidaturas a nuevos puestos o proyectos	Reunión Anual y de Bienvenida	Voluntariado Corporativo	Descuento en Seguro médico
	2 Cocina-Comedor	Justificación de Médico hasta 4 horas.	Viajes de empresa	Reuniones periódicas informando de la evolución de la empresa	Charlas y experiencias sociales y medioambientales	Anticipo de nómina y préstamos
	Biblioteca de la Fundación		Talleres prácticos	Reconocimiento De antigüedad		Transformación de Contratos a Indefinidos cada 2 años
				Día del abrazo		Continuidad de personal en temporada baja
						Bonus por resultados

- Máquinas dispensadoras de comida, café de comercio justo, té y refrigerios.
- Espacio para Clases de Yoga.
- Material ergonómico en los puestos de trabajo: sillas, almohadilla para la muñeca, plataforma para la pantalla del ordenador, reposapiés.
- Aparcamiento para bicicletas.

● BALANCE VIDA / TRABAJO.

- *Permisos de acompañamiento y médico privado:* 14 permisos de hasta 4 horas para acompañamiento a familiares o uso del médico privado.
- *2 días de asuntos propios.*
- *Licencias de maternidad y paternidad.*
- *Licencias y permisos retribuidos:* días por cambio de domicilio, exámenes por título profesional, tramite de DNI y pasaporte, etc.
- *4 horas a coste de la empresa en las visitas al médico público.*

● DESARROLLO PROFESIONAL.

- *Formación Continua:* cursos que, por necesidad de empresa, permanecen operativos durante todo el año, independientemente de la temporada alta o baja. Un ejemplo de ello son los cursos de inglés ofrecidos a todo el personal, iniciativa llevada a cabo desde 2015.
- *Talleres Alas:* Con el fin de compartir conocimientos y habilidades, preguntas e inquietudes, oficios y artes, se han creado talleres prácticos impartidos por personas del equipo de EMV (oficina, guías, etc.), donde construimos herramientas para ser más capaces, más felices y así estar en condiciones de mejorar en cualquier aspecto de nuestra vida.
- *Semana de la Salud y Prevención:* actividad creada para concienciar y fomentar una vida sana mediante talleres, dinámicas y conferencias tales como "Dejar de Fumar", "Alimentación en la Prevención del Cáncer", "Primeros Auxilios".
- *Programas de formación profesional:* Ofimática (Excel, Word, Access, Powerpoint), Finanzas (Contabilidad, IVA, IRPF), Habilidades (Gestión del tiempo y estrés, trabajo en equipo), Idiomas (portugués, inglés).
- *Programas de aprendizaje en el puesto de trabajo:* Programa de polivalencia en el que todo el personal, oficina y guías, pueden conocer todos los departamentos de la empresa.
- Programa de intercambio de profesionales durante un periodo de 1 mes con otras empresas del Grupo en cualquier país del mundo.
- *Flexibilidad de horarios por formación:* El personal que quiera realizar cursos oficiales, la empresa les ayuda a flexibilizar sus horarios.
- *Programa de movilidad interna:* Oportunidad de cambiar de puesto de trabajo y departamento anualmente, antes del comienzo de la temporada alta.
- *Oportunidad de presentar candidaturas en los nuevos puestos.*
- *Proyectos de nueva creación.* El empleado puede proponer a la empresa la creación de un nuevo departamento o área profesional porque surgen nuevas necesidades operativas en la empresa.
- *Potenciación de viajes de formación de hasta 15 días con coste asumido por la empresa.*



● 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 y Comité de Buenas Prácticas se desarrollan las siguientes actividades:

- *"Compañero de Acogida":* cuando un nuevo empleado se incorpora a la empresa, se le asigna un compañero que estará a su lado durante su primera semana de adaptación, durante la hora de la comida, en eventos o reuniones de empresa, para tener a alguien de referencia y que le ayude ante cualquier posible duda.
- *"Compañeros de Seguimiento":* la empresa, a través de un grupo de personas voluntarias, invita a comer al personal de nuevo ingreso, para conocer como ha sido su integración en sus departamentos y escuchar sus ideas o sugerencias.
- *Encuentros fin de semana, Picnic, aperitivo voluntario, chocolatada, etc.*
- *Aperitivo mensual voluntario* en el que cualquiera puede participar como invitado o aportando algo.
- En nuestra *Comida de Navidad* se hacen concursos grupales e individuales.



Reconocer el trabajo realizado aumenta el sentimiento de pertenencia y la satisfacción personal.

Reconocer 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.

- *Convención.* Reunión profesional y de ocio anual de clientes, operadores latinoamericanos con sus familias, Europa Mundo y sus empleados. Donde parte del equipo de la empresa, expone su trabajo e integra a los tour-operadores en la empresa.
- *Postour:* Viaje de prospección de nuevos circuitos de los operadores latinoamericanos con sus familias y empleados de EMV.
- *Famtrip:* Oportunidad a los empleados de EMV en participar en viajes de aprendizaje y conocimiento de lugares y culturas.
- *Reunión periódica* para la presentación de la empresa del Director General a todos los nuevos empleados que se integran en la plantilla de EMV.
- *Reunión periódica* de presentación de resultados, ventas y perspectivas a futuro del Director General con toda la plantilla de EMV.
- *Europamagazine:* boletín semestral donde participan voluntariamente personal de oficina, guías y tour-operadores.
- *Manual del empleado de EMV.*
- *Reconocimiento Antigüedad:* Aunque estamos acogidos al programa de antigüedad de TPE, donde el trabajador tiene días adicionales de vacaciones y un importe económico adicional.
- *Premio al Mejor Trabajador:* A través de votaciones, se premia al mejor trabajador de oficina, guías y conductores, dándose a conocer en nuestra convención anual.
- Oportunidad de *crear grupos de trabajo* para diversas materias no dirigido solo por ejecutivos o mandos medios, sino empleados.
- Jornadas profesionales con algunos grupos de interés, como Guías y Conductores para dar a conocer la estructura operativa de EMV y su particular visión de su trabajo diario.

• PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO E INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE.

EMV en el desarrollo de su política de Responsabilidad Social Empresarial ha creado 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.

La RSE se desarrolla a través de:

- *EMV como empresa Socialmente Responsable crea una Fundación* para implicarse en el desarrollo de proyectos sociales, medioambientales y de Turismo Responsable con ONG y la Organización Mundial del Turismo, posibilitando:
 - Participación en la Fundación de su Comisión de Valoración integrada totalmente por empleados de EMV que gestiona el día a día de la Fundación.
 - Visitas a los proyectos de las ONG a quienes financiamos.
- EMV siguiendo con la Política de Responsabilidad Social Corporativa ha tutelado la creación de un *Manual de Buenas Prácticas*, un *Código Ético* con el consenso de todos los empleados, y la creación de un Comité de Supervisión, el Comité de Buenas Prácticas, permitiendo a todos los trabajadores su participación.
- También EMV ha desarrollado un *Protocolo de Mediación de Conflictos y Acoso Laboral* y a lo largo del 2017 pondrá en marcha su

Plan de Igualdad, "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

• *Voluntariado corporativo*, formativo e internacional, voluntariado de empleados en diversas actividades como:

- Participación en ayuda a las personas sin hogar en la ciudad de Madrid.
- En proyectos internacionales en Bolivia, Honduras, India, Nepal, Kenia y Senegal
- Talleres formativos a personas mayores de 45 años en paro de largo duración.
- Recogida de alimentos no perecederos en Navidades.
- Recogida de juguetes y ropa para familias sin recursos.
- Campaña permanente de recogida de tapones.
- Mercadillo Solidario.
- Donación de Sangre

• *Semana de la Sensibilización Social y Medioambiental* y sobre el Desarrollo Sostenible.

• *Torneos interempresas y carreras solidarias.*

• *Charlas de ONG* contando sus experiencias, vivencias y proyectos.

• Conferencias-debate con la participación de los empleados sobre temas sociales o temas de actualidad o de la vida cotidiana.

• *Programas de sensibilización social y medioambiental:* Mediante talleres formativos se aprende a conocer que es el Consumo Responsable y el reciclado, a conocer el efecto de las emisiones de CO2 y cómo reducirlas. También se realizan charlas sociales para conocer la realidad de otros lugares y gentes a través de los proyectos que la Fundación Europamundo financia.



• OTROS BENEFICIOS.

- *En las bajas por enfermedad, los 3 primeros días, la empresa asume el 100% del coste.*
- *Pago diferido de viajes y/o transporte* (aéreos, tren, etc.) de familiares en nómina del trabajador.
- *Tarjeta de felicitación y cheque regalo* en el día del cumpleaños del empleado.
- *Regalo por nacimiento de hijo y/o boda del personal de la empresa.*
- Todos los años en el mes de diciembre la *empresa regala lotería de navidad, una cesta de navidad y un sorteo de regalos* para todos los empleados de la oficina de Madrid, incluyendo regalos solidarios comprados a ONG.
- Descuento en el pago del *seguro médico privado.*
- *Anticipos de nómina y préstamos.*
- *Bonus anual* en función de los beneficios de la empresa.

- *Estabilidad en el trabajo.* Revisión de los contratos indefinidos antes de lo exigido por ley, y no reducción del empleo, de algunos puestos de trabajo, en baja temporada.
- *Servicio de fruta gratis quincenalmente.*

GRI 102-17

Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

Europa Mundo vacaciones 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 externo a través del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial: rse@europamundo.com, y a nivel interno a través de dos 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 *Plan de Igualdad*

Comité de Buenas Prácticas:

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

Protocolo de Mediación:

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

Y el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha en el 2018 después de haber realizado el Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad de Noviembre del 2017.

Plan de Igualdad:

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

4.- Gobernanza.

GRI 102-18

Estructura de gobernanza

La estructura de Gobernanza de Europa Mundo está en su máximo órgano el Consejo de Administración o "Board of Director Meeting", formado por 3 de los principales ejecutivos de Europa Mundo, más otro ejecutivo incorporado al Consejo con voz, pero sin voto, y por los dos máximos representantes de Travel Plaza Europe la propietaria en el 70% de Europa Mundo a 31 de diciembre de 2017, 100% del Grupo JTB.

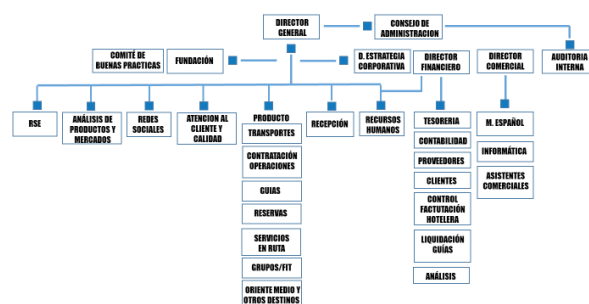
Existe otro órgano específico que no se reúne periódicamente, sino cuando lo requieren las incidencias que se producen a lo largo del ejercicio económico de la empresa como es el Comité de Emergencias.

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 naturales.

GRI 102-19

Delegación de Autoridad

ORGANIGRAMA



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

Europa Mundo cuenta con una estructura de directivos y mandos medios apoderados para implementar las directrices básicas de gestión de las actividades de la organización.

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

GRI 102-20

Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales

La responsabilidad a nivel ejecutivo de los temas económicos recae en la Dirección Financiera de Europa Mundo 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 Responsabilidad Social Empresarial, 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 el apoyo y mediación del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial bajo la supervisión y control de la Dirección General.

GRI 102-21

Consulta a Grupos de Interés sobre temas económicos, ambientales y sociales

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 Europa Mundo, siguiendo el criterio del indicador GRI 102-20.

GRI 102-22

Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.

La composición del máximo órgano de gobierno de Europa Mundo, el Consejo de Administración está formado por tres de los máximos ejecutivos de Europa Mundo y dos de los máximos ejecutivos de Travel Plaza Europe.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN				
NOMBRE	CARGO EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	CARGO EN LA EMPRESA	CONDICIÓN	FECHA NOMBRAMIENTO
BEREND LUND CHRISTIAN	PRESIDENTE	DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN CORPORATIVA	EJECUTIVO	01.07.14
GABRIEL SANCHEZ DE LAMADRID	SECRETARIO CONSEJERO	DIRECTOR FINANCIERO	EJECUTIVO	01.07.14
LUIS GARCIA CODRON	CONSEJERO	CONSEJERO-DIRECTOR GENERAL	EJECUTIVO	01.07.14
EURO YAMAKITA	CONSEJERO	PRESIDENTE DE TRAVEL PLAZA EUROPE	EJECUTIVO	21.03.17
TAKESHI MUNEMURA	CONSEJERO	DIRECTOR DE ESTRATEGIA DE TRAVEL PLAZA EUROPE	EJECUTIVO	29.11.16

No existen otros comités de dirección en la empresa.

GRI 102-23

Presidente del máximo órgano de gobierno

El presidente del Consejo de Administración es Berend Lund Christian Director de Planificación Corporativa en Europa Mundo y Responsable de la integración de Europa Mundo en el Grupo JTB y cuya función principal por parte de JTB es asegurar que la operativa de Europa Mundo sigue 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.

GRI 102-24

Nominación y selección del máximo órgano de gobierno

Los criterios empleados para designar y seleccionar a los miembros del máximo órgano de gobierno de Europa Mundo, su Consejo de Administración se basan en los conocimientos, experiencia, funciones y cargos, dado que son los máximos ejecutivos de Europa Mundo y los máximos ejecutivos de Travel Plaza Europe, empresa que tiene el 70% de Europa Mundo, y es 100% Grupo JTB.

GRI 102-25

Conflictos de intereses

El máximo órgano de gobierno, el Consejo de Administración de Europa Mundo se reunirá en caso de que se considere exista una situación 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.

GRI 102-26

Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia

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.

Esta misión mejora con una visión de seguir siendo empresa líder e innovadora en el sector turístico, orientada al cliente, apostando por la tecnología, creatividad, seguridad, y sobre todo, por un turismo responsable y sostenible.

GRI 102-27

Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

Los integrantes de la organización, todo el personal de EMV tiene conocimiento del máximo órgano de gobierno en temas económicos, ambientales y sociales, así como en la estructura detallada en indicador GRI 102-20.

GRI 102-28

Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

Los procesos para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno con respecto a la gestión de temas económicos, ambientales y sociales se realiza trimestralmente a través de su Consejo de Administración, formado por los máximos ejecutivos de Europa Mundo y los máximos ejecutivos de Travel Plaza Europe, empresa que está absorbiendo Europa Mundo, siendo 100% JTB Corporate en Junio del 2018.

GRI 102-29

Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales

El Consejo de Administración formula y aprueba las cuentas anuales auditadas por una empresa externa.

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.

La empresa al formar parte de un grupo empresarial (JTB Corp) está sometido a ciertos controles (Auditoría Interna) en la que se repasan y verifican los procesos de negocio, identificando los riesgos y la manera de controlarlos.

Los diversos grupos de interés como personal, empresas proveedoras y clientela colaboran a la hora de desarrollar la gestión diaria.

GRI 102-30

Eficacia de los procesos de gestión del riesgo

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

GRI 102-31

Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales

Información no disponible.

Siguiendo las indicaciones del indicador GRI 102-20 los diferentes órganos de gobiernos en temas económicos, ambientales y sociales no realizan evaluaciones formales y periódicas, ni el análisis de sus impactos, riesgos y oportunidades. Dicho análisis se realiza por los diferentes órganos de gobierno específicamente en cada caso, en cada situación que origine dichos impactos o riesgos para la empresa.

GRI 102-32

Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad

La evaluación y aprobación formal del Informe de Sostenibilidad recae en la Dirección General previo visto bueno del Consejo de Administración de Europa Mundo, y el consenso de los Departamentos de la compañía, aunque no existe una declaración formal y específica de nuestra Dirección General en el 2017, aunque si probablemente en el 2018.

El diseño, y la implementación técnica siguiendo las recomendaciones de Global Reporting Initiative (GRI) y el reporter GRI Standards opción exhaustiva corresponde al Departamento de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de Europa Mundo.

GRI 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas

El proceso para comunicar información al máximo órgano de gobierno de Europa Mundo, su Consejo de Administración, se realiza a través del Departamento de Auditoría Interna y de los departamentos implicados en cada caso, independientemente del grado de análisis que se realice, y del nivel de “preocupación”.

GRI 102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas

Información no disponible.

No existe información disponible sobre la naturaleza, y el número total de preocupaciones críticas notificadas al máximo órgano de gobierno, es información confidencial, información de carácter sensible que se recoge en el acta del Consejo de Administración.

GRI 102-35 Políticas de remuneración

Información no disponible.

No existe información disponible en cuanto a las políticas de remuneración del máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos de la empresa en cuanto a sueldo fijo y sueldo variable, bonificaciones, indemnización por despido, beneficios por jubilación.

Por el momento Europa Mundo no tiene una política de beneficios por jubilación para todos los empleados y empleadas de Europa Mundo.

GRI 102-36 Proceso para determinar la remuneración

Las bandas salariales de nuestro capital humano se basan en la experiencia, grado de responsabilidad y antigüedad dentro de la empresa, teniendo como política tener la remuneración salarial, de media, por encima de la banda del 9% al 14% para el personal con más de 3 años de antigüedad, de lo que marcan las categorías del convenio colectivo de agencia de viajes.

La determinación de la política retributiva no participa agentes externos, como consultores especializados, es una atribución de la Dirección General con el apoyo técnico del Departamento de Recursos Humanos.

GRI 102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración

No procede. La Política salarial de Europa Mundo es estrictamente interna, recae en la Dirección General, con el apoyo técnico del departamento de RR.HH.

GRI 102-38 Ratio de compensación total anual

La media de la compensación total anual de todo el personal de Europa Mundo, sin tener en cuenta a los mejor pagados, los ejecutivos de la empresa son de 22.585,99 €

GRI 102-39 Ratio del incremento porcentual de la composición total anual

La ratio medio del incremento anual de todo el personal de Europa Mundo sin tener en cuenta a los ejecutivos de la empresa ha sido del 5%.

GRI 102-40 Listado de los grupos de interés

Europa Mundo Vacaciones rinde cuentas a los siguientes Grupos de Interés:

- **Nuestras personas.**
- **Clientela.**
- **Empresas Proveedoras.**
- **Accionistas.**
- **Conductores y conductoras.**
- **Comunidad**
- **Medio Ambiente**

5.- Participación de los grupos de interés.

Los grupos de interés se definen como entidades o individuos que se pueden ver afectados significativamente por las actividades, productos y servicios de la organización informante, de Europa Mundo, o cuyas acciones se puede esperar que afecten a la capacidad de la organización para llevar a cabo con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

NUESTRAS PERSONAS.

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, EMV se pone como objetivo buscar la excelencia.

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 con un grupo creado para ello, y utilizando herramientas como el cuestionario de 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.

Formación.

El equipo de EMV 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 puede conocer otros departamentos haciendo prácticas para familiarizarse con estos

y facilitándole la comprensión de los procedimientos internos de la empresa.

Durante 2017, desarrollamos el proyecto de Líder Coach con nuestro equipo de mandos intermedios, focalizado al desarrollo de habilidades y competencias para mejorar su forma de dirección y la relación con sus equipos.

Así mismo, se realizó formación específica con el grupo de Mediación de Conflictos para identificar y tratar el acoso en el entorno laboral.

En total, 8352 horas a un total de 448 personas en 28 acciones formativas, sin incluir la formación de nuestro personal entre 5 y 7 personas que realizan programa de formación en otras empresas de otros países del Grupo JTB, como Tailandia, India, Holanda, Suiza o Rusia.

Política Retributiva.

Nuestra política de retribuciones 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% según las categorías del convenio colectivo de agencia de viajes.

Bienestar laboral- Salario Emocional.

Entendemos la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional, por ello y como uno de nuestros valores, promovemos medidas flexibles que ayuden al personal a alcanzar la conciliación.

EMV ofrece un paquete de beneficios sociales al que llamamos "Salario Emocional", entre los que destacan:

- Horarios flexibles.
- Detalles cuando cumplen años, por nacimiento de hija/hijo y matrimonio o pareja de hecho.
- Ampliación del Seguro de vida e invalidez.
- *Potenciación de viajes de formación de hasta 15 días con coste asumido por la empresa.*
- Instalaciones para realización de yoga en la oficina.
- Posibilidad de incorporarse a una póliza de seguro médico privado.

Cultura Preventiva.

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

Desde los cursos de prevención de riesgos y la vigilancia de la salud a través de la empresa Quirón Prevención, hasta las iniciativas internas como la "Semana de la Salud" que en 2017 se enfocó al cuidado de la espalda, prevención del cáncer de colon y la técnica del mindfulness.

Por otra parte, en nuestro compromiso con la seguridad, Europamundo ahora cuenta con una oficina cardio protegida, ya que instaló un desfibrilador semiautomático para que se pueda utilizar ante cualquier posible emergencia por el equipo de personas voluntarias formada para ello.



Identificación del personal con la entidad.

Durante nuestra convención anual, Europamundo entrega el premio a la trabajadora o trabajador del personal de oficina, equipo comercial y guías, para distinguir a la persona de la empresa que mejor encarna los valores de la compañía.

En 2017 este galardón se entregó a Mayte Turrillo, trabajadora del departamento de Mercado Español y al guía Jose Antonio Abate uno de nuestros coordinadores en Roma. Una de las características más especiales de esta distinción es que son el resto de personas de la organización las que, con sus votos, deciden quién es la persona que mejor refleja los valores humanos, el compromiso con la empresa y sociedad, la orientación de servicio y cooperación con las compañeras y compañeros, responsabilidad y actitud positiva.

También celebramos nuestro 20 aniversario con parte del equipo, en un evento lleno de emociones y donde recordamos momentos entrañables de la historia de Europamundo.

Igualdad de género, no a la 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, hemos conformado nuestra comisión de igualdad con 12 personas voluntarias que se encargarán de implantar nuestro Plan de Igualdad, y la realización de seguimiento y evaluación.

Respeto a las cláusulas contractuales del equipo.

Europa Mundo Vacaciones 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 EMV se desarrollan conforme al Manual de Buenas Prácticas y Código Ético de EMV, 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.

Diversidad Funcional.

EMV participa en un convenio de colaboración con la Fundación Randstad para la inclusión profesional de personas en grupos de exclusión, así como con la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Madrid.

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.

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, Sistema Online y Bitrix (herramienta interna de comunicación entre las empresas del grupo JTB en Europa), además de los puntos de contacto habituales como el email, el teléfono o la página web. En este sentido, desde hace varios años, se llevan a cabo reuniones periódicas y anuales para informar de la situación de la empresa, así como evolución del sector y mercados.

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 Tour-operadores y el sector turístico, aunado a temas de ocio y cultura general, siendo elaborada voluntariamente por personal la empresa, aportando sus propios artículos.

En 2017, se realizó nuestra sexta edición, contando con la participación de nuestros clientes en la sección "Viajeros" dedicada a relatos de su experiencia en nuestros circuitos.

LA CLIENTELA.



En Europa Mundo Vacaciones, en adelante EMV, 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 y Asia, nuestros Operadores y operadoras y a nuestra red, fundamentalmente en España, de Agencias de Viajes Minoristas.

Accesibilidad de los productos y servicios.

En EMV 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 y Asia, además de un sistema on-line funcional y tecnológicamente muy adelantado para nuestros operadores y Agencias de Viajes.

EMV cuenta con un catálogo personalizado, de fácil acceso e información completa y transparente, con más de 1.000 tours diferentes y más de 700 circuitos, más de 450 en Europa, 120 en Oriente Medio, Asia, África y Oceanía, 70 por la Península Ibérica y Marruecos, y más de 60 en América (EE.UU., Canadá, México y Costa Rica).

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

Para facilitar la accesibilidad económica de viajar a las familias, EMV 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 compartiendo 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, EMV 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.

En cuanto a la accesibilidad personal de los pasajeros y pasajeras a nuestros circuitos es necesario que tengan un grado moderado de salud y capacidad física. En el caso de existir algún pasajero con necesidades especiales físicas o psíquicas o de edad superior a 75 años, EMV deberá ser informado por escrito en el momento de efectuar la reserva y se estudiará caso a caso pudiendo ser solicitado por EMV un informe médico.

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. EMV no acepta la reserva cuando las condiciones de la participación en el viaje sean difíciles para el pasajero o para los demás integrantes del circuito, y en estos casos siempre se solicita que dicho pasajero vaya acompañado de una persona que garantice los cuidados necesarios o su asistencia para su adaptación correcta al circuito.

Satisfacción y relación duradera de los clientes.

En EMV sabemos que somos empresa líder, líderes en oferta, líderes en creatividad, líderes en tecnología, líderes en valores humanos, líderes en buscar siempre la mayor felicidad a nuestros viajeros. Fidelidad de nuestros clientes con 20 años de experiencia.

En la estructura de EMV 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 EMV lo que hace que tengamos una actitud continua de autocrítica y mejoras de nuestras técnicas de control de calidad.

Tenemos cuestionarios on-line sobre la percepción de nuestros clientes y clientas/pasajeros y pasajeras sobre todos los servicios que han realizado con nosotros permitiendo valorar sobre la conveniencia de mejorar nuestros servicios. También realizamos una escucha activa analizando detalladamente cada reclamo o queja.

EMV goza en las encuestas de satisfacción de nuestros clientes/pasajeros sobre su viaje con una nota muy alta en los últimos 5 años, de 4,4 sobre 5.

Para EMV es muy importante mantener la confianza de nuestros clientes/pasajeros, escuchando, defendiendo sus intereses o compensando, y exigiendo la máxima calidad de nuestros servicios.

Disponemos de atención a la clientela durante 24 horas/365 días al año a través de nuestro teléfono de emergencias. Ofrecemos asistencia al pasajero antes, durante y después del viaje a través de nuestro departamento de Atención al Cliente y Control de Calidad, con un equipo humano de 11 personas, dedicando un alto nivel de recursos no demasiado frecuente en el sector.

EMV ha materializado en 2017 el nuevo proyecto de realizar encuestas de satisfacción a mitad del viaje de forma aleatoria a dos clientes por viaje a través de e-mail, con una contestación gráfica de emoticones muy sonrientes, sonrientes, indiferentes, enfadados o muy enfadados. En esto dos últimos casos aleatoriamente se vuelve a hacer la encuesta a otros dos pasajeros para confirmar su malestar. Si se reconfirma, ponemos solución inmediata.

La filosofía del departamento de atención al cliente es el seguimiento, el actuar durante la estancia del pasajero en el circuito.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles.



EMV 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), 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 través de dos

proyectos en Nicaragua y en la Comunidad Valenciana, (Corredor verde mediterráneo Cañada Real de San Juan en Requena), así como nuestra Auditoría Energética.

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

Etiquetado e información transparente al cliente.

EMV mantiene en todo momento una comunicación e información transparente al cliente a través de sus redes sociales, 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), fotos y videos de su viaje, 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), guías de viaje, 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 y un enlace a "compañeros de viaje" para que los pasajeros puedan conocerse antes del viaje e ir creando relaciones.

Acercar la RSE al consumidor final.

Aplicamos políticas de RSE a través de nuestra Fundación, nuestro Comité de Buenas Prácticas y Código Ético, y a través de nuestro departamento de Responsabilidad Social Empresarial con el compromiso de aportar el máximo valor a nuestros grupos de interés.

Las empresas, al comprometerse en el desarrollo sostenible, impulsan el avance de la responsabilidad social de las empresas a través de: las inquietudes y expectativas de los ciudadanos, de los consumidores propiciados por la globalización y los criterios sociales, la preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica y la transparencia en las actividades empresariales. Todo esto hace que el cliente, la sociedad civil, tengan una referencia importante y confíen en las empresas que siguen los criterios de Responsabilidad Social y aglutinan los aspectos sociales, medioambientales y económicos bajo el prisma de la ética.

Los valores de responsabilidad, compromiso, flexibilidad, sinceridad, confianza, aprendizaje mutuo, intercambio de información, asunción de responsabilidades compartidas, toma de decisiones por consenso, cooperación, mejora continua y verificabilidad forman parte de EMV y los clientes, reuniendo todos los valores e indicando una relación plena y diversa.

Formación para la clientela.

Nuestra excelencia, nuestra voluntad de mejora continua nos motiva a apoyar y formar continuamente a nuestros clientes y clientas, touroperadores y agentes de viajes. Anualmente un grupo de guías especializados y comerciales de EMV 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.

En la formación para nuestra clientela utilizamos nuestras redes sociales como Facebook, Twitter, nuestro blog, nuestro canal EMV

TV. 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 EMV sino a futuros viajeros.

También realizamos formación para nuestros Representantes y Agencias de Viajes en español e inglés, y a través de Facebook se realizan entrevistas a guías, a trabajadores de la oficina, a directivos y representantes, con material formativo sobre nuestros circuitos.

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 EMV y vean y sientan las expectativas correctas sobre el producto adquirido. De esta forma el cliente adquiere parte de la filosofía de EMV comenzando a conocernos.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con los clientes.

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.

Código Ético y Manual de Buenas Prácticas.

Se presenta nuestro Código Ético con el objetivo de determinar los principios y criterios que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de EMV e informar a todos nuestros grupos de interés, colaboradores, empleados, proveedores, clientes, accionistas, administraciones, instituciones públicas y privadas y a la sociedad en general sobre nuestra labor en el ámbito económico, social y medioambiental dando a conocer los aspectos más relevantes.

El Código Ético marca pautas claras en su relación con los clientes, en sus criterios de actuación: 5. Criterios de Actuación, g) Relaciones con Clientes. Así como en su Manual de Buenas Prácticas, en sus valores: C) Manual de Buenas Prácticas con los Stakeholders, e) Relación con los Grupos de Interés, Clientes.

http://www.europamundo.com/rsc_docs/economicos.aspx

El Código Ético quiere dar a conocer al personal de EMV la relevancia de los aspectos éticos en la vida de la empresa y presentar la capacidad de este código para la mejora profesional y la calidad en la gestión de nuestra empresa. Además, con la elaboración de este código se pretende reflexionar sobre nuestra labor en materia de responsabilidad social y servir de guía para que nos permita hacer un seguimiento del grado de cumplimiento de nuestros objetivos de mejora continua, remarcando nuestros progresos, pero también nuestras debilidades en los aspectos económicos, social y medioambiental.

Política de RSE.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE). ¿Qué es la RSE para

Europa Mundo Vacaciones y la Fundación Europamundo? ¿Qué acciones se llevan a cabo en RSE?: Europa Mundo Vacaciones lleva a cabo algunas acciones siguiendo los criterios del marco del GRI (Global Reporting Initiative).

¿Qué beneficios aporta a la empresa tener un programa de RSE?: Entendemos que las empresas son conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible produciéndose una serie de beneficios a medio y largo plazo: refuerzo de la comunicación, credibilidad, reputación y por lo tanto la fidelización de la marca. Mayor motivación, compromiso y lealtad de sus empleados, mejorando su clima laboral. Facilita la comunicación con los grupos de interés tales como proveedores y clientes. Posiciona y diferencia el producto con relación a la competencia. Genera un incremento del valor de la marca. Una empresa socialmente responsable influye en la lealtad de los clientes, renovando su compromiso con la empresa. Mejora la imagen sobre los accionistas e inversores. Facilita para el acceso a las fuentes de financiación. Fomenta la cultura de la conciencia social.

Cuando apuestas por la responsabilidad social y la ética englobas absolutamente a todos los grupos de interés de la empresa y se produce un excelente efecto de unión por un bien común. Clientes, proveedores, instituciones, empleados y todas las áreas de producción de la empresa (operaciones, contratación, reservas, atención al cliente, administración, transporte, dirección, marketing y, por supuesto, la fundación) están concienciados para llevar a buen fin.

¿Valora el cliente este tipo de acciones? Existen numerosos factores que impulsan este avance de la responsabilidad social de las empresas a través de: las inquietudes y expectativas de los ciudadanos, de los consumidores propiciadas por la globalización y los criterios sociales que influyen cada vez más, la preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica, y la transparencia de las actividades empresariales. Todo esto hace que el cliente, la sociedad civil, tenga una referencia importante y confíen en las empresas que siguen los criterios de Responsabilidad Social y aglutinan los aspectos sociales, medioambientales y económicos bajo el prisma de la ética y de la sostenibilidad.

Política de Acción Social.



La política de acción social o filantropía que realiza EMV se hace a través de su Fundación que nació con vocación de:

- Financiar o promover proyectos de acción social de otras entidades.
- Financiar o promover proyectos de cooperación internacional desarrollados por otras entidades.
- Promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la

mujer en la vida política, económica, cultural y social.

- Promover actividades y programas dirigidos a fomentar la integración de los colectivos en riesgo o en situación de exclusión social.
- Promover y fomentar la convivencia a través de actividades, programas, proyectos entre las diferentes culturas para crear un mundo más diverso y tolerante.
- Elaborar estudios y publicaciones.
- Participar en redes y en actividades de otras entidades que compartan objetivos de la Fundación.
- Impulsar investigaciones, seminarios, procesos de formación, y cualquier actuación que promuevan un turismo sostenible y responsable.

Y desde entonces ha financiado 104 proyectos y apoyado económicamente a más de 20 situaciones de emergencia por todo el mundo, principalmente de ACNUR y ACH.

A lo largo del periodo 2011 – 2017 ha realizado 104 proyectos y el número de beneficiarios y beneficiarias totales a los que hemos apoyado ha sido de 186.849 personas.



El ámbito geográfico de la actividad de la Fundación es alrededor de todo el mundo, principalmente Latinoamérica, España, África y Asia, con la distribución geográfica siguiente: Latinoamérica: 58,07%, con 46 proyectos. Asia: 20,45%, con 16 proyectos. África: 8,16%, con 19 proyectos. Europa: 10,99%, con 21 proyectos. Oriente Próximo: 2,33%, con 2 proyectos.

También en España para desarrollar actividades sociales y medioambientales de sensibilización con los trabajadores de EMV y sus colaboradores, nuestros clientes touroperadores latinoamericanos.

La filantropía en EMV se presenta en las Convenciones anuales que se realiza con nuestra clientela latinoamericana, nuestros touroperadores, a ellos y ellas se les da un protagonismo especial dado que realizamos proyectos cofinanciados y presentan sus proyectos y recomendaciones sobre las entidades sociales con las que se relacionan para nuestra convocatoria anual de financiación de proyectos, que realizamos el 1 de septiembre. Los criterios de valoración de dichos proyectos presentados tienen una puntuación específica en el caso de que nuestros clientes presenten o cofinancien los proyectos de las entidades sociales con las que se relacionan.

De hecho, la política de la empresa define que la donación realizada por EMV y que recibe la Fundación Europamundo sea de aproximadamente 2 € por cada pasajero/ cliente que realiza nuestros circuitos.

EMPRESAS PROVEEDORAS.

Crear relaciones estables con los proveedores.

EMV en su política de RSE se compromete a aportar el máximo valor posible a sus grupos de interés, a sus empresas proveedoras, a través de relaciones estables mediante las firmas de contratos que regulan y gestionan esta relación, basándonos en nuestros principios generales y criterios de actuación de nuestro Código Ético y de nuestro Manual de Buenas Prácticas.

http://www.europamundo.com/rsc_docs_economicos.aspx

En EMV siempre se busca la igualdad a la hora de contratar servicios con los proveedores para fomentar el equilibrio, desde el área financiera se busca la colaboración y el beneficio mutuo entre EMV y sus proveedores, fomentando al máximo esta colaboración en los momentos críticos por causas externas al mercado.

Cumplimiento de la normativa.

EMV cumple con los compromisos y obligaciones legales establecidas en nuestro ordenamiento jurídico, ya sea a nivel local, autonómico, nacional e internacional. Todos nuestros departamentos cuentan con experiencia demostrada a lo largo de 20 años, así como formación suficiente lo que nos permite un desarrollo de nuestro trabajo eficiente y correcto dentro de nuestra normativa.

Política de compras.

La política de compras de EMV 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:

1.- Las empresas proveedoras para el desarrollo de nuestros circuitos, son 1.921 en el año 2017, ver detalle en el indicador 102-9, estas empresas proveedoras son compañías de: hoteles, restaurantes, traslados, visitas, ferrys, opcionales y buses.

La relación con ellos y su idoneidad se basa en 5 criterios básicos, calidad, servicio, precio, confianza mutua y profesionalidad.

2.- Este segundo grupo de empresas proveedoras son los habituales de los servicios que se realizan para las instalaciones de la oficina, y servicios importantes como el desarrollo del catálogo anual con 350.000 ejemplares que necesita de un largo proceso de enmaquetado, imprenta y envío a toda nuestra clientela de países de los 5 continentes.

Auditorías.

El departamento de Auditoría Interna de EMV 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.

ACCIONARIADO.

Satisfacción de expectativas.

EMV tiene el compromiso de aportar el máximo valor a sus accionistas, la relación de respeto y beneficio mutuo. Trabajar con nuestros accionistas de forma diligente dado que comparten nuestros principios, valores, criterios y la visión de negocio de EMV.

En nuestro Código Ético y Manual de Buenas Prácticas se desarrollan los principios generales y criterios de actuación de nuestra política de RSE y nuestra relación de respeto, transparencia, profesionalidad, confidencialidad, responsabilidad social empresarial y diálogo con nuestros accionistas, como grupo de interés.

En nuestro Código Ético en los criterios de actuación se regula nuestra actuación con los accionistas.

Relaciones con los accionistas.

Buscar en el trabajo diario la creación de valor añadido, la relación de respeto y el beneficio mutuo.

EMV velará para que no existan malas prácticas que vayan en contra de los principios, de los criterios de actuación y el Código Ético de la empresa.

Y en nuestro Manual de Buenas Prácticas e) Relación de los Grupos de Interés. Accionistas.

Europa Mundo Vacaciones pertenece a nuestros socios como empresa privada, y por lo tanto nos comprometemos en ser diligentes, poner en práctica nuestro Código Ético y Manual de Buenas Prácticas, y trasladar de forma transparente toda la información que nos demanden.

Nuestros accionistas son un referente de la empresa y por lo tanto han de recibir siempre información honesta y rigurosa de nuestra parte.

Los valores como confianza, compromiso, cooperación, responsabilidad forman parte importante de la relación entre EMV y nuestros accionistas.

http://www.europamundo.com/rsc_docs_economicos.aspx

Actualmente nuestro accionariado tiene la siguiente estructura: Indicador GRI 102-5. Pag. 20

OTROS GRUPOS DE INTERÉS

La exclusiva operativa de EMV nos hace incluir entre los grupos de interés un colectivo importante, especial y muy genérico en el desarrollo de nuestro negocio, y por lo tanto de los circuitos que realizamos.

Este colectivo tiene un protagonismo muy específico y garantizan el compromiso y la integración con la empresa y el desarrollo a través de nuestro Código Ético y Manual de Buenas Prácticas.

http://www.europamundo.com/rsc_docs_economicos.aspx

CONDUCTORES Y CONDUCTORAS.

Este otro colectivo, 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 EMV.

Dada esa integración en EMV, están supervisados por el Comité de Buenas Prácticas y regulados por nuestro Código Ético y Manual de Buenas Prácticas, así como por el Grupo de Trabajo del Protocolo de Mediación de Conflictos.

COMUNIDAD.



FUNDACIÓN EUROPAMUNDO: ALIANZAS ENTRE ONGS Y EMPRESA

La Fundación Europamundo nació el 29 de abril del 2011 con el objetivo de realizar actividades de acción social y cooperación al desarrollo de zonas y sectores de la población, especialmente vulnerables tanto en España, como en otros países, principalmente de Europa, África, Asia, América Latina, y la promoción de un desarrollo humano sostenible. También las acciones que contribuyan a promover y mejorar el impacto del turismo sostenible y responsable. Así como proyectos enfocados a promover la convivencia entre diferentes culturas; por un mundo más tolerante y diverso.



ORGANO DE GOBIERNO:

Comisión ejecutiva o Patronato: el Patronato está formado por 14 miembros de 6 países.

Comisión operativa o Comisión de Valoración: formada por 23 miembros, 18 empleados de la oficina de Madrid y 5 guías, todos y todas voluntarios y personal de la empresa matriz, Europa Mundo Vacaciones.

La Fundación Europamundo recibe una donación de su empresa matriz Europa Mundo Vacaciones (EMV) que es el resultado de aplicar aproximadamente dos euros por cada uno de los pasajeros que utilizan los servicios de Europa Mundo. Durante los 7 años de desarrollo de la Fundación, esta ha recibido de EMV más de 1,5 MM de euros, que representa más del 3% de su beneficio neto anual.

Número de personas beneficiarias.

A lo largo del periodo 2011 – 2017 se han realizado 104 proyectos con un total de 186.849 personas beneficiarias directas a las que hemos apoyado en diferentes lugares del mundo.

Actividad de la Fundación Europamundo por ámbito geográfico, por sectores y por población.

Los proyectos de la Fundación Europamundo tienen la siguiente distribución geográfica:

Latinoamérica: 57,70% con 46 proyectos, Asia: 20,82% con 16 proyectos, África: 8,16% con 19 proyectos, Europa 10,99 proyectos con 21 proyectos y Oriente Próximo: 2,33% con 2 proyectos.

Por sectores de actuación:

Turismo: 34,09% con 19 proyectos, Acción Social: 20,27% con 34 proyectos, Sanidad: 17,97% con 20 proyectos, Educación: 10,71% con 15 proyectos, Ayuda Humanitaria: 3,83% con 5 proyectos, Sectores Productivos: 2,24% 1 proyecto, Capital Social: 1,95% con 2 proyectos y Creación de Empresas: 1,75% con 1 proyecto, Infraestructuras: 7,18% con 7 proyectos.

Por sector de la población:

Población en General: 56,68% con 43 proyectos, Juventud: 13,71% con 23 proyectos, Menores: 12,54% con 25 proyectos, Mujeres: 84,6% con 4 proyectos, Refugiados: 5,65% con 5 proyectos, Inmigrantes: 2,68% con 3 proyectos y Personas sin Hogar: 0,27% con 1 proyecto.

A lo largo del año 2017 se han realizado 20 proyectos con 28.766 beneficiarios de 14 países.

<https://www.europamundo.com/fundacion/ProyectosEjecutados.aspx>

La Fundación Europamundo a lo largo del año ha realizado otras actividades sociales y medioambientales de sensibilización con el personal de Europa Mundo Vacaciones, sus colaboradores y colaboradoras, y algunos de sus principales Grupos de Interés.

La Fundación Europamundo desarrolla actividades en 4 líneas estratégicas:

1. FINANCIACIÓN DE PROYECTOS.



PROYECTOS APROBADOS Y FINANCIADOS EN EL 2017 DE LA CONVOCATORIA DEL FONDO 2016 DE LA FUNDACIÓN EUROPAMUNDO

GARANTIZANDO EL ACCESO AL AGUA EN EL ALTO DOLPA. Personas beneficiarias directas: 400 personas **y Área Geográfica:** El pueblo de Komang en el noroeste de Nepal



<https://ciden-nepal.org/>

CREANDO VINCULOS POR SIEMPRE. Personas beneficiarias directas: 214 niños y 216 niñas **y Área geográfica:** Medellín (Dpto. de Antioquia) - Colombia

Jardín Salas Cunas Medellín Gota de Leche



www.gotadeleche.blogspot.com
www.gotadelechemedellin.org

ASISTENCIA SANITARIA EN LA COMUNIDADES INDIGENAS DEL DEPARTAMENTO DEL BENI. Personas beneficiarias directas: 18.000 personas **y Área geográfica:** Departamento del Beni. Bolivia



www.solidaridadmedica.org

ORFANATO EN NALA. Personas beneficiarias directas: 25 niños y niñas **y Área geográfica:** Nala, a unos 40 km de Kathmandú (Nepal)



www.proyectoamavida.org

MEREZCO UNA OPORTUNIDAD. Personas beneficiarias directas: 80 **y Área geográfica:** Madrid (España)



https://www.randstad.es/fundacion_randstad/Pages/FundacionRandstad.aspx

DANZA – TEATRO Y DIVERSIDAD. Personas beneficiarias directas: 65 personas y **Área geográfica:** Madrid (España)



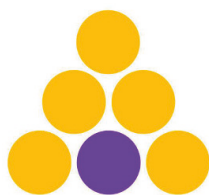
<http://www.danzass.com/>

CAMPOS DE REFUGIADOS EN KENIA. Personas beneficiarias directas: 1.250 personas y **Área Geográfica:** Campo de Kakuma (Kenia).



<http://www.acnur.es/>

APADRINANDO A FAMILIAS. Personas beneficiarias directas: 9 niños y niñas y **Área geográfica:** Comunidad de Madrid



<http://www.granitoagrano.org/>

CLINICA MOVIL. Personas beneficiarias directas: 12.740 personas, (6.370 mujeres, 3.920 niños y **Área geográfica:** Turkana (Kenia)



<http://www.fundacionemalaikat.es/>

CENTRO DE ACOGIDA PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE RIESGO Y/O EXCLUSIÓN SOCIAL. Número de personas beneficiarias directas por sexo: 62 Mujeres (26 %) 178 Varones (74%) – Total 240 y **Área geográfica:** Algeciras (España)



HH. FRANCISCANOS DE CRUZ BLANCA

<http://www.cruzblanca.org/>

CENTRO DE ATENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD ACAHUAL. Personas beneficiarias directas: 3.000 mujeres e hijos/as y **Área geográfica:** Barrio Acahualinca en Managua (Nicaragua)



<http://pasoscooperacion.webcindario.com>

VOLUNTARIOS SANITARIOS EN EL ATLAS MARROQUÍ. Personas beneficiarias directas: 800 personas y **Área geográfica:** Tounfite (Marruecos)



<http://pasoscooperacion.webcindario.com>

OFICINA DE PROMOCIÓN DE TURISMO SOSTENIBLE EN MANABI (Red de Turismo Jipijapa Wankavilka). Personas beneficiarias directas: 108 familias y **Área Geográfica:** 9 comunidades campesinas de los cantones Jipijapa y Paján de la provincia de Manabí en Ecuador.



PROTURISMO

<http://www.proturismo.org>

PERSONAS SIN HOGAR EN SITUACIÓN DE CALLE EN LA CIUDAD DE MADRID. Personas beneficiarias directas: 350 personas y **Área Geográfica:** Ciudad de Madrid (España)



SOL DARIOS

<http://www.solidarios.org.es/>

TEATRO SOLIDARIO RIVENDELL Personas beneficiarias directas: 12 y **Área Geográfica:** Ciudad de Madrid (España)

CONSTRUYENDO HUELLAS. Personas beneficiarias directas: 140 y **Área Geográfica:** Calcuta (Santagrachi es uno de los principales slums del área de Howrah) - India



www.lights-of-hope.org

NUTRICIÓN Y SEGURIDAD ALIMENTARIA. Personas beneficiarias directas: 105 niños/as y adolescentes y **Área Geográfica:** El hogar de NPH Perú e



<https://www.nph-spain.org/>

CENTRO DE SALUD MATERNO-INFANTIL. Personas beneficiarias directas: 1.314 (1012 niños y niñas, 20 mujeres embarazadas, 282 madres y mujeres y **Área Geográfica:** San Isidro del Pacayal (Santa Bárbara – Honduras)



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

PREVENCIÓN Y REMEDIACIÓN DEL ABUSO SEXUAL INFANTIL EN ECUADOR. Personas beneficiarias directas: Ver campaña y **Área Geográfica:** Ecuador



www.ecuadordicenomas.com

DESARROLLO DEL ECOTURISMO EN EL POBLADO DE FAOYE, DELTA DEL SINE SALOUM, SENEGAL. Personas beneficiarias directas: 7 personas y sus familias, y las 2.000 personas del poblado y **Área Geográfica:** Poblado de Faoye, delta del Sine Saloum (Senegal).



<http://www.campamentos-solidarios.org/>

PROGRAMA DE ACCIÓN, DEFENSA Y REACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Personas beneficiarias directas: 200 mujeres y **Área Geográfica:** Fuenlabrada y la Comunidad de Madrid (España)



<https://asociacionvictoria.wordpress.com/>

2. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.

La Fundación Europamundo colabora con diferentes grupos de interés como el personal de Europa Mundo, su clientela, sus empresas proveedoras y socios en la financiación de proyectos, así como en el voluntariado de los mismos.

3. VOLUNTARIADO

VOLUNTARIADO INTERNACIONAL.

La Fundación Europamundo a través de su fondo para la financiación de proyectos durante el año 2017 ha financiado 6 proyectos en los que existe un programa de turismo solidario y al que el personal, y personas colaboradoras de Europa Mundo pueden acudir.

El programa de turismo solidario se realiza en:

Latinoamérica en la selva amazónica de Bolivia con un proyecto sanitario con la ONG Solidaridad Médica, y en Honduras en Santa Bárbara un centro nutricional para niños y niñas con la Fundación Comparte.



SOLIDARIDAD MÉDICA (Dpto. De Beni - BOLIVIA) Asistencia Sanitaria

En África en el noroeste de Kenia en Turkana un proyecto de salud con la Fundación Emalaikat y en Senegal en Faoye, Badian y Seleki con unos campamentos ecoturísticos que gestiona la ONG Campamentos Solidarios.



Y en Asia en Pokhara Nepal con diversos proyectos para el desarrollo de la zona con CIDEN y en Calcuta en India con un proyecto de formación y desarrollo personal para jóvenes con la ONG Lighths of Hope.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO.

Una de las actividades de sensibilización de la Fundación Europamundo en la que colaboran profesionales de Europa Mundo es la del voluntariado con varios colectivos en exclusión social:

- Personas sin hogar con la ONG Solidarios para el Desarrollo y en la que con frecuencia participan familiares y amigos de los compañeros y compañeras de Europa Mundo.



- Personas con diversidad funcional (discapacidad física, psíquica y/o sensorial) de edades comprendidas desde los 3 años hasta la edad adulta con la ONG Dan Zass



VOLUNTARIADO CORPORATIVO FORMATIVO.

La Fundación Europamundo está apoyando un proyecto "Merece una oportunidad" de la Fundación Randstad para la búsqueda de empleo de mayores de 45 años en paro de larga duración. El apoyo a este proyecto lo realizan 6 compañeros y compañeras de Europa Mundo que imparten talleres de formación en Ventas, Motivación, Finanzas, Redes Sociales, Cómo presentarse a una Entrevista y Atención al Cliente.



4. OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES.

La Fundación a lo largo del año 2017 ha realizado diversas actividades de sensibilización entre los empleados y empleadas de Europa Mundo y algunos de sus grupos de interés.

EXPOSICIÓN FOTOGRÁFICA DE LOS PROYECTOS EJECUTADOS EN EL 2017 EN LA CONVENCIÓN ANUAL DE EUROPA MUNDO EN BODRUM.



COLABORACIÓN CON LA ONG ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE (AcH).

Todos los años en el mes de octubre Acción contra el Hambre organiza una carrera solidaria para empresas y con la recaudación luchan contra la desnutrición de los niños menores de 5 años.

Este año 2017 ha habido una gran participación de compañeros y compañeras de Europa Mundo en la que han participado 45 personas en Madrid y 3 en Bilbao, y 3 compañeras de JTB de la oficina de Madrid empresa del grupo.



CAMPAÑA DE RECOGIDA DE COMIDA, ROPA DE MUJER Y BEBÉ, JUGUETES Y LIBROS EN FRANCÉS.

Durante el mes de diciembre en las oficinas de Europa Mundo se realizó una campaña de recogida de ropa de mujer y bebé, juguetes, comida y libros en francés en la que participaron alrededor de 100 compañeras y compañeros de Europa Mundo y se realizó la entrega del material entre las siguientes entidades:

- Fundación Madrina, ropa, comida y juguetes.
- Asociación Victoria contra la violencia de género y la entidad Hoy por ti, ropa, comida y juguetes.
- Asociación Ángeles Urbanos, comida.
- Parroquia de San Ramón Nonato, comida
- Health for Africa, libros en francés.



CAMPAÑA DE RECOGIDA DE TAPONES.

La Fundación Europamundo gestiona anualmente la recogida de tapones de plástico de botellas en las oficinas de su empresa matriz Europa Mundo Vacaciones entre todo su personal, y también con la colaboración especial algunos y algunas compañeros guías. Estos sirven para financiar enfermedades u operaciones costosas.

DONACIÓN DE SANGRE.

Anualmente en Europa Mundo se organiza la donación de sangre en la que participan alrededor de 30 personas de la oficina de Madrid y guías. La recogida de la sangre la realiza el equipo de calle de la Cruz Roja Española.

DONACIÓN DE ORDENADORES.

Europa Mundo a través de su departamento de informática realiza donaciones a algunas ONG de los equipos informáticos y pantallas que se renuevan cada 6 años.

PREMIO DE ÉTICA DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO (OMT)

El 27 de noviembre la OMT anunció que otorgaba el premio de ética, en su segunda edición, a Europa Mundo Vacaciones por el trabajo realizado en la Fundación Europamundo y que sería entregado en Fitur 2018 de la mano del presidente del Comité Mundial de Ética de la OMT Pascal Lamy.



MARTES TEMÁTICOS.

Desde la Fundación Europamundo y siguiendo el compromiso que Europa Mundo tiene con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y dentro del programa #COMPANIES4SDGs que está realizando Voluntariado y Estrategia y Pacto Mundial Red Española está desarrollando los “martes temáticos” charlas mensuales con Entidades Sociales cuyos objetivos son los ODS.

<http://companies4sdgs.org/>

https://www.cloud-europamundo.com/files/2017_09/18rse/OBJETIVOS_DESARROLLO_3.mp4

El martes, 21 de noviembre la Jefa de Proyectos de ACNUR España, Carmele Sainz nos habló sobre los Refugiados y el ODS nº 1 Fin de la Pobreza.

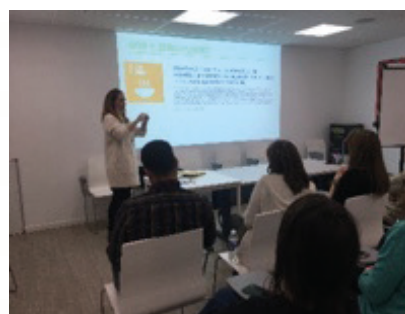
Conmemorando el día universal del niño, es necesario recordar que el 50% de la población en los campos de refugiados son niños, 50 millones.

Paralelamente el equipo “face to face” de ACNUR, que con dos gafas virtuales nos mostraron durante 3 minutos lo que es un campo de refugiados real.

Y por último durante toda la semana se realizó una exposición de ACNUR “ponte en tus zapatos”.



El martes, 12 de diciembre, Acción contra el Hambre ha expuesto lo que la entidad está desarrollando con sus proyectos alrededor del mundo para alcanzar el ODS nº 2 Hambre Cero.





COLABORACIÓN CON NUESTROS DISTRIBUIDORES.

• SUPLITUR EN SU CAMPAÑA “HAZ UN SUEÑO REALIDAD”.

Desde hace unos años la Fundación Europamundo colabora con dos de los representantes de Europa Mundo en la República Dominicana, Suplitur y AGT.

Como empresas socialmente comprometidas, han emprendido acciones de bienestar para la sociedad, trabajando en alianza con autoridades locales, colaboradores, clientes y empresas que deseen unirse a esta labor. De una forma voluntaria quieren dar soluciones a los problemas sociales de su país.

El año pasado, en junio, Suplitur organizó un “pasadía feliz” en las instalaciones de Ocean World y el Museo Trampolín para 88 niños de los orfanatos Divina Providencia y Manos Divinas.

Un día lleno de diversión y en el cual los niños tuvieron la oportunidad de disfrutar al máximo, y poder ver la sonrisa en el rostro de los niños.

<https://youtu.be/NuD0v58LY6E>

Pero la labor se amplía en el 2017 en el desarrollo de los niños con la necesidad de una biblioteca y un comedor para el hogar de niños Divinas Manos.

La Fundación Europamundo ha colaborado con Suplitur para apoyar estas actividades del 2016 y 2017.

• TRADEWINGS EN SU PROYECTO PARA LA JUVENTUD DE APAD, JOMALIG, FILIPINAS.

La Fundación Europamundo ha financiado un proyecto para aumentar el acceso a la educación secundaria entre 150 jóvenes del municipio de Jomalig y la comunidad de Barangay Apad. Para ello se construirá un edificio escolar de seis aulas. La comunidad, compuesta mayoritariamente por padres de estudiantes, servirá como mano de obra voluntaria del proyecto.

• APOYO A CARRUSEL POR LAS INUNDACIONES PRODUCIDAS POR EL NIÑO EN PERÚ.

La Fundación Europamundo ha realizado una campaña de captación de fondos en colaboración con el Operador de Perú de Europa Mundo, Carrusel Travel, para apoyar económicamente a los damnificados de las graves inundaciones que desde el mes de enero hasta marzo ha asolado fundamentalmente el norte de Perú con al menos 90 muertos y 750.000 afectados.

Las inundaciones han provocado pérdidas de 3.000 MM \$, sobre todo en infraestructuras, al recogerse 137 litros por m2, en las últimas semanas del mes de marzo.

En la campaña de captación de fondos han participado los empleados de Europa Mundo y la Fundación Europamundo con un importe de 6.288 € que se han transferido a Perú a través del COE, el organismo oficial que distribuye las ayudas de forma ordenada.



PREMIO “PERFECT MOMENTS” DE GBU, GRUPO JTB EN TOKIO.

El 3 de julio la Fundación Europamundo recibió de manos del presidente de GBU, Satoshi Inoue (Global Business Unit) el premio en la categoría “Perfect Moments” junto a Priscilla Tan de JTB Singapur por nuestro proyecto “Todos somos Ecuador” por la campaña de recogida de fondos y su distribución entre 15 voluntarios de Status Travel y nuestra compañera de Europa Mundo Valeria León en la zona dañada. A la entrega del premio asistieron por la Fundación Justo Palma y Valeria León.

En la misma gala de entrega de premios, Europa Mundo estuvo en 2 finales en sus categorías:

Evolution Award con el Departamento de Proveedores y nuestros dos compañeros Sergio Mediavilla y Manuel Ávila
Global DMC Award con el Departamento de Oriente y nuestras dos compañeras Lola Aguilera y Gabriela Cuevas.





PROYECTO HUMAN BANG/SENEGUEGAMBIA.

La Fundación Europamundo ha estado apoyando en el inicio del proyecto de algunas y algunos compañeros guías de Europa Mundo que están realizando un proyecto de iniciativa de Innovación y Mejora de Educación en Senegal, Guinea-Bissau y Gambia.

CAMPAÑA DE APOYO A NIÑOS Y NIÑAS SIRIAS EN GRECIA EN ATENAS.

Como en el año anterior la Fundación Europamundo ha estado colaborando con nuestro compañero Guía Aníbal que están apoyando a los refugiados sirios en Atenas.



PROGRAMA ST-EP (UNWTO).

Mejorar el ecoturismo comunitario en el norte de Camboya



Entrevista con el Sr. Om Sophana
Director ejecutivo
Mup Baitong* (ONG camboyana)

La organización no gubernamental Mup Baitong (cuya traducción literal sería «Tono verde») logró terminar con éxito un proyecto de ecoturismo comunitario en el norte de Camboya, con el apoyo financiero de la entidad española Fundación Europamundo. ¿Podría describir brevemente las principales actividades de este proyecto?

El proyecto aspira a empoderar a los miembros de las comunidades, mejorar su nivel de vida, promover la conservación del medio ambiente, contribuir a la mitigación y a la adaptación al cambio climático y fomentar el desarrollo «verde». El proyecto cuenta con dos emplazamientos de ecoturismo comunitario, uno en Preah Rumkel y otro en Borey Osay. Ambos se encuentran en la provincia de Stung Treng, en Camboya.

Los cinco resultados más importantes del proyecto y sus actividades son: la mejora de los sistemas de gestión y de las capacidades de los miembros del Comité de Gestión del Ecoturismo Comunitario y de los prestadores de servicios turísticos de Preah Rumkel y Borey Osay, la renovación de las instalaciones turísticas en ambas zonas, y la mejora de los mecanismos de publicidad y marketing y de protección de los recursos naturales, especialmente los bosques y el delta.

¿Puede explicar cómo identificó este proyecto Mup Baitong y por qué su organización tenía tanto interés en desarrollar el ecoturismo en la zona?

Creemos que el ecoturismo comunitario es una fuente «verde» de ingresos, que proporciona beneficios directos a los miembros de las comunidades. El ecoturismo comunitario crea empleo, contribuye a la protección del medio ambiente y sirve de catalizador para la expansión de otras actividades económicas. El proyecto complementa directamente los objetivos del Gobierno en términos de reducción de la pobreza y desarrollo sostenible. Con respecto al empoderamiento de las comunidades, las que más se benefician son las mujeres. Siendo tradicionalmente las mujeres las que se encuentran

UNWTO SOBRE EL TERRENO

en peor situación económica, ahora pueden gestionar ellos mismos el ecoturismo comunitario y beneficiarse directamente. Los ingresos generados por los servicios turísticos contribuyen de forma clara a mejorar el nivel de vida de las comunidades de Preah Rumkel y Borey Osay.

¿Cómo ha incidido este proyecto y sus actividades en la comunidad y en las actividades ecoturísticas de la zona?

Desde que finalizó el proyecto, los comités de gestión que se crearon durante la fase inicial están gestionando los emplazamientos y aplicando su experiencia práctica, así como los conocimientos adquiridos. Según ha informado uno de los miembros autorizados del equipo, sigue habiendo turistas locales e internacionales interesados en visitar estos lugares. La comunidad continúa generando ingresos a partir del alquiler de embarcaciones y de la oferta de comida. La gestión general ha mejorado, después de haberse resuelto algunos conflictos de intereses y problemas administrativos iniciales, y los ingresos han aumentado ligeramente.


*Mup Baitong es una ONG camboyana dinámica y respetada. Se fundó en 1998 para abordar el problema de la deforestación de Camboya, contrariando en la educación del público en general en materia de conservación de los recursos naturales. Mup Baitong fue elegida por el Ministerio de Turismo de Camboya para que colaborara con la OMT en la convocatoria de propuestas de la Fundación Europamundo. Su propuesta, «Mejorar el ecoturismo comunitario en Thla Baitong» fue seleccionada y Europamundo le concedió financiación para que se llevara a cabo.




Los miembros de la comunidad se ponen manos a la obra en el taller de educación ambiental

UNWTO SOBRE EL TERRENO

Promover el turismo para el desarrollo



Número 3 - Diciembre 2017

UNWTO SOBRE EL TERRENO

Asistencia técnica en 2017
40 proyectos, 28 países y 2 regiones



Unwto sobre el terreno

Número 4 - Diciembre 2017



Unwto sobre el terreno

Número 4 - Diciembre 2017

UNWTO SOBRE EL TERRENO

Unwto sobre el terreno

Número 4 - Diciembre 2017

MEDIO AMBIENTE.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y SU COMPENSACIÓN.

Europa Mundo Vacaciones (EMV), ha conseguido en el año 2017 por tercer año consecutivo el sello CeroCO2 después de calcular y compensar sus emisiones de gases de efecto invernadero generadas por su actividad. Además, ha adquirido un compromiso de reducción y compensación de las mismas.

El cambio climático es uno de los principales retos a los que se enfrenta la humanidad en el siglo XXI. El 5º informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) de Naciones Unidas, presentado en noviembre de 2014, ya no deja lugar a dudas: el cambio climático es una realidad “inequívoca” y, con una certeza superior al 95%, provocado por la emisión de gases de efecto invernadero originadas por las actividades humanas. Sin embargo, si se emprende una acción inmediata y decidida estos impactos pueden ser reversibles.

En el Acuerdo de París los países firmantes se comprometen a establecer planes climáticos para lograr reducir las emisiones de GEI de modo que la temperatura del planeta no aumente de más de 2°C y a hacer todo lo posible para que el aumento quede por debajo del 1,5°C. No obstante, los responsables últimos de las emisiones somos todos: empresas, administraciones públicas, organizaciones no lucrativas y ciudadanos. La iniciativa CeroCO2, que desarrolla Ecología y Desarrollo (ECODES), pretende fomentar la corresponsabilidad de todos los agentes sobre el cambio climático, proponiendo que cada uno de ellos sea consciente de su generación de emisiones, las reduzca en lo posible y compense las emisiones restantes a través de proyectos en países en vías de desarrollo. La compensación de emisiones consiste en una donación voluntaria proporcional a la cantidad de CO2 que se ha emitido aquí para financiar proyectos en países en vías de desarrollo que reducen o captan una cantidad equivalente de CO2 mediante la implantación de energías renovables, tecnologías de ahorro y eficiencia energética, tratamiento de residuos o reforestación.

En este escenario, y mientras no se hayan internalizado los costes del cambio climático, es fundamental que todas las entidades, y en concreto las empresas, conozcan el impacto que su comportamiento tiene sobre el clima y viceversa. Es necesario que las empresas acometan voluntariamente las acciones pertinentes para disminuir el impacto de su actividad sobre el clima, e incluso que tengan en cuenta este factor a la hora de elaborar sus estrategias.

Por ese motivo la Fundación Europamundo y Europa Mundo Vacaciones (EMV), aun consciente de que su actividad no es intensiva en emisiones de gases de efecto invernadero, ha decidido solicitar un estudio de las emisiones generadas por la actividad del año 2017 como paso necesario para la renovación del Sello CeroCO2, lo cual complementa la política activa en relación al cambio climático que lleva a cabo EMV.

No se puede actuar sobre lo que no se mide previamente. Con este estudio de emisiones se cuantifica la dimensión global del impacto por una parte y, por otra, en qué ámbitos se deben proponer los objetivos de reducción, de modo que se obtengan resultados eficientes.

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, así como “The Greenhouse Gas Protocol, a Corporate Accounting and Reporting Standard” y fuentes adicionales que se incluyen en la bibliografía al final de este documento.

La metodología desarrollada es la siguiente:

1. Establecer los límites de la evaluación para identificar las principales fuentes de emisión.
2. Recoger los datos de la actividad para cuantificar las fuentes de emisión.
3. Analizar la calidad de los datos y de las fuentes de los mismos.
4. Calcular las emisiones utilizando los factores de conversión más apropiados.
5. Analizar los resultados y valorarlos.
6. Establecer planes de acción futura. Planes de reducción.

Puesto que se trata de una iniciativa voluntaria, esta metodología busca la obtención de resultados rigurosos, pero tratando de evitar una complejidad excesiva en fuentes que supongan un porcentaje pequeño de las emisiones totales. Se ha buscado el compromiso entre exactitud y complejidad. Por último, se ha tratado de ofrecer la máxima transparencia: cuando una fuente de emisiones no ha podido ser cuantificada o se han hecho suposiciones, se habrá comunicado y razonado esta elección.

Memoria de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Europa Mundo Vacaciones en base al año 2017.

https://www.cloud-europamundo.com/files/2018_05/INFORME_DE_EMISIONES_DE_GEI_2017.pdf



Del presente análisis se extrae que como el año pasado la aportación más importante al total de GEI para la actividad del EMV, con más de un 70% de las emisiones, son las emisiones derivadas de las diferentes rutas fletadas por EMV, seguida de lejos por los desplazamientos profesionales en avión (un 17,05%) y el consumo de papel (un 9,33%). Las otras fuentes de emisión, a excepción del desplazamiento en tren, no superan los 0,16% y por lo tanto no son relevantes.

Conociendo su impacto en el clima Europa Mundo Vacaciones derivado de sus 3.901,19 toneladas de CO2, ha decidido emprender acciones de reducción de emisiones de GEI para minimizarlo como las lámparas LED, la electricidad 100% renovable, reducción del consumo de papel, y reciclado.

Fuentes de Emisión	Emisiones 2016 (tCO2e)	% emisiones 2016	Emisiones 2017 (tCO2e)	% emisiones 2017	Variaciones 2016/2017 (tCO2e)	Variaciones 2016/2017 (%)
Electricidad	34,63	1,09	0,37	0,01	-34,26	-98,94
Consumo papel	345,72	10,83	363,9	9,33	18,18	5,26
Desp. Prof. Avión	507,79	15,91	665,23	16,14	157,44	31,00
Desp. Prof. Tren	4,46	0,14	6,05	0,15	1,59	35,62
Desp. Prof. autobús	0,54	0,02	0,42	0,01	-0,12	-22,21
Consumo de agua	1,12	0,04	1,99	0,05	0,87	77,65
Producción de residuos	1,96	0,06	2,25	0,06	0,29	14,65
Autobuses (Rutas)	2.294,62	71,91	2.861	73,34	566,38	24,68
Total	3.190,84	100,00	3.901,19	100,00	710,35	22,26

Figura 24. Evolución 2016/2017 Emisiones de GEI por fuente.

Además, Europa Mundo ha decidido realizar la compensación de las emisiones, en particular las emisiones indirectas derivadas de los desplazamientos en autobuses fletados y el consumo de papel fundamentalmente de sus folletos, y que son necesarias para el desarrollo de su actividad a través de la plataforma CeroCO2.

Esta compensación de emisiones se realiza en el proyecto "CommuniTree-Reforestación comunitaria en Nicaragua", una iniciativa comunitaria en Nicaragua que agrupa a pequeños agricultores con el fin de reforestar partes de sus tierras en desuso. El proyecto, impulsado por la ONG Taking Root, se desarrolla en una cuenca que alimenta directamente el Estuario Real, uno de los espacios de América Central más ricos en biodiversidad.

A través de un mejor uso de la tierra y una gestión más sostenible de los recursos forestales, el proyecto aumenta la cobertura forestal, ayudando a retener la humedad durante la estación seca. Estas acciones se traducen en la mejora de la calidad de vida de los residentes del entorno de San Juan de Limay (Nicaragua) que, además, reciben un pago efectivo por servicios ambientales.

http://ceroco2.org/documentos/TR_LCCP_map.html

El proyecto se cerciora de hacer frente a las causas de la deforestación, mediante la participación directa de la comunidad y proporciona beneficios financieros para los participantes a través del proyecto.

Este proyecto genera créditos de carbono de alta calidad, según el riguroso estándar Plan Vivo, que tiene en cuenta las condiciones de la zona y la riqueza de los ecosistemas reforestados.

https://mer.markit.com/br-reg/public/project.jsp?project_id=100000000000609

También Europa Mundo ha realizado desde el año 2015 otro proyecto de compensación de emisiones de CO₂ en Requena (Comunidad Valenciana – España) en el Corredor Verde Mediterráneo en la Cañada Real de San Juan.



En total se han plantado para compensar las emisiones de CO₂ 29.449 árboles en Limay (Nicaragua) y 974 en Requena (España) a lo largo de los últimos años.

El cálculo y compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero derivados de su actividad y la adquisición de un compromiso de seguir desarrollando acciones de reducción de GEI le ha permitido la obtención del Sello que acredita un estatus "CeroCO₂" para Europa Mundo Vacaciones durante el periodo analizado. En dicho proyecto de compensación colaboran con su financiación Europa Mundo Vacaciones, y su fundación, Fundación Europamundo así como las 39 siguientes compañías de buses que realizan los circuitos de Europa Mundo por toda Europa: Busvision S.L., M. Y A. Vicio-

so S.L., Sanchez Turicar S.A., Bus Sigüenza S.L., Autocares Rios Alicante S.L., Autocares Quijada S.L., Autos Pelotón S.L., Julián Cano S.L., Autocares Juanfran S.L., Autobuses Gurbindo S.L., Transportes Gil San S.L., Félix Gastón S.L., Eurotrans Vacaciones S.L., Eurobus S. XXI S.L., Autocares Cristobal E Hijos S.L., Autocares Bibiano Juanes S.L., Abascal Caro S.L., E. Bermudez E Hijos S.L., Gran Turismo Araba S.L., ALS Autocares S.L., Alompe Autocares S.L., Alabus S.L., Autocares Agrupabas S.L., Autocares Europa Bus S.L., Autocares Barrera Moya S.L. Autocares Hermanos Cubero, S.A., Autocares Izaskun, S.L., Autobuses Latasa, S.L., Moya Autos, S.L., Fonseca Bus, S.L., Individual Tours, Rental Bus, Mundimaroc Buses S.L., Hispalis Bus, Orma Tiscali, Autos Rozas, Turismo Internacional Rodoviario Lda., Autocares Oyarzun Oroz S.L.



EFICIENCIA ENERGÉTICA.

El compromiso con la Sostenibilidad y los ODS nº 7 energía asequible y no contaminante, nº 13 acción por el clima y el nº 15 vida de ecosistemas terrestres ha hecho que desde el 2016 tengamos energía 100% limpia, verde, de fuentes renovables a través de Gesternova, y en el último trimestre del 2017 a través de Ronda Oeste energía.

<https://gesternova.com/>



<https://www.rondaoesteenergia.com/>

El proceso de cambio de una empresa comercializadora a otra es el estudio que anualmente nos hace la empresa Optimiza Recursos, una asesoría energética que analiza las tarifas de cada una de las compañías ofreciéndonos reducciones del 5% al 10% de la facturación, pero siempre energía limpia, 100% renovable.



<http://optimizarecursos.com/es/home/>

Ese aumento de la eficiencia energética nos ha hecho poner de prueba láminas termosolares en las ventanas de la fachada de la oficina que contribuyen a la reducción del consumo de electricidad, ahorro energético en los meses de verano de casi el 30%.

SISTEMA DE GESTIÓN SOSTENIBLE.



El sistema de Gestión Sostenible de Europa Mundo y su mejora en el desempeño de la sostenibilidad debe de asegurar el cumplimiento de la legislación vigente, con la adopción de compromisos voluntarios.

Nuestra dimensión ambiental se basa en:

Plan integral de recogida selectiva de residuos, formación en temática ambiental, sensibilización de los empleados, reducción de emisiones de CO₂ a través del uso de transporte alternativo no contaminante, y proyectos de compensación de los gases de efecto invernadero y su equivalencia en las emisiones de CO₂ generadas en la actividad de la empresa, eficiencia energética a través de electricidad de energías renovables y sustitución de todo el alumbrado a bombillas led.

Europa Mundo Vacaciones en general trabaja en varios campos con el fin de concienciar que nuestra huella sea la menor posible en aquellos destinos que visitamos y en todo caso que esa huella sirva para promover la convivencia y el entendimiento entre culturas, y desarrollar un turismo sostenible y responsable. Los autobuses que utiliza Europa Mundo para los desplazamientos de sus pasajeros en los circuitos que realizan son los más eficientes del mercado Euro5 (20%) y Euro6 (80%) en el 2017, el cambio total a Euro 6 se realizará en el 2018.

El Sistema de Gestión Sostenible de Europa Mundo destaca por las siguientes recomendaciones:

- Sensibilización.
- Movilidad sostenible
- Uso eficiente de la energía.
- Uso eficiente del agua.
- Uso racional del papel.
- Gestión de residuos.
- Consumo responsable.

Las recomendaciones recogidas en este informe resultarán sencillas de adoptar tanto por su simplicidad, como por su bajo coste, y útiles por los rápidos y sorprendentes resultados que se obtienen.

- **Sensibilización:**

Se realizan campañas de información y formación entre el personal para el ahorro de energía, agua y papel, para la minimización y correcta gestión de los residuos y la contaminación.

El Departamento informático ha configurado todas las impresoras de la oficina en Madrid para utilizar el papel a doble cara y además se han puesto nuevas impresoras con tóner que han reducido su consumo.

- **Movilidad sostenible:**

Fomentar del uso compartido de coche entre las empleadas/empleados. Incentivar el uso de transporte público colectivo, así como el transporte en bicicleta con un parking de bicicletas que la empresa ha puesto a disposición de los empleados y empleadas.

- **Uso eficiente del agua:**

Existen dispositivos para reducir el volumen de agua a través de un sistema de interrupción de la descarga en los inodoros de la empresa.

- **Uso racional del papel:**

El Departamento informático ha configurado todas las impresoras de la oficina en Madrid para utilizar el papel a doble cara y además se han puesto nuevas impresoras con tóner que han reducido su consumo.

El informe de emisiones de CO₂ cuantifica que el papel utilizado en los folletos es la segunda partida más importante en emisiones por lo que se ha propuesto a la Dirección General el uso de papel reciclado o papel certificado de Madera Justa.

Todos los empleados de la oficina tienen configurada el tipo de letra ecológico (para uso de menos tinta) Ryman Eco, en los documentos no oficiales y comunicaciones internas.

Existen campañas de sensibilización periódicas para el uso racional del papel a través de la letra ecológica, la reutilización del papel, el uso de las dos caras, o incluso dos por cara, y el reciclado del papel con contenedores apostados en los departamentos situados en las oficinas de EMV en Madrid.

- **Gestión de residuos:**

Europa Mundo hace una gestión eficiente de sus residuos a través de contenedores de plásticos, pilas, móviles, tapones, tóner y papel, y aparatos electrónicos. Todos los residuos se reciclan a través de sus respectivos contenedores recogidos por los servicios municipales, el resto de residuos como papel, móviles, tóner y aparatos electrónicos recibimos un certificado donde consta su destrucción y posterior reciclado.

- **Consumo responsable:**

Las impresoras que se utilizan en Europa Mundo imprimen por las dos caras.

Las máquinas de vending colocadas en las instalaciones de Europa Mundo utilizan productos elaborados en centros especiales de empleo.

Muchos de nuestros compañeros y compañeras utilizan el buscador Ecosia, que planta árboles cuando buscas en su Web: <https://www.ecosia.org/>



Hasta el momento han plantado 25.838.000 árboles.

Europa Mundo tiene pendiente de desarrollar materiales y productos ecológicos homologados y con certificaciones que garanticen una gestión ambiental adecuada, así como proveedores que posean algún tipo de certificación ambiental homologada.

Actualmente estamos desarrollando una actividad de RSE como la adquisición quincenal de fruta procedente de la agricultura ecológica que se distribuye gratuitamente entre todos los compañeros y compañeras de la oficina, y el compromiso en el 2018 de hacerla semanal.

Las recomendaciones seguidas por Europa Mundo darán lugar a mejoras en:

MEJORAS PARA EL MEDIO AMBIENTE.

A través del Sistema de Gestión Sostenible seremos capaces de reducir el volumen y la carga de residuos y desechos, que junto con la optimización en el uso de los recursos naturales favorecerá un desarrollo sostenible, visualizándose en:

- Disminución de la contaminación.
- Disminución de la producción de residuos y mejora en la gestión.
- Disminución del consumo de energía.
- Sustitución de energía fósil por energías renovables.
- Ahorro y optimización de la gestión del agua.
- Empleo de productos de limpieza biodegradables.
- Plantación de árboles como sumideros de CO₂.

MEJORAS PARA LA EMPRESA.

La empresa podría reducir costes si ajusta el consumo de productos y materiales, agua y energía a lo estrictamente necesario; y si genera menos vertidos, emisiones y residuos.

Obtiene una visibilidad y reputación de imagen que conlleva ventajas comerciales y oportunidades de mercado. Entre otros ahorros y mejoras, estarían:

- disminución de gastos debido al ahorro y la eficiencia energética;
- disminución de gastos debido al ahorro y optimización de la gestión del agua;

- ahorro de costes de producción por optimización del uso de materias primas y recursos naturales; aumento de la productividad gracias a una mayor motivación y formación de trabajadores, y trabajadoras.

MEJORAS PARA LA SOCIEDAD.

El modelo de desarrollo actual es insostenible, no perdurable en el tiempo, y no es respetuoso con las próximas generaciones. Con los cambios propuestos se pretende un desarrollo que dé cabida a todo el mundo y sea duradero.

http://www.europamundo.com/rsc_docs/medioambienta-les.aspx

GRI 102-41

Acuerdos de negociación colectiva.

Europa Mundo Vacaciones da cobertura al 100% a sus empleados y empleadas a través de la *Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018)*.

GRI 102-42

Identificación y selección de sus grupos de interés.

Los servicios y actividades que realiza Europa Mundo, así como las relaciones que se derivan de dicha actividad identifican que tipo de empresa y que tipo de criterios son los necesarios para la realización de una selección práctica de los Grupos de interés.

El resto de los Grupos de Interés no seleccionados se basa en que no aportan valor y no afectan significativamente a las actividades, productos y servicios de nuestra empresa.

GRI 102-43

Enfoque para la participación de los grupos de interés

Existe una participación periódica con los grupos de interés:

- Clientes y clientas-Operadores y operadoras a través de su reunión anual, la convención, y en la operativa diaria entre los máximos ejecutivos de las empresas, y sus departamentos operativos.
- Clientes y clientas-pasajeros y pasajeras a través de la atención personalizada las 24 horas/365 días al año, a través de nuestro cuestionario on-line sobre la percepción de todos los servicios realizados con nosotros al terminar el circuito y a través de satisfacción a la mitad del viaje.
- Personal a través de encuestas de clima laboral, además de los organismos Comité o Comisiones sobre temas específicos como el de Buenas Prácticas, el Grupo de Trabajo de Mediación y Acoso Laboral o la Comisión de Igualdad, y la reunión trimestral con la Dirección General y la plantilla de la oficina.
- Los socios a través de su Consejo de Administración trimestral.
- Comunidad a través de la Fundación y el contacto directo y diario de los proyectos financiados y de las actividades realizadas a lo largo del año con más de 50 Entidades sociales y medioambientales (ONGs).
- Medioambiente a través de los dos proyectos de compensación de emisiones de CO₂, a través de los talleres de formación y sensibilización que se realizan entre los empleados y de actividades medioambientales.

GRI 102-44

Temas y preocupaciones claves mencionados

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 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.

A continuación, ofrecemos algunas puntuaciones promedio otorgadas por nuestros viajeros en 2017. La puntuación es ofrecida de 0 a 5 puntos.

Pasajeros y pasajeras que rellenaron el cuestionario:	34.042
El Circuito en general les ha parecido:	4,40
Relación Calidad-Precio:	4,01
El Itinerario (diseño de la ruta realizada):	4,32
Hoteles utilizados:	4,08
Guías:	4,32
Autocares:	4,27
Conductores:	4,70

6. Prácticas en la elaboración de informes.

GRI 102-45

Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

Desde el 2014 que comenzó la integración en JTB Corp (Japón) se realizan los estados financieros consolidados, con las empresas del grupo.

GRI 102-46

Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema

Europa Mundo ha establecido que los pasos más importantes para definir el contenido del informe son aquellos aspectos que reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales de la organización o que han influido de forma sustancial en los grupos de interés, así definimos las prioridades en el análisis de materialidad para asegurar la estrategia sostenible de la empresa.

El resultado de revisar las prioridades es una matriz con 15 asuntos relevantes que se desarrollan a lo largo de esta Memoria de Sostenibilidad, y que se detallan en el indicador GRI 102-47.

GRI 102-47

Lista de temas materiales

El listado de temas materiales que Europa Mundo ha priorizado para su inclusión en esta memoria son:

- Política de Diversidad e Igualdad
- Emisiones de CO2 y su compensación
- Sostenibilidad – ODS
- Salario emocional
- Formación

- Satisfacción y relación duradera de los clientes
- Fomentar la calidad en la empresa a todos los niveles
- Comunidades locales e impacto socioeconómico
- Gestión responsable de los proveedores
- Voluntariado
- Eficiencia energética
- Sistema de gestión sostenible
- Desarrollo del capital humano
- Seguridad, salud y derechos de los más vulnerables
- Innovación

Asuntos materiales



GRI 102-48

Reexpresión de la información

No existen.

GRI 102-49

Cambios en la elaboración de informes

En junio del 2017, con la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad de Europa Mundo Vacaciones del 2016 se siguió la guía GRI G4 CORE, y este año en elaboración de la Memoria de Sostenibilidad del 2017 se realizará con la guía GRI Estándar opción exhaustiva, que se implantará a partir del 1 de julio del 2018.

GRI 102-50

Periodo objeto del informe

Año 2017, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2017.

GRI 102-51

Fecha del último informe

Junio 2017, Memoria de Sostenibilidad del 2016.

GRI 102-52

Ciclo de elaboración de informes

El informe es anual.

GRI 102-53

Punto de contacto para preguntas sobre el informe

Departamento de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

jpalma.rse@europamundo.com - Justo Palma Bastos
Director del Departamento de RSE

rse@europamundo.com

GRI 102-54**Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI**

Este informe se ha elaborado de conformidad con el repórtier **GRI Standards en su opción exhaustiva** siguiendo los diez Principios para la elaboración de informes según las indicaciones del estándar GRI 101.

GRI 102-55**Índice de contenidos GRI**

El índice de contenidos GRI se recoge en el punto **principales indicadores GRI** en la página 78

GRI 102-56**Verificación externa**

Información no disponible.

Hasta el momento Europa Mundo no verifica su Memoria de Sostenibilidad, en su tercera edición, aunque podría estudiarse dicha posibilidad para aportar transparencia y buenas prácticas en Responsabilidad Social y el compromiso de aportar la información más veraz, exhaustiva y verificable posible a nuestros grupos de interés.

GRI 103: Enfoque de gestión**GRI 103-1****Explicación del tema material y su cobertura**

La explicación por la que el tema es material, con la descripción de los impactos significativos identificados y de las expectativas e intereses de los grupos de interés con respecto al tema material se recoge en:

- 1.- Política de Diversidad e Igualdad, páginas 16 a 18
- 2.- Emisiones de CO2 y su compensación, páginas 101 a 110
- 3.- Sostenibilidad - ODS, páginas 127 a 156
- 4.- Salario emocional
- 5.- Formación
- 6.- Satisfacción y relación duradera de los clientes
- 7.- Fomentar la calidad en la empresa a todos los niveles
- 8.- Comunidades locales e impacto socioeconómico
- 9.- Gestión responsable de los proveedores
- 10.- Voluntariado
- 11.- Eficiencia energética
- 12.- Sistema de gestión sostenible – residuos
- 13.- Desarrollo del capital humano
- 14.- Seguridad, salud y derechos de los más vulnerables
- 15.- Innovación

GRI 103-2**El enfoque de gestión y sus componentes**

Por cada tema material, según el indicador GRI 102-47 Europa Mundo informa de forma expresa su contenido, en las páginas correspondientes de esta memoria según se indican en el GRI 103-1

GRI 103-3**Evaluación del enfoque de gestión**

Cada tema material tiene una explicación de los contenidos a lo largo del desarrollo de esta memoria, un seguimiento, verificación y evaluación internos a través de los mecanismos internos y externos siguientes:

Mecanismos internos:

- *Política de Diversidad e Igualdad* a través del Comité de Buenas Prácticas, con la Comisión de Igualdad a través de su puesta en marcha en el 2018, a través del Departamento de RR.HH. y la Dirección General
- *Sostenibilidad – ODS* a través de la Fundación Europa-mundo, el Departamento de RSE y la Dirección General.
- *Salario Emocional* a través del Departamento de RR.HH., Comité de Buenas Prácticas y Dirección General.
- *Formación* a través del Departamento de RR.HH. y Dirección General.
- *Comunidades locales e impacto socioeconómico* a través de nuestra Fundación y su evaluación de cada proyecto por el Comité de Valoración.
- *Voluntariado* a través de la Fundación y de los empleados de la empresa.
- *Eficiencia energética* a través del Departamento de RSE, Comité de Buenas Prácticas y la Dirección General.
- *Sistema de Gestión Sostenible* a través del Departamento de RSE, del Comité de Buenas Prácticas, de la Fundación y Dirección General.
- *Desarrollo del Capital Humano* a través del Departamento de RR.HH., de cada uno de los departamentos que integran la empresa y de la Dirección General.

- *Seguridad, salud y derechos de los más vulnerables* a través del Departamento de RR.HH., Comité de Buenas Prácticas, Fundación y Dirección General.
- *Innovación* a través del Departamento Informático, la Dirección Comercial y la Dirección General.

Mecanismos internos y externos:

- *Emisiones CO2 y su compensación* a través del Departamento de RSE, Fundación y una empresa externa que realiza el informe.
- *Satisfacción y relación duradera de los clientes* a través de las encuestas de satisfacción de nuestros pasajeros durante y al final del viaje, relación directa con los directivos y empleados de nuestros distribuidores (clientes) y en nuestra convención anual con nuestros clientes.
- *Fomentar la calidad en la empresa a todos los niveles* a través de cada uno de los departamentos de la empresa, y la relación directa con nuestros grupos de intereses fundamentales como Clientes, Proveedores y Accionistas.
- *Gestión Responsable de las empresas proveedoras* a través del Departamento de Proveedores, la Dirección Financiera y General, y a través de las propias empresas proveedoras.

GRI 200, 300 y 400: Contenidos Específicos

GRI 200: Económicos

201. Desempeño económico

GRI 201-1 Valor económico directo generado

Se describe el valor económico generado en Europa Mundo incluidos los componentes de las operaciones:

I Valor económico generado:	158,856 MM €
II Valor económico distribuido:	
• Costes operacionales	122,833 MM €
• Pagos a proveedores de capital:	90.910 €
• Pagos al gobierno:	6,556 MM €
• Salarios:	11,990 MM €
III Valor económico retenido:	8,583 MM €

GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático.

Como se ha detallado en el indicador GRI 102-15, uno de los factores de impacto y riesgo en el sector son las catástrofes climáticas en las áreas afectadas de nuestros clientes y zonas de nuestros destinos.

Su impacto potencial puede repercutir directamente en la caída de ventas, menos circuitos vendidos y por lo tanto menos pasajeros viajando.

Dicho impacto provoca un impacto directo en la cadena de valor, en los principales grupos de interés como son los clientes, proveedores, empresa y por lo tanto accionistas o empleados con una menor contratación.

GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación

No procede. Por el momento no existe en la empresa recursos generales destinados a un plan de pensiones de los trabajadoras y trabajadores. Ni tampoco un porcentaje del salario con el que contribuye el empleado o empleada y el empleador, Europa Mundo.

GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.

No procede. No existe asistencia financiera de ninguna institución estatal ya sea nacional o transnacional, ni en ninguna de las formas habituales como subvenciones, subsidios, desgravaciones fiscales, créditos fiscales o beneficios financieros de ningún tipo.

202. Presencia en el mercado

GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.

Según el diagnóstico del Informe del Plan de Igualdad, de noviembre del 2017, que se pondrá en marcha en el 2018, no existe

brecha salarial entre mujeres y hombres en Europa Mundo Vacaciones, además que los salarios independientemente de las categorías son entre el 9% al 14% de media superiores a los que marca el Convenio de Agencias de Viajes, convenio de nuestra empresa.

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

GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

Los altos ejecutivos de la empresa, excepto el Directo de Planificación Corporativa, miembro de la Unión Europea, son personas nacidas en España, y con residencia legal española, en la comunidad de Madrid, sede social de la empresa, dentro de la definición geográfica de "local".

203. Impactos económicos indirectos

GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados

No procede. Europa Mundo no realiza inversiones en infraestructuras y servicios en las comunidades o economías locales. Puede realizar algún tipo de inversión o servicio, pero no significativos a través de los proyectos anuales que realiza la Fundación Europa-mundo.

GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos

Los impactos económicos indirectos significativos, como el desarrollo económico de zonas de gran pobreza, la mejora de las condiciones sociales o medioambientales, la mejora de las habilidades y los conocimientos en una zona geográfica se están llevando a cabo a través de nuestra Fundación.

A lo largo del 2017 se realizaron 20 proyectos, en su gran mayoría de cooperación al desarrollo en sectores como educación, sanidad, turismo sostenible, acción social, infraestructura, apoyo a refugiados con un balance de 28.766 beneficiarios directos de 13 países, 6 países de Latinoamérica, 2 Asia, 3 África y 2 de Europa, y más de 100.000 beneficiarios indirectos.

204. Prácticas de adquisición

GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

No existe un cálculo presupuestado de operaciones significativas con los proveedores locales, aunque a lo largo del 2017 se han hecho operaciones por importe de 113.697.346,90 € según la distribución geográfica mostrado en el indicador GRI 102-9, página 24, con las compañías proveedoras de la operativa directamente relacionada con los circuitos.

205. Anticorrupción

GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

No existen, ni se han detectado casos de corrupción en la organización y por lo tanto no hay una evaluación en relación con los riesgos de la corrupción.

GRI 205-2**Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción**

Información no disponible.

Europa Mundo no dispone de una política y procedimiento específico anticorrupción, pero su código ético quiere dar a conocer al personal de EMV y a sus Grupos de Interés la relevancia de los aspectos éticos en la vida de la empresa, además se pretende reflexionar sobre nuestra labor en materia de responsabilidad social. El código ético de Europa Mundo tiene como objetivo determinar los principios y criterios que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los trabajadores, trabajadoras, Directivos y Directivas e informar a todos sus grupos de interés.

Europa Mundo cuenta con el departamento de Auditoría Interna que vela por el cumplimiento y la lucha contra la corrupción y otras conductas ilícitas, bajo el seguimiento y verificación del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial.

GRI 205-3**Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas**

No existen casos confirmados de corrupción en la organización.

206. Competencia desleal**GRI 206-1****Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia**

No existen acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

GRI 300: Ambientales**301. Materiales****GRI 301-1****Materiales utilizados por peso o volumen**

No procede. Europa Mundo es una empresa de servicios.

GRI 301-2**Insumos reciclados**

Los productos reciclados en Europa Mundo se informan anualmente a Ecodes, entidad que realiza la Memoria de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero anualmente.

Los productos reciclados son los siguientes:

Papel reciclado: 1.890 kg, (oficina), 11.120 kg (almacén)
 Contenedor amarillo (envases de Brik, latas, plásticos): 26.796 litros.
 Tóneres reciclados: 102 unidades
 Móviles: 0
 Ordenadores y pantallas: 30

A lo largo del 2017 no se han reciclado móviles porque ha habido un cambio de los terminales, móviles, de nuestros compañeros guías, y a consecuencia de ello se ha retrasado el reciclaje anual para el año 2018.

GRI 301-3**Productos reutilizados y materiales envasados**

No procede. Europa Mundo es una empresa de servicios.

302. Energía**GRI 302-1****Consumo energético dentro de la organización.**

Datos proporcionados por Gesternova los meses de enero a octubre y por Ronda Oeste Energía de noviembre a diciembre. Las dos compañías son de energía renovable 100%.

El total de consumo eléctrico en las 2 plantas de la oficina de Europa Mundo es de 178.471 Kwh, un 0,91% menos con respecto al año 2016.

GRI 302-2**Consumo energético fuera de la organización**

No existe.

GRI 302-3**Intensidad energética**

La ratio de intensidad energética de nuestra empresa en base a la energía eléctrica consumida a fin de fomentar la transparencia y comparabilidad en el tiempo es la ratio entre el numerador del consumo eléctrico del 2017, 178.471 Kwh y en el denominador ventas o número de empleados.

Ratio de intensidad energética por ventas: 0,11 kwh/€

Ratio de intensidad energética por empleado: 518,81 kwh/empleado

GRI 302-4**Reducción del consumo eléctrico**

La oficina de Europa Mundo está constituida por dos plantas y en el 2016 las empresas distribuidoras de electricidad fueron 3, Fenosa-Gas Natural y Endesa hasta julio, y a partir de esa fecha se contrató a una comercializadora de energía renovable, verde, Gesternova.

El consumo total del 2016 fue de 39.006 kwh en la planta baja y de 141.116 kwh en la planta primera.

En el 2017 los consumos han sido de 41.924 kwh en la planta baja y de 136.547 kwh en la planta 1ª, lo que supone un ahorro de 1.651 kwh, un 0,91%.

GRI 302-5**Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios**

Con el cambio de empresa distribuidora de la energía eléctrica en la oficina de Madrid a la empresa inicialmente Gesternova y Después Ronda Oeste empresas que distribuyen energía 100% renovable la reducción del consumo energético ha sido de un 98,94% pasando de 1,09 toneladas en el año 2016 a 0,1 toneladas en el año 2017.

303. Agua

GRI 303-1 Extracción de agua por fuente

Para el cálculo del caudal de agua consumida por Europa Mundo, se ha tenido en cuenta el consumo de agua en las dos oficinas de EMV (bajo y 1era planta) proporcionado por la compañía de medición ISTA.

El consumo de agua proporcionado por el Canal de Isabel II ha sido en el total de la oficina de 1.061 m3.

GRI 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua

No procede. El Consumo de agua es procedente de los depósitos y embalses que el Canal de Isabel II tiene en la Comunidad de Madrid, y no son aguas especialmente sensibles que puedan amenazar o poner en peligro determinadas especies de plantas o animales en peligro.

GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada

No existe.

304. Biodiversidad

GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de las áreas protegidas.

No existen.

GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.

No existen.

GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados

Todos los años Europa Mundo compensa sus emisiones de CO2 a través de Limay Community Carbon Project es una iniciativa comunitaria de reforestación que agrupa a pequeños agricultores en Nicaragua para reforestar partes de sus tierras en desuso, impulsada por la ONG Taking Root. El proyecto se desarrolla en una cuenca que alimenta directamente el Estuario Real, uno de los más importantes de América Central en términos de biodiversidad.

A través de un mejor uso de la tierra y un uso más sostenible de los recursos forestales, el proyecto aumenta la cobertura forestal, mejora la calidad del aire, ayuda a retener la humedad durante la estación seca y mejora la calidad de vida de los residentes de Limay.

El proyecto se cerciora de hacer frente a las causas de la deforestación, mediante la participación directa de la comunidad y proporciona beneficios financieros para los participantes a través del proyecto.

Con su enfoque multifacético, el proyecto trae innumerables beneficios:

• Preservación de los ecosistemas.

Protección de la tierra: Con el fin de proteger los bosques de la tala para convertirlos en tierras de cultivo, los agricultores participantes solo reforestan la tierra que está en desuso. Los participantes también plantan árboles específicos para usarlos como leña y madera, lo que elimina la dependencia de los bosques existentes y previene su futura degradación.

Calidad del aire: Los árboles mejoran la calidad del aire mediante la retención de humedad, absorbiendo contaminantes como partículas y dióxido de carbono y produciendo oxígeno.

Canales: Los árboles ayudan a la captura de agua en la estación seca y minimizar las inundaciones y deslizamientos de tierra en la época de lluvias. También ayudan a regular el agua que desemboca en el cercano Estuario Real, uno de los estuarios más importantes de América Central en términos de biodiversidad.

Biodiversidad: Las especies utilizadas para reforestar proceden de semillas autóctonas que ayudan a recuperar y fortalecer su crecimiento. Además, el crecimiento de estas especies reconstruye el habitat para la fauna local.

• Mejorar los medios de vida.

Los agricultores participantes están involucrados en cada paso del proceso de reforestación y reciben pagos regulares por los servicios ambientales cumplidos con éxito, según el crecimiento de los árboles establecidos y las tasas de supervivencia. Los agricultores también se benefician de la cosecha de leña y madera y la instalación de cocinas eficientes.

Los incentivos también permiten poner en marcha mecanismos de participación comunitaria para ayudar a los agricultores en cada etapa del proyecto.

Préstamos sin intereses: Los agricultores que participan pueden solicitar préstamos sin intereses para construir cercas, aclarar arbustos y plantar el semillero. Esto a su vez genera muchos puestos de trabajo en la comunidad.

Pagos regulares: Cada agricultor participante recibe garantizados "pagos por el servicio a los ecosistemas". Son pagos regulares durante un período de 10 años, proporcionales a la superficie de terreno reforestado y mantenido.

Árboles para leña: Se plantan árboles específicos destinados a ser utilizados para leña o madera, con el fin de dejar espacio para el crecimiento del resto de los árboles. Estos árboles plantados también se pueden vender a nivel local siendo otra fuente de ingresos para los agricultores.

Bajo consumo de combustible: Los miembros de la comunidad reciben cocinas eficientes en combustible que utilizan alrededor de un tercio de la cantidad de madera. Esto reduce la presión sobre los bosques próximos y el tiempo dedicado a recoger leña. Las cocinas también liberan menos CO2 y humo en el aire, siendo un gran beneficio para la salud de las mujeres que tradicionalmente pasan mayor cantidad de tiempo en la cocina.

• Mitigar el cambio climático.

Emisiones evitadas: ¡La deforestación representa más del 17 % de las emisiones globales de CO2 - más que todos los automóviles, barcos y aviones juntos del planeta! Al trabajar con las comunida-

des para conservar los bosques y evitar una mayor destrucción, el proyecto consigue la reduciendo la cantidad de CO2 lanzada a la atmósfera

“Bombas eficaces de carbono”: Como casi la mitad del peso seco de un árbol es carbono, los árboles sirven como “bombas”, sacando el CO2 del aire y almacenándolo en su interior. Estos árboles pueden crecer hasta 10 veces más rápido cerca del Ecuador que en los climas del norte.

GRI 304-4

Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones

No procede.

Los servicios y productos de Europa Mundo no afectan a la “Lista Roja de Especies Amenazadas” de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), y por lo tanto no es necesario identificar las amenazas para evitar daños y prevenir la extinción de las especies.

305. Emisiones

El fenómeno de cambio climático ha sido identificado como uno de los grandes problemas medioambientales del siglo XXI. Actualmente ya se están percibiendo de manera clara las consecuencias de este cambio causado por el aumento de concentración de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en la atmósfera. El avance del 5º informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) de Naciones Unidas, presentado en septiembre de 2013, ya no deja lugar a dudas: el cambio climático es una realidad “inequívoca” y, con una certeza superior al 95%, provocado por la emisión de gases de efecto invernadero originados por las actividades humanas. Sin embargo, si se emprende una acción inmediata y decidida estos impactos pueden ser reversibles.

Por otra parte, el informe sobre el cambio climático encargado por el Gobierno Británico a Sir Nicholas Stern, Informe Stern sobre la Economía del Cambio Climático, publicado en octubre de 2006, analizaba el impacto y los riesgos asociados al cambio climático, y las oportunidades ligadas a la acción preventiva. Stern valoraba los riesgos económicos del cambio climático en un 20% del producto interior bruto mundial, mientras que estimaba que con un 1% de la economía mundial se podría paliar el cambio climático, siempre que se actúe sin demora y con medidas de carácter internacional.

En este escenario, y mientras no se hayan internalizado los costes del cambio climático, es fundamental que todas las entidades, y en concreto las empresas, conozcan el impacto que su comportamiento tiene sobre el clima y viceversa. Es necesario que las empresas acometan voluntariamente las acciones pertinentes para disminuir el impacto de su actividad sobre el clima, e incluso que tengan en cuenta este factor a la hora de elaborar sus estrategias.

Por ese motivo la Fundación Europamundo y Europa Mundo Vacaciones (EMV), aun consciente de que su actividad no es intensiva en emisiones de gases de efecto invernadero, ha decidido solicitar un estudio de las emisiones generadas por la actividad del año 2017, como paso necesario para la renovación del Sello CeroCO2, lo cual complementa la política activa en relación al cambio climático que lleva a cabo EMV.

No se puede actuar sobre lo que no se mide previamente. Con este estudio de emisiones se cuantifica la dimensión global del impacto por una parte y, por otra, en qué ámbitos se deben proponer los objetivos de reducción, de modo que se obtengan resultados eficientes.

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, así como “The Greenhouse Gas Protocol, a Corporate Accounting and Reporting Standard” y fuentes adicionales que se incluyen en la bibliografía al final de este documento.

La metodología desarrollada es la siguiente:

1. Establecer los límites de la evaluación para identificar las principales fuentes de emisión.
2. Recoger los datos de la actividad para cuantificar las fuentes de emisión.
3. Analizar la calidad de los datos y de las fuentes de los mismos.
4. Calcular las emisiones utilizando los factores de conversión más apropiados.
5. Analizar los resultados y valorarlos.
6. Establecer planes de acción futura. Planes de reducción.

Puesto que se trata de una iniciativa voluntaria, esta metodología busca la obtención de resultados rigurosos, pero tratando de evitar una complejidad excesiva en fuentes que supongan un porcentaje pequeño de las emisiones totales. Se ha buscado el compromiso entre exactitud y complejidad. Por último, se ha tratado de ofrecer la máxima transparencia: cuando una fuente de emisiones no ha podido ser cuantificada o se han hecho suposiciones, se habrá comunicado y razonado esta elección.

Memoria de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Europa Mundo Vacaciones en base al año 2017, realizado en mayo del 2018.

https://www.cloud-europamundo.com/files/2018_05/INFORME_DE_EMISIONES_DE_GEI_2017.pdf

GRI 305-1

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Emisiones directas o Alcance 1: Incluye emisiones de GEI procedentes de fuentes de emisión que pertenecen o son controladas por la organización. En este caso, debido a que las sedes del EMV no disponen de instalaciones de combustibles de origen fósil o de una flota de vehículos propiedad de la empresa, no se tiene en cuenta ninguna fuente de emisiones de GEI para este alcance.

Cero emisiones.

GRI 305-2

Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)

Emisiones indirectas por energía o Alcance 2: Incluye emisiones indirectas de GEI producidas por la generación de la electricidad, calor o vapor de origen externo y consumido por la organización. En el caso del EMV solo se tiene en cuenta en este apartado las emisiones producidas como consecuencia del consumo de electricidad, ya que no existe consumo de calor o vapor de un tercero.

En este Alcance se ha incluido: Consumo de energía eléctrica.

En este Alcance se ha excluido: No se ha excluido ninguna fuente de emisiones de GEI indirectas por energía.

Alcance 2 - Emisiones indirectas (Consumo eléctrico) 0,367 toneladas 0,01%

Una reducción 34,26 toneladas, del 98,94% con respecto al año 2016.

GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

Otras emisiones indirectas o Alcance 3: Incluye emisiones indirectas no incluidas en el Alcance 2, y que, siendo consecuencia de las actividades de la organización, *se originan en fuentes de GEI que pertenecen o son controladas por otras organizaciones*. Por ello, para el cálculo se han tenido en cuenta en este apartado las emisiones de GEI derivadas del Consumo de papel, Consumo de agua, Viajes profesionales en tren, avión, autobuses interurbanos y coches, Producción de residuos (papel y tóneres) y Rutas autobuses fletados por EMV.

En este Alcance se ha incluido: Consumo de papel, Consumo de agua, Viajes profesionales en tren, avión, autobuses interurbanos y coches, Producción de residuos (papel y tóneres) y Rutas autobuses fletados por EMV.

Alcance 3 - Otras emisiones indirectas (Desplazamientos profesionales en tren, taxi, avión y autobús, Consumo de papel, agua. Producción de residuos y autobús fletados) **3.900,827 toneladas 99,99%**, del total de los 3 alcances con un **incremento anual del 23,94%, teniendo en cuenta que las ventas se han incrementado en el año 2017 cerca del 30%.**

GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI

El registro anual de las emisiones de CO₂ permite comparar el impacto de la actividad del **EMV** a lo largo de los años, así como el establecimiento de comparativas de las emisiones con otras entidades, etc.

Los indicadores elegidos han sido:

- Emisiones totales anuales en tCO₂e/año,
- Emisiones por empleado de las oficinas EMV en tCO₂e/empleado,
- Emisiones por empleado (oficinas y guías) EMV en tCO₂e/empleado,
- Emisiones por m² oficinas EMV 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 **EMV**. El primero indicador incluye únicamente el personal de las oficinas (180 empleados en 2017) y el segundo incluye además a esta cifra los guías empleados por **EMV** (344 empleados en 2017: empleados de las oficinas + guías).

Los valores calculados desde el año 2014 están recogidos en el cuadro siguiente:

Indicadores (totales)	2014	2015	2016	2017
tCO ₂ e/año	3.123,13	3.235,65	3.190,83	3.901
tCO ₂ e/empleado (oficina)	24,02	22,32	21,13	21,67
tCO ₂ e/empleado (oficina + guías)	9,46	9,96	8,99	11,34
kgCO ₂ e/m ²	1.562	1.618	1.595	1.673

Figura 27. Tabla resumen con los valores de los indicadores de emisiones de GEI (incluidas todas las fuentes).

Como el año anterior, añadimos también los indicadores valorando únicamente las fuentes generalmente incluidas en el cálculo de una entidad del sector terciario, quitando las emisiones derivadas de las rutas de los autobuses fletados por **EMV**.

Indicadores (comparables)	2014	2015	2016	2017
tCO ₂ e/año	810,78	897,692	896,21	1.040,19
tCO ₂ e/empleado (oficina)	6,24	6,19	5,94	5,78
tCO ₂ e/empleado (oficina + guías)	2,46	2,76	2,52	3,02
kgCO ₂ e/m ²	405	449	448	446

Figura 28. Tabla resumen con los valores de los indicadores de emisiones de GEI (menos emisiones rutas autobuses).

Para relacionar mejor la evolución de las emisiones de EMV con su actividad, decidimos añadir una nueva batería de indicadores relacionados con los km realizados por los autobuses fletados por la entidad.

Nuevos Indicadores	2014	2015	2016	2017
km rutas en autobuses	7.455.586	7.771.299	7.798.863	9.622.695
kgCO ₂ e/km ruta	0,42	0,42	0,41	0,41
kgCO ₂ e (rutas)/km ruta	0,31	0,30	0,29	0,30

Figura 29. Tabla nuevos indicadores.

GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI

En 2017 queda reflejado que ha habido una **evolución negativa** de las emisiones globales en relación a las inventariadas en el año 2016, ya que han aumentado en un **22% (+710tCO₂e)** incluyendo todas las fuentes de emisión analizadas.

Gran parte de este aumento se debe principalmente al incremento de las emisiones derivadas de las **rutas en autobuses**, del desplazamiento profesional en avión y del consumo de papel.

El aumento porcentual de las emisiones derivadas de las **rutas en autobuses** entre 2016 y 2017 es de un **25%**, esto se traduce en **566 tCO₂e**, resultando el aumento más importante constatado. Eso se debe al peso relativo muy importante de las emisiones derivadas de las rutas en autobuses en el conjunto de las emisiones de la entidad (casi el 70%).

La mejora de las características medioambientales de los autobuses fletados por EMV para la realización de las diferentes rutas según los datos disponibles (en 2016, 70% de los autobuses eran Euro VI y el año siguiente este porcentaje subió hasta el 80%) **explica que pese al aumento en los km de ruta el aumento de las emisiones no se haya disparado tanto.**

La segunda fuente de aumento con **157 tCO₂e**, y porcentualmente importante (**+31%**) es la derivada de las emisiones de los **desplazamientos profesionales en avión**. Seguida por el aumento mucho más reducido en las emisiones derivadas del consumo de papel, con un incremento en **18 tCO₂e** y porcentualmente del **5%**. Estos incrementos están también relacionados con un aumento general de la actividad (el aumento de la facturación de la empresa de un 30% entre 2016 y 2017 implica más rutas, más desplazamientos y la edición de más folletos de los circuitos).

Los otros tres aumentos en emisiones -desplazamiento profesional en tren, consumo de agua y producción de residuos- son poco relevantes en toneladas (1,59; 0,87; y 0,29 tCO₂e respectivamente). Pueden estar relacionados por un aumento en la actividad o por la mejora en la contabilización de las fuentes. En el caso de las emisiones por residuos este aumento se constata por la mejora en la contabilización y reciclaje de los residuos, apareciendo por primera vez el reciclado de plásticos en la contabilización.

En cuanto a las reducciones, es significativo el descenso de las emisiones derivadas de la electricidad (**-34,26 tCO₂e**, que se corresponde con un **-99%**).

La reducción de estas emisiones se debe a una **actuación directa y proactiva** de la entidad al decidir cambiar en el 2016 las compañías suministradoras de electricidad contratadas por una **con un mix de producción 100% energías renovables** y por consecuencia **con un factor de emisión** por kWh comercializado **nulo**. Este cambio se realizó a mitad del año 2016, por lo que en el 2017 observamos la reducción de **las emisiones de esta fuente desaparecerán por este motivo**. Cabe destacar que las emisiones que aparecen se refieren al consumo de electricidad de un almacén cuya suministradora es Iberdrola S.A.U., con un factor de emisión de 0,28 kg de CO₂e/kWh. De ello se constata que se está mejorando el seguimiento de las fuentes de emisión.

La otra reducción – Desplazamiento Profesional en autobús – es poco significativa (-0,12 tCO₂e, que se corresponde con una reducción del 22,21%).

GRI 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)

Las sustancias que agotan la capa de ozono empleadas principalmente eran los Clorofluorocarbonos (CFC) e Hidroclorofluorocarbonos (HCFC) que se emplean como refrigerantes en los sistemas de aire acondicionado. Ahora sus usos están prohibidos o muy limitados (desde 2015 sólo se permite el uso de HCFC regenerados para el mantenimiento de equipos de refrigeración y aire acondicionado).

Pero estas prohibiciones afectan sobre todo las empresas con grandes sistemas de refrigeración (hipermercados / supermercados, etc), que no es el caso de nuestra empresa.

GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire

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.

Potencial de calentamiento de los gases de efecto invernadero de Kioto:

Dióxido de carbono 1
Metano 21
Óxido nitroso 310
Perfluorocarbonos (PFCs) 6.500 – 9.200
Hidrofluorocarbonos (HFCs) 140 – 11.700
Hexafluoruro de azufre 23.900

Como ejemplo, reflejar el hecho de que una unidad de metano tiene un potencial de calentamiento 21 veces mayor que una unidad de CO₂. Pese al menor potencial de calentamiento del CO₂, es éste, el gas con las emisiones antropogénicas más importantes.

Se ha demostrado que, aunque el potencial de efecto invernadero del CO₂ es menor que el de otros gases, la gran cantidad de este gas emitido por el hombre a la atmósfera en procesos indus-

triales, en comparación con el resto de GEI, representa entre el 60 y el 80% del efecto global.

En la Memoria de GEI de Europa Mundo siempre vamos a hablar de CO₂ equivalente ya que en los cálculos realizados a parte del potencial de calentamiento del CO₂, también se ha tenido en cuenta el potencial de calentamiento de otros gases efecto invernadero.

306. Efluentes y residuos

GRI 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino

Nada que destacar dado que quedan excluidas las aguas residuales domésticas del volumen de vertidos de agua, que son las que se canalizan en la oficina.

GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación

El peso total de los residuos no peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda:

Reciclaje:

Papel reciclado: 1.890 kg, (oficina), 11.120 kg (almacén)
Contenedor amarillo (envases de Brik, latas, plásticos): 26.796 litros.
Tóneres reciclados: 102 unidades
Móviles: 0
Ordenadores y pantallas: 30

El método de eliminación de residuos es a través de empresas contratadas a este fin como son el papel, tóner, móviles, aparatos electrónicos y en el caso del contenedor amarillo, pilas y cartónaje es a través de la empresa municipal de recogida de basura siguiendo las directivas de la C.E.

GRI 306-3 Derrames significativos

No existen.

GRI 306-4 Transporte de residuos peligrosos

No existen.

GRI 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías

No existen.

307. Cumplimiento ambiental

GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

EMV no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente y no ha recibido multas y sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

En el año 2016 realizó la auditoria energética en cumplimiento de Real Decreto 56/2016.

308. Evaluación ambiental de proveedores

GRI 308-1

Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales

Información no disponible.

El porcentaje de nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales es cero.

GRI 308-2

Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

Información no disponible.

No se ha realizado evaluación de proveedores identificados como proveedores con impactos ambientales negativos significativos potenciales y reales.

GRI 400: Sociales

401. Empleo

GRI 401-1:

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

La tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el 2017, por grupo de edad y sexo es el siguiente:

ALTAS

Mujeres:

- Menores de 30 años: 10
- Entre 30 y 50 años: 21
- Más de 50 años: 1

Hombres:

- Menores de 30 años: 3
- Entre 30 y 50 años: 4
- Mayores de 50 años: 1

BAJAS

Mujeres:

- Menores de 30 años: 2
- Entre 30 y 50 años: 4
- Mayores de 50 años: 1

Hombres:

- Menores de 30 años: 1
- Entre 30 y 50 años: 4
- Mayores de 50 años: 0

GRI 401-2:

Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

No procede. Es igual para todos.

GRI 401-3:

Permiso parental

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

Mujeres:

- Menores de 30 años: 0
- Entre 30 y 50 años: 9
- Mayores de 50 años: 0

Hombres:

- Menores de 30 años: 0
- Entre 30 y 50 años: 4
- Mayores de 50 años: 0

402. Relaciones trabajador-empresa

GRI 402-1:

Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

Los cambios operacionales significativos que afecten a la estructura organizativa de la empresa y que pueden afectar considerablemente a los miembros de la plantilla, 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.

403. Salud y Seguridad en el trabajo

GRI 403-1:

Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad

En Europa Mundo existe un equipo de Emergencias y Primeros Auxilios compuesto por 9 mujeres y 3 hombres.

GRI 403-2:

Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

En Europa Mundo existen dos tipos de personal, los de oficina y 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:

Oficina: Mujeres: 0

Hombres: 0

Guías: Mujeres: Leves, 3, total de días perdidos 34

Hombres: 0

Estos accidentes leves se producen fundamentalmente entre el colectivo de compañeros y compañeras guías.

GRI 403-3:

Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.

En Europa Mundo no existen actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades. Como se indica en el GRI 403-2, las enfermedades producidas son bajas y leves.

GRI 403-4:

Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.

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.

La empresa tiene un Comité de Emergencias y Primeros Auxilios donde se tratan temas de seguridad y salud en la empresa.

404. Formación y enseñanza

GRI 404-1:

Media de horas de formación al año por empleado

La media de horas de formación por personal empleado al año ha sido de 19, con un total de 8.352 horas y 448 trabajadores formándose, lo que representa unos 1,3 cursos por empleado, con una proporción de mujeres del 67% frente al de hombres del 33%.

A estos cursos internos de formación habría que incluir, aunque no está valorado, el número de horas de los cursos de formación de los viajes y convención anual.

GRI 404-2:

Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

Buscamos la excelencia y mejora continua de nuestros empleados, por ello EMV 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.

EMV 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. y su Fundación.

FORMACION EMV									
CURSO	PROVEEDOR / FORMACION INTERNA	TRABAJO ADICIONAL	DEPARTAMENTO	DURACION (FECHA)	Nº HORAS	TOTAL HORAS	HOMBRES	MUJERES	
1. INGLÉS BÁSICO	SPEAK TONE	13	GENÉRICO	03/02-20/03	28,50	285	6	3	
2. INGLÉS INTERMEDIO 1	SPEAK TONE	14	GENÉRICO	24/03-20/03	28,50	285	6	3	
3. INGLÉS INTERMEDIO 2	SPEAK TONE	10	GENÉRICO	24/03-20/03	28,50	285	3	7	
4. INGLÉS INTERMEDIO AVANZADO	SPEAK TONE	17	GENÉRICO	24/03-20/03	28,50	285	2	5	
5. AMARILLO TALLERES Y EMERSON COMPLETO	AMARILLO	3	SERVICIOS EN RUTA	19/02-19/02	25	75	0	3	
6. LIDER COACH	OWINGSTALANT	10	RESPONSABLES	17/02-17/02	20	504	7	11	
7. INGLÉS BÁSICO	SPEAK TONE	10	GENÉRICO	03/04-20/06	31,50	315	1	9	
8. INGLÉS INTERMEDIO 1	SPEAK TONE	14	GENÉRICO	04/04-20/06	33,00	462	6	8	
9. INGLÉS INTERMEDIO 2	SPEAK TONE	10	GENÉRICO	04/04-20/06	33,00	230	3	7	
10. INGLÉS INTERMEDIO AVANZADO	SPEAK TONE	7	GENÉRICO	03/04-20/06	31,50	221	2	5	
11. INGLÉS BÁSICO	SPEAK TONE	7	GENÉRICO	19/03-20/01	31,50	221	1	6	
12. INGLÉS INTERMEDIO 1	SPEAK TONE	10	GENÉRICO	19/03-20/01	30,00	280	7	6	
13. INGLÉS INTERMEDIO AVANZADO	SPEAK TONE	5	GENÉRICO	19/03-20/01	31,50	199	1	4	
14. ACCESO IDENTIFICACIÓN Y TRATAMIENTO EN ENTORNO LABORAL	PREMAP	5	GRUPO ACCESO	20/10/2017	3	15	2	3	
15. CONTABILIDAD AVANZADA	CEP	1	CONTABILIDAD	08/10-20/10/2017	40	60	0	1	
16. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES GRUPO 1	PREMAP	16	GENÉRICO	20/10/2017	2	32	7	9	
17. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES GRUPO 2	PREMAP	20	GENÉRICO	20/10/2017	2	40	10	10	
18. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES GRUPO 3	PREMAP	25	GENÉRICO	20/10/2017	2	50	3	22	
19. EXCEL 2010	ADAMS	13	GENÉRICO	11/12-11/12	20	260	4	9	
20. PREVENCIÓN CAÍDAS	ALCANTARA	14	GENÉRICO	03/10/2017	2	28	5	9	
21. CUIDADO DE LA ESPALDA	PREMAP	8	GENÉRICO	19/03/2017	2	16	2	6	
22. MINERÍA	ADAMS	4	GENÉRICO	28/02-11/03/17	4	16	1	3	
23. TALLERES ALAS	EMV	42	GENÉRICO	11/03-24/03/2017	2	63	14	28	
24. CURSOS GIAS	EMV	67	GENÉRICO	ABRIL	10	1000	31	38	
25. PORTUGUÉS BÁSICO	EMV	20	GENÉRICO	FEB-MARZO	40	1000	9	19	
26. PORTUGUÉS INTERMEDIO AVANZADO	EMV	13	GENÉRICO	FEB-MARZO	40	1000	12	21	
27. CURSOS EN VENTA OFICINA	EMV	33	GENÉRICO		3	99	6	27	
28. DESPLAZADOR	PREMAP	8	EQUIPO EMERGENCIAS	10/11/10/11	8	64	2	6	
TOTALES		445			596,50	8232	148	297	

FORMACION JTB

CURSO	PROVEEDOR / FORMACION INTERNA	TRABAJO ADICIONAL	DEPARTAMENTO	DURACION (FECHA)	Nº HORAS	TOTAL HORAS	HOMBRES	MUJERES
1. AREA LEADER PROGRAM	JTB	3	GENÉRICO	04/10-08/12	40	50	2	1
2.								
3.								
4.								
5.								
TOTALES		3			40	120	2	1

GRI 404-3:

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

No procede. Hasta el momento Europa Mundo no realiza evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional, aunque la compañía tiene gran interés en su realización y desarrollo por la satisfacción y aptitudes de sus empleados, y está trabajando en ello, para su puesta en funcionamiento.

405. Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 405-1:

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

La diversidad 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 Europa Mundo denomina "segundos", y además en determinados departamentos "jefes o jefas de área".

Segundos:

Mujeres:

Hombres:

Menores de 30 años: 0
Entre 30 y 50 años: 7
Mayores de 50 años: 1

Menores de 30 años: 0
Entre 30 y 50 años: 4
Mayores de 50 años: 0

Jefes de Área:

Mujeres:

Hombres:

Menores de 30 años: 0
Entre 30 y 50 años: 7
Mayores de 50 años: 1

Menores de 30 años: 0
Entre 30 y 50 años: 1
Mayores de 50 años: 0

GRI 405-2:

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

Según el Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad de noviembre del 2017 de la empresa existe una equiparación salarial entre las mujeres y los hombres.

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

Se adjunta la tabla con las equiparaciones salariales por sexo y categorías profesionales:

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
N02	14	42
N03	6	8
N04	7	36
N05	8	17
N06	3	2
N07	3	6
N08	3	1
N09	4	8
N10	2	2

406. No discriminación

GRI 406-1:

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

No se han producido casos de discriminación durante el año 2017.

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

<https://www.cloud-europamundo.com/files/rsc/CODIGO%20ETICO%20DE%20EUROPA%20MUNDO%20VACACIONES.pdf>

<https://www.cloud-europamundo.com/files/rsc/MANUAL%20DE%20>

<https://www.cloud-europamundo.com/files/rsc/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS%20DE%20EUROPA%20MUNDO%20VACACIONES.pdf>

407. Libertad de asociación y negociación colectiva

GRI 407-1:

Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo

La libertad de asociación es un derecho humano definido en declaraciones y convenciones internacionales. En este contexto, con libertad de asociación se hace referencia al derecho de los empleadores y los trabajadores a unirse, crear y dirigir sus propias organizaciones sin autorización previa ni interferencia del Estado o de cualquier otra entidad.

A nuestra compañía no nos consta que ninguno de nuestras empresas proveedoras presenten casos de infringir la libertad de asociación y negociación colectiva por lo que Europa Mundo no necesita adoptar medidas que contribuyan a apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva.

408. Trabajo infantil

GRI 408-1:

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

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.

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".

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

Nuestro Código Ético recoge en los criterios de actuación, en el punto I) explotación de menores:

EMV y los grupos de interés de EMV 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 3 del Convenio núm. 182 de la OIT.

409. Trabajo forzoso y obligatorio

GRI 409-1:

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso y obligatorio

No estar sometido a trabajo forzoso u obligatorio es un derecho humano fundamental. De acuerdo con el Convenio n.º 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".

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.

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 no nos consta que ninguno de nuestras empresas proveedoras presenten casos de trabajo forzoso u obligatorio por lo que Europa Mundo no necesita adoptar medidas que contribuyan a su abolición.

410. Prácticas en materia de seguridad

GRI 410-1:

Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos

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

Europa Mundo Vacaciones 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 EMV 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.

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

411. Derechos de los Pueblos Indígenas

GRI 411-1:

Casos de violaciones de los 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 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.

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

Europa Mundo Vacaciones 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 EMV 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.

412. Evaluación de los derechos humanos

GRI 412-1:

Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

Nuestros servicios, la realización de circuitos por todo el mundo, fundamentalmente Europa, un 86%, no están sometidos a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los Derechos Humanos, aunque no impide que Europa Mundo 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.

GRI 412-2:

Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

Actualmente la formación a empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos se centra en exclusiva en el Departamento de Responsabilidad Social Empresarial, siendo el nº total de horas realizadas de 1,5 hrs al trimestre.

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.

Europa Mundo por el momento tiene un déficit en este tipo de formación por lo que se propondrá al Departamento de RR.HH. una formación específica sobre los Derechos Humanos.

Aunque Europa Mundo 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 financian en diferentes sectores, zonas geográficas y colectivos.

GRI 412-3:

Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

Durante el periodo objeto del informe no se han hecho ningún tipo de inversión significativa que hayan llevado a la empresa a una posición de control sobre otra entidad.

413. Comunidades locales

GRI 413-1:

Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto

Europa Mundo a través de su Fundación Europamundo ha realizado programas en los que ha participado con las comunidades locales, con la inclusión de grupos vulnerables, ha realizado una evaluación de impacto a través de la evaluación de los resultados de cada proyecto.

https://www.europamundo.com/fundacion/Informe_Proyectos.aspx

A lo largo del 2017 se han realizado 21 proyectos por importe total de 230.000 €, y beneficiarios directos 28.776 personas de 13 países, fundamentalmente Latinoamérica con un 55% y Asia un 20%.

GRI 413-2:

Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales

Los proyectos realizados por la Fundación Europamundo no han provocado impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales donde opera, sino todo lo contrario con una aportación al desarrollo local significativa, y con un total de beneficiarios desde el 2011 año de su nacimiento hasta el 2017 de 186.849 beneficiarios directos.

414. Evaluación social de los proveedores

GRI 414-1:

Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales

Información no disponible.

Europa Mundo hasta el momento no ha realizado específicamente una selección de sus nuevas empresas proveedoras procediendo a procesos en los que se evalúen los criterios sociales.

GRI 414-2:

Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

Información no disponible.

Dado que Europa Mundo hasta el momento no ha evaluado a sus empresas proveedoras por sus impactos sociales, no ha podido identificar aquellos proveedores de su cadena de suministro con impactos sociales negativos potenciales y reales.

415. Política Pública

GRI 415-1:

Contribuciones a partidos y/o representantes políticos

Nuestra empresa, Europa Mundo no ha realizado contribuciones directas o indirectas a partidos y/o representantes políticos. Actualmente Europa Mundo es una empresa apartidista, la no pertenencia o la no adscripción, ni simpatía a ningún partido político.

416. Salud y seguridad de los clientes

GRI 416-1:

Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios

La identificación de la existencia y variedad de los esfuerzos sistemáticos que se hacen para abordar la salud y seguridad en el ciclo de vida de los productos y/o servicios de Europa Mundo se realiza en el punto 5. participación de los grupos de interés, en el apartado de clientela.

GRI 416-2:

Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios

No se han detectado casos de incumplimiento de las normativas relativas a los impactos en la salud y seguridad de los productos y/o servicios de Europa Mundo en el periodo objeto del informe.

417. Marketing y etiquetado

GRI 417-1:

Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios

No nos consta que existan impactos ambientales y sociales negativos de los productos y servicios de Europa Mundo.

GRI 417-2:

Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios

No existen casos de incumplimiento de las normativas que den lugar a multas o sanciones, o que den lugar a advertencias relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.

GRI 417-3:

Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing

No existen casos de incumplimiento de las normativas que den lugar a multas o sanciones, o que den lugar a advertencias relacionados con comunicaciones de marketing.

418. Privacidad del cliente

GRI 418-1:

Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

La protección de la privacidad del cliente es un objetivo reconocido en la legislación Nacional Española y en la Comunidad Europea, respetando la privacidad de los consumidores y adoptando medidas razonables para garantizar la seguridad de los datos de carácter personal que recaban, almacenan, procesan o difunden.

Europa Mundo cumple la legislación española cumpliendo con Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, (LOPD), el Reglamento aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, y la Ley 8/2001, de 13 de julio, de protección de datos de la Comunidad de Madrid, y tienen por objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor, intimidad y privacidad personal y familiar.

Así como la nueva Ley de Protección de Datos a nivel europeo que dará la luz en el año 2018. La nueva ley LOPD 2018 incide mucho más en aspectos de seguridad en su protección e implica también un nuevo régimen sancionador con la intención de hacer ver la importancia de invertir en sistemas de seguridad.

419. Cumplimiento socioeconómico

GRI 419-1:

Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

Europa Mundo no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas en el ámbito social o económico.





7. *Cumpliendo con el Desarrollo Sostenible*



Cumpliendo con el Desarrollo Sostenible.

La Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible fue firmada por 193 países en la Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre de 2015 (NNUU). Sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 Metas –junto con la Agenda de Acción de Addis Abeba de financiación del desarrollo y el Acuerdo de París sobre Cambio Climático–, exigen una acción global concertada para resolver los grandes desafíos sociales, económicos, políticos y ambientales del actual proceso globalizador, desde un enfoque de derechos universales, de equidad –para no dejar a nadie atrás– y de coherencia de todas las políticas con el desarrollo sostenible

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas han enmarcado el Desarrollo Sostenible a nivel global incidiendo en una responsabilidad compartida por agentes políticos, sociales y económicos que requieren de una acción decidida.

En Europa Mundo buscamos para ello cumplir con todas las leyes, reglamentos, estándares internacionales sobre Responsabilidad Social. Esto implica la incorporación de las preocupaciones y expectativas de nuestra empresa y nuestros Grupos de Interés relacionadas con los derechos humanos, la sociedad, y el 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.

Según palabras de nuestro Director General “NUESTRO MUNDO: UN FUTURO LLENO DE ESPERANZA.

Las injusticias, la violencia, la corrupción, las guerras, el odio, la intolerancia... nos abruma. Con demasiada frecuencia las noticias y las imágenes que nos llegan nos generan impotencia, frustración y angustia. Demasiadas veces nos llevan a una sensación de pesimismo y rabia.-

Sin embargo, los hechos nos dicen que a pesar de esta sensación podemos mirar el futuro con esperanza.

A nivel de empresa con frecuencia comento que debemos ver siempre “el largo plazo”... las imágenes o decisiones cortoplacistas nos sacan de la realidad del todo... “ver la montaña que oculta el árbol”.

Y mirando “la humanidad” con perspectiva histórica, hay motivos para la alegría y la esperanza... el mundo, a pesar de sus “dos pasos hacia atrás, tras los tres dados hacia adelante” lleva camino de ser una sociedad más justa, más sostenible y más pacífica”.

Estamos tratando de identificar las preocupaciones y expectativas que tiene nuestra empresa y los Grupos de Interés sobre temas relacionados con la gobernanza, el respeto a los derechos humanos, la seguridad y otras prácticas laborales, el medio ambiente, la gestión de impactos a lo largo de la cadena de valor, las prácticas contra la corrupción, los asuntos que afectan a los consumidores y usuarios de los productos, y el compromiso con las comunidades locales. La identificación de estas expectativas, a nivel global, ha partido del análisis de estándares internacionales, como GRI, que en la actualidad conforman el consenso internacional más amplio sobre el comportamiento aceptable de una empresa a nivel nacional e internacional.

LOS DIEZ PRINCIPIOS de la Red Española del Pacto Mundial

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



Los **10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción gozan de consenso universal, y se derivan de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El Pacto Mundial de la ONU pide a las empresas adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de **derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anti-corrupción**.

Europa Mundo a través de su Memoria de Sostenibilidad describe cada uno de los principios, su cumplimiento, el compromiso de su seguimiento y la mejora continua en busca de la excelencia de nuestra empresa fundamentalmente a través de su Código Ético, su Manual de Buenas Prácticas, el Código de Conducta de JTB y del Código Ético de la Organización Mundial del Turismo.



ACNUR - Libano

PRINCIPIO 1

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos universalmente”.

Derechos Humanos.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles, según la definición que nos proporciona la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Porque los Derechos Humanos son importantes para las empresas.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos no le corresponde sólo a los gobiernos o a los estados soberanos. Los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones que los individuos crean. Parte del compromiso asumido por el Pacto Mundial es que la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia.

Europa Mundo en su Código Ético, dentro de su primer criterio de actuación, a) Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos, declara:

Europa Mundo Vacaciones (EMV) 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 EMV 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.

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

<https://www.cloud-europamundo.com/files/rsc/CODIGO%20ETICO%20DE%20EUROPA%20MUNDO%20VACACIONES.pdf>

PRINCIPIO 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

Complicidad.

El término complicidad se refiere a estar implicado en algún caso de abuso de los derechos humanos que empresas, gobiernos u otro tipo de entidades estén llevando a cabo.

Existen varios tipos de complicidad. La complicidad directa se produce cuando una empresa deliberadamente presta asistencia en las vulneraciones de los derechos humanos cometidos por terceros. La complicidad ventajosa indica que una empresa obtiene ventajas directamente de las vulneraciones de los derechos humanos cometidos por terceros. La complicidad táctica describe una situación en la que una empresa no presta asistencia en la vulneración de los derechos humanos, no actúa ante estas situaciones.

Respetar los derechos humanos también hace referencia a asegurar su cumplimiento por parte de las empresas, que formen parte de la cadena de suministro. El riesgo de ser cómplices en el abuso de los derechos humanos es particularmente alto en países con gobiernos débiles o en los que la vulneración de los derechos humanos está generalizada, este riesgo de complicidad existe en todos los sectores y países.

Europa Mundo sigue los criterios de su Código Ético, el Código de Conducta de su Grupo, JTB, y del Código Ético de la Organización Mundial del Turismo, del que es miembro afiliado desde el año 2012, para evitar ser cómplices y la vulneración de los Derechos Humanos.

Europa Mundo ha firmado el Pacto de Estado por la Infancia de Unicef, un acuerdo que garantiza las políticas de infancia necesarias para que los niños y niñas tengan todos los derechos que merecen para desarrollar todo su potencial dentro de nuestra sociedad.

Además, se compromete y se adhiere a los principios consagrados en UNICEF, contenidos especialmente en la Convención de los Derechos de los Niños, en el Protocolo Facultativo contra la explotación, la pornografía, el turismo sexual y demás formas de abuso sexual con menores de edad.

PRINCIPIO 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

Libertad de afiliación.

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado.

Negociación.

La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los trabajadores puedan discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad de afiliación también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho de defender sus intereses económicos y sociales.

Convenio colectivo.

La negociación colectiva se refiere al proceso o actividad que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones.

Europa Mundo no impide la libertad de afiliación y así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Aunque por el momento nuestra empresa no tiene ningún órgano de representación sindical ni Comité de Empresa, aunque sí está regulada por el Convenio Colectivo Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018).

<https://www.boe.es/boe/dias/2016/11/21/pdfs/BOE-A-2016-10952.pdf>

Tiene un órgano independiente, consultivo, permanente de observación, asesoramiento y recogida de información que vela por el cumplimiento y la no infracción del Manual de Buenas Prácticas y Código Ético, que es el Comité de Buenas Prácticas.

Se ha incorporado a lo largo del año 2017 otro órgano que es el Protocolo de Mediación de Conflictos y Acoso Laboral.

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



Lights of Hope - Calcuta

PRINCIPIO 4

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzado o realizado bajo coacción”.

Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido.

El trabajo forzoso constituye una vulneración fundamental de los derechos humanos. El trabajo forzoso o realizado bajo coacción es todo trabajo o servicio que se obliga a llevar a cabo a una persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido de forma voluntaria.

Nuestro Código Ético recoge en el punto b) Respeto a las Personas:

Los derechos de las personas son inviolables por lo que EMV rechaza cualquier acción contraria a los derechos de las personas como acoso físico, psicológico o moral, abuso de autoridad, intimidación y ofensa.

También establece que todo el personal de EMV tiene como obligación el trato justo y respetuoso con todos sus compañeros, subordinados y superiores.

En su Manual de Buenas Prácticas recoge en el punto b) Principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, establece que EMV rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, abuso de autoridad en el trabajo y cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de los trabajadores.

Las relaciones de los grupos de interés y especialmente de empleados y empleadas de EMV, y las empresas colaboradoras estarán basadas en la profesionalidad, el respeto y colaboración mutua.



Gota de Leche - Medellín

PRINCIPIO 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

El trabajo infantil.

El término “trabajo infantil” no debe confundirse con “empleo juvenil” o “trabajo de los estudiantes.” El trabajo infantil es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos y es reconocido y definido por organismos internacionales.

Resultado del contexto.

El trabajo infantil se produce a causa de las presiones que ejercen la pobreza y el desarrollo insuficiente, pero también simplemente como resultado de la explotación. Existe tanto en la economía legal como en la ilegal. Pero es, sin embargo, en este último caso donde se encuentran las peores formas de explotación infantil.

El Código Ético de Europa Mundo en su punto l) explotación de menores establece que EMV y sus grupos de interés de 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.

El trabajo peligroso pone en peligro el desarrollo físico, mental o moral del niño, sea por su naturaleza o por las condiciones en las que se efectúa.

Dada la inquietud que existe por la práctica continuada del turismo sexual y debido a que los niños son especialmente vulnerables a la misma, EMV se compromete con esta causa y se adhiere a los principios consagrados en UNICEF, contenidos especialmente en la Convención de los Derechos de los Niños, en el Protocolo Facultativo contra la explotación, la pornografía, el turismo sexual y demás formas de abuso sexual con menores de edad.

También recogido en el artículo nº1, punto 3 del Código Ético de la Organización Mundial del Turismo:

La explotación de seres humanos, en cualquiera de sus formas, especialmente la sexual, y en particular cuando afecta a los niños.



Nuestro Pequeños Hermanos - Perú

PRINCIPIO 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

Discriminación en el empleo y la ocupación.

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el

trato de so- licitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental. Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.

Europa Mundo es tajante en su Código Ético en sus puntos b) Respeto a las personas.

Los derechos de las personas son inviolables por lo que EMV rechaza cualquier acción contraria a los derechos de las personas como acoso físico, psicológico o moral, abuso de autoridad, intimidación y ofensa.

Y c) Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional.

EMV buscará el desarrollo profesional de todo su personal y la igualdad de oportunidades sin diferenciación de sexo, etnia, credo y orientación sexual.

En su Manual de Buenas Prácticas en su punto b) Principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

EMV garantizará la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social así como la igualdad de oportunidades entre el personal.

PRINCIPIO 7

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.”

Medio ambiente y prevención.

La prevención consiste en la adopción de medidas, incluso antes de disponer de pruebas científicamente contrastadas, que impidan que un retraso en la aplicación de dichas medidas pueda acabar perjudicando a los recursos naturales o a la sociedad. El elemento clave del enfoque preventivo, desde un punto de vista empresarial, es la idea de prevenir en lugar de curar. En otras palabras, resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente.

A lo largo de los 3 últimos años Europa Mundo realiza a través de su colaborador Ecodes, un informe de emisiones de Gases de Efecto Invernadero y su compensación a través de 2 proyectos en Limay (Nicaragua) y Requena (España), plantando alrededor de 15.000 árboles anuales.

Europa Mundo quiere contribuir favoreciendo la sostenibilidad del medio ambiente por lo que desde el 2016 Europa Mundo consume electricidad de fuentes renovables y además realizó su primera auditoría energética con la idea de adoptar una serie de medidas encaminadas a la reducción de consumos energéticos, así como el diagnóstico de las instalaciones de la oficina de Madrid.

Reducciones energéticas con la incorporación de todo el alumbrado con bombillas led que reducen el consumo un 70%.

PRINCIPIO 8

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

Responsabilidad ambiental.

La Cumbre del Planeta de Río celebrada en 1992 ha actuado como una llamada de atención para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por vez

primera un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo.

La conferencia puso de relieve la fragilidad real del planeta y, en particular, centró la atención sobre tres puntos:

- El daño que se está produciendo a muchos ecosistemas naturales.
- La amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro.
- Nuestra limitada capacidad para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo.

La capacidad para sostener el desarrollo económico, social y medioambiental de nuestro planeta es un principio fundamental a través de la Sostenibilidad en Europa Mundo y está inculcado en nuestra empresa desde la Alta Dirección hasta todos los profesionales de participan en el trabajo diario de la empresa.

Responsabilidad Ambiental en Europa Mundo se está desarrollando a través de:

- Sistema de Gestión de Residuos. Reciclado de papel, plásticos, toner, pilas, aparatos eléctricos y electrónicos, móviles.
- Cálculo y compensación de las emisiones de CO₂. Plantando alrededor de 15.000 árboles anuales.
- Electricidad de energías renovables en la oficina de Madrid, almacén y bombillas led.
- Auditoría energética. Con mejoras en los sistemas para reducir el consumo de electricidad y mejorar la eficiencia energética.
- Los autobuses más eficientes en emisiones de CO₂ del mercado en la C.E., los Euro VI.



ACNUR - Libano

En Europa Mundo tratamos de reducir el impacto sobre el medioambiente tratando de ser más sostenibles y en nuestro negocio tratan de utilizar sistemas, o tecnología que reduzcan el consumo de energía fósil y sea sustituida por una energía menos contaminante.

Se utilizan en sus circuitos los buses más eficientes en cuanto a emisiones de CO₂, los Euro V, (20%) y Euro VI (80%).

Nuestro sistema on-line es de los más novedosos y avanzados del mercado y del sector turístico, El desarrollo del sistema on-line ha hecho que la digitalización sea una constante en la empresa y con ello la eliminación de buena parte de la impresión en papel.

PRINCIPIO 10

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.

Trabajar contra la corrupción.

El 24 de junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes de Global Compact en Nueva York, se anunció que el Pacto Mundial de Naciones Unidas incluiría en adelante un décimo principio contra la corrupción. Esta decisión fue adoptada tras un proceso de consulta a todos los participantes, que expresaron su apoyo para luchar contra la corrupción.

El Principio 10 compromete a los firmantes del Pacto Mundial no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción. Se les plantea a las empresas el reto de unirse a los gobiernos, agencias de la ONU y a la sociedad civil por una economía global más transparente.

Europa Mundo en su Código Ético expone claramente Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos, en su primer punto de los criterios de actuación.

Europa Mundo Vacaciones asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente tanto nacional como internacional, las normas éticas internacionales y el respeto a los derechos humanos.

Y el departamento de Auditoría Interna vela por el cumplimiento y la lucha contra la corrupción y otras conductas ilícitas.

PRINCIPIO 9

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.

Tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización. Al objeto de comprometerse con el Pacto Mundial las tecnologías consideradas como respetuosas con el medioambiente son aquellas descritas en el Capítulo 34 de la Agenda 21 como “medioambientalmente saludables”.



Objetivos de Desarrollo Sostenible

La implantación en el 2015 de los 17 ODS y sus 169 metas dan un papel a las empresas dando una oportunidad de que dejen de ser meros agentes financiadores o donantes y sean considerados agentes clave para lograr el desarrollo, tanto a nivel internacional como local. Y, por otro lado, las empresas tienen en el desarrollo sostenible oportunidades nuevas de negocio que deben identificar y aprovechar.

Los objetivos tratan de situar a la persona en el centro, mejorando su bienestar y el del mundo tratando de dar solución a los problemas más acuciantes de nuestro planeta.

Desde Europa Mundo estamos comprometidos en el Desarrollo Sostenible y en las oportunidades y desafíos que el desarrollo de los 17 ODS nos proporciona y en los que participamos de una forma directa y activa en muchos de ellos.



Campo de refugiados de Kakuma en Kenia de ACNUR

FIN DE LA POBREZA.

Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.

El principal reto del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº1 de aquí a 2030 es erradicar la pobreza en todas sus formas y la pobreza extrema, es decir, que nadie en el mundo viva con menos de 1,25 dólares al día. Este objetivo contempla a nivel de cada país implementar sistemas de protección social orientados a mejorar la situación de los más vulnerables.

Desde Europa Mundo hemos trabajado y trabajamos a través de la Fundación Europamundo con 47 Entidades sin Ánimo de Lucro (ONGs), de 27 países, y en varios programas con Organismos Internacionales comprometidos en la eliminación de la pobreza y exclusión social. La Fundación Europa Mundo es socia desde el 2012 del Programa ST-EP de la Organización Mundial del Turismo (OMT) que trata de eliminar la pobreza a través de la realización de proyectos de turismo sostenible.

<http://step.unwto.org/es/content/la-iniciativa-st-ep-0>

A lo largo del periodo 2011 al 2017 se han ejecutado 104 proyectos y colaboramos a través de ACNUR en proyectos de empoderamiento de refugiados somalíes y sur sudaneses en el campo de refugiados de Kakuma en Kenia.

Europa Mundo tiene un programa de voluntariado internacional en diversos proyectos en Nepal, India, Bolivia, Honduras, Senegal y Kenia realizando actividades solidarias relacionadas con el desarrollo y lucha contra la pobreza.



Campo de refugiados de Kakuma en Kenia de ACNUR

HAMBRE CERO.

Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 2 persigue erradicar el hambre en el mundo, que actualmente padecen 800 millones de personas y asegurar que todos, especialmente los más vulnerables tengan acceso a una alimentación sana, nutritiva y suficiente todo el año.

Europa Mundo participa activamente a través de su Fundación en proyectos colaborando con ONGs que combaten la malnutrición y la falta de alimentos como la Fundación Nuestros Pequeños Hermanos en San Vicente de Cañete Perú, Acción contra el Hambre en sus campañas de emergencias en el Sahel, Mali, Cuerno de África y Congo, Misioneras de JM y J en Kayenzi (Ruanda), Amavida en Calcuta, Aldeas Infantiles en España con las becas comedor, Jardín Salas Cuna Gota de Leche en Medellín.

Nuestro voluntariado, el personal de Europa Mundo todos los años participamos en actividades de voluntariado corporativo en eventos como la carrera solidaria o el torneo interempresas que organiza Acción contra el Hambre, (ACh), cuyo objetivo es recaudar fondos para la malnutrición de menores de 5 años. En el 2017 participaron 48 empleados de Europa Mundo y sus familias, y se donaron cerca de 5.000 € a ACh.

También el personal de Europa Mundo participan sobre el terreno como voluntarios y voluntarias en algunos los proyectos que financia la Fundación Europamundo, promoviendo la participación de nuestros grupos de interés como socios, clientes y proveedores en los proyectos a través de la cofinanciación de los proyectos o su participación en estas acciones solidarias.



Centro de Salud materno-infantil en Santa Bárbara en Honduras con la Fundación Comparte

SALUD Y BIENESTAR.

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 3 trata de reducir la mortalidad materna e infantil sigue siendo un reto prioritario, cuyo objetivo es lograr una cobertura universal de salud y facilitar medicamentos, y vacunas seguras y asequibles para todos.

Pese a los avances en sanidad, mueren al año 6 millones de niños y niñas antes de haber cumplido los 5 años.

La Fundación Europa Mundo a lo largo de sus 6 años de existencia ha participado activamente colaborando con los 25 proyectos que se han realizado para mejorar la salud y el bienestar como en el Atlas Central Marroquí con un programa de voluntarios sanitarios con la ONG Pasos Cooperación, en la selva amazónica boliviana con Solidaridad Médica, en el Norte de Kenia con la Fundación Emalaikat, en Managua con Pasos Cooperación, y en los campos de refugiados de Beneshangul Humus en Etiopía con ACNUR o el Centro de Salud Materno Infantil en Honduras de la Fundación Comparte. Cerca de 24.300 personas todos los años se ven beneficiadas con nuestros proyectos.



Nuestros voluntarios y voluntarias también han participado activamente durante 3 a 6 semanas en algunos de estos proyectos.



Formación de menores en riesgo de exclusión social en Howrah en Calcuta con la ONG Lighths of Hope

EDUCACIÓN DE CALIDAD.

Garantizar una educación inclusiva, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

El Objetivo de Desarrollo nº 4 quiere lograr una educación inclusiva y de calidad para todos se basa en la firme convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible.

La Fundación Europamundo ha colaborado en 18 proyectos dando formación a más de 1.000 personas anualmente, participamos en lograr una educación igualitaria, completa para niños y niñas, y el acceso a la educación superior de adolescentes.

Ha colaborado en proyectos como en Morazan, El Salvador, en una escuela universitaria dirigida por la Fundación Segundo y Santiago Montes, en Calcuta en una escuela con clases de refuerzo para 400 niños de 3 a 14 años con Amavida, en becas para universitarios en Loreto (Iquitos) a través de la Parroquia Santa Rita, en Calcuta con la formación profesional en turismo de jóvenes para el acceso al mercado del trabajo a través de la Asociación Lighths of Hope o en Dolpa (Nepal) con la ONG Ciden, en una Biblioteca en Perú de la Asociación Niños para el Mañana, con la Fundación Randstad para personas en riesgo de exclusión social en España o en un orfanato en Nala (Nepal) con Amavida.

Nuestros voluntarios de Europa Mundo han colaborado en actividades de educación en diversas partes del mundo a través de proyectos de la Fundación, como proyectos de desarrollo de Europa Mundo o como proyectos propios cofinanciados por la Fundación.



Taller de defensa personal de la Asociación Victoria contra la violencia de Género en Madrid

IGUALDAD DE GÉNERO.

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

El Objetivo de Desarrollo nº 5 trata de empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género para acelerar el desarrollo sostenible. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Europa Mundo se ha marcado como objetivo la igualdad de género con su Plan de Igualdad, el desarrollo políticas claras contra la discriminación con su Protocolo de Acoso Laboral y su Comité de Buenas Prácticas.

El Código Ético de Europa Mundo recoge criterios claros de actuación en la promoción de la igualdad de género, los puntos b) Respeto a las personas y c) Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional, así como en su Manual de Buenas Prácticas en el punto b) Igualdad y no discriminación compromisos claros



Europa Mundo tiene un 59% de mujeres mandos medios entre su personal, y un 57% de mujeres en su plantilla.



Alto Dolpa – Nepal proyecto de saneamiento de agua de la ONG Ciden

AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO.

Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

El Objetivo de Desarrollo nº 6 busca garantizar el acceso universal al agua potable segura y asequible para todos en 2030. Conseguir el acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados para todos y mejorar la calidad del agua mediante la reducción de la contaminación.

La escasez de agua afecta a más del 40 % de la población mundial, un porcentaje alarmante que probablemente crecerá con el aumento de la temperatura global.

La Fundación Europamundo ha promovido un proyecto que ha contribuido a la mejora de los sistemas de saneamiento e higiene en el municipio libanés de Bebnine donde habita un gran número de población refugiada siria redundando no sólo en la mejora de la salud de sus habitantes 16.709 sino en la creación de contextos de cohabitación pacífica.

Y ha colaborado a través de la ONG Ciden en un proyecto para el acceso al agua en las rudas tierras de Komang en la región de Dolpa al noroeste de Nepal lo cual ha permitido una gestión más eficiente del tiempo, una mayor productividad agropecuaria, una mejor higiene, y en definitiva una reducción de las dificultades a las que se enfrentan diariamente más de 400 personas.



ONGAWA – Ingeniería sin Fronteras



ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE.

Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

La economía global dependiente de los combustibles fósiles y el aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero están generando cambios drásticos en nuestro sistema climático.

Para garantizar el acceso universal a electricidad asequible para 2030, es necesario invertir en fuentes de energía limpia, como la solar, eólica y termal.

Para 2030, el objetivo es garantizar el acceso universal a los servicios de energía asequibles, confiables y modernos, además de aumentar sustancialmente el porcentaje de la energía renovable en el conjunto de fuentes de energía.

Europa Mundo muy concienciado con la Sostenibilidad de nuestro azul planeta, la Tierra tiene un programa completo de optimización de recursos que va desde la reducción de las emisiones de CO2 y su compensación, en la gestión eficiente de los residuos que genera, en el uso de energías alternativas en su electricidad o en su eficiencia energética a través de una auditoría o el uso de bombillas led.

Aualmente calcula las emisiones de CO2 generadas en su negocio y las compensa con dos proyectos de reforestación en Requena (España) y en Limay (Nicaragua) durante el 2016 y 2017 ha plantado un total de 30.000 árboles.

Y su Plan de Gestión Sostenible en su oficina de Madrid con contenedores de reciclado para papel, pilas, tóner, móviles, plásticos, vidrios y equipos electrónicos.



Europa Mundo sensibilizado con el medio ambiente realiza todos los años una semana medioambiental con talleres y charlas sobre temas de actualidad como Cero CO2, alargascencia, residuo cero, calcula tus residuos...



TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo, y el trabajo decente para todos.

El Objetivos de Desarrollo Sostenible nº 8 quiere promover el crecimiento económico sostenido mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Crecer sí, pero no a cualquier precio.

Para 2030, la Agenda establece lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Europa Mundo en el 2017, en el año internacional del Turismo Sostenible editó una Guía del Viajero Responsable que recoge las recomendaciones y criterios de actuación con respeto a las culturas locales, propias de cada comunidad y país en los que opera o países de origen de los pasajeros, adoptando una actitud comprometida tratando de contribuir al desarrollo socio económico de dichos lugares, generando recursos para las economías locales y de los conocimientos de sus culturas.

En su Manual de Buenas Prácticas indica el principio de igualdad y no discriminación. "EMV promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, así como en la formación, condiciones de trabajo, promoción y desarrollo profesional de los trabajadores en función de la formación académica, cualidades personales y méritos profesionales de los candidatos y de las necesidades de la empresa".

Europa Mundo trabaja a través de su Fundación en proyectos con personas en riesgo de exclusión social como personas sin hogar, inmigrantes, mayores de 45 años en paro o mujeres de violencia de género.



Autobuses de Europa Mundo Euro VI

INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA.

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

La inversión en infraestructuras y la innovación son motores fundamentales del crecimiento y el desarrollo económico. Con más de la mitad de la población mundial viviendo en ciudades, el transporte masivo y la energía renovable son cada vez más importantes.

Los avances tecnológicos también son esenciales para encontrar soluciones permanentes a los desafíos económicos y ambientales, al igual que la oferta de nuevos empleos y la promoción de la eficiencia energética.

La innovación en Europa Mundo es un factor muy importante de desarrollo tecnológico tanto en su sistema on-line uno de los primeros de su sector, como en su sistema de transporte de los viajeros de sus circuitos con los últimos modelos de autobuses con el mejor nivel de emisiones de CO2, los Euro 6, además de utilizar en toda su oficina central de Madrid lámparas led, y la sustitución de energía fósil, por energía de fuentes renovables, energía limpia, energía verde.

Nuestro sistema on-line su desarrollo y uso, combinan a varios Grupos de Interés. También tiene un desarrollo interno con procesos estadísticos, de datos sensibles como precios, viajes, itinerarios, suplementos, multimedia, y todo lo relacionado con la administración de la empresa.



PROYECTOS EJECUTADOS EN 2017

Proyectos de la Fundación Europamundo 2017

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES.

Reducir la desigualdad en y entre países.

Según un informe de una ONG internacional 62 personas en el mundo poseen la misma riqueza que el resto de la población mundial.

Para frenar este aumento de las disparidades, es necesario adoptar políticas sólidas que favorezcan el percentil inferior de la escala de ingresos y promuevan la inclusión económica de todos y todas, independientemente de su género, raza o etnia.

La desigualdad de ingresos es un problema mundial que requiere soluciones globales.

Nuestra Fundación Europamundo desde su nacimiento y según sus estatutos realiza de actividades de acción social y cooperación al desarrollo de zonas y sectores de la población, especialmente vulnerables. Es primordial para la Fundación Europamundo la reducción de las desigualdades, y desde su creación en el periodo 2011 a 2017 se han realizado 104 proyectos beneficiando a 186.849 personas en sectores como educación, sanidad, acción social, turismo sostenible, infraestructuras, creación de empresas.

Los voluntarios de Europa Mundo y de la Fundación Europamundo participan en algunos de estos proyectos de cooperación internacional y en campañas de concienciación como la recogida de ropa, juguetes, comida y libros, que se realiza durante el mes de diciembre todos los años, también en talleres formativos para personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración, y en campañas de captación de fondos para situaciones de emergencias debidas a fenómenos medioambientales, hambrunas o refugiados.



CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES.

Lograr que las ciudades y asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Más de la mitad de la población mundial vive en zonas urbanas. No es posible lograr un desarrollo sostenible sin transformar radicalmente la forma en que construimos y administramos los espacios urbanos.

La extrema pobreza suele concentrarse en los espacios urbanos y los gobiernos nacionales y municipales luchan por absorber el aumento demográfico en estas áreas. Mejorar la seguridad y la sostenibilidad de las ciudades implica garantizar el acceso a viviendas seguras y asequibles y el mejoramiento de los asentamientos marginales. También incluye realizar inversiones en transporte público, crear áreas públicas verdes y mejorar la planificación y gestión urbana de manera que sea participativa e inclusiva.

En Europa Mundo tratamos de gestionar la sostenibilidad de nuestras comunidades a través de la sensibilización de nuestros profesionales que forman parte de EMV y de sus grupos de interés. También a través de nuestras píldoras informativas sobre temas de interés medioambiental, a través de talleres y conferencias, y a través de nuestra Fundación y algunos de sus proyectos que inciden en la mejora de la sostenibilidad de las comunidades a las que apoyamos, con el programa ST-EP de la Organización Mundial del Turismo, de la que la Fundación Europamundo es socia desde el año 2012.



PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES.

Garantizar las modalidades de consumo y producción sostenibles.

Para lograr crecimiento económico y desarrollo sostenible, es urgente reducir la huella ecológica mediante un cambio en los métodos de producción y consumo de bienes y recursos.

Es importante reducir a la mitad el desperdicio per cápita de alimentos en el mundo a nivel de comercio minorista y consumidores para crear cadenas de producción y suministro más eficientes.

La gestión eficiente de los recursos naturales compartidos y la forma en que se eliminan los desechos tóxicos y los contaminantes son vitales para lograr este objetivo.

*Europa Mundo tiene implantado un **Sistema de Gestión Sostenible (SGS)**, un sistema integral de gestión basado en la sostenibilidad 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, todos los residuos tienen un certificado del uso adecuado del material reciclado.*

Todos los años realiza un informe con las mediciones de las emisiones de CO2 de la empresa y su posterior compensación en dos proyectos de reforestación en Limay (Nicaragua) y en Requena (España), que hasta el año 2017 se habían plantado 30.000 árboles.

El uso de la electricidad en la oficina de Madrid es de energías renovables, además del uso de bombillas Led que reducen el consumo un 70%.

La búsqueda de la reducción de la huella ambiental nos hizo realizar una auditoría energética, que busca la eficiencia energética y la reducción de consumos de electricidad de las instalaciones de Europa Mundo.



MEMORIA DE EMISIONES DE
GASES DE EFECTO
INVERNADERO (GEI) DE
EUROPA MUNDO
VACACIONES (EMV) en base al
año 2017

Zaragoza, 31 de mayo de 2018

Elaborada para: Fundación Europamundo



ACCIÓN POR EL CLIMA.

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

No hay país en el mundo que no sea testigo de los efectos del cambio climático. Las emisiones de gases de efecto invernadero continúan aumentando y hoy son un 50 por ciento superior al nivel de 1990. Además, el calentamiento global está provocando cambios permanentes en el sistema climático, cuyas consecuencias pueden ser irreversibles si no se toman medidas urgentes ahora.

Aún es posible limitar el aumento de la temperatura media global a 2°C respecto de los niveles preindustriales. Para lograrlo, se requieren acciones colectivas urgentes.

La sostenibilidad de nuestro planeta y sus efectos sobre el cambio climático son muy sensibles para Europa Mundo por ello organiza todos los años en su oficina de Madrid una semana medio-ambiental en la que se dan conferencias, talleres formativos sobre temas relacionados con la acción por el clima.

El transporte alternativo con la bicicleta se promociona en Europa Mundo por ello existen plazas de parking para los compañeros y compañeras que vengan a trabajar en este medio de transporte.

Todos los años recibimos de Ecodes el sello Cero CO2 por compensar nuestras emisiones de CO2 a través de sumideros de carbono.

Europa Mundo se preocupa por reducir el 70% de las emisiones de CO2 de sus buses a través de los modelos más eficientes del mercado los Euro 5 (20%) y Euro 6 (80%), con las menores emisiones en el transporte por carretera.



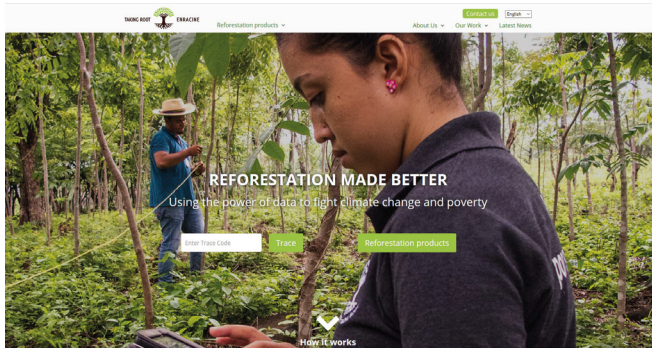
VIDA SUBMARINA.

Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

Preservar los ecosistemas marinos ha obligado a poner una fecha de cumplimiento más temprana, el 2020. El Objetivo es preservar y reducir la contaminación marina de todo tipo, reducir al mínimo los afectados de la acidificación de los océanos y reglamentar la actividad pesquera en aras de reducir la sobre explotación.

Los océanos del mundo, su temperatura, composición química, corrientes y vida son el motor de los sistemas globales que hacen que la Tierra sea un lugar habitable para los seres humanos. La forma en que gestionamos este recurso vital es fundamental para la humanidad y para contrarrestar los efectos del cambio climático.

Europa Mundo no participa en este objetivo, aunque está preocupada en general con el medioambiente y la sostenibilidad y por ello una de sus políticas de desarrollo de la Responsabilidad Social es incidir en políticas que reduzcan los efectos negativos provocados en el medioambiente y por otro lado compensar dichos efectos negativos.



Taking Root reforestando con pequeños agricultores en Nicaragua

VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES.

Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación y frenar la pérdida de la diversidad biológica.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible apuntan detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica. Para el 2020 este objetivo quiere conservar y recuperar el uso de ecosistemas terrestres como bosques, humedales, tierras áridas. Detener la deforestación también es de vital importancia para mitigar los impactos del cambio climático. Es urgente tomar medidas para reducir la pérdida de hábitats naturales y la biodiversidad, que son parte del patrimonio común de la humanidad.

Europa Mundo está concienciado con la deforestación y desde hace 3 años compensa sus 3.1 toneladas de CO2 del año 2017 provocadas por su actividad reforestando árboles en dos proyectos, en Limay (Nicaragua) y en Requena (España).

En el año 2017 se reciclaron 1.890 kgs. de papel en la oficina y 11.120 kgs. de papel en el almacén, 26.796 litros de plásticos y briks, 30 ordenadores y pantallas y 102 unidades de tóner con una reducción del 29%, con respecto al año anterior debido a la eficiencia de las nuevas impresoras.

En el año 2017 se ha adherido al compromiso de firmar en el 2018 la Declaración del Comercio Ilegal de la Vida Silvestre que quiere promover la organización World Travel & Tourism Council, (WTTC).



Programa de refugiados tibetanos en Pokhara (Nepal) con la ONG Ciden

PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS.

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Sin paz, estabilidad, derechos humanos y gobernabilidad efectiva basada en el Estado de derecho, no es posible alcanzar el desarrollo sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible buscan reducir sustancialmente todas las formas de violencia y trabajan con los gobiernos y las comunidades para encontrar soluciones duraderas a los conflictos e inseguridad.

Facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Reducir considerablemente todas las formas de violencia, así como poner fin al maltrato, la explotación, la trata y la tortura contra los niños, y garantizar el igual acceso a la justicia, son algunas de las metas de este objetivo prioritario.

Para Europa Mundo el turismo nos permite conocer, entender y aprender de otras culturas. Creemos en la diversidad, creemos que el turismo contribuye a la paz, coexistencia, tolerancia y respeto de las diferentes personas que habitan el planeta.

Nuestros autocares y circuitos son lugares donde personas de diferentes naciones y culturas comparten experiencias, son también vehículo de paz, diversidad y coexistencia. Nuestros pasajeros son de 81 nacionalidades diferentes de los 5 continentes, nuestros clientes son 41 nacionalidades y nuestros destinos son de 44 países de los 5 continentes.

Durante el año 2017 Europa Mundo ha desarrollado una Guía del Viajero Responsable que incide sobre 8 pautas generales y 35 específicas del comportamiento del viajero y turista en sus circuitos o visitas a otras zonas o países del mundo.

https://www.cloud-europamundo.com/files/2016_11/GUÍA_DEL_VIAJERO_RESPONSABLE_DE_EUROPA_MUNDO_VACACIONES.pdf



ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS.



Firma del Código Ético Mundial de la OMT en Futur por 9 Operadores de Europa Mundo

Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible solo se pueden lograr con el compromiso decidido a favor de alianzas mundiales y cooperación.

La finalidad de los objetivos es mejorar la cooperación Norte-Sur y Sur-Sur, apoyando los planes nacionales en el cumplimiento de todas las metas. Promover el comercio internacional y ayudar a los países en desarrollo para que aumenten sus exportaciones,

forma parte del desafío de lograr un sistema de comercio universal equitativo y basado en reglas que sea justo, abierto y beneficie a todos.

Entre otras cuestiones, este objetivo recuerda el compromiso de destinar el 0,7 % del PIB a la ayuda al desarrollo.

Europa Mundo Vacaciones ha desarrollado en los últimos años un tejido asociativo con Organismos y Entidades Internacionales como la Organización Mundial del Turismo dentro de su Área de Responsabilidad Social y Ética, y su Área de Cooperación Internacional, como la Red Española del Pacto Mundial, y como la World Travel & Tourism Council y la firma del Código Ético de la OMT.

También cabe destacar las firmas como el Charter de la Diversidad de la Fundación Diversidad, la adhesión al Registro de Transparencia de la Comunidad Europea, la adhesión a la iniciativa de gestión de valores de Randstad y la firma del Pacto de estado por la Infancias del Comité Español de Unicef.

A través de su Fundación Europamundo tiene firmados convenios de Colaboración con diversas entidades no lucrativas (ONG) como Ecodes, Pasos Cooperación, Arboreal. También tiene firmados convenios de colaboración con la OMT dentro de su programa ST-EP.

Durante el año 2016 y 2017 a través de una alianza estratégica entre OMT, Pacto Mundial y 13 empresas españolas de turismo desarrollaron un trabajo conjunto dando lugar al proyecto "Turismo responsable, un compromiso de todos"

[:http://www.turismoyods.org](http://www.turismoyods.org)



Europamundo 
vacaciones



Aunque hubiera recorrido todos los caminos
cruzado montañas y valles
desde Oriente hasta Occidente
si no he descubierto la libertad de ser yo mismo
no he llegado a ningún sitio.

Aunque hubiera compartido todos mis bienes
con gentes de otra lengua y cultura
hecho amistad con peregrinos de mil senderos
o compartido albergue con santos y príncipes,
si no soy capaz de perdonar mañana a mi vecino
no he llegado a ningún sitio.

Aunque hubiera cargado mi mochila de principio a fin
y esperado por cada peregrino necesitado de ánimo
o cedido mi cama a quien llegó después
y regalado mi botellín de agua a cambio de nada,
si de regreso a mi casa y mi trabajo no soy capaz
de crear fraternidad y poner alegría, paz y unidad,
no he llegado a ningún sitio.

Aunque hubiera tenido comida y agua cada día,
y disfrutado de techo y ducha todas las noches,
o hubiera sido bien atendido de mis heridas,
si no he descubierto en todo ello el amor a los demás
no he llegado a ningún sitio.

Aunque hubiera visto todos los monumentos
y contemplado las mejores puestas de sol;
Aunque hubiera aprendido un saludo en cada idioma,
o probado el agua limpia de todas las fuentes,
si no he descubierto quien es autor
de tanta belleza gratuita y de tanta paz
no he llegado a ningún sitio.

Si a partir de hoy no sigo caminando en tus caminos,
buscando y viviendo según lo aprendido;
Si a partir de hoy no veo en cada persona,
amigo y enemigo un compañero de camino,
no he llegado a ningún sitio.

Fraydino
La Faba – O'cebreiro
(Camino de Santiago)

INDICADORES GRI

Indicador	Descripción	Página
-----------	-------------	--------

GRI 102: Contenidos Generales

2. Perfil de la organización

GRI 102-1	Nombre	19
GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	19
GRI 102-3	Ubicación de la sede social	19
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones	19
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica	19
GRI 102-6	Mercados servidos	19
GRI 102-7	Tamaño de la organización	19
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	20
GRI 102-9	Cadena de suministro	20
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	21
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	21
GRI 102-12	Iniciativas externas	21
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones	21

2. Estrategia

GRI 102-14	Declaración de altos responsables de la toma de decisiones	21
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	22

3. Ética e integridad

GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	22
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	28

4. Gobernanza

GRI 102-18	Estructura de gobernanza	28
GRI 102-19	Delegación de autoridad	28
GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	28
GRI 102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	28
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	28
GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	29
GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	29
GRI 102-25	Conflicto de intereses	29

GRI 102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	29
GRI 102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	29
GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	29
GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	29
GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	29
GRI 102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	29
GRI 102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	29
GRI 102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	30
GRI 102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	30
GRI 102-35	Políticas de remuneración	30
GRI 102-36	Proceso para determinar la remuneración	30
GRI 102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	30
GRI 102-38	Ratio de compensación total anual	30
GRI 102-39	Ratio del incremento porcentual de la composición total anual	30

5. Participación de los grupos de interés

GRI 102-40	Lista de grupos de interés.	30
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva.	47
GRI 102-42	Identificación y selección de los grupos de interés.	47
GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	47
GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados.	48

6. Prácticas para la elaboración de informes

GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	48
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.	48
GRI 102-47	Lista de temas materiales.	48
GRI 102-48	Reexpresión de la información.	48
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes.	48
GRI 102-50	Periodo objeto del informe.	48
GRI 102-51	Fecha del último informe.	48
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes.	48
GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	48
GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.	49
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI.	49
GRI 102-56	Verificación externa.	49

GRI 103: Enfoque de gestión

GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	49
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	49
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión.	49

GRI 200: Económicos**GRI 201: Desempeño económico**

GRI 201-1	Valor económico directo generado y dist.	50
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.	50
GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	50
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	50

GRI 202: Presencia en el mercado

GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	50
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	50

GRI 203: Impactos económicos indirectos

GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	50
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	50

GRI 204: Prácticas de adquisición

GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	50
-----------	---	----

GRI 205: Anticorrupción

GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	50
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	51
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	51

GRI 206: Competencia desleal

GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	51
-----------	---	----

GRI 300: Ambientales**GRI 301: Materiales**

GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	51
GRI 301-2	Insumos reciclados.	51
GRI 301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado.	51

GRI 302: Energía

		51
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización.	51
GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización.	51

GRI 302-3	Intensidad energética.	51
GRI 302-4	Reducción del consumo energético.	51
GRI 302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	51

GRI 303: Agua

GRI 303-1	Extracción de agua por fuente.	52
GRI 303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua.	52
GRI 303-3	Agua reciclada y reutilizada.	52

GRI 304: Biodiversidad

GRI 304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	52
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	52
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados.	52
GRI 304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	53

GRI 305: Emisiones

GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	53
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	53
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	54
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.	54
GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI.	54
GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).	55
GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	55

GRI 306: Efluentes y residuos

GRI 306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	55
GRI 306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.	55
GRI 306-3	Derrames significativos.	55
GRI 306-4	Transporte de residuos peligrosos.	55
GRI 306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías.	55

GRI 307: Cumplimiento ambiental

GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	55
-----------	---	----

GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores

GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	56
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	56

GRI 400: Sociales**GRI 401: Empleo**

GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	56
GRI 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	56

GRI 402: Relaciones trabajador - empresa

GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	56
-----------	--	----

GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo

GRI 403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	56
GRI 403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.	56
GRI 403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.	56
GRI 403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	56

GRI 404: Formación y enseñanza

GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	57
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	57
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	57

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	57
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	57

GRI 406: No discriminación

GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	57
-----------	---	----

GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva

GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	58
--	----

GRI 408: Trabajo infantil

GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	58
--	----

GRI 409: Trabajo forzoso y obligatorio

GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	58
---	----

GRI 410: Prácticas en materia de seguridad

GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	58
---	----

GRI 411: Derechos los pueblos indígenas

GRI 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	58
--	----

GRI 412: Evaluación de los derechos humanos

GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.	59
GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.	59
GRI 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos Humanos.	59

GRI 413: Comunidades locales

GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	59
GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales.	59

GRI 414: Evaluación social de los proveedores

GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	59
GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	59

GRI 415: Política pública

GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos.	59
-----------	---	----

GRI 416: Salud y seguridad de los clientes

GRI 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.	60
GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	60

GRI 417: Marketing y etiquetado

GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	60
GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	60
GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	60

GRI 418: Privacidad del cliente

GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	60
-----------	--	----

GRI 419: Cumplimiento socioeconómico

GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	60
-----------	---	----

*Los ríos no beben su propia agua;
los árboles no comen sus propios frutos.
El sol no brilla para sí mismo;
y las flores no esparcen su fragancia para sí mismas.
Vivir para los otros es una regla de la naturaleza...*

Papa Francisco

