



**Cervantes Topco, S.L.
y sociedades dependientes**

Estado de Información No Financiera Consolidado
entre el 20 de febrero al 31 de diciembre de 2024



Informe de verificación independiente

A los socios de Cervantes Topco, S.L.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio comprendido entre el 20 de febrero al 31 de diciembre de 2024, de Cervantes Topco, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Cervantes Topco o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Cervantes Topco.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Cervantes Topco, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Cervantes Topco, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Cervantes Topco, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

*PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es*

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Cervantes Topco que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Cervantes Topco, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por Cervantes Topco, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Cervantes Topco, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio comprendido entre el 20 de febrero al 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI del citado Estado.

Uso y distribución

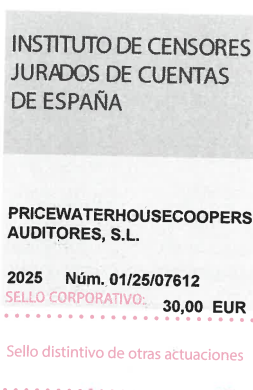
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Ana Cendón Cubero

8 de abril de 2025



CERVANTES TOPCO, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de información no financiera consolidado correspondiente al ejercicio
comprendido entre el 20 de febrero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024



El presente Estado de Información no Financiera consolidado (en adelante, EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio. En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/04) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

El presente EINF hace referencia al período comprendido entre la fecha de constitución de la sociedad dominante Cervantes Topco, S.L., esto es, el 20 de febrero de 2024, y el 31 de diciembre de 2024. Sin embargo, el 3 de diciembre de 2024 se incorporan al perímetro de consolidación nuevas sociedades dando comienzo, por tanto, a la actividad del Grupo. Por tanto, los datos incluidos a lo largo del presente EINF comprenden el período de actividad del grupo (entre el 3 de diciembre de 2024 y el 31 de diciembre de 2024).

En este contexto, a través del EINF, el Grupo tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para el Grupo en la ejecución de sus actividades propias de negocio.

A) DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

El Grupo, denominado en adelante Europa Education opera en el sector de la educación superior a través de las siguientes Universidades y Centros educativos en España y Portugal:

- Universidad Europea de Madrid
- Universidad Europea de Valencia
- Universidad Europea de Canarias
- Centro de Estudios Garrigues (CEG)
- Centro Profesional Europeo de Madrid
- Centro Profesional Europeo de Valencia
- Universidade Europeia
- Instituto de Arte e Decoração (IADE)
- Instituto Português de Administração de Marketing (IPAM)

Adicionalmente, el Grupo tiene otras sociedades localizadas en Colombia, Ecuador y Perú que no se consideran Universidades ni Centros Educativos. No obstante, se ha incluido información relativa al personal de estas sociedades a lo largo del presente documento, no reportándose cifras en el resto de los apartados cuantitativos que resultan inferiores al 5%, siendo éstos, por tanto, inmatrimoniales.

El Grupo Europa Education actualmente tiene sus campus en Madrid, Valencia, Tenerife, Lisboa y Oporto, siendo el grupo educativo más grande de Iberia. El conjunto de los centros tiene más de 52.000 estudiantes con aproximadamente 1.000 programas de grado y posgrado. El 35% del alumnado procede de fuera de la península Ibérica y Canarias.

Las instituciones universitarias de Europa Education se han desarrollado como una "comprehensive university", con enseñanza de calidad en una amplia variedad de disciplinas: Ciencias de la Salud, Ingeniería, Arquitectura, Deporte y Ciencias Sociales.

Además, el Grupo tiene Instituciones orientadas a segmentos específicos como es el caso de CEG e IPAM.

El Grupo Europa Education, a través de sus instituciones se centra en un modelo académico innovador, que apuesta por una formación integral y que permite a los estudiantes desarrollar al máximo las competencias, conocimientos y valores que demanda la sociedad actual; y en atraer talento académico, con el fin de ofrecer a los estudiantes una experiencia diferenciada y de alta calidad con un fuerte enfoque digital. Un modelo orientado tanto a los resultados de los estudiantes (ej. empleabilidad) como a su alto nivel de satisfacción. Este camino de excelencia pasa también por desarrollar un segmento online innovador, moderno y cercano a la demanda actual en el mundo laboral. En este sentido, el Grupo está preparado para ofrecer e impartir la docencia en formato 100% online.

El Grupo Europa Education opera en un entorno históricamente muy estable como es el de la educación superior, no obstante, hay diferentes áreas sujetas a riesgos potenciales:

- Medio ambiente: aunque, por naturaleza, la actividad principal del Grupo no tiene impactos directos sobre el medio ambiente, las Universidades y Centros del Grupo cuentan con seguros de responsabilidad civil que les cubren ante los posibles daños medioambientales que podrían surgir.
- Ciberseguridad: las Universidades y Centros del Grupo, están sujetos a posibles ciberataques ante los cuales se forma y conciencia a los empleados regularmente, indicando cómo actuar ante posibles campañas de "Phishing" y recordando la importancia de cumplir con las políticas de seguridad.
- Algunos riesgos que están fuera de control del Grupo, aunque se monitorizan muy de cerca, son los relacionados a cambios en la regulación de la educación superior, para los que el Grupo tiene una mayor capacidad de adaptación con respecto a otras universidades y centros de formación de menor tamaño.

Modelo Académico

Las Universidades y Centros del Grupo comparten un mismo modelo académico que las identifica. Su modelo, centrado en el aprendizaje experiencial, responde a las necesidades del mundo profesional y a las tendencias de la Educación Superior y proporciona a los estudiantes una experiencia formativa para adquirir los conocimientos, competencias y valores que faciliten su máxima empleabilidad en un mundo global. Este modelo ha sabido adaptarse a los cambios incorporando la tecnología como una herramienta al servicio del aprendizaje, dando respuesta a las necesidades actuales de la sociedad y las instituciones. Gracias a su modelo académico, las universidades y centros de Europa Education están preparadas para afrontar con garantías la transformación digital de esta nueva era a través de un modelo de Aprendizaje Experiencial (HyFlex). Apoyado en la tecnología del aula y del campus virtual, este modelo permite desarrollar prácticas presenciales, crea un Aula Extendida en el que los estudiantes pueden asistir presencialmente o en remoto y fomenta la creación de contenidos digitales de valor para el aprendizaje.

El modelo académico garantiza un perfil del titulado que se refleja en cuatro dimensiones: intelectual, profesional, internacional y ético-social, con un aprendizaje integrado que permite al estudiante tener una visión holística de la profesión, incorporando otras áreas de conocimiento que le permitan una mejor toma de decisiones.

Enfoque Educativo

Las Universidades y Centros de Europa Education tienen un Modelo Académico único y diferenciador. El centro del modelo es el Aprendizaje Experiencial que desarrolla la capacidad de los estudiantes para aprender de su propia experiencia, a través de escenarios y recursos para el aprendizaje que los llevan a la reflexión sobre el hacer. Gracias a la tecnología de las aulas y herramientas del campus virtual, es posible usar muchos de estos recursos presencialmente y en remoto. Este modelo está centrado en el desarrollo del estudiante con el acompañamiento y seguimiento del claustro. En este modelo, el estudiante es el verdadero protagonista de su aprendizaje, de esta manera aprende siendo y haciendo, responsabilizándose de sus elecciones y consecuencias.

Tecnología

Las Instituciones de Europa Education cuentan con campus tecnológicamente avanzados, dotados de las infraestructuras necesarias para aprovechar y optimizar los estudios, lo que ofrece a los estudiantes mejores recursos docentes y mayor interactividad en el aula. La labor del docente se apoya en la tecnología, aprovechándola para favorecer una comunicación más constructiva, un aprendizaje más efectivo y una mejor respuesta a las necesidades propias de la diversidad de nuestros estudiantes. Durante los últimos años, la tecnología de las aulas y las herramientas de aprendizaje digitales se han ido reforzando en un proceso de digitalización que permite asistir a las clases tanto presencialmente como en remoto. En el campus virtual todas las asignaturas/módulos tienen un espacio de aprendizaje de manera que el estudiante puede consultar desde cualquier lugar y en cualquier momento, los materiales y recursos necesarios para evolucionar satisfactoriamente en el aprendizaje de la asignatura, así como comunicarse con sus compañeros y profesores y asistir a las clases a través del aula virtual. Estos contenidos digitales se han reforzado y ampliado para ofrecer nuevos recursos y escenarios de aprendizaje. Dependiendo de la modalidad de enseñanza (virtual, presencial o semipresencial), este espacio recibirá una configuración concreta para potenciar al máximo el aprendizaje del estudiante.

Orientación Educativa, Diversidad e Inclusión

La Universidad Europea de Madrid, Valencia y Canarias cuenta con una Unidad de Orientación Educativa, Diversidad e Inclusión desde la cual, los Orientadores Educativos acompañan al estudiante durante toda su vida universitaria realizando tutorías individualizadas en las que se establece un Plan de Acción personalizado y ajustado a las necesidades de cada estudiante.

En materia de apoyo al alumnado en su desarrollo académico, el Orientador Educativo se enfoca en dotarles de herramientas de planificación, organización y técnicas para el establecimiento de buenos hábitos de estudio y fomentar así un aprendizaje efectivo.

En medida de Atención a la Diversidad, el Orientador Educativo supone una figura de referencia en el acompañamiento del alumnado, recogiendo las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo que tenga el estudiante y llevando a cabo la realización de adaptaciones metodológicas para alcanzar la verdadera inclusión en las aulas.

La Orientación Educativa va más allá: acogiendo al alumnado que necesite orientación vocacional; invitando a nuestros estudiantes a aprovechar al máximo su estancia en la universidad recomendando actividades extracurriculares, workshops competenciales y programas de integración y adaptación a la universidad en las que poder participar para desarrollar al máximo su potencial.

Desde la Unidad, se fomenta la adquisición y desarrollo de diversas competencias mediante formación extracurricular en materia de herramientas y estrategias de estudio; prevención para la regulación emocional ante las pruebas evaluativas; afrontamiento de las pruebas de evaluación; formación en Diversidad.

Se han pasado cuestionarios de satisfacción a estudiantes atendidos por la Unidad de Orientación Educativa, Diversidad e Inclusión estando la gran mayoría de estudiantes encuestados satisfechos o muy satisfechos con el servicio que ofrece.

Algunas Universidades y Centros del Grupo han acudido a varios espacios para compartir y concienciar sobre inclusión educativa.

Estancias internacionales

La experiencia internacional, a través de estancias y prácticas formativas, facilita la realización de proyectos de colaboración entre profesores y estudiantes de diferentes instituciones en todo el mundo. Las estancias internacionales son un factor clave para el éxito profesional de nuestros estudiantes en un mundo global.

Prácticas Profesionales

Una formación innovadora y adaptada a la realidad laboral, en unas instalaciones completas capaces de simular entornos laborales a los que los estudiantes accederán y con una amplia plantilla de profesores profesionales cuya enseñanza está directamente relacionada con su experiencia laboral, garantiza una conexión con el mundo real desde el primer año. Además, se dispone de multitud de convenios con empresas tanto nacionales como internacionales lo que permite ofrecer un amplio abanico de becas y prácticas a todos los estudiantes, que avalan la continuidad de su formación práctica y la empleabilidad.

Orientación Profesional

Las Universidades y Centros del Grupo, ofrecen formación, asesorías individualizadas y orientación profesional con el fin de fomentar la empleabilidad de los estudiantes.

Responsabilidad social

Europa Education adopta para todas sus Universidades y Centros educativos una estrategia de responsabilidad ético social corporativa. Esta estrategia se realiza mediante diferentes proyectos que se articulan en seis pilares fundamentales: emprendimiento social, sostenibilidad curricular, voluntariado, colaboraciones con actores relevantes en el tejido de la responsabilidad social, acción medioambiental y campañas de sensibilización.

Convencidos de que nuestros estudiantes no solo deben recibir una excelente formación académica que les prepare para el mundo laboral, sino también una educación en valores, nos ha llevado a integrar de forma transversal la sostenibilidad curricular en los programas de estudio de todos los grados. Así, la sostenibilidad sociocultural, medioambiental y económica se convierte en un elemento presente en todas las facetas de la formación del alumnado.

Actividades extracurriculares

Cada curso académico se pone a disposición de todos sus estudiantes un catálogo de actividades extracurriculares que fomentan la participación estudiantil y la vida universitaria fuera del aula.

Las actividades extracurriculares propuestas son de distinta índole (educativa, sociocultural y deportiva) y pretenden lograr una interacción del estudiante con el entorno que le rodea. Se pretende así fomentar su adaptación a la Universidad y su empleabilidad mediante el desarrollo de competencias clave.

El programa de formación transversal School of Life pone a disposición de los estudiantes una amplia oferta formativa de cursos y talleres de contenidos de interés en diversos ámbitos como la orientación educativa, la empleabilidad, el emprendimiento, la promoción de la internacionalidad y multiculturalidad, el acceso a la información y la sostenibilidad.

Compromiso con el desarrollo competencial

Las Universidades y Centros educativos de Europa Education desarrollan un modelo educativo centrado en el aprendizaje experiencial y en el fomento de las competencias que exige el ejercicio de cada profesión, dando respuesta tanto a las necesidades de nuestros estudiantes como a las demandas del mercado de trabajo.

Un factor esencial para el desarrollo competencial es el uso de metodologías docentes vinculadas a la práctica profesional que permite a los estudiantes adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas que facilitan su máxima empleabilidad en un entorno laboral caracterizado por cambios constantes derivados por entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos.

El desarrollo competencial de los estudiantes se trabaja de forma transversal en todas las asignaturas/módulos que forman parte de la malla curricular de cada titulación.

Excelencia formativa – Calidad

Las Universidades y centros educativos de Europa Education implementan en todas ellas un sistema de calidad y excelencia formativa y han apostado por una formación innovadora, integral y de calidad, ocupando, hoy por hoy, un puesto líder en el entorno de la educación superior privada.

Mediante su Política de Calidad, las Universidades y centros educativos de Europa Education asumen el compromiso institucional de promover la excelencia formativa de los estudiantes mediante la mejora continua de todos sus procesos de forma que se pueda cumplir su misión.

Desde sus inicios, una de las piedras angulares de la Universidad Europea ha sido su calidad, definida como calidad de la formación que reciben sus estudiantes, y calidad en la gestión y servicios de la institución. La Universidad Europea de Madrid, la Universidad Europea de Valencia y la Universidad Europea de Canarias, cuentan con un Sistema Interno de Calidad orientado hacia la mejora continua, mediante el establecimiento, evaluación, análisis y mejora de los procesos y procedimientos que forman parte del mapa de procesos de la Universidad. Toma como punto de partida el aseguramiento de la calidad y está centrado en mantener la calidad académica de los programas y lograr la satisfacción de los distintos grupos de interés. Todos los centros de la Universidad Europea de Madrid mantienen la Certificación SISCAL del Sistema de Calidad, salvo la nueva facultad de Ciencias Económicas, Empresariales y de la Comunicación. Del mismo

modo, la Facultad de Medicina, Salud y Deportes y la Escuela de Arquitectura, Ingeniería y Diseño mantienen su Acreditación Institucional. La Universidad Europea de Valencia cuenta con la Certificación del diseño de su Sistema de Calidad y la Universidad Europea de Canarias ostenta la certificación AUDIT del Sistema de Calidad, así como la Acreditación Institucional en todos sus centros.

La calidad de la Universidad Europea de Madrid está avalada por numerosas acreditaciones programáticas, como la National Architectural Accrediting Board (NAAB), Royal Institute of British Architects (RIBA), World Confederation for Physical Therapy (WCPT), Accreditation Council for Business and Programs (ACBSP) y European Standards Europe Active, así como por reconocimientos institucionales, como EFQM 600, QS Stars Rating, ISO14001, ISO45001, Madrid Excelente, Exercise is Medicine on Campus (Gold Level), National Strength and Conditioning Association (NSCA), el sello Excellence in research (HR) y el reconocimiento de la Society for Simulation in Healthcare (SSH) para el Hospital Simulado.

El Centro de Estudios Garrigues (CEG), centro adscrito de la Universidad Europea de Madrid, sigue manteniendo como principal objetivo garantizar la calidad de sus titulaciones y máxima satisfacción de sus alumnos, lo que le ha posicionado como una institución de referencia en la formación de postgrados y se encuentra en el tercer año de la implantación del Grado en Derecho. Cuenta con un Sistema Interno de Calidad que ordena los procesos necesarios para implantar la gestión de la calidad, permitiendo analizar las necesidades de los distintos grupos de interés que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que resulta necesario para gestionar y controlar el buen desarrollo de la actividad diaria del Centro. Los resultados de la aplicación de este sistema son respaldados por el reconocimiento de su formación ante el mundo laboral y profesional, viéndose reflejados en los rankings de las revistas más importantes a nivel nacional e internacional como son los diarios El Mundo, Expansión o la revista Forbes, entre otras. En estas revisas se incluyen como programas destacados los Dobles Másteres en Abogacía y Procura, Máster en Derecho Empresarial, Máster en Asesoramiento Jurídico Laboral en la Empresa, Máster en Derecho Internacional de los Negocios, Máster en Derecho Tributario, Máster en Industria del Lujo y Moda, Máster en Derecho Penal Económico, Máster en *Legaltech & Business Analytics*. Del mismo modo: el Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Máster Executive en Asesoría Fiscal, el Programa Executive ESG (*Environmental, Social and Governance*), y el MBA in *Sports, Business and Law*. Cabe destacar que el portal Todojuristas.com, especializado en el sector jurídico, también selecciona varios másteres como los más relevantes en sus categorías como son: el Máster Universitario en Abogacía y Procura con sus másteres propios de especialización en Derecho empresarial, Derecho Tributario, Derecho Internacional de los Negocios, Derecho Laboral y Derecho penal económico dentro de los más destacados del panorama nacional. Igualmente, se incluye el Máster Executive en Derecho Digital y el Máster en Mercados Financieros y Banca de Inversión.

La Universidade Europeia em Portugal tiene un centro de investigación, UNIDCOM, muy bien valorado y financiado por la Fundación para la Ciencia y la Tecnología del Ministério da Educação. Además, cuenta con otros dos centros de investigación, uno del CIDESD y otro del CETRAD. Estos desarrollan investigaciones realizadas por docentes y estudiantes de las áreas de Administración y Salud, deporte y bienestar.

También hay un centro para conectar empresas y proyectos empresariales en el área del diseño, la creación y la comunicación, llamado "Fabrica".

La garantía de calidad es un principio fundamental para la Universidad Europea y guía toda su actividad, que está consagrada en sus estatutos, una cultura de calidad permanente y su política de calidad. Es en este contexto que la Universidad aplica un modelo llamado Quality4UE. Este modelo refleja el esfuerzo de la Universidad para garantizar el aseguramiento de la calidad, a través de procedimientos que promueven el rigor y la disciplina, con un enfoque en la mejora continua. El desarrollo eficaz de este enfoque de calidad se garantiza en los diferentes niveles educativos mediante los procesos e instrumentos utilizados para el análisis y toma de decisiones, como son los estudios de satisfacción de los docentes y de los estudiantes para la evaluación de la enseñanza, así como diversas acciones e indicadores académicos.

Todas las Universidades y Centros de España y Portugal tienen, además, acreditadas las titulaciones oficiales que imparten, de conformidad a lo dispuesto en la legislación vigente, a través de las correspondientes agencias evaluadoras, tales como ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), Fundación para el Conocimiento Madrid+d, AVAP (Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva), ACCUEE (Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa) y A3ES (Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior).

B) INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Las instituciones de Europa Education toman como referente la política ambiental implementada en las universidades de España. En la política ambiental, se establece que dentro del compromiso de mejora continua, cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos de partes interesadas relevantes, buscando la satisfacción de toda la comunidad universitaria, se ha desarrollado un sistema de gestión ambiental, respetando el objetivo final como entidad formadora consistente en proporcionar el desarrollo integral de todos y cada uno de nuestros estudiantes formando profesionales preparados para dar respuesta a las necesidades de un mundo global, conciencie e inculque valores y comportamientos respetuosos con el medio ambiente, enseñando y mostrando prácticas correctas en todas y cada una de las actividades desarrolladas.

En España la Universidad Europea cuenta con un sistema de gestión medioambiental certificado por la Norma ISO14001:2015 en todos sus centros con un alcance global a todas sus actividades:

- Impartición de formación universitaria de grado y postgrado y ciclos formativos de grados superior.
- Prestación de servicio de odontología, fisioterapia, podología, óptica y veterinaria.
- Gestión y explotación de complejo deportivo.
- Gestión y explotación del Centro Agropecuario Multiespecie de Producción e Investigación.

Dicho sistema de gestión ambiental cuenta con procedimientos que nos permiten tener controlados todos aquellos aspectos ambientales que se tienen identificados:

- IMA01 Identificación de aspectos ambientales

- IMA02 Control de vertidos
- PMA03 Gestión de residuos
- IMA01 Gestión intracentro de residuos: Campus Villaviciosa de Odón
- IMA04 Control de emisiones
- IMA05 Control de consumos

La política ambiental establece que la Universidad Europea se compromete a dotar de los medios humanos, técnicos y materiales necesarios para poder desarrollar dicha política.

En España la ley 26/2007, de 23 de octubre de Responsabilidad Medioambiental, no establece obligación de establecer garantías financieras en previsión de posibles daños medioambientales para el tipo de actividades llevadas a cabo en las instituciones de Europa Education.

En Portugal el régimen legal de responsabilidad por daños ambientales se regula Decreto Ley N.º 147/2008, de 29 de julio y no establece obligación de establecer garantías financieras en previsión de posibles daños medioambientales para el tipo de actividades llevadas a cabo en las instituciones de Europa Education.

Contaminación atmosférica, acústica y lumínica

Todas las emisiones de CO2 están asociadas al consumo de gas de los equipos de calefacción y electricidad (climatización, iluminación, ofimática, ...). Europa Education tiene identificados todos los focos de emisión y sistemas de refrigeración. Se realizan los mantenimientos adecuados a cada equipo (Actividades encuadradas en el Grupo C según Ley 34/2007), comprobando que las emisiones están dentro de los límites permitidos y que no existen fugas en los sistemas.

A medida que se van sustituyendo equipos, se adquieren menos contaminantes y de mayor eficiencia energética, como por ejemplo la sustitución en el equipo de a/c en La Orotava (Universidad Europea de Canarias).

Con respecto a la contaminación lumínica, todos los trabajos se realizan en interiores de edificios. En cuanto a la iluminación exterior, todas las farolas en el Campus de Villaviciosa disponen de un sistema de protección que permite no emitir iluminación hacia arriba, toda la iluminación se emite hacia el suelo.

Con respecto a la contaminación acústica, el ruido emitido en nuestras actividades es prácticamente despreciable, nuestra actividad no genera ruido al exterior. Para apantallar el ruido emitido por los equipos de climatización, se dispone en algunos de ellos de barreras fónicas.

Economía circular y prevención y gestión de residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Todo el papel comprado es reciclado y proviene de bosques gestionados de manera responsable (certificación FSC).

	Total (kg) 2024
Consumo Papel	1.878
Total	1.878

El consumo de papel se debe, principalmente, a los exámenes presenciales realizados en el ejercicio 2024.

La recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) se gestiona a través de los Servicios Municipales en las distintas ubicaciones que las instituciones de Europa Education tiene, a excepción del Campus de Alcobendas donde se dispone de un servicio privado de recogida de papel y cartón y envases. Para facilitar la segregación en origen de los RSU entre papel y cartón, vidrio, envases y restos, se disponen de más de 500 papeleras entre todos nuestros edificios. Como acción de refuerzo para una segregación correcta se han quitado las papeleras "todo en uno" de las aulas, despachos y praderas.

Las Universidades y centros de Europa Education tienen subcontratado el servicio de restauración con proveedores externos los cuales tienen protocolos de seguridad alimentaria que no permiten donar los alimentos sobrantes, para reducir el desperdicio de alimentos disponen de herramientas que ajustan las cantidades de comidas por servicio, por consiguiente, el desperdicio de alimentos no se considera un tema relevante o material para Europa Education.

Los residuos peligrosos y biosanitarios generados en talleres, laboratorios y clínicas se gestionan a través de gestores autorizados, lo que nos permite asegurar una correcta eliminación o valorización.

En todos los edificios de las instituciones de Europa Education se dispone de un punto verde que funciona como un mini punto limpio donde alumnos, trabajadores y visitantes pueden depositar residuos peligrosos como, por ejemplo, pilas o pequeños equipos electrónicos. La UE se encarga de gestionar la retirada de estos residuos a través de un gestor autorizado.

Cada año se establece el objetivo de minimización de aquellos aspectos significativos para prevenir la contaminación y minimizar los impactos ambientales, con el fin último de proteger el medio ambiente a través de un desarrollo sostenible en las actividades.

	2024	
	Total (kg)	%
Total Residuos Peligrosos	1.669	3%
Total Residuos No Peligrosos	55.210	97%
Total general	56.879	100%

La cantidad de kg de residuos recogidos en el ejercicio 2024 se corresponde, principalmente, con las obras de adaptación y mejoras de inmuebles que el Grupo ha acometido.

Recursos básicos: uso sostenible del agua, eficiencia en el uso de materias primas, eficiencia energética y uso de energías renovables

En el Campus de Villaviciosa de Odón hay 2 lagos artificiales y un pequeño estanque, cuya agua de llenado es posteriormente reutilizada para riego, al contar con una gran zona verde ajardinada con amplias zonas de césped, arbustos y arbolado.

Existe un proyecto de sustitución de las luminarias por LED a medida que se van desgastando e instalación en todos los nuevos espacios.

A 31 de diciembre de 2024, el Grupo dispone de placas fotovoltaicas para autoconsumo en el edificio B y en el Hospital Veterinario del Campus de Villaviciosa de Odón, disponiendo de paneles solares por tanto en los siguientes centros de Universidad Europea de Madrid: edificio A, B, E, Hospital Veterinario y el CDU del Campus de Villaviciosa y en el Campus de Alcobendas como complemento en la producción de agua caliente sanitaria.

En los centros de Universidad Europea de Valencia, también se dispone de paneles solares en Campus Turia y Alicante.

Además, el Grupo cuenta también con varias actuaciones de mejora de la eficiencia energética en las diferentes universidades:

Universidad Europea de Madrid

- Cambio iluminación led edificio A Campus Villaviciosa.
- Cambio iluminación led edificio B Campus Villaviciosa.
- Cambio iluminación led edificio C Campus Villaviciosa.

Universidad Europea de Canarias

- Sensores de presencia en baños (La Orotava)

Universidad Europea de Valencia

- Retenedores en puerta (Campus Turia)

Realizada la auditoría energética en las universidades de España cumpliendo con el RD56/2016, valorando la posible implantación de las medidas de mejora.

	2024
Europa Education	Consumo
Agua (m3)	2.190
Electricidad (KWh)	994.084
Gas (KWh)	592.084
Gasoil (l)	871
Gasolina (l)	2.215

Cambio climático reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

Nuestra actividad principal es la prestación de servicios de docencia, siendo por tanto la principal fuente de emisiones de CO2 las asociadas al consumo de gas de los equipos de calefacción y electricidad (climatización, iluminación, ofimática, ...).

Para contribuir a disminuir la huella de carbono en las universidades de España se dispone de puntos de recarga para coches eléctricos y los coches de empresa son híbridos enchufables.

Durante el ejercicio 2024 se ha calculado, para toda UE, la huella de carbono para los alcances 1, 2 y 3 (este último, incluido voluntariamente) correspondiente al ejercicio 2022 y 2023, considerando como año base 2021.

	(Alcance 1) 2024
	Kg CO2eq*
Total emisiones Europa Education	112.842
	(Alcance 2) 2024
	Kg CO2eq*
Total emisiones Europa Education	238.279
	(Alcance 3) 2024
	Kg CO2eq*
Total emisiones Europa Education	13.559

(*) Fuente: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MITECO 2023 versión 29)

Protección de la biodiversidad

Nuestra actividad no tiene un impacto directo en la biodiversidad. No obstante, se fomentan acciones de sensibilización en el respeto al medioambiente entre la comunidad universitaria.

Por otra parte, el Campus de Villaviciosa de Odón se encuentra en un entorno donde conviven diferentes especies animales en sus respectivos hábitats (peces, aves, ...), manteniendo en todo momento un cuidado y respecto por mantener unas condiciones adecuadas para que cada especie pueda subsistir, como por ejemplo tratamiento del agua en el lago artificial utilizando bacterias naturales que mantienen un pH compatible con el ecosistema.

C) INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Las Instituciones españolas de Europa Education tienen implantada una Política de Recursos Humanos que marca las líneas de actuación en materia de gestión de personas con el objetivo clave de desarrollar el talento de los profesionales. Dicha Política es extensible a todas las Universidades y Centros del Grupo. Las Instituciones portuguesas, por su parte, tienen políticas sobre formación, ausencias, festivos y horario de trabajo.

Empleo

El número de empleados al cierre del ejercicio 2024 distribuido por categorías y sexos es el siguiente:

Distribución por Grupo y Género	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Altos Directivos	5	2	7
Primer nivel de dirección	15	21	36
Segundo nivel de dirección	86	131	217
Titulados/Técnicos/			
Administrativos	1.732	2.289	4.021
Oficiales	42	42	84
Comerciales	81	185	266
Total	1.961	2.670	4.631

El número total de empleados a 31 de diciembre de 2024 por género y país es el siguiente:

Género	2024	País	2024
Hombre	1.961	ESPAÑA	4.089
Mujer	2.670	PORTUGAL	494
	4.631	OTROS*	48
			4.631

(*)Se relacionan a Colombia, Ecuador y Perú

El rango de edad de la plantilla a 31 de diciembre de 2024 es la siguiente:

Rangos de edad	2024
Menores de 30	619
Entre 31 y 50	3.021
Mayores de 50	991
Total	4.631

Las modalidades de contrato a 31 de diciembre de 2024 son las siguientes:

Tipo de contrato / edad / sexo	2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	1.030	1.653	2.683
Menores de 30	152	253	405
Entre 31 y 50	635	1.126	1.761
Mayores de 50	243	274	517
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	863	908	1.771
Menores de 30	84	83	167
Entre 31 y 50	524	639	1.163
Mayores de 50	255	186	441

TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	49	78	127
Menores de 30	9	20	29
Entre 31 y 50	25	45	70
Mayores de 50	15	13	28
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	19	31	50
Menores de 30	6	12	18
Entre 31 y 50	12	15	27
Mayores de 50	1	4	5
	1.961	2.670	4.631

Tipo de contrato / grupo profesional / sexo	2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	1.030	1.653	2.683
Altos Directivos	5	2	7
1º Nivel de Dirección	14	20	34
2º Nivel de Dirección	84	129	213
Titulados/Técnicos/Administrativos	808	1.281	2.089
Oficiales	39	38	77
Comerciales	80	183	263
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	863	908	1.771
Altos Directivos	-	-	-
1º Nivel de Dirección	-	-	-
2º Nivel de Dirección	2	2	4
Titulados/Técnicos/Administrativos	859	903	1.762
Oficiales	2	3	5
Comerciales	-	-	-
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	49	78	127
Altos Directivos	-	-	-
1º Nivel de Dirección	1	1	2
2º Nivel de Dirección	-	-	-
Titulados/Técnicos/Administrativos	46	74	120
Oficiales	1	1	2
Comerciales	1	2	3
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	19	31	50
Altos Directivos	-	-	-
1º Nivel de Dirección	-	-	-
2º Nivel de Dirección	-	-	-
Titulados/Técnicos/Administrativos	19	31	50
Oficiales	-	-	-
Comerciales	-	-	-
	1.961	2.670	4.631

El número de despidos de empleados en 2024 es el siguiente:

Género	2024
Hombre	-
Mujer	1
Total	1

Rangos de edad	2024
Menores de 30	1
Entre 31 e 50	-
Mayores de 50	-
Total	1

Grupo profesional	2024
Altos Directivos	-
1º Nivel de Dirección	-
2º Nivel de Dirección	-
Titulados/Técnicos/Administrativos	-
Oficiales	-
Comerciales	1
	1

La remuneración media por género del ejercicio 2024 es la siguiente:

Género	2024
Hombre	39.687
Mujer	35.765

Rangos de edad	2024
Menores de 30 años	26.792
Entre 31 y 50 años	36.772
Mayores de 50 años	46.169

Grupo profesional	MEDIA 2024
Altos Directivos	296.786
1º Nivel de Dirección	142.529
2º Nivel de Dirección	66.929
Titulados/Técnicos/Administrativos	35.286
Oficiales	20.420
Comerciales	30.434

La brecha salarial es la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres como porcentaje del salario medio de los hombres. La brecha salarial por grupo profesional del ejercicio 2024 es la siguiente:

Grupo profesional	2024
Altos Directivos	20,2%
1º Nivel de Dirección	8,3%
2º Nivel de Dirección	0,6%
Titulados/Técnicos/Administrativos	10,5%
Oficiales	2,1%
Comerciales	-3,8%
Total Global	9,9%

A continuación, se detallan los promedios anuales del ejercicio 2024 según tipos de contrato, grupo profesional y rangos de edad:

Género	2024
Hombres	1.964
Mujeres	2.675
Total general	4.639

Rangos de Edad	2024
Menor o igual a 30 años	622
Entre 31 y 50 años	3.026
Mayores de 50 años	991
Total general	4.639

Grupo Profesional	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Altos Directivos	5	2	7
1º Nivel de Dirección	15	21	36
2º Nivel de Dirección	86	131	217
Titulados/Técnicos/Administrativos	1.734	2.292	4.026
Oficiales	43	42	85
Comerciales	81	187	268
Total general	1.964	2.675	4.639

Tipo de contrato / edad / sexo	2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	1.032	1.659	2.691
Menores de 30	152	255	407
Entre 31 y 50	637	1.130	1.767
Mayores de 50	243	274	517
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	863	908	1.771
Menores de 30	84	83	167
Entre 31 y 50	524	639	1.163
Mayores de 50	255	186	441
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	50	79	129

Menores de 30	10	21	31
Entre 31 y 50	25	45	70
Mayores de 50	15	13	28

TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	19	29	48
Menores de 30	6	11	17
Entre 31 y 50	12	14	26
Mayores de 50	1	4	5

1.964	2.675	4.639
--------------	--------------	--------------

2024

Tipo de contrato / grupo profesional / sexo	Hombres	Mujeres	TOTAL
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	1.032	1.659	2.691
Altos Directivos	5	2	7
1º Nivel de Dirección	14	20	34
2º Nivel de Dirección	84	129	213
Titulados/Técnicos/Administrativos	809	1.285	2.094
Oficiales	40	38	78
Comerciales	80	185	265
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	863	908	1.771
Altos Directivos	-	-	-
1º Nivel de Dirección	-	-	-
2º Nivel de Dirección	2	2	4
Titulados/Técnicos/Administrativos	859	903	1.762
Oficiales	2	3	5
Comerciales	-	-	-
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	50	79	129
Altos Directivos	-	-	-
1º Nivel de Dirección	1	1	2
2º Nivel de Dirección	-	-	-
Titulados/Técnicos/Administrativos	47	75	122
Oficiales	1	1	2
Comerciales	1	2	3
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	19	29	48
Altos Directivos	-	-	-
1º Nivel de Dirección	-	-	-
2º Nivel de Dirección	-	-	-
Titulados/Técnicos/Administrativos	19	29	48
Oficiales	-	-	-
Comerciales	-	-	-
	1.964	2.675	4.639

Remuneración de Consejeros y Alta Dirección



Durante el ejercicio 2024 la remuneración media de los miembros del órgano de administración ascendió a 2.083 euros para los hombres y 20.703 euros para las mujeres ya que hay algunos miembros que no cobran.

La remuneración media de los altos directivos a cierre del ejercicio 2024 ha sido de 251.250 euros para las mujeres y 315.000 euros para los hombres, lo que implica una brecha salarial del 20,2%.

Políticas de desconexión laboral

Este marco de trabajo requiere establecer pautas que favorezcan un uso equilibrado de las herramientas tecnológicas a nuestro alcance, garantizando el tiempo de descanso y el desarrollo profesional, desde una perspectiva integral de la salud. Por ello, se ha implantado una Política interna de Desconexión Digital dirigida a todos los empleados del Grupo Europa Education. El objetivo de dicha política es el establecimiento de una serie de medidas que faciliten que todos los empleados puedan disfrutar de su tiempo de descanso y vacaciones y preserve su intimidad personal y familiar. Todo ello, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada uno de los servicios de la empresa.

Organización del trabajo y Conciliación de la vida personal y laboral

Nuestras instituciones se encuentran en un profundo proceso de transformación digital, acorde al cambio que está experimentando la sociedad. Desde Europa Education Group cree en la importancia de incorporar esos cambios a nuestro trabajo diario, dando otro paso más en la conciliación de la vida familiar y laboral, así como en el desarrollo personal y profesional de los equipos.

Dentro de este contexto, se ha implementado el nuevo modelo de trabajo flexible para las instituciones de Europa Education Group que representa un paso positivo dentro de la organización y que contribuirá a seguir mejorando el ambiente de trabajo que siempre ha caracterizado al Grupo, basado en el respeto y el reconocimiento profesional.

Además, también destacan los siguientes aspectos:

- Existe jornada intensiva de mañana en los meses de julio y agosto y en Navidad.
- En España y Portugal, se cierran las Universidades y centros durante toda la Semana Santa.

El número total de horas laborables perdidas por absentismo durante el ejercicio 2024 han sido 22.736 horas en los centros universitarios de España y Portugal.

Política de uso de medios tecnológicos

Junto a esta política, el Grupo Europa Education, también ha lanzado la Política de uso de medios tecnológicos que establece el marco y las directrices esenciales que nos permitirán hacer un uso responsable y óptimo de los recursos tecnológicos que la compañía pone a disposición de todos sus empleados.

Salud y Seguridad

Las universidades de España disponen de una política integrada de prevención, salud y medio ambiente donde se asume el compromiso global de mejora continua, cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos relevantes. Buscando la satisfacción de toda la Comunidad Universitaria ha desarrollado un sistema de gestión ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo que, respetando el objetivo final como

entidad formadora consistente en proporcionar el desarrollo integral de todos y cada uno de nuestros estudiantes formando profesionales preparados para dar respuesta a las necesidades de un mundo global, concienzue e inculque valores y comportamientos respetuosos con el medio ambiente y la Seguridad y Salud de las personas, enseñando y mostrando prácticas correctas en todas y cada una de las actividades desarrolladas.

Para cumplir con este compromiso, la Universidad dispone de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales basado en la norma ISO 45001:2018. Contamos con un plan de prevención de riesgos laborales, que es desarrollado por procedimientos e instrucciones específicos para conseguir la integración de la prevención dentro de las actividades de la Universidad.

Disponemos de las evaluaciones de riesgos laborales tanto de los lugares, puestos y equipos de trabajo, todo ello es objeto de revisión cuando se produce alguna reforma, modificación o ampliación de centros de trabajo.

La Universidad cuenta con Planes de Autoprotección registrados e implantados, supone la impartición de formación tanto teórica como práctica y la realización de simulacros anuales en todos nuestros centros de trabajo, donde participa toda la comunidad universitaria.

Todo el personal recibe información y formación en materia de prevención de riesgos laborales. Se realiza una memoria anual de las actividades realizadas.

Durante el ejercicio 2024, el Grupo no ha registrado ningún accidente laboral.

Relaciones Sociales

En España, en Universidad Europea de Madrid los empleados están representados por un Comité de Empresa de 23 miembros, en Universidad Europea de Valencia están representados por un Comité de Empresa de 13 miembros, en Universidad Europea de Canarias están representados por un Comité de Empresa de 9 miembros y en el centro europeo de estudios y formación de empresas Garrigues están representados por un Comité de 3 miembros. Cada uno de estos comités se reúnen, de forma independiente, y periódicamente, con la dirección de Europa Education para tratar de asuntos sociales y laborales. Europa Education respeta los derechos sindicales de todos sus empleados.

Así mismo, en Universidad Europea de Madrid, existe un Comité de Seguridad y Salud compuesto por 5 miembros del Comité de Empresa y 5 miembros de la empresa, en Universidad Europea de Valencia el Comité de Seguridad y Salud se compone de 3 miembros del Comité de Empresa y 3 miembros de la empresa y en Universidad Europea de Canarias el comité de Seguridad y Salud se compone de 3 miembros del comité de Empresa y 3 miembros de la empresa para tratar temas de seguridad y salud laboral.

Existen cinco convenios colectivos de ámbito nacional que regulan los salarios de todos los empleados de las instituciones españolas, mientras que, en Portugal, la actividad de las Universidades está regulada mediante el "Código do Trabalho". Todos los empleados de las instituciones superan las retribuciones establecidas en el convenio.

A 31 de diciembre de 2024, un 88% de los empleados del Grupo están sujetos a un convenio colectivo, siendo el desglose por país como sigue:

País	2024
ESPAÑA	100%
PORTUGAL	0%
OTROS*	0%

(*)Se relacionan a Colombia y Ecuador

Formación

Las acciones formativas de las instituciones son un eje fundamental del Grupo Europa Education, al tratarse de la herramienta que permite mejorar las capacidades individuales y, por tanto, colectivas y contribuir de ese modo al cumplimiento de las metas globales de las instituciones.

Estas acciones tienen dos dimensiones. Una vinculada a las prioridades corporativas, y cuyas acciones segmentadas por colectivo son de obligado cumplimiento como el de Prevención de Riesgos Laborables, Protección de Datos, Compliance, Seguridad y salud en el trabajo a distancia, plan de mejora de la calidad académica y otras vinculada a las necesidades e inquietudes específicas de cada empleado, en diferentes modalidades: presencial, aula virtual, teleformación y mixta. De este modo se cubren cuestiones de especialización técnica de cada ámbito de conocimiento como de metodología para docentes, así como habilidades y competencias más genéricas.

El número total de horas de formación del ejercicio 2024 es el siguiente:

Categoría RRHH	2024
Altos Directivos	-
1º Nivel de Dirección	102
2º Nivel de Dirección	540
Titulados/Técnicos/Administrativos	22.574
Comerciales	62
Oficiales	63
Total general	23.341*

**Debido a que existen cursos de formación con una duración superior a un mes, las horas de formación se han calculado mediante una estimación de la proporción directa de las mismas relativas al periodo del EINF.*

El número de horas de formación del ejercicio 2024 se corresponden, principalmente, con formaciones a personal docente destinadas a mejorar el desempeño del empleado/a en sus funciones del día a día y aquellas destinadas al conocimiento sobre las políticas, procesos y herramientas de trabajo de la compañía, así como aquellas que deben realizarse de acuerdo con el cumplimiento de la normativa aplicable.

Además, en España cuenta con un plan de formación por el cual se apuesta por la formación de sus empleados, fortaleciendo los departamentos de Formación, enfocados en ejecutar más acciones formativas y, además llevando a cabo un registro más exhaustivo de las implementadas.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Europa Education fomenta cualquier tipo de diversidad y apuesta por la integración de todos sus colaboradores y colaboradoras en el ámbito laboral con procesos de selección y desarrollo profesional orientados a la no discriminación, estableciendo acciones de

adecuación del puesto de trabajo en aquellos casos de diversidad funcional que así lo requieran.

El número de empleados con discapacidad por género del ejercicio 2024 es el siguiente:

Discapacidad	2024
Hombre	19
Mujer	26
Total	45

Igualdad

La Universidad Europea de Madrid ya dispone de un Plan de Igualdad registrado e inscrito en el REGCON, mientras que la Universidad Europea de Valencia y la Universidad Europea de Canarias tienen registrado su Plan de Igualdad en el REGCON, pero no ha sido inscrito aún por la administración.

En su desarrollo han intervenido la Dirección y el Comité de Empresa de cada una de las instituciones y el asesoramiento y acompañamiento de un proveedor externo.

Las Universidades de España, tal y como recoge la Política de Diversidad, están comprometidas con mantener y promover la diversidad entre nuestros estudiantes, empleados (docentes y personal administrativo) y proveedores, evitando toda forma de discriminación, acoso o cualquier tipo de comportamiento no apropiado entre dichos grupos de interés y a cualquier nivel. Englobado dentro del Plan de Igualdad, la Universidad Europea de Madrid, la Universidad Europea de Valencia y la Universidad Europea de Canarias están desarrollando un Protocolo de Acoso para empleados. En su desarrollo están interviniendo la Dirección y los representantes de las personas trabajadoras en cada una de las instituciones.

Se entiende por discriminación o acoso cualquier conducta que, en base a la característica de un individuo por su raza, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, religión, diversidad funcional o estado civil:

- Afecte negativamente a las actividades de enseñanza, aprendizaje, trabajo o participación en cualquier otra actividad de las universidades y centros educativos.
- Se utilice como factor para afectar o tomar decisión sobre la enseñanza, el aprendizaje, la actividad laboral o cualquier otra actividad que se realice dentro de las instituciones de Europa Education.
- Se emplee con el propósito de interferir con la actividad de la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, el trabajo administrativo o cualquier otra actividad que se realice en las universidades y centros educativos.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, las instituciones de Europa Education articulan diferentes acciones preventivas con el objetivo de evitar conductas que puedan afectar negativamente a nuestros empleados o estudiantes, asegurando de esta manera su desempeño profesional o académico.

Europa Education mediante su Política de Diversidad se caracteriza por:

- Comprometerse a proporcionar al estudiante, sin exclusiones, las herramientas necesarias para que pueda desarrollar aquellas competencias que le lleven a superar con éxito su experiencia universitaria.
- Tener una visión global, interactiva y sistemática de los problemas.
- Promover la participación de sus estudiantes en el currículum y en la comunidad universitaria, a través de iniciativas integradas en su formación y de actividades extracurriculares.
- Preocuparse por identificar y minimizar las barreras para un aprendizaje óptimo y para la participación de todos sus estudiantes.

Teniendo en cuenta este marco conceptual, desde las instituciones de Europa Education se han definido como buenas prácticas de gestión de la diversidad aquellas que incluyen:

- Un proceso claro y definido para planificar y preparar la enseñanza.
- Actitud de los profesores hacia la inclusión.
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje para preparar y sensibilizar al profesorado.
- Recursos didácticos, espacios y materiales que atiendan a la diversidad.
- Estrategias para evaluar la actividad docente y la atención a la diversidad.
- Metodologías de trabajo que promuevan la inclusión.
- Sistemas adaptados para la evaluación de empleados.

D) INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Tal y como dispone el Estatuto de los estudiantes de las instituciones de España de Europa Education, en su artículo 2, que a su vez se apoya en la normativa estatal y autonómica, todo estudiante tiene derecho, entre otros, a la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos. Asimismo, en el artículo 5 del citado estatuto, se dice que todo estudiante tiene el deber de ejercer y promover activamente la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de los miembros de la comunidad universitaria, del personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la Universidad.

Europa Education realiza las siguientes acciones para favorecer la prevención y protección de los derechos de sus trabajadores:

- Garantizar la igualdad de oportunidades mediante procesos de selección objetivos, cuyo resultado está basado exclusivamente en las capacidades, experiencia y competencias profesionales del candidato.
- Promover la colaboración con fundaciones y empresas orientadas a la búsqueda de empleo e integración laboral de personas con diversidad funcional para favorecer su incorporación a nuestro equipo de profesionales, así como adoptar las medidas alternativas necesarias con centros especiales de empleo, con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 42 del RDL 1/2013 de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

- Desarrollar actividades de sensibilización e información a los empleados sobre las diversas discapacidades reconocidas, organización de jornadas y seminarios sobre necesidades educativas específicas y promover la formación a estudiantes y profesorado sobre la inclusión de estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo en la Universidad.
- Establecer un sistema de indicadores y estadísticas que permitan dar seguimiento y disponer de un ajustado diagnóstico de la situación para, en su caso, poder desarrollar e implantar las acciones necesarias que garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos como formación, promoción, nivel salarial, etc.

Del mismo modo, se han iniciado acciones para la implantación de un plan de igualdad en todas aquellas entidades de Europa Education con más de 50 trabajadores, con el objetivo de que regule y garantice la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo.

Por lo que respecta a las medidas de prevención orientadas a los estudiantes, se realizan actividades de sensibilización, cursos y talleres. De hecho, dentro de la oferta de Actividades Universitarias para estudiantes, cada año se incluirán actividades específicamente dirigidas hacia la sensibilización y formación en materia de diversidad (Unidad de Atención a la Diversidad, Horarios Compatibles con la Actividad Profesional, Curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años).

En cuanto a los estudiantes, las Universidades españolas cuentan con las siguientes herramientas:

- Defensor Universitario: es la persona que defiende y tutela los derechos de los estudiantes dentro del ámbito docente y administrativo de la universidad asegurando un trato justo e igualitario de todos los estudiantes.
- Normativa de Convivencia que incluye el régimen disciplinario: la Universidad regula en su normativa, el régimen disciplinario y las faltas y sanciones asociadas a todo estudiante que no respete, entre otros, los principios democráticos, que incluyen el de igualdad de derechos de todas las personas, haciendo mención especial a la intolerancia de la xenofobia.

No hay referencias explícitas en la Política de Diversidad sobre la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, ni sobre la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, así como sobre la abolición efectiva del trabajo infantil. No obstante, si se recoge la protección de los derechos Fundamentales en el Modelo de Compliance Normativo y las infracciones pueden denunciarse a través del Canal de Denuncias.

E) INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Modelo de Compliance Normativo

Europa Education dispone de un Modelo de Compliance Normativo, sobre la base de un Código Ético como norma informadora de todas las políticas, procedimientos y acuerdos adoptados en la entidad. A dicho modelo están adheridas todas las entidades que integran Europa Education, mediante los pertinentes acuerdos de sus órganos de administración.

Durante 2024, no se han contemplado modificaciones en el Modelo de Compliance Normativo y se encuentra adecuado a las últimas novedades legislativas.

El Código establece principios de integridad y de conducta ética, así como las responsabilidades entre todos los empleados de la entidad y con los estudiantes, los proveedores y con el público en general.

El Código Ético

El Código establece principios de integridad y de conducta ética, así como las responsabilidades entre todos los empleados de la entidad y con los estudiantes, los proveedores y con el público en general.

El Código establece las pautas de comportamiento apropiado y conducta ética para los empleados de la entidad.

Política de Cumplimiento Normativo

La Política de Cumplimiento Normativo desarrolla los valores éticos de Europa Education, ratificando su voluntad de mantener una conducta respetuosa tanto con las normas como con sus valores éticos, definiendo para ello su marco de principios de cumplimiento en materia penal y normativa en general.

Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos y demás infracciones Normativas

Este documento recoge las medidas diseñadas para evaluar, prevenir, detectar y gestionar de manera temprana los riesgos penales y normativos asociados a la actividad desarrollada por Europa Education.

Catálogo de Riesgos de Cumplimiento Normativo y Parámetros de Conducta Esperados

En el mismo se refleja el listado de delitos y demás infracciones normativas aplicables a las personas jurídicas en los términos previstos por la legislación penal española, así como una breve descripción de cada uno de ellos y las conductas que se esperan de sus destinatarios para su prevención, detección o gestión temprana.

Política y pautas Anticorrupción

En el marco de su Modelo de Compliance Normativo, Europa Education aplica una política anticorrupción en la que se marcan determinadas pautas para prevenir la corrupción y el soborno, tales como:

- Pautas sobre obsequios, comidas, invitaciones, viajes patrocinados y otras atenciones empresariales.
- Pautas para la evaluación previa de la reputación de terceros.
- Pautas para la asignación de rotaciones clínicas y otros puestos para alumnos.
- Pautas para la contratación con terceros que vayan a interactuar con las administraciones o funcionarios públicos.

Existe también un capítulo específico del Código Ético sobre la corrupción en las relaciones con proveedores, relacionando una serie de obligaciones al respecto que deben observar todos los afectados por el Código e incluyendo específicamente los sistemas preventivos referentes a situaciones de conflicto de intereses.

Asimismo, los delitos relativos a la corrupción han sido identificados en la evaluación de riesgos penales realizada en el marco del Modelo de Compliance Normativo antedicho,

figurando como tal en el Catálogo de Riesgos de Cumplimiento Normativo y Parámetros de Conducta Esperados de Europa Education.

Canal de Denuncias

Para la comunicación de conductas que pudieran infringir las pautas de comportamiento y los principios éticos previstos en su Código Ético, Europa Education tiene a disposición de sus empleados y proveedores un Canal de Denuncias online. Dicho Canal, gestionado externamente por un tercero independiente en coordinación con el Comité de Compliance de Europa Education, permite la comunicación anónima de aquellas acciones que pudieran percibirse por sus potenciales usuarios como un quebrantamiento del compromiso ético de la entidad.

El Canal de Denuncias se encuentra totalmente actualizado para su adecuación a las exigencias derivadas de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Durante el ejercicio 2024, Europa Education no ha recibido denuncias relativas a la vulneración de derechos humanos.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

En España las entidades no son sujetos obligados bajo la Ley 10/2010 de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y, por tanto, no se encuentra sujeta al cumplimiento de las obligaciones que la misma establece en materia de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

En Portugal, la entidad titular de la Universidad y centros, acorde a la Ley nº 25/2008, de 5 de junio, que establece medidas preventivas y represivas para combatir el blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, no se encuentra sujeta al cumplimiento de las obligaciones que la misma establece en materia de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Sin perjuicio de ello, existe un capítulo específico en el Código Ético sobre el blanqueo de capitales, donde se pone de manifiesto que las entidades se comprometen a respetar toda la legislación en materia de prevención de blanqueo de capitales. Así, por ejemplo, las entidades cumplen con las limitaciones generales que existen a los pagos realizados en efectivo impuestas por la normativa tributaria y presupuestaria en vigor.

Asimismo, el delito de blanqueo de capitales ha sido identificado en la evaluación de riesgos penales realizada en el marco del Modelo de Compliance Normativo antedicho, figurando como tal en el Catálogo de Riesgos Penales y Parámetros de Conducta Esperados de Europa Education.

Durante el ejercicio 2024, Europa Education no ha recibido ninguna denuncia relativa a materias de corrupción y soborno.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las instituciones de Europa Education colaboran con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. En el ejercicio 2024 la cuantía de las aportaciones destinadas a las principales entidades ascendió aproximadamente a 65 miles de euros.

F) INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Respecto a este apartado, se destacan los logros, eventos y actividades que hayan sido transversales a lo largo de 2024 y que han contado con la presencia o participación de la sociedad civil de las localidades donde residen las Universidades y Centros.

Compromiso Social y Voluntariado

Una de las dimensiones del modelo educativo del Grupo es la conciencia ético-social. Bajo esta perspectiva, y comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la formación de nuestros estudiantes requiere de una visión global. Nuestro pilar académico One World tiene el objetivo de sensibilizar al estudiante para manejarse adecuadamente en un mundo diverso, con una actitud responsable y comprometida, concienciándole de la desigualdad y de las necesidades comunes.

Como resultado, los estudiantes adquieren una actitud de ciudadanos y ciudadanas responsables y contribuidores efectivos. El estudiante toma conciencia y desarrolla una percepción más global del mundo que le rodea, estimulando su capacidad de empatía y haciéndose partícipe de la comunidad de la que forma parte.

Todo esto se desarrolla no sólo dentro de las asignaturas curriculares, sino también, a través de su participación en otras actividades como el voluntariado y acciones de formación y sensibilización en temas de compromiso social, que completan y enriquecen su formación como profesionales comprometidos y comprometidas y como ciudadanos y ciudadanas de este mundo global. A través de la página web de Compromiso Social, (<https://compromiso-social.universidadeuropea.com/>), los estudiantes pueden hacerse voluntarios y voluntarias y estar al día de las ofertas de voluntariado, talleres y jornadas tanto presenciales como virtuales que se publican para Madrid, Valencia y Canarias.

Durante el año 2024, se han llevado a cabo varias acciones de Compromiso Social, en los ámbitos de la discapacidad, la inclusión social, la cultura, el medioambiente o el deporte. Destacando entre ellas la "III edición de la Navidades Solidarias".

También se han impartido diferentes charlas de sensibilización y workshops formativos de la mano de varias organizaciones no gubernamentales con las que colaboramos.

Y hoy en día, nuestra comunidad de voluntarios y voluntarias cuenta ya con más de 2.500 miembros entre los 3 campus: Madrid, Valencia y Canarias.

Investigación

La excelencia en la investigación es parte del compromiso que las instituciones de Europa Education tienen adquirido con la sociedad, en la medida en que éstas investigan con el fin de generar conocimiento transferible y así contribuir al desarrollo y el progreso social.

La investigación se agrupa bajo la Escuela de Doctorado e Investigación, dentro de la cual se encuentran las áreas de Trasferencia y Resultados de Investigación y Desarrollo y Promoción de la Investigación, así como los Programas de Doctorado en los que lo doctorandos realizan su actividad investigadora al tiempo que realizan sus Tesis Doctorales.

Tratamos de alcanzar la excelencia, en primer lugar, a través de la priorización de las líneas de investigación sobre las que aunar nuestros esfuerzos; buscando sinergias entre los equipos de investigadores y centrando en ellas todos los recursos. Por otro lado, desarrollamos una investigación aplicada y útil para la sociedad, relevante y visible,

de carácter multidisciplinar e internacional, y realizada con altos estándares de rigor y calidad científica. Por último, vinculamos dicha investigación a la docencia, de manera que acercamos a nuestros estudiantes los procesos de la investigación científica en su campo, para que conozcan de primera mano los últimos avances y resultados de la misma.

Desde la Escuela de Doctorado e Investigación se potencia la creación de sinergias entre los grupos de investigación, tanto internas como externas al propio grupo, dando lugar a alianzas con otras instituciones y empresas nacionales e internacionales, destacando la misión que realizan las cátedras en la investigación, cumpliendo una labor importante de conexión entre el mundo laboral y universitario siempre desde una perspectiva internacional.

Subcontratación y proveedores

Todos los procesos de compras se realizan en condiciones que fomenten la competencia, que sean claros, transparentes y en donde cualquier proveedor invitado a participar en algún proceso tenga la misma oportunidad de ganar que el resto de los participantes.

El grupo cuenta con una política de compras que define el procedimiento de compras a nivel interno. La integración de aspectos sociales, de igualdad de género y ambientales en las compras del grupo, así como la consideración de la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas, representan un paso significativo hacia una gestión más sostenible y equitativa. Este compromiso se alinea con los principios éticos y ambientales establecidos en el código ético y política integrada de prevención de riesgos laborales y medioambiente.

Durante el ejercicio 2024, no se ha realizado auditoría a proveedores.

Consumidores

Algunas de las acciones que se llevan a cabo desde la Unidad de Calidad en las Universidades del Grupo para conocer la percepción y realidad de los estudiantes realizadas en el ejercicio 2024 son las siguientes:

- Satisfacción y NPS: Medición anual de la satisfacción del estudiante y de su intención de recomendación de la Universidad y la titulación.
- Estudio de empleabilidad (de acuerdo con los departamentos de Empleabilidad y Marketing): estudio para entender la realidad de los estudiantes que finalizan sus estudios a los 15-18 meses de su egreso.
- Encuestas pedagógicas que recopilan comentarios pedagógicos relevantes.

Sistemas de reclamación

Las universidades de España tienen a disposición de los estudiantes varios canales a través de los cuales se pueden trasladar quejas o reclamaciones (instancia general online, delegados/Consejo de Delegados y Defensor Universitario). Los resultados son revisados periódicamente, así como las acciones de mejora a emprender.

Durante el año 2024 en las universidades de España, se han categorizado como "Quejas" 172 del total de peticiones realizadas, con un tiempo medio de respuesta

para su resolución de 1,3 días. Para las universidades de Portugal, el número de "Quejas" durante el año 2024 fueron de 43 sobre el total de las peticiones realizadas, con un tiempo medio de respuesta de 2 días.

Información fiscal

El resultado antes de impuestos, así como los pagos por impuesto sobre beneficios en 2024 es el siguiente:

	2024	
	Resultado antes de impuestos	(Pagos)/cobros por impuesto sobre beneficios
España	6.062.513	(2.123.464)
Portugal	2.780.750	(444.026)
Otros*	(294.742)	-
Total	8.548.521	(2.567.490)

(*)Se relacionan a Colombia, Ecuador y Perú

Durante el 2024, las instituciones de Europa Education, han recibido ingresos por la concesión de Subvenciones de Proyectos de Investigación y Subvenciones para la contratación laboral de Doctores en centros de investigación y desarrollo por importe de 414.604 euros.

Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 2-6	A) Descripción del modelo de negocio
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	A lo largo del documento
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan	3-3	A) Descripción del modelo de negocio

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente		
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	3-3 2-23	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;	3-3	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.		B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Economía circular	3-3	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	306-2	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Residuos destinados a la eliminación	306-5	

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	-	No material
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-5	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3-3 301-1	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Consumo, directo (Alcance 1) e indirecto (Alcance 2), de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3 302-1	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Cambio Climático		
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	3-3 305-1 305-2 305-3	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	305-1	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	
	Protección de la biodiversidad		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	B) Información sobre cuestiones medioambientales
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	-	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	3-3 2-7	C) Información sobre cuestiones sociales y

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
			relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	2-7	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	2-7	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	405-2	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	405-2	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Empleados con discapacidad.	405-1	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Organización del trabajo		

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Organización del tiempo de trabajo	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número de horas de absentismo	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad. Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 403-10	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en términos de integración, consulta y participación	3-3	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3	
	Formación		

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Igualdad		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	C) Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	2-23 2-26 3-3	D) Información sobre el respeto de los derechos humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización	407-1	

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;		
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	3-3	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	3-3	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	E) Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	205-2	E) Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno
		205-3	
		2-23	
	3-3		
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	
		3-3	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	3-3	F) Información sobre la sociedad
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	413-1	F) Información sobre la sociedad
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	2-29	F) Información sobre la sociedad
		413-1	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	F) Información sobre la sociedad
Subcontratación y proveedores			

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del documento
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	2-6, 3-3	F) Información sobre la sociedad
	* Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	3-3	F) Información sobre la sociedad
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3 416-2	
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país	3-3	F) Información sobre la sociedad
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	
	Los impuestos sobre beneficios pagados	207-4	

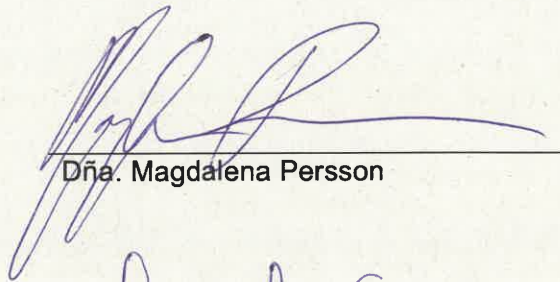
DILIGENCIA DE FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

El presente Estado de Información no Financiera consolidado correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2024 de Cervantes Topco, S.L. y sociedades dependientes se presenta separado de las cuentas anuales consolidadas, y ha sido formulado por el Consejo de Administración en su sesión del 20 de marzo de 2025 conforme a la Ley de Sociedades de Capital. El Estado de Información no Financiera consolidado se ha extendido en 37 folios, numerados del 1 al 37, ambos inclusive, todos ellos visados por la Secretaria o Vicesecretaria del Órgano de Administración, firmando en esta última todos los consejeros.

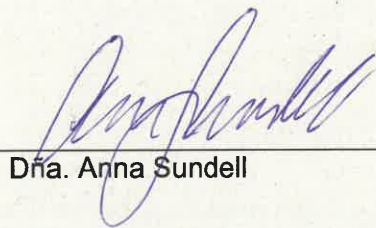
En cumplimiento de lo previsto en el art 253 de la Ley de Sociedades de Capital, las firman todos los miembros del Consejo de Administración en ejercicio de su cargo.



D. Marcos Elliot Álvarez Conde



Dña. Magdalena Persson



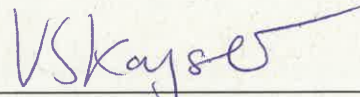
Dña. Anna Sundell



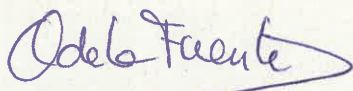
D. Juan Ángel Marín Hernández



D. Pedro López de Guzmán



Dña. Victoria-Stella Kayser



Dña. Otilia de la Fuente
Domínguez