

Barceló

GRUPO

MEMORIA ANUAL 2023



Índice

Memoria Anual 2023



| | |
|--|-----|
| Carta de los copresidentes | 03 |
| 1. Modelo de gobernanza consciente | 05 |
| 2. Escuchamos para avanzar hacia un turismo regenerativo | 47 |
| 3. Formamos parte de nuestros destinos | 65 |
| 4. Trabajamos por un empleo justo e integrador | 88 |
| 5. Somos promotores de bienestar | 143 |
| 6. Nos comprometemos con la salud del planeta..... | 162 |
| 7. Anexos..... | 194 |
| | |
| Informe de Auditoría de Cuentas Anuales Consolidadas..... | 229 |
| Cuentas Anuales Consolidadas..... | 235 |

Carta de los copresidentes



Simón
Barceló Tous



Simón Pedro
Barceló Vadell

Queridos amigos:

Compartimos con vosotros la *Memoria Anual del Grupo Barceló* que recoge la información del ejercicio 2023, un año marcado por la gran recuperación del sector, que ha superado todas nuestras expectativas y que nos lleva a afrontar el futuro con optimismo.

Un año muy positivo que ha sido fundamentalmente gracias al esfuerzo y trabajo de todo el equipo. Es por eso que nos gustaría empezar dando las gracias a las más de 38.000 personas que forman parte del **Grupo Barceló**, por su enorme capacidad de adaptación mostrada a la hora de superar nuevos retos.

El **Grupo Barceló** cerró el año con una cifra de negocios de 6.700 millones de euros y un resultado neto de 193,9 millones de euros, tras obtener unos resultados récord en la división de hoteles y una gran recuperación en la actividad de la división de viajes.

Además, la deuda financiera neta consolidada a 31 de diciembre de 2023 se ha situado en 57 millones de euros, con una ratio deuda financiera/ebitda inferior a 0,1 veces, lo que nos permite seguir creciendo, manteniendo un nivel de deuda muy prudente.

Queremos que nuestros hoteles sean espacios cada vez más respetuosos con el medioambiente mientras contribuyen al desarrollo económico, social y cultural de los destinos, siendo **económicamente sostenibles y éticamente responsables.**

Avanzando hacia un turismo regenerativo

Nuestro propósito no se entiende sin el compromiso de la compañía en contribuir de forma activa a crear un turismo más regenerativo, principal aspiración de nuestra estrategia de sostenibilidad, **Barceló ReGen**.

Por ello, uno de nuestros grandes objetivos es afianzar nuestra estrategia de sostenibilidad, a través de nuestro sistema de gestión corporativo Ser Barceló, cuyos estándares de sostenibilidad han sido verificados recientemente por el Consejo Global de Turismo Sostenible (GSTC por sus siglas en inglés). Un extraordinario reconocimiento que nos convierte en la primera cadena hotelera española cuyos estándares de sostenibilidad cuentan con el respaldo del GSTC. Con este ambicioso proyecto de transformación de la compañía queremos consolidar nuestro compromiso con la generación de un impacto positivo en los destinos en los que estamos presentes, y contribuir al desarrollo de la economía local, apostado por el cuidado del medioambiente y de las personas.

Apuesta por la expansión internacional

En paralelo a nuestro afán por liderar un turismo más responsable y sostenible, el año 2023 también ha sido clave en el plan de expansión de **Barceló Hotel Group**. Mientras que las aperturas en Huesca, Barcelona, Murcia, Granada, Benidorm, Pamplona, Valladolid y Lanzarote confirman nuestro compromiso de seguir creciendo en España, la inauguración de nuevos establecimientos

Barceló
GRUPO

193,9 M€

resultado consolidado
neto del Grupo Barceló

6.700 M€

cifra de negocios

+38.000

empleados

Avoris
INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

+ 5.500

profesionales

+ 1.645

puntos de venta

29

marcas especializadas

Barceló
HOTEL GROUP

300

hoteles

30

nuevas aperturas

28

países

en Portugal, Polonia, Malta, Eslovenia y Marruecos, además de Sri Lanka y Maldivas, reflejan la apuesta de la compañía por la expansión internacional.

Tenemos previsto seguir invirtiendo en la mejora y reposicionamiento de nuestros establecimientos, y abrir nuevos hoteles en los países donde tenemos presencia, así como en otros destinos, especialmente en la región de MENA (Oriente Medio y norte de África), donde ya somos la cadena hotelera española con mayor presencia en la zona. También entrar en Cabo Verde y Zanzibar, seguir expandiéndonos en el sudeste asiático, en nuevos destinos como Tailandia, y crecer en México, donde tenemos proyectos en Cozumel, Playa del Carmen y en varios destinos urbanos.

Un año de reconocimientos

Este año hemos sido galardonados con varios premios nacionales e internacionales, entre los que nos gustaría mencionar especialmente el hecho de que **Barceló Hotel Group** ha sido incluida en el top 10 del informe anual realizado por la consultora independiente Brand Finance como una de las marcas hoteleras más fuertes y valiosas del mundo y, además, que hemos vuelto a ser nombrados como Mejor Compañía Gestora del Mundo en los World Travel Awards 2023, conocidos como los Oscar del turismo.

Los proyectos de reforma y transformación de tres de nuestros hoteles fueron elegidos en los Premios ReThink Hotel entre los mejores planes de sostenibilidad y rehabilitación hotelera ejecutados en España. Además, cabe resaltar el extraordinario proyecto de Canfranc Estación en Huesca, donde se conserva el valioso patrimonio arquitectónico y cultural de un edificio emblemático con más de 90 años de historia, declarado Bien de Interés Cultural en 2002, y reconvertido en un hotel de 5 estrellas Gran Lujo, el primero de Aragón.

Conscientes de la importancia del turismo gastronómico en el desarrollo económico de los destinos y de su capacidad para estrechar vínculos con la cultura y la identidad de un lugar, **Barceló Hotel Group** se ha consolidado como la cadena hotelera española con más restaurantes con estrellas Michelin en España, con un total de siete estrellas. Entre ellas destaca la estrella otorgada –en la última gala de la Guía Michelin 2024– al restaurante Canfranc Express, del emblemático hotel Royal Hideaway Canfranc Estación 5* GL en Huesca, que acabamos de mencionar, así como la primera estrella verde de Canarias, reconocimiento que tiene el restaurante MuXgo, situado en el hotel Royal Hideaway Santa Catalina 5* GL, en Las Palmas de Gran Canaria.

En definitiva, ha sido un año de grandes logros y reconocimientos. Pero lo más importante, es que las personas que forman parte del **Grupo Barceló** han mostrado un gran espíritu de trabajo en equipo y una enorme voluntad para hacer las cosas mejor cada día. Eso es lo que nos hace más fuertes para enfrentar con ilusión a los desafíos del futuro. Gracias a todos.

Muy cordialmente,

Simón Barceló Tous | Simón Pedro Barceló Vadell

Copresidentes del Grupo Barceló

1. Modelo de gobernanza consciente

- 1.1. El modelo de negocio de Barceló
- 1.2. Nuestra sostenibilidad económica: estrategia del grupo
- 1.3. Estructura organizativa y gobierno corporativo
- 1.4. Gobernanza y gestión de riesgos
- 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio

ODS RELACIONADOS

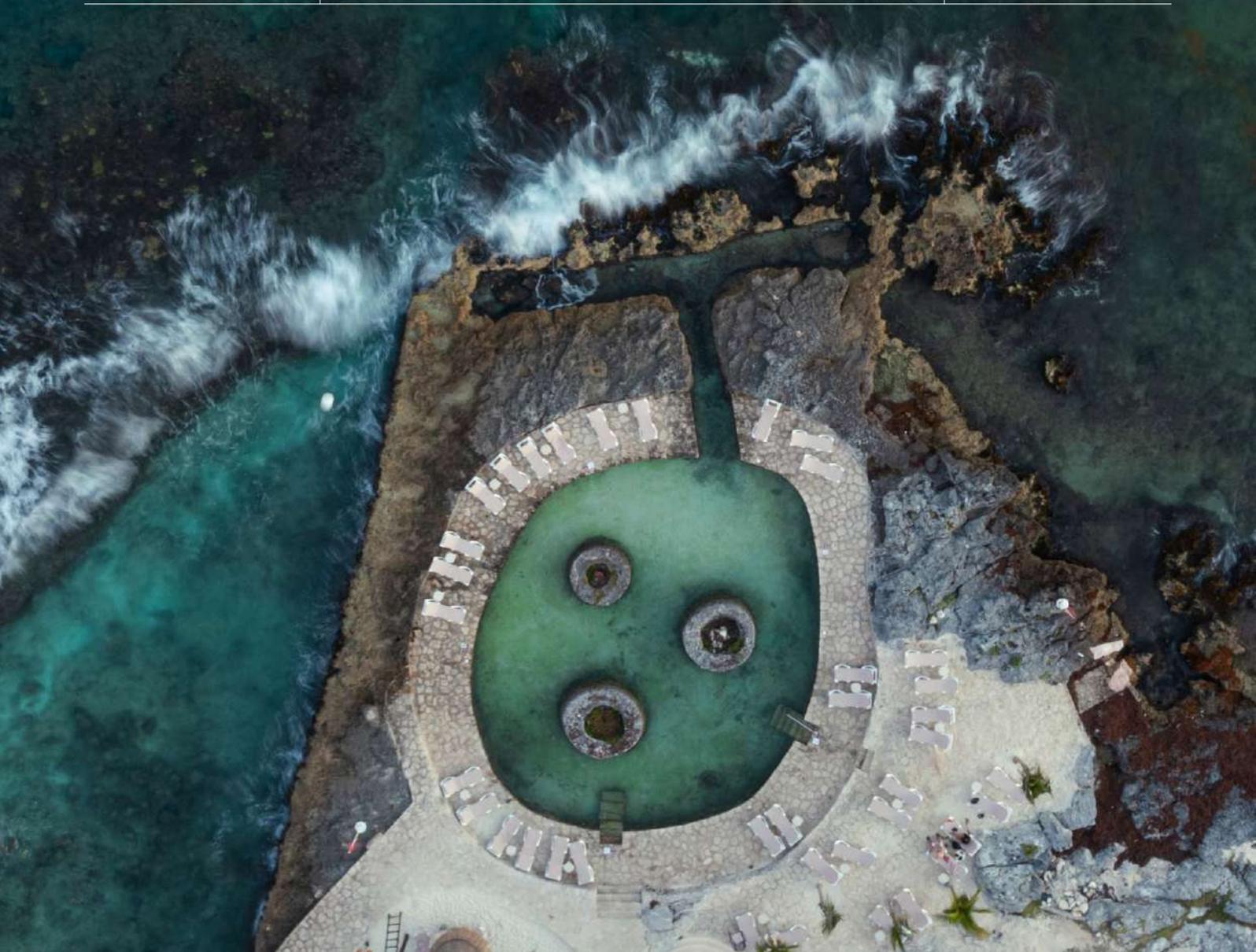


TEMAS MATERIALES

- Ética empresarial, *compliance* y transparencia.
- Gobernanza consciente: gestión del gobierno corporativo.
- Protección de datos y ciberseguridad.
- Desempeño económico.
- Rol social de la compañía. Compromiso con los derechos humanos.
- Diversidad, igualdad e inclusión de personas.

CONTENIDOS GRI

2-1, 2-6, 2-9, 2-11, 2-13, 2-23, 2-24, 2-26, 2-28, 3-3, 201-1, 201-4, 205-1, 205-2, 205-3, 405-1, 406-1, 418-1



1.1. El modelo de negocio de Barceló

1.1.1. El Grupo Barceló en 2023

El pasado 2023 ha sido un año en el que se han superado las expectativas. Los principales indicadores nos muestran una recuperación plena de la actividad en el **Grupo Barceló**, con más de 533,7 M€ de ebitda y unos ingresos un 17 % por encima del 2022.

FINANCIEROS

6.700,9 M€ ↑ 17 %
Cifra de negocios

533,7 M€ ↑ 26 %
Ebitda (con NIIF 16)

193,9 M€ ↑ 14 %
Beneficio después de impuestos
(con NIIF 16)

57,0 M€ ↓ 72 %
Deuda financiera neta

102,6 € ↑ 6 %
ADR

75,9 € ↑ 16 %
REVPAR

NEGOCIO

300 ↑ 8 %
Hoteles

+5,5 M ↑ 27 %
Miembros my Barceló

56
NPS clientes

7
Estrellas Michelin

PERSONAS

38.067 ↑ 10 %
Plantilla media

38,68 ↑ 0,28 %
Edad media de los empleados

82 % ↑ 2 %
Plantilla con contrato fijo

569.991 ↑ 35 %
Horas de formación

63 % ↑ 7 %
Plantilla cubierta por convenio

SOCIEDAD

5.598,8 M€ ↑ 29 %
Cash flow social

Fundación Barceló
2,4 M€ ↑ 41 %
Invertidos en proyectos

+1,7 M€ ↑ 153 %
Donaciones de hoteles
(valoración estimada)

92 %
Proveedores locales*

30 %
Proveedores km 0**

MEDIOAMBIENTE

7,4
kg CO₂/estancia
Emisiones (alcance 1 y 2)

100 %
Hoteles en España
con energía verde

32,1 ↓ 5 %
kWh/estancia
Intensidad energética

0,78 ↓ 6 %
m³/estancia
Intensidad consumo agua

2,15 ↓ 8 %
kg/estancia
Intensidad generación residuos

Barceló Playa Blanca (Lanzarote, España)



*Consideramos como proveedores locales los proveedores situados en el mismo país en el que se encuentra el hotel.
**Consideramos como proveedores km 0 los proveedores situados a menos de 100 km del hotel.

Nota sobre el alcance y cobertura de este informe

Como en años anteriores, hemos utilizado un enfoque de negocio global para determinar el alcance/perímetro de este informe, por lo que se consolidan todos los datos de las dos divisiones de negocio del Grupo: **Barceló Hotel Group**, incluyendo hoteles en propiedad, en alquiler y en régimen de gestión, y todas las áreas de negocio de **Ávoris Corporación Empresarial**.

Cabe señalar que se excluyen del presente informe los datos de medioambiente y Recursos Humanos correspondientes a los hoteles de Túnez debido a que se dispone de un control parcial de la gestión en estos hoteles.

Para los indicadores de medioambiente se excluyen los datos de los hoteles sin marca, por estar en proceso de implantación de los estándares marcados por **Barceló Hotel Group**, de los hoteles de Crestline, por las limitaciones a la hora de acceder a los datos, así como los hoteles que llevan menos de seis meses operando en la cadena. Tampoco se incluyen los datos de los hoteles que, habiendo operado durante el año, hayan salido de portfolio en el periodo de reporte, debido a las limitaciones de acceso a los datos de gestión.

Para los indicadores de Recursos Humanos, quedan excluidos los datos relativos a Cuba, como consecuencia de las especiales características de la gestión contractual de la plantilla en el país, y determinados datos de Crestline (identificados a lo largo del informe) debido a que los sistemas de información de estos hoteles no permiten obtener dicha información. Adicionalmente, puede haber otras exclusiones puntuales en determinados indicadores o información que también se identifica a lo largo del informe.



Occidental Pueblo Acatilado (Alicante, España)

Hitos relevantes en 2023

Cada una de estas acciones refleja nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y nuestra posición en el sector turístico.

APERTURA **RECONOCIMIENTOS** **ALIANZAS** **EXPANSIÓN** **NEGOCIOS** **SOSTENIBILIDAD** **FUNDACIÓN BARCELÓ**

ENERO

- Inauguramos [Canfranc Estación](#), a [Royal Hideaway Hotel](#), reconocido por Condé Nast como una de las mejores aperturas del 2023.
- Reconocimiento de los Premios ReThink a nuestra trayectoria y aportación de soluciones globales basadas en criterios de sostenibilidad en la rehabilitación de nuestros hoteles.
- Adhesión de Ávoris Corporación Empresarial al [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#).

FEBRERO

- La **Fundación Barceló** recibe el Premio de Turismo Responsable y Sostenible en la categoría de Hostelería otorgado por la Fundación InterMundial y el Instituto Tecnológico Hotelero.
- Renovamos la beca Grupo Barceló con la Escuela Reina Sofía.
- **CATAI** transforma la marca alrededor del mensaje "Descubre el mundo que imaginas".
- **Iberobus** incorpora ocho nuevos vehículos a su flota.

MARZO

- La **Fundación Barceló** finalizó la construcción de un pozo de agua en Haití gracias al Proyecto AGUAY+.
- Incorporamos seis nuevos hoteles en Portugal y España: [Barceló Funchal Oldtown](#), [Occidental Murcia Agalía](#), [Allegro Murcia Azarbe](#), [Allegro Barcelona](#), [Hotel Albahía](#) y [Occidental Pueblo Acantilado](#).
- El restaurante de [La Bobadilla](#), a [Royal Hideaway Hotel](#) reabre con su primera estrella Michelin, la primera y única de la provincia de Granada.
- **Barceló Hotel Group** firmó una alianza estratégica con el Grupo Fuertes para la gestión de su división hotelera.

ABRIL

- Incorporamos al porfolio dos hoteles en Ibiza: [Cala San Miguel Hotel Ibiza](#), [Curio Collection by Hilton](#) y [The Club Cala San Miguel Hotel Ibiza](#), [Curio Collection by Hilton](#).
- Celebramos la XXII Convención Anual de Directores de EMEA en la que participan más de 180 directivos de **Barceló Hotel Group**.
- **Ávoris Corporación Empresarial** y Viajes Carrefour firman una alianza tecnológica, a través de la que Ávoris pondrá a disposición del Grupo Carrefour su plataforma de reservas y CRM.

MAYO

- Con **Ávoris Corporación Empresarial** celebramos el 1.er Comité de Sostenibilidad.
- Aumentamos nuestra presencia en Sri Lanka con [Occidental Eden Beruwala](#), nuestro segundo hotel en la isla.
- La consultora Brand Finance incluyó al **Grupo Barceló** en el top 3 de las marcas españolas más fuertes de 2023 a nivel mundial.

JUNIO

- Incorporamos un nuevo hotel en Polonia, el [Barceló Warsaw Powiśle](#) y realizamos la apertura de los hoteles [Occidental Mar Menor](#) en España, [Barceló Guadalajara](#) en México y [Farah Casablanca](#) en Marruecos. Además, inauguramos el [Palacio Gran Vía](#), a [Royal Hideaway en Granada](#), tras un proyecto de rehabilitación integral.
- **Grupo Barceló** nuevo mecenas del Teatro Real de Madrid.
- Desde **Iberojet** ampliamos a tres vuelos la frecuencia semanal con Costa Rica.

APERTURA

RECONOCIMIENTOS

ALIANZAS

EXPANSIÓN

NEGOCIOS

SOSTENIBILIDAD

FUNDACIÓN BARCELÓ

JULIO Y AGOSTO

- La **Fundación Barceló** fue galardonada en los Premios Solidarios Grupo Social ONCE Illes Balears 2023.
- En **Ávoris Corporación Empresarial** adquirimos el consolidador aéreo Mundiega Vuelos. Gracias a ello, Ávoris entra en el accionariado de GEA, un grupo de gestión de agencias independientes favoreciendo que las agencias asociadas vean incrementado sustancialmente el valor añadido que reciben.
- Inauguramos el hotel **Barceló Whale Lagoon, Maldives**, ubicado en el sur de Ari Atoll y reabrimos las puertas del hotel **Barceló Carmen Granada** tras una reforma integral.
- Incorporamos el restaurante MuXgo del reconocido chef Borja Marrero a la propuesta gastronómica del hotel **Santa Catalina**, a **Royal Hideaway Hotel**.

SEPTIEMBRE

- Desde **Ávoris Corporación Empresarial** nos adherimos a Green & Human, asociación colaborativa sin ánimo de lucro, con el fin de unir fuerzas junto a otras entidades del sector para contribuir al desarrollo de un modelo de turismo sostenible.
- World Travel Awards 2023 premia a cinco de nuestros establecimientos españoles.
- El equipo de **Barceló Hotel Group Marruecos** se vuelca con los afectados por el terremoto de Al Houz con el movimiento #MarocSolidaire.
- El programa de viajes del Imsero 2023-2024 será gestionado íntegramente por **Ávoris Corporación Empresarial**.
- Inauguramos **Occidental Ljubljana**, nuestro primer hotel en la capital de Eslovenia y **Barceló Fortina Malta**, en el centro del Mediterráneo.
- La **Fundación Barceló** construye varios abrevaderos para animales en la región de Turkana, al noroeste de Kenia.
- Desde **Ávoris Corporación Empresarial** nos convertimos en el partner de BCD Group en Portugal.

OCTUBRE

- En **Iberojet** reanudamos los vuelos con combustible sostenible (SAF), adelantándonos a las obligaciones legales del uso del 2 % de este tipo de combustible para 2025.
- Desde **Ávoris Corporación Empresarial** nos incorporamos como miembros afiliados de la ONU Turismo, antes conocido por Organización Mundial del Turismo (OMT).
- El Grupo Barceló firma un acuerdo con IESE Business School - University of Navarra y se convierte en miembro fundador del Institute for Sustainability Leadership.
- Adquirimos dos nuevos hoteles en Casablanca y Rabat desde **Barceló Hotel Group**.
- Inauguramos los hoteles **Barceló Benidorm Beach** y **Occidental Pamplona**.

NOVIEMBRE

- **Barceló Hotel Group** firmamos con Omran Group OM un relevante acuerdo estratégico, y nos asociamos con Hotelbeds para reforzar nuestra presencia global.
- Recibimos el reconocimiento en los Premios Capital por Barceló ReGen, nuestra apuesta por el turismo responsable y regenerativo, y recibimos el Premio Empleo/UGR de la Universidad de Granada. Además, cinco hoteles de la cadena han sido premiados en los World Luxury Hotel Awards posicionándose entre los mejores del sector Travel y Hospitality a nivel mundial.
- La **Fundación Barceló** contribuye a la construcción de dos pozos de agua potable en las localidades haitianas de Moreau y Bel Air.
- En **Iberojet** celebramos nuestro décimo aniversario.
- La Fundación Alejandro Da Silva otorga a la Fundación Barceló un reconocimiento por su labor durante más de 30 años.

DICIEMBRE

- El Consejo Global de Turismo Sostenible (GSTC) reconoce los estándares de sostenibilidad del sistema de gestión corporativo de **Barceló Hotel Group**.
- **Barceló Hotel Group** recibe el título World's Leading Hotel Management Company en los World Travel Awards 2023.
- El Grupo Barceló reafirma su apoyo por la cultura con un nuevo acuerdo con el Gran Teatro del Liceu de Barcelona.
- En **Barceló Hotel Group** celebramos veinticinco años de presencia en Turquía.
- **Barceló Playa Blanca** abre sus puertas en la isla de Lanzarote e incorporamos un nuevo hotel en Valladolid, el **Felipe IV**.
- El espacio gastronómico Canfranc Express, localizado en el hotel **Canfranc Estación**, a **Royal Hideaway Hotel** obtiene la primera estrella Michelin.

Barceló es la única marca española en el ranking Top 10 de marcas de hoteles más fuertes del mundo.

Grupo Barceló está entre las 3 marcas más fuertes del país (la 2.ª en turismo).

Premios y reconocimientos recibidos

Según el informe [Hotels 50 2023](#) de Brand Finance donde se analizan las 50 marcas hoteleras más valiosas y fuertes del mundo, el Grupo Barceló está entre las compañías hoteleras más valiosas de España duplicando prácticamente el valor de marca de 2022 (+97 %), lo que la convierte en la que más ha crecido en el sector español y la tercera a nivel internacional.

El informe incluye a Barceló como una de las 10 marcas más fuertes del mundo con la 10ª posición; y en el puesto 17 de las más valiosas, siendo la 2ª entre las cadenas hoteleras españolas. En el último año hemos incrementado un 77 % nuestro valor de marca respecto a 2022, alcanzando la 4ª posición en el ranking.

LAS MARCAS QUE MÁS CRECIERON EN 2023



TOP 10 MARCAS HOTELERAS MÁS FUERTES EN 2023





Premios ReThink 2023

- Mejores proyectos de sostenibilidad y rehabilitación hotelera: [Barceló Fuerteventura Beach Resort](#), [Barceló Tenerife](#) y [Canfranc Estación](#), a [Royal Hideaway Hotel](#).

World Luxury Hotel Awards

- Luxury Adults Only Hotel and Luxury Seaside Hotel: [Barceló Teguise Beach](#).
- Luxury Sustainable Resort: [Barceló Tenerife](#).
- Luxury Coastal Resort, Beach Resort and Spa Resort: [Royal Hideaway Sancti Petri](#).
- Luxury Design Hotel and Luxury Hotel: [Royal Hideaway Corales Resort](#).

Condé Nast Traveler Awards 2023

- Mejor Hotel Gastronómico de España: [Royal Hideaway Corales Resort](#).

Condé Nast Johansens 2023

- Mejor experiencia gastronómica: [Royal Hideaway Corales Resort](#).

Traveling for Happiness

- Mejor Iniciativa de Medioambiente: [La Bobadilla](#), a [Royal Hideaway Hotel](#).

Travellers' Choice 2023

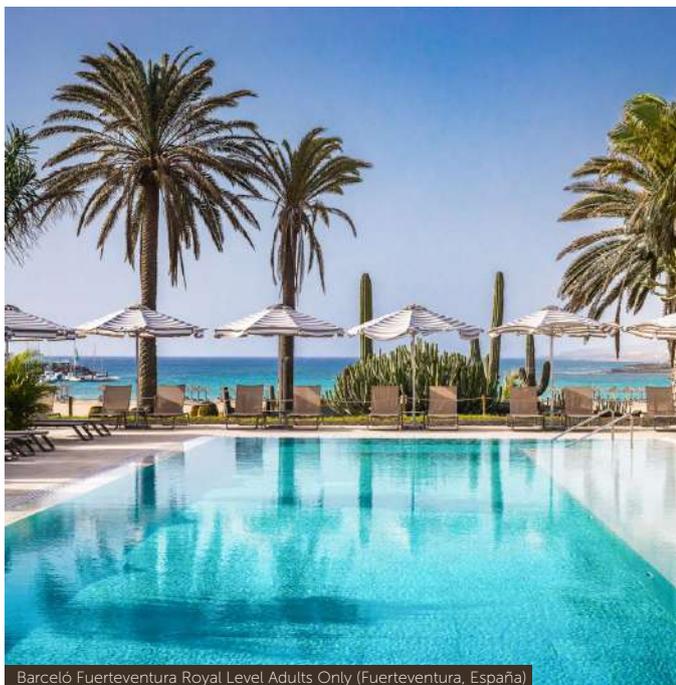
- Premiados 117 establecimientos de [Barceló Hotel Group](#) en 19 países de todo el mundo, con un total de 33 menciones más que en 2022.



Barceló Tenerife Royal Level (Tenerife, España)

Premio a la Mejor Compañía Gestora de Hoteles del Mundo, del World Travel Awards 2023

- **Barceló Hotel Group** ha sido reconocida como World's Leading Hotel Management Company 2023 en la última edición de los World Travel Awards, considerados los Oscar del turismo. Los World Travel Awards, que en 2023 celebraron su 30º aniversario, reconocen anualmente la excelencia de la actividad turística y hotelera en más de un centenar de categorías.
- Este premio se suma a los reconocimientos que han recibido en los World Travel Awards 2023 cinco establecimientos de la cadena hotelera en España: [Royal Hideaway Corales Resort](#) (Spain's Leading Luxury Hotel Villa 2023), [Barceló Lanzarote Active Resort](#) (Spain's Leading Sports Resort 2023), [Barceló Fuerteventura Beach Resort](#) (Spain's Leading Beach Resort 2023), [Barceló Sevilla Renacimiento](#) (Spain's Leading Conference Hotel 2023) y [Barceló Isla Canela](#) (Spain's Leading All-Inclusive Resort 2023).



Barceló Fuerteventura Royal Level Adults Only (Fuerteventura, España)

Traveller Review Awards 2023 (Booking.com)

- Las reseñas y puntuaciones aportadas por nuestros huéspedes en Booking.com han hecho que un total de 112 hoteles de **Barceló Hotel Group** ubicados en 17 países de Europa, Norte de África, Oriente Medio y América Latina hayan sido reconocidos.

National Geographic Traveller Hotel Awards

- Premio *unique space*: [Canfranc Estación, a Royal Hideaway Hotel](#).

La Razón

- Premio Mejor Hotel Sostenible: [Canfranc Estación, a Royal Hideaway Hotel](#).
- Premio Mejor Hotel por su alta gastronomía sostenible [La Bobadilla, a Royal Hideaway Hotel](#).

X Edición de los Premios Capital

- Premio Capital Mejores Políticas de RSC: **Barceló Hotel Group** por Barceló ReGen.

One2One

- **Grupo Barceló** recibe el premio One2One al desarrollo hotelero en la Costa del Sol.

British Airways Holidays Customer Excellence Award

- Tres de nuestros hoteles en España reciben el British Airways Holidays Customer Excellence Award. [Barceló Bilbao Nervión](#), [Barceló Hamilton Menorca](#) y [Barceló Málaga](#) recibieron el premio que se otorga con carácter anual a los hoteles mejor valorados por los clientes.

Nuestra misión principal está centrada en un turismo más regenerativo, con responsabilidad.

Para ello, maximizamos nuestro impacto positivo en la sociedad, contribuyendo a un desarrollo más justo de la economía local y global, apostando por el cuidado del medioambiente y de las personas.



1.1.2. El modelo de negocio de Barceló

Somos una empresa familiar que opera en todos los niveles de la cadena de valor del sector hotelero y de viajes, caracterizada por la complementariedad de los negocios, la diversificación geográfica y el equilibrio de nuestro portafolio.

A través de nuestros más de 90 años de historia, hemos perfilado un modelo propio, adecuado a las diferentes etapas de desarrollo y realidades con las que nos hemos encontrado en nuestra expansión.

Modelo de Negocio de Barceló

GRUPO

Barceló
HOTEL GROUP

Avoris
CORPORACIÓN EMPRESARIAL



LATAM/ EMEA
APAC

EE. UU.

LUXURY
ROYAL HIDEAWAY
LUXURY HOTELS & RESORTS

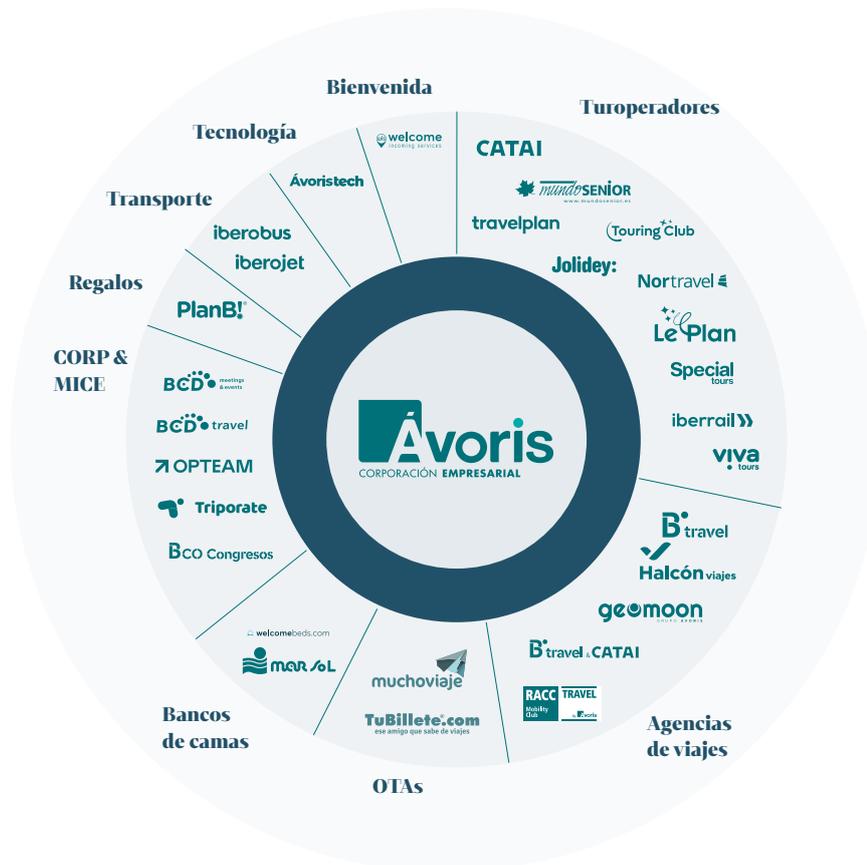
CRESTLINE
HOTELS & RESORTS

Compañía gestora hotelera pura.
Opera bajo marcas internacionales de terceros e independientes:

UPPER UPSCALE
Barceló
HOTELS & RESORTS

UPSCALE
Occidental
HOTELS & RESORTS

UPPER MIDSACLE
allegro
HOTELS





Mejor compañía gestora de hoteles del mundo en los World Travel Awards 2023

Barceló Hotel Group

Barceló Hotel Group, la división hotelera del **Grupo Barceló**, es la 2ª cadena de España y una de las 30 más grandes del mundo en número de habitaciones. Actualmente cuenta con 300 hoteles urbanos y vacacionales de 4 y 5 estrellas –que suman 65.204 habitaciones–, distribuidos en 28 países y comercializados bajo cuatro marcas: Royal Hideaway Luxury Hotels & Resorts, Barceló Hotels & Resorts, Occidental Hotels & Resorts y Allegro Hotels. También forma parte del grupo **Crestline Hotels & Resorts**, una compañía hotelera independiente con 129 establecimientos en EE. UU.



ROYAL HIDEAWAY
LUXURY HOTELS & RESORTS

Luxury

The art of fine moments

Hoteles destino donde descubrir el arte de los momentos especiales.

Atributos de marca

Elegante y ecléctico
Culto y selecto
Genuino
Respetuoso y atento



allegro
HOTELS

Upscale Midscale

Enjoy life

Hoteles *Happy soul*.
Un lugar donde todos estamos invitados a disfrutar de la vida.

Atributos de marca

Alegre y optimista
Flexible y relajado
Vital
Espontáneo y divertido



Barceló
HOTELS & RESORTS

Upper Upscale

Live up to more

Hoteles inspirados y sorprendentes que invitan a sentirse mejor que en casa.

Atributos de marca

Creativo e imaginativo
Sorprendente e inspirador
Innovador e inconformista
Cercano y embajador



Occidental
HOTELS & RESORTS

Upscale

Living your way

Hoteles que enseñan que otra forma de viajar es posible

Atributos de marca

Responsable y comprometido
Cofiable y empático
Honesto y sencillo
Comunicativo y sensibilizador

Royal Level

Una experiencia exclusiva en el interior de un resort

Un hotel boutique dentro de un resort que asegura la privacidad, eleva las calidades y personaliza el servicio. Royal Level permite disfrutar de espacios privados diferenciados en entornos privilegiados y con las mejores vistas, servicios exclusivos y un ambiente reservado y tranquilo. Un lugar para los que buscan esa sensación de tenerlo todo, de sentirse cuidado, de poder despreocuparse con todo bajo control, de disfrutar descubriendo las cosas pequeñas que, juntas, suman una experiencia más grande.

Ofrece vivir una experiencia exclusiva y selecta con ventajas, servicios personalizados, las mejores habitaciones, espacios de uso privado y una oferta gastronómica de altura. Un paraíso de exclusividad en el interior de un hotel donde abrazar el lujo contemporáneo y elevar la estadia a otro nivel.

BARCELÓ HOTEL GROUP PORFOLIO HOTELERO

300

hoteles urbanos
y vacacionales

+65.200

habitaciones

28

países

4

nuevos países con
hoteles en *pipeline*

17

hoteles en
pipeline

3.658

habitaciones
en *pipeline*

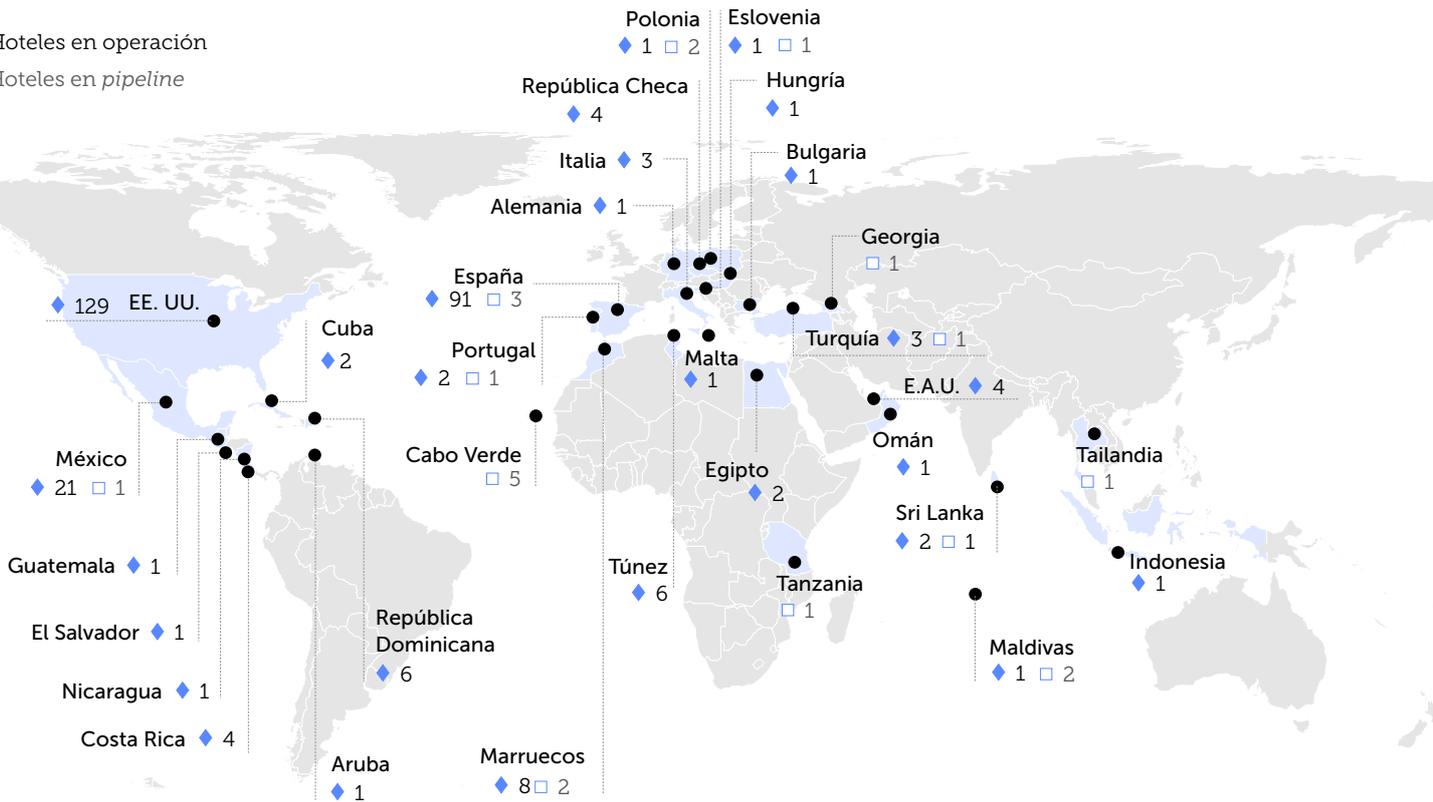
271 | **277**

2021 | 2022

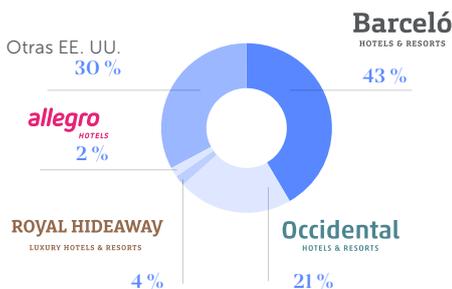
62.069 | **61.996**

2021 | 2022

◆ Hoteles en operación
□ Hoteles en *pipeline*



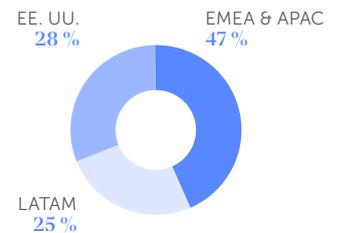
Marcas



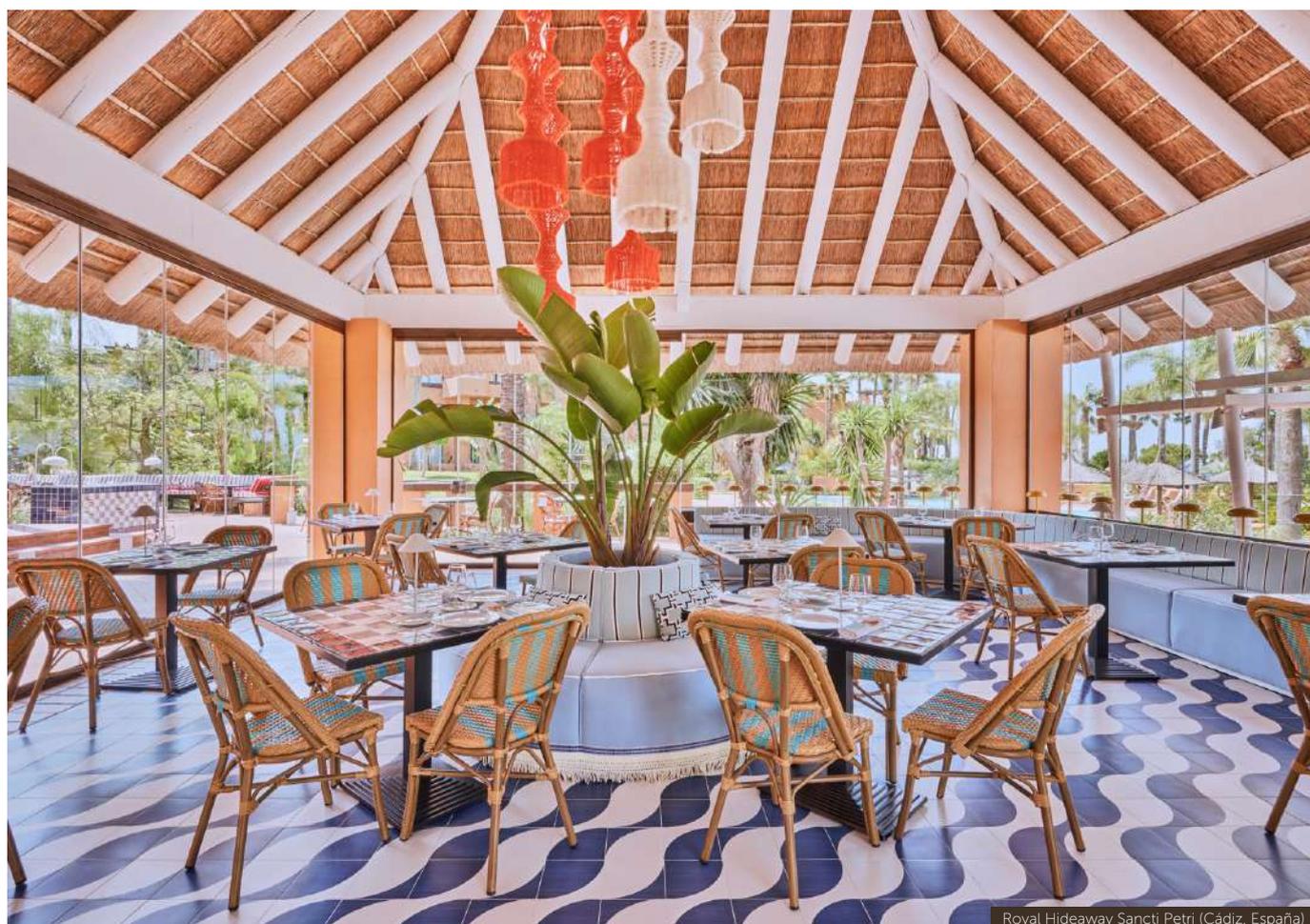
Segmentos



Regiones



Nota: % en base a número de habitaciones.



Royal Hideaway Sancti Petri (Cádiz, España)

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------|------|------|-------------|
| Gestión | 44 % | 43 % | 41 % |
| Alquiler | 26 % | 27 % | 28 % |
| Franquicia | 1 % | 1 % | 1 % |
| Propiedad | 29% | 29 % | 30 % |

Nota: % en base a número de habitaciones.

El modelo de negocio de **Barceló Hotel Group** es fruto de la combinación de la descentralización y la especialización geográfica, características que, si bien individualmente no son diferenciales, combinadas constituyen un modelo propio flexible y eficiente:

- **Descentralización:** nuestra estructura sitúa el foco de las decisiones en cada unidad de negocio con el apoyo de una estructura corporativa, en la que se encuentran áreas consideradas estratégicas y aquellas en las que la centralización permite obtener economías de escala. La descentralización nos permite ser altamente eficientes y adaptables a los diferentes mercados y entornos.
- **Especialización geográfica:** mientras que la industria tiende hacia modelos *asset-light*, en **Barceló Hotel Group** hemos adaptado nuestro perfil en función de las geografías en las que tenemos presencia. De este modo, cubrimos todos los eslabones de la cadena de valor desde franquiciadores hasta operadores de ciclo completo (Latinoamérica), pasando por la gestión pura (EE. UU.) y la explotación hotelera con riesgo en EMEA.

Ávoris Corporación Empresarial

Ávoris Corporación Empresarial es el grupo de viajes propiedad de Barceló, dedicado, fundamentalmente, a las actividades propias de las agencias de viajes minoristas, mayoristas, a los servicios de receptivo y al transporte aéreo y terrestre de pasajeros. Como operador turístico global, ha evolucionado hacia la integración vertical con marcas especializadas que ofrecen una **experiencia única y adaptada a cada cliente**.

Todas las marcas de **Ávoris Corporación Empresarial** tienen un enfoque común hacia la satisfacción total del cliente compartiendo los valores de la compañía: **compromiso con el cliente, crecimiento personal, trabajo en equipo, pasión, responsabilidad e innovación**. **Ávoris Corporación Empresarial** apuesta especialmente por esta última en sus servicios y productos, adaptándose a las novedades del mercado con el objetivo de reinventarse y ser pioneros en el sector.

Centrado en el mercado emisor español y portugués, cuenta con presencia directa en Reino Unido, Colombia, Cuba, República Dominicana, México y la India.

La actividad empresarial se centra en diseñar viajes que aporten **valor añadido** a los clientes en cinco áreas de negocio:



1. DISTRIBUCIÓN

La división de distribución de **Ávoris Corporación Empresarial** se divide a su vez en tres grandes subáreas de especialización:

Área vacacional



Cuenta para el área vacacional con marcas líderes, **B travel** y **Halcón Viajes**, y una extensa red de 1.275 agencias de viajes en España y 57 en Portugal. Ambas poseen una larga tradición en el segmento vacacional dando servicio a más de tres millones de viajeros. **B travel** y **Halcón Viajes** son sin duda las principales redes de agencias de viaje minoristas en España y Portugal, pero además ofrecen sus servicios de forma multicanal a través de sus respectivos portales web para aquellos viajeros que optan por la compra *online*.



Además de estas dos marcas, cuenta también con **RACC Travel by Ávoris** y **Wäy** (marca especializada en viajes para un público *millennial*) como marcas especializadas por producto o cobertura geográfica, y con **Geomoon**, la marca especializada en agencias asociadas que a su vez pertenece a GEA (un grupo de gestión de agencias independientes) ofreciendo así a terceras agencias de viajes todas las ventajas de pertenecer a un gran grupo vertical, manteniendo la independencia de gestión y su propia identidad.

Área corporativa

Con presencia en España y Portugal, la división de viajes de empresa, eventos, convenciones, incentivos y congresos está liderada por **BCD** y por **Bco Congresos**. En conjunto, suman más de 1.450 profesionales, más de 5.000 clientes en gestión y cuentan con un volumen de negocio superior a 860 millones de euros en España.



BCD Travel Spain y **BCD M&E Spain** son referencia en sus segmentos en España y Portugal gracias al acuerdo con **BCD Group**, la tercera mayor compañía de gestión de viajes de negocios del mundo, presente en más de 170 países y con un índice de fidelización de clientes del 98 %, el mayor del sector. **BCD M&E Spain** se estructura en tres áreas de negocio, Pharma, Eventos y Sports, siendo líder destacado en esta última actividad. Asimismo, el área corporativa integra a **Opteam**, una marca especializada en viajes y eventos corporativos a medida, avalada por la tecnología de **BCD Travel** y que cuenta con un centro especial de empleo.



Bco Congresos es la división especializada en la organización profesional de congresos. Su exclusiva propuesta de valor la ha posicionado como una de las empresas líderes de este sector: con más de 2.000 congresos organizados en Europa y Latinoamérica a lo largo de sus 30 años de historia, gestiona y organiza de forma integral más de 50 congresos cada año.

Por último, **Triporate** aplica la inteligencia artificial a los viajes corporativos, abordando la gestión de estos viajes desde un enfoque que permite automatizar de forma intensiva los procesos, de manera que los agentes de viajes se centren en la parte más personal de estos, así como en las partes más creativas.

Área online



Para el área *online*, **Ávoris Corporación Empresarial** cuenta con las marcas **Muchoviaje.com** y **TuBillete.com**, sus agencias de viajes *online*, reforzando su apuesta por el *e-commerce*. También comercializa viajes combinados a través de **Iberojet.es**, portal *online* asociado a la aerolínea del grupo. Todos estos canales permiten a los clientes de **Ávoris Corporación Empresarial** encontrar una variada e inigualable oferta de viajes al Caribe, circuitos, grandes viajes y cualquier combinación que estos puedan desear.

2. TUOPERACIÓN

Vertebrada por turoperadores generalistas con más de 40 años de experiencia en los mercados español y portugués cuenta con la capacidad de dar respuesta a todo tipo de programación en corta, media y larga distancia. La comercialización de sus productos está presente en la totalidad de las agencias de España y Portugal.



Marcas generalistas

- Travelplan y Jolidey: ambos están presentes en el Caribe, Travelplan, además, es líder en España para Baleares, Canarias y Europa.
- Nortravel: turoperador destacado en Portugal.

CATAI



Marcas especializadas

- CATAI: turoperador líder en grandes viajes desde España y Portugal.



- Viva Tours: turoperador que resulta de la alianza estratégica de Ávoris e Iberia.



- Special Tours: la marca de referencia para los viajeros de habla hispana con destino Europa, Medio y Lejano Oriente.



- LePlan y Touring Club: turoperadores especializados en viajes a Disneyland® París por ser distribuidores oficiales del parque.



- LeSki Xpertravel: marca con propuestas de esquí, deporte y aventura.



- Iberrail: programación combinada de tren+hotel.

- Mundosenior: más de 25 años de experiencia en turismo sénior. A través de su programa Turismo Social, gestiona el programa del IMSERSO.



- Banco de camas: es la plataforma global de distribución *online* de hoteles, traslados, excursiones y servicios en todo el mundo. Las marcas Welcomebeds y Marsol integran más de 150.000 hoteles en su porfolio, un servicio de *call center* multilingüe y ofertas exclusivas al mejor precio del mercado. Mientras que Welcomebeds es una plataforma B2B de reservas, traslados y experiencias, Marsol, por su parte, se dedica a la comercialización a la red minorista de producto hotelero y circuitos en España, Francia y Portugal.

3. TRANSPORTE

Iberojet, compañía aérea



Iberojet es la marca que engloba Orbest (Portugal) y Evelop (España). Con una plantilla de 490 empleados altamente cualificados y una flota de seis aviones de larga distancia y uno de media, da servicio a más de 700.000 pasajeros anuales. Gestiona dos tipos de unidad de negocio:

- Vuelos regulares.
- Vuelos *chárter* a destinos vacacionales con especial presencia en el Caribe y en el Índico. En 2023 se han incorporado 2 nuevos destinos (Orlando y Bangkok) y se ha cumplido más de un año desde que comenzaron a operar los vuelos entre Madrid y el Aeropuerto Internacional de Palmerola (Honduras), el único vuelo directo que conecta hasta la fecha a Europa con este aeropuerto de Centroamérica. Esta ruta ha movilizado a más de 66.000 pasajeros en un total de 208 trayectos.

RETOS A FUTURO

En 2024, Iberojet iniciará sus servicios de carga con Summerwind Cargo. Este nuevo acuerdo supone una oportunidad para mejorar la rentabilidad en comparación con 2023. La inclusión de operaciones de carga representa un avance estratégico para la compañía, permitiendo diversificar y fortalecer su presencia en el mercado global. A través de Summerwind Cargo se tendrá acceso a este mercado mediante ventajosas alianzas con otros operadores.

iberobus

welcome
incoming services

Ávoristech

7 AERONAVES FORMAN LA FLOTA DE ÁVORIS¹

2

2 A350-900
con **432 plazas**

3

A330-300 de
larga distancia con
388 pasajeros

1

A330-900Neo
con **388 plazas**

1

A-320 para
medias distancias
con **180 pasajeros**

Iberobus, compañía de transporte de viajeros por carretera

Con una trayectoria de más de 40 años en el mercado español, actualmente se dedica a dos tipos de unidad de negocio:

- Transporte discrecional
- Transporte escolar

Además de las mejores prestaciones en seguridad, sus vehículos están equipados con todas las comodidades que exige el cliente: se ofrece wifi, puertos USB, pantallas y sonido de alcance individual. Cinco vehículos, de las nuevas unidades adquiridas, disponen de una plataforma para personas con movilidad reducida con capacidad para seis sillas de ruedas.

4. SERVICIOS EN DESTINO

Bajo las marcas Welcome Incoming Services y B Destination Services, **Ávoris Corporación Empresarial** realiza actividad receptiva, lo que le permite afirmar que cuenta con todos los elementos de la cadena de valor de un viaje y de esta forma garantizar la calidad del servicio integral. Gracias a esta plataforma global de distribución de servicios y productos receptivos propios y asociados del grupo, ofrece una solución real y ágil para la compra y contratación de alojamiento, *transfers*, excursiones, servicio en los hoteles y guías profesionales multilingües, dirigido a todo tipo de servicios tanto para grupos como para viajeros individuales y servicios privados a medida. **B Destination Services** es la marca especializada en clientes *corporate*. Ambas marcas asisten a más de cuatro millones de clientes en los destinos en los que operan y apuestan por el producto propio con valor añadido.

5. EXPERIENCIAS, EMOCIONES Y TECNOLOGÍA

PlanB!

PlanB! es la marca de referencia en cajas regalo de viajes y experiencias. Están agrupadas en cuatro temáticas: gastronomía y enología, bienestar, ocio y aventura, escapadas y grandes viajes.

Además, en 2022, se produjo el nacimiento de **Ávoristech**, que, con la ilusión de una *start-up*, la madurez de **Ávoris Corporación Empresarial** y la ambición de un equipo puntero, cuenta con la misión de democratizar el acceso a la tecnología, de ser un referente en digitalización y de contribuir al desarrollo tecnológico de todas las empresas de viajes.

¹A finales de 2023, se firmó un contrato para la ampliación de la flota con la incorporación de un Airbus A330-900Neo, una aeronave de última generación. Este avión, con una configuración de cabina de 18 asientos en business y 353 en turista, no solo reforzará la capacidad operativa de Iberojet, sino que también mejorará la experiencia de viaje para sus pasajeros.

1.2. Nuestra sostenibilidad económica: estrategia del grupo

1.2.1. Generando valor compartido

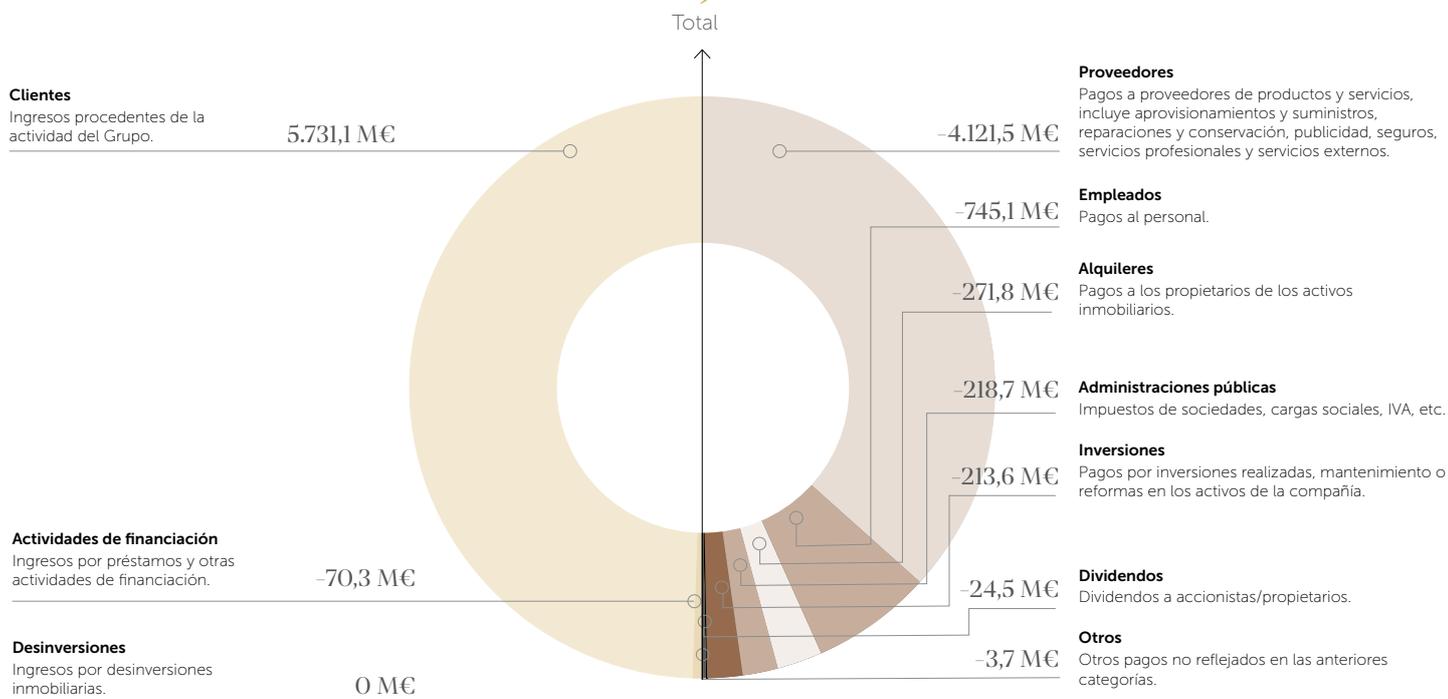
El turismo contribuye de manera significativa al progreso económico y social de los destinos, generando crecimiento de forma directa, inducida o distribuida en la sociedad. Para poder representar cómo redistribuimos la riqueza generada entre nuestros grupos de interés, elaboramos el *cash flow* social en el que se detallan los ingresos y pagos realizados, permitiendo trazar el movimiento de los flujos de entrada y salida que tienen impacto en la sociedad y en cada grupo de interés.

El objetivo de este gráfico es entender y demostrar que el impacto que generamos en el entorno va mucho más allá del volumen de negocio que creamos como empresa, puesto que nuestra actividad contribuye a dinamizar la economía de los países en los que operamos, ya que invertimos, adquirimos productos y servicios, contratamos personal y pagamos impuestos, entre otras acciones.

Cash Flow 2023

VALOR GENERADO POR LA COMPAÑÍA:

5.660,7 M€



TOTAL SALIDAS (VALOR DISTRIBUIDO)

-5.598,8 M€

VALOR RETENIDO* **62 M€**

*La diferencia entre entradas y salidas es el valor retenido por la compañía.

1.2.2. Resultados económicos

PRINCIPALES INDICADORES ECONÓMICOS (MILLONES DE EUROS)

| | 2021 | 2022 | 2023 | | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|---------|---------|----------------|------------------------------|-------|-------|--------------|
| Cifra de negocios | 2.822,2 | 5.729,8 | 6.700,9 | Ocupación (%) | 49,0 | 67,6 | 74,0 |
| Ventas netas | 1.698,2 | 3.553,7 | 4.274,9 | ADR (euros) | 80,4 | 97,1 | 102,6 |
| Ebitda (sin NIIF 16) | 36,4 | 309,0 | 415,0 | Revpar (euros) | 39,4 | 65,6 | 75,9 |
| Ebitda (con NIIF 16) | 146,0 | 422,6 | 533,7 | Deuda financiera neta | 365,1 | 205,3 | 57,0 |
| BDI (sin NIIF 16) | -23,4 | 184,5 | 193,7 | Deuda financiera neta/ebitda | 10,0 | 0,7 | 0,1 |
| BDI (con NIIF 16) | -45,6 | 170,1 | 193,9 | | | | |

En 2023 todas las divisiones del **Grupo Barceló** han mejorado los resultados respecto a 2022:

- La cifra de negocios se sitúa en 6.700,9 millones de euros, superior a los 5.729,8 millones de euros de 2022.
- El RevPAR (Revenue Per Available Room) de 2023 ha sido de 75,9 euros, mejor que 2022 que estuvo en 65,6 euros.
- El beneficio neto con NIIF16 de 2023 ha sido de 193,9 millones de euros superior a 2022 que estuvo en 170,1 millones de euros.
- El beneficio neto exNIIF16 de 2023 ha sido de 193,7 millones de euros por encima de 2022 que estuvo en 184,5 millones de euros.
- También en 2023 hemos reducido la deuda financiera neta que se sitúa en 57 millones de euros versus 205,3 millones de euros de 2022. Con un ratio de deuda financiera neta/ebitda de 0,1.

Como contexto a estos resultados económicos, cabe resaltar como hitos relevantes:

- La mejora de resultados respecto al año anterior de la División Hoteles y la División de Viajes (Ávoris). Esta mejora de resultados se mantiene en 2024 también en la División de Hoteles y en la División de Viajes.
- Asimismo, también hemos mejorado en Balance, con un ratio de Deuda Financiera neta/ebitda de 0,1 veces, hecho que nos permitirá seguir creciendo manteniendo un ratio de deuda bajo.
- Hemos renovado nuestro programa de pagarés de MARF (Mercado Alternativo de Renta Fija) ligado a objetivos de sostenibilidad. Se trata de un programa pionero en el sector turístico en España mediante el cual nos comprometemos a cumplir dos objetivos: reducir las emisiones de CO₂ e incrementar nuestra contribución en proyectos ambientales y sociales.

En definitiva, unos resultados económicos satisfactorios que nos permiten seguir creciendo y cumpliendo con todos los compromisos con entidades financieras y públicas, empleados, proveedores y clientes.

1.2.3. Información fiscal²

En el **Grupo Barceló** tenemos el compromiso de contribuir económicamente al desarrollo de los países y destinos en los que tenemos presencia. En la siguiente tabla incluimos el detalle del beneficio después de impuestos (y antes de intereses minoritarios) por países:

| Beneficio después de impuestos (y antes de intereses minoritarios) por países (miles de euros)* | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| España | -78.076 | 5.528 | 85.659 |
| México | 24.689 | 87.818 | 59.645 |
| República Dominicana | -1.944 | 23.195 | 21.223 |
| Aruba | 1.389 | 7.904 | 11.701 |
| EE. UU. | 2.242 | 3.267 | 1.838 |
| Costa Rica | 2.218 | 1.436 | 5.280 |
| República Checa | 287 | 2.254 | 2.117 |
| Guatemala | -451 | 1.532 | 2.442 |
| Egipto | 130 | 2.143 | 2.034 |
| Portugal | -28.038 | -29.701 | -10.081 |
| Italia | -6.244 | 1.716 | 2.859 |
| Otros | -5.965 | 6.571 | 10.041 |
| Total | -89.763 | 113.664 | 194.757 |

*La principal diferencia entre los ejercicios 2022 y 2021 se debe a la recuperación de la actividad hotelera tras la pandemia, lo que deriva en un incremento en el pago de impuestos.

El impuesto de sociedades neto pagado en 2023 asciende a 76,4 M€.

En la Declaración del Impuesto de Sociedades de Grupo, presentada en julio de 2023, se ha marcado la Casilla Solidaria (como ya es habitual en el Grupo), lo que implica destinar un 0,7 % de la cuota a fines no lucrativos.

TOTAL IMPUESTO DE SOCIEDADES PAGADO (MILLONES DE EUROS)

| | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 11,0 | 43,8 | 76,4 |
| 2021 | 2022 | 2023 |

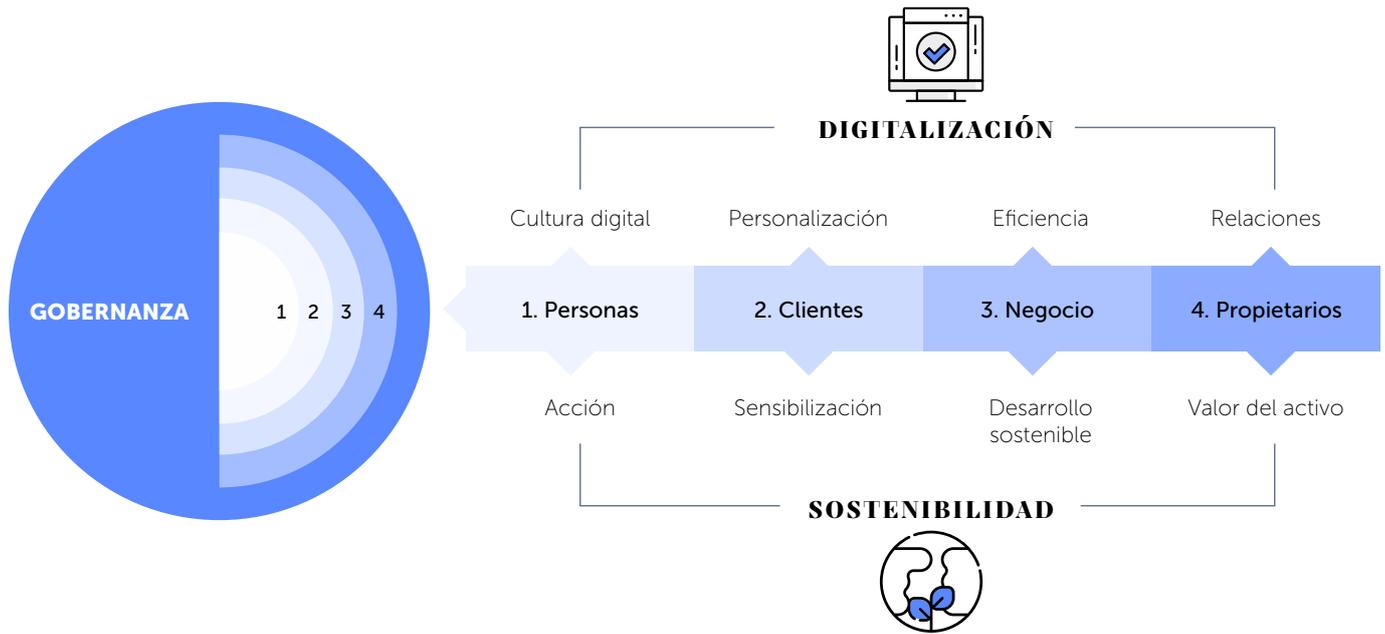
En 2023 se han registrado ingresos por subvenciones públicas por importe de 0,8 millones de euros (5,7 millones de euros en 2022).

²Toda la información financiera y fiscal puede consultarse en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

1.2.4. Estrategia y expansión Barceló y Ávoris

El desafío actual al que nos enfrentamos como organización es la necesidad de evolucionar nuevamente hacia una visión a medio y largo plazo en un escenario pospandémico con nuevas necesidades.

Pilares estratégicos de Barceló Hotel Group



Focos estratégicos

- **Personas:** mejorar la experiencia del empleado impulsando planes de formación (nuestra inversión en formación supera en un +60 % la media del sector), con programas que mejoren la satisfacción de nuestros equipos y desarrollen nuevas herramientas de gestión y comunicación.
- **Clientes:** conseguir la excelencia en la experiencia y fidelización de nuestros clientes a través de la personalización y el reconocimiento.
- **Negocio:** impulsar el desarrollo sano del negocio, potenciando la venta directa.
- **Propietarios:** consolidar nuestro compromiso como una gestora eficiente y responsable, maximizando el valor percibido por nuestros *partners*.
- **Digitalización:** crear un ecosistema cultural *data driven* en la organización, estructurando la arquitectura de los sistemas, procesos y gobierno del dato, que permitan la homogeneización y toma de decisiones en tiempo real.
- **Sostenibilidad:** continuar con la transformación sostenible y responsable de nuestro negocio desde una perspectiva global, actuando en todos los ejes (cuidado del medioambiente y de las personas y generando un impacto positivo en las zonas donde desarrollamos nuestra actividad).

- **Gobierno:** asegurar una estructura de gobierno que potencie la coordinación y comunicación.

Para cada uno de los pilares hemos definido objetivos, metas, proyectos clave e indicadores de cara a poder analizar la evolución y cumplimiento de las líneas estratégicas anteriormente definidas.

En cuanto a la estrategia de expansión, impulsamos nuestro crecimiento a través de un equipo corporativo y regional que se ha reforzado notablemente en 2023 con la creación de la Dirección de Expansión, y un comité específico de expansión, con foco en tres líneas o ejes:



Respecto a las zonas geográficas en las que estamos presentes

Queremos consolidar nuestra posición en zonas en las que estamos y, a la vez, buscamos la entrada con activos estratégicos y la generación de masa crítica en lugares en los que aún no tenemos presencia.

En cuanto a los tipos de contrato

Somos flexibles en función del nivel de riesgo, la madurez del mercado hotelero y el grado de control del propietario.

Con relación a la tipología de activos

Hoteles urbanos, de 4 y 5 estrellas, de más de 150 habitaciones, en ubicaciones estratégicas en capitales y ciudades principales. Así como hoteles vacacionales, de 4 y 5 estrellas, de más de 250 habitaciones, en ubicaciones privilegiadas en los principales destinos vacacionales.



Barceló Funchal Oldtown (Madeira, Portugal)

30 hoteles

nuevos en 2023

En 2023 hemos incorporado 30 nuevos hoteles al porfolio, incluyendo los hoteles gestionados por Crestline³:

- Canfranc Estación, a Royal Hideaway Hotel (Huesca, España)
- Allegro Barcelona (Barcelona, España)
- Allegro Murcia Azarbe (Murcia, España)
- Barceló Funchal Oldtown (Madeira, Portugal)
- Hotel Albahía (Alicante, España)
- Occidental Murcia Agalia (Murcia, España)
- Occidental Pueblo Acantilado (Alicante, España)
- Cala San Miguel Hotel Ibiza, Curio Collection by Hilton (Ibiza, España)
- The Club Cala San Miguel Hotel Ibiza, Curio Collection by Hilton (Ibiza, España)
- Occidental Eden Beruwala (Beruwala, Sri Lanka)
- Barceló Guadalajara (Guadalajara, México)
- Hotel Farah Casablanca (Casablanca, Marruecos)
- Occidental Mar Menor (Murcia, España)
- Barceló Warsaw Powiśle (Varsovia, Polonia)
- Palacio Gran Vía, a Royal Hideaway Hotel (Granada, España)
- Barceló Whale Lagoon Maldives (Bodufinolhu Island, Maldivas)
- Barceló Fortina Malta (Sliema, Malta)
- Occidental Ljubljana (Liubliana, Eslovenia)
- Barceló Benidorm Beach (Alicante, España)
- Occidental Pamplona (Pamplona, España)
- Barceló Playa Blanca (Lanzarote, España)
- Fairfield Inn & Suites Fairmont WV (EE. UU.)
- Sheraton Denver Tech Center (EE. UU.)
- Hampton Inn & Suites – Frisco (EE. UU.)
- The Delphi Hotel (EE. UU.)
- Miami Waldorf Towers (EE. UU.)
- Marriott Rochester Airport (EE. UU.)
- Nordic Lodge Steamboat Springs (EE. UU.)
- Hyatt Place Keystone (EE. UU.)
- Ohio University Inn & Conference Center (EE. UU.)

RETOS A FUTURO

En 2024 seguiremos avanzando en nuestro plan de expansión, el cual incluye la incorporación de nuevos hoteles en España, así como en otros países donde ya tenemos presencia, como EE. UU. Además, estamos explorando oportunidades en nuevos destinos como Cabo Verde, Tailandia o Tanzania, entre otros.

³En este informe no se reportan datos de medioambiente y ciertos datos de Recursos Humanos de los hoteles gestionados por Crestline debido a las limitaciones en el acceso de los datos de gestión.

Pilares estratégicos de Ávoris Corporación Empresarial

En el negocio de viajes hemos definido diez prioridades estratégicas para 2023:

- **PERSONAS:** el mayor activo de **Ávoris Corporación Empresarial** son los trabajadores que conforman la compañía.



- **CLIENTES Y SOCIEDAD:** el cliente debe estar en el centro de todas las decisiones. Daremos a conocer la marca **Ávoris Corporación Empresarial** al conjunto de la sociedad como principal grupo turístico español.

- **NEGOCIO:** una empresa eficiente y rentable.

- **DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN:** establecimiento de alianzas que refuercen la presencia de nuestros productos de turoperación en el mercado y desarrollo de la presencia *online*.

- **PROVEEDORES TURÍSTICOS Y NO TURÍSTICOS:** refuerzo de la cadena de valor mediante el establecimiento de alianzas estables.

- **AGENCIA DE OCIO:** las agencias de viajes buscarán asociarse con emociones e hitos vitales transformadores (viajes, entradas, eventos, experiencias, etc.), los agentes son consultores de confianza.

- **ARQUITECTURA DE MARCAS:** análisis de la estructura de marcas para adaptarlas a las necesidades del mercado, tanto de B2B, como de B2C.

- **IBEROJET:** establecimiento de las bases para garantizar una aerolínea eficiente y rentable.

- **TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN:** puesta en marcha de Ávoristech para el fomento y fortalecimiento de la posición tecnológica del grupo.

- **SOSTENIBILIDAD Y BUEN GOBIERNO:** seguimos apostando por el respeto al medioambiente y por potenciar el impacto positivo de nuestra actividad en la sociedad.

Para cada uno de los ejes estratégicos se han definido objetivos y metas concretas para evaluar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

1.3. Estructura organizativa y gobierno corporativo

1.3.1. Consejo de Administración del Grupo Barceló

Es el órgano en el cual los accionistas tienen delegadas las más amplias funciones de dirección y gestión estratégica de la compañía. El Consejo supervisa, controla y aprueba la evolución de los presupuestos anuales, también analiza y da luz verde a los planes estratégicos, o determina las oportunidades de inversión y crecimiento, etc. En términos generales, es quien decide en última instancia sobre las propuestas presentadas.

Consejo de Administración del Grupo Barceló

| | |
|---|--|
| Gabriel Barceló Oliver* Presidente de Honor | Accionistas de BCE con más de un 5 % del capital* |
| Simón Barceló Tous Copresidente Grupo Barceló | Jaime Torrens* Asesor independiente no Consejero |
| Simón Pedro Barceló Vadell Copresidente Grupo Barceló | Joan Vilà* Asesor independiente no Consejero |
| Guillermo Barceló Tous Vocal | Raúl González* Secretario no Consejero |
| Pedro Fernández-Martos Vocal | Vicente Fenollar* Vicesecretario no Consejero |

*Sin derecho a voto.

Consejo de Administración de Ávoris Corporación Empresarial

| | |
|---|--|
| Vicente Fenollar Presidente Ejecutivo | Valentín Costa Vocal |
| Raúl González Vocal | Belén Alonso Secretaria no Consejera |

Consejo de Administración de Crestline

| | | |
|---|--|---|
| Simón Pedro Barceló Vadell Copresidente Grupo Barceló | Vicente Fenollar Director General Económico-Financiero Grupo Barceló | Monica Bernstein Senior VP, General Counsel & Secretary |
| James Carroll President & Chief Executive Officer Crestline | Ed Hoganson Chief Financial Officer Crestline | |

1.3.2. Comisión de Auditoría del Grupo Barceló

La Comisión de Auditoría es el órgano encargado de supervisar el proceso de preparación de la información financiera y los sistemas de control interno, y su adecuación a la normativa legal y a los procedimientos establecidos por el Grupo.

Comisión de Auditoría del Grupo Barceló

Pedro Fernández-Martos
Presidente de la Comisión

Jaime Torrens
Vocal

Guillermo Barceló Tous
Vocal

Antonio Darder
Secretario

Asisten a la Comisión: Simón Barceló Tous (Copresidente), Simón Pedro Barceló Vadell (Copresidente), Raúl González (CEO EMEA) y Vicente Fenollar (Director General Económico-Financiero), así como aquellas personas del Grupo o externas que se considere necesario.

Comisión de Auditoría de Ávoris Corporación Empresarial

Vicente Fenollar
Presidente Ejecutivo

Andrés Montané
Director de Auditoría Interna de Ávoris

Juan Carlos González
Director General

Antonio Darder
Director de Auditoría Interna de Barceló Hotel Group

Valentín Costa
Director General Económico Financiero



Barceló Tambor (Tambor, Costa Rica)

1.3.3. Comité de Dirección de Grupo

El Comité de Dirección de Grupo tiene como misión mantener una adecuada coordinación entre las diferentes áreas del Grupo que garantice la orientación de todos los recursos y esfuerzos hacia la consecución de nuestros objetivos estratégicos, y que aporte una visión colegiada que facilite la toma de decisiones.

Comité de Dirección del Grupo Barceló

Simón Barceló Tous
Copresidente Grupo Barceló

Raúl González
CEO Barceló Hotel Group EMEA
y Secretario del Comité

Simón Pedro Barceló Vadell
Copresidente Grupo Barceló

Vicente Fenollar
Presidente Ejecutivo de Ávoris Corporación
Empresarial y Director General
Económico-Financiero Grupo Barceló

Adicionalmente existen Comités de Dirección de las diferentes áreas de negocio:

Comité de Dirección de Barceló Hotel Group LATAM

Simón Barceló Tous
Copresidente Grupo Barceló

Alfonso Benito
Director Corporativo
Administración y Sistemas

Fernando Gómez
Director General Caribe

José Brichs
Director Corporativo
Comercial y Marketing

Miguel Ángel Guardado
Director General México

Guillermo Cabrer
Director General
Centroamérica

Comité de Dirección de Barceló Hotel Group EMEA

Simón Pedro Barceló Vadell
Copresidente Grupo Barceló

Sara Ramis
Chief Marketing, Customer
and Sustainability Officer

Ángel Esquinas
Chief Operating Officer
Marruecos y Túnez

Raúl González
CEO Barceló Hotel
Group EMEA

Pilar Parejo
Chief Operating Officer
Canarias, Madeira y
Cabo Verde

Gaspar Sáez
Chief Operating Officer
Andalucía y Levante

Bernardo Campins
Chief Financial Officer

José Canals
Chief Operating Officer
Mediterráneo, Oriente
Medio, Asia

Lucía Prieto
Directora de Gabinete
y Estrategia*

*actúa como Secretaria.

M.ª Carmen Oliver
Chief Human
Resources Officer

Rafael Asuar
Chief Operating Officer
España Norte y Europa

Comité de Expansión de Barceló Hotel Group EMEA

Simón Pedro Barceló Vádel
Copresidente Grupo Barceló

Rafael Asuar
Chief Operating Officer España Norte y Europa

Marisa Frontera
Business Development Senior Manager Regional Mediterráneo, Oriente Medio y Asia

Jaime Torrens
Asesor del Consejo

Ángel Esquinas
Chief Operating Officer Marruecos-Túnez

Duarte Vasconcelos
Director Área Huelva

Raúl González Rodríguez
CEO Barceló Hotel Group EMEA

Gaspar Sáez
Operating Officer Andalucía y Levante

Carlos Domínguez
Director de Desarrollo de Negocio en Oriente Medio y Asia

Vicente Fenollar
Director General Económico-Financiero Grupo Barceló

Pilar Parejo
Chief Operating Officer Canarias, Madeira y Cabo Verde

Antonio La Calle Gil
Business Development Senior Manager Regional España Norte y Europa

Juan Manuel Gordillo
Chief Constructions Officer

Antonio Oliver
Chief Legal and Compliance Officer

David Fernández
Director de Área Sri Lanka, Maldivas y Sureste Asiático

Eva Vigil
Chief Tax and Business Development EMEA*

Bernardo Campins
Chief Financial Officer

Hind Lahlou
Directora de Expansión Área Marruecos y Túnez

*actúa como Secretaria.

Jose Canals
Chief Operating Officer Mediterráneo, Oriente Medio, Asia

Eduardo Gispert
Director de Desarrollo de Negocio en Hoteles Urbanos Europa

Nicolás Jover
Director de Desarrollo de Negocio

Begoña Olascoaga
Abogada

Comité de Dirección de Crestline

James Carroll
President & Chief Executive Officer

Aaron Olson
Executive Vice President of Operations

Deanne Johnson-Anderson
Senior Vice President of Human Resources

Edward Hoganson
Executive Vice President, Chief Financial Officer & Chief Investment Officer

Kyle Hamill
Senior Vice President of Sales & Marketing

Marta Barceló Fontirroig
Business Development Manager

Monica Bernstein
EVP & General Counsel

Laura Mack
Senior Vice President of Accounting & Finance

Comité de Dirección de Ávoris Corporación Empresarial⁴

Simón Pedro Barceló Vadell
Copresidente Grupo Barceló

Valentín Costa
Director General
Económico Financiero

Juan Miguel Morales
Director General
Distribución

Vicente Fenollar
Presidente Ejecutivo Ávoris
Corporación Empresarial

Joan Vargas
Director General
Recursos Humanos

Ignacio Lugo
Director General Iberojet

Juan Carlos González
Director General

Javier Castillo
Director General TTOO

Además, desde 2023 contamos con una Comisión Global de Compliance dentro del Grupo. Esta comisión tiene la responsabilidad de asegurar que todas las actividades se realicen de acuerdo con las normativas y está compuesta por los siguientes miembros:

Comisión Global de Compliance

Antonio Oliver
Presidente de la
Comisión y Director de
Cumplimiento Normativo

M.ª Carmen Oliver
Vocal

Belén Alonso
Vocal

Antonio Deyá
Secretario de la
Comisión y vocal

Belén Juárez
Vocal

Joan Vargas
Vocal

A su vez, la Comisión Global de Compliance supervisa dos comités importantes:

Comité de Cumplimiento de Corporativo y de Hoteles Barceló Hotel Group EMEA

Antonio Oliver
Presidente

Elena Navarro
Vocal

Ana Domínguez
Vocal

Antonio Deyá
Secretario y vocal

Belén Juárez
Vocal

Lucía Prieto
Vocal

Comité de Cumplimiento de Ávoris Corporación Empresarial

Antonio Oliver
Presidente

Llucía Ferrer
Vocal

José María Puerta
Vocal

Antonio Deyá
Secretario y vocal

Ana Moranta
Vocal

Gonzalo Hernández de Castro
Vocal

⁴Comité de Dirección a fecha de cierre del ejercicio 2023.

1.4. Gobernanza y gestión de riesgos

1.4.1. Gobernanza sostenible

Actualmente el **Grupo Barceló** se encuentra en una fase dinámica de formulación de su estrategia para el **Plan Director de Sostenibilidad** que destaca por su visión integral y estructurada. Este enfoque tiene como objetivo abarcar todos los aspectos corporativos y operativos, creando un plan de acción alineado con nuestros objetivos de sostenibilidad, en el que queremos avanzar en 2024.

En Barceló, estamos comprometidos no solo con la sostenibilidad, sino con la regeneración activa y consciente, trazando un camino hacia un futuro más sostenible y responsable en el sector turístico.

La **definición de gobernanza** del Plan de Sostenibilidad es un elemento clave para asegurar la implementación exitosa del mismo, identificando roles y responsabilidades en la organización. Los siguientes aspectos serán incluidos como áreas de responsabilidad del Consejo, siguiendo los requerimientos identificados en la Directiva CSRD:

- **Funciones:** Definiremos las funciones del Consejo y sus comisiones en cuestiones de sostenibilidad.
- **Materialidad:** En términos de impactos, riesgos y oportunidades, estableceremos métricas, objetivos y supervisión.
- **Gestión:** Determinaremos la frecuencia, el contenido y las responsabilidades del Consejo con respecto a la gestión relacionada con estos temas, manteniendo una relación fluida y ejerciendo una labor de supervisión del equipo directivo en materia de sostenibilidad.
- **Control interno:** Estableceremos un proceso de supervisión del Sistema de Control Interno de la Información No Financiera (SCIINF) y establecimiento de objetivos de nuestra estrategia **Barceló ReGen** para la Alta Dirección.
- **Estrategia corporativa:** Consolidaremos en la formulación de la estrategia el punto de vista sostenible, incluyendo a las partes interesadas.

La visión integral que estamos adoptando no solo evalúa los aspectos existentes de nuestra organización, sino que también identifica áreas de oportunidad y mejora. Esto implica analizar detalladamente cómo las diferentes áreas, departamentos y funciones contribuyen al panorama general de sostenibilidad, y cómo pueden ser optimizadas para un mejor desempeño.

En Barceló, estamos comprometidos no solo con la sostenibilidad, sino con la regeneración activa y consciente, trazando un camino hacia un futuro más sostenible y responsable en el sector turístico.

1.4.2. Gestión de riesgos

En el **Grupo Barceló** la gestión de riesgos es un proceso transversal y global que se integra en todas las áreas y operaciones de la organización, siendo el Consejo de Administración el responsable de su supervisión. Nuestras políticas de gestión de riesgos se establecen con el fin de identificar y analizar los riesgos a los que nos enfrentamos, así como de establecer límites, medidas y controles adecuados para mitigar su impacto potencial.

La metodología que seguimos para la elaboración de este mapa de riesgos fue la siguiente:

1- Identificar los riesgos: Evaluamos y categorizamos los riesgos a los que estamos expuestos en todas las áreas de nuestras operaciones, teniendo en cuenta aspectos de sostenibilidad y riesgos derivados del cambio climático. Se realizaron más de 30 entrevistas con todas las áreas del **Grupo Barceló**, *benchmark* del sector y análisis de documentación interna.

2- Evaluar y jerarquizar los riesgos: Realizamos un análisis detallado de cada riesgo identificado, evaluando su probabilidad de ocurrencia y su impacto potencial en nuestras operaciones y en nuestros grupos de interés.

3- Analizar los controles: Identificamos y analizamos las medidas de mitigación existentes para evaluar los riesgos existentes.

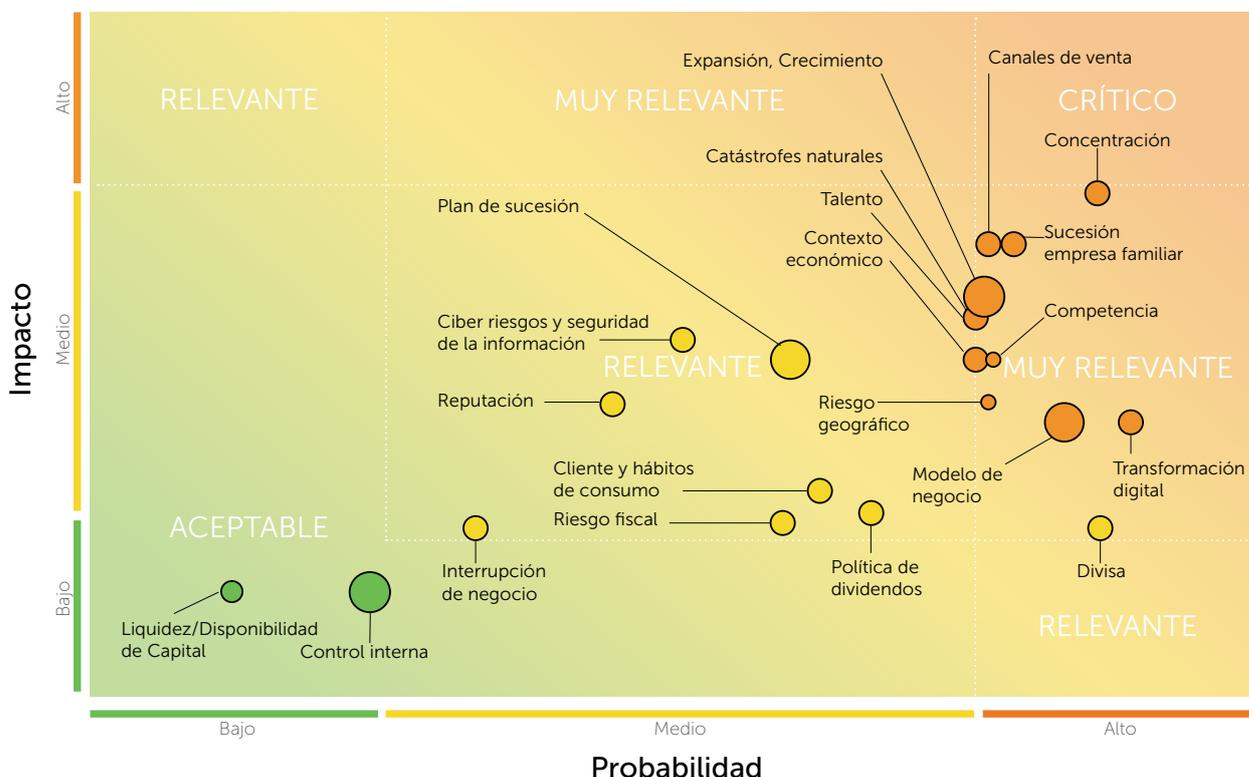
4- Plan de Acción: Desarrollamos medidas y controles específicos para mitigar y gestionar los riesgos identificados, estableciendo límites claros y acciones concretas para su manejo.

Durante el proceso de evaluación, identificamos un total de 21 riesgos en la división de hoteles (incluyendo corporativo) y 21 riesgos en la división de viajes. Estos riesgos se agruparon en 27 riesgos globales para una comprensión más holística de nuestra exposición.



Barceló Bávaro Beach (Punta Cana, República Dominicana)

Desde 2014, contamos con un mapa de riesgos que sirve como la principal herramienta de gestión de riesgos de la compañía.



Además del mapa de riesgos globales, los órganos de gobierno del **Grupo Barceló** tienen en cuenta otros riesgos intrínsecos al sector:

1- Desafíos de la industria: Estos riesgos están relacionados con los principales desafíos de la industria, como cambios en los hábitos de consumo, estacionalidad, captación de personal, accesibilidad y/o dependencia de medios de transporte, canales de distribución, entre otros.

2- Situación de los países: Consideramos los riesgos asociados con la situación de los países en los que operamos, incluyendo factores como la climatología y/o catástrofes naturales, situación política y pandemias, que pueden afectar a nuestras operaciones.

3- Cambios legislativos y marco regulatorio: También evaluamos los riesgos relacionados con cambios legislativos o incertidumbre ante nuevos marcos regulatorios que podrían impactar nuestras actividades comerciales.

En enero de 2020, aprobamos la actualización del mapa de riesgos estratégicos y de negocio del Grupo Barceló. Dada la necesidad de mantener la relevancia del mapa de riesgos en entornos cambiantes, tenemos prevista su actualización en 2024.

RETOS A FUTURO

En el año 2024, en el marco del proceso continuo de adaptación del Modelo de Cumplimiento del Grupo Barceló a los más altos estándares de cumplimiento normativo, se procederá a la realización de un profundo análisis de los Riesgos penales y de cumplimiento normativo, a los efectos de tener plenamente actualizado el estado de riesgos y los procesos y protocolos para su prevención.



1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio

Transmitir la cultura ética corporativa a todos los grupos de interés, tanto internos como externos, resulta esencial para nosotros, que contamos con un [Código Ético](#) que favorece el desarrollo de un modelo de negocio ético, eficiente y competitivo. Este tiene por objeto desarrollar, formalizar e implantar los valores del Grupo, sirviendo de guía para la orientación de la conducta profesional en el desarrollo de las actividades de la empresa en cualquier parte del mundo.

Las normas y pautas descritas en el Código están íntimamente relacionadas con los aspectos culturales más arraigados de nuestra compañía, los que nos han llevado a ser una empresa líder y reconocida en nuestro sector empresarial, y los que deben seguir contribuyendo a nuestro crecimiento sostenible en el futuro.

Conscientes del importante potencial de la industria turística para contribuir al desarrollo económico y social y nuestro papel dentro de esta, rechazamos cualquier actividad turística, o vinculada, que pueda suponer una agresión a los derechos humanos o a la dignidad de las personas, con especial atención a los menores de edad.

A fin de garantizar en todo momento el cumplimiento del Código, existe un **Comité de Control y Seguimiento** encargado de supervisar el cumplimiento de los principios de actuación y normas de conducta recogidos en él.

1.5.1. Cultura y cumplimiento

A lo largo del año 2023 hemos procedido a la revisión, actualización y mejora de nuestro Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales. Este Modelo es el conjunto de los órganos, procedimientos y controles existentes que tienen por finalidad prevenir, detectar y reaccionar frente a la comisión de conductas delictivas, ilícitas e irregulares, entre ellas se tienen en cuenta medidas para luchar contra la corrupción y el blanqueo de capitales. Se configura, esencialmente, a través de los siguientes elementos:

El sistema de tres líneas de defensa

El Grupo Barceló tiene establecido un modelo descentralizado de *governance* caracterizado por la existencia de tres líneas de defensa:

- La primera línea de defensa está formada por los diferentes comités de dirección de las áreas de negocio de hoteles y de viajes del Grupo Barceló y por los directores y responsables de áreas de negocio o áreas de soporte dependientes de tales comités.
- La segunda línea de defensa está integrada por la Comisión Global de Compliance, liderada por el Chief Compliance Officer del Grupo, así como por el Comité de Cumplimiento de Corporativo y Hoteles y el Comité de Cumplimiento de **Ávoris Corporación Empresarial**.
- La tercera línea de defensa está integrada por la función de auditoría, cuyo máximo responsable es la Comisión de Auditoría Interna del Grupo Barceló.

La Función de Cumplimiento

Esta función está formada por la Comisión Global de Compliance, liderada por el Chief Compliance Officer y por dos comités: el Comité de Cumplimiento de Corporativo y Hoteles y el Comité de Cumplimiento de **Ávoris Corporación Empresarial**. Los miembros de la Comisión Global de Compliance fueron designados por el Consejo de Administración de la sociedad cabecera del Grupo Barceló en su sesión de 24 de mayo de 2023. Por su parte, los miembros de los dos Comités de Cumplimiento fueron designados por la Comisión Global de Compliance en su sesión de 10 de julio de 2023. En todos los nombramientos se atendió a la experiencia y cualificación profesional de los designados, así como el conocimiento que tienen de las distintas áreas sensibles a efectos de *compliance* del Grupo.

Particularmente, la Comisión Global de Compliance constituye el órgano colegiado encargado de la supervisión periódica y seguimiento del Modelo, con el fin de que los principales riesgos penales se identifiquen, gestionen y se den a conocer adecuadamente en el ámbito interno del Grupo.

La Comisión Global de Compliance ejecutará, en suma, las funciones a las que se hace referencia en el artículo 31 bis. 2.º del Código Penal, por mandato del Consejo de Administración de la sociedad cabecera del Grupo Barceló. A título ejemplificativo, y no limitativo, esta Comisión Global de Compliance ejerce las siguientes funciones:

a. Identificar y evaluar los riesgos penales derivados de las actividades y procesos desarrollados por las áreas de negocio y soporte, revisarlos de manera regular y, en todo caso, cuando haya cambios significativos en la estructura o actividad, cuando se incumpla la normativa o si se produce jurisprudencia o cambios legislativos relevantes.



b. Identificar y evaluar medidas de control adecuadas para prevenir los riesgos penales identificados y monitorizar dichas medidas de manera regular, a través de las distintas áreas de la organización.

c. Establecer objetivos de *compliance* penal de manera anual y concretar una planificación para lograrlos: plan de acción e indicadores que permitan medir su consecución.

d. Promover una cultura de ética y cumplimiento mediante la formación y difusión de principios, valores y pautas de actuación (Código Ético, políticas, normas, etc.): plan de formación y sensibilización anual.

e. Asegurarse de que el Modelo se monitoriza de manera continua, implementando o coordinando los procedimientos necesarios a lo largo de la organización, incluyendo la participación de los responsables de área, para la adopción, implementación, mantenimiento y mejora constante del Modelo. Todas las personas de **Grupo Barceló** están obligadas a colaborar con la Función de Cumplimiento.

f. Gestionar cualquier comunicación presentada por cualquier miembro del Grupo (directores, empleados, proveedores y resto de socios de negocio relacionados con el núcleo de actividad) vinculada con posibles incumplimientos, normativa interna o legislación vigente, de acuerdo con la Política del Sistema Interno de Información y Protección del Denunciante.

g. Proponer a los órganos de gobierno el perfeccionamiento, mejora continua y actualizaciones necesarias de las políticas, procedimientos y directrices del Modelo, de acuerdo con los cambios normativos y *best practice*.

h. Velar por la conservación de los documentos generados con motivos de sus funciones de control (muestras y evidencias), por un plazo de 10 años.

i. Promover la inclusión de las responsabilidades de *compliance* penal en las descripciones de puestos de trabajo de los miembros que ocupen cargos de responsabilidad.

j. Reportar una vez al año al Consejo de Administración de la sociedad cabecera del **Grupo Barceló** el resultado de las actuaciones en materia de cumplimiento, la valoración del riesgo penal existente, las formaciones impartidas, las incidencias o comunicaciones gestionadas, etc. e informar con carácter urgente al Consejo de Administración de cualesquiera incidentes relevantes que pudieran entrañar responsabilidad penal siempre que a criterio de la **Comisión Global de Compliance** sea oportuno.

Por su parte, los Comités de Cumplimiento de Corporativo y Hoteles y de Ávoris podrán desempeñar cuantas funciones le sean encomendadas por la Comisión Global de Compliance y, asimismo, podrán reportar a los respectivos órganos de gobierno de sus respectivas divisiones.



Documentación en materia de cumplimiento normativo

El Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales se sustenta en la existencia de los siguientes documentos:

El **Código Ético**. En **Grupo Barceló** contamos con un Código Ético aprobado por el Consejo de Administración en septiembre de 2013 y actualizado en mayo de 2023, por el que se rigen todas las empresas dependientes de **Grupo Barceló**. El Código Ético del **Grupo Barceló** establece las líneas de conducta y principios de actuación en consonancia con los valores de la compañía y resume la conducta profesional que se espera de todos los que trabajamos en Barceló. Este Código es aplicable y de obligado cumplimiento para consejeros, directivos y empleados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional. Se prevé que en el año 2024 se proceda a una actualización del Código Ético con el fin de adaptar su contenido a los mejores estándares de aplicación.

La **Política de Cumplimiento Normativo y de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Barceló**. Establece los elementos fundamentales con los que cuenta el Grupo para prevenir, detectar o reaccionar adecuadamente frente a la comisión de actos ilícitos y, concretamente, de carácter penal.



Occidental Taksim (Estambul, Turquía)



Barceló Lanzarote Royal Level (Lanzarote, España)

El canal de denuncias forma parte del Sistema Interno de Información y es absolutamente confidencial.

Se configura, a su vez, como una manifestación pública del rechazo absoluto de cualquier conducta contraria a nuestros principios y valores y/o ilegal. La versión actualizada de este documento fue aprobada por medio de acuerdo del Consejo de Administración de la sociedad cabecera del **Grupo Barceló** en su sesión de 24 de mayo de 2023, y en ella se recogen los principios generales de comportamiento de las personas que forman el **Grupo Barceló**, así como las bases del Modelo.

La Política Corporativa del Sistema Interno de Información y Protección del Informante y el Procedimiento del Sistema Interno de Información – Canal de Denuncias. Estos dos documentos, aprobados en fecha 24 de mayo de 2023 por el Consejo de Administración de la Sociedad cabecera del **Grupo Barceló**, recogen la configuración orgánica y procedimental del Sistema Interno de Información del **Grupo Barceló** y, especialmente, del Canal de Denuncias. En ellos hemos incorporado las exigencias normativas establecidas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción.

Manuales de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales. Tanto de la división de hoteles como de la división de viajes del **Grupo Barceló**. Estos manuales, cuya actualización fue aprobada por el Consejo de Administración de la sociedad cabecera del **Grupo Barceló** en su sesión de 24 de mayo de 2023, desarrolla internamente la Política y, en consecuencia, el modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos de cumplimiento, corrupción y penales de **Grupo Barceló**, tanto a nivel corporativo, como de sus diferentes negocios hotelero y de viajes, en relación con el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, incluyendo los riesgos de corrupción.

Modelo de Gestión Económico-Financiero y Recursos. Desde el **Grupo Barceló** contamos con una serie de controles y procedimientos en el ámbito financiero y económico que dotan de transparencia y fidelidad sus libros contables, sus transacciones y, en general, la gestión económica del Grupo. Adicionalmente, en el ámbito presupuestario, está prevista una partida económica que se revisa anualmente para facilitar el correcto y eficaz cumplimiento del Modelo, así como personas dedicadas al mismo.

Sistema Interno de Información y Protección del Denunciante: el Canal de Denuncias. En **Grupo Barceló** hemos implementado un instrumento al alcance de todo su personal, terceros y grupos de interés a través del cual pueden y deben transmitir y/o elevar cualquier conocimiento, duda o sospecha de comportamiento contrario a la legalidad y/o que pueda implicar la materialización de un riesgo de cumplimiento. El Canal forma parte del Sistema Interno de Información y es absolutamente confidencial, siendo su responsable la **Comisión Global de Compliance**, que delega la gestión y tramitación en el Chief Compliance Officer, de acuerdo con nuestra Política del Sistema Interno de Información y Protección del Denunciante y demás normas internas.



Este Canal, que cumple con las exigencias establecidas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción, ha permitido canalizar a lo largo del año 2023 un total de 31 denuncias, la mayor parte de las cuales se refiere a presuntos supuestos de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo. Todas las denuncias han sido objeto de la correspondiente tramitación y resolución.

De las 31 denuncias⁵ recibidas, ninguna estuvo relacionada con violaciones de la privacidad del cliente y/o pérdida de datos, corrupción u otras conductas penales. En 2022 no se recibió ninguna denuncia. El aumento registrado en el número de denuncias recibidas en 2023 se debe a la actualización del modelo de *compliance* y, en concreto, a la gestión del canal de denuncias que nos ha permitido mejorar la recepción y análisis de los distintos tipos de casos.

De las denuncias recibidas, 20 fueron por acoso laboral sexual o por razón de sexo, de las cuales, en 17 de los casos se ha desestimado la existencia de acoso. En 3 casos se ha entendido que existía acoso laboral o sexual, lo que ha dado lugar a la adopción de medidas disciplinarias de naturaleza salarial (desvinculación). No obstante, en el caso de que pese a no acreditarse la existencia de acoso se ha advertido la existencia de conflictos interpersonales de menor intensidad y se han implementado actuaciones para mejorar el clima y la relación laboral. En cuanto al resto de denuncias, se trata de cuestiones esencialmente relacionadas con materias laborales como gestión de horarios o discriminación. Dichas denuncias, tras la tramitación del correspondiente procedimiento, fueron desestimadas.

Formación y difusión del Modelo

La eficacia del Modelo descrito carecería de toda virtualidad si no fuera acompañada de un sólido plan de formación a todos los directivos y empleados del **Grupo Barceló**. Así, en el proceso de bienvenida a todo nuevo empleado del **Grupo Barceló** se le informa de la existencia del Modelo y, muy especialmente, de la existencia del Código Ético, y la obligatoriedad de su cumplimiento, así como la existencia de un Canal de Denuncias a través del cual puede y debe informar de la comisión de infracciones normativas.

A lo largo del año 2023, como consecuencia de la revisión, actualización y mejora del Modelo, se ha procedido a la impartición de formación al Comité de Dirección de Hoteles (EMEA). También se ha procedido a la formación de los integrantes de la Comisión Global de Compliance, del Comité de Cumplimiento de Corporativo y Hoteles y del Comité de Cumplimiento de Ávoris.

RETOS A FUTURO

Se prevé que durante el ejercicio 2024 se complete la formación de directores y subdirectores de hoteles, así como de todos los directores de áreas corporativas y de negocio de todo el Grupo.

⁵Denuncias actualmente en tramitación: 3. Denuncias cuya tramitación ha concluido: 28.

1.5.2. Ciberseguridad y protección de datos de carácter personal

La ciberseguridad es uno de los temas prioritarios a gestionar en todas las compañías en general y en nuestro sector en particular, siendo el riesgo de ciberataques uno de los principales a tener en cuenta y sobre el que definir acciones de prevención. Así, la seguridad de la información y la protección de datos de carácter personal de empleados, clientes y proveedores es para nosotros uno de nuestros asuntos más importantes y para el cual tenemos definido todo un ecosistema para su control y gestión.

Contamos con una **Política de Privacidad**, formalmente aprobada por el Consejo de Administración, cuyo objetivo es definir las líneas de actuación para el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y la legislación vigente de protección de datos y que se sustenta en los siguientes pilares claves para lograr la protección de la información y en especial los datos de carácter personal de nuestra responsabilidad:

- Los datos de carácter personal deben ser protegidos conforme a su susceptibilidad, valor y criticidad.
- Todos los empleados y terceros colaboradores del **Grupo Barceló** tienen la responsabilidad de proteger los datos de carácter personal que se les ha confiado.
- La protección de los datos de carácter personal permite el desarrollo del negocio y las medidas de protección deben desarrollarse conforme a una evaluación del riesgo.

Con el objetivo de dar cumplimiento con la **Política de Privacidad** tenemos definido un Modelo de Gobierno donde se identifican los roles y responsabilidades de las personas implicadas en la gestión del cumplimiento de la **Política de Privacidad**, así como la definición de las funciones a implementar para cumplir con las obligaciones de cumplimiento.



Para velar por el cumplimiento de la **Política de Privacidad**, disponemos de un equipo multidisciplinar que cuenta con el apoyo del delegado de protección de datos (DPO), encargado de la aplicación de los mecanismos necesarios para garantizar la protección de la privacidad de datos de clientes y empleados.

Las principales actuaciones realizadas durante 2023 han sido:

- Soporte a los hoteles sobre cualquier consulta en protección de datos.
- Gestión y contestación de los derechos ejercidos por los clientes del Grupo. Los clientes pueden ejercer sus derechos a través del buzón dpo@barcelo.com, donde una vez analizados y comprobado que cumplen los requisitos establecidos por la norma, se les contesta con la resolución adoptada.
- Gestión de posibles brechas de seguridad, definición e implantación del plan de acción.
- Revisión de cualquier contrato que se firme en el grupo, las comunicaciones con clientes, así como los procesos desarrollados por los diferentes departamentos, con el fin de evaluar el impacto en protección de datos.

En cuanto a temas específicos de ciberseguridad, en 2023 se ha trabajado principalmente en las siguientes tres grandes iniciativas:

- Securización y gestión centralizada del **puesto de trabajo**.
- Diseño y evaluación de un **Modelo de Hotel Ciberseguro** donde se definen las medidas y controles tecnológicos recomendados por los estándares de ciberseguridad.
- Ejecución de un **Plan de Formación y Concienciación** en ciberseguridad para todos los empleados.

RETOS A FUTURO

Para este año 2024, se han establecido los siguientes objetivos:

- Asegurar la implantación del **Modelo de Hotel Ciberseguro** en todos los hoteles de la compañía.
- Asegurar el despliegue de la **gestión centralizada del puesto de trabajo en todos los equipos**.
- Dar continuidad al **Plan de Formación y Concienciación de los empleados**.
- Mejorar las **capacidades de recuperación de los sistemas críticos**.
- Mejorar y **dar continuidad a nuestro servicio de monitorización de ciberseguridad y gestión de incidentes**.
- Implementar las **recomendaciones y pautas definidas para la prevención de fugas de información**.

Complementando los proyectos anteriores, también se ha estado trabajando en las siguientes iniciativas:

- Definición de las directrices para la prevención de fugas de información.
- Mejora de las capacidades de recuperación de los sistemas críticos.
- Mejora y evolución de nuestro servicio de monitorización de la ciberseguridad y gestión de incidentes.



1.5.3. Valores y cultura Barceló

FRESH es la palabra que nos define como Grupo y que resume los valores que determinan cómo somos y cómo trabajamos: **flexibilidad, responsabilidad, espíritu de servicio y hospitalidad**. Estos valores inspiran nuestra cultura y nuestro Código Ético y se llevan a todos los países en los que operamos.

Prueba de esta responsabilidad con un turismo más consciente es nuestro compromiso firme con distintas instituciones y entidades internacionales que promueven el respeto a los derechos humanos, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y las prácticas éticas y justas de las compañías.

Somos miembros del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** desde 2002, [Barceló Hotel Group](#), desde 2019 [BCD Travel](#) (el área de viajes corporativos de Ávoris) y desde 2023 [Ávoris Corporación Empresarial](#). Esta adhesión supone el cumplimiento, respeto y promoción de los diez principios de actuación que ofrecen un marco de gestión en relación con los derechos humanos (en línea con la Declaración Universal de los Derechos Humanos), normas y relaciones laborales alineadas con la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la prevención de cualquier tipo de impacto medioambiental de acuerdo con la Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo y, por último, la lucha contra cualquier tipo de corrupción tal y como se establece en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Adicionalmente y tras la aprobación en 2015 de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, a través de nuestra participación en la iniciativa de Pacto Mundial y en línea con los ODS, trabajamos por avanzar en el impacto positivo del sector.

Desde 2023, junto con otras 21 entidades, [Ávoris Corporación Empresarial](#) y [Barceló Hotel Group](#) integran el grupo de trabajo sobre turismo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con el objetivo de impulsar acciones concretas que aumenten el impacto positivo del turismo en materia de sostenibilidad.

Además, Ávoris se sumó a la red de actores de [Green & Human](#), una asociación colaborativa sin ánimo de lucro formada por una red de empresas que comparten el propósito común de impulsar un nuevo modelo de turismo enfocado a la sostenibilidad a través del trabajo conjunto en nuevos proyectos y el intercambio de ideas y conocimiento.

Desde el año 2011 estamos comprometidos con el cumplimiento de los diez artículos del [Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial del Turismo](#), marco fundamental de referencia para el turismo responsable y sostenible, concebido para orientar a los principales actores del desarrollo turístico, pues se dirige por igual tanto a gobiernos como a empresas turísticas, comunidades y turistas. Así, en Barceló compartimos y hacemos nuestros los objetivos del Código Ético Mundial para el Turismo.



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

**Miembros del Pacto Mundial
de las Naciones Unidas desde**

2002

Barceló Hotel Group

2019

BCD Travel (área de viajes
corporativos de Ávoris)

2023

Ávoris Corporación
Empresarial

Un aspecto muy relevante en nuestro sector es la protección de la infancia contra la explotación sexual en los destinos turísticos, compromiso que se refleja en nuestra adhesión al **Código de Conducta del Sector Turístico para la protección de niños, niñas y adolescentes en la industria de los viajes y el turismo en las Américas (ECPAT - The Code)** desde el año 2007. Realizamos formación específica a todos nuestros equipos para que puedan identificar situaciones en las que pueda existir un riesgo de explotación sexual.

Desde 2022, en **Barceló Hotel Group** somos miembros del **Consejo Global de Turismo Sostenible (GSTC)**, organización independiente que establece y gestiona los estándares mundiales de sostenibilidad y cuya misión se define como la de "ser un agente de cambio en el mundo del turismo sostenible, fomentando un mayor conocimiento, comprensión, adopción y demanda de prácticas de turismo sostenible". Durante el año 2023 diseñamos nuestro propio sistema de gestión sostenible, el cual obtuvo el reconocimiento del GSTC.

Junto con otras cadenas hoteleras, el **World Travel & Tourism Council** y la **Sustainable Hospitality Alliance**, trabajamos en una iniciativa pionera para la definición común de criterios de sostenibilidad hotelera para promover los viajes y el turismo responsables. En 2022 se lanzó el **Marco Básico de Sostenibilidad** con el objetivo de ofrecer un punto de partida común para la sostenibilidad de los hoteles, que resulte accesible a todos los actores del sector de la industria hotelera en todo el mundo y que tenga repercusión positiva en el planeta y las personas, además de generar un verdadero cambio al estimular la demanda de viajes responsables. Nuestro reto a futuro pasa por trabajar en la definición del modelo de verificación para la adopción del Marco Básico de Sostenibilidad en nuestros hoteles.

Durante 2023 brindamos más de 13.000 horas de formación impartidas a nuestros equipos sobre aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos y responsabilidad social corporativa.



13.389

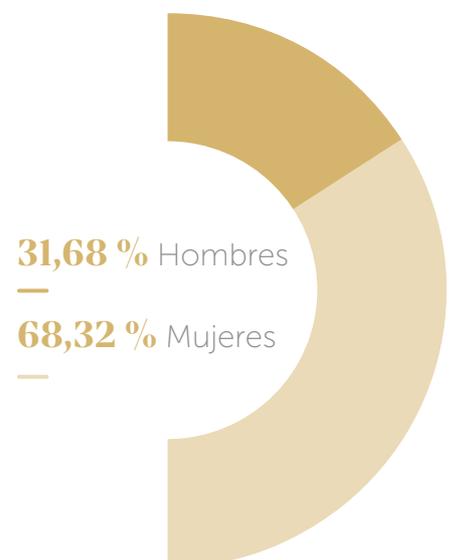
Horas de formación en DDHH y RSC

Hombres

4.241,5

Mujeres

9.147,5



2. Escuchamos para avanzar hacia un turismo regenerativo

- 2.1. El turismo ante los retos del siglo XXI
- 2.2. Barceló ReGen
- 2.3. La escucha estratégica en Barceló
- 2.4. Diálogo con grupos de interés

ODS RELACIONADOS



TEMAS MATERIALES

- Rol social de la compañía.
- Compromiso con los derechos humanos.

CONTENIDOS GRI

- 2-23, 2-29, 3-1,
- 3-2, 3-3



2.1. El turismo ante los retos del siglo XXI

La sensibilidad de los clientes es cada vez mayor en cuanto a la huella económica y ambiental que sus actividades generan.

La industria del turismo apuesta activamente por la sostenibilidad, como indican las numerosas iniciativas y planes de turismo sostenible en el ámbito nacional e internacional. Esta nueva predisposición invita a pensar en un modelo de gestión turística que no solo busque mitigar los impactos negativos, sino una contribución netamente positiva.

En este sentido, **Barceló Hotel Group** aspira a posicionarse como una empresa referente en turismo regenerativo. A una gestión madura e independiente por cada uno de sus hoteles, se le ha sumado la definición de una potente estrategia de sostenibilidad, **Barceló ReGen**, que busca alinear los esfuerzos en la consecución de unos objetivos y compromisos comunes.

2.1.1. Contexto del sector turístico

En líneas generales, 2023 ha sido un año positivo para el turismo internacional, en el que destaca la importante recuperación de las regiones de Europa, Oriente Medio y América Latina. Si bien el incremento se ha producido a nivel global, este continúa situándose por detrás de los niveles de 2019. Según el informe State of Travel 2023 publicado por Skift Research, tan solo Oriente Medio ha conseguido volver completamente a sus índices pre-pandémicos, superando en un 22 % los niveles alcanzados en 2019.

En lo referido a EMEA, Europa ha sido este 2023 la región más visitada, alcanzando el 94 % de los niveles logrados en 2019, gracias a la demanda intrarregional y a los viajeros provenientes de los Estados Unidos. Por su parte, África ha recuperado el 96 % de los visitantes anteriores a la pandemia. Es el caso de Marruecos que, a pesar del devastador terremoto sufrido en septiembre, recibió a más de 960.000 turistas durante ese mes, creciendo más del 7 % respecto a septiembre del año anterior.

En España, 2023 ha sido un año récord para el turismo. Se han registrado más de 84 millones de turistas internacionales y un gasto de 108 mil millones de euros. Según datos del Ministerio de Industria y Turismo, en 2023, España ha superado las visitas en un 1 % y el gasto turístico en un 17,4 % con respecto al 2019. Con respecto a 2022 se ha incrementado en un 19 % el número de visitantes y el gasto turístico ha subido un 23,8 %.

América recupera el 90 % de sus índices, fruto en gran parte de la recuperación de los viajes a México, que han impulsado el buen comportamiento en la región LATAM y al entusiasmo que vuelve a despertarse entre los estadounidenses por visitar América Latina. Tanto es así, que México ha recibido en 2023 un 31 % más de visitantes procedentes de Estados Unidos que antes de la crisis. Otros destinos del Caribe que se suman a este crecimiento tras la pandemia son Cancún (Caribe mexicano), República Dominicana y Puerto Rico.



2023, AÑO RÉCORD PARA EL TURISMO EN ESPAÑA

84 millones
de turistas internacionales

108 mil millones
de euros de gasto

La región de Asia y Pacífico ha alcanzado el 65 % de los niveles registrados prepandemia tras la reapertura de varios de sus mercados y destinos. Sin embargo, los resultados son variados: Asia meridional ha recuperado el 87 % de los niveles alcanzados en 2019, mientras que Asia nororiental se acerca al 55 %.

Los datos disponibles muestran que varios destinos (incluidos los más grandes y establecidos y aquellos pequeños y emergentes) mostraron en el último ejercicio un crecimiento de dos cifras en llegadas internacionales en comparación con 2019. Han sido concretamente cuatro subregiones las que han superado sus niveles de llegadas alcanzados en 2019: Europa mediterránea meridional, Caribe, América Central y África septentrional.

Los países en desarrollo han crecido como porcentaje del total de viajes internacionales, mientras que, al mismo tiempo, el volumen total de viajes se ha duplicado. Según el informe de Skift Research, en los próximos años, el centro de gravedad de los viajes se desplazará hacia el este y el sur.

2.1.2. Contexto del turismo sostenible

Para el sector hotelero es importante reflexionar acerca del turismo que queremos y repensar maneras de viajar más responsables y comprometidas con los destinos y, en definitiva, con nuestro planeta y su gente.

En la 23ª cumbre del World Travel & Tourism Council (WTTC), celebrada en Kigali (Ruanda), se hizo especial hincapié en la interconexión entre las personas y el planeta, ofreciendo una oportunidad única para que líderes del sector, representantes de los gobiernos y partes interesadas colaboren en la configuración de un futuro más sostenible y resistente para el sector.

Porque, más que nunca, urge garantizar el crecimiento ecológico de la industria turística minimizando al mismo tiempo su impacto medioambiental, abordando cuestiones como las emisiones de carbono, la conservación de la naturaleza, el cuidado de las personas y el desarrollo de infraestructuras sostenibles.

En paralelo, asistimos a una transformación del sector y esto nos obliga a ser marcas con propósito para que generen impacto donde están. En **Barceló Hotel Group** estamos firmemente comprometidos con este objetivo, y 2023 ha sido crucial para el afianzamiento de nuestra estrategia **Barceló ReGen**.



23.^a

cumbre del World Travel & Tourism Council (WTTC) hizo especial hincapié en la interconexión entre las personas y el planeta.

2.2. Barceló ReGen



Premio Capital Mejores Políticas de RSC a Barceló ReGen.

Barceló Hotel Group apuesta por un turismo regenerativo, tomando como propios los desafíos comunes a los que nos enfrentamos como sociedad y trabajando por un modelo económico equitativo, inclusivo y regenerativo para todas las personas y el planeta. **Barceló ReGen** articula el compromiso en una estrategia en tres pilares: inversión local con impacto global, justo y cuidador de las personas y del planeta.

Los pilares estratégicos de **Barceló ReGen** son:



Glocal⁶

La inversión sostenible en comunidades locales con impacto global. Contribuimos a la mejora del desarrollo humano, económico y local de las comunidades en las que operamos, mediante actuaciones como la dinamización del tejido empresarial, la generación de empleo local, el impulso y la visibilización de proveedores y negocios locales. Además, protegemos y potenciamos el patrimonio cultural y natural de los destinos.



Justo

Nuestro rol social. Generamos empleo inclusivo e intergeneracional, creando oportunidades laborales a jóvenes y empleo local. Desarrollamos el talento interno e incrementamos las capacidades de los empleados gracias a la inversión en formación. La diversidad de nuestra compañía nos hace mejores.



Cuidador

Abordar conjuntamente la respuesta a la emergencia climática y ambiental y las implicaciones que de ella se derivan para la salud de las personas. Nuestro compromiso es generar mejoras en la calidad de vida de las personas, a partir del respeto y la conservación de los recursos ambientales y la biodiversidad, reduciendo nuestra contribución al cambio climático. Este eje se vertebra además en dos ejes interrelacionados entre sí:



- **Cuidador Planeta:** nuestra contribución a preservar el entorno ambiental y proteger la biodiversidad.



- **Cuidador Personas:** promocionamos el bienestar de las personas a través del cuidado de la experiencia y la contribución a implantar hábitos saludables en nuestros clientes y empleados.

Además, somos conscientes que para acelerar el cambio necesario debemos aprovechar las oportunidades de colaboración con otros agentes del sector, tanto privados como públicos, internacionales, nacionales, regionales y locales. Por ello nos comprometemos a desarrollar iniciativas que generen una contribución activa al ODS 17, liderando así el cambio hacia un turismo regenerativo. Juntos llegamos antes y llegamos más lejos.

⁶Glocal es un acrónimo formado a partir de global y local.



Allegro Playacar (Playa del Carmen, México)

RETO A FUTURO

Tras la definición de nuestra estrategia de sostenibilidad **Barceló ReGen**, en 2024 desarrollaremos nuestro **Plan Director de Sostenibilidad**, con el objetivo de fortalecer nuestro compromiso con prácticas sostenibles y regenerativas, incorporando aprendizajes y adaptándonos

a los retos emergentes en sostenibilidad. La elaboración del nuevo **Plan Director de Sostenibilidad** permitirá integrar las cuestiones de sostenibilidad en nuestras prácticas, de manera formal y alineada con las expectativas de mercado. Para ello, partimos de los criterios fijados en

la CSRD, directiva de información sobre sostenibilidad, que se completan con los principios de gobierno corporativo de la OCDE y las recomendaciones de la CNMV. Sobre esta base se determinarán tareas concretas para los órganos de gobierno del **Grupo Barceló**.



2.2.1. Barceló ReGen Standards: nuestros estándares de sostenibilidad

Las líneas de acción definidas en **Barceló ReGen** constituyen el eje vertebrador sobre el cual hemos construido nuestros propios estándares de sostenibilidad, a los que llamamos **Barceló ReGen Standards**, un sistema que nos permitirá medir y dar seguimiento a los impactos económicos, sociales y medioambientales de la actividad de los hoteles en los destinos, y con ello facilitarán que avancemos hacia un modelo de turismo que mitigue los impactos de la actividad y maximice la contribución positiva del sector turístico. En esta línea, desde **Barceló ReGen Standards** perseguimos los siguientes objetivos:

- Planificación eficaz para la sostenibilidad.
- Maximización de los beneficios sociales y económicos para la comunidad local.
- Fortalecimiento del patrimonio cultural.
- Cuidado de las personas y el planeta.

Desde 2022, en **Barceló Hotel Group** somos miembros del [Consejo Global de Turismo Sostenible](#) (GSTC, por sus siglas en inglés), organización independiente que establece y gestiona los estándares mundiales de sostenibilidad.

Barceló ReGen Standards cuenta desde 2023 con el reconocimiento del GSTC lo que significa que equivalen a los criterios GSTC para la industria hotelera, unos criterios que recogen las numerosas directrices y estándares para el turismo sostenible de todos los continentes y se organizan en cuatro secciones: gestión sostenible, impactos socioeconómicos, impactos culturales e impactos ambientales (incluido el consumo de recursos, la reducción de la contaminación y la conservación de la biodiversidad y los paisajes).

La exigencia de los criterios GSTC, así como la flexibilidad que permiten a la hora de poner el foco en lo importante de cada destino, en las personas, comunidades y entorno natural, han sido los motivos que nos han llevado a la elección de este sistema frente a otras alternativas existentes en cuanto a reconocimientos en materia de sostenibilidad. Además, para **Barceló Hotel Group** es clave mantener al cliente en el centro (modelo *customer centric*), y esta decisión nos permite adaptar el sistema a la realidad y al día a día de la operativa de los hoteles y, por tanto, a las necesidades de nuestros clientes. Todo ello, con el objetivo de impulsar una **transformación real** en el modelo de negocio.



Un sistema de gestión robusto y con impacto

El Grupo ya disponía de un sistema de gestión propio, **SER Barceló** y una plataforma para su articulación entre los diferentes establecimientos. Así, **Barceló ReGen Standards** se fundamenta en **SER Barceló** como base, y lo amplía con políticas y procedimientos adicionales, teniendo en cuenta otros compromisos y estándares a los que **Barceló Hotel Group** se encuentra suscrito o es miembro, y que son relevantes desde la perspectiva de la sostenibilidad, entre otros:

- *Global Sustainability Tourism Council*
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Código Ético Mundial para el Turismo (UNWTO)
- Código de Conducta del Sector Turístico para la protección de niños, niñas y adolescentes contra la explotación sexual en los viajes y en el turismo (ECPAT - The Code)

La plataforma **SER Barceló** pone a disposición de todos los empleados las herramientas y manuales de cada departamento con el fin de lograr la implantación de la arquitectura de las marcas y la excelencia en el servicio del cliente, por lo que la futura implantación del sistema de gestión avalado por GSTC garantizará la gestión de los impactos a nivel de cada establecimiento.

2.2.2. Sostenibilidad de Impacto: medir para mejorar

Los resultados de la medición de impacto pueden utilizarse para mejorar la gestión de la sostenibilidad y reforzar el posicionamiento y la comunicación del grupo.

Viajar no es una cuestión puramente material y, como compañía, tenemos que asegurarnos de que esas expectativas se cumplan. Necesitamos avanzar hacia un nuevo modelo en el que midamos nuestro impacto y seamos capaces de reducirlo sin dejar de disfrutar y descubrir otras culturas, otros lugares.

El proyecto de sostenibilidad de impacto nos permite cuantificar con datos el impacto económico, social y medioambiental que la actividad de **Barceló Hotel Group** genera en sus grupos de interés y en los entornos en los que opera.

La metodología utilizada se basa en entender el impacto desde una perspectiva de cadena de valor, en la que los *inputs* y las actividades planificadas se utilizan para obtener unos resultados, que generan un efecto a largo plazo en el entorno.



IMPACTO EN LA CADENA DE VALOR



Trabajo planificado

Inputs

Recursos humanos, financieros y organizativos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su actividad.

Ej. Barceló es propietario y/o gestiona hoteles en distintos lugares del mundo.

Actividades

Trabajos realizados a través de los cuales se movilizan *inputs* y recursos para obtener resultados específicos.

Ej. Barceló ofrece servicios de hospedaje y restauración.



Resultados esperados

Outputs

Productos tangibles directos que emanan de la actividad realizada.

Ej. Los turistas utilizan los hoteles Barceló para visitar un nuevo lugar.

Outcomes

Un resultado o efecto atribuible a la implantación de un proyecto, programa o política.

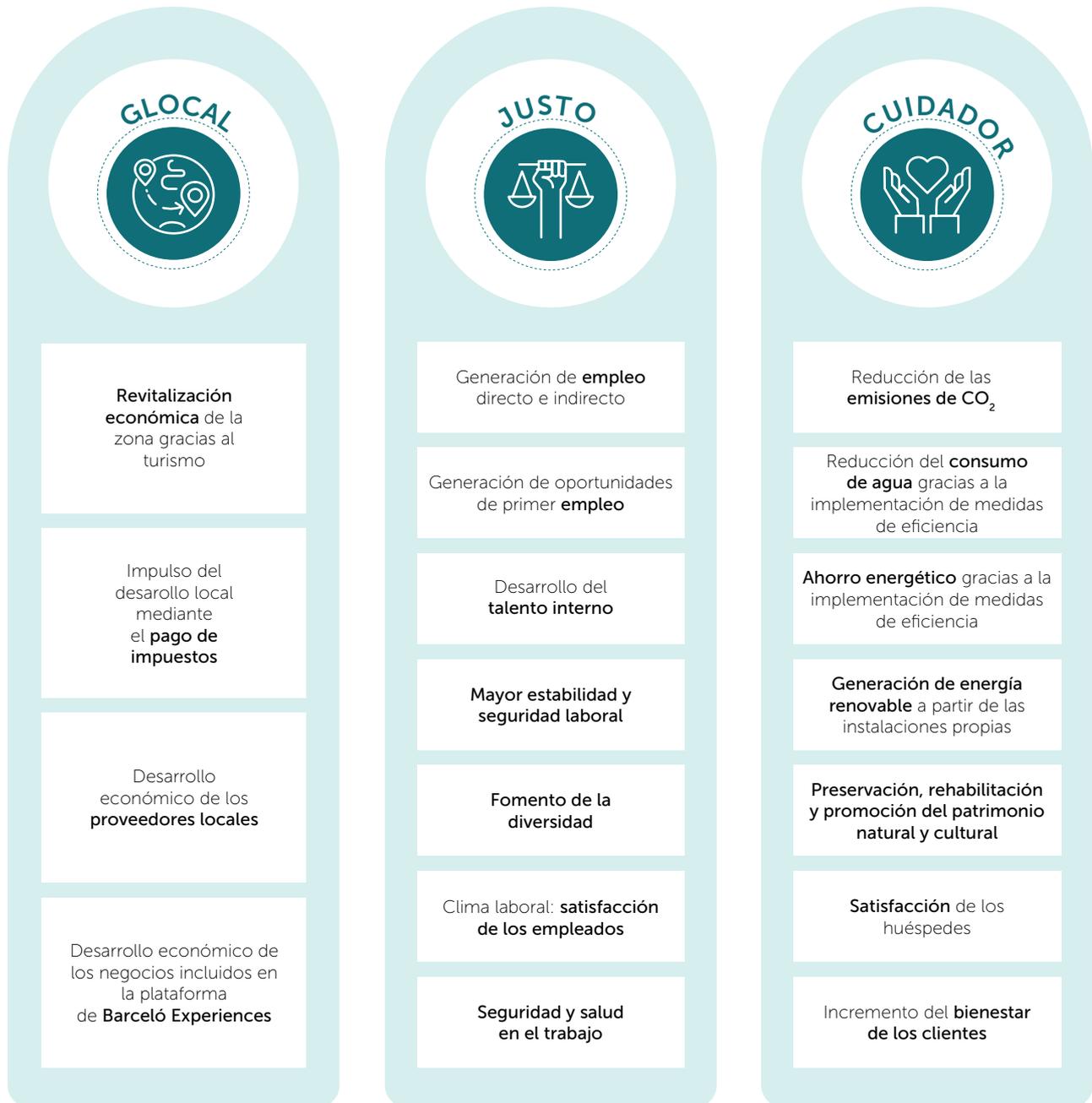
Ej. Los turistas compran bienes y servicios durante sus vacaciones.

Impactos

Efectos positivos y negativos, primarios y secundarios a largo plazo, producidos por una intervención, directa o indirecta, de manera intencionada o no intencionada.

Ej. Los negocios locales incrementan sus ventas, impulsando su crecimiento.

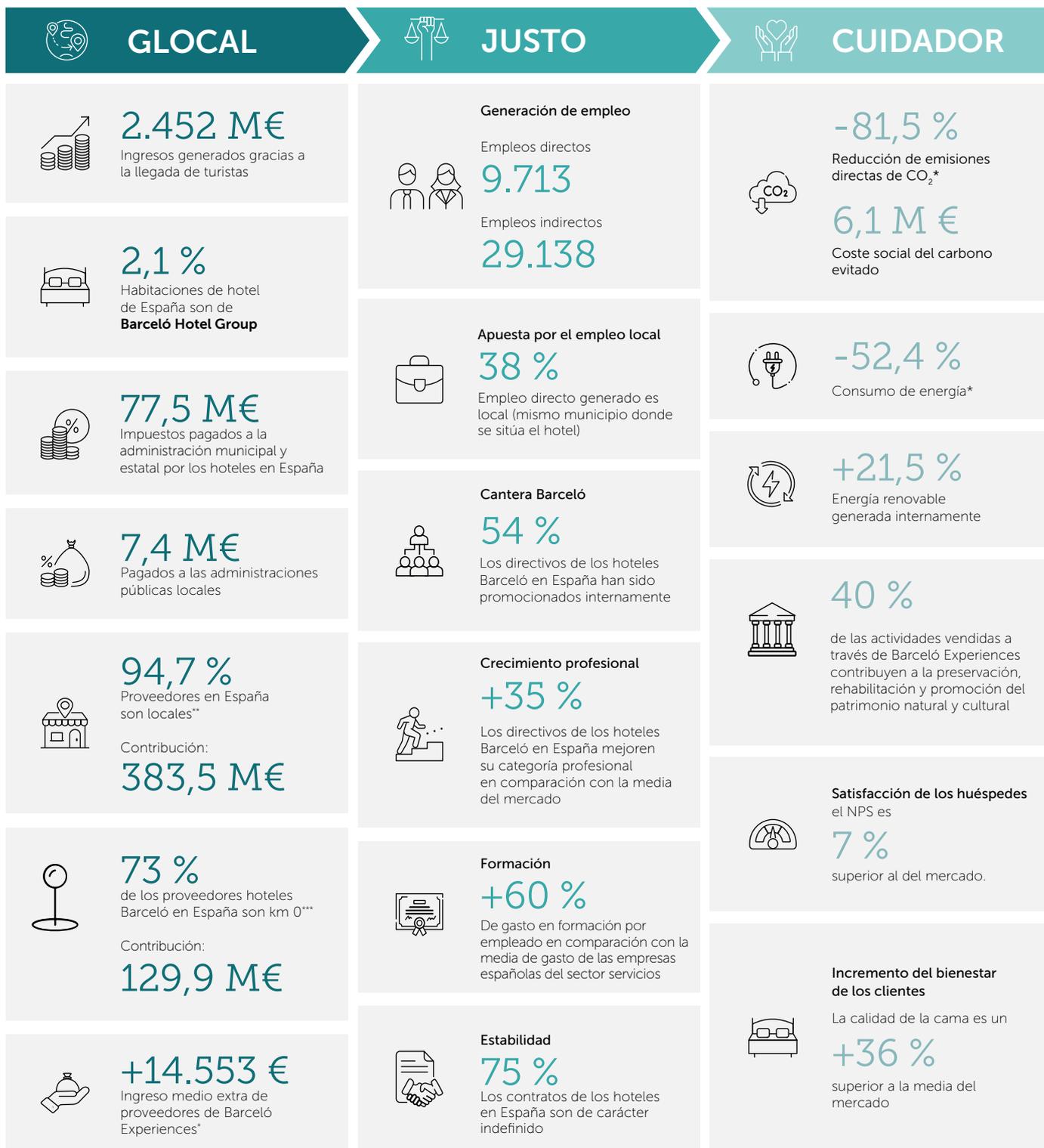
El marco de medición se estructura en tres dimensiones, en línea con los pilares estratégico de **Barceló ReGen**, y engloba un total de **18 impactos** económicos, sociales y medioambientales:



Resultados de la medición de impacto

En 2023 hemos realizado un piloto para medir el impacto de cinco de nuestros hoteles, así como el impacto agregado de todos nuestros hoteles de España en 2022. Identificamos impactos transversales (generación de empleo local, impacto económico, felicidad del cliente, etc.) e impactos específicos (atracción de inversión, revalorización de una zona para el turismo, etc.).

A continuación, compartimos los principales resultados obtenidos de la medición del impacto agregado de los hoteles Barceló en España en 2022:



*Frente a la media del sector.
**Se considera proveedor local todo aquel ubicado en el mismo país que cada hotel. Se trata del criterio de referencia en el sector.
*** Se considera proveedor km 0 todo aquel situado en un radio de 100 km alrededor de cada hotel.

RETOS A FUTURO

En 2024, nuestros siguientes pasos incluyen la ampliación del proyecto de medición de impacto a todos los hoteles, y la digitalización y mejora continua de la herramienta de medición para garantizar un seguimiento eficiente y preciso del impacto generado.

Proyecto de impacto en Ávoris Corporación Empresarial

En línea con el proyecto desarrollado en la división hotelera, desde **Ávoris Corporación Empresarial** estamos trabajando en un proyecto de **Medición del Impacto Social, Medioambiental y Económico**.

El proyecto permitirá la medición del impacto de tres de nuestras marcas: **B travel, CATAI e Iberojet** actuando en conjunto –en el supuesto de un viaje combinado– y por separado en un destino concreto, Costa Rica.

Algunas de las dimensiones en las que se enmarcarán los resultados de impacto, que se prevé su presentación en 2024, son el impulso a la economía local, el desarrollo del turismo en Costa Rica, el cambio climático y la economía circular, la alianza con proveedores responsables y calidad o la accesibilidad de la experiencia de viaje.

RETOS A FUTURO

Replicar el proyecto de impacto a más marcas y destinos.

De esta manera, cada una de las tres marcas podrá conocer su impacto en Costa Rica y el **Ávoris Corporación Empresarial** incrementará su valor de marca en un destino especialmente relevante en materia de sostenibilidad.



2.2.3. Contribución a los ODS a través de Barceló ReGen

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas son nuestro principal marco de referencia para orientarnos hacia un turismo regenerativo.

A continuación, se resume nuestra contribución a los ODS en función de nuestros pilares estratégicos:

| Pilar estrategia Barceló ReGen | ODS clave | Principales proyectos y contribución 2023 |
|--------------------------------|---|--|
| GLOCAL |  | <ul style="list-style-type: none"> Experiencia Glocal. Barceló Experiences: <ul style="list-style-type: none"> +200 emprendedores y pymes. +6.000 € ingreso adicional anual a negocios locales. +850 experiencias locales. Fundación Barceló: <ul style="list-style-type: none"> 81 actuaciones. 2,4 M€ en proyectos. +268.000 personas beneficiarias. Inversión social en destinos: <ul style="list-style-type: none"> +1,7 M € en donaciones. +30 toneladas de comida donada. 7 estrellas Michelin en restaurantes con gastronomía local. Protección del patrimonio cultural. 92 % compras locales y 30 % compras de km 0. 17,8 M€ nuestras compras a centros especiales de empleo. |
| JUSTO |  | <ul style="list-style-type: none"> 569.991 horas de formación (+35 % respecto año anterior). Incremento retribución media 5,13 %. Brecha salarial bruta en 2023 es de 2,76 % en favor de las mujeres. |
| CUIDADOR |  | <ul style="list-style-type: none"> Experiencia feliz y memorable: 56 NPS. Generación hábitos saludables. Experiencias diferenciales con el objetivo de cuidar a nuestros clientes. Pensamiento circular. Objetivo de todos los hoteles con calificación energética A, B o C en 2027. 100 % hoteles en España con energía verde. 7,9 M€ destinados a la protección y mejora del medioambiente. 86 instalaciones renovables en hoteles. Reducción de los ratios de intensidad de consumo de recursos. Uso de uniformes sostenibles. |
| LIDERAZGO |  | <ul style="list-style-type: none"> Iniciativas internacionales a las que estamos comprometidos: Pacto Mundial de Naciones Unidas, Código Ético Mundial para el Turismo, ECPAT-The Code. Miembros del Consejo Global de Turismo Sostenible (GSTC). Participación en foros y seminarios de sostenibilidad. Notas de prensa con foco en sostenibilidad. |

2.3. La escucha estratégica en Barceló

La escucha estratégica permite identificar desafíos y oportunidades y desarrollar respuestas efectivas de impacto positivo.

En Barceló entendemos que la sostenibilidad va más allá de la mera implementación de prácticas ambientales y sociales. Nos comprometemos a adoptar una perspectiva holística que considere tanto los aspectos internos como externos de nuestro negocio.

En este contexto, la escucha estratégica se convierte en una herramienta fundamental para comprender y abordar las preocupaciones y expectativas tanto de nuestros grupos de interés internos como externos.

En Barceló empleamos la escucha estratégica como herramienta para el estudio de doble materialidad, con este estudio reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar de todos nuestros grupos de interés.

2.3.1. Doble materialidad

En 2023 hemos realizado un estudio de doble materialidad como proceso previo al desarrollo de la memoria de sostenibilidad de 2023, así como para fortalecer y enriquecer las líneas estratégicas de la compañía que configuran nuestra estrategia de sostenibilidad **Barceló ReGen**.

Este proceso se ha realizado de acuerdo con los requisitos de la directiva europea CSRD, la cual recoge cómo se deben tener en cuenta los temas que supongan impactos actuales o potenciales, positivos o negativos, sobre las partes interesadas; así como la determinación de la doble importancia relativa de dichos asuntos: esto es, la importancia relativa para las partes y a la perspectiva financiera.

De esta manera, las compañías deberán reportar en sus memorias de sostenibilidad sobre los temas –impactos, riesgos y oportunidades– que resultan relevantes en este estudio, y sobre la gestión de estos.

El estudio de doble materialidad se ha realizado en varias fases: investigación de fuentes secundarias, *focus groups* por cada línea de negocio, entrevistas a grupos de interés internos y externos, así como encuestas *online* a los empleados y a los principales grupos de interés externos para conocer el impacto que los distintos temas tienen sobre la economía, el ambiente y las personas.

ESCUCHA ESTRATÉGICA METODOLOGÍA

Identificación de asuntos materiales

Se realizó un estudio de fuentes tanto internas como externas para actualizar los temas materiales e identificar tanto riesgos como oportunidades.

1

2

Análisis de materialidad de impacto

Se llevó a cabo una investigación *ad hoc* a través de diferentes técnicas de extracción de información.

4

3

Matriz con los resultados de la investigación de doble materialidad

Ver página siguiente.

Análisis de materialidad financiera

En sesiones internas se identificaron riesgos y oportunidades que puedan afectar sobre la cuenta de resultados de la compañía.

4 *focus group*
 14 entrevistas
 313 encuestas *online*

Contactos con grupos de interés (GG. II.)

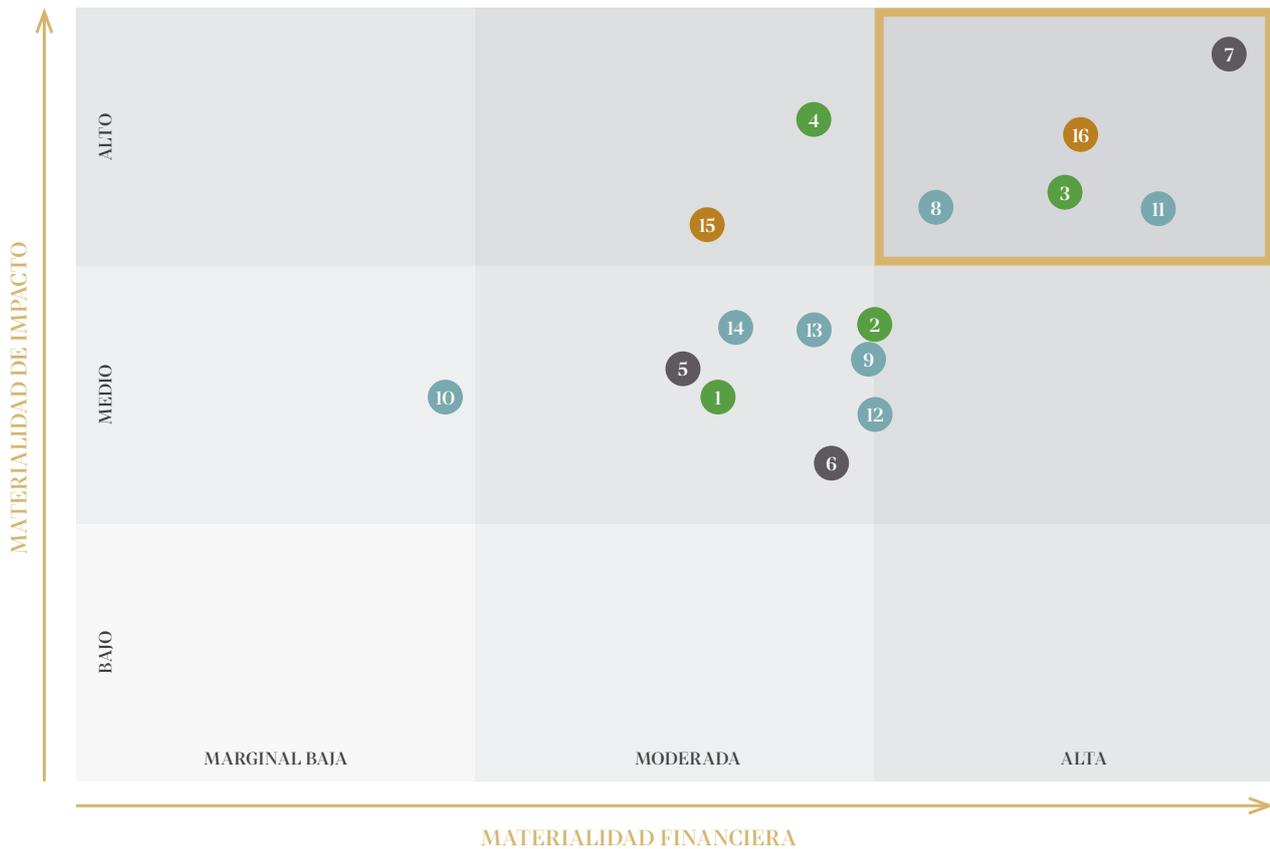
Total

341

| | | | | | |
|----------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| Clientes 74 | Directivos 66 | Empleados 176 | Propietarios 6 | Proveedores 14 | Otros GG. II.* 5 |
|----------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|---------------------|

*Medios de comunicación, empresas del sector, administraciones públicas y otras organizaciones.

De acuerdo con los resultados de estos temas materiales identificados, se indican los temas materiales sobre los que **Barceló Hotel Group** deberá informar:



- CUIDADOR PLANETA
- CUIDADOR PERSONAS
- JUSTO
- GLOCAL

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Mitigación y adaptación al cambio climático ● 2 Biodiversidad y ecosistemas ● 3 Gestión del agua y recursos hídricos ● 4 Economía circular: consumo, generación y gestión de residuos ● 5 Rol social de la compañía. Compromiso con los derechos humanos ● 6 Cuidador del cliente: contribuimos a crear hábitos saludables ● 7 Protección de datos y ciberseguridad | <ul style="list-style-type: none"> ● 8 Condiciones laborales ● 9 Formación y desarrollo del talento ● 10 Diversidad, igualdad e inclusión de personas ● 11 Compromiso y captación de talento ● 12 Bienestar y cuidado de las personas ● 13 Ética empresarial, <i>compliance</i> y transparencia ● 14 Gobernanza consciente: gestión del gobierno corporativo ● 15 Desarrollo de los destinos: dinamizadores del entorno ● 16 Desempeño económico |
|---|---|

2.4. Diálogo con grupos de interés

Dar voz a nuestros grupos de interés es un ejercicio estratégico para nosotros.

Entendemos por *stakeholder* o grupo de interés todas aquellas personas o grupos que se encuentran en cierta manera afectados directa o indirectamente por nuestras actividades ya sean presentes o futuras (empleados, clientes, propietarios, proveedores, administración pública, empresas del sector, medios de comunicación y la sociedad en general).

En **Barceló** tenemos el compromiso de establecer una escucha activa y diálogo con nuestros principales grupos de interés para identificar sus necesidades y demandas, responder a las mismas bajo un sistema de mejora continua y por supuesto aunar esfuerzos y colaborar ante objetivos comunes. Nuestro enfoque regenerativo no puede materializarse sino es de la mano de nuestros grupos de interés.

En este sentido, el análisis de doble materialidad realizado este año desempeña un papel fundamental ya que nos ha ayudado a avanzar en establecer este diálogo con los diversos grupos, e identificar y comprender mejor sus expectativas y preocupaciones con relación a nuestro desempeño en sostenibilidad.

A continuación, se resumen los principales canales de comunicación y diálogo establecidos con cada grupo de interés:

| Grupo de interés | Canales de diálogo | Impacto 2023 | |
|------------------|--|---|--|
| Todos | Web de Grupo www.barcelogrupocom Memoria Anual | 183.646 visitantes únicos | 228.786 sesiones |
| | Barcelo.com | +28 M visitantes únicos | +44,7 M sesiones 522.400 reservas a través de Barcelo.com |
| |  | 4.307.226 Barceló Hotel Group | 1.074.251 Ávoris Corporación Empresarial |
| |  | 1.475.951 Barceló Hotel Group | 407.443 Ávoris Corporación Empresarial |
| |  | 3.867.801 Alcance | |
| |  | 347.000 Barceló Hotel Group | 378.410 Ávoris Corporación Empresarial |
| |  | 10.446.152 Reproducciones Barceló Hotel Group | |
| |  | 3.401.349 Reproducciones Barceló Hotel Group | |

| Grupo de interés | Canales de diálogo | Impacto 2023 | | |
|------------------------|---|---|---|---|
| Empleados | B inside mail (email de comunicación interna) | 182 comunicados enviados | 43 comunicados más que en 2022 (+31 %) | |
| | B inside News (boletín mensual) | 12 ediciones | 486 noticias (131 noticias más que el año anterior, +37 %) | 41 noticias publicadas al mes de media |
| | BConnect nuestro nuevo portal del empleado | 6.482 sesiones | | |
| | Canal de consultas con RR. HH. | 13.332 tickets | | |
| | Plataforma SER Barceló | 3.601 Ecesos a la plataforma | 2.704 Estándares Barceló Hotel Group | |
| Clientes (B2B, B2C) | Encuestas satisfacción | 273.036 Barceló Hotel Group | 34.458 Ávoris Corporación Empresarial | |
| | Comentarios de clientes en webs de opinión | 374.328 Barceló Hotel Group | | |
| | Newsletters y comunicaciones con clientes | 90 M e-mails enviados a clientes | 227 campañas realizadas | 994 campañas de email marketing Ávoris Corporación Empresarial |
| | Acciones de publicidad | 9.586.221 Ávoris Corporación Empresarial | (+15 % con respecto a 2022). En 2023, las acciones de publicidad de Travel Agency (TA) y Turoperación (TTOO) se llevaron a cabo de manera conjunta. | |
| | App Barceló Hotel Group | +380.000 nuevas descargas | 381.000 peticiones a través de la app | 172 nuevos servicios activados |
| | Reuniones/encuentros con TTOO | Contacto continuo, en función de necesidades | | |
| Propietarios | Gestión | +46.000 habitaciones de propietarios terceros | 90 propietarios distintos | |
| | Comunicación directa: reuniones/encuentros periódicos | Contacto continuo, en función de necesidades | Tercer Summit de Barceló con el principal propietario de nuestros hoteles; HIP | |
| | Informes personalizados sobre avances en la gestión del negocio | Contacto continuo, en función de necesidades | | |

| Grupo de interés | Canales de diálogo | Impacto 2023 | | | | |
|--------------------------------|---|---|--|---|---------------------------------|--|
| Proveedores | Comunicación directa en reuniones | Contacto continuo, en función de necesidades | | | | |
| | Portal Ávoris Corporación Empresarial Jaggaer | 271 proveedores homologados | | | | |
| | B-Stores | 136 hoteles | +283K entradas de mercancías | +16K inventarios realizados | +150 mermas y roturas | +350 traspasos entre departamentos |
| Administración Pública | Asociaciones sectoriales Relaciones institucionales | Contacto continuo, en función de necesidades | | | | |
| Empresas del sector | Reuniones sectoriales Mesas de trabajo Proyectos transversales Foros y eventos del sector Reuniones | Contacto continuo, en función de necesidades | | | | |
| Medios de comunicación | Barceló Brandcenter | 7.082 usuarios totales | 479 nuevos usuarios | 142.154 descargas | | |
| | Departamento de comunicación externa de Barceló Hotel Group | 4.150 apariciones en prensas | 39 % apariciones en medios internacionales | +16 MM de personas alcanzadas | | |
| | | 21 viajes nacionales | +60 viajes internacionales | | | |
| Comunidades locales / Sociedad | Departamento de comunicación de Ávoris Corporación Empresarial | 126 notas de prensa y comunicados (+62 % con respecto a 2022) | 314 comunicados internos (-21 % con respecto a 2022) | 8 colaboraciones con medios | | |
| | | 43 entrevistas (+139 % con respecto a 2022) | 2 famtrips con la participación de prensa | | | |
| | Acciones de voluntariado | 29 hoteles han realizado acciones de voluntariado con empleados | 105 iniciativas de voluntariado en hoteles | | | |

3. Formamos parte de nuestros destinos

- 3.1. El desarrollo de las comunidades locales en nuestros destinos
- 3.2. De cadena de suministro a cadena de valor
- 3.3. Barceló Experiences: por un turismo consciente
- 3.4. Fundación Barceló

ODS RELACIONADOS



TEMAS MATERIALES

- Desarrollo de los destinos: dinamizadores del entorno.
- Rol social de la compañía.
- Compromiso con los derechos humanos.

CONTENIDOS GRI

2-6, 3-3, 203-1, 203-2, 204-1, 308-1, 414-1, 413-1



3.1. El desarrollo de las comunidades locales en nuestros destinos

Conscientes de la interdependencia de los impactos sociales y medioambientales y con el fin de alcanzar ese cambio sistémico necesario, en Barceló Hotel Group tomamos como nuestros los desafíos comunes a los que como sociedad nos enfrentamos.

Un reto que ha definido la actividad de la compañía en nuestros más de 90 años de historia.

En el marco de nuestra estrategia **Barceló ReGen**, uno de nuestros pilares fundamentales es Glocal, un enfoque que representa nuestra apuesta por la inversión sostenible en comunidades locales con un impacto global; **queremos generar un impacto positivo y duradero en las comunidades locales, contribuyendo así a un turismo más responsable y sostenible a nivel global.**

Nos comprometemos a ser agentes activos en la construcción de un turismo regenerativo, impulsando el desarrollo humano, económico y local en las áreas donde operamos. Esto se traduce en acciones concretas como la promoción del tejido empresarial local, la creación de empleo en la comunidad, el apoyo y reconocimiento a proveedores y negocios locales, así como a proteger y preservar el patrimonio cultural y natural de nuestros destinos, asegurando su conservación y promoviendo su valorización.



Iniciativas del Grupo

La cadena hotelera participa en diversas iniciativas con el objetivo de promocionar el conocimiento de la gastronomía local en otros lugares. En 2023, con el objetivo de posicionar la isla de Gran Canaria como un destino gastronómico, el hotel [Royal Hideaway Santa Catalina](#), participó en un *gastrotrip* con varios eventos en San Sebastián, Oviedo, Palma de Mallorca y Jerez de la Frontera. El equipo del restaurante Poemas by Hermanos Padrón, galardonado con una estrella Michelin, organizaron un menú a cuatro manos diseñado especialmente para la ocasión con chefs locales de esas ciudades, reconocidos también por la guía roja, en el que los asistentes pudieron conocer el atractivo de la cocina grancanaria.

3.1.1. Inversión en las comunidades locales

En **Barceló Hotel Group** invertimos directa e indirectamente en el entorno local a través de diversas donaciones y colaboraciones con asociaciones:

| Donación de comida | Donación de mobiliario | Donación de lencería de cama y uniformes |
|---|---|---|
| <p>40 hoteles</p> <p>30.000 kg comida estimada</p> <p>128.000 € valoración estimada</p> <p>Entidades beneficiarias: bancos de alimentos locales y entidades sociales como Cruz Roja o Cáritas</p> | <p>8 hoteles</p> <p>20.670 € valoración estimada</p> <p>Entidades beneficiarias: asociaciones y fundaciones locales.</p> <p>Ejemplo: El hotel Occidental Isla Canela ha renovado mobiliario, camas y menaje de A&B. Los artículos en buen estado fueron donados a organizaciones locales.</p> | <p>25 hoteles</p> <p>90.986 valoración estimada</p> <p>Entidades beneficiarias: asociaciones y fundaciones locales, y centros educativos.</p> <p>Ejemplo: En Occidental Cozumel han realizado una donación de almohadas para ayudar a familias en situación de vulnerabilidad.</p> |
| Donación de estancias y cesión de espacios | Otras donaciones | Donación monetaria |
| <p>33 hoteles</p> <p>101.112 € valoración estimada</p> <p>Ejemplo: Tras los terremotos de Turquía en febrero de 2023, el hotel Occidental Ankara ofreció alojamiento de emergencia a los supervivientes.</p> | <p>26 hoteles</p> <p>31.198 € valoración estimada</p> <p>Entidades beneficiarias: asociaciones y fundaciones locales.</p> <p>Ejemplo: Varios hoteles, entre ellos, el Occidental Costa Cancún y el Occidental Atenea Mar donaron juguetes en Navidad para niños en situación de vulnerabilidad.</p> | <p>31 hoteles</p> <p>97.779 € de donación realizada desde hoteles a diversas asociaciones y fundaciones locales.</p> <p>En 2023 hemos realizado distintas iniciativas en nuestros hoteles para recaudar fondos para los proyectos de la Fundación Barceló. En total, conseguimos casi 37.000 € para este fin.</p> <p>Ejemplo: Iniciativa Plato Solidario en el hotel Royal Hideaway Corales Resort por la que destinan una cantidad económica del ingreso de un plato elegido a la construcción de pozos de agua por la Fundación Barceló.</p> |



65

de nuestros hoteles han realizado algún tipo de donación a asociaciones y entidades locales con una valoración económica total estimada de 1,7 M€.

**CONTRIBUCIÓN TOTAL DE LA GESTORA A FUNDACIONES
 E INSTITUCIONES (EUROS)**



El notable incremento en la contribución de la gestora a fundaciones y otras entidades se atribuye al mayor apoyo financiero proporcionado a instituciones destacadas como la Fundación Teatro Real, la Fundación IESE o la Fundación Cultural Formentor, entre otras. Estas colaboraciones demuestran el compromiso de la gestora con el desarrollo cultural, educativo y social, fortaleciendo así su impacto positivo en la comunidad y reafirmando su posición como agente clave en la promoción del bienestar colectivo.



Barceló Maya Caribe (Riviera Maya, México)



El equipo de Barceló en Marruecos se involucra con los afectados por el terremoto de Al Haouz

Todos los hoteles y empleados de la región coordinaron esfuerzos para proporcionar apoyo a las comunidades afectadas por el terremoto de la provincia de Al Haouz el 8 de septiembre. Desde Tánger hasta Agadir, se recolectaron recursos esenciales como alimentos, artículos de higiene, ropa y mantas, que fueron entregados cuidadosamente a la Fundación Mohamed V en Chichaoua para su distribución. Además de la ayuda material, se estableció una estrecha colaboración con las autoridades locales para asegurar la efectividad de las acciones, siguiendo prácticas recomendadas en situaciones de emergencia. [Barceló Palmeraie](#) se convirtió en un centro de donación clave para aquellos que deseaban contribuir a esta causa humanitaria.

Inversión en las comunidades locales Ávoris Corporación Empresarial

BCD Travel ha demostrado su compromiso con la comunidad local a través de:

10.000 €

de donación a la **Fundación Infantil Ronald McDonald España** en el mantenimiento por un año de una de las 30 habitaciones de la casa que la Fundación Infantil Ronald McDonald tiene dentro del recinto del Hospital Universitario Niño Jesús en Madrid.

En 2023, **BCD Travel** ha demostrado su compromiso con la comunidad local a través de diversas acciones solidarias y de apoyo cultural.

Por una parte, ha decidido que su regalo de Navidad sea nuevamente colaborar a través de la donación de 10.000 € con la **Fundación Infantil Ronald McDonald España** en el mantenimiento por un año de una de las 30 habitaciones de la casa que la Fundación Infantil Ronald McDonald tiene dentro del recinto del Hospital Universitario Niño Jesús en Madrid, beneficiando a nueve familias durante el año. La Fundación ofrece "Un Hogar fuera del Hogar" a familias que, por la enfermedad de un hijo, deben trasladarse de ciudad. El objetivo es que las familias puedan llevar una vida normalizada mientras dure el tratamiento médico.

También cubrió el coste del dorsal de nueve empleados en la Carrera de las Empresas y se mantuvo como agencia oficial de la Semana Internacional de Cine de Valladolid (Seminci) por quinto año consecutivo, siendo patrocinador bronce del evento. Esto refuerza su compromiso cultural y liderazgo local.

Además, **BCD Travel** España participó como *partner* en los Premios Andalucía Management, un evento de debate empresarial que reunió a más de 360 empresas en su decimocuarta edición, destacando como un punto de encuentro importante para empresarios y directivos de Andalucía.

Por otra parte, OPTTEAM, fue patrocinador de la Gala Pequeño Valiente 2023, apoyando la lucha contra el cáncer infantil en Canarias.

Patrocinios

Durante 2023, hemos invertido más de 3,9 M€ en patrocinios. La totalidad de esta cantidad se corresponde con el compromiso de **Ávoris Corporación Empresarial**⁷, cuya división de eventos y deportes ha continuado su compromiso con el **deporte español**, con el que comparte los valores del esfuerzo, la superación, perseverancia, igualdad, respeto, deportividad, solidaridad, compañerismo y éxito personal y colectivo. Este compromiso abarca diferentes deportes, eventos y actividades, apoyando a equipos masculinos y femeninos en diversas categorías.

Entendemos el deporte como una oportunidad de desarrollo personal que permite visibilizar talentos diferentes combinados para la consecución de una finalidad común. Se trata de un instrumento de cohesión social, salud e igualdad con el que la sociedad logra multiplicar oportunidades laborales, empresariales y sociales. Desde **Ávoris Corporación Empresarial**, seguiremos apostando por la relación entre el deporte y la actividad de viajes a la que nos dedicamos.

A destacar que, en 2023 **BCD Sports**, agencia especializada en gestión de viajes deportivos de **Ávoris Corporación Empresarial**, y la Real Federación Española de Hockey, han renovado el acuerdo que les vinculaba para la gestión de los viajes de esta última. En fútbol, **BCD Sports** ha renovado con el Granada CF y firmado un acuerdo de gestión y patrocinio con el Albacete Balompié.

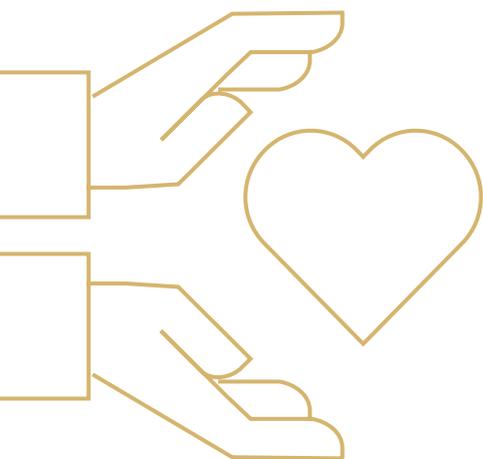
⁷ Barceló Hotel Group no ha realizado patrocinios con cantidades significativas durante el periodo de reporte.

3.1.2. Apoyo a la inserción laboral

Uno de nuestros principales objetivos es incorporar a los mejores profesionales, siendo conscientes del impacto de **Barceló Hotel Group** en el entorno económico y local como impulsores de la creación de oportunidades de empleo. En el proyecto de medición de impacto hemos identificado varios impactos que responden a este objetivo general y para los cuales evaluamos nuestro desempeño a través de diversos indicadores:

- Generación de empleo local (directo e indirecto) gracias a la actividad de los hoteles.
- Generación de oportunidades de primer empleo mediante el programa de prácticas para ayudar a los jóvenes a conseguir su primer puesto de trabajo.
- Apuesta clara por el desarrollo del talento interno que ha sido formado en nuestra cantera, para cubrir puestos directivos en los hoteles.

Además, apoyamos la inserción laboral a través de la contratación de diversos servicios con Centros Especiales de Empleo. Un Centro Especial de Empleo es un centro de trabajo cuya plantilla está compuesta, al menos, en un 70 % por personas con discapacidad. Su objetivo principal es realizar un trabajo productivo en el mercado en el que opere, asegurando un empleo remunerado y la prestación de los servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores, siendo por tanto un medio para la inserción laboral de un gran número de personas con discapacidad. En 2023, hemos aumentado la contratación de estos servicios en un 20 % hasta alcanzar los 17,8 M€.



CONTRATACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (MILLONES €)



En este sentido, la plantilla media con discapacidad en el Grupo durante el año 2023 ha sido de 290, un 33 % más que en 2022.

PLANTILLA MEDIA CON DISCAPACIDAD (PERÍMETRO CORPORATIVO)





Barceló Hamburg (Hamburgo, Alemania)



COLABORACIÓN CON FUNDACIÓN INTEGRA:
Incorporación de 17 personas:

7 mujeres

5 personas

mayores de 45 años

3 mujeres

víctimas de violencia de género

3 personas

con discapacidad

9 nacionalidades

Además, desde 2019, toda la gestión de los viajes de **Barceló Hotel Group** es realizada por OPTTEAM, agencia de viajes de **Ávoris Corporación Empresarial**, que cuenta con un Centro Especial de Empleo.

En cuanto a la inserción de colectivos en riesgo de exclusión severa, cabe resaltar nuestra colaboración con la **Fundación Integra** que, gracias al trabajo que realizan, cada año mujeres en exclusión social encuentran una oportunidad laboral que les permite dejar atrás su complicada situación y comenzar una vida digna. Desde el inicio de nuestra colaboración con la fundación, facilitamos 295 empleos y la contratación de 185 personas.

Asimismo, colaboramos con la Escuela de Fortalecimiento de la propia Fundación, a través de la cual empleados de **Barceló Hotel Group** han participado como voluntarios formando a más de 50 personas en riesgo de exclusión, a través de 5 talleres, sobre cómo afrontar una entrevista de trabajo o cómo elaborar un *curriculum vitae*, entre otros. Con esta iniciativa ayudamos a que las personas recuperen la confianza, la autoestima y la seguridad, así como a la generación de nuevas redes de apoyo al ampliar el círculo social'.

Además, nuestra colaboración con la Fundación Integra ha hecho posible la contratación de 17 personas, fomentando la diversidad en nuestra fuerza laboral al proporcionar oportunidades a personas de diversos grupos sociales. Esta colaboración no solo ha enriquecido la composición de nuestros equipos, sino que también ha promovido la sensibilización interna acerca de realidades sociales distintas.

3.1.3. Impulsamos la cultura gastronómica local

Desde **Barceló Hotel Group** tenemos el firme objetivo de salvaguardar, difundir y promover nuestro patrimonio cultural y gastronómico de las comunidades donde estamos presentes.

Las estrellas que la Guía Michelin ha concedido a nuestros hoteles en España son el mejor reconocimiento al esfuerzo y la perseverancia de las personas que están liderando la apuesta por la alta cocina en **Barceló Hotel Group**. Gracias a su trabajo y pasión, la compañía ha conseguido convertirse, con siete estrellas Michelin, en la cadena hotelera española con mayor número de estrellas y confirmar su firme compromiso con el desarrollo del turismo regenerativo, poniendo en valor el talento local y el producto autóctono de cada destino.

RESTAURANTES EN HOTELES DE BARCELÓ HOTEL GROUP CON ESTRELLAS MICHELIN

[HUESCA] *Canfranc Estación, a Royal Hideaway Hotel*,
 1 estrella Michelin. Chef: Eduardo Salanova. Sumiller y jefa de sala:
 Ana Acín.



[GRANADA] *La Bobadilla, a Royal Hideaway Hotel*
 La Finca. 1 estrella Michelin. Chef: Fernando Arjona, con el
 asesoramiento de Pablo González.



[CANARIAS] *Santa Catalina, a Royal Hideaway Hotel*
 Poemas by Hermanos Padrón. 1 estrella Michelin. Chefs: Juan
 Carlos y Jonathan Padrón.



[CANARIAS] *Royal Hideaway Corales Resort*
 El Rincón de Juan Carlos. 2 estrellas Michelin.
 Chefs: Juan Carlos y Jonathan Padrón.



MuXgo. 1 estrella Verde Michelin. Chef: Borja Marrero.



San Hò. 1 estrella Michelin. Chef: Adrián Bosch.



Desde 2018, **Inspirational Chef Program** ha llevado a Canarias a los mejores chefs europeos.

Gastronomía sostenible basada en el producto local

Inspirational Chef Program

El Inspirational Chef Program es una original iniciativa que tiene como objetivo llevar a Canarias la mejor cocina nacional e internacional y poner en valor la calidad de la materia prima que ofrecen las islas. Desde su inauguración en 2018, se ha convertido en punto de encuentro de la alta cocina europea y ha contado con la participación de algunos de los mejores chefs a nivel europeo como Massimo Bottura, Diego Guerrero, Iván Cerdeño, Tim Boury, Ana Roš y Sebastian Frank, entre otros. En 2023, fue Benito Gómez, chef del restaurante Bardal, ubicado en Ronda (Málaga) y galardonado con dos estrellas Michelin y dos soles Repsol, el encargado de elaborar dos cenas exclusivas junto a Juan Carlos y Jonathan Padrón así como todo el equipo del restaurante Poemas by Hermanos Padrón en Las Palmas de Gran Canaria.

Adicionalmente, en Tenerife se celebró un evento gastronómico muy especial protagonizado por un trío de chefs galardonados con 4 estrellas Michelin: [Adrián Bosch Barrera](#), chef del restaurante [San Hô](#), reconocido con una estrella y ubicado en el hotel Royal Hideaway Corales Resort 5* GL; Fernando Arjona, chef del restaurante [La Finca](#), situado en [el hotel Royal Hideaway La Bobadilla 5* GL](#) en Granada, también con una estrella Michelin, y que cuenta con el asesoramiento del chef Pablo González, galardonado con dos estrellas Michelin en su restaurante Cabaña Buenavista en Murcia.

MuXgo, cocina sostenible, creativa y con productos de la tierra

[Santa Catalina](#), a [Royal Hideaway Hotel](#) abrió las puertas de su nuevo restaurante MuXgo, con una propuesta gastronómica que lidera la cocina sostenible basada en el producto local. Un proyecto que defiende una cocina sostenible basada en el producto local y de la tierra y apuesta por el producto km 0 en el que se ofrece una carta elaborada con productos típicos de la zona de Tejeda como el millo, la tunera y otras especies vegetales autóctonas, el camarón de Mogán, pescados de temporada, carbón de olivo de Tejeda o quesos de producción propia. Todo ello presentado en una vajilla artesanal realizada por Mira Cerámica de la mano de Borja Marrero, a partir de las cenizas del gran incendio de las cumbres de Gran Canaria en 2019, la arena de los saltos de agua de Tejeda y la lana de las ovejas del chef.



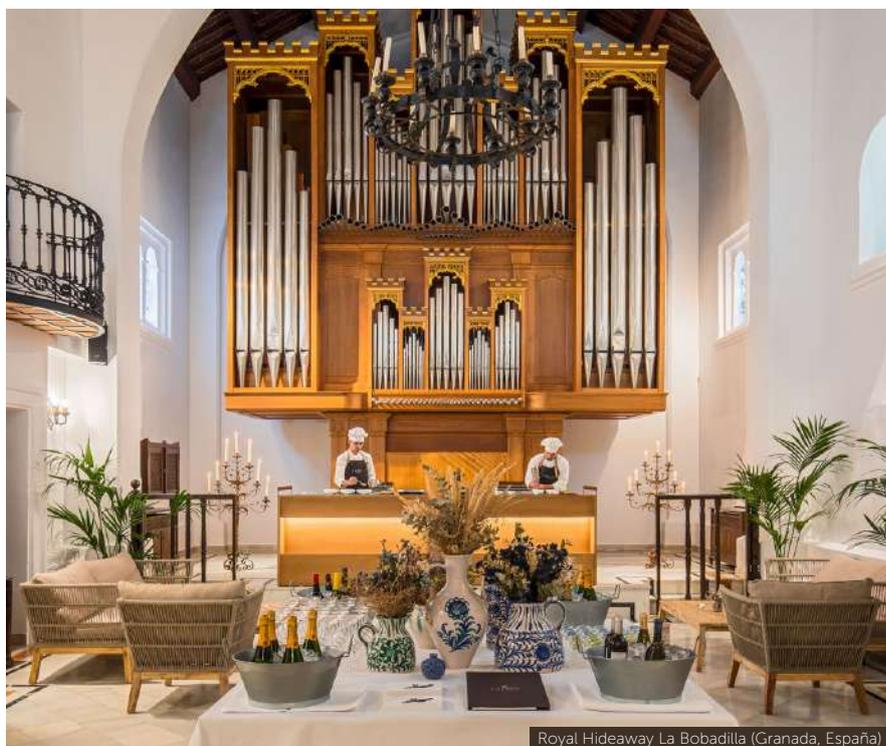
“Buscamos ofrecer una experiencia gastronómica que **despierte todos los sentidos a través de una melodía de sabores** que marida el mejor producto de la tierra y la destreza de los maestros artesanos con la emoción, la magia y la sorpresa”.

Pablo González

Chef y asesor del restaurante
La Finca del Hotel Royal
Hideaway La Bobadilla

Primera estrella Michelin de Granada

El restaurante La Finca del hotel [Royal Hideaway La Bobadilla](#), en Sierra de Loja, consiguió la primera estrella Michelin para la provincia de Granada en la gala de la Guía Michelin España y Portugal 2023. Rindiendo homenaje a las culturas colindantes de la zona, esta propuesta propone a los comensales un viaje por las provincias de Málaga y Granada bajo el asesoramiento del chef Pablo González. Su menú está protagonizado por el producto local y recoge la esencia de ambas culturas, ensalzando y aunando lo mejor de cada una de ellas. Como protagonistas, el aceite de oliva virgen extra (AOVE), típico de La Bobadilla, y el puro y excelso caviar de Riofrio, delicatessen proveniente de la zona de la sierra de Loja.



Royal Hideaway La Bobadilla (Granada, España)



Canfranc Express

El restaurante Canfranc Express, ubicado en el hotel [Royal Hiway de Canfranc](#) logró una estrella Michelin. Su chef, Eduardo Salanova, oriundo de Canfranc, reinterpreta el recetario tradicional aragonés a partir de recetas ligadas a la historia de la estación, donde prima el producto local por encima de todo.

Además, Canfranc Express ofrece una experiencia a los comensales invitándoles a conocer la estación de corte modernista, que vivió su época dorada a mediados del siglo pasado, a través de un recorrido que finaliza con una degustación gastronómica dentro de un vagón rehabilitado siguiendo la estética de los vagones restaurantes que atravesaban Europa en los años 20.

“Con la primera estrella Michelin para Canfranc Express queremos aportar nuestro granito de arena para convertir a la provincia de Huesca en un destino referente por su gastronomía”.

Eduardo Salanova

Chef del restaurante Canfranc Express

3.1.4. Apuesta por la cultura

Con el objetivo de colaborar en la difusión de la cultura, en especial de la literatura, la música y promover el talento de las nuevas generaciones, desde **Barceló** desarrollamos distintas iniciativas:



Prix Formentor de las Letras

El Premio Formentor de las Letras es un reconocimiento a la calidad e integridad de las obras que consolidan el prestigio e influencia cultural de la literatura. Su propósito es contribuir a fomentar el buen gusto, reconocer la inteligencia artística de los escritores y aportar a la docta tradición de la Europa ilustrada.

Con origen en 1959, las Conversaciones Literarias reunieron por aquellos años en Formentor a autores como Vicente Aleixandre, Dámaso Alonso, Italo Calvino, Miguel Delibes, Robert Graves, Carmen Laforet o Marguerite Duras.

Dichas conversaciones fueron el origen de la creación, en 1961, del Prix Formentor de las Letras, un prestigioso premio literario internacional que ha premiado a 25 escritoras y escritores de la talla de Jorge Luis Borges, Samuel Beckett, Annie Ernaux, Gisela Elsner, Liudmila Ulítskaya y Javier Marías, entre otros.

A partir de 2011, el premio se organiza desde la Fundación Formentor, con el mecenazgo de las familias Barceló y Buadas.

En 2023, el premio recayó en el escritor francés Pascal Quignard y se entregó en el emblemático hotel [Canfranc Estación, a Royal Hideaway Hotel](#). Con motivo de la entrega de este galardón, también se organizó en Canfranc la XVI edición de la Conversaciones Literarias.

Santa Catalina Classics y pasión por la música



El Santa Catalina Classics es un festival que surgió del afán de la Familia Barceló por apoyar a la cultura y perpetuar su mecenazgo en el conocimiento de la música clásica a nivel internacional. Un evento que confirma el compromiso de **Barceló Hotel Group** con el desarrollo económico, social y cultural de Gran Canaria y que nos ha ayudado a posicionar a [Santa Catalina, a Royal Hideaway Hotel](#) como un hotel referente del lujo. No en vano, el hotel fue galardonado como Mejor hotel de España en la última edición de los World Travel Awards. Un nuevo reconocimiento que se suma a la extensa lista de premios nacionales e internacionales que ha recibido desde su reapertura en 2019. Entre otros, Mejor Hotel Histórico y Cultural de Europa en los World Luxury Hotel Awards, tras una profunda reforma realizada por **Barceló Hotel Group**. Una reforma que fue reconocida como uno de los 10 mejores pro-



yectos de sostenibilidad y rehabilitación hotelera al recuperar la esencia que diseñó en 1945 el arquitecto Miguel Martín-Fernández de la Torre y conseguir que el hotel sea de nuevo seña de identidad de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria y punto de encuentro para la sociedad local.

El festival nació en Mallorca en 2013 y se trasladó en 2021 a este emblemático hotel de Las Palmas de Gran Canaria con el objetivo de seguir difundiendo la cultura, en especial de la música clásica, así como poner en valor el virtuosismo de figuras consagradas a nivel nacional e internacional y promover, a su vez, el talento joven y emergente. En 2023, los aficionados a la música pudieron disfrutar de un concierto de gala de Roberto Alagna, considerado como uno de los mejores tenores de la historia, acompañado por la Orquesta Filarmónica de Gran Canaria, bajo la batuta de Karel Mark Chichon. El Ciclo de Cámara contó con un recital del pianista Juan Pérez Floristán así como del violinista Francisco Fullana acompañado de la pianista Alba Ventura.

Mecenas del Teatro Real y acuerdo de colaboración con el Gran Teatre del Liceu

En un paso más en la apuesta del Grupo Barceló por el apoyo a la difusión de la cultura y de extender su mecenazgo en el conocimiento de la música a nivel nacional e internacional, en 2023, firmamos un acuerdo con el Teatro Real a través del cual pasamos a ser mecenas y miembros de su Junta de Protectores. Este mecenazgo confirma nuestro compromiso con la cultura al proteger y promover el enriquecimiento de los bienes que integran el patrimonio artístico del [Teatro Real](#) y la defensa e investigación del patrimonio lírico musical español. También se fomentará la difusión, el aprecio y el conocimiento de estas artes, así como la asistencia de los ciudadanos a su programación y actividades.

Además, nos incorporamos al conjunto de empresas que colaboran con la Fundació del Gran Teatre del Liceu a través de la firma un acuerdo por el que formaremos parte del conjunto de empresas que encabezan el programa de apoyo al Teatro. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso de contribución a la cultura y especialmente a la música clásica apoyando al Liceu y a sus temporadas artísticas, así como al desarrollo de las actividades y programas alrededor del proyecto artístico.

Apoyo al joven talento y Fundación Albéniz

Desde 2014, en **Barceló Hotel Group** hemos desarrollado con la **Fundación Albéniz** un fructífero convenio de colaboración, con el objetivo de apoyar los esfuerzos de la Escuela Reina Sofía y su espacio de perfeccionamiento musical, desde la iniciativa privada. Se trata de un vínculo de acción encaminado a estimular y promover la excelencia en la formación de jóvenes músicos, que destacan dentro del panorama español, y a contribuir en la proyección de sus carreras a nivel internacional. Dentro de este marco, **Barceló Hotel Group** ha impulsado la prometedora trayectoria artística de varios jóvenes músicos.

Asimismo, y como parte de nuestro compromiso con la cultura y la educación, el festival **Santa Catalina Classics** ha acogido en sus escenarios a una decena de jóvenes talentos, entre los que podemos mencionar a Juan Pérez Floristán, Ana María Valderrama, los pianistas Víctor y Luis del Valle, los integrantes del Trío VibrArt, así como el joven pianista Jaeden Izik Dzurko; una lista que esperamos, sin duda, pueda crecer en un futuro próximo.

Desde nuestra perspectiva, este tipo de espacios educativos y artísticos de excelencia son imprescindibles para el desarrollo de un país, no sólo en el ámbito de las humanidades sino, también, en el de las estructuras sociales y económicas.

Barceló Marbella apoya a los pintores andaluces emergentes



El hotel **Barceló Marbella** ha lanzado una nueva iniciativa para promover el arte local y apoyar a artistas emergentes de la región. En lugar de optar por cuadros anónimos o impresos en serie, el hotel exhibirá obras únicas de pintores contemporáneos locales en sus instalaciones. La primera artista en presentar su obra es Cindia Mera, originaria de Cádiz, cuyos cuadros exclusivos para Barceló Marbella están inspirados en el mar y las emociones, así como en la colección "Los Orishas", inspirada en África. Estas piezas estarán distribuidas en diversas áreas del hotel y permanecerán en exhibición durante un año.

Durante la rehabilitación, se descubrieron varios artefactos antiguos originales del banco, como cinco cajas fuertes de fabricación inglesa y lámparas modernistas, que se integrarán en la decoración del hotel.

Diseñamos hoteles con propósito

En **Barceló Hotel Group** buscamos que cada uno de nuestros hoteles tenga su propia identidad y pongan en valor la **cultura local**. El proceso de conceptualización comienza con un folio en blanco. Para empezar a escribir la historia del hotel analizamos el contexto y las circunstancias de cada uno, el valor y la preservación del entorno natural, la cultura y el patrimonio del destino, las características del edificio y su diseño.

En 2023 destacamos los siguientes proyectos como ejemplos de preservación y promoción del patrimonio cultural del destino:

PALACIO GRAN VÍA, ROYAL HIDEAWAY HOTEL

El desarrollo arquitectónico del [Palacio Gran Vía](#), Royal Hideaway Hotel de Granada, ha sido condicionado por la rica historia y valor artístico del edificio. El hotel se asienta sobre un edificio construido en 1905 por el arquitecto Juan Montserrat Vergés que fue sede de la antigua Banca Rodríguez Acosta. El proyecto de rehabilitación integral y restauración ha mantenido la esencia del edificio conservando elementos arquitectónicos de gran valor como artesanos, o la distribución de los espacios alrededor del patio central.



Palacio Gran Vía, a Royal Hideaway Hotel (Granada, España)

La fachada del hotel ha sido protegida y restaurada, manteniendo sus elementos originales del patrimonio local, como rejerías y barandillas, e incorporando alicatados de estilo nazarí. Además, se han conservado elementos arquitectónicos valiosos, como los techos de madera neomudéjar y los suelos hidráulicos, que dan al hotel un toque distintivo andalusí.

Además, se han empleado materiales y sistemas de instalación sostenibles para minimizar el impacto ambiental, como el uso de materiales reciclados, sistemas de climatización eficientes y control lumínico optimizado.

La rehabilitación del hotel ha sido un proceso colaborativo que ha involucrado a numerosos profesionales y artesanos locales, asegurando así la preservación y celebración de la rica herencia arquitectónica de Granada

BARCELÓ CARMEN GRANADA

El hotel [Barceló Carmen Granada](#), ubicado en el casco histórico de la ciudad, es el resultado de un proyecto inspirado en la cultura de Granada. La estética de La Alhambra ha sido la fuente de inspiración para crear, a partir de sus colores y elementos distintivos, un espacio que refleje armonía y calma a través de su arquitectura y diseño interior. Esto se refleja en una paleta cromática que abarca desde tonos neutros como beige y piedra para los ambientes, hasta una variedad de verdes, amarillos y mostazas para los detalles decorativos. El dorado, también presente en diferentes materiales y texturas, juega un papel destacado en la ambientación del hotel.

La reinterpretación contemporánea de la cerámica, celosías y yeserías típicas de la Alhambra ha sido llevada a cabo, creando elementos gráficos que evocan las raíces granadinas y añaden una riqueza decorativa y de texturas al espacio. Esta exclusividad se extiende al mobiliario y la iluminación, diseñados específicamente para el hotel.



Barceló Carmen Granada (Granada, España)

BARCELÓ WARSAW POWIŚLE, HOTEL DE DISEÑO EN EL CENTRO DE VARSOVIA

En 2023, desde [Barceló Hotel Group](#) hemos inaugurado nuestro primer hotel en Polonia: [Barceló Warsaw Powiśle](#). Es un hotel de que se caracteriza por el elegante diseño industrial poniendo en valor su ubicación dentro de los terrenos de la antigua central eléctrica Elektrownia Powiśle, construida a principios del siglo xx.

BARCELÓ FUNCHAL OLDTOWN

El hotel [Barceló Funchal Oldtown](#), ubicado en una antigua fábrica de bordados, ha optado por revivir la tradición del bordado de Madeira en sus instalaciones. Para ello, además de incorporar detalles de hilo en bordados de diversos tipos en sus habitaciones, organiza talleres con *bordadeiras* profesionales.

En 2023, también hemos colaborado con la diseñadora Joana Duarte, una profesional comprometida con la recuperación de antiguos métodos de confección para adaptarlos a la moda contemporánea. En un proyecto basado en la filosofía de *upcycling*, creamos una colección exclusiva y consciente de *shopping bags* que fusionan artesanía local, reciclaje y sostenibilidad, utilizando antiguos tejidos de edredones procedentes de mercados de todo Portugal.



Barceló Warsaw Powiśle (Varsovia, Polonia)

3.2. De cadena de suministro a cadena de valor

En el contexto económico, social y ambiental actual, la gestión de la cadena de suministro es cada día más relevante. Así, vemos porque la relación con nuestros proveedores de bienes y servicios sea lícita, ética y respetuosa, basando dichas relaciones en la comunicación y la transparencia con el objetivo, además, de promover el desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles.

La selección de proveedores se rige, de acuerdo con lo establecido en el [Código Ético](#) del **Grupo Barceló**, por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones posibles con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

3.2.1. Compras responsables en Barceló Hotel Group

RETOS A FUTURO

En 2024 continuaremos avanzando hacia un modelo de compras más sostenible, mediante la incorporación de un sistema de homologación de proveedores, así como con el uso de herramientas digitales que nos ayuden a integrar la sostenibilidad en la cadena de suministros y nos permitan auditar sus avances (en 2023, Barceló Hotel Group no ha llevado a cabo auditorías a proveedores). Con ello, queremos ganar visibilidad en la gestión de la sostenibilidad que realizan nuestros principales proveedores y que nos puedan afectar de manera directa, asegurando en todo momento el cumplimiento regulatorio y cubriendo todos los riesgos (sostenibilidad, *compliance*, financieros, geopolíticos, desastres naturales, o ciberseguridad entre otros).

Nuestro principal objetivo es la creación de un modelo de compras y aprovisionamiento sostenible: minimizando costes de adquisición, almacenamiento y distribución en todos nuestros hoteles, garantizando los estándares de calidad para cada una de las marcas y promoviendo el cumplimiento de la normativa aplicable y de los compromisos éticos, ambientales y sociales que suscribimos. De esta manera, trabajamos en varias líneas:

- **Un sistema centralizado basado en la agregación del volumen**, con un modelo flexible y ágil, adaptado a las necesidades regionales y locales, y a los estándares definidos por las marcas.
- **Mejorar la gestión del proceso a través de la digitalización**. Con este propósito, lanzamos *B-stores*, nuestra aplicación móvil para la gestión de proveedores que nos permite optimizar los procesos logísticos en los hoteles.
- **Potenciar el producto local** como herramienta para la puesta en valor de la riqueza del destino.

En **Barceló Hotel Group** es nuestra prioridad la contratación de proveedores locales para impulsar el desarrollo económico de los destinos en los que opera. A cierre de 2023, contamos con un 92 % de proveedores locales⁸ y un 30 % de proveedores de cercanía o km 0⁹. Además de fortalecer la economía local y la profesionalización de pequeñas empresas, el aprovisionamiento km 0 contribuye a reducir el impacto ambiental, ya que reduce significativamente la cantidad emisiones del transporte durante la distribución.

⁸En Barceló Hotel Group entendemos como proveedor local aquel cuya sede se encuentra en el mismo país en el que se encuentra el hotel.

⁹En Barceló Hotel Group entendemos como proveedor de cercanía aquel cuya sede se sitúa a menos de 100 km del hotel (criterio establecido por el movimiento gastronómico Slow Food).

Asimismo, incluimos una cláusula en nuestros contratos que recoge nuestro compromiso contra el abuso y la explotación sexual de la infancia y la adolescencia. El incumplimiento de esta cláusula causa la rescisión inmediata de los contratos.

3.2.2. Compras responsables en Ávoris Corporación Empresarial

En la división de viajes del Grupo, la gestión de proveedores la realizamos a través del portal [Herramientas de Gestión de Compras](#). Todos los proveedores que quieran darse de alta deben pasar por un proceso de homologación que recoge su compromiso de cumplimiento hacia:

A cierre de 2023, contamos con:

271

proveedores homologados, un 46 % del total.

40

proveedores homologados en 2023, un 91 % del total de las compras realizadas.

- **La normativa laboral de aplicación:** derecho a la seguridad y la salud, compromiso de abolición del trabajo infantil, respeto a la jornada laboral, etc.
- **La normativa ambiental:** cumplimiento de los requisitos legales en todos los países en los que opera.
- **Directrices éticas.**

Además, se solicita documentación a los proveedores que evidencie el cumplimiento de los compromisos anteriormente descritos, siendo responsabilidad de estos su actualización continua. Durante 2023 no se han realizado auditorías a proveedores.

En 2023, desde **Ávoris Corporación Empresarial** ampliamos el reporte de tres nuevas sociedades ante la plataforma de medición del desempeño en materia de sostenibilidad EcoVadis: Viajes CATAI, SAU; Viajes Halcón, SAU y Sextante Viajes, SL (RACC Travel). **CATAI y Halcón Viajes** lograron su primera medalla de plata, percentil 73º. La clasificación percentil compara la puntuación global obtenida con la de las demás empresas de todos los sectores. Obtener un percentil 73º significa que la puntuación global de Halcón Viajes es igual o superior al 73 % de todas las empresas evaluadas por EcoVadis. Por su parte, **Racc Travel by Ávoris** logró su primera medalla de bronce en EcoVadis, percentil 70º.

Los proveedores no turísticos se homologan a través de la plataforma Jaggaer y en ese proceso deben responder un exhaustivo cuestionario en materia de sostenibilidad.



TOTAL PROVEEDORES HOMOLOGADOS



3.3. Barceló Experiences: por un turismo consciente

Barceló
Experiences

16 M
de usuarios

TRABAJAMOS CON
+200
emprendedores
y pymes

850
experiencias diferentes

Barceló Experiences es nuestra propuesta para vivir y disfrutar de los destinos como un auténtico local. Es la alternativa perfecta al viaje convencional y nuestros huéspedes podrán sumergirse en los destinos que visitan descubriendo su verdadera esencia.

[Barceló Experiences](#) también persigue acelerar el impacto en la economía y la sociedad local, y contribuir a la puesta en marcha de un modelo económico más sostenible que aproveche las oportunidades de la tecnología sin dejar atrás a las personas o las empresas:

- Generando diferenciación y valor añadido al hotel y al destino a través de guías creadas por expertos locales que han alcanzado a cierre de 2023 a un total de 16 M de usuarios; así como la posibilidad de adquirir digitalmente un amplio catálogo de experiencias de terceros y propias.
- Digitalizando y profesionalizando a las pymes y empresas de experiencias, mejorando su competitividad y oferta. Actualmente, trabajamos con más de 200 emprendedores y pymes para los que estimamos un ingreso adicional medio anual de unos 6.000 € gracias a la implantación de este proyecto.
- Poniendo en valor el entorno natural, cultural y arqueológico de la zona para ofrecer a nuestros clientes, alternativas que les permitan conocer el destino de una manera más sostenible, respetando y conviviendo en armonía con el entorno. A cierre de 2023 tenemos activas casi 850 experiencias diferentes y prevemos que dicha cifra aumente durante 2024 con la apertura de nuevos destinos.
- Facilitando el contacto entre empresas que tienen propuestas de planes y experiencias y nuestros clientes.



3.4. Fundación Barceló



81

actuaciones,
en 16 países

268.278

personas
beneficiadas

2.405.912 €

de inversión total

Es una institución sin ánimo de lucro creada por la familia Barceló Oliver en 1989 con el objetivo de mejorar el desarrollo de las personas y contribuir a crear una sociedad más igualitaria. Los proyectos se desarrollan en torno a tres pilares:

- Contribuir a la mejora del desarrollo humano, económico y social de las personas más necesitadas a través de la salud, la educación y el desarrollo integral de las mismas, con especial foco en la mejora de la calidad de vida de las mujeres.
- Colaborar en el desarrollo de la agricultura y realizar proyectos productivos, cuidando siempre de la preservación del medioambiente.
- Fomentar las actividades culturales.



En reconocimiento a toda su trayectoria, durante 2023 [Fundación Barceló](#) ha sido galardonada con los siguientes reconocimientos:

- Premios Solidarios Grupo Social ONCE Illes Balears 2023, en el apartado de Institución, Organización, Entidad, ONG, por el trabajo con las personas más necesitadas.
- Fundación Alejandro Da Silva, nos otorgó un reconocimiento a la labor llevada a cabo por la Fundación Barceló durante más de 30 años, a favor de la mejora de la calidad de vida de las personas, especialmente en los países más vulnerables en los que estamos presentes.
- Premio de Turismo Responsable y Sostenible, de la Fundación InterMundial y el Instituto Tecnológico Hotelero (ITH), como reconocimiento al trabajo realizado en materia de sostenibilidad. En concreto, el Grupo Barceló fue premiado en la categoría Hostelería por la labor del Proyecto Alisol (Alimentos Solidarios), con la que la Fundación distribuyó más de 223.000 kilos de productos frescos en Mallorca durante 2021.

Además, nuestro fundador Don Gabriel Barceló fue galardonado por los Premios Diario de Mallorca a Toda una Trayectoria.

Durante 2023, Fundación Barceló ha mantenido sus programas de becas, otorgando 389 ayudas educativas, programas culturales, el proyecto de agricultura PAYMA en Níger, el programa de microcréditos en Nicaragua, el proyecto de reparto de alimentos Alisol en Mallorca con un total de 7.000 kg de alimento repartido semanalmente, que suma un total de 23 entidades colaboradoras, además de seguir trabajando en las siguientes tres grandes áreas de actuación:

FARMASOL

Engloba todos los proyectos relacionados con la salud, centrados esencialmente en la atención médica y el suministro de medicamentos y material sanitario a los centros de salud que mantenemos con el objetivo de prevenir y tratar enfermedades. Se tienen en cuenta, por ejemplo, campañas de vacunación, tratamiento y campañas específicas como vacunaciones, podoconiosis, asistencia pre y postnatal, atención a la discapacidad y otros programas adaptados a la necesidad del país y de la población con la que se trabaja.



33 proyectos

11 países

180.000 beneficiarios

- 1.500 partos realizados
- 2.000 niños desnutridos atendidos
- 2.500 niños vacunados
- 825 intervenciones
- 1.200 personas con discapacidad en seguimiento
- 2.000 pacientes con podoconiosis atendidos mensualmente.



Programa de Parto Seguro

Este programa, iniciado en 2017, consiste en la creación de salas exclusivas para la atención de madres gestantes y partos, y cubre los gastos derivados del parto y la atención prenatal de todas las mujeres que acuden al centro de salud. Con más de 1.400 alumbramientos atendidos anualmente, este programa se ha convertido en un referente para la atención materna y neonatal en Etiopía.

Además de en Etiopía, la Fundación Barceló también implementa programas de parto seguro en Uganda y próximamente en Tanzania, donde se están construyendo maternidades especializadas y equipadas para atender a madres y recién nacidos.

AGUAY+

10
 proyectos

6
 países

43.536
 beneficiarios

- 58 pozos construidos
- 155 pozos rehabilitados
- 66 letrinas construidas
- 6 sistemas de riego instalados
- Instalación hidráulica y red para mercado y aldea en Burkina Faso

Trabaja para facilitar el acceso al agua limpia a través de la perforación y rehabilitación de pozos, construcción de letrinas, depósitos de agua y demás estructuras de saneamiento, en los diferentes lugares donde la Fundación desarrolla su labor.



INTERVENCIONES

Son los proyectos que agrupan diferentes intervenciones en un mismo país y en una misma zona para poder así a lo largo de los años ver la mejora y poder ser testigos de los resultados obtenidos. A través del trabajo constante con una misma población garantizamos el éxito de los proyectos. Actualmente son cuatro los países en donde desarrollamos nuestro proyecto Intervenciones: Etiopía, Uganda, Kenia y Tanzania. Un claro ejemplo de esta manera de actuar se encuentra en lo que internamente conocemos como Intervención Tanzania, donde se destacan logros significativos alcanzados en la región Zaragwe, Tanzania.

Intervención en Tanzania

Este proyecto abarca diversos programas que abordan no solo la salud, sino también la educación y el desarrollo económico, demostrando una visión integral del desarrollo comunitario.

Desde 2016, se han gestionado directamente proyectos en estrecha colaboración con sus socios locales (CBIDO, PCC) y el gobierno regional. Se ha concebido una intervención estratégica con el propósito de empoderar a las comunidades tanzanas, garantizar el acceso equitativo a servicios básicos y fomentar la autosuficiencia a largo plazo.

Entre los proyectos que llevamos a cabo en la zona desde 2016, destacan las iniciativas como **Farmasol**, donde hemos asistido a más de 2.000 personas y realizado aproximadamente 40 intervenciones cada año, la **Escuela de Formación Profesional para niñas con discapacidad** donde se gradúan cada año 60 alumnas, y **100 granjas Tanzania**, que ha mejorado las condiciones de vida de 600 personas año tras año.



60

alumnas se gradúan cada año en la **Escuela de Formación Profesional para niñas con discapacidad**

7
proyectos

2.730
beneficiarios



Durante el 2023, ampliamos las intervenciones para complementar y expandir el impacto alcanzado. La creación de un **matadero** que se abastece de los animales criados por las familias del proyecto 100 granjas Tanzania y la apertura de un **taller de productos de piel**, donde trabajan las alumnas formadas en la **Escuela de Formación Profesional** son testimonios de nuestro compromiso continuo con el desarrollo sostenible.

Historias de éxito como la de Joseline, una graduada del proyecto de Escuela de Formación Profesional, quien superó la osteomielitis y ahora lidera su propio taller de costura, ilustran el impacto transformador de nuestras iniciativas. Además, el proyecto de **matadero**, con la colaboración de profesionales del sector, ha logrado producir productos cárnicos duraderos, como los Boti Boti, comercializados con éxito en la zona. Estos logros son testimonio del enfoque integral y de la colaboración valiosa con las comunidades locales.

4. Trabajamos por un empleo justo e integrador

- 4.1. El talento en Barceló
- 4.2. Principales cifras
- 4.3. Una cultura enfocada en cuidar el talento
- 4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional
- 4.5. Formación y desarrollo: la clave de nuestro crecimiento
- 4.6. Entorno laboral de calidad

ODS RELACIONADOS



TEMAS MATERIALES

- Condiciones laborales.
- Formación y desarrollo del talento.
- Diversidad, igualdad e inclusión de personas.
- Compromiso y captación del talento.
- Bienestar y cuidado de las personas.

CONTENIDOS GRI

2,7, 2-30, 3-3, 401-1, 401-2, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2



4.1. El talento en Barceló

Las personas son el principal valor en **Grupo Barceló**. Confiamos plenamente en nuestro equipo como palanca para el crecimiento de la compañía, ya que son nuestras personas las que trasladan su entusiasmo y pasión a nuestros clientes. Asimismo, son quienes nos permiten reinventarnos y generar más valor y con quienes estamos transitando el gran proyecto de transformación cultural que hemos iniciado y en el que seguimos inmersos: **WAY, We All You**, una iniciativa que demuestra nuestra prioridad para poner al empleado en el centro de todas nuestras acciones y decisiones.

En 2023, continuamos transitando este nuevo camino construido con el entusiasmo y la fortaleza de un equipo ilusionado por crear una nueva forma de trabajar y vivir. Un recorrido basado en cohesión, superación y propósito común que asumimos con orgullo y con un objetivo claro: **cuidar y garantizar la felicidad de las más de 38.000 personas que forman parte del Grupo Barceló en cada una de las etapas de su trayectoria dentro de la compañía.**



Atesoramos el mejor talento y damos prioridad a su crecimiento para que se convierta en el motor del cambio sistémico. Queremos ofrecer el mejor entorno de trabajo posible no solo a los candidatos que quieren formar parte de nuestra compañía, sino a todos nuestros empleados, por lo que trabajamos continuamente en aspectos relacionados con la retención del talento, la mejora de los entornos de trabajo y la apuesta por las mejores herramientas que nos permitan maximizar su bienestar.

Fomentamos el crecimiento de nuestros equipos, aumentamos el sentimiento de pertenencia y potenciamos y unificamos la experiencia de la plantilla, optimizando los procesos de gestión del capital humano. Para ello, adoptamos las mejores tecnologías del mercado con el objetivo de homogeneizar nuestro ecosistema tecnológico y ofrecer experiencias personalizadas en el entorno laboral.

Aparte de impulsar las oportunidades de formación y desarrollo, seguimos implementando acciones enfocadas a la mejora del clima laboral, el equilibrio entre la vida personal y profesional, la desconexión digital, la motivación y la prevención de enfermedades y problemas relacionados con el estrés, poniendo el foco en el cuidado y el bienestar físico y emocional de nuestros equipos.

4.1.1. Contexto de las personas en el sector del turismo

La recuperación del mercado laboral del sector turístico y hotelero marcó el verano de 2023. El mes de julio experimentó un crecimiento por encima de los niveles de 2019, y en algunas regiones de España el número de contratos se incrementó hasta un 15 % en comparación con el mismo mes del año previo a la pandemia.

Atraer y fidelizar el talento es el gran desafío que planea sobre el sector. La alta movilidad y la rotación, el déficit de cualificación del personal y las nuevas prioridades vitales de la población ocupada son cuestiones que dificultan los procesos de reclutamiento dentro del sector: durante la pandemia, muchos trabajadores abandonaron el sector turístico en busca de jornadas más cortas, mejores salarios y mayor flexibilidad.

Además de mejorar las prestaciones económicas y laborales, brindar oportunidades profesionales para todos los miembros de la plantilla, incluirles en la toma de decisiones y fomentar el orgullo de pertenencia son elementos clave. Un bienestar holístico que aúne las condiciones materiales y emocionales es fundamental, sobre todo para las generaciones más jóvenes, que se adentran en el mercado laboral priorizando, por ejemplo, incentivos económicos, mayor flexibilidad horaria, teletrabajo, formación y buen ambiente laboral.

4.1.2. Enfoque de gestión del cuidado de las personas

En este contexto, la estacionalidad y empleo temporal, la fuga de talento y la baja cualificación de la demanda laboral son algunos de los principales riesgos que afronta el sector. Conscientes de esta realidad y de que el talento es nuestro principal valor a la hora de transmitir nuestra pasión hacia los clientes, desde el Grupo adoptamos las siguientes líneas de trabajo:

- Invertir en la **formación y desarrollo de habilidades de los empleados** para que puedan adaptarse mejor a diferentes funciones (*upskilling* y *reskilling*).
- Ofrecer **oportunidades profesionales de promoción interna** para ayudar a fidelizar el talento.
- Ofrecer **beneficios atractivos, programas de bienestar y un ambiente laboral positivo** para reducir los índices de rotación.
- Adoptar las mejores tecnologías del mercado para homogeneizar nuestro ecosistema tecnológico de RR. HH., **reducir la carga de trabajo manual y mejorar la productividad**.



15 %

de incremento en el número de contratos en julio de 2023 en algunas regiones de España, marcando la recuperación del mercado laboral del sector turístico y hotelero





Barceló Sants (Barcelona, España)

4.1.3. Principales proyectos y políticas laborales

Desde 2022, los equipos de Recursos Humanos del **Grupo Barceló** están enfocados en emplear las mejores tecnologías del mercado para optimizar los sistemas de trabajo. El crecimiento experimentado por la compañía en los últimos años hace que sea de vital importancia homogeneizar nuestro ecosistema tecnológico, ofreciendo experiencias personalizadas en el entorno de trabajo y tratando de ser más ágiles y eficaces a la hora de estandarizar procesos e incorporar el conocimiento y *expertise* de cada persona.

Este objetivo es una realidad que cada vez está más cerca gracias a la puesta en marcha del proyecto **WAY (We All You)**. Esta iniciativa constata que, para el **Grupo Barceló**, las personas son una prioridad: ponemos a las personas en el centro de todas las acciones y decisiones, fomentando el crecimiento de los equipos, potenciando y unificando la experiencia de los empleados.

En esta área, uno de los hitos más relevantes de 2023 ha sido la formación de los colectivos directamente implicados en este cambio cultural y tecnológico. Para ello, se han organizado diversas formaciones para mostrar las funcionalidades de las nuevas integraciones y *software* que se han puesto en marcha. De todas ellas destaca Workday, un sistema único de recursos humanos que permitirá la simplificación, automatización y homogeneización de los principales procesos de la compañía. Además, se ha integrado con otras plataformas clave de la compañía como la de formación *online*, **Barceló Campus**.

Así, se organizaron varias presentaciones dirigidas a directores y jefes de departamento, tanto de hoteles como de corporativo, para introducir Workday, explicando todas las funcionalidades que ofrece al empleado para que pueda gestionar tanto su día a día en la empresa como gestiones administrativas con recursos humanos. En ellas participaron 516 jefes de departamento y *managers* de hoteles (un 91 % del total) y 135 *managers* corporativos.

Por otra parte, lanzamos un piloto en los hoteles del clúster de Barcelona (seis hoteles) y en dos departamentos corporativos, el equipo de *digital business* y sistemas. El objetivo fue la revisión por parte de los empleados de los módulos y oportunidades que ofrece Workday para recopilar sus sugerencias e implementar mejoras que faciliten las gestiones de su día a día a través de la plataforma.

Finalmente, con el objetivo de cumplir con la normativa y disponer de una herramienta que permita gestionar los turnos del personal, este año hemos implantado en todos nuestros hoteles en España una herramienta para la planificación de horarios, que sin duda contribuirá a la mejora de la organización de la jornada de trabajo de nuestros equipos.

4.2. Principales cifras



Nuestra plantilla está conformada por todas aquellas personas que, agrupadas en diferentes áreas y líneas de negocio, llevan a cabo su trabajo en nuestros hoteles (bajo el paraguas de **Barceló Hotel Group** y Crestline Hotels & Resorts) o en **Ávoris Corporación Empresarial**, nuestra marca especializada en viajes.

En 2023, la plantilla –calculada como el promedio anual de contratos– creció un 10,47 % respecto al ejercicio anterior. Nuestro equipo está formado por más de 38.067 personas localizadas en 31 países y con un total de 130 nacionalidades diferentes. La plantilla está distribuida prácticamente de forma equitativa en cuanto al género, siendo el 51 % de la plantilla mujeres frente al 49 % de hombres, y tiene una media de edad de 39 años.



Distribución de la plantilla por país

España sigue siendo el país con mayor número de trabajadores y trabajadoras del Grupo, representando una tercera parte del total. Además, la plantilla española ha crecido casi un 15 % debido al crecimiento del turismo junto con la incorporación de nuevos hoteles.

De igual forma, la plantilla de Estados Unidos ha crecido casi un 23 % como consecuencia al crecimiento e incorporación de hoteles de gestión al portfolio de Crestline.

En todos los países se ve aumentada la plantilla, exceptuando en la India, Reino Unido y Colombia, son pocos empleados de Ávoris localizados en estas localizaciones, y en Portugal, debido a la salida de portfolio de Angra Marina.

En LATAM, pese a no haber incorporado ningún hotel este año, se observa cómo todos los países confirman el crecimiento de la operativa en Barceló.

DISTRIBUCIÓN POR PAÍS Y GÉNERO

| País | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---------------------------------|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | Plantilla media* | % hombres | % mujeres | Plantilla media* | % hombres | % mujeres | Plantilla media* | % hombres | % mujeres |
| Alemania | 43 | 63 % | 37 % | 36 | 78 % | 22 % | 53 | 57 % | 43 % |
| Aruba | 189 | 48 % | 52 % | 193 | 48 % | 52 % | 197 | 46 % | 54 % |
| Bulgaria | 53 | 57 % | 43 % | 75 | 49 % | 51 % | 96 | 42 % | 58 % |
| Colombia | - | - | - | 1 | 100 % | 0 % | 1 | 100 % | 0 % |
| Costa Rica | 819 | 59 % | 41 % | 875 | 55 % | 45 % | 896 | 54 % | 46 % |
| Cuba | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Egipto | 315 | 96 % | 4 % | 349 | 94 % | 6 % | 434 | 93 % | 7 % |
| El Salvador | 166 | 62 % | 38 % | 220 | 53 % | 47 % | 253 | 52 % | 48 % |
| Emiratos Árabes Unidos (E.A.U.) | 483 | 82 % | 18 % | 526 | 83 % | 17 % | 555 | 82 % | 18 % |
| Eslovenia | - | - | - | - | - | - | 12 | 46 % | 54 % |
| España | 8.648 | 40 % | 60 % | 11.490 | 39 % | 61 % | 13.202 | 39 % | 61 % |
| Estados Unidos | 3.749 | 36 % | 64 % | 3.977 | 36 % | 64 % | 4.887 | 36 % | 64 % |
| Grecia | 39 | 45 % | 55 % | 49 | 47 % | 53 % | - | - | - |
| Guatemala | 251 | 53 % | 47 % | 334 | 50 % | 50 % | 380 | 51 % | 49 % |
| Hungría | 21 | 42 % | 58 % | 38 | 45 % | 55 % | 45 | 47 % | 53 % |
| India | - | - | - | 10 | 90 % | 10 % | 7 | 85 % | 15 % |
| Indonesia | - | - | - | - | - | - | 212 | 75 % | 25 % |
| Italia | 32 | 41 % | 59 % | 42 | 40 % | 60 % | 50 | 45 % | 55 % |
| Maldivas | - | - | - | - | - | - | 47 | 88 % | 12 % |
| Malta | - | - | - | - | - | - | 12 | 68 % | 32 % |
| Marruecos | 358 | 69 % | 31 % | 472 | 67 % | 33 % | 773 | 66 % | 34 % |
| México | 6.870 | 60 % | 40 % | 8.821 | 59 % | 41 % | 8.924 | 57 % | 43 % |
| Nicaragua | 177 | 56 % | 44 % | 207 | 56 % | 44 % | 248 | 55 % | 45 % |
| Omán | 189 | 86 % | 14 % | 205 | 88 % | 12 % | 213 | 86 % | 14 % |
| Polonia | - | - | - | - | - | - | 19 | 58 % | 42 % |
| Portugal | 288 | 35 % | 65 % | 320 | 33 % | 67 % | 317 | 34 % | 66 % |
| Reino Unido | - | - | - | 4 | 50 % | 50 % | 1 | 57 % | 43 % |
| República Checa | 89 | 50 % | 50 % | 109 | 46 % | 54 % | 110 | 39 % | 61 % |
| República Dominicana | 4.702 | 58 % | 42 % | 5.335 | 55 % | 45 % | 5.628 | 54 % | 46 % |
| Sri Lanka | - | - | - | - | - | - | 179 | 85 % | 15 % |
| Túnez | - | - | - | 527 | 74 % | 26 % | - | - | - |
| Turquía | 136 | 71 % | 29 % | 243 | 69 % | 31 % | 316 | 71 % | 29 % |
| Total | 27.617 | 51 % | 49 % | 34.458 | 50 % | 50 % | 38.067 | 49 % | 51 % |

*Basado en el promedio anual de contratos totales.

Quedan excluidos los datos relativos a Cuba, como consecuencia de las especiales características de la gestión contractual de la plantilla en el país y los de Túnez, debido a que disponemos de un control parcial de la gestión. Grecia no se reporta en 2023 por ser una salida de porfolio durante el año y no tener los datos de la gestión. Adicionalmente, puede haber otras exclusiones puntuales en determinados indicadores o información que se identifica a lo largo del informe.

DISTRIBUCIÓN POR PAÍS, GÉNERO Y CATEGORÍA LABORAL 2023

| País | Equipo directivo | | | Mandos intermedios | | | Personal base | | |
|----------------------|------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| | Plantilla media | % hombres | % mujeres | Plantilla media | % hombres | % mujeres | Plantilla media | % hombres | % mujeres |
| Alemania | 3 | 35 % | 65 % | 17 | 60 % | 40 % | 33 | 57 % | 43 % |
| Aruba | 6 | 44 % | 56 % | 31 | 57 % | 43 % | 160 | 44 % | 56 % |
| Bulgaria | 2 | 27 % | 73 % | 21 | 36 % | 64 % | 72 | 45 % | 55 % |
| Colombia | 0 | 0 % | 0 % | 0 | 0 % | 0 % | 1 | 100 % | 0 % |
| Costa Rica | 20 | 53 % | 47 % | 67 | 65 % | 35 % | 809 | 54 % | 46 % |
| Egipto | 10 | 100 % | 0 % | 92 | 93 % | 7 % | 332 | 92 % | 8 % |
| El Salvador | 5 | 89 % | 11 % | 21 | 48 % | 52 % | 228 | 52 % | 48 % |
| E.A.U. | 19 | 90 % | 10 % | 137 | 82 % | 18 % | 398 | 82 % | 18 % |
| Eslovenia | 1 | 0 % | 100 % | 5 | 62 % | 38 % | 6 | 41 % | 59 % |
| España | 244 | 72 % | 28 % | 2.323 | 45 % | 55 % | 10.637 | 37 % | 63 % |
| Estados Unidos | 454 | 44 % | 56 % | 751 | 34 % | 66 % | 3.681 | 36 % | 64 % |
| Guatemala | 2 | 50 % | 50 % | 54 | 65 % | 35 % | 324 | 49 % | 51 % |
| Hungría | 3 | 29 % | 71 % | 14 | 44 % | 56 % | 28 | 50 % | 50 % |
| India | 1 | 100 % | 0 % | 0 | 0 % | 0 % | 5 | 81 % | 19 % |
| Indonesia | 2 | 100 % | 0 % | 52 | 77 % | 23 % | 158 | 74 % | 26 % |
| Italia | 6 | 67 % | 33 % | 4 | 75 % | 25 % | 40 | 39 % | 61 % |
| Maldivas | 2 | 100 % | 0 % | 13 | 84 % | 16 % | 32 | 88 % | 12 % |
| Malta | 1 | 66 % | 34 % | 8 | 66 % | 34 % | 3 | 72 % | 28 % |
| Marruecos | 31 | 69 % | 31 % | 198 | 67 % | 33 % | 545 | 66 % | 34 % |
| México | 91 | 57 % | 43 % | 563 | 69 % | 31 % | 8.270 | 56 % | 44 % |
| Nicaragua | 5 | 20 % | 80 % | 22 | 82 % | 18 % | 221 | 53 % | 47 % |
| Omán | 2 | 100 % | 0 % | 37 | 83 % | 17 % | 174 | 87 % | 13 % |
| Polonia | 1 | 16 % | 84 % | 5 | 66 % | 34 % | 13 | 59 % | 41 % |
| Portugal | 16 | 50 % | 50 % | 35 | 48 % | 52 % | 266 | 31 % | 69 % |
| Reino Unido | 0 | 0 % | 100 % | 0 | 0 % | 0 % | 1 | 67 % | 33 % |
| República Checa | 7 | 59 % | 41 % | 34 | 47 % | 53 % | 70 | 33 % | 67 % |
| República Dominicana | 45 | 56 % | 44 % | 563 | 68 % | 32 % | 5.020 | 52 % | 48 % |
| Sri Lanka | 2 | 100 % | 0 % | 31 | 91 % | 9 % | 146 | 84 % | 16 % |
| Turquía | 12 | 75 % | 25 % | 53 | 70 % | 30 % | 250 | 71 % | 29 % |
| Total | 993 | 56 % | 44 % | 5.151 | 53 % | 47 % | 31.923 | 48 % | 52 % |

Distribución de la plantilla por negocio

Las principales agrupaciones de negocio en las que se divide el Grupo Barceló son cinco: Ávoris, Crestline y las regiones geográficas de EMEA España, EMEA Internacional y LATAM.

Durante el último periodo, hemos observado ciertos cambios en la distribución de nuestro mercado global. En primer lugar, LATAM continúa siendo la región preponderante en términos de plantilla media, representando un 43 % del total. Esta división ha cedido terreno en favor de EMEA España, donde hemos registrado un aumento en la magnitud del 2 %.

Por otro lado, también hemos experimentado un ligero crecimiento en Crestline, con un aumento del 1 %. Este incremento indica un fortalecimiento gradual de nuestra presencia en la región americana.

| Distribución de la plantilla por negocio | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | PM | % | PM | % | PM | % |
| Ávoris | 4.304 | 16 % | 5.439 | 16 % | 5.533 | 15 % |
| Crestline | 3.749 | 14 % | 3.977 | 12 % | 4.878 | 13 % |
| EMEA España | 4.581 | 17 % | 6.453 | 19 % | 7.982 | 21 % |
| EMEA Internacional | 1.810 | 7 % | 2.755 | 8 % | 3.219 | 8 % |
| LATAM | 13.173 | 48 % | 15.834 | 46 % | 16.455 | 43 % |
| Total | 27.617 | 100 % | 34.458 | 100 % | 38.067 | 100 % |

38.067

plantilla total

Plantilla por genero

Hombres

18.508 | 49 %

Mujeres

19.559 | 51 %

| 2022 | 34.458 | |
|---------|--------|------|
| Hombres | 17.074 | 50 % |
| Mujeres | 17.384 | 50 % |

| 2021 | 27.617 | |
|---------|--------|------|
| Hombres | 13.971 | 51 % |
| Mujeres | 13.646 | 49 % |

Distribución de la plantilla por edad

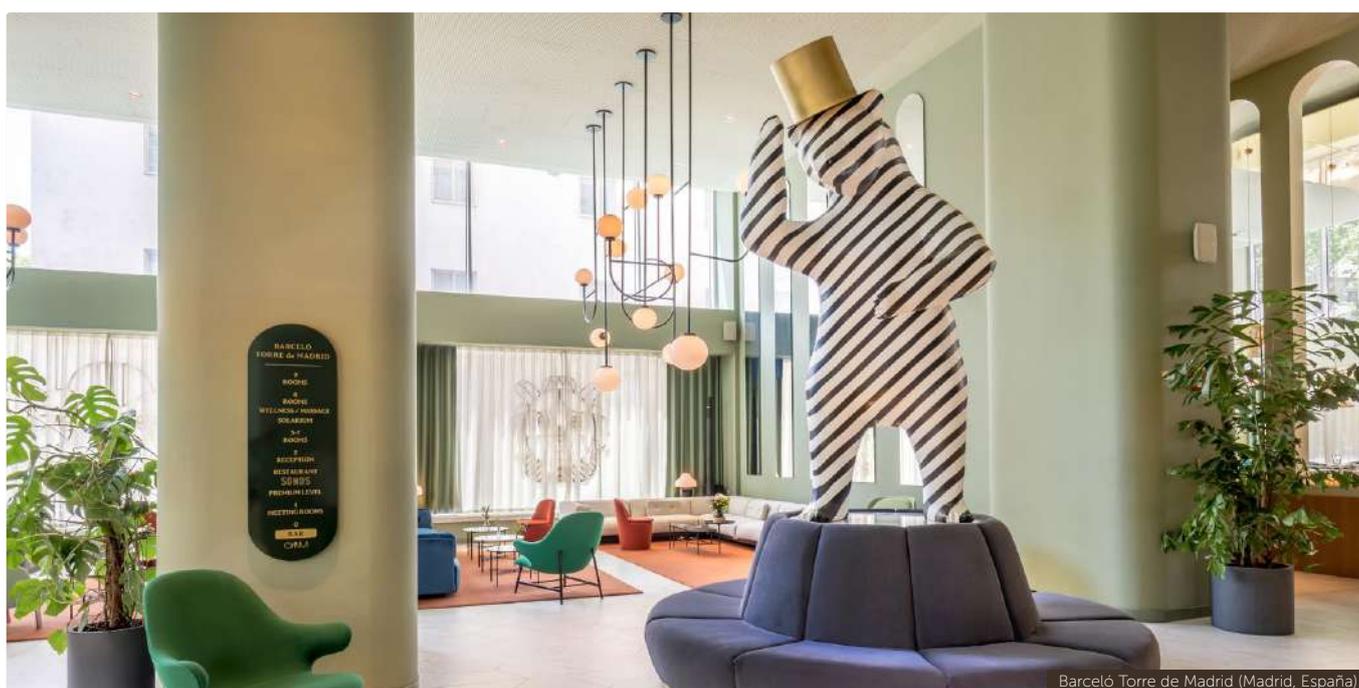
La edad media de nuestra plantilla ha aumentado ligeramente en comparación con el año anterior, con un incremento de 0,28 años, por debajo de los 39 años. Este aumento se ha dado tanto en hombres como en mujeres.

Es importante destacar que la mayoría de nuestra plantilla se encuentra en el rango de edad comprendido entre los 30 y los 50 años, representando más de la mitad del total. Aunque los empleados menores de 30 años también forman parte significativa de nuestro equipo, el mayor aumento porcentual se ha registrado en el grupo de empleados mayores de 50 años, lo que demuestra la diversidad en términos de edad dentro de nuestra organización y nuestro compromiso con la retención del talento a lo largo del tiempo.

Por otro lado, cabe destacar que, durante el último año, hemos observado una tendencia positiva en el aumento del porcentaje de mujeres en plantilla, con un incremento del 1 % anual. Esto continúa siendo un reflejo de nuestro compromiso con la equidad de género en el entorno laboral.

| Plantilla por género y edad | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Menores de 30 años | 7.709 | 9.221 | 10.369 |
| Hombres | 54 % | 52 % | 51 % |
| Mujeres | 46 % | 48 % | 49 % |
| Entre 30 y 50 años | 15.070 | 19.177 | 20.534 |
| Hombres | 49 % | 49 % | 48 % |
| Mujeres | 51 % | 51 % | 52 % |
| Mayores de 50 años | 4.838 | 6.060 | 7.164 |
| Hombres | 50 % | 49 % | 48 % |
| Mujeres | 50 % | 51 % | 52 % |

| Plantilla por edad promedio | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Plantilla por género | 40 | 38,51 | 38,68 |
| Hombres | 40 | 38,04 | 38,2 |
| Mujeres | 39 | 38,98 | 39,12 |
| Plantilla por rango de edad | 27.617 | 34.458 | 38.067 |
| Menores de 30 años | 28 % | 27 % | 27 % |
| Entre 30 y 50 años | 54 % | 55 % | 54 % |
| Mayores de 50 años | 18 % | 18 % | 19 % |



Barceló Torre de Madrid (Madrid, España)

Distribución de la plantilla por categoría profesional

Durante el 2023, observamos que la proporción de categorías se ha mantenido estable, lo que indica una consistencia en la estructura organizativa de nuestra empresa.

Con relación al equipo directivo, sigue representando aproximadamente el 3 % de la plantilla total. En cada línea de negocio, este equipo directivo se compone generalmente de un director/a, un subdirector/a y un adjunto/a a dirección, así como de otros cargos con responsabilidades dentro de la organización que reportan directamente al equipo directivo.

Es importante destacar que, durante el año 2023, continuamos con el proceso de homogeneización de puestos y categorías profesionales. Este proceso se basa en la responsabilidad que cada miembro de la plantilla tiene dentro de su ámbito de control, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades específicas de cada una de las divisiones de la empresa. Esto da respuesta al aumento de los mandos intermedios, en detrimento del equipo directivo, observándose una relación inversa respecto al ejercicio de 2022. Este enfoque hacia la homogeneización de puestos y categorías profesionales muestra nuestra voluntad de equidad y transparencia dentro de la organización, así como nuestra búsqueda constante de eficiencia y eficacia en la gestión de recursos humanos.

| Plantilla por categoría profesional | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-------------------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | PM | % | PM | % | PM | % |
| Equipo directivo | 1.139 | 4 % | 1.125 | 3 % | 993 | 3 % |
| Hombres | 674 | 59 % | 620 | 55 % | 556 | 56 % |
| Mujeres | 465 | 41 % | 505 | 45 % | 437 | 44 % |
| Mandos intermedios | 4.200 | 15 % | 4.356 | 13 % | 5.151 | 13 % |
| Hombres | 2.302 | 55 % | 2.475 | 57 % | 2.746 | 53 % |
| Mujeres | 1.898 | 45 % | 1.881 | 43 % | 2.405 | 47 % |
| Personal base | 22.278 | 81 % | 28.977 | 84 % | 31.923 | 84 % |
| Hombres | 10.995 | 49 % | 13.979 | 48 % | 15.206 | 48 % |
| Mujeres | 11.283 | 51 % | 14.998 | 52 % | 16.717 | 52 % |

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Durante el periodo actual, hemos mantenido nuestro compromiso de crear puestos de trabajo estables, lo que se refleja en que el 82 % de nuestra plantilla posee contratos fijos, lo que supone un aumento del 2 % en comparación con el año anterior.

Es importante destacar que, dentro del grupo de mujeres empleadas, observamos una distribución aún mayor de contratos fijos, alcanzando el 84 %, traslación de nuestro compromiso con la estabilidad laboral y la equidad de género en el ámbito laboral.

Además, se observa un aumento notable del 7 % en la proporción de contratos fijos entre los empleados menores de 30 años, alcanzando un 69 % en este grupo demográfico. Este aumento demuestra nuestro enfoque en ofrecer oportunidades laborales estables a los jóvenes profesionales, fomentando así su desarrollo y crecimiento dentro de la organización.

Por último, hemos reforzado la presencia de contratos fijos dentro del personal base, con un aumento del 2 % en el ámbito corporativo, lo que resalta nuestro compromiso con el bienestar y la seguridad laboral de todos nuestros empleados.



| Plantilla por contrato en base al género, categoría profesional y rango de edad* | 2023 | | | | |
|--|---------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| | Fijos | | Event. | | Total |
| Por género | | | | | |
| Hombres | 13.557 | 81 % | 3.181 | 19 % | 16.738 |
| Mujeres | 13.784 | 84 % | 2.667 | 16 % | 16.451 |
| Por categoría profesional | | | | | |
| Equipo directivo | 526 | 97 % | 16 | 3 % | 542 |
| Mandos intermedios | 4.097 | 93 % | 306 | 7 % | 4.403 |
| Personal base | 22.718 | 80 % | 5.526 | 20 % | 28.244 |
| Por rango de edad | | | | | |
| Menores de 30 años | 6.422 | 69 % | 2.936 | 31 % | 9.358 |
| Entre 30 y 50 años | 15.735 | 86 % | 2.523 | 14 % | 18.258 |
| Mayores de 50 años | 5.184 | 93 % | 389 | 7 % | 5.573 |
| Total | 27.341 | 82 % | 5.848 | 18 % | 33.189 |

*En la tabla se indica el número de contratos activos en el ejercicio, sin embargo, en los datos reportados se excluye Crestline por la distinta tipología de las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores, siendo su posible clasificación como *full time or part time, hourly or exempt*, distinta a las utilizadas en el resto del informe.

| Plantilla por contrato en base al género, categoría profesional y rango de edad* | 2022 | | | | |
|--|---------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| | Fijos | | Event. | | Total |
| Por género | | | | | |
| Hombres | 12.274 | 79 % | 3.362 | 21 % | 15.636 |
| Mujeres | 12.114 | 82 % | 2.731 | 18 % | 14.845 |
| Por categoría profesional | | | | | |
| Equipo directivo | 577 | 96 % | 24 | 4 % | 601 |
| Mandos intermedios | 3.700 | 92 % | 326 | 8 % | 4.026 |
| Personal base | 20.111 | 78 % | 5.743 | 22 % | 25.854 |
| Por rango de edad | | | | | |
| Menores de 30 años | 5.216 | 62 % | 3.133 | 38 % | 8.349 |
| Entre 30 y 50 años | 14.687 | 85 % | 2.664 | 15 % | 17.351 |
| Mayores de 50 años | 4.485 | 94 % | 296 | 6 % | 4.781 |
| Total | 24.388 | 80 % | 6.093 | 20 % | 30.481 |

*En la tabla se indica el número de contratos activos en el ejercicio, sin embargo, en los datos reportados se excluye Crestline por la distinta tipología de las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores, siendo su posible clasificación como *full time or part time, hourly or exempt*, distinta a las utilizadas en el resto del informe.

| Plantilla por contrato en base al género, categoría profesional y rango de edad* | 2021 | | | | |
|--|---------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| | Fijos | | Event. | | Total |
| Por género | | | | | |
| Hombres | 9.861 | 78 % | 2.764 | 22 % | 12.625 |
| Mujeres | 8.839 | 79 % | 2.404 | 21 % | 11.243 |
| Por categoría profesional | | | | | |
| Equipo directivo | 596 | 94 % | 38 | 6 % | 634 |
| Mandos intermedios | 3.632 | 93 % | 292 | 7 % | 3.924 |
| Personal base | 14.472 | 75 % | 4.838 | 25 % | 19.310 |
| Por rango de edad | | | | | |
| Menores de 30 años | 3.672 | 60 % | 2.488 | 40 % | 6.160 |
| Entre 30 y 50 años | 11.780 | 83 % | 2.368 | 17 % | 14.148 |
| Mayores de 50 años | 3.248 | 91 % | 312 | 9 % | 3.560 |
| Total | 18.700 | 78 % | 5.168 | 22 % | 23.868 |

*En la tabla se indica el número de contratos activos en el ejercicio, sin embargo, en los datos reportados se excluye Crestline por la distinta tipología de las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores, siendo su posible clasificación como *full time or part time, hourly or exempt*, distinta a las utilizadas en el resto del informe.

Distribución de la plantilla a jornada parcial

Durante el periodo actual, hemos observado que la proporción de empleados a jornada parcial en el Grupo se ha mantenido estable en un 3,5 %, lo que coincide con el valor registrado el año anterior.

Sin embargo, hemos notado ciertos cambios en la distribución de la jornada parcial según grupos demográficos. Por ejemplo, hemos observado una ligera reducción del 0,5 % en la parcialidad entre los empleados menores de 30 años, mientras que el mayor aumento se ha observado en el rango de empleados mayores de 50 años, con un incremento cercano al 1 %. Esto sugiere una posible tendencia hacia una mayor parcialidad entre los trabajadores de mayor edad. En cuanto al perímetro consolidado, la proporción de jornada parcial se sitúa en un 3,8 %, ligeramente por encima del promedio del perímetro agregado.

Se ha registrado, no obstante, un aumento en la parcialidad en regiones como EMEA España, EMEA Internacional y LATAM. Sin embargo, se ha registrado un aumento en la parcialidad en Ávoris (+2,2 %) y en Crestline (+0,3 %). Estos cambios reflejan las dinámicas específicas de cada región y área de negocio en relación con la distribución de la jornada laboral.

| Plantilla con jornada parcial por línea de negocio en base a género, categoría profesional y rango de edad* | 2023 | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|
| | ÁVORIS | CREST. | EMEA ESP. | EMEA INTER. | LATAM | TOTAL | | |
| Por género | 472 | 432 | 409 | 18 | 4 | 1.335 | 3,5 % | |
| Hombres | 10,1 % | 9,2 % | 1,8 % | 0,2 % | 0,0 % | 394 | 2,1 % | |
| Mujeres | 7,9 % | 8,6 % | 8,0 % | 1,4 % | 0,0 % | 941 | 4,8 % | |
| Por categoría profesional | | | | | | | | |
| Equipo directivo | 0,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0 | 0,0 % | |
| Mandos intermedios | 1,4 % | 0,9 % | 1,4 % | 0,2 % | 0,0 % | 42 | 0,8 % | |
| Personal base | 10,6 % | 11,6 % | 5,9 % | 0,7 % | 0,0 % | 1293 | 4,0 % | |
| Por rango de edad | | | | | | | | |
| Menores de 30 años | 17,2 % | 13,4 % | 4,6 % | 0,9 % | 0,0 % | 273 | 2,6 % | |
| Entre 30 y 50 años | 8,2 % | 7,6 % | 5,4 % | 40,0 % | 0,0 % | 720 | 3,5 % | |
| Mayores de 50 años | 7,2 % | 7,7 % | 4,9 % | 0,5 % | 0,0 % | 342 | 4,8 % | |
| Total | 8,5 % | 8,9 % | 5,1 % | 0,5 % | 0,0 % | - | - | |

*Porcentajes basados en el promedio anual de contratos totales.

| Plantilla con jornada parcial por línea de negocio en base a género, categoría profesional y rango de edad* | 2022 | | | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | ÁVORIS | CREST. | EMEA ESP. | EMEA INTER. | LATAM | TOTAL | |
| Por género | 344 | 341 | 398 | 24 | 83 | 1.190 | 3,5 % |
| Hombres | 5,0 % | 9,5 % | 1,8 % | 0,4 % | 0,4 % | 313 | 1,8 % |
| Mujeres | 6,9 % | 8,1 % | 10,0 % | 2,1 % | 0,7 % | 877 | 5,0 % |
| Por categoría profesional | | | | | | | |
| Equipo directivo | 0,5 % | 0,2 % | 0,8 % | 0,2 % | 0,0 % | 3 | 0,3 % |
| Mandos intermedios | 1,1 % | 0,5 % | 2,1 % | 0,1 % | 0,1 % | 36 | 0,8 % |
| Personal base | 7,9 % | 10,8 % | 7,1 % | 1,1 % | 0,6 % | 1151 | 4,0 % |
| Por rango de edad | | | | | | | |
| Menores de 30 años | 16,8 % | 13,8 % | 4,4 % | 2,0 % | 0,9 % | 286 | 3,1 % |
| Entre 30 y 50 años | 6,2 % | 7,2 % | 7,1 % | 0,4 % | 0,3 % | 666 | 3,5 % |
| Mayores de 50 años | 4,3 % | 7,0 % | 4,9 % | 1,0 % | 0,0 % | 238 | 3,9 % |
| Total | 6,3 % | 8,6 % | 6,2 % | 0,9 % | 0,5 % | - | - |

*Porcentajes basados en el promedio anual de contratos totales.

| Plantilla con jornada parcial por línea de negocio en base a género, categoría profesional y rango de edad* | 2021 | | | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | ÁVORIS | CREST. | EMEA ESP. | EMEA INTER. | LATAM | TOTAL | |
| Por género | 324 | 273 | 274 | 35 | 52 | 958 | 3,5 % |
| Hombres | 8,9 % | 7,9 % | 2,2 % | 1,2 % | 0,4 % | 316 | 2,2 % |
| Mujeres | 7,0 % | 6,9 % | 9,7 % | 4,0 % | 0,3 % | 642 | 4,7 % |
| Por categoría profesional | | | | | | | |
| Equipo directivo | 0,7 % | 0,1 % | 0,8 % | 0,8 % | 0,0 % | 2 | 0,2 % |
| Mandos intermedios | 1,4 % | 0,6 % | 1,8 % | 1,8 % | 0,0 % | 34 | 0,8 % |
| Personal base | 9,8 % | 9,1 % | 7,2 % | 7,2 % | 0,4 % | 922 | 4,1 % |
| Por rango de edad | | | | | | | |
| Menores de 30 años | 14,9 % | 10,3 % | 5,9 % | 5,9 % | 0,6 % | 196 | 2,8 % |
| Entre 30 y 50 años | 6,9 % | 6,8 % | 6,6 % | 6,6 % | 0,3 % | 546 | 3,4 % |
| Mayores de 50 años | 7,5 % | 6,2 % | 4,5 % | 4,5 % | 0,4 % | 216 | 4,5 % |
| Total | 7,5 % | 7,3 % | 6,0 % | 1,9 % | 0,4 % | - | - |

*Porcentajes basados en el promedio anual de contratos totales.

4.3. Una cultura enfocada en cuidar el talento

Living Barceló es la forma en la que queremos que nuestra plantilla viva cada una de las etapas a lo largo de su trayectoria en la compañía. Un recorrido formado por momentos clave que comprenden desde la atracción y captación de talento hasta su desvinculación: queremos que cada una de las etapas sea lo más positiva posible para construir vínculos a largo plazo y favorecer el bienestar y el *engagement*.

Become
Barceló

WHAT WE
THINK,
WE BECOME

4.3.1. Condiciones que ayudan a captar y fidelizar talento

Como reflejamos en páginas anteriores, encontrar a los mejores talentos e integrarlos en la cultura corporativa es uno de los grandes desafíos del sector turístico y hotelero, y una prioridad para nuestra compañía.

Cada año visitamos los mejores centros de formación, universidades y escuelas de hostelería, tanto nacionales como internacionales, para conocer a estudiantes en prácticas e integrarlos tanto en los diferentes departamentos de nuestros hoteles como en Corporativo. De esta forma, en 2023 han colaborado con nosotros 2099 estudiantes (2019 en las áreas más operativas de nuestros hoteles y 80 en la parte corporativa).

También participamos activamente en diferentes jornadas y ferias de empleo para aumentar nuestra visibilidad. Como parte de la estrategia de *employer branding* es fundamental mostrarnos activos y visibles en el mercado laboral, explicando nuestra filosofía de trabajo y mostrando las oportunidades y ventajas de trabajar con nosotros. Así, en el área de Captación y Gestión del Talento, desde el año 2020 contamos con una marca específica que nos ofrece una mejor visibilidad como empleadores, reafirmando nuestro *employer branding*. Esta es **Become Barceló**.



Captación y retención de talento en Barceló Hotel Group

A lo largo del 2023, hemos seguido mejorando nuestra capacidad de atracción de talento consiguiendo que 33.071 candidatos se inscribieran en los 2.272 procesos de selección que gestionamos en la organización durante el año.

Durante 2023, hemos introducido nuestro nuevo portal de empleo en Workday, recibiendo 7.188 inscripciones a las diferentes vacantes, con un 86,2 % de aceptación de nuestra GDPR.

No obstante, a pesar de nuestra gran capacidad de atracción de talento externo, en Barceló Hotel Group priorizamos las candidaturas internas. De esta forma, siempre publicamos nuestras oportunidades laborales a través de nuestros canales de comunicación, desde donde gestionamos un total de 60 candidaturas internas durante el último año.

Nuestro programa de prácticas, una labor constante

Entendemos la formación como una oportunidad para acompañar a jóvenes estudiantes que quieren conocer el mundo de la empresa y completar su aprendizaje. Así, implementamos programas de prácticas que cuentan con un amplio reconocimiento por parte del sector.

Estos planes, que desarrollamos tanto en nuestras oficinas como en los diferentes hoteles, facilitan la acogida de estudiantes y recién titulados con vocación y entusiasmo por aprender la profesión, perfiles que llegan al mundo laboral con actitud positiva para empezar a crecer con nosotros.

Management Training Program

En nuestra compañía, la figura de director de hotel es fundamental. Contamos con un consolidado programa dirigido a jóvenes recién graduados en Dirección Hotelera en el que, durante un periodo de entre cuatro y seis meses, se forman en un *crosstraining* en cada uno de los diferentes departamentos para adquirir una visión global. Una manera de ejercer un aprendizaje práctico, cuidar de la cantera y motivar al crecimiento dentro de la empresa. Una vez finalizado el proceso, evaluamos el desempeño de cada candidato y, en caso de que la valoración sea positiva, pasan a formar parte de la cantera para incorporarse a nuestro Plan de Desarrollo Barceló (PDB).



2.272
 Total vacantes
Vacantes hotel
2.171
Vacantes corporativas
101

7.188
 Total inscritos nuevo portal empleo
Inscritos vacantes hotel
6.299
Inscritos vacantes corporativas
889

448
 Total estudiantes prácticas*
*Prácticas hotel**
412
*Prácticas corporativas**
36

*Datos de EMEA España.

Para ello, en 2023 hemos realizado **34** visitas a universidades y escuelas de hostelería diferentes, tanto nacionales como internacionales, presentando la compañía y nuestro **Management Training Program** a jóvenes talentos que tienen el objetivo de ser futuros directores de hotel. De esta forma, durante este año, hemos entrevistado a más de 200 alumnos, de los cuales han realizado este programa **55** estudiantes de los cuales al menos 20 se prevé incorporarlos como adjuntos a dirección de hotel.

Mi primer cliente eres tú, nuestra calurosa acogida

“Mi primer cliente eres tú” es el lema que nos acompaña desde 2019 en las aperturas de nuevos hoteles. En él se enmarcan las sesiones de introducción y bienvenida para el nuevo equipo, reuniones en las que compartir todo el conocimiento, la filosofía y la realidad de la compañía: nuestra historia, los valores, la organización y estructura, las marcas y políticas en la relación con el cliente y, por supuesto, nuestro firme compromiso con las personas.

Nuestro objetivo con estas sesiones es acoger emocionalmente a todos los empleados desde el primer momento en que entran a formar parte del hotel y del Grupo, reforzando el sentimiento de pertenencia y subrayando la importancia de la labor de cada persona que se incorpora a un centro de trabajo. Durante 2023 hemos llevado a cabo 17 sesiones del programa “Mi primer cliente eres tú”, en su mayoría celebradas de forma presencial.

Nuestros equipos son los primeros embajadores del hotel, por lo que queremos aportarles experiencias transformadoras y vivenciales relacionadas con el destino, el entretenimiento, los servicios y la gastronomía.



Captación y retención de talento en Ávoris Corporación Empresarial

Durante 2023, cerca de 300 personas hicieron prácticas profesionales en **Ávoris Corporación Empresarial**, acogiendo a un gran abanico de perfiles propios del turismo, incluidos juristas, fiscalistas, ingenieros o administrativos.

Además de implementar estos programas con alcance estatal y para todos los negocios de la compañía, retomamos las jornadas de puertas abiertas para atraer talento joven. Estas tuvieron lugar en la sede principal de Madrid, en colaboración con el IES Zayas y Sotomayor y en las oficinas centrales de Palma, con presentación de las diversas líneas de negocio de distribución a alumnos y profesores del centro formativo especializado en turismo Felipe Moreno.

También en 2023 dimos un impulso significativo al proyecto escuela en **B travel y Halcón Viajes**, acogiendo un total de 23 personas contratadas desde el primer día, con un plan formativo durante seis semanas al 100 % de su jornada, alternado con prácticas en agencias de viajes, contribuyendo a su profesionalización, partiendo de su base académica.

Por su parte, con la división de viajes de empresa, **BCD Travel**, llevamos a cabo dos convocatorias para perfiles sin experiencia en *business travel*, una formación intensiva durante un mes en la que participaron más de 60 personas.

Captación y retención de talento en Crestline Hotels & Resorts



En **Crestline Hotels & Resorts** adoptamos un enfoque holístico para atraer el mejor talento para sus hoteles y oficinas corporativas. Las principales claves para conseguirlo se basan en contar con una fuerte visibilidad y presencia en eventos de empleo, ferias y foros, así como fomentar la colaboración con asociaciones locales e invertir en publicidad.

Nos aseguramos de que nuestros trabajos se publiquen en las principales bolsas de trabajo, pero también trabajamos para entablar asociaciones valiosas con universidades locales y organizaciones comunitarias en todo el país a través de ferias profesionales y nuestra presencia en charlas para educar sobre la industria hotelera o formaciones para ayudar a los estudiantes a perfeccionar sus habilidades para las entrevistas.

También contamos con un programa de recomendación muy sólido, mediante el cual los empleados son recompensados por recomendar a otras personas a la empresa.

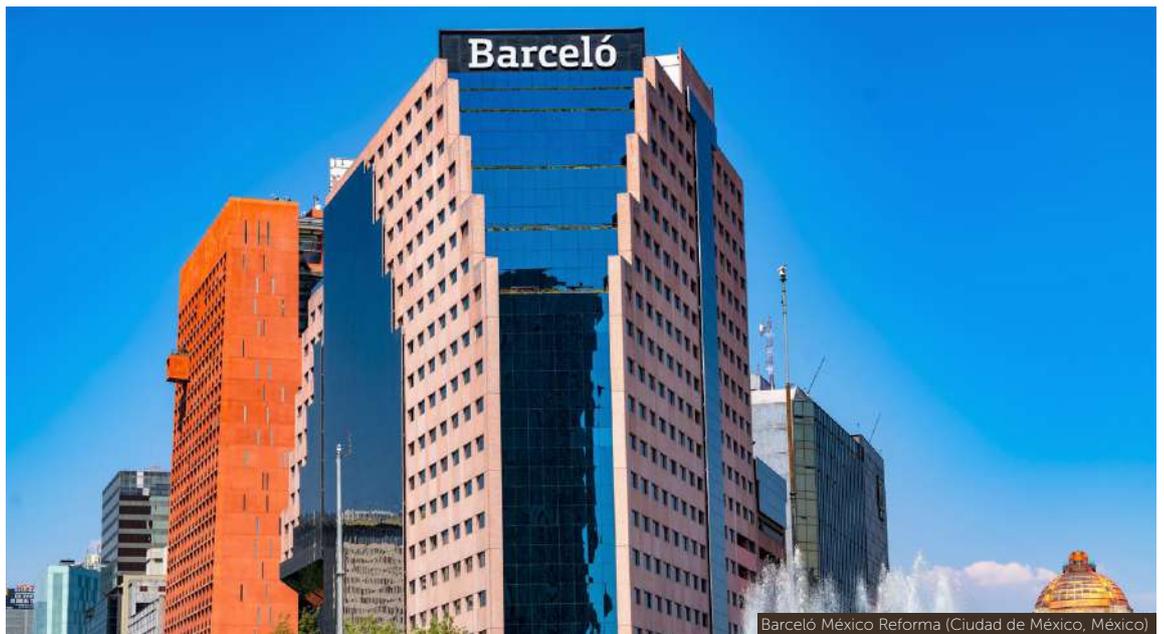
Utilizamos talentReef, un sistema de seguimiento de candidatos para realizar un seguimiento de todos los que se han presentado a las oportunidades de empleo de **Crestline Hotels & Resorts**. De este modo, podemos determinar qué busca una persona en su próxima oportunidad profesional, información legal importante y requisitos salariales. Este sistema ha experimentado un aumento del 300 % en el tráfico de candidatos reduciendo casi a la mitad los costes respecto al programa anterior.

En **Crestline Hotels & Resorts** ofrecemos prácticas en corporativo y en los hoteles a estudiantes de universidades acreditadas de todo Estados Unidos, generalmente a quienes cursan entre el primer y el tercer año.

4.3.2. Remuneración y brecha salarial

Trabajamos de manera continua para adaptar nuestra estrategia de retribución a cada mercado y ámbito laboral, en consonancia con nuestra cultura y valores. La equidad interna y la competitividad externa son elementos clave en nuestro modelo organizativo, recompensando el esfuerzo y el desempeño de nuestra plantilla. Así, nuestra política retributiva fomenta un ambiente laboral saludable y productivo, con el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados en el centro.

Durante el último periodo, hemos registrado un notable aumento del 5,13 % en el salario promedio en comparación con el año anterior. El equipo directivo ha registrado un incremento del 11 %, los mandos intermedios un 10 % y el personal base un 5 %. Estos incrementos subrayan nuestro compromiso con el reconocimiento y la valoración del trabajo de todos los niveles dentro de nuestra organización, y con la retribución justa y competitiva para todos nuestros empleados.



A pesar de ser el colectivo con un salario promedio inferior, los empleados menores de 30 años han experimentado el mayor crecimiento en comparación con el ejercicio anterior, con un aumento del 8 %, como ejemplo de nuestro interés por el desarrollo y la valoración del talento joven dentro de nuestra empresa.

En 2023, los Consejeros y Alta Dirección, diferenciados del equipo directivo en que son los encargados del liderazgo estratégico de la empresa, así como la toma de decisiones clave y supervisión de su ejecución, –están representados por un total de siete personas, una menos que en 2022, todas ellas hombres–, percibieron una retribución media de 410 mil euros, un 19 % menos que el año anterior, donde percibieron 508 mil euros.

| Salario promedio por categoría profesional, rango de edad y género | 2023 | | | |
|--|--------|--------|---------|--------|
| | <30 | 30-50 | >50 | TOTAL |
| Equipo directivo | | | | |
| Hombres | 34.761 | 74.888 | 118.215 | 83.904 |
| % Var. año ant. | -6 % | 12 % | 17 % | 12 % |
| Mujeres | 37.249 | 67.821 | 83.578 | 66.256 |
| % Var. año ant. | 7 % | 11 % | 11 % | 10 % |
| Mandos intermedios | | | | |
| Hombres | 17.948 | 28.415 | 36.497 | 29.330 |
| % Var. año ant. | 18 % | 18 % | 12 % | 18 % |
| Mujeres | 26.550 | 27.158 | 30.934 | 28.046 |
| % Var. año ant. | 20 % | 4 % | -2 % | 5 % |
| Personal base | | | | |
| Hombres | 11.759 | 15.668 | 21.310 | 14.716 |
| % Var. año ant. | 26 % | 15 % | 0 % | 17 % |
| Mujeres | 13.363 | 17.590 | 21.688 | 16.683 |
| % Var. año ant. | 14 % | 10 % | 1 % | 10 % |

| Salario promedio por categoría profesional, rango de edad y género | 2022 | | | |
|--|--------|--------|---------|--------|
| | <30 | 30-50 | >50 | TOTAL |
| Equipo directivo | | | | |
| Hombres | 37.103 | 66.718 | 101.358 | 74.764 |
| % Var. año ant. | -10 % | 25 % | 37 % | 27 % |
| Mujeres | 34.707 | 61.049 | 75.310 | 60.319 |
| % Var. año ant. | -14 % | 14 % | 8 % | 9 % |
| Mandos intermedios | | | | |
| Hombres | 15.232 | 24.129 | 32.597 | 24.860 |
| % Var. año ant. | 52 % | 23 % | 0 % | 23 % |
| Mujeres | 22.120 | 26.087 | 31.687 | 26.786 |
| % Var. año ant. | 58 % | 5 % | -13 % | 7 % |
| Personal base | | | | |
| Hombres | 9.364 | 13.668 | 21.388 | 12.585 |
| % Var. año ant. | 17 % | 3 % | -17 % | 5 % |
| Mujeres | 11.762 | 16.047 | 21.467 | 15.140 |
| % Var. año ant. | -3 % | -10 % | -17 % | -8 % |

| Salario promedio por categoría profesional, rango de edad y género | 2021 | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| | <30 | 30-50 | >50 | TOTAL |
| Equipo directivo | | | | |
| Hombres | 41.154 | 53.505 | 74.122 | 59.031 |
| % Var. año ant. | 16 % | 8 % | -3 % | 5 % |
| Mujeres | 40.292 | 53.719 | 69.725 | 55.291 |
| % Var. año ant. | 11 % | 8 % | 15 % | 11 % |
| Mandos intermedios | | | | |
| Hombres | 9.989 | 19.584 | 32.511 | 20.167 |
| % Var. año ant. | 41 % | 15 % | 21 % | 18 % |
| Mujeres | 13.975 | 24.758 | 36.427 | 25.129 |
| % Var. año ant. | 57 % | 28 % | 30 % | 35 % |
| Personal base | | | | |
| Hombres | 7.975 | 13.284 | 25.842 | 11.975 |
| % Var. año ant. | 6 % | 9 % | 27 % | -47 % |
| Mujeres | 12.096 | 17.856 | 25.858 | 16.440 |
| % Var. año ant. | 12 % | 5 % | 15 % | 6 % |



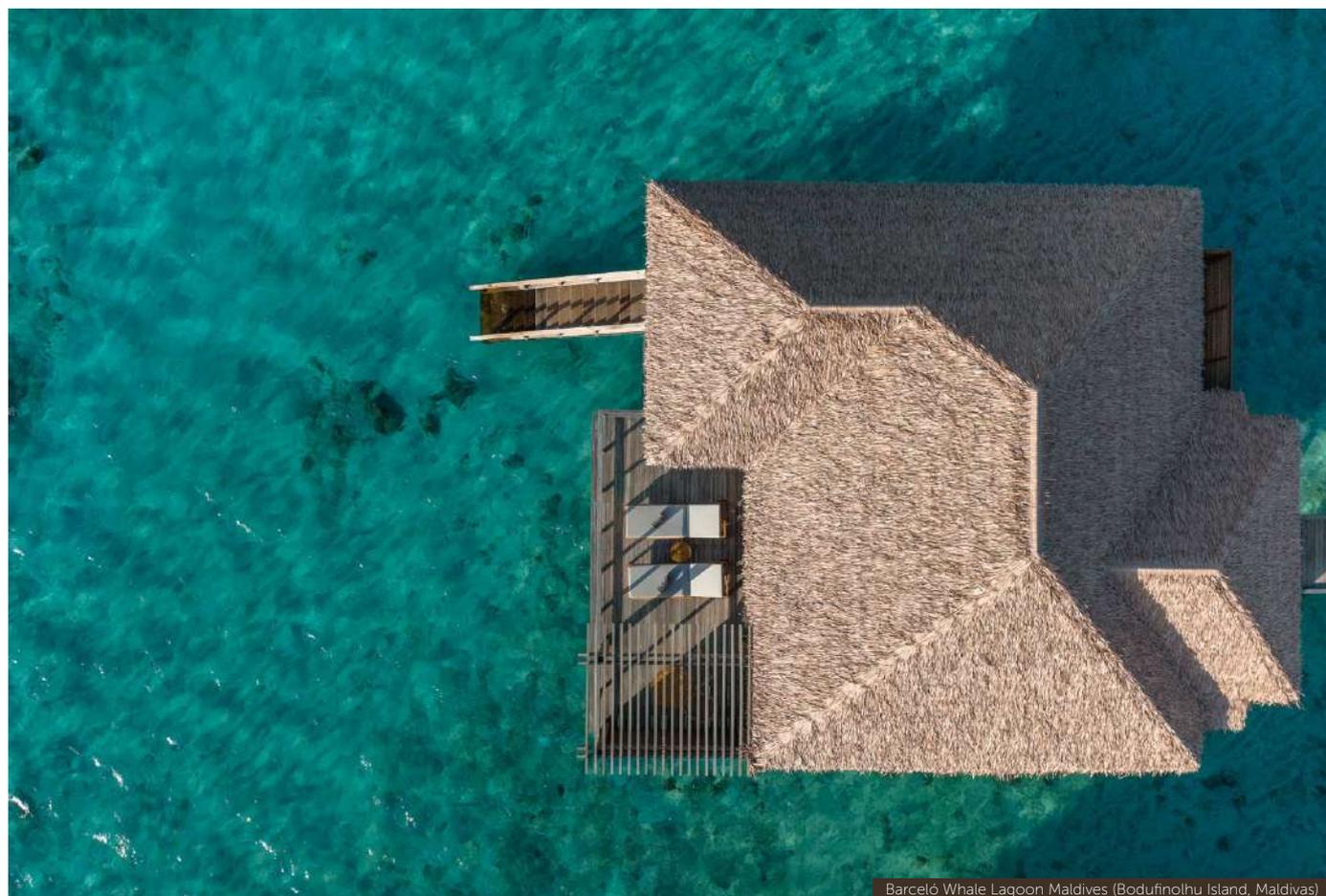
| Salario promedio por categoría profesional | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Equipo directivo | 57.338 | 66.208 | 76.514 |
| % variación año anterior | 8 % | 15 % | 16 % |
| Mandos intermedios | 22.594 | 25.687 | 28.729 |
| % variación año anterior | 28 % | 14 % | 12 % |
| Personal base | 14.381 | 13.956 | 15.791 |
| % variación año anterior | 8 % | -3 % | 13 % |

| Salario promedio por edad | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Menores de 30 años | 10.357 | 11.984 | 12.991 |
| % variación año anterior | 11 % | 16 % | 8 % |
| Entre 30 y 50 años | 18.075 | 18.268 | 19.163 |
| % variación año anterior | 8 % | 1 % | 5 % |
| Mayores de 50 años | 30.438 | 28.251 | 26.506 |
| % variación año anterior | 17 % | -7 % | -6 % |

Trabajamos de manera constante para mejorar en todos los aspectos relacionados con la gestión de nuestro equipo, realizando análisis por puestos de trabajo y valorando la valía profesional, la experiencia, la dedicación y la responsabilidad asumida por cada persona.

Todas nuestras políticas de recursos humanos están enfocadas en garantizar la igualdad de género y la no discriminación, en línea con nuestros valores y nuestra cultura empresarial, allí donde operamos. Así, hemos reducido nuestra brecha salarial a favor de las mujeres al 2,76 %, una disminución del 6,35 % respecto al año anterior.

| Salario promedio por género | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | PM | PM | PM |
| Hombres | 14.440 | 15.388 | 17.810 |
| % variación año anterior | 6 % | 7 % | 16 % |
| Mujeres | 18.171 | 16.790 | 18.301 |
| % variación año anterior | 7 % | -8 % | 9 % |



Barceló Whale Lagoon Maldives (Bodufinolhu Island, Maldivas)

Brecha salarial en Avoris Corporación Empresarial

Para alcanzar una política retributiva igualitaria, en Avoris Corporación Empresarial implementamos medidas para prevenir y corregir la brecha salarial de género.

A través de los registros salariales y de las auditorías de transparencia retributiva, analizamos la situación para detectar desigualdades y aplicar medidas correctoras. Algunas de las acciones puestas en marcha en 2023 son:

- Análisis de los rangos salariales según grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Análisis de los conceptos retributivos (retribución fija y variable).
- Aplicación transparente de la progresión a través del NOL (Nuevo Ordenamiento Laboral, recogido en el convenio estatal de agencias de viajes en vigor).
- Compromiso de impulsar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Descripción y clasificación de los puestos de trabajo.
- Impulso de la formación interna para el progreso profesional.
- Promoción de medidas de conciliación para ambos géneros.
- Registros retributivos donde se incluyen: salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales percibidas por la plantilla desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías, nivel o puesto.
- Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT) para adecuar las vacantes con las competencias y habilidades específicas que se precisan para desempeñar cada cargo.

4.3.3. Conciliación y desconexión laboral

En **Grupo Barceló** contamos con sistemas de organización del tiempo de trabajo que permiten a cada persona trabajadora conocer con antelación el calendario de prestación laboral, con los periodos adecuados de descanso y vacaciones definidos.

El bienestar de las personas es una de nuestras máximas prioridades. Ofrecer un entorno de trabajo enriquecedor y con condiciones atractivas nos ayuda a retener el talento, conectar con nuestras personas y potenciar su compromiso, pilares de nuestra estrategia de experiencia de empleado.

Desarrollamos un **Protocolo de Flexibilidad Horaria y Teletrabajo** que posibilita la conciliación de la actividad laboral con las necesidades personales de nuestros empleados y garantiza la normativa relacionada con la ordenación del tiempo de trabajo, respetando las jornadas máximas legalmente es-

tablecidas. En línea con este Protocolo, también contamos con una **Política de Teletrabajo en un Entorno Saludable** para garantizar que, al igual que en nuestras instalaciones, el entorno de trabajo de toda persona trabajadora cumple con los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, posibilitamos la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo y contamos con planes de igualdad que buscan que la corresponsabilidad sea una realidad.

Cuidadores de nuestros equipos en Grupo Barceló

WeBalance es un innovador programa integral puesto en marcha por **Barceló Hotel Group** orientado a mejorar el bienestar y la salud de las personas, accesible a los equipos de trabajo tanto de hoteles como de Corporativo. Alineado con nuestra estrategia **Barceló ReGen** e incluido en las actuaciones del pilar Cuidador, se trata de un programa holístico de bienestar 100 % online con el que encontrar el equilibrio mental y físico.

Con el objetivo de que cada uno de los empleados pueda recorrer el camino a su ritmo, hemos diseñado junto con expertos un programa con experiencias únicas y personalizadas que contribuyen a un estilo de vida activo, sano y equilibrado. El plan consta de videotutoriales con ejercicios de diferentes disciplinas como pilates, yoga, calistenia, ejercicios de fuerza, movimientos funcionales, *fitness*, método barré o *running*. Todo ello se combina con una adecuada nutrición, hidratación y descanso a través de las propuestas que brindan los hoteles de **Barceló Hotel Group**, siempre desde un enfoque práctico, ameno y realista.

Ávoris Corporación Empresarial promueve la desconexión laboral y la conciliación con el objetivo de equilibrar la vida profesional y personal de sus empleados. Facilitamos a todos los empleados información sobre sus derechos de conciliación, utilizando todos los medios de comunicación internos disponibles para que conozcan los cambios legislativos y las mejoras introducidas por la empresa. También implementamos medidas para sensibilizar y fomentar la distribución equitativa de responsabilidades, reconociendo explícitamente los derechos de conciliación también en el caso de los hombres.

Los responsables de igualdad ofrecen asesoramiento constante y priorizan, por ejemplo, las solicitudes de movilidad geográfica por cuidado de personas dependientes. La compañía provee de permisos retribuidos y otras cuestiones como ajustes para tratamientos de reproducción asistida, trámites de adopción, y permisos por enfermedad grave o fallecimiento de



familiares, ofreciendo también una bolsa de horas anuales para tutorías y beneficios adicionales para familias monoparentales.

Igualmente, aumentamos los días de permiso por lactancia y facilitamos que las empleadas disfruten de reducciones de jornada con su salario íntegro tras la maternidad. Con el objetivo de favorecer la conciliación y fomentar una mejor calidad en sus puestos de trabajo, se pone a disposición de todas las madres lactantes de la empresa un espacio cómodo, práctico e higiénico para que puedan hacer uso de él durante la jornada laboral. En este sentido, en 2023 habilitamos una nueva sala de lactancia en el Edificio Ávoris de Palma de Mallorca a disposición de toda la plantilla.

Dentro de las medidas de conciliación, en las compañías pertenecientes a **Ávoris Corporación Empresarial** se garantiza la preferencia en la elección de turnos de vacaciones para padres con hijos en edad escolar y se ha ampliado la excedencia por cuidado de familiares, permitiendo solicitudes de reducción de jornada tras incapacidades temporales y estableciendo que el periodo avanzado del embarazo no afecte en el cálculo de absentismo.

De una manera consistente, aseguramos el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral y ajustamos la programación de reuniones para que no excedan la jornada de trabajo. Todas estas acciones y medidas reafirman nuestro compromiso con el bienestar de los empleados, respaldando un ambiente de trabajo que valora y respeta la vida fuera del ámbito laboral.



Beneficios para el equipo

En Grupo Barceló orientamos nuestros esfuerzos en obtener las mayores ventajas para que las personas que trabajan con nosotros puedan disfrutar de estos beneficios, extenderlos a sus familias y compartirlos con sus allegados. Cuidar de quienes trabajan con nosotros es la principal razón que nos lleva a aplicar planes y políticas de beneficios en nuestra compañía que mejoren el bienestar de las personas que forman parte de ella.

Así, buscamos aquellos que tengan un impacto en la mejora de su salud, en el amplio sentido de la palabra. Por ello, ofrecemos a nuestros trabajadores un seguro de salud integral y con un amplio cuadro médico que, además, presenta ventajas sociales y fiscales. Sumamos a estos beneficios los descuentos y publicación de ofertas especiales para empleados, tanto en la línea de hoteles como viajes, además de una continua búsqueda de nuevas ventajas que supongan un incremento en la satisfacción de nuestros equipos.

En **Crestline Hotels & Resorts** continuamos ofreciendo beneficios competitivos a todo el personal entre los que se incluyen tiempo libre, atención a la salud y bienestar, también financiero, y seguro para mascotas.

Antigüedad

El evento de reconocimiento a la antigüedad laboral es uno de los más consolidados en **Grupo Barceló**. Se trata de una celebración anual en la que se premia la trayectoria de las personas que cumplen en la compañía 10 o 25 años, así como de aquellos que pasan a disfrutar de una merecida jubilación. Un agradecimiento a la labor de las personas que trabajan con nosotros y nos han acompañado durante parte de su vida laboral.

En 2023, se celebraron cuatro fiestas de antigüedad. A las cenas de Andalucía, Canarias y Baleares se ha añadido una en Marruecos para reconocer a los empleados que trabajan en nuestros hoteles del país. La gala de antigüedad para los 96 homenajeados de la península tuvo lugar en el hotel [Barceló Sevilla Renacimiento](#). El evento en Canarias se celebró en el [hotel Santa Catalina, a Royal Hideaway Hotel](#) y se homenajeó a 68 personas. En Marruecos hubo 37 reconocimientos y, finalmente, el hotel [Barceló Illetas Albatros](#) de Palma acogió la fiesta de antigüedad de Baleares y a sus 49 homenajeados. En total, 250 personas recibieron en 2023 el agradecimiento de Simón Pedro Barceló Vadell (copresidente del Grupo) y Raúl González (CEO EMEA). Una celebración para poner en valor el esfuerzo diario de quienes han crecido junto al Grupo y que, gracias a su trabajo, hacen que sigamos caminando unidos y mejorando día a día.



250

personas recibieron en 2023 el agradecimiento de Simón Pedro Barceló Vadell (copresidente del Grupo) y Raúl González (CEO EMEA)



Barceló Dylan Hotel (Nueva York, EE. UU.)

Antigüedad en Crestline Hotels & Resorts

La Compañía cuenta con un Club de Presidente en el que reconocemos anualmente al personal más destacado de toda la empresa. Se valoran, al mismo tiempo, los aniversarios laborales significativos (uno, cinco, diez, quince o veinte años, entre otros), que son gratificados con una tarjeta regalo por esos hitos. Todos ellos se incluyen en el boletín de noticias para que el resto de los empleados puedan sumarse al reconocimiento.



182

comunicados enviados a través del |B|inside mail (+31 % con respecto a 2022)

12

ediciones ordinarias en 2023 de la revista interna |B|inside news

486

noticias publicadas (+37 % con respecto a 2022)

| B | CONNECT

4.3.4. Comunicación interna

Contamos con canales específicos de comunicación interna para todas las personas del **Grupo Barceló**. Todas nuestras plataformas omnicanal nos permiten amplificar nuestros mensajes y compartir con nuestros equipos información sobre hoteles, beneficios, novedades y formación. Además, disponemos de canales exclusivamente diseñados para recibir el *feedback* de todo el personal de primera mano.

Para crear una plantilla orgullosa, unida y cohesionada, con personas integradas y que se sientan parte de la empresa, a lo largo del año hemos organizado acciones que han afianzado el sentido de pertenencia a la empresa, ofreciendo beneficios relacionados con la mejora del bienestar.

|B|inside, reforzando la comunicación interna

|B|inside es nuestra marca de comunicación interna. Cuenta con dos canales principales a través de los que articulamos diferentes comunicaciones de acuerdo con el *target* al que van dirigidas y el tipo de información: |B|inside mail y |B|inside news.

Durante 2023, hemos enviado a través del |B|inside mail un total de 182 comunicados, 43 más que en 2022. Entre los temas que han despertado un mayor interés, y cuentan con más aperturas únicas, destacan los de formaciones, bienestar y beneficios para empleados y anuncios sobre cambios en los sistemas.

Por su parte, la revista interna |B|inside news ha contado con doce ediciones ordinarias en 2023 en las que se han publicado un total de 486 noticias, 131 más que el año anterior. Se han publicado una media de 41 noticias al mes y las ediciones más leídas han sido las de enero, febrero y abril.

|B|connect, nuevo portal del empleado

En 2023 creamos |B|connect, un nuevo portal del empleado con el fin de proporcionar un acceso centralizado y sencillo a todas aquellas herramientas y servicios que necesitan los trabajadores en su día a día.

Es una innovadora plataforma *online* con la que es posible gestionar las tareas de una forma mucho más eficiente y estar al día de las novedades tanto del Grupo como de los hoteles y equipos. Con ella queremos mejorar la experiencia de quienes trabajan con nosotros para que, más que nunca, los colaboradores estén conectados con toda la red de la compañía. Además, en |B|connect cada persona puede crear espacios de trabajo personalizando su tablero con aquellas herramientas, programas y aplicaciones que más use a diario o activando aquellas alertas que más le interesen.

¿Qué hay en |B|Connect?

- **Novedades:** noticias, anuncios, comunicados importantes de la empresa o cualquier otra información relevante sobre la organización.
- **Aplicaciones:** aplicaciones y herramientas de uso habitual en un solo lugar, con accesos directos a otras herramientas que facilitan la realización de diversas gestiones de forma ágil.
- **Documentos:** es una biblioteca virtual, donde se encuentran manuales, políticas internas, procedimientos operativos estándar, formularios, guías de referencia y cualquier otro tipo de documento relevante.
- **Eventos:** reuniones, conferencias, capacitaciones, celebraciones y otros eventos relevantes organizados por la compañía, con detalles sobre fechas, horarios o ubicaciones y la opción de incorporar el evento en el calendario.
- **Canal de denuncias:** es un canal para comunicar preocupaciones sobre conductas irregulares o contrarias a los principios y valores del Grupo, así como consultar sobre la normativa interna o el [Código Ético](#).
- **FAQs (preguntas frecuentes):** desde el buscador de preguntas frecuentes (FAQs) se pueden encontrar respuestas rápidas a las dudas más comunes sobre temas relacionados con políticas, procedimientos y prácticas de la empresa.

Nuestro Canal de Consultas

La relación con nuestros equipos va más allá de los canales formales y unidireccionales. Creemos que es crucial escuchar a nuestras personas y poder comunicarnos sin barreras con ellas. Para afrontar este reto, contamos con un equipo que responde a las demandas de nuestro personal de todos los hoteles realizadas a través del **Canal de Consultas**.

El Canal de Consultas de recursos humanos está a disposición de todo el personal de **Barceló Hotel Group** para solventar las dudas e incidencias, especialmente en relación con temas de carácter laboral. Durante 2023, hemos gestionado 13.318 *tickets* (un 140 % más que el año anterior), una variación que responde al cambio de las nuevas herramientas relacionadas con el cambio cultural mencionado previamente. Las consultas más comunes han estado relacionadas con el uso de estas nuevas aplicaciones tecnológicas.

Durante 2023 se han creado perfiles de correo para todas aquellas personas con puestos operativos que hasta el momento no disponían de ellas. De esta forma logramos una comunicación más fluida con el equipo al completo.



Comunicación interna en Ávoris Corporación Empresarial

La infraestructura comunicacional de **Ávoris Corporación Empresarial** está meticulosamente diseñada para ser inclusiva y eficiente. Las cuentas de correo electrónico corporativas departamentales actúan como un faro, guiando a los colaboradores hacia una comunicación efectiva y ordenada, asegurando que cada voz sea escuchada y cada contribución valorada. Además, sistemas especializados, como el canal de denuncias interno, subrayan nuestro compromiso con la transparencia y la integridad, asegurando un entorno laboral justo y seguro.

Creemos en la comunicación con un enfoque preventivo, buscando siempre adelantarnos a las necesidades de todos los integrantes del equipo para garantizar un ambiente de trabajo donde prevalece el bienestar y la profesionalidad.

En 2023, con el objetivo de fortalecer la comunicación interna, **Iberojet** ha creado **Modo Avión**, un espacio de encuentro para compartir noticias relevantes de la compañía con los empleados. En este espacio se informa, a través de varias secciones, de noticias, reportes y logros de la aerolínea.

Comunicación interna en Crestline Hotels & Resorts

En la cultura corporativa de la división de negocio de **Crestline Hotels & Resorts** tenemos en cuenta la opinión de nuestros equipos. La escucha es fundamental: llevamos a cabo una encuesta anual para medir y analizar su satisfacción y compromiso y tomar nuevas acciones que mejoren el ambiente laboral.

Esta **Encuesta sobre el Compromiso de los Empleados (AES)** nos facilita tomar el pulso al entorno, el nivel de compromiso y la satisfacción general. A las entidades que obtienen resultados por debajo del punto de referencia se les pide que realicen reuniones de *feedback* con un director regional de RR.HH. que trabaja en colaboración con el director general en el proceso de planificación de acciones.

Además, el equipo corporativo de RR.HH. y los vicepresidentes regionales de operaciones realizan reuniones de contacto con un grupo de empleados en hoteles seleccionados al azar a lo largo del año.

Al mismo tiempo, disponemos de una línea telefónica directa de la empresa en la que los empleados pueden comunicar cualquier preocupación que tengan sobre el entorno de trabajo para que sean abordadas por los responsables. Los departamentos de Propiedades y Corporativo celebran como mínimo reuniones mensuales. En el primer caso, hay mesas redondas con los directores generales, celebraciones mensuales/trimestrales en las que se reconoce a los empleados y se celebran sus cumpleaños. A nivel corporativo, hay eventos mensuales y una llamada corporativa trimestral dirigida por el CEO/presidente.

También contamos con canales de comunicación sociales, como *Yammer*, que sirve como un medio de comunicación informal entre el personal. Se trata de un espacio en el que pueden publicar eventos, noticias, compartir logros y enviar reconocimientos. El objetivo de esta herramienta es fomentar el *engagement* con la empresa y el espíritu de equipo.



Recogida solidaria de juguetes para Cruz Roja en el hotel Santa Catalina, a Royal Hideaway Hotel (Las Palmas, España)

4.3.5. Voluntariado corporativo y otras iniciativas

Durante 2023, hemos realizado diferentes acciones de voluntariado con empleados. Estas actividades no solo ayudan a las entidades con las que colaboramos, sino que permiten demostrar el compromiso de las personas que formamos parte del **Grupo Barceló**. Además, facilitan el desarrollo de habilidades y competencias interpersonales (responsabilidad personal y social, confianza, capacidad de reflexión, proactividad, pasión, motivación intrínseca o empatía) y refuerzan el orgullo de pertenencia y el compromiso con la empresa mientras promocionan nuestros valores **FRESH**.

Hoteles

Los hoteles que forman parte de **Barceló Hotel Group** han llevado a cabo más de 330 iniciativas enfocadas a la contribución del bienestar no solamente de las personas que trabajan en ellos.

Más de 42.000 trabajadoras y trabajadores han participado de las acciones lanzadas por **Barceló Hotel Group**. Estas iniciativas se dividen en seis categorías, entre las que se encuentran actuaciones vinculadas a la conciliación, los derechos humanos, la desconexión laboral, la diversidad e inclusión, así como otras acciones de voluntariado y beneficios sociales.

Entre todas, destacan las más de 100 acciones de carácter social recogidas bajo el nombre de voluntariado y acciones sociales –que representan cerca del 32 % del total– y las de desconexión laboral. Uno de los ejemplos más representativos en esta materia son las iniciativas ligadas a la limpieza y protección del medioambiente, especialmente playas cercanas a varios de nuestros hoteles, y las donaciones de alimentos, juguetes y productos para el hogar (mantas, almohadas y edredones) a personas en situación de vulnerabilidad. A su vez, se destaca el incremento de acciones ligadas a la salud física y mental, como la campaña de salud visual, las clases de pilates o los torneos de pádel y voleibol dirigidos a los empleados.

Corporativo

En el ámbito corporativo, los trabajadores de las oficinas participaron en la iniciativa solidaria **Árbol de los Sueños**, promovida por CaixaBank, para ayudar a niños y niñas en situación de vulnerabilidad en Mallorca. Esta iniciativa tiene como objetivo hacer llegar las cartas manuscritas por ellos mismos a entidades que quieran colaborar en la compra de sus regalos de Navidad. La plantilla de las oficinas corporativas de Barceló recibió un total de 20 cartas personalizadas con los deseos de los niños y niñas, y más de 40 personas colaboraron en la compra de los regalos escogidos por los más pequeños para que el día 22 de diciembre fueran repartidos por la asociación *Projecte Naüm*.

Además, este año hemos colaborado con la Fundación Barceló en la **campana solidaria de recogida de Productos Oro**. Con ella, queremos ayudar a paliar la situación de emergencia social de las personas y familias más vulnerables, permitiéndoles disfrutar de unas Navidades más felices y reconfortantes con la donación de Productos Oro, alimentos menos habituales en las donaciones, pero también esenciales, como aceite de oliva, leche de crecimiento y los productos navideños (turrónes, polvorones, etc.).

La campaña de recogida se llevó a cabo del 19 de diciembre hasta el 9 de enero, y posteriormente, todos los alimentos recogidos se entregaron a la **Fundación Barceló**, que se encargó de distribuirlos a SOS Mamás¹⁰, entidad con la que colabora. Algunos empleados también participaron en la entrega, celebrada el 18 de enero.

Para finalizar el año, promovemos una actividad en la que **reconocer la relevancia de la felicidad y el bienestar** en el trabajo. Sabemos que existe una conexión directa entre las relaciones, la felicidad y la salud, e intentamos fomentarla al máximo en el entorno laboral. Poner en marcha iniciativas que promueven la felicidad son una oportunidad de crear un lugar de trabajo más productivo y en el que poder prosperar y crecer. Para conseguirlo, lanzamos una acción centrada en estrechar vínculos con compañeros/as y mostrarles agradecimiento. Bajo el *claim* **#JuntosPorLaFelicidad** proponemos a los empleados que reconozcan a quienes les hayan generado felicidad en algún momento puntual, con el objetivo de crear una cadena divertida centrada en el agradecimiento a los demás y en el reconocimiento personal y emocional. La campaña se ha realizado en 53 hoteles de EMEA y corporativo.



¹⁰Sobre SOS MAMÁS: la asociación nace para ayudar a futuras madres que no tenían recursos como ropa para sus bebés y todo tipo de medios de urgentísima necesidad. En estos momentos SOS MAMÁS también pone a disposición su ayuda a familias con niños y a personas mayores que viven solas. Cuentan con un comedor social en Palma donde atienden a personas con escasos recursos económicos y en el futuro plantean abrir otros comedores para niños y personas mayores en Calvià, Ca'n Picalfort y Manacor.

Voluntariado corporativo en Avoris Corporación Empresarial

En octubre 2023, BCD Travel realizó una jornada solidaria en donde sus trabajadores y trabajadoras hicieron un voluntariado corporativo en la sede de Cruz Roja de El Plantío en Madrid. A lo largo de la mañana realizaron una *gymkhana* solidaria en la que pudieron conocer algunos de los proyectos de primeros auxilios, seguridad vial o cooperación internacional. También visitaron la Sede de Cruz Roja, así como algunos de sus dispositivos de emergencia. Gracias a esta acción BCD Travel ayudó a que la organización pueda proporcionar 900 meriendas para menores en situación de vulnerabilidad.



4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional

Nuestro compromiso con la diversidad, la inclusión y la multiculturalidad es un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa. Estamos convencidos de que ello es un factor clave para elaborar una red de talentos diversos, capaces de entender las necesidades de nuestros clientes, innovar y ser un reflejo fiel de la sociedad dentro de la compañía.

Queremos lograr entornos de trabajo favorables, construir equipos diversos formados por personas de diferentes perfiles, culturas, orígenes y experiencias en una cultura empresarial inclusiva que fomente la igualdad de oportunidades y la tolerancia cero frente a cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, la incorporación de personas trabajadoras a la compañía se realiza en atención a criterios objetivos de capacitación, formación, experiencia, entre otros, independientemente de la nacionalidad y edad de los candidatos. Además, promovemos la inclusión mediante la reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad, así como la contratación de personas con riesgo de exclusión social y/o víctimas de violencia de género.

4.4.1. Igualdad e inclusión en Barceló Hotel Group

Fomentar entornos de trabajo más diversos e inclusivos, donde mujeres y hombres se sientan impulsados en su desarrollo profesional, es una manera de concienciar y prevenir cualquier tipo de discriminación, filosofía que marca la cultura corporativa de nuestra compañía.

Durante el mes de noviembre de 2023, trabajamos con los sindicatos mayoritarios a nivel nacional para trasladarles la propuesta de iniciar la negociación de un único Plan de Igualdad a nivel de Grupo. El itinerario previsto recoge un calendario de actuación con el fin que durante el año 2024 se pueda contar con un Plan de Igualdad aplicable para todas las sociedades del Grupo en el ámbito de hoteles EMEA.

Trabajamos para que toda la plantilla desarrolle su potencial profesional y para garantizar que no se produce ninguna práctica discriminatoria que prive a las personas de nuestros equipos de las mismas oportunidades de desarrollo profesional. Además, nos apoyamos en la formación para que estos valores de respeto e igualdad se integren en nuestra cultura, mediante acciones formativas y de sensibilización a los diferentes equipos.



Plantilla por genero



| | |
|-------------|---------------|
| 2022 | 34.458 |
| Hombres | 50 % |
| Mujeres | 50 % |
| 2021 | 27.617 |
| Hombres | 51 % |
| Mujeres | 49 % |



Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en Barceló Hotel Group

Trabajamos para evitar el acoso, el abuso y la explotación sexual en el trabajo mediante la implantación de una política interna frente al acoso sexual o por razón de sexo. Así, incorporamos mecanismos que eviten este tipo de situaciones en el día a día y, en última instancia, procedimientos para que estas sean atajadas cuanto antes, como el canal de denuncias a disposición del personal.

Además, en España se encuentra vigente el **Protocolo de actuación y prevención ante conflictos psicosociales**, publicado en nuestro portal corporativo y con el que se pretende informar y concienciar al equipo sobre las consecuencias de estos comportamientos, facilitando las vías necesarias para identificarlos, corregirlos y establecer los cambios oportunos para que no se repitan.

4.4.2. Igualdad e inclusión en Ávoris Corporación Empresarial

En **Ávoris Corporación Empresarial** creemos y practicamos el respeto hacia las personas que conforman la compañía, por lo que nuestro compromiso pasa por:

- Ofrecer un entorno seguro, respetuoso y confiable.
- Contribuir al pleno desarrollo profesional y fomentar la igualdad de oportunidades, sin discriminar por cuestiones de sexo, género, orientación sexual, raza, creencias, nacionalidad, estado civil, edad o cualquier otro factor diferenciador de la persona.
- Trabajar porque la diversidad y la inclusión de las personas representen un valor significativo del grupo.
- Impulsar las mejores prácticas en materia de gestión de las personas.

Para que este compromiso sea firme, estamos trabajando para garantizar a todas las personas un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional, promoviendo el aprendizaje y la mejora continua e impulsando la creación de espacios seguros donde no tengan cabida situaciones de acoso o violencia.



Desde el año 2019, trabajamos en este principio de igualdad desde varias empresas. **Ávoris Retail División, S.L.** contaba con su I Plan de Igualdad en 2019 y con vigencia hasta 2022, en el que se recoge por primera vez el compromiso de implicar a toda la plantilla en esta tarea de alcanzar una igualdad más efectiva y real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y uso de un lenguaje neutro y no discriminatorio.

El segundo paso hacia este propósito de conseguir una cultura de empresa más igualitaria en trato y oportunidades entre hombres y mujeres se da con la firma del I Plan de Igualdad de **Ávoris División Central (2021-2024)**, que se enmarca en un proceso de mejora continua para trabajar por el equilibrio entre la progresión profesional y la conciliación personal de los empleados y empleadas, en el que ya se mejoran las medidas de conciliación respecto al Convenio de Agencias de Viajes.



Dukes The Palm, a Royal Hideaway Hotel (Dubái, Emiratos Árabes Unidos)

En el año 2022 se refuerza la política de igualdad del Grupo con la firma del I Plan de Igualdad de **Sekai Corporate Travel** y el inicio de las negociaciones del II Plan de Igualdad de **Halcón Viajes**, firmado en enero de 2023 y el proceso de negociación de actualización del II Plan de Igualdad de **Ávoris Retail División** también aprobado en enero 2023.

Todas las medidas y acciones, recogidas en estos tres últimos planes, encaminadas a conseguir una igualdad más efectiva y real de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestro entorno laboral, dan como resultado la actual **Política de Igualdad de Oportunidades de Ávoris Corporación Empresarial** aprobada en mayo de 2023.

Difundimos entre toda la plantilla el conjunto de medidas detalladas para su aplicación en beneficio de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y que demuestran el compromiso del grupo para lograr una igualdad efectiva y real, así como de tolerancia cero contra cualquier tipo de discriminación y/o acoso sexual o por razón de sexo y de garantía integral de la protección y del derecho a la libertad sexual.

Este compromiso será una guía en la dirección de todas las políticas de recursos humanos y en la comunicación interna y externa de la compañía durante los próximos años. Desde **Ávoris Corporación Empresarial** afrontamos la implantación de estas medidas de Igualdad como una mejora de nuestro sistema de gestión y de la política retributiva que contribuirán al avance social que permitirá alcanzar esta igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dentro del compromiso recogido en esta política del Grupo de formar y de sensibilizar a todos los empleados y empleadas sobre la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, en 2023 se lanzó un nuevo curso de igualdad desarrollado ad hoc para **Ávoris Corporación Empresarial**, en el que invitamos a diferentes expertos en la materia y de otras empresas para compartir sus experiencias de buenas prácticas en Igualdad.

Como parte de este compromiso, firmamos en mayo de 2023 la **Carta Europea de la Diversidad**, junto a más de 1.500 empresas españolas, para hacer visible su apuesta por la inclusión de personas con discapacidad, diversidad sexual, diversidad generacional y diversidad cultural. Este proyecto, impulsado en 26 países de la UE, está organizado por la Comisión Europea y en España está promovido por la Fundación Diversidad.

Además, nos sumamos a la **Campaña del Orgullo 2023**: durante toda la semana a través de las pantallas de las sedes corporativas en Palma y Madrid y de los canales sociales de **Ávoris Corporación Empresarial**, se difundió el compromiso con el colectivo LGTBIQ+. Por otra parte, en el Portal del Empleado se incluyó la unidad formativa "Movimiento LGTBIQ+: Por un entorno inclusivo".



Finalmente, este año celebramos que nuestra compañera Amaya Seoane, miembro del Comité de *Diversity, Equity and Inclusion Spain* de BCD Global, fue incluida en el primer listado top líderes LGTBI de España en la categoría de Top Referentes LGTBI – Impulso y Motor, poniendo en valor a personas que han contribuido con buenas prácticas en pro de este colectivo en su empresa.



Barceló Montelimar (Playa Montelimar, Nicaragua)

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en Ávoris Corporación Empresarial

En la lucha contra la discriminación y el acoso sexual, **Ávoris Corporación Empresarial** publicó el nuevo **Protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo** en el que se manifiesta el absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y se asume el compromiso por parte de la Dirección de establecer las medidas necesarias para evitarlos, prevenirlos y solventarlos, en el caso de que se produzcan y de regular el procedimiento para denunciarlos y darles trámite.

El contenido del presente protocolo se encuentra disponible en el portal del empleado y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en Ávoris.

4.4.3. Acciones de sensibilización en diversidad, equidad e inclusión



Tenemos un compromiso diario contra la violencia machista que visibilizamos especialmente con distintas campañas de concienciación cada 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. El objetivo es sensibilizar a las personas trabajadoras e incrementar la concienciación contra la violencia de género y comportamientos y actitudes sociales que contribuyan a ocultar, mantener o tolerar las situaciones que la provocan.

Este año colaboramos con dos campañas de sensibilización de la [Fundación Integra](#), "Un empleo es mucho más que un trabajo" correspondiente al 8 de marzo (Día de la Mujer) y la del 25 de noviembre.

Acciones de sensibilización en diversidad, equidad e inclusión en Ávoris Corporación Empresarial

El compromiso de BCD Spain con la diversidad, la equidad y la inclusión se manifiesta en diferentes acciones e iniciativas realizadas durante el año 2023.

BCD Travel Spain fue reconocida como empresa colaboradora por su contribución en los viajes inclusivos organizados por ASPAYM Castilla y León. El galardón supone un reconocimiento a la labor que lleva a cabo BCD para adaptar los viajes corporativos a las necesidades específicas de las personas con discapacidad y conseguir que estos sean más cómodos y con menos barreras.

En el marco del citado 25 de noviembre, en [Ávoris Corporación Empresarial](#) denunciamos la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamamos políticas en todos los países para su erradicación.

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, BCD Meetings & Events Spain organizó la [Campaña 8M](#) con testimonios de mujeres que forman parte de su equipo de trabajo. A su vez, contribuimos en el [II Encuentro TOP LÍDERES Mundial de REDJ](#), la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, una asociación sin ánimo de lucro creada en 2018 y formada por más de 200 empresas de todos los sectores y tamaños que conectan esfuerzos para hacer visible su compromiso con el respeto y la inclusión de la diversidad LGBTI.

Finalmente, Amaya Seoane y Óscar Casas del departamento de Diversity, equity & Inclusion de BCD Meetings & Events Spain fueron elegidos por BCD para representar a España dentro del comité mundial de la Diversidad, que desarrolla durante todo el año diferentes eventos y acciones dentro de la empresa para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión.



4.5. Formación y desarrollo: la clave de nuestro crecimiento

En Grupo Barceló apostamos por proporcionar oportunidades de formación y desarrollo a nuestros equipos a lo largo de toda su trayectoria en la compañía, facilitándoles herramientas para su crecimiento personal y profesional.

4.5.1. Enfoque de gestión de la formación

Tanto si se trata de preparar a una persona para su primer puesto de trabajo como para ocupar cargos directivos, contamos con varios programas de formación y desarrollo, estructurados de acuerdo con las necesidades de cada uno de los equipos, los puestos de trabajo y las funciones.

- **Programas de desarrollo directivo:** se engloban aquí el Programa de Desarrollo Barceló (PDB), del cual se celebró una edición en 2023, y el Programa de Desarrollo de Directivos (PDD). Ambos programas están orientados a complementar, mejorar y reforzar las competencias y conocimientos de los equipos directivos de nuestros hoteles, ofreciendo formación impartida en función de los años de experiencia y *expertise* de estos perfiles dentro de la compañía, adaptando siempre los contenidos y mensajes a los requerimientos de los allí presentes.
- **Itinerarios formativos transversales:** se corresponden con aquellas formaciones que unifican la estrategia y objetivo de la compañía como, por ejemplo, ciberseguridad, SER Barceló, Barceló Energía, WAY empleado y manager, resiliencia. Forma parte también de este punto la formación desarrollada para dar soporte a todo el cambio en el ecosistema digital de la compañía.
- **Formación de carácter operativo:** dando cobertura a las necesidades detectadas en nuestros hoteles, de acuerdo a planes de formación definidos con periodicidad anual que contribuyen al desarrollo de los equipos técnicos y operativos.

Todos ello, enmarcado en el nuevo Modelo de Competencias y Liderazgo, cuya activación está prevista para 2024 y gracias al cual homogeneizamos nuestro lenguaje a la hora de hablar de las personas, siendo más inclusivos con la diversidad de equipos, y avanzando en la gestión meritocrática de las personas.

Durante 2023, se han registrado un total de 560.991 horas de formación que se distribuyen coherentemente, tanto por género como por categoría profesional, respecto a la plantilla media. Este dato supone un incremento de más de 145.756 horas respecto a 2022, con un aumento porcentual del 35 %.



560.991

horas de formación

| Horas de formación por género y categoría profesional | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|----------------|------|----------------|------|----------------|------|
| Por género | 283.495 | | 415.235 | | 560.991 | |
| Hombres | 141.747 | 50 % | 220.075 | 53 % | 274.886 | 49 % |
| Mujeres | 141.748 | 50 % | 195.160 | 47 % | 286.105 | 51 % |
| Por categoría profesional | 283.495 | | 415.235 | | 560.991 | |
| Equipo directivo | 2.835 | 1 % | 12.457 | 3 % | 16.830 | 3 % |
| Mandos intermedios | 45.359 | 16 % | 53.981 | 13 % | 78.539 | 14 % |
| Personal base | 235.301 | 83 % | 348.797 | 84 % | 465.622 | 83 % |

4.5.2. La formación en los distintos niveles de la compañía



Barceló Campus, creando e-learning experiences

La formación en formato *e-learning* está arraigada a nuestra cultura empresarial. Nuestra plataforma de aprendizaje, **Barceló Campus**, es moderna, ágil y con un aspecto que se asemeja a las actuales plataformas de *streaming*. Con ella, nuestros equipos de EMEA pueden acceder a una oferta variada de contenidos formativos adaptados a su puesto de trabajo, tanto desde su ordenador como desde sus dispositivos móviles.

En Barceló Campus 2023 hemos logrado:

5.115

Personas formadas
(empleados que han realizado al menos un curso en el último año)

40.299

Cursos realizados
(4,7 cursos por persona)

19.293

Horas realizadas
(5,6 horas por persona)

+54 %
 personas formadas

+43 %
 cursos

+15 %
 horas formación
 con respecto a 2022

4.326

Itinerarios formativos
realizados por todas las personas a lo largo del año

4,71 de media

de satisfacción
(se puntúa sobre cinco)

La formación mejor valorada fue el curso **Conoce Workday** (con un 4,83), seguido de **Customer Experience** (4,82) y **Código ESCI** (4,81).

Dentro de **Barceló Campus** destacamos tres formaciones realizadas en 2023:



1. Bwelcome

Se trata de nuestro programa de bienvenida, una formación que instruye al nuevo personal en todos aquellos aspectos que se consideran relevantes de cara a su incorporación. Está compuesto por siete módulos disponibles en tres idiomas (español, inglés y francés). En 2023, estos módulos han sido completados por 1.380 personas, tanto de hoteles como de oficinas corporativas.

2. SER Barceló

Completando el paquete formativo del personal de nueva incorporación, en este caso de aquellos puestos más operativos, **Barceló Hotel Group** ha diseñado SER Barceló, una formación que recoge tanto nuestros procedimientos como nuestra identidad. En 2023, la completaron 478 personas.

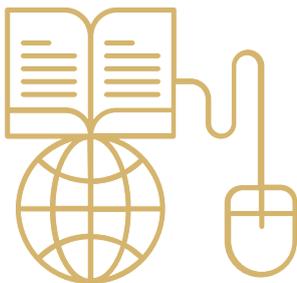
Con él queremos dar un paso más en la profesionalización del servicio y el desarrollo de herramientas de gestión interna, involucrando a los equipos en la implantación de la estrategia para conseguir mejorar la eficiencia en la gestión, la satisfacción del cliente y la rentabilidad.

Cada equipo se forma de acuerdo con su departamento y puesto de trabajo para asegurar su conocimiento respecto a estándares y procedimientos, siempre persiguiendo la excelencia en el servicio.

Durante 2023, hemos continuado con la digitalización de toda la formación SER Barceló que se inició en 2021, añadiendo al catálogo la formación SerOcio para dar respuesta a la necesidad formativa presente en los equipos.

3. WAY

El primer paso en WAY ha sido formar a colectivos implicados directamente en este cambio cultural y tecnológico para facilitar la etapa de puesta en marcha de pruebas piloto en algunas áreas y departamentos corporativos. Para ello, en 2023 se organizaron diversas formaciones con el objetivo de informar del alcance del proyecto WAY y mostrar las funcionalidades de las nuevas integraciones y *software* que se han puesto en marcha en el **Grupo Barceló**. De todas ellas destaca Workday, un sistema único de recursos humanos que permitirá la simplificación, automatización y homogeneización de los principales procesos de la compañía. Una formación compuesta por un total de más de 14.000 horas de talleres y clases impartidas en cinco convocatorias presenciales y 35 *online* en la que participaron 788 personas.



Formaciones WAY presenciales

- WAY, Workday, Meta 4 y cambio cultural para jefes de RR. HH.
- WAY, Workday y el cambio cultural para equipo directivo hotel (agentes del cambio).
- WAY para personas, encuentros RR. HH.

Formaciones WAY online

- Sesiones para Jefes de Recursos Humanos, centradas en cada uno de los procesos y módulos definidos
- Sesiones para agentes del cambio, centradas igualmente en el detalle de procesos.
- Sesiones para jefes de departamento de hoteles.
- Sesiones de *onboarding* para los nuevos jefes de RR. HH., en las que se comparte el rol de la posición y la formación de procesos de forma detallada y específica para estos nuevos integrantes.

Formaciones en Barceló Campus

1. WAY empleado

Itinerario formativo donde se explica la transformación digital que se está produciendo en Barceló y se detalla el rol/experiencia del empleado dentro de las plataformas implicadas.

- Colectivo: empleados de hotel y corporativo
- Plataformas que se explican: Workday, BConnect, Tamigo y SAP Concur

2. Way manager

Itinerario formativo donde se explica la filosofía WAY y las herramientas digitales que la componen, desde donde los manager podrán gestionar a su equipo.

- Colectivo: managers de hotel y corporativo
- Plataformas que se explican: Workday

3. Selección HRBP

Curso que explica el módulo de selección de Workday, donde los jefes de RR. HH. son una pieza clave en la atracción del mejor talento. Gracias a este curso, podrán publicar vacantes, darles seguimiento y mejorar la experiencia de los candidatos/aspirantes¹¹

- Colectivo: jefes RR. HH. y administrativos
- Plataformas que se explican: Workday (módulo Selección HRBP)

¹¹Durante 2024 continuaremos publicando nuevos módulos de Workday. Por ejemplo, el módulo de contratación (HCM) para el rol del HRBP.

Otras formaciones

1. Idiomas

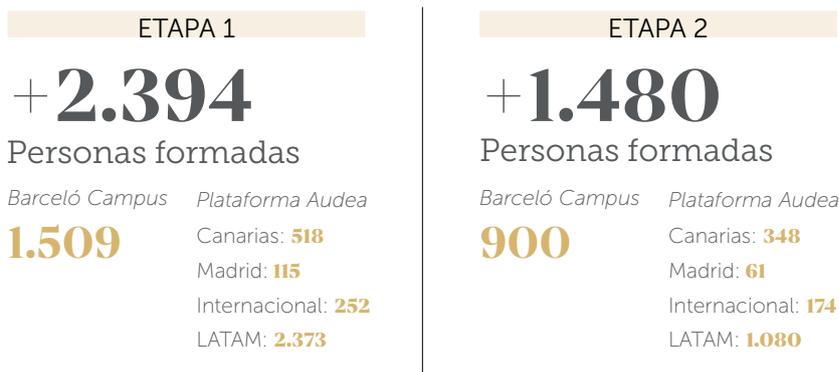
A principios de 2023, lanzamos Speexx, una plataforma de idiomas que potenciará las habilidades de comunicación de los empleados. Esta formación se llevó a cabo para asegurar la retención del talento a través de una nueva metodología de formación de idiomas online. En 2023, 119 personas se formaron en idiomas, mejorando su nivel y obteniendo su certificación. Esta formación representa la consolidación de un itinerario e-learning de idiomas en corporativo.

2. Formación en ciberseguridad

En el contexto actual, la ciberseguridad es una cuestión prioritaria, y tanto las empresas como sus plantillas desempeñan un papel fundamental en la protección de los sistemas y datos de la organización. Por ello, en **Grupo Barceló** diseñamos un programa de formación específico en materia de ciberseguridad, con el objetivo de fortalecer los conocimientos y ofrecer las herramientas necesarias para proteger los entornos de trabajo contra los riesgos y amenazas cibernéticas.

En el caso de los hoteles de Madrid y Canarias (así como en LATAM y hoteles fuera de España), se hizo un itinerario especial en otra plataforma (Audea) porque recibimos financiación de los Fondos Europeos Next Generation para el desarrollo de las acciones formativas en ciberseguridad. Particularmente, en los hoteles de Canarias, el curso fue financiado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Y, para el caso de los hoteles de Madrid, el curso fue financiado por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo con los fondos transferidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

El curso de ciberseguridad consta de dos etapas:



3. Formaciones en abierto

- En octubre 2023, invitamos a nuestro personal a participar de la 4ª edición del Campus Hotelero FORST, Escuela de Negocios Turísticos con el objetivo de compartir los conocimientos más actuales del sector hotelero de la mano de reconocidos profesionales del sector.
- Como parte del equipo Barceló, y gracias al acuerdo alcanzado con la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), pusimos a disposición de nuestro personal un 30 % de descuento en su oferta formativa en modalidad *online* y con los mejores recursos tecnológicos aplicados a la formación a distancia.

RETOS A FUTURO

En 2024 seguiremos reforzando la formación en todas las herramientas que conforman el ecosistema WAY (como Workday, Tamigo, etc.). Tenemos previsto continuar brindando diferentes capacitaciones, entre ellas: paquete Office, diversidad, relanzamiento de SER, curso de bienvenida y formación en cultura de evaluación de desempeño tanto para los equipos corporativos como para los de hoteles.

Ávoris Corporación Empresarial y su apuesta por la formación

“Los tiempos cambian y las marcas han de renovarse. Esta evolución de la marca nos alinea con las señas de identidad de calidad y seguridad que llevamos proporcionando a nuestros clientes durante toda nuestra historia, a través de la especialización de todo el equipo humano que compone la marca CATAI”

Raúl Serrano

Director general de CATAI

Ávoris Corporación Empresarial sigue apostando por el desarrollo de sus empleados con el lanzamiento, en septiembre de 2023, de Ávoris Travel Academy que integra la actualidad formativa en materia de turismo.

CATAI Sámaras, el nuevo programa de formación de CATAI

Con el objetivo de acompañar el proceso de transformación de la marca, CATAI, el turoperador de grandes viajes de Ávoris Corporación Empresarial, desarrolló un nuevo programa de formación CATAI Sámaras, integrado por diferentes talleres formativos, dirigidos a los agentes de viajes, donde se busca estimular la creatividad, despertar la curiosidad y, sobre todo, descubrir nuevos destinos desde la auténtica mirada de CATAI.

Las acciones formativas realizadas en 2023 alcanzaron a más de 7.000 agentes de viajes en toda España y consistieron en:

- 64 formaciones en formato pequeño a lo largo de toda la geografía española.
- Gira CATAI Sámaras: 18 formaciones en formato *premium*. Se trata de eventos con una bonita y cuidada puesta en escena (decoración, iluminación, etc.) que cuentan con la participación de *partners* (compañías aéreas, oficina de turismo), con intervenciones en formato entrevista. Son eventos aspiracionales donde aportar valor y sorprender a los invitados. Formamos en destinos, compartimos nuestros conocimientos y experiencias viajeras, pero además contamos con la colaboración de invitados especiales que, con su intervención, nos invitan a la reflexión. Este año nuestra invitada especial ha sido Edurne Pasabán, con quien hemos trabajado y tratado temas como la pasión, la perseverancia, la constancia o el trabajo en equipo. En todos nuestros eventos formativos, el material proporcionado a los invitados (bloc de notas, lápices, etc.) está fabricado con materiales reciclados y reciclables.
- 18 *webinars* de diferentes destinos con una media de 500 agentes de viaje participantes.

Este programa de formación cuenta con un soporte *online* destinado a compartir toda la información de los talleres y donde se accede a las formaciones virtuales de destinos que CATAI ofrece a los agentes de viajes. En definitiva, una gran plataforma formativa en destinos de todo el mundo a disposición de todos los profesionales del sector.

El fomento del desarrollo profesional de Crestline Hotels & Resorts

Las estrategias de formación en **Crestline Hotels & Resorts** se enfocan en reforzar las capacidades y habilidades para ocupar puestos críticos dentro de la organización. El aprendizaje tiende a ocurrir de dos formas diferentes: ya sea *e-learning* a través de sesiones de aula en línea grabadas o en vivo, o capacitaciones realizadas en hoteles específicos y oficinas corporativas. Las capacitaciones generalmente se clasifican en desarrollo, comunicación de políticas, cumplimiento o seguridad como las categorías más habituales.

4.5.4. Desarrollo de talento interno, planes de carrera y política de promoción

En **Grupo Barceló** tenemos un gran compromiso con la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional dentro de la compañía. Ponemos las vacantes que surgen en la empresa al alcance de todos los empleados, fomentando un ambiente de igualdad y meritocracia donde las personas pueden acceder a nuevas oportunidades en función de su talento y esfuerzo de forma justa y equitativa. Este enfoque nos ayuda a aumentar la retención de empleados, mejorar la motivación de la fuerza laboral y fomentar la diversidad y la inclusión.



Por otro lado, en **Barceló Hotel Group**, tenemos un modelo integral de desarrollo denominado **B-Talent**, diseñado por el departamento de Recursos Humanos corporativo, que demuestra un enfoque sólido y centrado en el desarrollo del empleado. Este modelo se basa en la recopilación y análisis de datos de múltiples fuentes para personalizar y adaptar los itinerarios profesionales de los miembros de la plantilla. Las tres herramientas de evaluación coordinadas entre sí, Evaluación del Desempeño, Detección del Talento y Seguimiento del Plan de Desarrollo Individual (PDI), desempeñan un papel clave en este proceso:

1. **Evaluación del Desempeño:** Esta herramienta cuantifica y cualifica el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos establecidos para el año. Evalúa tanto los logros cuantitativos como las competencias cualitativas, proporcionando una imagen completa del desempeño del empleado.
2. **Detección del Talento o Potencial:** Esta herramienta se centra en la comparación del perfil de cada empleado con el perfil de éxito requerido para un puesto específico. Se basa en competencias clave y el análisis de comportamientos asociados, lo que ayuda a identificar el potencial y las áreas de mejora de los empleados en relación con roles futuros.
3. **Seguimiento del Plan de Desarrollo Individual (PDI):** Esta herramienta mide el progreso y el aprendizaje operativo de nuestros futuros directores de hotel en sus roles actuales. Permite hacer un seguimiento del desarrollo individual y asegurarse de que los empleados estén avanzando en sus metas de desarrollo.





La combinación de estos tres enfoques proporciona una imagen integral y personalizada del desarrollo de cada empleado, lo que permite al departamento de Recursos Humanos adaptar y crear planes específicos para cada miembro del equipo. Además, también nos ayuda a tomar decisiones informadas sobre promociones, asignaciones de tareas y necesidades de formación, lo que contribuye a la eficiencia y el éxito en el entorno laboral.

Plan de Desarrollo Individual (PDI)

El programa de Desarrollo Individual (PDI) es nuestra estrategia efectiva para garantizar que los adjuntos a dirección de hotel tengan una trayectoria claramente definida desde el momento de su incorporación a la compañía hasta llegar a la dirección de hotel en [Barceló Hotel Group](#). Algunos aspectos clave de este programa son:

- **Trayectoria definida:** Proporciona a los empleados una visión clara de su desarrollo profesional y las expectativas de crecimiento dentro de la empresa.
- **Itinerario formativo:** El PDI especifica las funciones y habilidades que los adjuntos a dirección y subdirectores deben adquirir y dominar a lo largo de su carrera. Esto asegura que estén bien preparados para asumir roles de mayor responsabilidad.
- **Evaluación continua:** La evaluación de los participantes en el programa es esencial para medir su progreso y determinar áreas de mejora. Esto garantiza que el programa sea efectivo y se adapte a las necesidades cambiantes de la empresa.
- **Formación personalizada:** El enfoque en el desarrollo individual implica que las necesidades de cada empleado se tienen en cuenta, lo que aumenta la efectividad del programa.
- **Retención de talento:** Al brindar a los empleados un camino claro de desarrollo dentro de la empresa, se sienten motivados y comprometidos con la organización a largo plazo.

Esta formación homogénea garantiza la creación de perfiles directivos polivalentes para que, en un futuro, den cobertura a las necesidades de los establecimientos de las diferentes marcas que componen la compañía.

El PDI nos permite crear una línea de trabajo continua gracias a la que poder valorar la evolución de las personas que forman parte de la cantera Barceló.

Programa de Desarrollo Barceló (PDB)

En 2023, el escenario escogido para el desarrollo del evento de PDB fue el hotel [Barceló Tánger](#). Allí los días 17, 18 y 19 de octubre, subdirectores y adjuntos a dirección de toda la región EMEA se encontraron inmersos en un proceso de aprendizaje único.

Una apuesta formativa esencial

Este programa es conocido por su enfoque específico, donde se adaptan los contenidos en función de los años de experiencia y *expertise* de los perfiles, garantizando una formación precisa y personalizada. Para la edición 2023, se han diseñado cinco módulos formativos: SER Barceló, *Customer Experience I*, *Comercial y Revenue I*, *Gestión de Personas II* y *Relaciones Laborales*, en un nivel avanzado.

En total, 102 profesionales se beneficiaron de la formación impartida. De los 15 formadores que participan, trece provienen de las filas internas de la compañía, mientras que el soporte al módulo SER Barceló y el módulo completo de *Gestión de Personas II* se encuentran a cargo de consultoras especializadas en la materia.

Este compromiso con la formación y desarrollo profesional del equipo refuerza y distingue al **Grupo Barceló** en el ámbito hotelero y dentro de toda la industria del turismo. En nuestra familia, consideramos a cada miembro como algo único y lleno de talento, con capacidad de crecer y de mejorar de forma constante.



Barceló Tánger (Tánger, Marruecos)

4.6. Entorno laboral de calidad

En el Grupo Barceló buscamos garantizar ambientes laborales agradables, estables y seguros, donde la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional sean una realidad y donde cuidemos las condiciones de las personas trabajadoras en todas las áreas de negocio. No solo se trata de un deber por parte de la empresa, sino de un trabajo de concienciación y compromiso también por parte de quienes forman la propia organización.

Dada nuestra presencia en multitud de países con realidades muy diversas, trabajamos para adaptar nuestras respuestas a las necesidades locales de nuestro personal para crear entornos laborales de calidad.

4.6.1. Salud y seguridad: enfoque, políticas y mecanismos de gestión

Realizamos anualmente una campaña preventiva de salud laboral basada en la realización de reconocimientos médicos a los trabajadores. Dicha campaña tiene por objeto determinar la aptitud laboral de cada trabajador frente a su puesto de trabajo de forma que este pueda trabajar acorde a sus capacidades físicas y psíquicas necesarias, adaptando su puesto de trabajo a su estado de salud en caso de ser necesario.

| Plantilla con condiciones de salud y seguridad en convenio por negocio | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla media total | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla cubierta por convenio | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla media total | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla cubierta por convenio | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla media total | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla cubierta por convenio |
| Ávoris | 89 % | 100 % | 86 % | 100 % | 78 % | 100 % |
| Crestline | 8 % | 100 % | 0 % | 0 % | 8 % | 100 % |
| EMEA España | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| EMEA Internacional | 7 % | 79 % | 26 % | 96 % | 21 % | 94 % |
| LATAM | 43 % | 79 % | 47 % | 91 % | 61 % | 95 % |
| Total | 52 % | 90 % | 56 % | 96 % | 61 % | 97 % |

En España, las cuatro especialidades recogidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales (medicina del trabajo, higiene industrial, seguridad en el trabajo y ergonomía y psicología aplicada) cuentan con recursos propios y externos a través de diferentes servicios de prevención. Estos servicios son los responsables de desarrollar y garantizar la implantación de la política preventiva que afecta a todas las personas de la plantilla, mediante dos grandes líneas de actuación:

- **Acción preventiva adaptada a la naturaleza de nuestro negocio.** Consiste en elaborar evaluaciones de riesgos periódicas sobre las condiciones de las instalaciones, los equipos de trabajo y los puestos de trabajo. A partir de ahí, se planifican acciones preventivas o, en su caso, correctoras. Siempre informando y formando a las personas trabajadoras sobre los riesgos propios del puesto, investigando la causa de los accidentes de trabajo e implantando planes de emergencia y evacuación adaptados a cada una de las instalaciones.
- **Vigilancia de la salud de los empleados y empleadas.** Se trata de facilitar la realización de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos al personal y la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles. Además, se realizan actividades y campañas con el objetivo de promover la salud y se contribuye al desarrollo de una cultura preventiva y al fomento de hábitos saludables.

Salud y seguridad en Ávoris Corporación Empresarial



En 2023 hemos comenzado a realizar **evaluaciones psicosociales** con la finalidad de identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir o corregir desviaciones en los distintos ámbitos de la calidad del puesto de trabajo, como pueden ser la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, la participación de los trabajadores en la organización, todo ello enfocado a reducir su estrés y mejorar el bienestar laboral de las personas que forman parte de la corporación.

Por lo general, los riesgos psicosociales en las empresas se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Hasta la fecha, se han realizado intervenciones en **Ávoris División Central S.L.**, en **Ávoris Retail Division, S.L.**, departamento de BCD Travel de Madrid y para **Evelop Airlines S.L.** (Iberojet).

Para prevenir estas situaciones, realizamos reuniones trimestrales con los comités de seguridad y salud de todas las sociedades que disponen de ellos, siendo estas la inmensa mayoría. En estas reuniones se analizan y discuten todos los temas relacionados con prevención (seguridad, higiene, ergonomía y psicología y vigilancia de la salud), recogiendo las inquietudes de los trabajadores y fomentando su participación en las medidas correctivas que sean necesarias aplicar.

Salud y seguridad en Crestline Hotels & Resorts

Al igual que ocurre en muchos países, como por ejemplo España, Crestline posee comités de seguridad para garantizar un lugar de trabajo seguro. De acuerdo con la legislación estadounidense, están obligados a informar de todos los accidentes laborales y a trabajar con un ente independiente para garantizar que, si un empleado sufre un accidente laboral, reciba el tratamiento adecuado para volver al trabajo.

Igualmente, y como sucede en por norma general en el resto de países, todos los colaboradores están obligados a realizar la formación en seguridad como parte de la formación para nuevos empleados.

4.6.2. Salud y seguridad en cifras

Absentismo

Para el cálculo del porcentaje de absentismo hemos tenido en cuenta todos los procesos y causas que se producen a lo largo del año en lo relativo a la plantilla promedio. De esta forma, en 2023 el dato de absentismo se eleva hasta los 3,5 millones de horas, un 4,33 % supone un aumento de casi 1 % respecto a 2022.

| Absentismo | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------|------------------|---------------|------------------|---------------|-----------------|---------------|
| | Horas | % | Horas | % | Horas | % |
| Total | 4.569.327 | 7,09 % | 2.467.382 | 3,34 % | 3.549.42 | 4,33 % |



| Distribución de horas de absentismo por género y negocio | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Ávoris | 24,7 % | 75,3 % | 23,4 % | 76,6 % | 18,4 % | 81,6 % |
| EMEA España | 39,6 % | 60,4 % | 39,2 % | 60,8 % | 36,8 % | 63,2 % |
| EMEA Internacional | 82,8 % | 17,2 % | 47,7 % | 52,3 % | 72,6 % | 27,4 % |
| LATAM | 55,4 % | 44,6 % | 42,4 % | 57,6 % | 40,9 % | 59,1 % |
| Total | 46,2 % | 53,8 % | 40,6 % | 59,4 % | 38,6 % | 61,4 % |

En los datos reportados se excluye Crestline debido a que los sistemas de información de estos hoteles no permiten obtener esta información.

| Distribución de horas de absentismo por causa y negocio | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| | AT+EP+IT* | MAT+PAT | Injust. | Resto** | AT+EP+IT* | MAT+PAT | Injust. | Resto** | AT+EP+IT* | MAT+PAT | Injust. | Resto** |
| Ávoris | 23,9 % | 17,3 % | 0,0 % | 58,8 % | 73,9 % | 23,6 % | 0,0 % | 2,5 % | 88,0 % | 11,3 % | 0,7 % | 0,0 % |
| EMEA España | 82,8 % | 10,4 % | 0,0 % | 6,8 % | 83,7 % | 7,3 % | 0,0 % | 9,0 % | 91,8 % | 6,4 % | 0,3 % | 1,6 % |
| EMEA Internacional | 6,4 % | 6,6 % | 21,8 % | 65,3 % | 58,5 % | 15,4 % | 13,0 % | 13,1 % | 23,8 % | 5,9 % | 2,0 % | 68,3 % |
| LATAM | 31,8 % | 5,7 % | 6,5 % | 56,0 % | 54,0 % | 17,9 % | 20,5 % | 7,6 % | 48,1 % | 18,9 % | 24,2 % | 8,8 % |
| Total | 35,8 % | 9,3 % | 4,3 % | 50,6 % | 67,7 % | 13,4 % | 10,7 % | 8,2 % | 69,9 % | 11,9 % | 9,9 % | 8,3 % |

En los datos reportados se excluye Crestline debido a que los sistemas de información de estos hoteles no permiten obtener esta información.

*AT accidente de trabajo, EP enfermedad profesional, IT incapacidad temporal, MAT-PAT maternidad-paternidad.

**Permiso retribuido y permiso no retribuido.

La causa principal del absentismo es el accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad temporal, casi un 70 % sobre el perímetro corporativo.

Accidentes y enfermedades profesionales

El análisis de los datos revela que, en 2023, se han reportado 1.917 accidentes y enfermedades de trabajo. La gran mayoría, 1.402 (73,1 %), se producen durante la jornada laboral, mientras que el 24,1 % son durante el desplazamiento hacia o desde el puesto de trabajo. El 2,8 % se debe a enfermedades profesionales.

| Accidentes y enfermedades profesionales | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|-------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Accidentes durante la jornada laboral | 1.034 | 371 | 663 | 911 | 415 | 496 | 1.402 | 601 | 801 |
| Accidentes <i>in itinere</i> | 166 | 79 | 87 | 421 | 217 | 204 | 462 | 215 | 247 |
| Enfermedades profesionales | 5 | 3 | 2 | 6 | 4 | 2 | 53 | 22 | 31 |

En los datos reportados se excluye Crestline debido a que los sistemas de información de estos hoteles no permiten obtener esta información.

En cuanto al índice de incidencia, se debe mencionar que este representa el número de procesos de accidente durante la jornada laboral por cada 1.000 empleados de plantilla media activa. Asimismo, se calcula como el número de accidentes ocurridos durante la jornada laboral entre el total de trabajadores por 1.000.

El índice de frecuencia corresponde al número de procesos ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas y se calcula multiplicando el número de accidentes con baja por millón de horas trabajadas, teniendo como denominador las horas de exposición al riesgo de los empleados.

Por último, el índice de gravedad refleja las jornadas perdidas por accidente durante la jornada laboral por cada 1.000 horas trabajadas, tomando como referencia en el denominador el número total de horas trabajadas.

| Índices de accidentabilidad por género | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Índice de incidencia | 43,3 | 29,9 | 42,2 |
| Hombres | 29,4 | 26,5 | 36,1 |
| Mujeres | 59 | 33,4 | 48,3 |
| Índice de frecuencia | 18,8 | 13,1 | 18,5 |
| Hombres | 12,6 | 11,5 | 15,6 |
| Mujeres | 26,1 | 14,9 | 21,5 |
| Índice de gravedad | 0,3 | 0,4 | 0,4 |
| Hombres | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| Mujeres | 0,4 | 0,4 | 0,5 |

En los datos reportados se excluye Crestline debido a que los sistemas de información de estos hoteles no permiten obtener esta información.



Desvinculaciones no voluntarias

El momento de las desvinculaciones es uno de los procesos más sensibles en la relación con las personas trabajadoras. Nos esforzamos al máximo para que los procesos de comunicación sean transparentes y respetuosos, dando apoyo al empleado o empleada para afrontar dicho momento.

Las entrevistas de salida son una valiosa herramienta para la gestión de personal, ya que proporcionan información para incrementar la retención de empleados, identificar áreas de mejora y mantener relaciones laborales positivas. De esta forma, realizamos este tipo de entrevista a todas las personas que, por cualquier razón, abandonan nuestra organización. Este proceso nos permite identificar las causas concretas por las que se fuga el potencial y crear estrategias para paliarlas.

En 2023 se produjeron 3.123 desvinculaciones no voluntarias, dato que se enmarcan en el empeño constante de la compañía para conseguir una estructura organizativa eficiente, así como un buen entorno de trabajo. Se ha dado una reducción de los despidos en un 14 % respecto a 2022.

| Desvinculaciones no voluntarias por género, categoría profesional y rango de edad | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| Por género | | | | | | |
| Hombres | 1.413 | 57,9 % | 1.887 | 51,9 % | 1.735 | 55,6 % |
| Mujeres | 1.028 | 42,1 % | 1.749 | 48,1 % | 1.388 | 44,4 % |
| Por categoría profesional | | | | | | |
| Equipo directivo | 66 | 2,7 % | 44 | 1,2 % | 29 | 0,9 % |
| Mandos intermedios | 176 | 7,2 % | 229 | 6,3 % | 203 | 6,5 % |
| Personal base | 2.199 | 90,1 % | 3.363 | 92,5 % | 2.891 | 92,6 % |
| Por rango de edad | | | | | | |
| Menores de 30 años | 871 | 35,7 % | 1.422 | 39,1 % | 1.580 | 50,6 % |
| Entre 30 y 50 años | 1.279 | 52,4 % | 1.789 | 49,2 % | 1.349 | 43,2 % |
| Mayores de 50 años | 291 | 11,9 % | 425 | 11,7 % | 194 | 6,2 % |
| Total | 2.441 | | 3.636 | | 3.123 | |

4.6.3. Salud y seguridad: formación

La formación es una actividad clave e indispensable para la seguridad y salud laboral, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Para las empresas representa una medida para reducir los accidentes, mientras que para las personas trabajadoras es un medio de conocimiento de su entorno laboral, de los riesgos a los que pueden estar expuestos y de cómo prevenirlos de manera efectiva.

En este contexto, más allá de las formaciones requeridas para dar cumplimiento a la normativa en prevención de riesgos laborales, brindamos otro tipo de formaciones en materia de salud seguridad. Como buena práctica, destacamos la formación que hacemos anualmente para los miembros de los equipos de emergencias en extinción de incendios y primeros auxilios.

4.6.4. Acciones y mecanismos para promover el diálogo social

Como grupo hotelero, fomentamos la comunicación constante y efectiva con los órganos de representación de los empleados. Esta colaboración es clave para encontrar soluciones y llegar a acuerdos beneficiosos para ambas partes. Este diálogo nos permite conocer las necesidades y preocupaciones de nuestros equipos y actuar en consecuencia, lo que contribuye a mejorar su bienestar y su satisfacción en el trabajo.

En **Grupo Barceló** apostamos por la escucha y el diálogo constante con los representantes de los trabajadores. Fruto de este diálogo han sido los pactos salariales alcanzados en Canarias, así como los acuerdos con los distintos comités de empresa en materia de ejercicio de la libertad sindical y disfrute de vacaciones.

El diálogo social se fomenta mediante reuniones periódicas con la representación legal de los trabajadores, sindicatos y cooperativas, proporcionando información relativa a la situación de la compañía y las contrataciones realizadas, para lo que se proporciona al personal y sus representantes espacios para reuniones o espacio en los tabloneros de anuncios.

Adicionalmente a los canales internos de comunicación, destacamos la negociación de forma individual con los empleados y también con los órganos de representación de los trabajadores (comités de empresas, delegados de personal, comités de seguridad y salud, sindicatos mayoritarios) como las principales vías de negociación en cuestiones de carácter laboral.

El diálogo social es un pilar fundamental para garantizar los derechos, tanto de los trabajadores como de la empresa, asegurando un entorno laboral justo y equitativo para todos.

% PLANTILLA CUBIERTA POR CONVENIO

| País | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Aruba | 100 % | 100 % | 100 % |
| Bulgaria | 0 % | 0 % | 0 % |
| Costa Rica | 0 % | 0 % | 0 % |
| República Checa | 0 % | 0 % | 1 % |
| República Dominicana | 59 % | 59 % | 59 % |
| Egipto | 0 % | 0 % | 0 % |
| El Salvador | 0 % | 0 % | 0 % |
| Alemania | 77 % | 8 % | 78 % |
| Grecia | 100 % | 100 % | - |
| Guatemala | 100 % | 100 % | 100 % |
| Hungría | 0 % | 0 % | 0 % |
| Italia | 100 % | 100 % | 100 % |
| Malta | - | - | 0 % |
| México | 57 % | 51 % | 75 % |
| Marruecos | 0 % | 0 % | 0 % |
| Nicaragua | 0 % | 0 % | 0 % |
| Omán | 0 % | 0 % | 0 % |
| Portugal | 74 % | 78 % | 72 % |
| España | 95 % | 95 % | 92 % |
| Sri Lanka | 0 % | 0 % | 0 % |
| Túnez | - | 100 % | - |
| Turquía | 0 % | 0 % | 0 % |
| Emiratos Árabes Unidos (E.A.U.) | 0 % | 0 % | 52 % |
| Reino Unido | - | 0 % | 0 % |
| Estados Unidos | 8 % | 3 % | 8 % |
| Colombia | - | 0 % | 0 % |
| Eslovenia | - | - | 100 % |
| Polonia | - | - | 0 % |
| India | - | 0 % | 0 % |
| Indonesia | - | - | 100 % |
| Maldivas | - | - | 0 % |
| Total | 58 % | 59 % | 63 % |

Diálogo social en Ávoris Corporación Empresarial

En la búsqueda constante de la excelencia operativa y la armonía laboral, desde **Ávoris Corporación Empresarial** ejercemos una política de puertas abiertas, fomentando el diálogo constructivo y continuo con todas las partes interesadas. La sinergia entre la dirección de la empresa y los representantes legales de sus empleados es el pilar que sustenta la cultura interna, cimentada en la confianza mutua y el respeto por la diversidad de opiniones y perspectivas.

La colaboración efectiva es la clave para el abordaje y la resolución de desafíos, además de sustentar el aprovechamiento de oportunidades de mejora. Por ello, el diálogo no se limita a encuentros periódicos y se adapta a las circunstancias emergentes que requieren atención inmediata. Esta filosofía de interacción permite no solo responder a las inquietudes en el tiempo correcto, sino también anticiparse a potenciales situaciones que puedan afectar al equipo humano.



Royal Hideaway La Bobadilla (Granada, España)

5. Somos promotores de bienestar

- 5.1. Experiencia feliz y memorable
- 5.2. *Sustainable journey roadmap*

ODS
RELACIONADOS



TEMAS MATERIALES

- Cuidador del cliente: contribuimos a crear hábitos saludables.

CONTENIDOS GRI

3-3





De la misma manera que la actividad humana modifica las características de su entorno, los factores medioambientales influyen en la salud humana, ya sea de manera directa o indirecta. La relación de interdependencia entre ambos es cada vez más relevante, en línea con lo recogido por la estrategia *One Health* promovida por Naciones Unidas. Así, gozar de un entorno saludable es un factor crucial para un mejor estado de salud.

En este contexto, el cuidado integral de nuestros clientes es el motor que mueve la actividad de **Barceló Hotel Group**, desde donde centramos todos nuestros esfuerzos en promover el bienestar de todas las personas.

- Procurando que nuestros clientes tengan una experiencia feliz y memorable.
- Contribuyendo a generar hábitos saludables.

5.1. Experiencia feliz y memorable

Trabajamos cada día para ofrecer a nuestros clientes experiencias únicas y personalizadas, que les sorprendan y les ayuden a vivir momentos especiales, disfrutando de su estancia en nuestros hoteles, con un especial respeto hacia el entorno y la comunidad. Ese es el fin principal de nuestra compañía desde su fundación hace más de noventa años.

5.1.1. Nuestras marcas y conceptos diferenciales

Todas las marcas de **Barceló Hotel Group** comparten el propósito **Barceló ReGen**: construir un modelo de turismo más regenerativo, maximizando nuestro impacto positivo en la sociedad y contribuyendo a un desarrollo más justo de la economía local y global y apostando por el cuidado del planeta y las personas.

Cada una de nuestras marcas dispone de unos estándares icónicos de operaciones definidos en torno a 6 ejes fundamentales: habitación, recepción, desayuno, Barceló ReGen, Wellness y Barcy Club. Estos estándares marcan los elementos que caracterizan los espacios y experiencias.

A continuación, exploraremos cada una de nuestras marcas, destacando los rasgos de identidad que las hacen únicas, y analizaremos nuestros principales conceptos gastronómicos y de entretenimiento:

Creemos en la innovación para cuidar a nuestros equipos y clientes, mejorando su experiencia y bienestar y contribuyendo con nuestro propósito de transitar hacia un turismo regenerativo.

ROYAL HIDEAWAY

LUXURY HOTELS & RESORTS

Royal Hideaway Luxury Hotels & Resorts

Hoteles destino donde descubrir el arte de lo extraordinario. Están definidos por nuestro saber hacer elevado a la categoría de arte al subrayar nuestro vínculo con la cultura, nuestro refinamiento inherente y nuestra vocación por ofrecer a nuestros huéspedes instantes únicos que perdurarán en el recuerdo.

Señas de identidad

- **Arte y cultura.** En cada uno de nuestros destinos ponemos en valor su patrimonio local, cultural y artístico, entendiendo que existen diferentes formas de hacer arte y cultura y distintas maneras de rendirle homenaje a través de nuestro *storytelling* y experiencias.
- **Alta gastronomía.** Nuestros hoteles son destinos gastronómicos en sí mismos. Nos caracterizamos por el lujo experiencial y nuestra capacidad de diferenciación a través de la más alta expresión de la gastronomía. Impulsamos proyectos gastronómicos de referencia, innovadores, sostenibles y de alta calidad en colaboración con chefs de renombre local, nacional e internacional. Actualmente, **Barceló Hotel Group** posee siete estrellas Michelin y es la cadena española con más reconocimientos de esta categoría en territorio español.



- **Royal Breakfast.** Un nuevo concepto de desayunos en los que cada ingrediente está pensado y cuidado para que los huéspedes puedan conectar con el destino a través de la gastronomía, con ingredientes ecológicos cuidadosamente escogidos para garantizar una alimentación saludable y deliciosa.
- **Royal Room.** Nuestras habitaciones más especiales, con los estándares, atenciones y servicios más exclusivos.
- **Royal Experiences.** Nuestra colección de experiencias únicas e icónicas, seleccionadas y diseñadas a medida de cada uno de nuestros hoteles y de lo que buscan nuestros huéspedes.
- **Royal Welcome.** Una llegada que marcará el tono de la estancia.
- **Royal Concierge.** Tratamos a nuestros huéspedes con atención individual y personalizada, diseñada para cuidar de cada pequeño detalle.

Barceló

HOTELS & RESORTS

Barceló Hotels & Resorts

Hoteles *lifestyle* urbanos y vacacionales con toques especiales e interesantes, concebidos para que nuestros huéspedes dejen volar su imaginación y conozcan el destino de forma sorprendente, auténtica y local.

Barceló Sevilla Renacimiento (Sevilla, España)



Señas de identidad

- **B-Room.** Habitaciones acogedoras y sofisticadas, concebidas para garantizar el máximo nivel de descanso y confort.
- **B-LikEat.** Nuestro concepto de desayuno elaborado en base a ingredientes ricos, saludables, de temporada y de calidad.
- **B-Locals.** Vivir la ciudad acompañado por los que más saben de ella. Nuestros *Guest Experience Managers* elaborarán una selección de planes y propuestas para disfrutar de una manera diferente del destino, descubriendo su verdadera esencia.
- **B-Heaven.** El concepto de *rooftop* de la marca. Una experiencia estética de la ciudad que es lo más parecido a estar en el cielo. Un espacio en las alturas donde inspirarse con las mejores vistas 360º del destino mientras disfrutas de nuestras propuestas de gastronomía.
- **B-Market.** Concepto *Grab & Go* con sabor local, en el que acercamos el destino a nuestros huéspedes para que puedan regresar a casa llevándose consigo parte del destino. Un servicio 24/7, ubicado en el *lobby*, donde los huéspedes podrán encontrar productos de conveniencia y una representación de la zona a través de sus productos *gourmet* y artesanales más representativos.



Occidental

HOTELS & RESORTS

Occidental Hotels & Resorts

Hoteles *upscale* con un servicio cercano y acogedor. El lugar que conecta a cada uno con exactamente aquello que espera de su estancia y de su destino. Una simbiosis perfecta entre hotel, destino y huésped.

Señas de identidad

- **O!Breakfast.** Saludable, eco, artesano y local. Así es el desayuno que se adapta a tu ritmo de vida y a tu ritmo de viaje, perfecto para explorar y descubrir el destino. Calidad y materia prima. Producto fresco, marcas conocidas y de confianza.
- **O!Market.** Es la experiencia *Grab & Go* de la marca Occidental Hotels & Resorts. Un expositor único ubicado en el *lobby*. Comida y bebida *fast & easy* con marcas reconocidas. 24h, un concepto ideado para todo tipo de hoteles, perfecto para seguir tu ritmo de viaje y salir a explorar.



Occidental Atenea Mar (Barcelona, España)



Allegro Hotels

Establecimientos enérgicos, en constante movimiento, diseñados para transmitir alegría e inspirar al ocio activo en destinos únicos donde el entusiasmo, la libertad y la diversión son el tema principal.

Señas de identidad

- Habitaciones cómodas y divertidas con un diseño y estética singulares que van desde el olor especial que impregna todos nuestros hoteles hasta la explosión de color que irradia energía en nuestros ambientes.
- Zonas comunes “poco comunes” pensadas para regalar experiencias divertidas: desde los columpios en el vestíbulo hasta una pantalla interactiva de realidad aumentada, pasando por espacios y zonas multifuncionales donde descansar.
- Nuestra forma de hacer las cosas es fresca y natural y eso se traslada a nuestra oferta gastronómica, que permite disfrutar de una dieta divertida, variada, y lo más importante en vacaciones, sin horarios ni ataduras.

Conceptos transversales a todas las marcas en gastronomía:

Breeze. Es el concepto de *snack bar* piscina mediante el cual queremos mejorar la experiencia del cliente en este punto de venta, a través de la estandarización de los *snacks* clásicos y elevando el concepto del tradicional *snack*.

Cocoa Café. Concepto de cafetería *all day dining*. Nos inspiramos en las cafeterías de estilo parisino, donde el cliente puede disfrutar a cualquier hora del día desde un simple café a una comida casual o un momento de *afterwork* disfrutando de un cóctel.

Arrozante. Una nueva línea gastronómica de la mano de los mejores arrozeros, con el arroz como principal protagonista. Una muestra más de la intención de ser referentes de la cultura gastronómica en las distintas ciudades donde va a poder disfrutarse de esta tendencia.



Allegro Agadir (Agadir, Marruecos)



La Santa María. Parte de un concepto viajero, donde hemos trasladado este espíritu más trascendental y lo hemos convertido en nuestra insignia, un viaje capaz de llevarnos a descubrir el Nuevo Mundo. Una invitación a descubrir y sentir el latido de la ciudad, impregnarse y emocionarse con su historia y su gastronomía.

Champs Sports Bar. Es un concepto innovador de restaurante-bar-cafetería con una gastronomía *tex-mex* muy cuidada y ambiente y actitud de carácter deportivo. Se puede disfrutar de un billar, una cena o simplemente una cerveza en un espacio ambientado, y con pantallas con toda la oferta deportiva. Además, cada noche se ofrece espectáculo musical en directo.

México Lindo. Explorar los colores, aromas y sabores de México es la inspiración que nos ha llevado a crear el nuevo concepto gastronómico México Lindo, una forma de disfrutar los platos más auténticos y apasionados de la tradición, en un establecimiento cuyo interiorismo evoca la esencia cultural del país.

Conceptos transversales en ocio y entretenimiento:

Barcy Club. Conscientes de la importancia de concienciar sobre el cuidado del planeta también a los niños, en el Barcy Club de los hoteles se organizan juegos y talleres que promueven las buenas prácticas medioambientales a través de la exploración, la aventura, el descubrimiento del planeta y el cuidado del agua como el bien más preciado, mientras interactúan con la mascota Barcy, una simpática gota de agua.



Wehappy. Nuestro concepto diferencial de entretenimiento en los hoteles basado en actividades que mejoran el bienestar y la felicidad. Diseñado a través de las teorías de diferentes autores que, apoyados en estudios empíricos, demuestran cómo los niveles de felicidad aumentan realizando actividades en grupo, en la naturaleza, deportivas, de relajación... Una multitud de planes a disposición de nuestros clientes para que disfruten de sus vacaciones al máximo.

Happy Minds. Programa de animación infantil único de **Barceló Hotel Group** inspirado en la Teoría de las Inteligencias Múltiples, del psicólogo estadounidense Howard Gardner, que subraya que no existe una inteligencia única, sino que cada persona es capaz de desarrollar diferentes tipos. Una oferta de actividades donde nuestros pequeños clientes descubrirán la música, se convertirán en magos, disfrutarán con juegos que les enseñan a cuidar el medioambiente, experimentarán en laboratorios... Un programa divertido que además estimula su creatividad.

Teens Club ONE. Un espacio dedicado a los adolescentes donde, de manera segura, pueden compartir tiempo mientras juegan a videojuegos, se divierten con una partida de fútbol o comienzan a practicar como DJ's, entre muchas otras actividades en equipo o individuales.

Barceló Experiences. Nuestra plataforma digital de experiencias auténticas en los destinos, con la que ponemos en contacto a nuestros huéspedes con proveedores locales de actividades 100 % genuinas y conectadas con los destinos donde se encuentran nuestros hoteles.

WeBalance. Un innovador programa de bienestar 360 diseñado por nuestro *holistic coach* que contempla una serie de recomendaciones y tutoriales para mejorar el bienestar y la salud. Un contenido que incluye rutinas de entrenamiento que pueden practicarse sin salir de la habitación, directamente desde nuestra app.

WeBalance

WeBalance se sustenta en tres pilares fundamentales: mente (descanso y respiración), cuerpo (nutrición y movimiento) y espíritu (meditación y pensamiento positivo).



PILARES DE WEBALANCE

MENTE

Descanso y respiración

Mantener la mente descansada y en equilibrio es fundamental para disfrutar de una buena salud. A través de sencillos ejercicios podemos aprender a relajarnos, a respirar correctamente y a aumentar nuestra autoestima, contribuyendo a un mayor bienestar.

CUERPO

Nutrición y movimiento

Entender, oír y amar nuestro cuerpo es uno de los secretos de la felicidad. A través de rutinas de autocuidado, una nutrición equilibrada y una vida activa estaremos ayudando al sistema inmune y a nuestro metabolismo a funcionar mejor y a afrontar cada día con energía positiva.

ESPÍRITU

Meditación y pensamiento positivo

El ritmo de vida actual nos impide experimentar sensaciones claves para vivir con plenitud, como la paz, la satisfacción o la armonía interior. Por ello, el programa trata los pensamientos y las emociones como pilares en salud y el bienestar de las personas.

5.1.2. Nuestra propuesta de valor

Estamos convencidos de que la mejora de la experiencia de cliente y una propuesta de valor diferencial e innovadora es nuestro único camino hacia el crecimiento sostenible. No debemos hacer nada sin plantearnos qué impacto tiene en el cliente y todas las reflexiones deben partir del cliente, de sus preferencias y necesidades.

FRESH es la palabra que nos define como Grupo, ya que resume los valores que determinan cómo somos y cómo trabajamos: **flexibilidad, responsabilidad, espíritu de servicio y hospitalidad**. La suma de todos estos factores está presente en todas las marcas del **Grupo Barceló**, aunque cada una de ellas abanderará un valor:

| | | | |
|---|---|---|---|
| <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <h3>Flexibilidad</h3> </div> <p>Allegro es Flexibilidad La capacidad de adaptación es necesaria para poder ofrecer experiencias únicas a cada huésped. La libertad es el motor que nos mueve en Allegro y esto nos permite ser dinámicos, adaptar nuestro ritmo y evolucionar en función del momento.</p> | <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <h3>Responsabilidad</h3> </div> <p>Occidental es Responsabilidad Nuestros principios y nuestro compromiso con un mundo más sostenible y responsable nos definen. Occidental es la marca que lidera este compromiso y que nos impulsa a ir más allá de lo que se espera a través de la protección del medioambiente y la economía local, así como de la acción social.</p> | <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <h3>Espíritu de Servicio</h3> </div> <p>Royal Hideaway es Espíritu de Servicio Porque superar las expectativas de nuestros huéspedes es nuestra razón de ser como Grupo y en Royal Hideaway nos dedicamos a ello en cuerpo y alma, yendo siempre más allá de los detalles. Trabajamos en equipo y ponemos toda nuestra pasión y entusiasmo al servicio de nuestros clientes.</p> | <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <h3>Hospitalidad</h3> </div> <p>Barceló es Hospitalidad Nuestra vocación es ofrecer a nuestros huéspedes un lugar donde sentirse, incluso, mejor que en casa. En Barceló nos esforzamos por ser los mejores embajadores de nuestros destinos, sorprendiendo e inspirando a nuestros clientes mediante nuestro profundo conocimiento de la cultura local y sus secretos y mediante propuestas creativas e innovadoras.</p> |
|---|---|---|---|

SER Barceló es el sello de profesionalidad de **Barceló Hotel Group** que garantiza la calidad, eficiencia y homogeneidad del servicio ofrecido por el Grupo en todos sus hoteles.

Con nuestros procesos de escucha comprobamos cómo los deseos de los huéspedes se transforman, y ahora ese deseo busca un turismo regenerativo.

A través del conjunto de herramientas de conocimiento, formación y certificación, SER garantiza la correcta entrega al cliente de nuestras marcas, sus valores, estándares y procesos. Es el canal de entrega que facilita la transmisión de nuestro *know-how* entre todos los que formamos parte de **Barceló Hotel Group**, de manera escalable y eficiente.

En definitiva, es la seña de identidad común que inspira, valida y mejora lo que hacemos y cómo lo hacemos. Una forma de inteligencia que nos acerca al propósito de hacer reconocible nuestro modelo de gestión hotelera en cualquier lugar del mundo.

5.1.3. Mejorando la experiencia de nuestros clientes a través de la digitalización

En **Barceló Hotel Group** nos apoyamos en la tecnología para construir experiencias más personalizadas para nuestros clientes, empleados, colaboradores y *partners*.

Apostamos por una transformación digital que sitúe a las personas en el centro de la estrategia. Para lograr nuestro objetivo estamos implementando sistemas de gestión inteligentes y herramientas de medición de nuestro impacto.

El uso de datos, la inteligencia artificial, la realidad virtual o el IoT (*Internet of Things*) facilitarán unos destinos más conectados y adaptados a las necesidades de las personas. Cuestiones como estas tienen un enorme potencial dentro del sector y, por supuesto, también requieren redoblar esfuerzos en materia de ciberseguridad, garantizando que se cumplen los máximos estándares en la gestión ética y la protección de los datos personales.

Algunos de los proyectos más relevantes en transformación digital en los que hemos trabajado en 2023 son:

Barceló Experience Assistant (Bea)

Durante 2023, hemos consolidado la implementación y adopción de **Bea**, **Barceló Experience Assistant**, nuestro CRM de cliente final basado en la tecnología de Salesforce, en todos los hoteles de la compañía. Bea como compañera de nuestros equipos en los hoteles, conoce y reconoce a nuestros huéspedes, y nos permite mejorar su experiencia con una mayor personalización de su estancia.

De cara a 2024 y consolidada la adopción de Bea por parte de los equipos en hotel, pondremos foco en su contribución a negocio a partir de la captación de preferencias cualitativas en los perfiles de nuestros clientes. El objetivo es avanzar en una mayor personalización y satisfacción.



LOGROS 2023



152
hoteles que ya
trabajan con Bea

+1.000
usuarios

+200
horas de
formación

+80 %
acciones realizadas
con clientes

Barceló App, la experiencia del cliente en el hotel al alcance de la mano

Nuestros huéspedes pueden consultar toda la información actualizada del hotel y reservar *online* cualquier servicio dentro de nuestras instalaciones y también en el destino (Barceló Experiences) directamente en su *smartphone*, estén donde estén.

Entre las principales novedades de nuestra app en 2023 destacan:

- Integración con *Salesforce Marketing Cloud*, lo que nos permite comunicarnos con los clientes en cualquier momento del *customer journey*, ya sea antes, durante o después de su estancia.
- A través de la *app* nuestros clientes acceden a ofertas más exclusivas y personalizadas.

LOGROS 2023

+380.000
 nuevas descargas
 (+25 % respecto a 2022)

172
 nuevos servicios activados
 (restaurantes, *room service*, *spa*...)

381.000
 reservas de servicios realizadas
 (+96 % respecto a 2022)

9,4/10
 Valoración de la *app*
 por los clientes:

Nueva *app* de Iberojet

Con el objetivo de ofrecer una mejor experiencia de usuario a nuestros clientes, Iberojet ha mejorado la aplicación de su web para móvil y pone a disposición de los clientes un chat *online* para resolver dudas. Además, implementó un nuevo *chatbot* tanto en la página web como en la aplicación que mejorará la interacción con los clientes, ofreciendo respuestas rápidas y eficientes.

Servicio de *check-in* digital

El servicio de *check-in* digital permite a nuestros clientes ahorrar tiempos de espera en la recepción y realizar el acceso a nuestros hoteles de manera más ágil, ofreciendo acceso prioritario en la recepción para aquellos clientes que lo hayan completado.

LOGROS 2023

99
 hoteles que tienen disponible el servicio *check-in* digital

+4.000
 horas ahorradas a los equipos de recepción

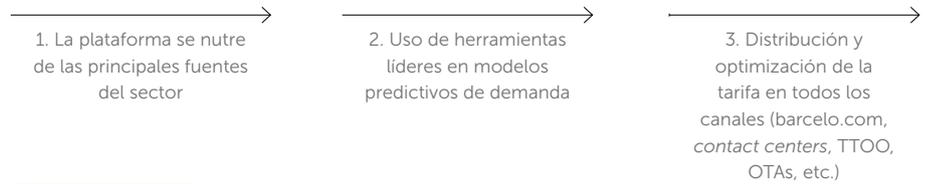
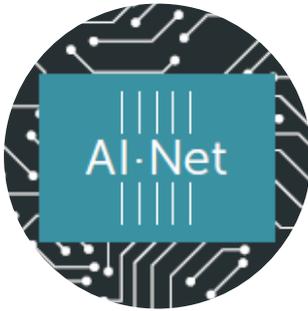
193.000
check-in digitales realizados
 (+28 % respecto a 2022)

25 %
 de clientes facilitan su *e-mail* y número de teléfono

90/100
 valoración del servicio por parte del cliente

AI·Net

Es una potente aplicación propia de optimización y *pricing online* con tecnología *machine learning* que aplica la mejor tarifa disponible con el objetivo de maximizar la producción y rentabilidad en todos los canales de venta del hotel.



LOGROS 2023

26

hoteles en servicio
+4 hoteles en validación

55 %

cuota *online*
+4pp respecto a 2022

31 %

cuota canales propios +4pp respecto a 2022

+28 %

aumento de ingresos en habitación *Premium on*

Alcance: Hoteles con PMS QuoHotel, todos los vacacionales de España y LATAM.

Contact center digital

El año 2023 ha sido un periodo de consolidación tecnológica y crecimiento para el departamento de Contact Center de **Barceló Hotel Group**. Nuestro equipo, formado por cinco *contact centers* distribuidos entre LATAM y EMEA, ya cuenta con más de 100 agentes que han gestionado un volumen cercano al millón de llamadas entrantes, consolidando nuestra posición como un servicio de reservas y atención al cliente de referencia en el sector hotelero.

Hemos seguido invirtiendo en la mejora de procesos a través de la tecnología. Este año, hemos implementado tecnologías de IA como *Speech Analytics* con el objetivo de ofrecer una atención más personalizada y eficiente a nuestros huéspedes. De cara al futuro, nuestros planes pasan por seguir apostando por proyectos que nos ayuden a la mejora continua de la experiencia de nuestros clientes, generar nuevas líneas de ingresos y mejorar la eficiencia.

De esta manera, este año hemos visto crecer nuestras principales métricas de negocio:

LOGROS 2023

+7,4 %

volumen de llamadas entrantes

+1,6pp

porcentaje de atención de llamadas

+3,3pp

tasa de conversión

+40 %

ventas *check-in*

Por otra parte, hemos reforzado nuestro compromiso con la calidad del servicio, obteniendo notas por encima de la media del sector turístico en indicadores como el NPS y el CSAT. Este hito reconoce la profesionalidad de nuestros equipos y nuestros estándares de atención al cliente.

B-stores

B-stores es una aplicación móvil que hemos desarrollado para mejorar la optimización y la eficiencia de los procesos logísticos en los hoteles, facilitando las labores de inventario, así como los procesos de recepción y entrega de mercancías en el hotel. Por ejemplo, se eliminan procesos manuales y se crean sinergias con otros departamentos como administración para la gestión de facturas y albaranes, volcándose automáticamente en los sistemas o el departamento de auditoría.

B-stores nos permite conocer, en tiempo real, la entrada y salida de mercancías y monitorizar la trazabilidad de productos. En 2023 ampliamos la funcionalidad a la gestión de mermas y roturas, permitiendo desde el móvil registrar las roturas de productos, indicando pruebas fotográficas y la firma de la persona que notifica la rotura así como el registro de los trasposos entre departamentos (registrar el movimiento de los productos entre los almacenes de un hotel, indicando cantidades traspasadas), procesos que antes se realizaban en papel.

LOGROS 2023

136

hoteles que usaron la aplicación

+16.500

inventarios

+283.500

entradas de mercancías

+150

mermas y roturas*

+350

trasposos entre departamentos*

*Estos KPIs comenzaron a medirse a finales del año 2023.

5.1.4. Escuchando a nuestros clientes

En **Barceló** nos comprometemos a mantener una comunicación abierta y constante con nuestros clientes para comprender sus necesidades y demandas. Nos esforzamos por responder a estas necesidades a través de un proceso de mejora continua, trabajando en colaboración hacia objetivos compartidos.

Entre las iniciativas que llevamos adelante para escuchar las necesidades y expectativas de nuestros clientes, en 2023 realizamos un estudio de **dobles materialidad** con el propósito de aprovechar los conocimientos adquiridos a través de la escucha activa para enriquecer los proyectos en curso del Grupo y para identificar oportunidades de mejora con el fin de generar mayor valor para nuestros grupos de interés dentro de la estrategia **Barceló ReGen**. En este estudio, se consideraron a los clientes como parte de los grupos de interés con el objetivo de integrar su perspectiva para reforzar y enriquecer nuestra estrategia de sostenibilidad y sus tres ejes de acción: Glocal, Justo y Cuidador.

A su vez, con el propósito de conocer las preferencias de nuestros clientes y las **tendencias de viajes para 2024**, en **Barceló Hotel Group** realizamos un estudio a través de nuestros canales sociales en la que han participado más de 8.700 personas de 20 países. Una iniciativa alineada con la estrategia *client-centric* y su apuesta por la escucha activa de sus clientes y futuros huéspedes.

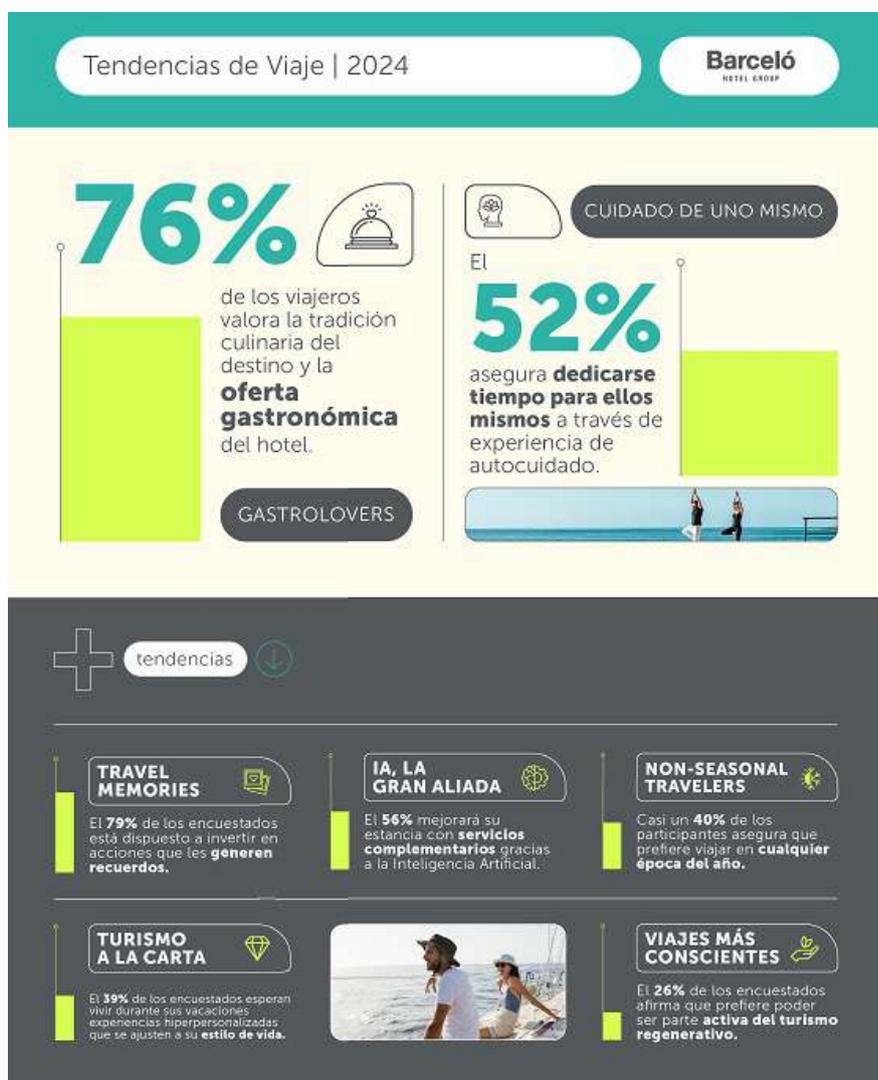
Los resultados de este estudio revelan que, las tendencias viajeras de 2024 reflejan un aumento en la conciencia sobre la salud mental y emocional, la exploración de lo desconocido y una mayor personalización de las ex-



perencias de viaje, todo ello acompañado de un enfoque creciente en la sostenibilidad y el bienestar personal.

La exploración gastronómica es una tendencia en alza, con el 76 % de los viajeros interesados en descubrir los orígenes culinarios de los destinos que visitan. Asimismo, el cuidado de uno mismo también influye en las decisiones de viaje, con el 52 % de los viajeros incluyendo experiencias de autocuidado para dedicarse tiempo a ellos mismos.

TENDENCIAS DE VIAJE 2024



Por su parte, en 2023 B travel presentó la *Radiografía de la España Sobrepasada*, el primer estudio que determina el nivel de saturación del ciudadano y lo necesario que es dejarse llevar. Se han analizado más de 500 medios de comunicación y canales digitales, procesando casi 21 millones de contenidos con 128 millones de interacciones.

Siguiendo con su concepto de campaña de 2023, *Déjate llevar*, B travel demuestra que el 70 % de los españoles quiere “dejarse llevar viajando”.

+5,5 M de miembros

en el programa my Barceló

27% de incremento con respecto a 2022



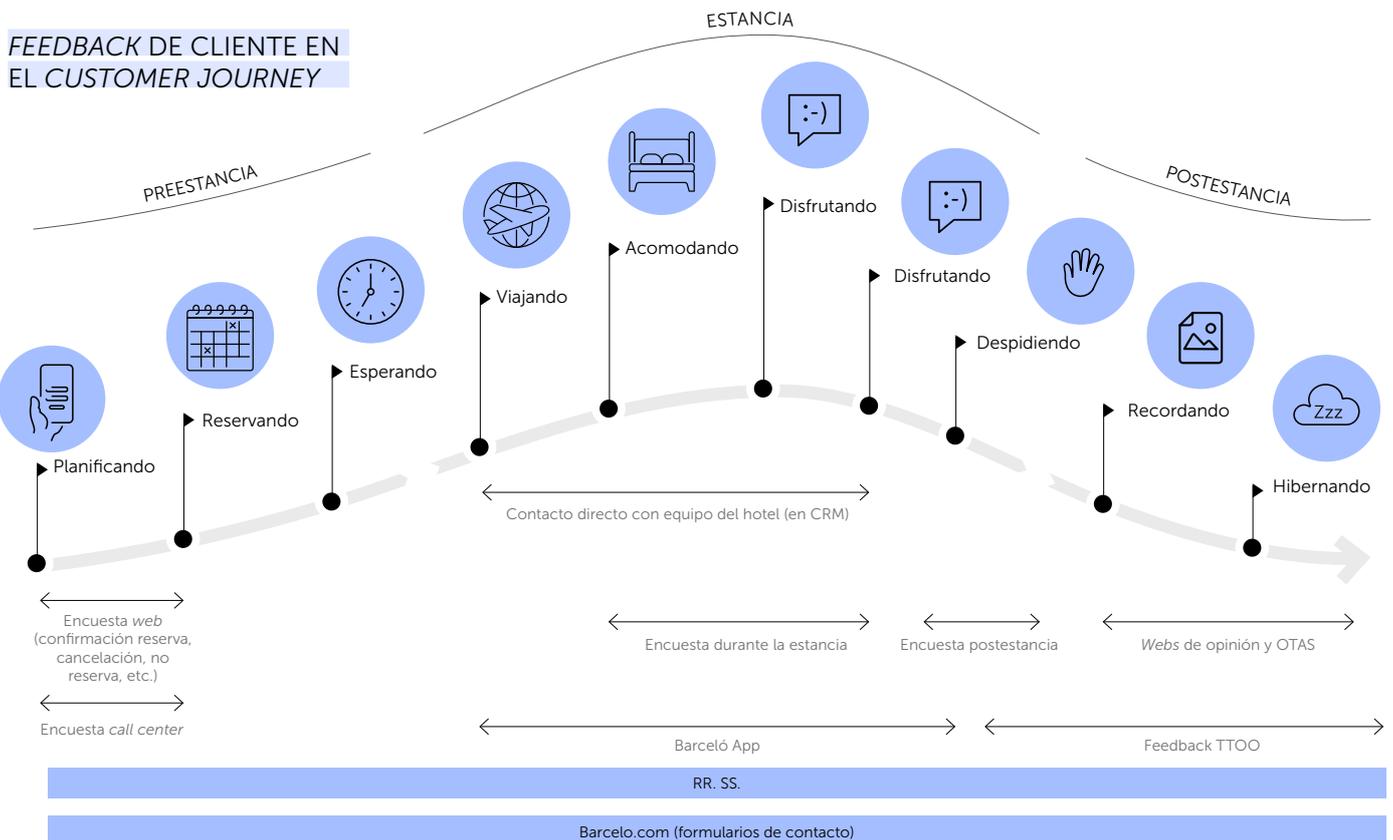
my Barceló, nuestros clientes más fieles

my Barceló es el programa de fidelización de **Barceló Hotel Group**, que proporciona ventajas únicas a nuestros mejores clientes, acceso a las ofertas más exclusivas y experiencias especialmente diseñadas para disfrutar más de su estancia. Este programa reconoce y premia la lealtad de los clientes en cada estancia con beneficios como, por ejemplo, descuentos en la reserva, *check-in* y *check-out* preferente, detalle de bienvenida y agua de cortesía en la habitación, o descuentos en servicios del hotel entre otros.

En 2024, relanzaremos el **programa my Barceló** con el objetivo principal de reforzar la lealtad emocional y aumentar la frecuencia de visitas de nuestros clientes más valiosos. Este esfuerzo se centrará en enriquecer continuamente su experiencia, con especial atención durante sus estancias. Nos esforzaremos por consolidar el posicionamiento del programa y optimizar nuestra comunicación relacional, asegurando una atención excepcional y personalizada. Además, ajustaremos los niveles y beneficios del programa para alinearlos con las expectativas y hábitos de consumo de nuestros clientes clave, asegurando su interés y participación activa a largo plazo.

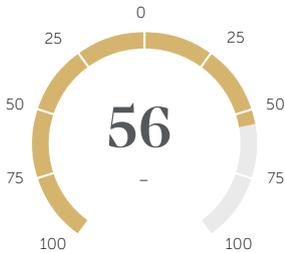
Medición de la experiencia en Barceló Hotel Group

Un aspecto clave para la mejora continua de la experiencia de nuestros clientes es la medición de su experiencia en cualquier interacción con **Barceló Hotel Group** a lo largo de todo el *Customer Journey*.





Net Promoter Score®

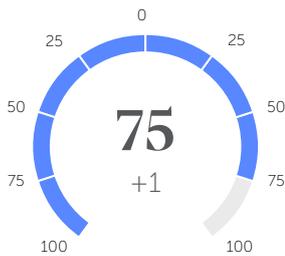


En **Barceló Hotel Group** consideramos que el indicador que mejor mide la experiencia de los clientes en nuestros hoteles, y sobre todo su lealtad y probabilidad de que nos recomienden a sus familiares y amigos, es el *Net Promoter Score* (NPS)¹². Además, tanto la pregunta que realizamos a nuestros clientes como el cálculo del resultado es un indicador estándar, lo que nos permite analizar su evolución y poder comparar los resultados entre hoteles de similares características, así como con los competidores.

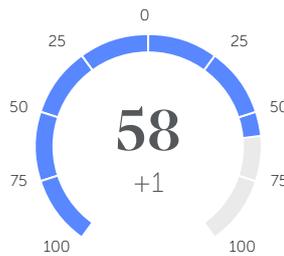
En 2023, hemos alcanzado un NPS de 56,1 con tendencia al alza y más de 40 puntos por encima del dato medio del sector que, según un estudio reciente de Qualtrics XM Institute, se sitúa en 10.



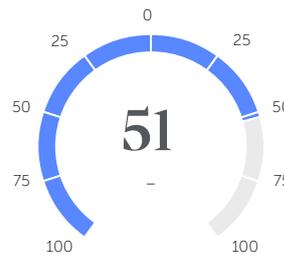
Net Promoter Score®



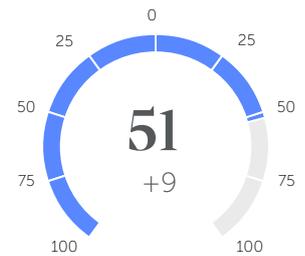
Net Promoter Score®



Net Promoter Score®



Net Promoter Score®



+110.000
clientes promotores

80 %
hoteles del porfolio con un NPS > 40

167
hoteles de Barceló Hotel Group han recibido el premio Travellers' Choice 2023 de TripAdvisor, 6 de ellos han sido galardonados con el premio *Best of the best* 2023

Top 10 hoteles por NPS

2023

| | |
|--|-------------|
| La Bobadilla, a Royal Hideaway Hotel | 88,4 |
| Royal Hideaway Corales Suites | 86,6 |
| Barceló Imagine | 85,4 |
| Palacio Gran Vía, a Royal Hideaway Hotel | 84,0 |
| Royal Hideaway Corales Beach | 81,1 |
| Barceló Aracena | 80,9 |
| Barceló Carmen Granada | 80,0 |
| Barceló Emperatriz | 79,7 |
| Barceló Istanbul | 79,6 |
| Barceló Funchal Oldtown | 79,0 |

¹²El NPS es un indicador que se calcula con las respuestas a la pregunta "¿Con qué probabilidad recomendaría nuestro hotel a sus familiares y amigos?" de la encuesta y cuya respuesta atiende a una escala estándar entre 0 a 10 (siendo 10 "muy probable"). El indicador se calcula como el % de clientes promotores (respuestas 9 o 10) menos el % de clientes detractores (respuestas entre 0 y 6). El valor de NPS puede ir de 100 (todos los clientes promotores) a -100 (todos los clientes detractores).



En **Barceló Hotel Group** tenemos el firme compromiso de escuchar a nuestros clientes con el propósito de identificar aspectos a mejorar para garantizar que nuestros huéspedes gozan de una estancia memorable en nuestros hoteles. Con este propósito de escucha activa analizamos al año más de 2,8 millones de menciones que los clientes nos hacen a través de las encuestas de satisfacción y los portales de opinión.

A través de inteligencia artificial y analítica de datos, evaluamos por cada segmento de cliente cuáles son los puntos fuertes y áreas de mejora que tenemos que abordar, identificamos nuevas tendencias y necesidades y valoramos la idoneidad de cambios que vamos introduciendo.

Además, disponemos de canales de comunicación digitales y, por supuesto, contamos con el contacto directo con nuestros equipos, a través de quienes los clientes pueden compartir cualquier incidencia, sugerencia o comentario respecto a cualquier aspecto. Cualquier disconformidad que un cliente nos haga llegar por escrito en relación con la prestación de cualquiera de nuestros servicios genera un expediente, y un equipo especializado analiza todos los casos de forma que el cliente siempre recibe una respuesta por nuestra parte.

Durante 2023, en **Barceló Hotel Group** hemos recibido un total de 26.185 contactos de clientes¹³, de los cuales, el 97 % han sido resueltos. El incremento respecto al año anterior se debe principalmente al aumento en la utilización de nuestro CRM de cliente final (Bea) en los hoteles, así como al mayor número de establecimientos hoteleros que adoptaron esta herramienta en 2023 en comparación con 2022.

97% de los contactos

recibidos han sido resueltos

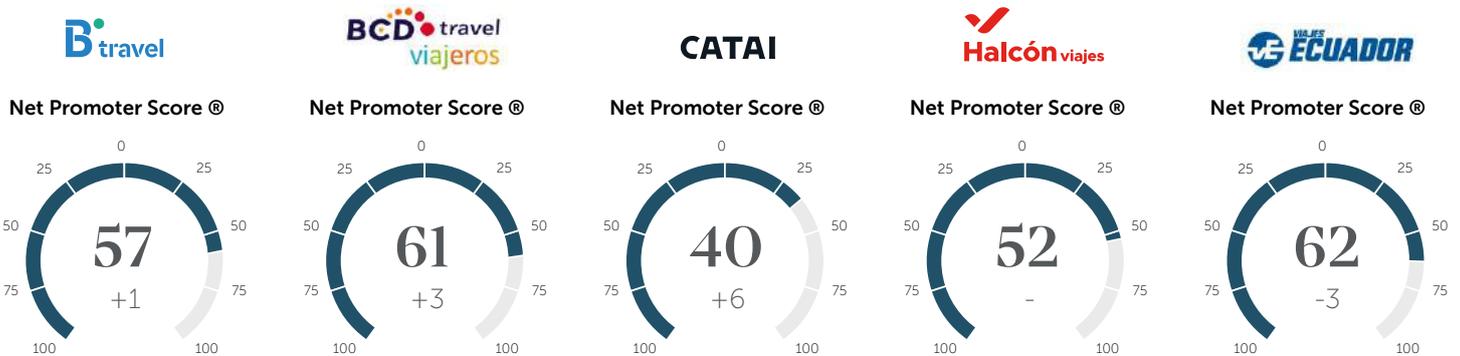


Barceló Maya Grand Resort (Cancún, México)

¹³Quejas y reclamaciones

Medición de la experiencia en Ávoris Corporación Empresarial

Al igual que en el negocio de hoteles, para conocer la experiencia de nuestros clientes con los distintos servicios se envía una encuesta. En el caso del área minorista vacacional, una vez finalizado el viaje/servicio, en el área *corporate* se envía la encuesta al *travel manager*; por último, en el caso de la aerolínea, los viajeros disponen de la posibilidad de dar su *feedback* durante el vuelo a través de las pantallas de entretenimiento. Utilizamos el *Net Promoter Score* (NPS) como indicador de medición de la experiencia de nuestros clientes:



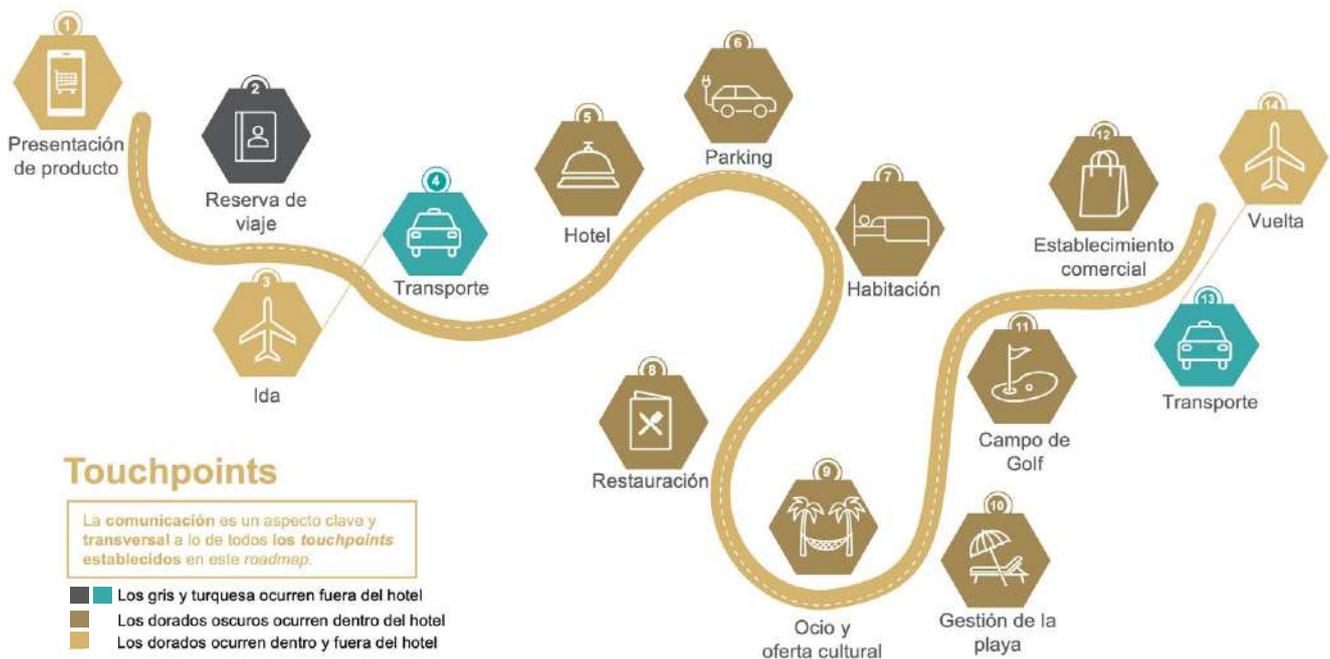
La digitalización se consolida en **Ávoris Corporación Empresarial**. *Greemko*, *Jaggaer*, *Gladtolink* y *Zendesk* son tan sólo unos ejemplos de herramientas digitales que ayudan a los departamentos de sostenibilidad, compras y atención al cliente, respectivamente, a gestionar sus procesos de manera más eficiente. En 2023 hemos logrado integrar los consumos eléctricos de las principales sedes y red de oficinas propias haciendo posible el reporte de manera rápida, accesible y fiable las emisiones de alcance 2. Se trata de un proyecto de medición de consumos y residuos que seguiremos desarrollando en 2024.

En 2023, el departamento de compras ha mejorado la eficiencia de su gestión en parte gracias a la plataforma *Jaggaer* profundizando en la homologación de los proveedores. Con la excelencia como objetivo, se prevé a lo largo de 2024 la incorporación de un análisis de riesgos de la cadena de suministro con criterios de sostenibilidad utilizando esa misma plataforma.

Por último, en 2018 implantamos la herramienta *Zendesk* para el área de reclamaciones y seguimos mejorándola cada año. Por un lado, de manera interna la adaptamos a nuestra operativa (implantación de KPIs concretas, por ejemplo). Y de manera externa, se ha posibilitado que los consumidores del *Imsero* puedan dar de alta una reclamación vía *online*.

5.2. Sustainable journey roadmap

En **Barceló Hotel Group** creamos programas que promueven un turismo respetuoso con los entornos y sus comunidades. A través de nuestro *roadmap* de sostenibilidad, creamos valor para nuestros huéspedes durante toda su estancia, proporcionando un entorno en el que puedan participar activamente en la mejora de los estándares de sostenibilidad de Barceló.



Los momentos de contacto que experimenta el cliente durante su estancia ocurren tanto dentro como fuera del hotel, desde la presentación del producto y el transporte hasta la habitación, las actividades de ocio y la oferta cultural. Por lo tanto, la comunicación juega un papel fundamental y transversal para sensibilizar en la sostenibilidad a los huéspedes.

Una iniciativa en este sentido es la campaña **“Cuidamos de los lugares que nos hacen felices”**, un eslogan que hemos empleado durante este 2023 en nuestras comunicaciones en diferentes canales, con el objetivo de despertar conciencia entre los viajeros sobre formas de viajar más cuidadosas con los destinos, que contribuyan a su desarrollo local y de sus comunidades. Recuperamos con esta máxima el clásico “deja el mundo mejor de cómo lo encontraste” para recordar a nuestros huéspedes la necesidad de respetar los entornos y abogar por un turismo regenerativo.

A continuación repasamos algunos ejemplos:

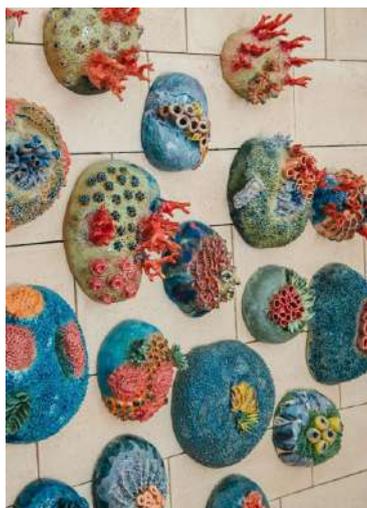


800
suscriptores
a la playlist

+1,1 M
usuarios únicos

+40 K €
valoración publicitaria

+425 K
personas alcanzadas en redes sociales



Song 4 Showering

Una iniciativa que busca concienciar a los huéspedes sobre su consumo de agua y nuestra campaña sobre la sequía. Consiste en una lista de canciones en la conocida plataforma musical Spotify que, con una duración de 4 minutos cada canción, sirven de referencia para saber cuánto tiempo llevamos bajo la ducha y evitar de esta forma consumir más agua de la necesaria. Los huéspedes pueden acceder a esta *playlist* escaneando con su teléfono móvil el código QR que ha sido creado para la campaña y que está disponible en las duchas de todos los hoteles en España.

En nuestros hoteles, el agua se utiliza tanto para consumo humano como para riego de áreas verdes y piscinas. En los últimos años, hemos implementado diversas medidas de eficiencia hídrica para mitigar cualquier impacto ambiental y gestionar de manera más responsable este recurso.

Barceló Nura invita a reflexionar sobre el cuidado del mar a través del arte

El hotel incluye en su *lobby* la escultura *Oasis Marinos*, compuesta por 27 piezas hechas a mano, que representa la vida submarina del Mediterráneo. Esta iniciativa refleja la filosofía de proteger, conservar y regenerar los mares y océanos, y anima a los huéspedes a reflexionar sobre el cuidado del océano y sus hábitats. Esta colaboración se suma a los esfuerzos de [Barceló Nura](#) por promover un turismo más responsable, conectado con los destinos, sus habitantes y su patrimonio cultural y natural.

Lanzamiento catálogo CATAI Grandes Viajes y América Latina, Paraísos Naturales

Por su parte, en **Ávoris Corporación Empresarial**, CATAI lanzó su nuevo catálogo [Grandes Viajes](#), con el que materializa su propuesta de valor rindiendo un homenaje a los viajes, el descubrimiento y la curiosidad y el catálogo [América Latina, Paraísos Naturales](#), un catálogo de recorridos por siete países de América Latina (Costa Rica, Panamá, Ecuador, Perú, Colombia, Chile y Argentina) para promover un turismo más responsable, que busca preservar el medioambiente y mejorar las relaciones con la comunidad local, dirigido al viajero más consciente. Ambos están disponibles en formato virtual, a través de su página web, y en formato físico, editado en papel reciclado 100 % con certificación FSC.

6. Nos comprometemos con la salud del planeta

- 6.1. Cuidado ambiental en Barceló
- 6.2. Nuestro camino hacia *net positive*
- 6.3. Impulso a la optimización energética y transición hacia tecnologías limpias
- 6.4. Economía circular y gestión de residuos
- 6.5. Gestión consciente del agua y los recursos hídricos
- 6.6. Compromisos con la protección de la biodiversidad

ODS RELACIONADOS



TEMAS MATERIALES

- Mitigación y adaptación al cambio climático.
- Biodiversidad y ecosistemas.
- Gestión del agua y recursos hídricos.
- Economía circular: consumo, generación y gestión de residuos.
- Desempeño económico.

CONTENIDOS GRI

3-3, 201-2, 302-1, 302-3, 303-1, 303-3, 303-4, 303-5, 304-1, 304-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-7, 306-3



6.1. Cuidado ambiental en Barceló

Como reconocimiento de la importancia de preservar y proteger el entorno natural en el que operamos, hemos adoptado una serie de medidas y prácticas sostenibles que reflejan nuestro compromiso con el cuidado y la regeneración del medioambiente. Desde la reducción de nuestra huella de carbono hasta la gestión responsable de los recursos naturales, nuestro enfoque en términos ambientales se basa en la acción proactiva y la innovación continua para promover un turismo más sostenible y regenerativo.

6.1.1. Legar un planeta mejor

El turismo está estrechamente relacionado con la riqueza natural y la biodiversidad del planeta. Más de la mitad de la demanda de viajes busca explorar la naturaleza y, a su vez, el turismo depende en gran medida de los recursos naturales y los ecosistemas para brindar sus servicios. Sin embargo, durante las últimas décadas la huella ecológica y la actividad humana han sobrepasado la capacidad de regeneración de la Tierra, comprometiendo el presente y futuro del planeta, dañando el medioambiente y la salud humana. Conscientes de la interdependencia entre el bienestar de las personas y del planeta, **Barceló ReGen** busca maximizar el impacto positivo de nuestra actividad en la sociedad, participando de un modelo de turismo regenerativo.

Durante el año 2023, invertimos aproximadamente 7,9 millones de euros en la prevención de riesgos ambientales y la protección y mejora del medioambiente. Estas inversiones incluyeron certificaciones, gestión de residuos, herramientas de digitalización de consumos, auditorías y otras medidas. Además, destinamos más de 185 millones de euros a la inversión en activos de hoteles durante el mismo periodo.

Para minimizar los riesgos ambientales asociados con nuestras actividades, seguimos una jerarquía de mitigación que incluye:

- **Evitar:** En el diseño de proyectos de obra nueva y de reforma implementamos criterios de diseño de arquitectura e instalaciones que nos permiten minimizar el uso de recursos durante la fase de explotación.
- **Minimizar:** Adoptamos medidas de eficiencia energética, como el control de la iluminación exterior a través de sensores crepusculares.
- **Restaurar:** Llevamos a cabo acciones restaurativas para restablecer el hábitat después de impactos residuales, como la limpieza de playas.
- **Regenerar:** Mediante inversiones y mejoras ambientales.

Además de estas medidas, contamos con una **póliza de responsabilidad medioambiental** por un total de 20 millones de euros. En conjunto, estas acciones reflejan nuestro compromiso continuo con la protección y conservación del medioambiente en todas nuestras operaciones.

En 2023 no hemos recibido ninguna multa o sanción significativa derivada del incumplimiento de las leyes o normativa en materia de medioambiente.



7,9 M€

de inversión en prevención
de riesgos ambientales y
protección y mejora del
medioambiente.

Otro mecanismo que nos ayuda a integrar nuestro propósito de contribuir a un turismo regenerativo en los activos de la compañía es la implantación de certificaciones internacionalmente reconocidas.



Certificaciones en Barceló Hotel Group

En la división de hoteles contamos con los siguientes certificados que tienen en cuenta, fundamentalmente, aspectos de gestión y operativa:

| Certificados | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|-----------|
| Green Globe | 16 | 16* | 11 |
| Travelife | 3 | 3 | 7 |
| ISO 14.001 | 4 | 3 | 3 |
| Certificado de Sostenibilidad Turística (Costa Rica) | 2 | 2 | 2 |
| Otras certificaciones avaladas por GSTC | - | 2 | 3 |



18 hoteles

cuentan con la certificación BREEAM

Construcción sostenible

BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) es el certificado de construcción y gestión sostenible que hemos elegido, por la cantidad de ítems que evalúa y el extenso análisis que posibilita. Este sistema aprecia impactos en diez categorías (gestión, salud y bienestar, energía, transporte, agua, materiales, residuos, uso ecológico del suelo, contaminación e innovación) y otorga una puntuación final tras aplicar un factor de ponderación ambiental que tiene en cuenta la importancia relativa de cada área de impacto. Contamos con 18 hoteles con esta certificación BREEAM.

*Barceló Hotel Group contaba con nueve certificaciones Green Globe en 2022, no 16 (errata identificada en la Memoria 2022).

Certificaciones en Ávoris Corporación Empresarial

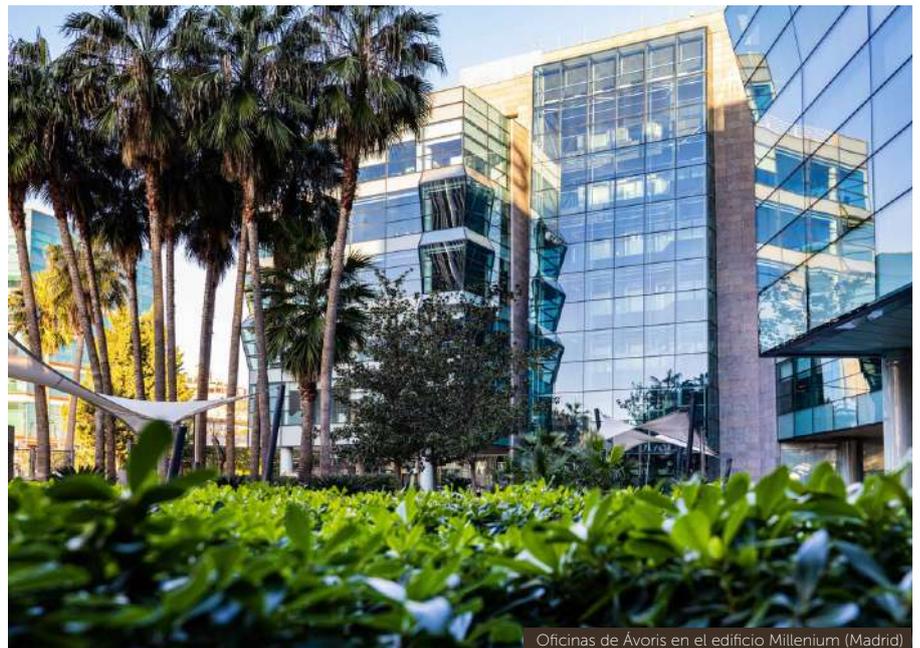
Las siguientes áreas de negocio cuentan con un sistema de gestión ambiental y de calidad certificado de acuerdo con las normas internacionales ISO 14001 e ISO 9001:

- Ávoris Retail Division S.L. (BCD, B travel),
- B travel Turismo Accesible S.A.U. (OPTEAM)
- Viajes Halcón S.A.U. (Halcón Viajes)
- Evelop Airlines, S.L. (Iberojet)
- Autocares Iberobus, S.A. (Iberobus)
- Sekai Corporate Travel S.L.U. (BCD)

A partir de abril de 2023, el conjunto de **Ávoris Corporación Empresarial** cuenta con una certificación ISO 14001 *multisite*, que cubre a todo Ávoris, y mantiene solo de manera separada las certificaciones de **Iberojet** e **Iberobus**. Además, las oficinas de **Ávoris Corporación Empresarial** ubicadas en el edificio Millenium en Madrid cuentan con el certificado BREEAM y la certificación LEED.



ISO 14001
multisite



Oficinas de Ávoris en el edificio Millenium (Madrid)

Por su parte, ADOK certificaciones acredita a **Iberobus** con la emisión de los certificados según las normas de referencia ISO 39001:2012 y UNE 13816:2013 con el alcance "Transporte regular y discrecional de pasajeros por carretera".

Por otro lado, desde 2017 **Iberojet** es miembro de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA) y en 2018 obtuvo la renovación del certificado IOSA (IATA *Operational Safety Audit*) otorgada por IATA y renovada en 2022. El alcance de esta certificación engloba la prestación de servicios de transporte aéreo comercial de pasajeros y mercancías de la aerolínea, poniendo de manifiesto su firme apuesta por la mejora de la competitividad y la eficacia en la prestación de servicios.

6.1.2. Principio de prevención en el diseño de hoteles

Además del cumplimiento de todas las normativas exigibles a nivel nacional como regional y local en materia de proyecto, diseño y puesta en marcha de las instalaciones de cada uno de los hoteles de **Barceló Hotel Group**, definimos los elementos necesarios según cuatro parámetros diferentes:

- Marca (Royal Hideaway, Barceló, Occidental y Allegro)
- Tipo de hotel (urbano, vacacional, *spa* CCI y resort)
- Tipo de contrato (propiedad, alquiler, gestión y franquicia)
- Idioma

Contamos también con un amplio *expertise* en tecnología, acciones y desarrollo de programas específicos que nos capacitan para poder prestar soluciones en materia de eficiencia y sostenibilidad, tanto en reformas como en nuevas construcciones de hoteles. Por ello, somos capaces de configurar soluciones energéticas adaptadas a las necesidades de cada hotel, posibilitando el desarrollo de proyectos *greenfield* con un diseño capaz de aumentar la rentabilidad energética de los activos a largo plazo.

Tanto en el caso de hoteles de nueva construcción como en la adaptación o reforma de establecimientos ya construidos, hemos definido 14 proyectos que aúnan todos los estándares de construcción e instalaciones por marca. Todo este *know how* se almacena en una plataforma digital, **Barceló Project Design Hub**.

Con el objetivo de que los hoteles sean lo más eficientes posible y hagan un uso más sostenible de los recursos, diseñamos nuestras instalaciones con una perspectiva medioambientalmente consciente:

- Reducimos el uso de diésel, gasoil y gas natural en la medida de lo posible, priorizando la electrificación.
- Aumentamos instalaciones fotovoltaicas *on site* y *off site*.
- Optamos por griferías más eficientes que propician un uso más sostenible de los recursos hídricos, pasando de 10 a 3,8 litros/minuto.
- Priorizamos materiales kilómetro cero y los elementos locales en la decoración.

Asimismo, en los casos en los que pueda producirse un episodio de contaminación lumínica y/o acústica, aplicamos medidas para mitigar sus efectos hacia el exterior.





Barceló Playa Blanca, premio Rethink Hotel

uno de los 10 mejores proyectos de sostenibilidad y rehabilitación hotelera de España en 2023.

Algunos de nuestros proyectos más destacados son:

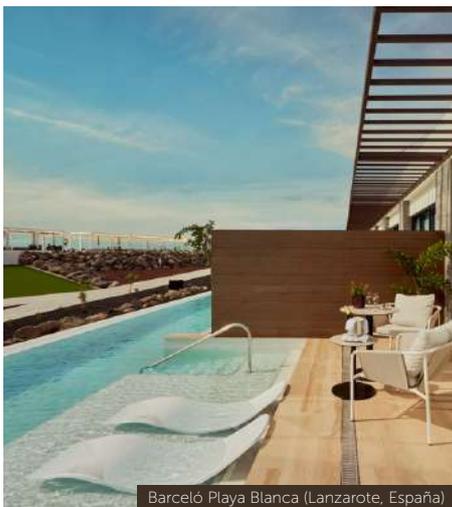
Barceló Playa Blanca. El hotel [Barceló Playa Blanca](#) es un resort de última generación y nueva construcción, situado en la primera línea de mar en uno de los enclaves más privilegiados de Lanzarote, que abrió sus puertas el pasado mes de diciembre. El proyecto arquitectónico se ha inspirado y ha adaptado su diseño al entorno natural de la isla de Lanzarote, para convertirse en un referente de construcción sostenible e integración paisajística poniendo en valor el legado cultural de César Manrique.

Asumiendo nuestro compromiso por el turismo regenerativo, el hotel ha sido construido en base a los más exigentes criterios de eficiencia y ahorro energético, con instalaciones de geotermia y aislamiento térmico, iluminación LED, climatizadores eficientes y BMS (*Building Management System*), que permite gestionar y controlar los sistemas del edificio de manera centralizada, reduciendo el consumo energético, minimizando el impacto medioambiental, alargando la vida útil del edificio y generando mayor confort a los huéspedes.

Canfranc Estación, a Royal Hideaway Hotel. Tras una rehabilitación integral de la estación internacional situada en el Pirineo Aragonés, [Canfranc Estación, a Royal Hideaway Hotel](#) abrió sus puertas en enero de 2023. En su restauración ha primado la conservación de la estética original y su fachada, puesto que la estación es Bien de Interés Cultural desde 2002 y forma parte, además, del Patrimonio Histórico Cultural Ferroviario.

No obstante, también se han tenido muy en cuenta criterios de eficiencia, sostenibilidad e innovación, y la restauración se ha llevado a cabo con los criterios energéticos más exigentes del estándar **Passivhaus EnerPhit**, siendo el primer hotel de **Barceló Hotel Group** reformado siguiendo este estándar. En concreto, hemos actuado sobre los siguientes factores clave que nos han permitido una reducción de la demanda energética que oscila entre el 70 % y el 90 % respecto a un hotel convencional:

- El aislamiento en el edificio actúa como un abrigo protector, así como por la cubierta, la fachada y la solera. Hemos empleado un panel aislante con altas prestaciones para proporcionar confort térmico y acústico, lo que reduce las pérdidas de calor en invierno y las ganancias de calor en verano, optimizando la demanda energética empleada en climatizar el edificio.
- Las ventanas tienen carpintería de triple vidrio, para lo que hemos realizado un estudio cromático previo para definir el color original de las ventanas y aplicarlo en las nuevas.
- La ventilación mecánica está controlada con recuperación de calor.
- La envolvente hermética impide las corrientes de aire.
- La eliminación de los puentes térmicos.



Barceló Playa Blanca (Lanzarote, España)



Canfranc Estación, a Royal Hideaway Hotel (Huesca, España)



La Bobadilla, a Royal Hideaway Hotel (Granada, España)



La Bobadilla, a Royal Hideaway Hotel. Localizado en el campo andaluz entre la Costa del Sol y Granada, [La Bobadilla, a Royal Hideaway Hotel](#) coexiste en un ambiente natural integrado de forma única gracias a todas las medidas ambientales y a los criterios de sostenibilidad implementados. Entre las varias iniciativas para reducir las emisiones de CO₂, dispone de dos calderas de biomasa HERZ que proveen agua caliente a todas las instalaciones del hotel, piscina y *spa*, y el combustible utilizado para las calderas es obtenido de los huesos de las aceitunas. Gracias a esta iniciativa, se ha conseguido reducir hasta un 80 % sus emisiones de dióxido de carbono.

Este hotel es un buen ejemplo de contribución a la sostenibilidad, ya que no solo promueve la colaboración con empresas y profesionales locales, fortaleciendo así la economía regional, sino que, además, su diseño se adapta de manera eficiente a las condiciones climáticas y necesidades funcionales del entorno, lo que reduce su impacto ambiental.

Barceló Carmen Granada. El hotel [Barceló Carmen Granada](#) incorpora toda una serie de mejoras de las instalaciones con el objetivo de preservar el medioambiente, entre ellas destacan:

- Cambio de las instalaciones generales de aire acondicionado por otro sistema de mayor eficiencia energética, permitiendo la liberación de espacio en la cubierta para que nuestros clientes puedan observar y disfrutar de las espectaculares vistas de La Alhambra.
- Integración de recuperadores de calor con alta eficiencia energética para toda la zona de *hall*, *buffet* y salones. Estos recuperadores renuevan el aire de los locales, con una eficiencia superior al 82 %.



Barceló Carmen Granada (Granada, España)

6.2. Nuestro camino hacia *net positive*

En el Grupo Barceló somos conscientes de que la sostenibilidad de nuestro negocio no puede entenderse sino de la mano de una estrategia para avanzar en la descarbonización y lograr convertirnos en una compañía net positive.

6.2.1. Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

Con el objetivo seguir avanzando en nuestras actuaciones contra el cambio climático, trabajamos en la identificación de los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático específicos de los activos propiedad del **Grupo Barceló** con base en las recomendaciones del *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) y la evaluación de estos, y de acuerdo a su impacto y probabilidad de ocurrencia según los escenarios climáticos del *Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC).

La identificación y evaluación de estos riesgos y oportunidades contempla las siguientes fases:

1. Selección del escenario SSP2-RCP4.5 de acuerdo con las recomendaciones de TCFD, que considera un aumento de la temperatura media entre 1,7º y 3,2º C e integra las acciones y compromisos legislativos más recientes en materia de lucha contra el cambio climático.
2. Estudio de las geografías en las que **Barceló Hotel Group** tiene hoteles y análisis de los principales riesgos físicos y de transición de los países donde tiene activos en propiedad de acuerdo con el escenario SSP2-RCP4.5.
3. Identificación, evaluación y gestión de riesgos en base al horizonte temporal, la probabilidad de ocurrencia y el impacto.
4. Realización de la matriz de identificación de riesgos y oportunidades climáticas en función de su severidad.
5. Estimación del impacto económico en base a planteamientos teóricos y prácticos que permitan hacer una evaluación del coste derivado del impacto de los riesgos climáticos, físicos y de transición; así como los ingresos estimados a partir de las oportunidades climáticas identificadas.

Para el análisis de riesgos, hemos partido de un universo de riesgos físicos (por ejemplo, el aumento del nivel del mar, la ocurrencia de fenómenos climáticos extremos o el aumento de la temperatura ambiental, entre otros)

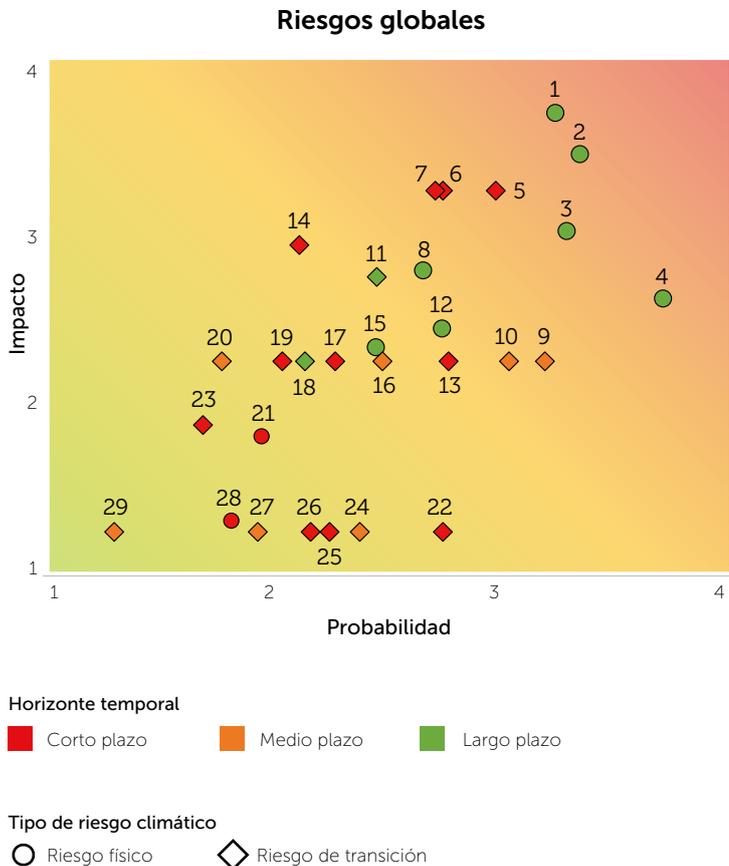


Royal Hideaway Corales Beach (Tenerife, España)

y los riesgos de transición (como son las tasas impositivas sobre las emisiones de gases de efecto invernadero, la transición hacia tecnologías de bajas emisiones o los cambios en el comportamiento y preferencias del cliente, entre otros). Hemos analizado la magnitud de estos riesgos identificados basándonos en:

| Horizonte temporal de materialización significativa del riesgo | | Probabilidad de ocurrencia o posibilidad de que se materialice un riesgo u oportunidad | | El impacto potencial inherente, es decir, las consecuencias provocadas por la materialización del riesgo, o residual, considerando las medidas de mitigación establecidas | |
|--|------------|--|------------------|---|-----------------|
| Corto plazo | 0-5 años | Nivel 1 | Improbable | Nivel 1 | Impacto bajo |
| Medio plazo | 6-15 años | Nivel 2 | Posible | Nivel 2 | Impacto medio |
| Largo plazo | 16-30 años | Nivel 3 | Probable | Nivel 3 | Impacto alto |
| Se desconoce | >30 años | Nivel 4 | Cierto o próximo | Nivel 4 | Impacto crítico |

Hemos identificado un total de 29 riesgos climáticos, de los cuales 9 se corresponden a riesgos físicos y 20 a riesgos de transición:

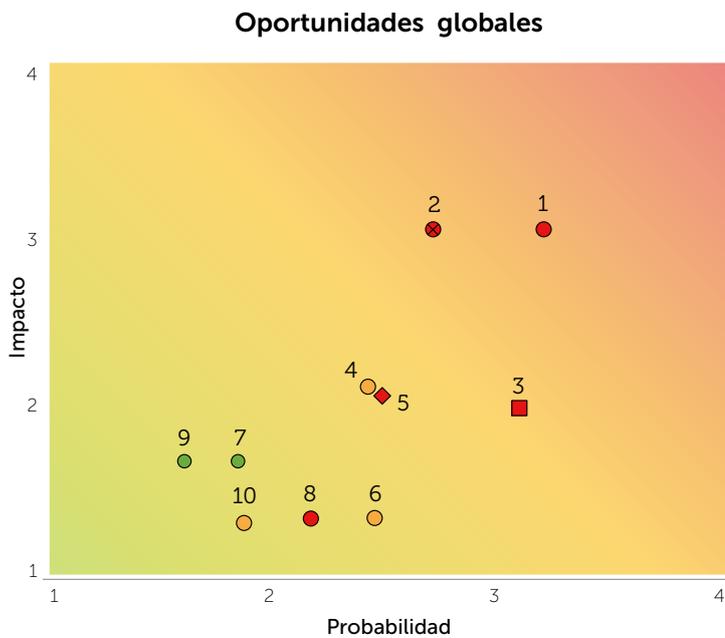


Ranking de riesgos climáticos

- 1. Aumento del nivel del mar
- 2. Fenómenos climáticos extremos: ciclones, huracanes, tifones y tornados
- 3. Precipitaciones extremas: lluvias torrenciales, granizadas, nevadas, etc.
- 4. Aumento de la temperatura ambiental
- 5. Tasas vinculadas a las emisiones de GEI
- 6. Transición hacia tecnologías de bajas emisiones
- 7. Cambios en el comportamiento/ preferencias del cliente
- 8. Fenómenos costeros extremos
- 9. Inadecuada cobertura de los seguros
- 10. Nuevos requisitos legales relativos a seguridad de las infraestructuras
- 11. Inestabilidad geopolítica y social
- 12. Inundaciones pluviales y fluviales
- 13. Nuevos requisitos legales relativos a la eficiencia energética
- 14. Incumplimiento de objetivos climáticos
- 15. Reducción de la disponibilidad de recursos hídricos
- 16. Nuevos requisitos legales relativos a gestión de residuos
- 17. Nuevos requisitos legales relativos a la reducción de emisiones de GEI y la gestión de riesgos climáticos
- 18. Variación de la disponibilidad de recursos
- 19. Aumento de las preocupaciones de las partes interesadas o comentarios negativos de las partes interesadas
- 20. Cambio de las condiciones de los seguros
- 21. Incendios forestales
- 22. Aumento de la exposición a litigios/ infracciones ambientales
- 23. Cambios en la percepción del cliente
- 24. Aumento de dificultades operativas de equipos e instalaciones
- 25. Degradación de la imagen por el uso de recursos/servicios
- 26. Nuevos requerimientos de reporte de información
- 27. Nuevos requisitos legales relativos a la protección del entorno
- 28. Rápida alteración de la morfología terrestre
- 29. Dificultades para la obtención de financiación

Para la obtención de la matriz de oportunidades climáticas hemos empleado fuentes de información externa y conocimiento interno, y empleado la misma metodología que para los riesgos.

Matriz de oportunidades climáticas



Ranking de oportunidades climáticas

- 1. Reducción de los costes
- ⊗ 2. Obtención de financiación
- 3. Cambios en el comportamiento/ preferencias del cliente
- 4. Capitalización de activos
- ◆ 5. Incentivos directos de la administración relativos a eficiencia energética y de consumo de recursos
- 6. Cambios en la percepción del cliente
- 7. Mejora de la imagen de la empresa en el sector
- 8. Apertura de activos en nuevas geografías
- 9. Incentivos directos de la administración relativos a la lucha contra el cambio climático
- 10. Cambio de las condiciones de los seguros

Tipo de oportunidad climática

- Mercados/Reputación
- ⊗ Productos y servicios
- Eficiencia de recursos
- ◆ Resiliencia
- △ Fuente energética

Horizonte temporal

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

Nos comprometemos a continuar avanzando en integrar estos riesgos en el mapa de riesgos global del Grupo. Para ello, diseñaremos un plan de estos riesgos identificados y analizaremos el impacto financiero que dichos riesgos tienen sobre el Grupo Barceló.

Además, desde **Ávoris Corporación Empresarial** se adaptarán las medidas de **Barceló Hotel Group** que sean compatibles con la actividad de la Corporación.



Barceló Nura (Menorca, España)

6.2.2. Huella de carbono de Barceló Hotel Group

Con la ambición de convertirnos en una compañía con impacto positivo, avanzamos en la definición de nuestra huella de carbono global como primer paso para poder fijarnos objetivos de reducción. Para ello, hemos calculado nuestras emisiones de acuerdo con el *Greenhouse Gas Protocol: Corporate Accounting and Reporting Standard*, contabilizando como emisiones directas el 100 % de las emisiones de la actividad sobre las que la compañía tiene un control financiero (hoteles en propiedad). A su vez, contabilizamos como indirectas las emisiones de aquellos activos sobre los que no tenemos el control financiero (hoteles en alquiler y gestión).

Para el cálculo de la huella hemos incluido las emisiones de los gases de efecto invernadero (GEI) que se emiten en todas las actividades de **Barceló Hotel Group**: CO₂, CH₄, N₂O y los HFC asociados a las fugas de gases refrigerantes, de acuerdo con los siguientes alcances:

- **Alcance 1:** emisiones directas de GEI que proceden de fuentes de nuestra prioridad y derivadas del consumo de combustibles (gas natural, propano, GLP, etc.).
- **Alcance 2:** emisiones indirectas procedentes de la generación de la electricidad adquirida.
- **Alcance 3:** emisiones indirectas que son consecuencia de nuestras actividades, pero que proceden de fuentes que no son de nuestra propiedad ni están bajo nuestro control. Las categorías identificadas como materiales para **Barceló Hotel Group** han sido:
 - Compra de productos, bienes y servicios (70 % de las emisiones de alcance 3)
 - Actividades relacionadas con el combustible y la energía no incluidas en alcance 1 y 2
 - Transporte aguas arriba
 - Transporte *in itinere*
 - Gestión de residuos
 - Alquiler de activos aguas arriba
 - Inversiones

Para plantearnos objetivos de reducción, hemos tomado como año base 2019, para el cual hemos calculado las emisiones de acuerdo con la metodología anteriormente descrita.



50 %

Nos hemos propuesto la **reducción de las emisiones absolutas de GEI** de alcance 1, 2 y 3 en un 50 % para 2030, a partir de un año base de 2019, y en un 90 % para el 2040.

HUELLA DE CARBONO DE BARCELÓ HOTEL GROUP* (tCO₂)



Emisiones de carbono global en 2023

29,1
(kg CO₂/estancia)

y 30,3 kg CO₂ en 2022

Emisiones de carbono teniendo en cuenta los alcances 1 y 2 en 2023

7,4
(kg CO₂/estancia)

y 7,6 kg CO₂ en 2022

*No se presentan datos de la huella de carbono 2021 ya que no resultan comparables con los datos reportados en 2022 y 2023 al haber actualizado la metodología de cálculo y contemplar todas las categorías de aplicación para el alcance 3.

**Emisiones location based: 109.928 tCO₂.

*** El método utilizado para calcular las emisiones para la categoría 5 (waste) ha sido *spent-based* y aplicando un factor de emisión.



2023

50.877 Alcance 1

107.187 Alcance 2 (market based)**

467.265 Alcance 3***

625.329 tCO₂
Total



2022

52.503 Alcance 1

96.322 Alcance 2 (market based)**

445.779 Alcance 3***

594.604 tCO₂
Total

Para calcular parte de las emisiones de alcance 3, hemos utilizado el método de cálculo basado en el gasto *spent-based*, que estima las emisiones de la cadena de suministro a partir del gasto de la organización. Sin embargo, para mejorar la precisión, tenemos previsto avanzar hacia una metodología híbrida en 2024, la cual incluirá de forma progresiva el cálculo de emisiones basado en la actividad.

RETOS A FUTURO

Nuestro objetivo es continuar avanzando en la definición del plan de transición para convertirnos en una compañía *net positive*. Para ello, validaremos y registraremos nuestros objetivos basados en la ciencia (SBTi) y trataremos de avanzar en el cálculo de huella de carbono de nuestros principales proveedores, en base a datos de actividad.

En 2024 también queremos avanzar en la definición de objetivos a largo plazo por hotel para lograr reducir en 2030 un 50 % nuestra huella de carbono. Asimismo, queremos seguir avanzando en el campo de las finanzas verdes.

6.2.3. Huella de carbono de Ávoris Corporación Empresarial



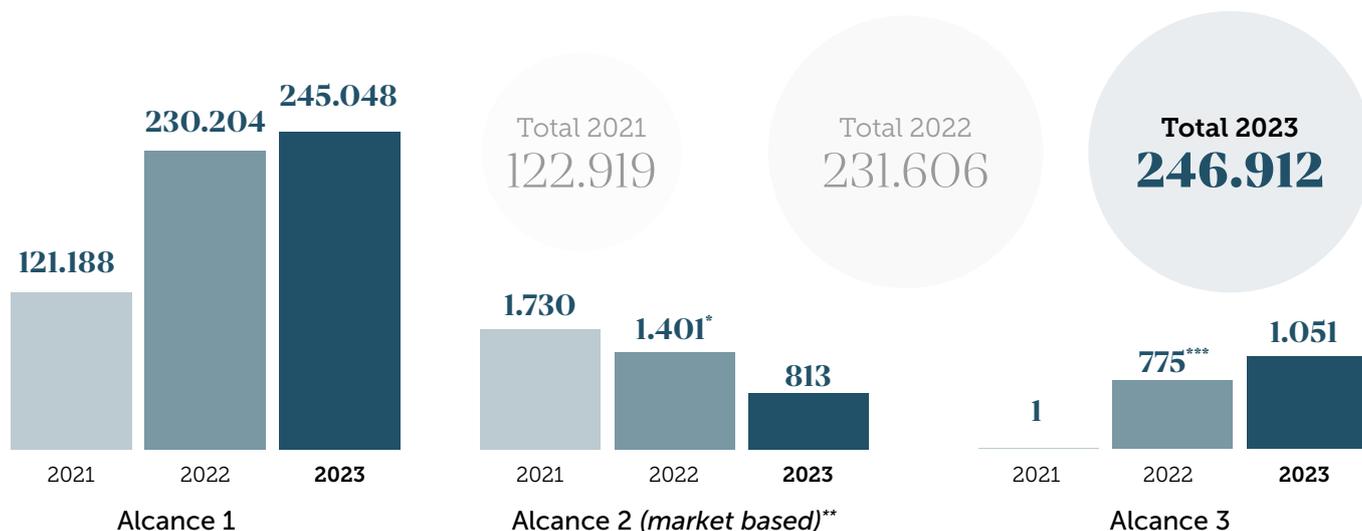
En **Ávoris Corporación Empresarial**, las emisiones de **alcance 1** generadas corresponden directamente con el consumo de combustible en los aviones de **Iberojet** (99 %) y en los autobuses de **Iberobus** (0,9 %). En cuanto a las emisiones de **Iberojet**, debido a su actividad y de acuerdo con la legislación vigente de aplicación, tiene asignados unos derechos de emisión, no habiéndose superado en 2023 dicha asignación.

En cuanto a las emisiones de **alcance 2**, corresponden a las derivadas del consumo eléctrico en las oficinas y agencias de viajes de **Ávoris Corporación Empresarial** (coincidiendo *location-based* y *market-based*) por no haber garantía de energía renovable. Por el contrario, en la sede de Gremi Fusters se ha consumido energía eléctrica con garantía de origen renovable durante todo el 2023, y se ha fomentado el consumo de energía renovable gracias a la instalación de casi 400 placas solares en la cubierta de este edificio.

Por último, las emisiones de **alcance 3** corresponden únicamente con el cálculo de las emisiones derivadas de los viajes de negocios de todas las sociedades de **Ávoris Corporación Empresarial** en 2023. Al igual que en años anteriores, tenemos previsto compensar estas emisiones (1.051 tCO₂) a través del apoyo de diversos proyectos de compensación (reforestación, impulso de energías renovables, etc.) priorizando proyectos en Baleares y, en caso de no ser posible, en el resto de España.

En esta línea, compensamos el equivalente a 600 toneladas de emisiones de CO₂ de alcance 3 producidas en viajes corporativos a lo largo del año 2022 en el proyecto REDD+ Bosques Castañeros en Perú a través de ClimateTrade. En una segunda acción, compensamos el equivalente a 200 toneladas de emisiones de CO₂ en el proyecto de repoblación en Borela, Pontevedra, inscrito en el Miteco a través de proyectos acreditados por CO₂ Revolution.

HUELLA DE CARBONO DE ÁVORIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL (tCO₂)



*La diferencia entre el dato de emisiones derivadas del consumo de electricidad de 2022 y 2021 se debe a una actualización del factor de emisión considerado.

**Emisiones location based: 942 tCO₂.

***Las emisiones de alcance 3 derivadas de los viajes corporativos en 2022 fueron 775 tCO₂ (errata identificada en Memoria 2022).

**INTENSIDAD EMISIONES
 IBEROJET**

0,47 tCO₂
 por pasajero transportado

Las emisiones derivadas del consumo energético directo se corresponden, en un 99 %, con las generadas en el consumo de queroseno de los aviones de **Iberojet**. El incremento de las emisiones generadas se atribuye directamente al número de vuelos y pasajeros transportados. En 2023, la ratio de intensidad de emisiones se sitúa en 0,47 tCO₂ por pasajero transportado, un 11 % menor al del año anterior.

Con el objetivo de continuar el camino hacia la descarbonización, en 2023 **Iberojet** reanudó sus vuelos con combustible sostenible de aviación (SAF), adelantándose a las obligaciones legales del uso del 2 % de este tipo de combustible establecidas para 2025. Este proyecto representa un avance significativo hacia la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono. Fue, además, una demostración de trabajo en equipo, donde varios departamentos de los servicios centrales de la compañía trabajaron y se coordinaron para llevarlo a cabo, contando con la colaboración de nuestras tripulaciones. Todo ello se enmarca en nuestro compromiso de alcanzar la neutralidad de carbono en 2050, como parte de la iniciativa Fly Net Zero.

RETOS A FUTURO

Queremos continuar avanzando en el cálculo del alcance 3 de la huella de carbono en Ávoris Corporación Empresarial. Actualmente, el alcance 3 se circunscribe exclusivamente a los viajes de negocio, por lo que solo se están contemplando las emisiones generadas como consecuencia de esta actividad.

Asimismo, **Iberojet** implanta nuevas soluciones tecnológicas, basadas en inteligencia artificial, aprendizaje automático y algoritmos de datos masivos para realizar un análisis exhaustivo de los datos de vuelo y descubrir oportunidades significativas de ahorro de combustible. A través de esta iniciativa, **Iberojet** se posiciona para optimizar el consumo de combustible y reducir su impacto ambiental de manera significativa.

Adicionalmente a las emisiones de CO₂, y como consecuencia de la combustión del Jet A1 en los aviones de **Iberojet**, se han generado emisiones de óxidos de nitrógeno y azufre:



Respecto a las emisiones acústicas derivadas de los aviones de **Iberojet** y con el fin de atenuar el impacto del ruido en nuestras operaciones, seguimos los procedimientos operativos establecidos por la Dirección General de Aviación Civil española (limitamos el uso de los motores auxiliares en los aeropuertos) y seguimos las rutas establecidas por el control aéreo de entrada y salida de los aeropuertos. Además, el Airbus A350-900 no solo es más eficiente en el consumo de combustible, sino que también genera menor ruido que otros aviones.

6.3. Impulso a la optimización energética y transición hacia tecnologías limpias

Conscientes de la importancia de reducir nuestra huella ambiental y promover prácticas empresariales más sostenibles, hemos priorizado iniciativas que fomenten el uso eficiente de la energía y la adopción de tecnologías limpias en todas nuestras operaciones.

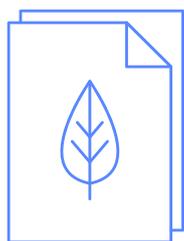
6.3.1. Optimización energética en Barceló Hotel Group

3,3 M€

inversión en medidas de eficiencia energética

100 %

de energía verde suministrada en nuestros hoteles de España



Nuestro sistema de gestión energética tiene como reto la gestión eficiente del consumo de energía para avanzar en nuestro compromiso de alcanzar el net positive. En este contexto, hemos implantado medidas que nos permitan gestionar de una manera mejor este recurso gracias a una inversión total de unos 3,3 M€ durante 2023.

Algunas de las medidas implementadas:

- En nuestros hoteles contamos con la figura del **gestor energético**, cuya misión principal es la de optimizar el consumo de energía, fomentando el ahorro y la eficiencia, mejorando la competitividad del negocio y contribuyendo a la regeneración del entorno natural.
- Control exhaustivo y **monitorización de los consumos energéticos**, para lo que contamos con una herramienta digital que centraliza todos los contadores y permite el seguimiento continuo y el análisis de todos los consumos (por ejemplo, comparando el mismo consumo con periodos anteriores, realizando el análisis de las ratios por estancia o las comparativas con hoteles de similares características). Además, mensualmente se convocan Comisiones de Vigilancia Energética en cada hotel a través de las que evaluamos el cumplimiento de las medidas de ahorro energético.
- En 2023 hemos confirmado y avanzado en el **proyecto ABC**, una iniciativa por la que pretendemos tener todos nuestros activos hoteleros en clasificación energética mínima C en el año 2027. La clasificación energética es el índice que nos muestra como de eficiente es el edificio mediante una escala de letras que va desde la A, para señalar el máximo grado de eficiencia energética, hasta la letra G, para señalar los edificios menos eficientes.

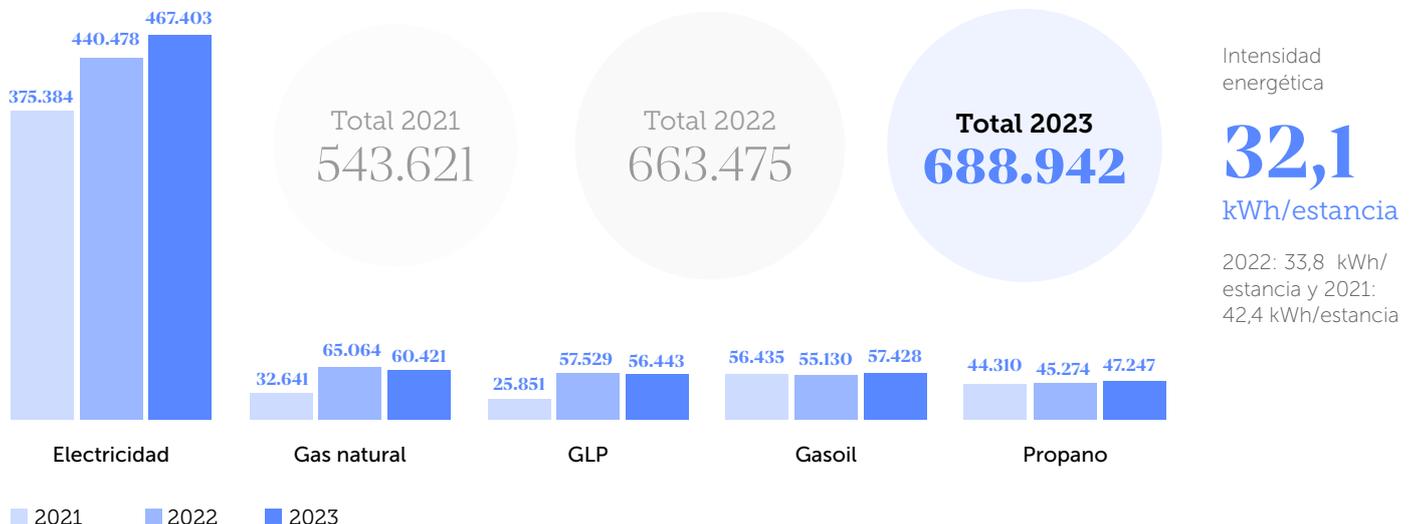


EL HOTEL OCCIDENTAL JANDÍA RESORT APUESTA POR LA ENERGÍA RENOVABLE

Occidental Jandia Resort ha dado un paso significativo hacia la energía limpia al instalar casi 3.500 paneles solares, promoviendo así el compromiso medioambiental de Barceló Hotel Group. Esta instalación generará 1.980 MWh de energía limpia anualmente, equivalente a la reducción de 16 millones de kilómetros en emisiones de automóviles o la plantación de 103.216 árboles durante su durabilidad, que se estima en unos 25 años. Este esfuerzo supondrá una disminución de más de 540 toneladas de CO₂ emitidas a la atmósfera.

- Hemos puesto el foco en la identificación de hoteles que sean susceptibles de poder instalar algún tipo de energía renovable. En total, contamos con **86 instalaciones de energías renovables** (fotovoltaica, termosolar, geotermia o biomasa, entre otras) en 57 de nuestros hoteles.
- **100 % de energía verde** suministrada en nuestros hoteles de España, que supone más de 139 millones de kWh (29 % del total del consumo eléctrico en **Barceló Hotel Group**).
- Con el objetivo de contribuir a potenciar que nuestros clientes nos acompañen en el camino de la regeneración, 69 hoteles cuentan con **puntos de recarga de vehículo eléctrico**, sumando un total de 227 instalaciones de este tipo.
- Sustitución paulatina del uso de combustibles fósiles por alternativas más sostenibles (por ejemplo, en el hotel Canfranc Estación, a Royal Hideaway, que tras la reforma es un hotel 100 % electrificado).
- Implantación de medidas para una iluminación y consumo energético más eficiente:
 - Luces LED en el 80 % de los hoteles del portfolio.
 - Instalación de sensores de movimiento y temporizadores en casi el 60 % de los hoteles.
 - Instalación de equipos más eficientes.
 - Otras iniciativas más operativas, como la adecuación de horarios o la asignación de habitaciones en base a la ocupación; sin olvidarnos de la importancia de la concienciación y sensibilización de nuestros equipos y clientes, agentes claves en este camino hacia un consumo más consciente y racional.

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA POR FUENTE (MWh)



6.3.2. Optimización energética en Ávoris Corporación Empresarial

En 2023, **Ávoris Corporación Empresarial** implementó la primera fase de la plataforma Greemko para la medición de los consumos eléctricos, de combustible, papel y otros recursos (como agua, gas natural y residuos). A su vez, la plataforma le permite llevar el cálculo de las emisiones y elaborar planes de reducción.

En cuanto al uso de energía, en **Ávoris Corporación Empresarial** se utilizan principalmente, tres fuentes de energía: queroseno de aviación, gasóleo para los autobuses y electricidad en oficinas y agencias de viajes.

El queroseno de aviación (Jet-A1)

El queroseno de aviación (Jet-A1) se consume en la compañía aérea **Iberojet**. Se estima que el combustible representa alrededor de un 30 % de los costes de una compañía aérea.

El consumo de queroseno de aviación (Jet-A1) en las operaciones de vuelo de **Iberojet** depende del número de vuelos, la distancia y el número de pasajeros transportados. En 2022, se puso en marcha el **Programa Eficiencia Energética en Operaciones de Vuelo** con el objetivo de reducir el consumo de combustible en más de 500 toneladas y, por tanto, las emisiones de gases de efecto invernadero en más de 1.500 toneladas. Estas reducciones se conseguirán gracias a la ejecución de una batería de medidas entre las que destacan la aplicación de la velocidad óptima en todos nuestros vuelos o la planificación de rutas de vuelo dinámicas, que consiste en el uso de rutas aéreas que supongan un ahorro en tiempo y combustible para los aviones de **Iberojet** mediante el uso de conceptos PBN (*Performance Based Navigation*) y trayectorias CDA (*Continuous Descend Approach*) en las fases finales del vuelo.



JET-A1 (MWh)



KG JET-A1/PASAJERO



El ratio de consumo de combustible por pasajero se ha reducido un 9 % en 2023 en comparación con 2022, acercándose más a los niveles registrados en 2021. Este descenso se atribuye al acuerdo firmado en 2022 con la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos para la implementación de transporte aéreo de mercancías y paquetería en vuelos exclusivamente de carga, sin pasajeros. En el año 2023, estos vuelos de carga fueron suspendidos, dando lugar a que todos los vuelos fueran con pasajeros, lo que contribuyó a la estabilización del ratio.



Consumo de gasóleo para los autobuses de Iberobus

La optimización de las rutas realizadas y de la logística en cuanto a la utilización de la flota disponible, así como un mantenimiento preventivo de la flota, nos permite asegurar un consumo eficiente. Por su parte, la utilización del aditivo *adblue* nos ayuda a reducir considerablemente las emisiones generadas, neutralizando los óxidos de nitrógeno hasta en un 90 %.

Por otro lado, en 2023 **Iberobus** renovó parcialmente su flota de autocares con ocho nuevos vehículos que disponen de 56, 60 o 70 plazas, más un guía y conductor (según el modelo), y cuentan con los sistemas de seguridad y confort más avanzados del mercado, así como un reducido impacto medioambiental ya que estas unidades llevan motores que cumplen la normativa Euro 6 Step E, equipando sistemas de reducción catalítica selectiva (SCR), recirculación de gases (EGR), filtro de partículas diésel (DPF) y catalizador de oxidación diésel (DOC). Además, cinco de estas unidades disponen como extra de plataforma para personas con movilidad reducida (PMR) con seis huecos para silla de ruedas.

RETOS A FUTURO

Para 2024, se prevé la adquisición de otros cinco vehículos para sustituir los más antiguos, logrando así una flota con presencia en diversos puntos de la geografía española.

CONSUMO GASÓLEO (L)



*Consumo desde abril hasta diciembre 2021 (a partir de abril Iberobus pasa a formar parte de Ávoris Corporación Empresarial).

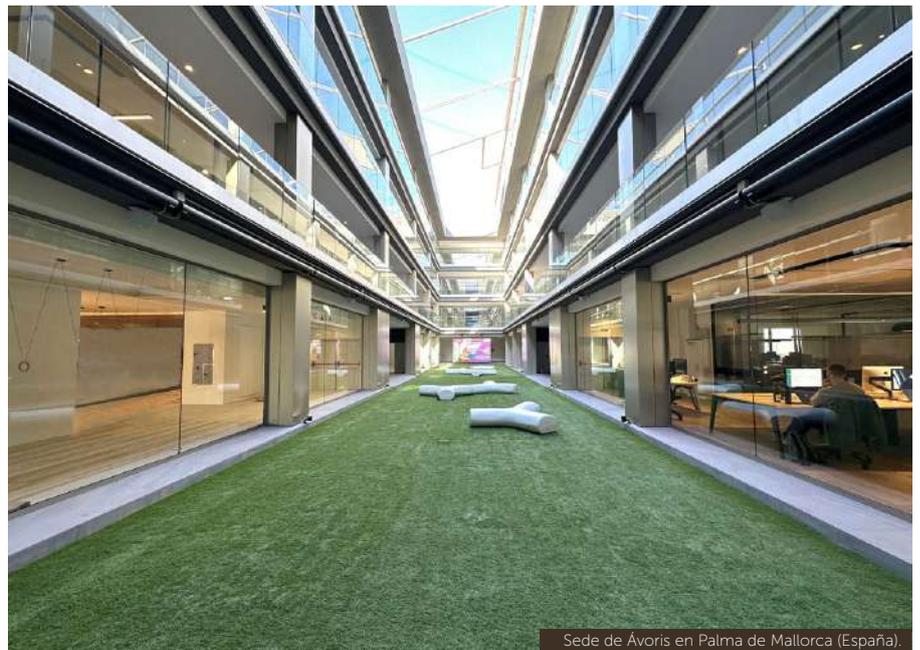
LITROS GASÓLEO/KM RECORRIDOS



Electricidad en las oficinas y agencias de viajes

En el resto de las actividades y negocios de **Ávoris Corporación Empresarial**, el principal consumo energético es la electricidad en las oficinas y agencias de viajes. En 2023 se han consumido un total de 6.284 MWh, lo que supone una reducción del 30 % respecto al año anterior. Cabe señalar que esta gran desviación se debe en gran medida al cambio en la metodología de cálculo, al abandonar la lectura estimada por una real, ya que hemos incorporado nuevas herramientas digitales que nos permiten obtener un dato de consumo anual mucho más preciso que en años anteriores.

ELECTRICIDAD EN LAS OFICINAS Y AGENCIAS DE VIAJES (MWh)



Sede de Ávoris en Palma de Mallorca (España).

Reducción estimada de emisiones

120 tCO₂/año

En 2023, se instalaron placas fotovoltaicas en la cubierta de la sede corporativa en Palma de Mallorca, con una estimación de reducción de emisiones de 120 toneladas de CO₂ al año. Además, durante todo el año, la sede ha utilizado energía eléctrica con garantía de origen renovable, lo que significa que la energía procede de fuentes renovables o de baja emisión de carbono, ayudando así a reducir la huella de carbono.



Occidental Paradise Dambulla (Dambulla, Sri Lanka)

6.4. Economía circular y gestión de residuos

Somos conscientes de la importancia que tienen la economía circular y la gestión de residuos en la transición hacia un turismo regenerativo.

Estas estrategias promueven la reutilización de recursos, la reducción de desechos y la conservación del medioambiente, y no solo benefician al planeta, sino que también ofrecen oportunidades de ahorro y nuevas sinergias entre diferentes actores.

6.4.1. Economía circular y gestión de residuos

Para lograr la transición hacia un modelo hotelero de crecimiento regenerativo resulta crucial contar con una cadena de valor circular en la que los residuos que generamos se conviertan en nuevos recursos. Un claro ejemplo de este compromiso es la reutilización del residuo orgánico para generar compost con el que abonar los jardines y zonas verdes de los hoteles. En 2023, hemos generado más de 270.000 kg de compost y estimamos haber evitado llevar a vertedero (de acuerdo con las ratios de eficiencia publicados por Ecoembes) más de 900.000 kg de residuo orgánico.



+270.000 kg

de compost generado

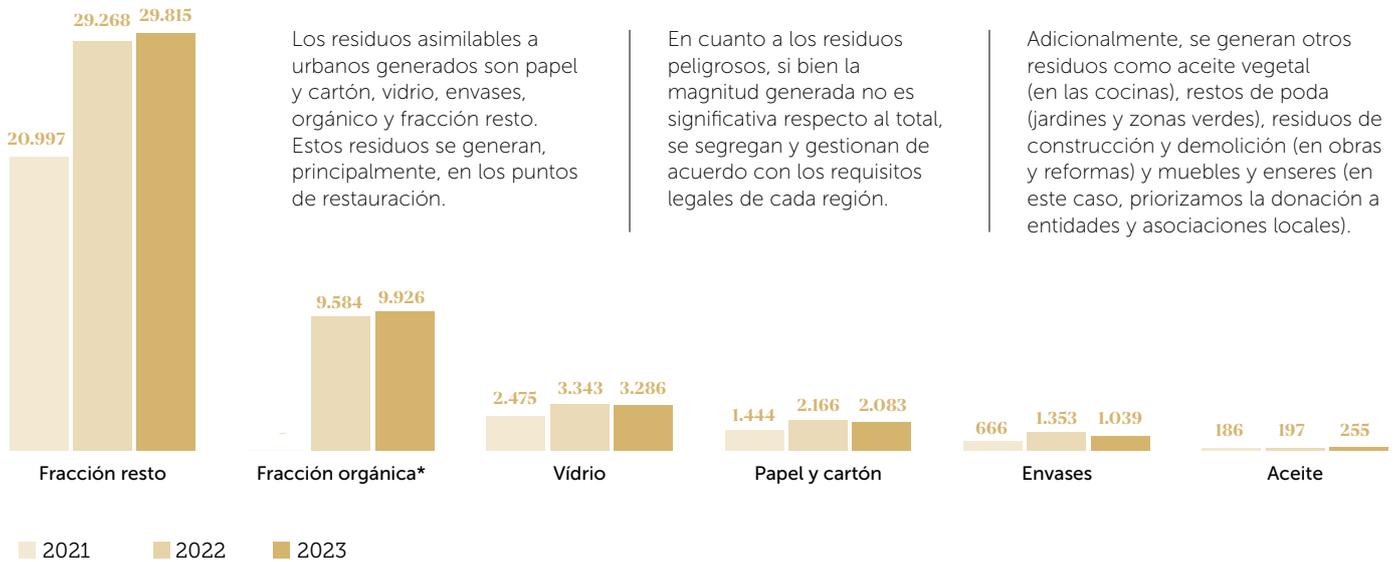
+900.000 kg

de residuo orgánico evitado

A su vez, con el objetivo de mitigar los impactos de la generación de residuos, hemos avanzado en las siguientes iniciativas:

- Separación de residuos por tipología en origen, lo que permite y facilita su reciclaje y su posterior valorización.
- Uno de los principales retos con el que nos encontramos en relación con la gestión de los residuos es que, en un gran número de hoteles, la recogida y posterior valoración se realiza por la Administración pública local sin disponer el hotel de datos sobre la cantidad generada. En este sentido, en 2023 hemos implantado un sistema de digitalización de la gestión de residuos generados por tipología en el 100 % de los hoteles en España. Esta medida nos ayuda a un mejor seguimiento de la cantidad de residuos generada por tipo y, sobre todo, a la evaluación del impacto que las acciones de minimización implementadas tienen sobre el volumen total.
- Identificación de oportunidades de reutilización de residuos sólidos urbanos.

PRINCIPALES RESIDUOS GENERADOS EN NUESTROS HOTELES (TONELADAS)



*El primer año en que disponemos de datos de fracción orgánica separados del total de fracción resto es 2022.

En 2023, la intensidad de generación de residuos por estancia se sitúa en 2,15, habiendo logrado reducir un 8 % frente a los datos del año anterior.

Este año, hemos incorporado al informe los datos de generación de residuos peligrosos, observándose una cantidad poco significativa, con una intensidad de generación en 2023 de 3,8 gramos/estancia.

GENERACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS)

| | 2023 |
|---------------------------------|-------|
| Envases de pintura y barnices | 16,3 |
| Envases de productos químicos | 14,8 |
| Residuos de aparatos eléctricos | 14,8 |
| Material absorbente | 8,1 |
| Pilas y baterías | 8,0 |
| Fluorescentes | 5,1 |
| Otros | 15,8* |

*En esta categoría se incluye, por ejemplo, lodos activos de depuradora.

Eliminación de plásticos de un solo uso

Seguimos trabajando en un plan continuo para la eliminación de los plásticos de un solo uso en nuestros hoteles, teniendo en cuenta cuestiones como:



- Qué plásticos podemos dejar de utilizar. Por ejemplo, hemos eliminado las bolsas de plástico que envuelven las zapatillas o las pajitas (además de reemplazarlas por pajitas sin plástico) y hemos minimizado su uso al ofrecerlas solo bajo petición del cliente. Por otro lado, también hemos reemplazado el resto de los artículos de baño (cepillos, peines, etc.) por packs ecológicos, cuyo embalaje está fabricado en cartón reciclado y tintas ecológicas de soja y los complementos son de paja de trigo. Además, estos productos también son servidos bajo petición del cliente, para un consumo más responsable.
- Para aquellos plásticos que no hemos podido eliminar, buscamos e implantamos alternativas más sostenibles. Uno de los hitos más relevantes dentro del plan de sustitución de plásticos es la implantación en nuestros hoteles de los nuevos *amenities*: eliminamos todas las botellitas individuales de champú, gel, etc. y las sustituimos por dispensadores en formato *ecopump* de 300 ml, que contienen en torno a diez veces más producto y las botellas son de plástico reciclado. Con este nuevo estándar, se estima que los hoteles en EMEA dejarán de consumir más de 3,7 millones de botes individuales, lo que significa 24.000 kilogramos de plástico al año, logrando evitar con este cambio la emisión de más de 43.000 kilogramos de CO₂ a la atmósfera. De esta manera, no solo se reducen los residuos de plástico, sino que se reduce, además, la contaminación que genera su producción y las emisiones de gases de efecto invernadero.
- En paralelo, trabajamos con los proveedores para minimizar los plásticos en embalajes y potenciamos la cultura de la valorización entre nuestros clientes.
- Colaboramos con proyectos y marcas que comparten con nosotros el compromiso de cuidar el mundo natural que nos rodea. Un ejemplo de estas colaboraciones son las llevadas adelante en el hotel [Barceló Nura](#).

Barceló Nura



Conscious Jewellery by Blanca Alcañiz

En el hotel [Barceló Nura](#) de Menorca hemos puesto en marcha diversas iniciativas que tienen el propósito de concienciar a nuestros clientes sobre la importancia de la circularidad. Además de las colaboraciones que desarrollamos hace años con [RIA Menorca](#) y con [Tula + Tye](#), en 2023 nos sumamos a la iniciativa **Conscious Jewellery by Blanca Alcañiz**. Es una colección cápsula exclusiva de joyas fabricadas con antiguos cubiertos transformados en piezas de joyería con microplásticos engarzados. Una acción en línea con el compromiso de Barceló Nura por mantener vivo el patrimonio natural de la isla destinada a despertar conciencia sobre la importancia de cuidar nuestros mares.

En cuanto a **Ávoris Corporación Empresarial**, en 2023 todavía nos dispone-
 mos de información de la generación de residuos, pero estamos trabajando
 para obtenerla de cara a 2024. Asimismo, cabe resaltar que la cantidad de
 residuos generada en las oficinas/agencias no es significativa.

Con miras hacia la implantación de medidas destinadas a la prevención,
 el reciclaje, la reutilización y otras formas de gestión de residuos, en 2024
 adoptaremos acciones que promuevan la segregación de residuos en su
 origen y la reducción de su generación, entre otras iniciativas. Hemos ini-
 ciado este proceso incorporando una cláusula específica en nuestra Política
 Ambiental, así como llevando a cabo programas de formación en sosteni-
 bilidad y difundiendo comunicaciones que buscan sensibilizar sobre la
 relevancia de la separación adecuada de residuos.

6.4.2. Consumo de otros recursos

Continuamos en la búsqueda de alternativas de sustitución a los principales
 productos que utilizamos en nuestros hoteles por opciones más sostenibles.

Proyecto Paperless

Enmarcado en la iniciativa estratégica de transformación digital de la compa-
 ñía, apostamos por invertir en desarrollos tecnológicos e integraciones que
 nos permitan reducir paulatinamente nuestra dependencia del papel, a la vez
 que hacemos más eficientes los procesos operativos de nuestros equipos y
 facilitamos la vida a nuestros clientes, personalizando su experiencia y adap-
 tándonos a sus necesidades en un entorno cada vez más digital.

PAPEL TOTAL CONSUMIDO



PAPEL CONSUMIDO EN BARCELÓ HOTEL GROUP (KILOS)



PAPEL CONSUMIDO EN ÁVORIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL (KILOS)



El incremento observado en el consumo de papel se atribuye, en parte, al cre-
 cimiento del número de hoteles en el porfolio. En este contexto, el ratio se ha
 mantenido constante, alcanzando un promedio de 11 gramos por estancia. En
 cuanto al consumo de papel en **Ávoris Corporación Empresarial**, es impor-
 tante destacar que este año se ha incorporado al recuento global el consumo
 generado por la red minorista Viajes Halcón, a diferencia del año 2022.

Por su parte, todos los cuadernos de las marcas BCD Travel, BCD M&E y
 OPTTEAM son fabricados con papel certificado como FCS.

Prevención del desperdicio alimentario¹⁴

En línea con las nuevas exigencias de la Ley española de Prevención de las Pérdidas y el Desperdicio Alimentario, hemos avanzado durante los últimos años en la implantación de iniciativas orientadas a la prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario partiendo de la identificación de los puntos de nuestros procesos operativos en los que se producen dichas pérdidas.

Las iniciativas que hemos implantado se resumen en el siguiente gráfico:



RETOS A FUTURO

Buscamos mejorar la herramienta para medir el desperdicio generado, permitiendo una evaluación precisa de su impacto en nuestras operaciones.

Dentro de las acciones para prevenir el desperdicio alimentario enumeradas en el gráfico anterior, cabe destacar el lanzamiento e implementación en nuestros hoteles de una nueva **herramienta digital** para la optimización de procesos en cocina que permite, por una parte, reducir considerablemente el desperdicio mediante la estandarización de las recetas (digitalización de escandallos y productos) y, por otro, mejorar la planificación de los servicios y tareas en función de las necesidades y volumen de clientes.

Además, continuamos impulsando nuestra alianza con [Too Good To Go](#), apostando por dar un valor al excedente ayudando al hotel a reducir su huella de CO₂ y colaborando con el entorno local ofreciendo alimentos saludables. En 2023, 22 de nuestros hoteles han participado en esta iniciativa mediante la que han logrado evitar la generación de 6.222 kg de desperdicio (un 18 % más que el año pasado) lo que equivale a 16.800 kilogramos de CO₂ no emitidas a la atmósfera y ha contribuido a evitar el uso de más de 5.000 m³ de agua.

¹⁴El desperdicio alimentario no es un tema material para Ávoris Corporación Empresarial por la naturaleza de la actividad a la que se dedica.



75 %

de reducción de las emisiones de CO₂ gracias a la utilización de algodón y poliéster reciclado en la elaboración de nuestras prendas.

Uniformes con tejidos más sostenibles

Las prendas se elaboran a partir de algodón y poliéster reciclado. Utilizan fibras plásticas de PET reciclado para su fabricación, lo que ayuda a reducir la huella ambiental (reducción del 75 % de las emisiones de CO₂ y contribución a la economía circular) de nuestros uniformes, un elemento icónico y clave en nuestra imagen de marca.

Además, el tejido cuenta con la certificación *Global Recycled Standard*, que garantiza que proviene de botellas de plástico y algodón reciclado de residuos de corte o material sobrante. También determina la ausencia de ciertos aditivos tóxicos y una buena gestión de aguas residuales. En lo social, asegura el cumplimiento de unas condiciones de trabajo dignas para los trabajadores de las fábricas textiles.



Productos de limpieza respetuosos con el medioambiente

En la actualidad, utilizamos aproximadamente un 33 % de productos con alguna certificación que acredita que el producto es sostenible (por ejemplo, el distintivo Ecolabel) y cerca del 69 % de los productos de limpieza utilizados son respetuosos con el medioambiente (cartón certificado FSC, reducción del volumen de plástico utilizado, etc.).

Fomentamos el bienestar animal

Priorizamos el uso de huevos de gallinas criadas libres de jaula, fomentando el bienestar animal. Actualmente, utilizamos en nuestros hoteles un 30 % de huevos procedentes de gallinas criadas libres de jaula, lo que supone un aumento del 20 % respecto a los valores registrados el año anterior. El consumo de huevo líquido se mantiene en un 13 % como en 2022. Asimismo, tenemos el compromiso de ir incrementando este porcentaje progresivamente.

6.5. Gestión consciente del agua y los recursos hídricos

El agua es un recurso clave para la vida. Su cuidado nos compete a todos, especialmente en el sector del turismo, que necesita de una gestión responsable y regenerativa de los recursos hídricos.

En este contexto, **Barceló Hotel Group** ha implantado **diversas medidas de eficiencia hídrica** con el objetivo de mitigar cualquier impacto negativo y gestionar de una manera más responsable este recurso en los lugares en los que operamos, especialmente en zonas de escasez hídrica.

6.5.1. Gestión de agua

En nuestros hoteles, el agua es utilizada para el consumo humano, para el riego de zonas verdes y piscinas. Implementamos medidas como:

- **Control exhaustivo y monitorización de los consumos de agua**, para lo que contamos con una herramienta tecnológica que centraliza todos los contadores y permite el seguimiento continuo y el análisis de todos los consumos (por ejemplo, comparando el mismo consumo con periodos anteriores, el análisis de las ratios por estancia, las comparativas entre hoteles de similares características, etc.).
- **Comisiones de Vigilancia Energética (CVE)**: Se realizan de forma periódica en los hoteles auditorías internas de los propios usuarios de las instalaciones para revisar los procesos y estado de las instalaciones para poder identificar usos poco eficientes de los recursos hídricos.
- **Inversión en mejora de las instalaciones en más del 80 % de los hoteles** (más de 1.570.000¹⁶ € en 2023) como, por ejemplo:
 - Instalación de reductores de caudal y presión.
 - Instalación de sensores de presencia en los grifos.
 - Optimización de instalaciones, como por ejemplo los trabajos de revisión en piscinas para minimizar fugas de agua.
 - Adquisición de sistemas de reutilización de agua.
- Hay diferentes aspectos que tenemos en cuenta en la **fase de diseño y reforma de hoteles**:
 - Incluir instalaciones que permitan la reutilización del agua de lluvia y residual (aguas grises) para el riego de zonas verdes. Durante 2023, estimamos haber evitado el consumo de 1,3 millones de metros cúbicos de agua a través de estos sistemas en varios de nuestros hoteles.
 - Adecuación de zonas verdes con plantas autóctonas y de menor consumo de agua.

+1.570.000 €

inversión en mejora de las instalaciones en 2023

+80 %

de los hoteles han sido mejorados en temas de eficiencia

¹⁶La inversión incluye varias reformas integrales, motivo por el que el valor ha aumentado significativamente respecto a años anteriores.

RETOS A FUTURO

Para poder seguir adecuando el consumo de agua a la situación de estrés hídrico que presenta muchas localizaciones, se está trabajando en la adecuación de las instalaciones y divulgación de las posibles medidas a adoptar para poner foco en la reducción del consumo del agua. También en esta línea, se ha trabajado el pasado 2023 en la catalogación y estado de aplicación de medidas de reducción del consumo en cada uno de los hoteles, con el principal objetivo de iniciar futuros planes de inversión para el uso sostenible de los recursos hídricos y actuaciones para la reducción de estos.

- **Medidas de concienciación:** Aplicamos medidas para promover la reducción del consumo de agua en nuestros hoteles, y se pueden adecuar al nivel de estrés hídrico de la localización del hotel. Entre estas acciones contemplamos el uso de cartelería informativa, reuniones periódicas del personal para aportar ideas y medidas, revisión del código de buenas prácticas por puesto de trabajo, información a los huéspedes, entre otras.

También, con el objetivo de reducir los consumos de agua y optimizar los procesos de limpieza sin que afecte a la calidad del servicio y la satisfacción del cliente, llevamos adelante una revisión del **estándar de limpieza diaria de sábanas y toallas** en los hoteles de España. La normativa de referencia en algunas localidades establece el criterio de cambio de sábanas y toallas por categoría (en hoteles 4* y 5*, cada 3 días). Con una pieza de comunicación, informamos a nuestros clientes que no se realizarán cambios a no ser que lo solicite. Asimismo, se propone establecer que para estancias largas, se realice cambio como mínimo cada siete días.

CONSUMO DE AGUA TOTAL POR FUENTE (MILES DE M³)*



A pesar del aumento en el consumo total de agua, la intensidad del consumo por estancia ha disminuido a 0,78 m³, mostrando una tendencia de dos años consecutivos que sugiere un posible efecto positivo de las iniciativas de gestión responsable del agua.

6.5.2. Vertido de agua

El agua que se utiliza en los hoteles se vierte, principalmente, a la red de alcantarillado público, a fosas sépticas o al mar (previa depuración). En los hoteles urbanos la cantidad consumida se asimila a la cantidad vertida. En los vacacionales existe una diferencia mayor entre la cantidad consumida y la vertida debido al riego de zonas verdes. En todos los casos, la gestión y tratamiento del vertido se hace de acuerdo con la normativa vigente en cada región.

6.6. Compromisos con la protección de la biodiversidad

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Biodiversidad (COP15), celebrada en diciembre de 2022, logró un acuerdo global sobre la naturaleza: el Marco Mundial para la Biodiversidad. En él se estableció un ambicioso plan para llevar a cabo acciones que transformen la relación de la sociedad con la biodiversidad con el objetivo de detener y revertir la pérdida de biodiversidad en el 30 % del planeta y en el 30 % de los ecosistemas degradados para 2030 y garantizar que la sociedad pueda “vivir en armonía con la naturaleza” en 2050. Este marco incluye 23 objetivos concretos a alcanzar para 2030, entre las que se incluye que las empresas “evalúen e informen sobre los riesgos e impactos en la biodiversidad, desde lo local a lo global, y que reduzcan progresivamente los impactos negativos”.



Barceló Montecastillo Golf & Sports Resort (Cádiz, España)

Este gran hito se alinea con nuestro firme compromiso de avanzar hacia un turismo regenerativo, considerando la importancia de preservar y recuperar la biodiversidad en los destinos en los que estamos presentes, teniendo en cuenta que en muchos lugares el atractivo turístico no se entiende sin la apreciación y el respeto por la naturaleza y los ecosistemas.

En esta línea, partimos de la base de que todas las iniciativas incluidas anteriormente (por ejemplo, el diseño y reforma de hoteles con criterios de sostenibilidad, la implantación de medidas de eficiencia energética y de minimización del consumo de agua, entre otras) contribuyen de manera directa o indirecta en el cuidado del entorno y de las personas. Complementariamente, desarrollamos acciones enfocadas específicamente a proteger el entorno y la naturaleza.

6.6.1. Puesta en valor del entorno natural

Nuestro objetivo es, por un lado, dar a conocer la riqueza de la naturaleza y los ecosistemas y, por otro, fomentar una conciencia hacia su respeto y cuidado. Esto resulta un aspecto fundamental dentro de la experiencia del cliente en nuestros hoteles. A continuación revisamos algunos ejemplos:



Reserva Ambiental de San Blas (Tenerife, España)

Barceló Tenerife

[Barceló Tenerife](#) se encuentra ubicado en la Reserva Ambiental de San Blas, un enclave de gran valor ecológico en el sur de Tenerife. Esta reserva conserva las principales especies endémicas, tanto en flora como en fauna, y aglutina un sinfín de valores geológicos, históricos y arqueológicos. En esta línea, el hotel ha implementado diversas medidas para promover la conservación y el uso sostenible del agua de océanos, mares y recursos marinos, así como para proteger y fomentar el uso sostenible de los ecosistemas terrestres.

La mejor forma de conocer el valor de un espacio natural es poder disfrutar en él de una forma entretenida, pero respetuosa con el medioambiente. Así, se ha diseñado un plan específico de recuperación y puesta en valor de la Reserva Ambiental de San Blas que incluye desde la mejora de caminos y accesibilidad, hasta la instalación de riego por goteo, la reconstrucción de la zona de la presa o la creación de un aula de la naturaleza. Poniendo el foco, además, en el deporte y el cuidado personal se instalará un circuito de crossfit, una zona de aventuras, una zona de *bike park*, un campo de *kablowey* y otro de *paintball*, entre otras acciones.

En 2023, [Barceló Tenerife](#) ha introducido el concepto *Esculdi*, que abarca todas las actividades dentro de su programa de Entretenimiento y Ocio, siguiendo los pilares de esencia canaria (ES), cultura canaria (CUL) y diversión (DI). Este sello incluye iniciativas como mercadillos con artesanos locales, catas de quesos regionales, rutas astronómicas con expertos locales y rutas botánicas para explorar la flora endémica de la isla y la Reserva Ambiental de San Blas, donde se encuentra el hotel. Esta reserva, considerada un patrimonio natural de gran valor etnográfico en Canarias, forma parte integral de la experiencia ofrecida por el hotel.



Occidental Caribe (Punta Cana, República Dominicana)

Occidental Caribe organiza una limpieza del litoral

Para conmemorar el Día Mundial de la Educación Ambiental el 26 de enero, el hotel [Occidental Caribe](#) organizó una limpieza de playa en su litoral y áreas circundantes, incluyendo el lago. Tanto empleados como clientes se unieron voluntariamente a la iniciativa, recolectando una variedad de desechos como plásticos, latas y cartones. Esta acción se enmarca en la celebración mundial del Día desde 1975, destinada a concienciar sobre la importancia de preservar y proteger el medioambiente, así como fomentar la participación en iniciativas de conservación.

**Programa VIP of The Day
del Barceló Mussanah Resort**



500

árboles plantados en Omán

Barceló Mussanah Resort colabora con la reforestación global

El hotel de Omán presenta su programa *VIP of The Day* en asociación con One Tree Planted, una organización enfocada en la reforestación global. Como parte de su compromiso con la sostenibilidad y su iniciativa *The Future is Green*, el resort se comprometió a la plantación de más de 500 árboles en Omán para finales de 2023. Este programa no solo es una ayuda para compensar la huella de carbono del resort, sino que también contribuye a mejorar la conservación del suelo y el agua, proporcionando hábitats naturales para la vida silvestre y fortaleciendo la resistencia al cambio climático. Además, [Barceló Mussanah Resort](#) financiará la plantación de 500 árboles en África en 2023, respaldando proyectos que promueven la restauración del suelo y mejoran las comunidades locales, demostrando así su firme compromiso con el medioambiente.

6.6.2. Protección de la flora y la fauna

- Promovemos la siembra de variedades vegetales autóctonas que, además de proteger el ecosistema local, son especies menos demandantes de agua.
- En cuanto a la fauna, en hoteles situados en zonas de anidación de tortugas marinas realizamos un seguimiento y cuidado de nidos y liberación de tortugas, respetando el periodo de anidación y adaptando la operativa del hotel en esa temporada.



La caguama, la tortuga Carey y la tortuga verde, **todas en riesgo de extinción**, encuentran un lugar claro de protección en estas playas.

Programas de conservación y preservación de tortugas

En nuestros hoteles [Occidental Cozumel](#), [Allegro Cozumel](#) y [Riviera Maya](#) localizados en el Parque Nacional Arrecife de Cozumel, contamos con programas de conservación y preservación de las especies de tortugas que anidan en nuestra zona de playa. El objetivo de esta iniciativa es aumentar la población de tortugas marinas en un 10 % interanual y garantizar su supervivencia hasta la edad adulta. Estos programas consisten en:

- Sesiones formativas: A través de formaciones anuales, los equipos de los hoteles se preparan para recibir a las tortugas durante la temporada de anidación, asegurando el cumplimiento de las leyes mexicanas y protegiendo los nidos de posibles daños. La formación incluye criterios de protección y conservación de las tortugas marinas, así como medidas para su protección en el hotel. La formación teórica se complementa con una capacitación práctica en las playas para identificar rastros, especies y nidos, así como la extracción de huevos para su reubicación en corrales.
- Marcaje y monitorización: Seguimiento a la marcación de nidos de acuerdo con la llegada de cada especie. Se monitorizan las fechas de eclosión de los nidos y se realiza el seguimiento de la liberación de tortugas en la playa del hotel.

- Información y sensibilización: A través de actividades de divulgación voluntaria, los hoteles comparten la importancia de preservar estas especies con huéspedes, colaboradores y visitantes, reforzando su compromiso con la protección de la vida marina y la creación de un entorno turístico sostenible en Cozumel y Riviera Maya.
- Participación en la limpieza masiva de playas, previo al inicio de la temporada de anidación (de mayo a septiembre).

Iniciativa ligada a biodiversidad: expedición a la reserva marina de las Illes Malgrats



En junio 2023, se realizó una jornada de concienciación medioambiental dirigida a trabajadores de **Ávoris Corporación Empresarial**, haciendo referencia al Objetivo de Desarrollo Sostenible 14 sobre la protección del medio marino. El departamento de sostenibilidad de **Ávoris Corporación Empresarial** llevó a cabo su primera colaboración externa de la mano de una entidad local **Mar de Fondo**, una empresa balear centrada en divulgar la importancia de la conservación del medio marino a través del deporte. En 2023 han impulsado una acción con el objetivo de divulgar la importancia de la *Posidonia oceánica* entre la plantilla de trabajadores.

El Pacte Blau Balear

Las múltiples presiones a las que está sometido el mar Balear han provocado la desaparición de especies, la erosión de hábitats y el deterioro de su calidad ambiental, poniendo en riesgo su capacidad de proveer bienestar y garantizar la prosperidad económica. En un contexto, tanto **Ávoris Corporación Empresarial** como **Barceló Hotel Group** están adheridos al **Pacte Blau Balear** una iniciativa de Marilles Foundation para conseguir poner la conservación del mar Balear dentro de la acción política. Con esta adhesión nos sumamos a los cinco compromisos propuestos para garantizar su conservación.

COMPROMISOS

Crear una red de santuarios marinos que cubra un

10 %
del mar Balear.

Invertir un mínimo de un

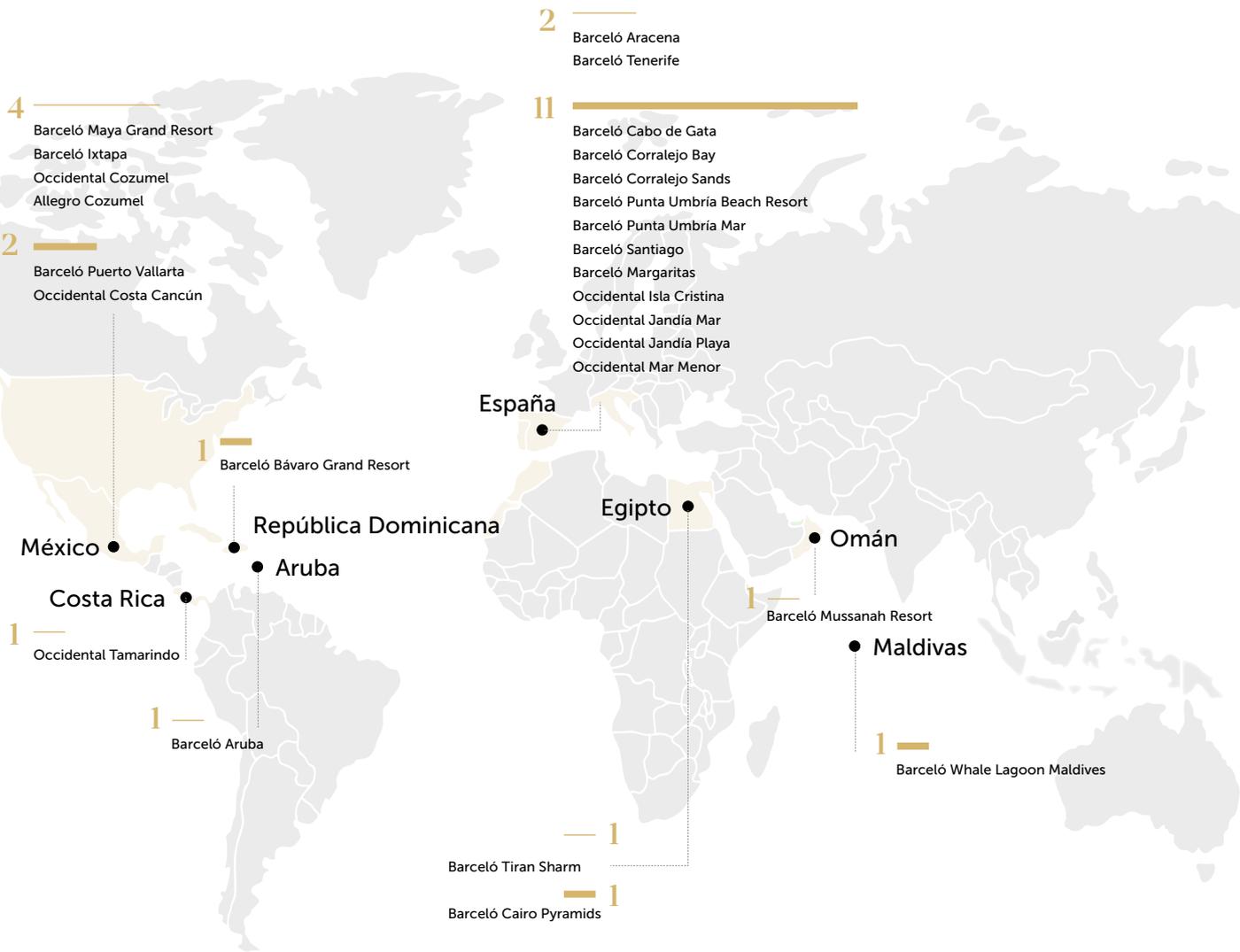
1 %
de los presupuestos públicos en conservación marina¹⁷.



- Poner en marcha planes de conservación y recuperación de hábitats y especies vulnerables.
- Garantizar una pesca sostenible y acabar con el furtivismo y el comercio fraudulento.
- Mejorar la calidad de nuestras aguas litorales.

¹⁷No incluye gasto relacionado con infraestructuras para mejora y depuración de aguas.

6.6.3. Establecimientos ubicados cerca o dentro de un espacio protegido¹⁸



10

Establecimientos dentro de un espacio de alto valor natural protegido

16

Establecimientos cerca de un espacio de alto valor natural protegido

— Dentro de un espacio de alto valor natural protegido
 — Cerca de un espacio de alto valor natural protegido

26

HOTELES. UN 19 % DEL PORFOLIO GLOBAL, SE SITUAN CERCA O EN ALGUNA ZONA DE ESPECIAL PROTECCIÓN NATURAL¹⁹

¹⁸Ávoris Corporación Empresarial no cuenta con ninguna oficina en un espacio protegido.

¹⁹Para el análisis de los hoteles de nuestro portafolio que están cerca o en espacios naturales protegidos hemos utilizado la información de Protected Planet: <https://www.protectedplanet.net/en>

7. Anexos

ANEXO I. ¿QUÉ RECOGE NUESTRA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD?

ANEXO II. RELACIÓN DE REQUERIMIENTOS LEGALES DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

ANEXO III. INFORME DE VERIFICACIÓN EXTERNA

ANEXO IV. DATOS CONSOLIDADOS 2021, 2022 Y 2023

ODS
RELACIONADOS



CONTENIDOS GRI

2-2, 2-3, 2-4, 2-5



ANEXO I. ¿Qué recoge nuestra memoria de sostenibilidad?

Al igual que en años anteriores, asumimos el compromiso de publicar información y datos que reflejen nuestro desempeño y evolución en aspectos ambientales, sociales y relativos al personal, sobre nuestra ética en la gestión del negocio, así como los principales retos y oportunidades a los que nos enfrentamos. Este informe refleja información precisa, detallada, clara, comprensible y fiable de la gestión de los asuntos más relevantes (para la Compañía y los grupos de interés) del **Grupo Barceló** en el 2023, siendo para nosotros un canal de comunicación clave con todos nuestros *stakeholders*.

Criterios de elaboración del informe

El presente **Estado de Información No Financiera (EINF)** forma parte del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2023 de Barceló Corporación Empresarial, S.A. y da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, por la 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, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para la elaboración de este informe hemos seguido los requisitos establecidos en la Ley 11/2018. A su vez, ha sido elaborado en referencia con los Estándares del *Global Reporting Initiative (GRI)*. En el Anexo II realizamos una correlación entre ambos. Igualmente, se han tenido en cuenta las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.

Siguiendo los Estándares GRI, los contenidos incluidos en el presente EINF cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, siendo la información incluida precisa, comparable y verificable.

Este informe y los anteriores se encuentran disponibles en la web de grupo www.barcelogrupos.com

Alcance y cobertura de la información

En cuanto al alcance/perímetro de este informe hemos utilizado un enfoque de negocio global, por lo que se consolidan todos los datos de las dos divisiones de negocio del Grupo: **Barceló Hotel Group**, incluyendo hoteles en propiedad, en alquiler o en régimen de gestión, y todas las áreas de negocio de **Ávoris Corporación Empresarial**. De forma complementaria, este año hemos incluido en el Anexo IV las tablas de datos consolidados, que recogen el desempeño de los hoteles en propiedad y alquiler, con el objetivo de ofrecer a los grupos de interés toda la información para que puedan valorar nuestra gestión de la sostenibilidad.

Se excluyen del presente informe los datos de medioambiente y Recursos Humanos correspondientes a los hoteles de Túnez debido a que se dispone de un control parcial de la gestión en estos hoteles.

Para los indicadores de medioambiente se excluyen los datos de los hoteles sin marca, por estar en proceso de implantación de los estándares marcados por Barceló Hotel Group, de los hoteles de Crestline, por las limitaciones a la hora de acceder a los datos, así como los hoteles que llevan menos de seis meses operando en la cadena. Tampoco se incluyen los datos de medioambiente de los hoteles que, habiendo operado durante el año, hayan salido de portfolio durante el periodo de reporte, debido a las limitaciones de acceso a los datos de gestión.

Para los indicadores de Recursos Humanos, quedan excluidos los datos relativos a Cuba, como consecuencia de las especiales características de la gestión contractual de la plantilla en el país, y determinados datos de Crestline (identificados a lo largo del informe) debido a que los sistemas de información de estos hoteles no permiten obtener dicha información. Adicionalmente, puede haber otras exclusiones puntuales en determinados indicadores o información que también se identifica a lo largo del informe.

Los datos económicos se consolidan de acuerdo con los principios de consolidación definidos en las Cuentas Consolidadas de 2023 del Grupo Barceló.

Verificación

Con el propósito de asegurar la transparencia y fiabilidad de la información, sometemos el EINF a una verificación por un externo independiente. La información no financiera de 2023 ha sido verificada por la firma Ernst & Young (EY).

ANEXO II

Relación de requerimientos legales de la Ley 11/2018 y Estándares del Global Reporting Initiative (GRI)

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|--|--|---|--------|
| DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA COMPAÑÍA | | | |
| MODELO DE NEGOCIO | | | |
| Breve descripción del modelo de negocio (entorno empresarial, organización y estructura) | 2-1 Detalles organizacionales | 1.1. El modelo de negocio de Barceló | 6 |
| | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 1.3. Estructura organizativa y gobierno corporativo | 29 |
| | 2-9 Estructura de gobernanza y composición | | |
| | 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno | | |
| | 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | | |
| Presencia geográfica y mercados en los que opera | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 1.1.2. El modelo de negocio de Barceló | 13 |
| | | 1.3. Estructura organizativa y gobierno corporativo | 29 |
| Objetivos y estrategias de la organización | 2-23 Compromisos y políticas | 1.1.2. El modelo de negocio de Barceló | 13 |
| | | 1.2.4. Estrategia y expansión Barceló y Ávoris | 25 |
| | | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |
| | | 2.2. Barceló ReGen | 50 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |
| | | 1.4.2. Gestión de riesgos | 35 |
| | 2-23 Compromisos y políticas | 2.1. El turismo ante los retos del siglo XXI | 48 |
| | 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 6.2. Nuestro camino hacia net positive | 169 |
| MATERIALIDAD | | | |
| Marco de referencia utilizado para reportar la información no financiera | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | Anexo I. ¿Qué recoge nuestra memoria de sostenibilidad? | 195 |
| | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | | |
| | 2-4 Actualización de la información | | |
| | 2-5 Verificación externa | | |
| | | | |
| Materialidad | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 2.3.1. Doble materialidad | 59 |
| | 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales | | |
| | 3-2 Lista de temas materiales | | |

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|---|--|--|--------|
| POLÍTICAS | | | |
| UNA DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS QUE APLICA EL GRUPO RESPECTO A DICHAS CUESTIONES, QUE INCLUIRÁ: | | | |
| Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado | 2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |
| Indicadores clave de los resultados de la implantación de las Políticas que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos | 2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas | 2.2.3. Contribución a los ODS a través de Barceló ReGen | 58 |
| | | 1.4.2. Gestión de riesgos | 35 |
| | | 3.4. Fundación Barceló | 84 |
| | | 4.3.3. Conciliación y desconexión laboral | 110 |
| RIESGOS | | | |
| 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 | 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 1.4.2. Gestión de riesgos | 35 |
| | | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |
| | | 6.2. Nuestro camino hacia net positive | 169 |
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| GESTIÓN AMBIENTAL | | | |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | 3-3 Gestión de los temas materiales | 6. Nos comprometemos con la salud del planeta | 162 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | | 6.1. Cuidado ambiental en Barceló | 163 |
| Aplicación del principio de precaución | | 6.1. Cuidado ambiental en Barceló | 163 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | | 6. Nos comprometemos con la salud del planeta | 162 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | | 6.1.1. Legar un planeta mejor | 163 |
| CONTAMINACIÓN | | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica) | 3-3 Gestión de los temas materiales | 6.2. Nuestro camino hacia net positive | 169 |
| | 302-3 Intensidad energética | 6.3. Impulso a la optimización energética y transición hacia tecnologías limpias | 176 |
| | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | | |
| | 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | | |
| | 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire | | |

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|--|---|--|--------|
| ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS | | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 2-23 Compromisos y políticas 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 6.4. Economía circular y gestión de residuos | 181 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 3-3 Gestión de los temas materiales 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 6.4.2. Consumo de otros recursos | 184 |
| USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS | | | |
| Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido 303-5 Consumo de agua | 6.5.1. Gestión de agua | 187 |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 3-3 Gestión de los temas materiales 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | 6.4.2. Consumo de otros recursos | 184 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 6.3. Impulso a la optimización energética y transición hacia tecnologías limpias | 176 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 6.3. Impulso a la optimización energética y transición hacia tecnologías limpias | 176 |
| Uso de energías renovables | 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 6.3. Impulso a la optimización energética y transición hacia tecnologías limpias | 176 |
| CAMBIO CLIMÁTICO | | | |
| 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. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 6.2.2. Huella de carbono de Barceló Hotel Group | 172 |
| | 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 6.2.3. Huella de carbono de Ávoris Corporación Empresarial | 174 |
| | 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | | |
| | 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI | | |
| 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. | 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 6.2.2. Huella de carbono de Barceló Hotel Group | 172 |
| | 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI | 6.2.3. Huella de carbono de Ávoris Corporación Empresarial | 174 |
| PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 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 | 6.6. Compromisos con la protección de la biodiversidad | 189 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 3-3 Gestión de los temas materiales 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | 6.6. Compromisos con la protección de la biodiversidad | 189 |

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|--|--|---|--------|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| EMPLEO | | | |
| Número total y distribución de empleados por sexo | 2-7 Empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por país | 92 |
| Número total y distribución de empleados por edad | 2-7 Empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por edad | 92 |
| Número total y distribución de empleados por país | 2-7 Empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por país | 92 |
| Número total y distribución de empleados por categoría profesional | 2-7 Empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por categoría profesional | 92 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por tipo de contrato | 92 |
| Promedio anual de contratos indefinidos por sexo | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por tipo de contrato | 92 |
| Promedio anual de contratos indefinidos por edad | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por tipo de contrato | 92 |
| Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por tipo de contrato | 92 |
| Promedio anual de contratos temporales por sexo | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por tipo de contrato | 92 |
| Promedio anual de contratos temporales por edad | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por tipo de contrato | 92 |
| Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla por tipo de contrato | 92 |
| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla a jornada parcial | 92 |
| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla a jornada parcial | 92 |
| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional | 2-7 Empleados | 4.2. Principales cifras. Epígrafe: Distribución de la plantilla a jornada parcial | 92 |
| Número de despidos por sexo | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 4.6.2. Salud y seguridad en cifras. Epígrafe: Desvinculaciones no voluntarias | 136 |

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|---|--|--|--------|
| Número de despidos por edad | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 4.6.2. Salud y seguridad en cifras. Epígrafe: Desvinculaciones no voluntarias | 136 |
| Número de despidos por categoría profesional | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 4.6.2. Salud y seguridad en cifras. Epígrafe: Desvinculaciones no voluntarias | 136 |
| Brecha salarial | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 4.3.2. Remuneración y brecha salarial | 106 |
| Remuneración anual media por sexo | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 4.3.2. Remuneración y brecha salarial | 106 |
| Remuneración anual media por edad | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 4.3.2. Remuneración y brecha salarial | 106 |
| Remuneración anual media por categoría profesional | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 4.3.2. Remuneración y brecha salarial | 106 |
| Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 4.3.2. Remuneración y brecha salarial | 106 |
| Remuneración anual media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo. Se debe dejar claro los conceptos incluidos en la remuneración, en la columna "Información aportada por la compañía". | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 2-18 Evaluación desempeño del máximo órgano de gobierno | 4.3.2. Remuneración y brecha salarial | 106 |
| Remuneración anual media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo. Se debe dejar claro los conceptos incluidos en la remuneración, en la columna "Información aportada por la compañía". | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 4.3.2. Remuneración y brecha salarial | 106 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 3-3 Gestión de los temas materiales 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 4.3.3. Conciliación y desconexión laboral | 110 |
| Empleados con discapacidad | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional | 119 |

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|--|--|---|-----------|
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | 3-3 Gestión de los temas materiales 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 4.3.3. Conciliación y desconexión laboral | 110 |
| Número de horas de absentismo | 2-7 Empleados | 4.6.2. Salud y seguridad en cifras. Epígrafe: Absentismo | 136 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 4.3.3. Conciliación y desconexión laboral | 110 |
| SALUD Y SEGURIDAD | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 3-3 Gestión de los temas materiales 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 4.6.1. Salud y seguridad: enfoque, políticas y mecanismos de gestión | 134 |
| Número de accidentes de trabajo por sexo | 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 4.6.2. Salud y seguridad en cifras. Epígrafe: Accidentes y enfermedades profesionales | 138 |
| Tasa de frecuencia por sexo | 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 4.6.2. Salud y seguridad en cifras. Epígrafe: Accidentes y enfermedades profesionales | 138 |
| Tasa de gravedad por sexo | 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 4.6.2. Salud y seguridad en cifras. Epígrafe: Accidentes y enfermedades profesionales | 138 |
| Enfermedades profesionales por sexo | 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 4.6.2. Salud y seguridad en cifras. Epígrafe: Accidentes y enfermedades profesionales | 138 |
| RELACIONES SOCIALES | | | |
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 3-3 Gestión de los temas materiales 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 4.6.4. Acciones y mecanismos para promover el diálogo social | 140 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 2-30 Convenios de negociación colectiva | 4.6.4. Acciones y mecanismos para promover el diálogo social | 140 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 4.6.4. Acciones y mecanismos para promover el diálogo social | 140 |
| Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación. | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 2.4. Diálogo con grupos de interés 4.6.4. Acciones y mecanismos para promover el diálogo social. | 62 140 |

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|---|---|--|--------|
| FORMACIÓN | | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 3-3 Gestión de los temas materiales 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 4.5. Formación y desarrollo: la clave de nuestro crecimiento | 125 |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | 4.5.1. Enfoque de gestión de la formación | 125 |
| ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD | | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 3-3 Gestión de los temas materiales | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |
| | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 3.1.2. Apoyo a la inserción laboral | 70 |
| | | 4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional | 119 |
| IGUALDAD | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 3-3 Gestión de los temas materiales | 4.4.1. Igualdad e inclusión en Barceló Hotel Group | 120 |
| | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 4.4.2. Igualdad en Ávoris Corporación Empresarial | 121 |
| 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 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 4.4.1. Igualdad e inclusión en Barceló Hotel Group | 120 |
| | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | 4.4.2. Igualdad en Ávoris Corporación Empresarial | 121 |
| | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | | |
| Medidas adoptadas para promover el empleo | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 3.1.2. Apoyo a la inserción laboral | 70 |
| | | 4.3.1. Condiciones que ayudan a captar y retener talento | 102 |
| Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional | 119 |
| Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 3-3 Gestión de los temas materiales | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |
| | | 3.1.2. Apoyo a la inserción laboral | 70 |
| | | 4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional | 119 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 3-3 Gestión de los temas materiales | 4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional | 119 |
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | 2-23 Compromisos y políticas | 1.5.3. Valores y cultura Barceló | 45 |
| | | 4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional | 119 |

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|--|--|--|--------|
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 2-23 Compromisos y políticas | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 1.5.1. Cultura y cumplimiento | 38 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | 2-23 Compromisos y políticas 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 4.6.4. Acciones y mecanismos para promover el diálogo social | 140 |
| Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | 2-23 Compromisos y políticas | 4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional | 119 |
| Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | 2-23 Compromisos y políticas 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |
| Abolición efectiva del trabajo infantil | 2-23 Compromisos y políticas | 1.5. Compromisos éticos en el desarrollo del negocio | 37 |

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

| | | | |
|--|--|---|----|
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 2-23 Compromisos y políticas | 1.5.1. Cultura y cumplimiento | 38 |
| | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 1.5.3. Valores y cultura Barceló | 45 |
| | 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | | |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 2-23 Compromisos y políticas | 1.5.1. Cultura y cumplimiento | 38 |
| | 3-3 Gestión de los temas materiales | | |
| | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | | |
| | 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | | |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 2-28 Afiliación a asociaciones | 3.1.1. Inversión en las comunidades locales | 67 |
| | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 3.4. Fundación Barceló | 84 |

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

| | | | |
|--|---|--|----|
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 1.2.1. Generando valor compartido | 22 |
| | 203-2 Impactos económicos indirectos significativos | 3.1. El desarrollo de las comunidades locales en nuestros destinos | 66 |
| | | 3.2.1. Compras responsables en Barceló Hotel Group | 81 |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 1.2.1. Generando valor compartido | 22 |
| | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | 3.1.1. Inversión en las comunidades locales | 67 |
| | | 3.2.1. Compras responsables en Barceló Hotel Group | 81 |
| | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | | |

| CONTENIDOS LEY 11/2018 | CONTENIDO GRI | UBICACIÓN | PÁGINA |
|--|---|--|--------|
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 2-28 Afiliación a asociaciones | 2.4. Diálogo con grupos de interés | 62 |
| | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 4.6.4. Acciones y mecanismos para promover el diálogo social | 140 |
| | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | | |
| Acciones de asociación o patrocinio | 2-28 Afiliación a asociaciones | 3.1.1. Inversión en las comunidades locales. Epígrafe: Patrocinios | 69 |
| | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 3.4. Fundación Barceló | 84 |
| | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 4.3.5. Voluntariado corporativo y otras iniciativas | 117 |
| SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales | 3.4. Fundación Barceló | 84 |
| | 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | 3.2.1. Compras responsables en Barceló Hotel Group | 81 |
| | | 3.2.2. Compras responsables en Ávoris Corporación Empresarial | 82 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales | 3.2. De cadena de suministro a cadena de valor | 81 |
| | 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | | |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales | 3.2. De cadena de suministro a cadena de valor | 81 |
| | 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | | |
| CONSUMIDORES | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 3-3 Gestión de los temas materiales | 5. SOMOS PROMOTORES DE BIENESTAR | 142 |
| Sistemas de reclamación | 3-3 Gestión de los temas materiales | 1.5.1. Cultura y cumplimiento | 38 |
| | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 5.1.3. Mejorando la experiencia de nuestros clientes a través de la digitalización | 151 |
| | | 5.1.4. Escuchando a nuestros clientes | 154 |
| Quejas recibidas y resolución de las mismas | 3-3 Gestión de los temas materiales | 1.5.1. Cultura y cumplimiento | 38 |
| | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 5.1.4. Escuchando a nuestros clientes | 154 |
| INFORMACIÓN FISCAL | | | |
| Beneficios obtenidos país por país | 207-4 Presentación de informes país por país (2019) | 1.2.3. Información fiscal | 24 |
| Impuestos sobre beneficios pagados | 207-4 Presentación de informes país por país (2019) | 1.2.3. Información fiscal | 24 |
| Subvenciones públicas recibidas | 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | 1.2.3. Información fiscal | 24 |

ANEXO III. Informe de Verificación Externa



Ernst & Young, S.L.
Edificio Sarrià Fórum
Avda. Sarrià, 102-106
08017 Barcelona

Tel: 933 663 700
Fax: 934 053 784
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de Barceló Corporación Empresarial, S.A.:

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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Barceló Corporación Empresarial, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo II "Relación de requerimientos legales de la Ley 11/2018 y Estándares del Global Reporting Initiative (GRI)" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Barceló Corporación Empresarial, S.A. 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II "Relación de requerimientos legales de la Ley 11/2018 y Estándares del Global Reporting Initiative (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 Barceló Corporación Empresarial, S.A. 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 y 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.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo 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 del Grupo 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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2.3.1 "Doble Materialidad" considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- ▶ 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 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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.

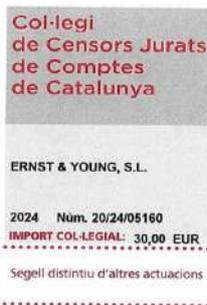


Conclusión

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 del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II "Relación de requerimientos legales de la Ley 11/2018 y Estándares del Global Reporting Initiative (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.



ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

9 de abril de 2024

ANEXO IV. Datos consolidados* 2021, 2022 y 2023

*Los datos consolidados incluyen los resultados de los hoteles en propiedad y alquiler (excluye los resultados de los hoteles en gestión). Esta perspectiva nos permite ofrecer una visión de nuestra gestión de la sostenibilidad sobre los activos sobre los que tenemos mayor control operacional.

1. Modelo de gobernanza consciente

1.1. El modelo de negocio de Barceló

1.1.2. El modelo de negocio de Barceló

| Barceló Hotel Group Porfolio hotelero | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------|--------|--------|---------------|
| Número hoteles | 112 | 115 | 131 |
| Número de habitaciones | 33.742 | 34.400 | 37.611 |
| Alquiler | 48 % | 48 % | 49 % |
| Propiedad* | 52 % | 52 % | 51 % |

*% en base a número de habitaciones.

Marcas

63 % Barceló 29 % Occidental 3 % Royal Hideaway 3 % Allegro 2 % Otras

Segmentos

30 % Urbanos 70 % Vacacional

Regiones

60 % EMEA 40 % LATAM

4. Trabajamos por un empleo justo

4.2. Principales cifras

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR PAÍS Y GÉNERO

| País | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|----------------------|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | Plantilla media* | % hombres | % mujeres | Plantilla media* | % hombres | % mujeres | Plantilla media* | % hombres | % mujeres |
| Alemania | 43 | 63 % | 37 % | 36 | 78 % | 22 % | 53 | 57 % | 43 % |
| Aruba | 189 | 48 % | 52 % | 193 | 48 % | 52 % | 197 | 46 % | 54 % |
| Bulgaria | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Colombia | - | - | - | 1 | 100 % | 0 % | 1 | 100 % | 0 % |
| Costa Rica | 671 | 59 % | 41 % | 765 | 54 % | 46 % | 744 | 55 % | 45 % |
| Cuba | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Egipto | 98 | 92 % | 8 % | 118 | 87 % | 13 % | 149 | 81 % | 19 % |
| El Salvador | 166 | 62 % | 38 % | 220 | 53 % | 47 % | 253 | 52 % | 48 % |
| E.A.U. | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Eslovenia | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| España | 8.329 | 39 % | 61 % | 10.915 | 38 % | 62 % | 12.161 | 38 % | 62 % |
| Estados Unidos | 3.748 | 36 % | 64 % | 3.977 | 36 % | 64 % | 4.878 | 36 % | 64 % |
| Grecia | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Guatemala | 251 | 53 % | 47 % | 334 | 50 % | 50 % | 380 | 51 % | 49 % |
| Hungría | 21 | 42 % | 58 % | 38 | 45 % | 55 % | 45 | 47 % | 54 % |
| India | - | - | - | 10 | 90 % | 10 % | 7 | 85 % | 15 % |
| Indonesia | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Italia | 32 | 41 % | 59 % | 42 | 40 % | 60 % | 50 | 45 % | 55 % |
| Maldivas | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Malta | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Marruecos | 173 | 62 % | 38 % | 215 | 62 % | 38 % | 219 | 56 % | 44 % |
| México | 6.638 | 60 % | 40 % | 8.494 | 59 % | 41 % | 8.351 | 57 % | 43 % |
| Nicaragua | 177 | 56 % | 44 % | 207 | 56 % | 44 % | 248 | 55 % | 45 % |
| Omán | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Polonia | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Portugal | 288 | 35 % | 65 % | 320 | 33 % | 67 % | 273 | 32 % | 68 % |
| Reino Unido | - | - | - | 4 | 47 % | 53 % | 1 | 57 % | 43 % |
| República Checa | 89 | 50 % | 50 % | 109 | 46 % | 54 % | 110 | 39 % | 61 % |
| República Dominicana | 4.702 | 58 % | 42 % | 5.335 | 55 % | 45 % | 5.628 | 54 % | 46 % |
| Sri Lanka | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Tunez | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Turquía | 136 | 71 % | 29 % | 194 | 66 % | 34 % | 255 | 70 % | 30 % |
| Total | 25.751 | 49 % | 51 % | 31.525 | 48 % | 52 % | 34.003 | 47 % | 53 % |

*Basado en el promedio anual de contratos totales.

DISTRIBUCIÓN POR PAÍS, GÉNERO Y CATEGORÍA LABORAL 2023

| País | Equipo directivo | | | Mandos intermedios | | | Personal base | | |
|----------------------|------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| | Plantilla media | % hombres | % mujeres | Plantilla media | % hombres | % mujeres | Plantilla media | % hombres | % mujeres |
| Alemania | 3 | 35 % | 65 % | 17 | 60 % | 40 % | 33 | 57 % | 43 % |
| Aruba | 6 | 44 % | 56 % | 31 | 57 % | 43 % | 160 | 44 % | 56 % |
| Bulgaria | | | | | | | | | |
| Colombia | 0 | 0 % | 0 % | 0 | 0 % | 0 % | 1 | 100 % | 0 % |
| Costa Rica | 15 | 56 % | 44 % | 47 | 68 % | 32 % | 682 | 54 % | 46 % |
| Egipto | 4 | 100 % | 0 % | 33 | 83 % | 17 % | 111 | 80 % | 20 % |
| El Salvador | 5 | 89 % | 11 % | 21 | 48 % | 52 % | 228 | 52 % | 48 % |
| E.A.U. | | | | | | | | | |
| Eslovenia | | | | | | | | | |
| España | 208 | 72 % | 28 % | 2.148 | 44 % | 56 % | 9.806 | 36 % | 64 % |
| Estados Unidos | 451 | 44 % | 56 % | 748 | 33 % | 67 % | 3.679 | 36 % | 64 % |
| Guatemala | 2 | 50 % | 50 % | 54 | 65 % | 35 % | 324 | 49 % | 51 % |
| Hungría | 3 | 29 % | 71 % | 14 | 44 % | 56 % | 28 | 50 % | 50 % |
| India | 1 | 100 % | 0 % | 0 | 0 % | 0 % | 5 | 81 % | 19 % |
| Indonesia | | | | | | | | | |
| Italia | 6 | 67 % | 33 % | 4 | 75 % | 25 % | 40 | 39 % | 61 % |
| Maldivas | | | | | | | | | |
| Malta | | | | | | | | | |
| Marruecos | 9 | 89 % | 11 % | 46 | 68 % | 32 % | 164 | 51 % | 49 % |
| México | 85 | 58 % | 42 % | 499 | 70 % | 30 % | 7.768 | 56 % | 44 % |
| Nicaragua | 5 | 20 % | 80 % | 22 | 82 % | 18 % | 221 | 53 % | 47 % |
| Omán | | | | | | | | | |
| Polonia | | | | | | | | | |
| Portugal | 14 | 55 % | 45 % | 29 | 49 % | 51 % | 229 | 28 % | 72 % |
| Reino Unido | 0 | 0 % | 100 % | 0 | 0 % | 0 % | 1 | 67 % | 33 % |
| República Checa | 7 | 59 % | 41 % | 34 | 47 % | 53 % | 70 | 33 % | 67 % |
| República Dominicana | 45 | 56 % | 44 % | 563 | 68 % | 32 % | 5.020 | 52 % | 48 % |
| Sri Lanka | | | | | | | | | |
| Turquía | 9 | 68 % | 32 % | 44 | 66 % | 34 % | 202 | 71 % | 29 % |
| Total | 878 | 54 % | 46 % | 4.353 | 50 % | 50 % | 28.772 | 46 % | 54 % |

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NEGOCIO

| Distribución de la plantilla por negocio | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | PM | % | PM | % | PM | % |
| Ávoris | 4.304 | 17 % | 5.439 | 17 % | 5.533 | 16 % |
| Crestline | 3.749 | 15 % | 3.977 | 13 % | 4.878 | 14 % |
| EMEA España | 4.262 | 17 % | 5.877 | 19 % | 6.943 | 20 % |
| EMEA Internacional | 642 | 2 % | 836 | 3 % | 928 | 3 % |
| LATAM | 12.794 | 50 % | 15.396 | 49 % | 15.721 | 46 % |
| Total | 25.751 | 100 % | 31.525 | 100 % | 34.003 | 100 % |

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y GÉNERO

| Plantilla por género | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----------------------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|
| Hombres | 12.631 | 49 % | 15.037 | 48 % | 15.818 | 47 % |
| Mujeres | 13.120 | 51 % | 16.488 | 52 % | 18.185 | 53 % |
| Total | 25.751 | | 31.525 | | 34.003 | |

| Plantilla por género y edad | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Menores de 30 años | 7.139 | 8.467 | 9.176 |
| Hombres | 52 % | 51 % | 49 % |
| Mujeres | 48 % | 49 % | 51 % |
| Entre 30 y 50 años | 13.994 | 17.407 | 18.274 |
| Hombres | 48 % | 46 % | 45 % |
| Mujeres | 52 % | 54 % | 55 % |
| Mayores de 50 años | 4.618 | 5.651 | 6.553 |
| Hombres | 49 % | 48 % | 46 % |
| Mujeres | 51 % | 52 % | 54 % |

| Plantilla por edad promedio | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Plantilla por género | 38,96 | 38,59 | 38,83 |
| Hombres | 38,53 | 38,13 | 38,39 |
| Mujeres | 39,37 | 38,99 | 39,21 |
| Plantilla por rango de edad | 25.751 | 31.525 | 34.003 |
| Menores de 30 años | 28 % | 27 % | 27 % |
| Entre 30 y 50 años | 54 % | 55 % | 54 % |
| Mayores de 50 años | 18 % | 18 % | 19 % |

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

| Plantilla por categoría profesional | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-------------------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | PM | % | PM | % | PM | % |
| Equipo directivo | 1.007 | 4 % | 1.027 | 3 % | 878 | 3 % |
| Hombres | 575 | 57 % | 547 | 53 % | 474 | 54 % |
| Mujeres | 432 | 43 % | 480 | 47 % | 404 | 46 % |
| Mandos intermedios | 3.891 | 15 % | 3.915 | 13 % | 4.353 | 13 % |
| Hombres | 2.072 | 53 % | 2.147 | 55 % | 2.181 | 50 % |
| Mujeres | 1.819 | 47 % | 1.768 | 45 % | 2.172 | 50 % |
| Personal base | 20.853 | 81 % | 26.583 | 84 % | 28.772 | 84 % |
| Hombres | 9.984 | 48 % | 12.343 | 46 % | 13.163 | 46 % |
| Mujeres | 10.869 | 52 % | 14.240 | 54 % | 15.609 | 54 % |

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

| Plantilla por contrato en base al género, categoría profesional y rango de edad* | 2023 | | | | |
|--|---------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| | Fijos | | Event. | | Total |
| Por género | | | | | |
| Hombres | 11.579 | 82 % | 2.470 | 18 % | 14.049 |
| Mujeres | 12.767 | 85 % | 2.309 | 15 % | 15.076 |
| Por categoría profesional | | | | | |
| Equipo directivo | 417 | 98 % | 10 | 2 % | 427 |
| Mandos intermedios | 3.452 | 96 % | 153 | 4 % | 3.605 |
| Personal base | 20.477 | 82 % | 4.616 | 18 % | 25.093 |
| Por rango de edad | | | | | |
| Menores de 30 años | 5.708 | 70 % | 2.455 | 30 % | 8.163 |
| Entre 30 y 50 años | 13.970 | 87 % | 2.030 | 13 % | 16.000 |
| Mayores de 50 años | 4.669 | 94 % | 293 | 6 % | 4.962 |
| Total | 24.346 | 84 % | 4.779 | 16 % | 29.125 |

*En la tabla se indica el número de contratos activos en el ejercicio, sin embargo, en los datos reportados se excluye Crestline por la distinta tipología de las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores, siendo su posible clasificación como *full time* or *part time*, *hourly* or *exempt*, distinta a las utilizadas en el resto del informe.

| Plantilla por contrato en base al género, categoría profesional y rango de edad* | 2022 | | | | |
|---|---------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| | Fijos | | Event. | | Total |
| Por género | | | | | |
| Hombres | 10.635 | 78 % | 2.967 | 22 % | 13.602 |
| Mujeres | 11.455 | 82 % | 2.491 | 18 % | 13.946 |
| Por categoría profesional | | | | | |
| Equipo directivo | 488 | 97 % | 15 | 3 % | 503 |
| Mandos intermedios | 3.318 | 93 % | 268 | 7 % | 3.586 |
| Personal base | 18.284 | 78 % | 5.175 | 22 % | 23.459 |
| Por rango de edad | | | | | |
| Menores de 30 años | 4.701 | 62 % | 2.893 | 38 % | 7.594 |
| Entre 30 y 50 años | 13.242 | 85 % | 2.339 | 15 % | 15.581 |
| Mayores de 50 años | 4.146 | 95 % | 227 | 5 % | 4.373 |
| Total | 22.090 | 80 % | 5.458 | 20 % | 27.548 |

*En la tabla se indica el número de contratos activos en el ejercicio, sin embargo, en los datos reportados se excluye Crestline por la distinta tipología de las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores, siendo su posible clasificación como *full time or part time, hourly or exempt*, distinta a las utilizadas en el resto del informe.

| Plantilla por contrato en base al género, categoría profesional y rango de edad* | 2021 | | | | |
|---|---------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| | Fijos | | Event. | | Total |
| Por género | | | | | |
| Hombres | 8.768 | 78 % | 2.518 | 22 % | 11.286 |
| Mujeres | 8.479 | 79 % | 2.237 | 21 % | 10.716 |
| Por categoría profesional | | | | | |
| Equipo directivo | 477 | 95 % | 27 | 5 % | 504 |
| Mandos intermedios | 3.357 | 93 % | 257 | 7 % | 3.614 |
| Personal base | 13.413 | 75 % | 4.471 | 25 % | 17.884 |
| Por rango de edad | | | | | |
| Menores de 30 años | 3.328 | 59 % | 2.329 | 41 % | 5.657 |
| Entre 30 y 50 años | 10.851 | 83 % | 2.152 | 17 % | 13.003 |
| Mayores de 50 años | 3.068 | 92 % | 274 | 8 % | 3.342 |
| Total | 17.247 | 78 % | 4.755 | 22 % | 22.002 |

*En la tabla se indica el número de contratos activos en el ejercicio, sin embargo, en los datos reportados se excluye Crestline por la distinta tipología de las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores, siendo su posible clasificación como *full time or part time, hourly or exempt*, distinta a las utilizadas en el resto del informe.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA A JORNADA PARCIAL

Plantilla con jornada parcial por línea de negocio en base a género, categoría profesional y rango de edad.

| Plantilla con jornada parcial por línea de negocio en base a género, categoría profesional y rango de edad* | 2023 | | | | | | TOTAL | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--|
| | ÁVORIS | CREST. | EMEA ESP. | EMEA INTER. | LATAM | | | |
| Por género | 472 | 432 | 360 | 15 | 2 | 1281 | 3,8% | |
| Hombres | 10,1 % | 9,2 % | 1,8 % | 0,7 % | 0,0 % | 383 | 2,4 % | |
| Mujeres | 7,9 % | 8,6 % | 8,1 % | 3,0 % | 0,0 % | 898 | 4,9 % | |
| Por categoría profesional | | | | | | | | |
| Equipo directivo | 0,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0 | 0,0 % | |
| Mandos intermedios | 1,4 % | 0,9 % | 1,3 % | 0,6 % | 0,0 % | 38 | 0,9 % | |
| Personal base | 10,6 % | 11,6 % | 6,0 % | 2,1 % | 0,0 % | 1243 | 4,3 % | |
| Por rango de edad | | | | | | | | |
| Menores de 30 años | 17,2 % | 13,4 % | 4,7 % | 3,3 % | 0,0 % | 262 | 2,9 % | |
| Entre 30 y 50 años | 8,2 % | 7,6 % | 5,5 % | 1,0 % | 0,0 % | 689 | 3,8 % | |
| Mayores de 50 años | 7,2 % | 7,7 % | 4,8 % | 1,3 % | 0,0 % | 330 | 5,0 % | |
| Total | 8,5 % | 8,9 % | 5,2 % | 1,6 % | 0,0 % | | | |

*Porcentajes basados en el promedio anual de contratos totales.

| Plantilla con jornada parcial por línea de negocio en base a género, categoría profesional y rango de edad* | 2022 | | | | | TOTAL | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| | ÁVORIS | CREST. | EMEA ESP. | EMEA INTER. | LATAM | | |
| Por género | 344 | 341 | 362 | 24 | 82 | 1153 | 3,7% |
| Hombres | 5,0 % | 9,5 % | 1,8 % | 1,6 % | 0,4 % | 305 | 2,0 % |
| Mujeres | 6,9 % | 8,1 % | 10,1 % | 4,7 % | 0,8 % | 848 | 5,1 % |
| Por categoría profesional | | | | | | | |
| Equipo directivo | 0,5 % | 0,2 % | 0,8 % | 0,0 % | 0,0 % | 3 | 0,3 % |
| Mandos intermedios | 1,1 % | 0,5 % | 1,9 % | 0,3 % | 0,1 % | 32 | 0,8 % |
| Personal base | 7,9 % | 10,8 % | 7,1 % | 3,5 % | 0,6 % | 1118 | 4,2 % |
| Por rango de edad | | | | | | | |
| Menores de 30 años | 16,8 % | 13,8 % | 4,6 % | 7,4 % | 0,9 % | 283 | 3,3 % |
| Entre 30 y 50 años | 6,2 % | 7,2 % | 7,0 % | 1,3 % | 0,3 % | 639 | 3,7 % |
| Mayores de 50 años | 4,3 % | 7,0 % | 5,0 % | 2,2 % | 0,0 % | 231 | 4,1 % |
| Total | 6,3 % | 8,6 % | 6,2 % | 2,8 % | 0,5 % | | |

*Porcentajes basados en el promedio anual de contratos totales.

| Plantilla con jornada parcial por línea de negocio en base a género, categoría profesional y rango de edad* | 2021 | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------------|--|
| | ÁVORIS | CREST. | EMEA ESP. | EMEA INTER. | LATAM | TOTAL | | |
| Por género | 324 | 273 | 262 | 35 | 52 | 946 | 3,7% | |
| Hombres | 8,9 % | 7,9 % | 2,2 % | 4,1 % | 0,4 % | 313 | 2,5 % | |
| Mujeres | 7,0 % | 6,9 % | 10,0 % | 7,5 % | 0,4 % | 633 | 4,8 % | |
| Por categoría profesional | | | | | | | | |
| Equipo directivo | 0,7 % | 0,1 % | 0,8 % | 0,0 % | 0,0 % | 2 | 0,2 % | |
| Mandos intermedios | 1,4 % | 0,6 % | 1,7 % | 0,0 % | 0,0 % | 32 | 0,8 % | |
| Personal base | 9,8 % | 9,1 % | 7,4 % | 6,9 % | 0,4 % | 912 | 4,4 % | |
| Por rango de edad | | | | | | | | |
| Menores de 30 años | 14,9 % | 10,3 % | 6,3 % | 17,4 % | 0,6 % | 194 | 3,1 % | |
| Entre 30 y 50 años | 6,9 % | 6,8 % | 6,7 % | 1,7 % | 0,3 % | 537 | 3,6 % | |
| Mayores de 50 años | 7,5 % | 6,2 % | 4,6 % | 2,7 % | 0,4 % | 215 | 4,6 % | |
| Total | 7,5 % | 7,3 % | 6,1 % | 5,4 % | 0,4 % | | | |

*Porcentajes basados en el promedio anual de contratos totales.

4.3. Una cultura enfocada a cuidar el talento

4.3.2. Remuneración y brecha salarial

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA PROFESIONAL, RANGO DE EDAD Y GÉNERO

| Salario promedio por categoría profesional, rango de edad y género | 2023 | | | |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------|
| | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | TOTAL |
| Equipo directivo | | | | |
| Hombres | 35.609 | 79.007 | 123.993 | 88.876 |
| % Var. año ant. | -3 % | 15 % | 18 % | 15 % |
| Mujeres | 37.980 | 70.043 | 85.520 | 68.593 |
| % Var. año ant. | 8 % | 12 % | 12 % | 11 % |
| Mandos intermedios | | | | |
| Hombres | 18.327 | 29.180 | 37.248 | 30.313 |
| % Var. año ant. | 21 % | 19 % | 11 % | 19 % |
| Mujeres | 27.861 | 27.202 | 31.281 | 28.319 |
| % Var. año ant. | 23 % | 3 % | -2 % | 4 % |
| Personal base | | | | |
| Hombres | 11.741 | 15.907 | 21.970 | 14.919 |
| % Var. año ant. | 25 % | 12 % | -2 % | 15 % |
| Mujeres | 13.180 | 17.564 | 21.943 | 16.659 |
| % Var. año ant. | 12 % | 8 % | 0 % | 9 % |

| Salario promedio por categoría profesional, rango de edad y género | 2022 | | | |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------|
| | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | TOTAL |
| Equipo directivo | | | | |
| Hombres | 36.703 | 68.601 | 105.481 | 77.437 |
| % Var. año ant. | -11 % | 25 % | 38 % | 28 % |
| Mujeres | 35.173 | 62.425 | 76.568 | 61.548 |
| % Var. año ant. | -16 % | 13 % | 6 % | 8 % |
| Mandos intermedios | | | | |
| Hombres | 15.207 | 24.562 | 33.613 | 25.478 |
| % Var. año ant. | 53 % | 25 % | 3 % | 26 % |
| Mujeres | 22.715 | 26.526 | 31.996 | 27.258 |
| % Var. año ant. | 63 % | 7 % | -13 % | 8 % |
| Personal base | | | | |
| Hombres | 9.423 | 14.212 | 22.358 | 12.954 |
| % Var. año ant. | 15 % | 4 % | -16 % | 5 % |
| Mujeres | 11.723 | 16.207 | 22.002 | 15.263 |
| % Var. año ant. | -4 % | -11 % | -17 % | -9 % |

| Salario promedio por categoría profesional, rango de edad y género | 2021 | | | |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------|
| | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | TOTAL |
| Equipo directivo | | | | |
| Hombres | 41.311 | 55.032 | 76.334 | 60.576 |
| % Var. año ant. | 15 % | 5 % | -3 % | 3 % |
| Mujeres | 41.850 | 55.140 | 72.036 | 56.946 |
| % Var. año ant. | 12 % | 8 % | 15 % | 10 % |
| Mandos intermedios | | | | |
| Hombres | 9.936 | 19.597 | 32.587 | 20.165 |
| % Var. año ant. | 42 % | 15 % | 20 % | 18 % |
| Mujeres | 13.946 | 24.816 | 36.796 | 25.234 |
| % Var. año ant. | 57 % | 28 % | 31 % | 36 % |
| Personal base | | | | |
| Hombres | 8.170 | 13.631 | 26.627 | 12.317 |
| % Var. año ant. | 8 % | 9 % | 27 % | 9 % |
| Mujeres | 12.254 | 18.178 | 26.466 | 16.721 |
| % Var. año ant. | 13 % | 5 % | 15 % | 6 % |

| Salario promedio por categoría profesional | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Equipo directivo | 58.924 | 69.933 | 80.018 |
| % variación año anterior | 6 % | 19 % | 14 % |
| Mandos intermedios | 22.657 | 26.278 | 29.331 |
| % variación año anterior | 28 % | 16 % | 12 % |
| Personal base | 14.719 | 14.227 | 15.893 |
| % variación año anterior | 8 % | -3 % | 12 % |

| Salario promedio por edad | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Menores de 30 años | 10.569 | 11.006 | 12.909 |
| % variación año anterior | 12 % | 4 % | 17 % |
| Entre 30 y 50 años | 18.450 | 17.678 | 19.223 |
| % variación año anterior | 8 % | -4 % | 9 % |
| Mayores de 50 años | 31.156 | 27.363 | 27.029 |
| % variación año anterior | 17 % | -12 % | -1 % |

| Salario promedio por género | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|
| Hombres | 14.824 | 15.801 | 18.047 |
| % variación año anterior | 7 % | 7 % | 14 % |
| Mujeres | 18.477 | 16.961 | 18.296 |
| % variación año anterior | 7 % | -8 % | 8 % |

4.4. Grupo Barceló: un equipo diverso e intergeneracional

| Plantilla por género | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----------------------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|
| Hombres | 12.631 | 49 % | 15.037 | 48 % | 15.818 | 47 % |
| Mujeres | 13.120 | 51 % | 16.488 | 52 % | 18.185 | 53 % |
| Total | 25.751 | | 31.525 | | 34.003 | |

| Acceso en igualdad por edad | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-----------------------------|---------------|--|---------------|--|---------------|--|
| Menores de 30 años | 7.139 | | 8.467 | | 9.176 | |
| % hombres | 52 % | | 51 % | | 49 % | |
| % mujeres | 48 % | | 49 % | | 51 % | |
| Entre 30 y 50 años | 13.994 | | 17.407 | | 18.274 | |
| % hombres | 48 % | | 46 % | | 45 % | |
| % mujeres | 52 % | | 54 % | | 55 % | |
| Mayores de 50 años | 4.618 | | 5.651 | | 6.553 | |
| % hombres | 49 % | | 48 % | | 46 % | |
| % mujeres | 51 % | | 52 % | | 54 % | |
| Total | 25.751 | | 31.525 | | 34.003 | |

| Plantilla media con discapacidad | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----------------------------------|------------|--|------------|--|------------|--|
| Total | 169 | | 212 | | 275 | |

4.5. Formación y desarrollo: la clave de nuestro crecimiento

4.5.1 Enfoque de gestión de la formación

| Horas de formación por género y categoría profesional | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|----------------|------|----------------|------|----------------|------|
| Por género | 276.006 | | 396.521 | | 512.123 | |
| Hombres | 138.003 | 50 % | 206.191 | 52 % | 245.819 | 48 % |
| Mujeres | 138.003 | 50 % | 190.330 | 48 % | 266.304 | 52 % |
| Por categoría profesional | 276.006 | | 396.521 | | 512.123 | |
| Equipo directivo | 2.760 | 1 % | 11.896 | 3 % | 15.364 | 3 % |
| Mandos intermedios | 44.161 | 16 % | 51.548 | 13 % | 66.576 | 13 % |
| Personal base | 229.085 | 83 % | 333.078 | 64 % | 430.183 | 84 % |

| Horas de formación en DDHH y RSC | Horas | % |
|----------------------------------|------------------|--------------|
| Hombres | 3.111,35 | 26,02 % |
| Mujeres | 8.844,90 | 73,98 % |
| Total | 11.956,25 | 100 % |

4.6. Entorno laboral de calidad

4.6.1 Salud y seguridad: enfoque, políticas y mecanismos de gestión

| Plantilla con condiciones de salud y seguridad en convenio por negocio | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla media total | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla cubierta por convenio | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla media total | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla cubierta por convenio | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla media total | % plantilla con cláusula de salud y seguridad en convenio sobre plantilla cubierta por convenio |
| Ávoris | 89 % | 100 % | 86 % | 100 % | 78 % | 100 % |
| Crestline | 8 % | 100 % | 0 % | 0 % | 8 % | 100 % |
| EMEA España | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| EMEA Internacional | 13 % | 71 % | 15 % | 81 % | 11 % | 72 % |
| LATAM | 42 % | 76 % | 49 % | 91 % | 63 % | 95 % |
| Total | 54 % | 89 % | 58 % | 96 % | 63 % | 97 % |

4.6.2 Salud y seguridad en cifras

| Absentismo | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|
| | Horas | % | Horas | % | Horas | % |
| Total | 4.361.511 | 7,26 % | 2.309.797 | 3,37 % | 3.215.528 | 4,37 % |

| Distribución de horas de absentismo por género y negocio | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Ávoris | 24,7 % | 75,3 % | 23,4 % | 76,7 % | 18,4 % | 81,6 % |
| EMEA España | 39,4 % | 60,6 % | 38,9 % | 61,1 % | 36,0 % | 64,0 % |
| EMEA Internacional | 47,8 % | 52,3 % | 38,2 % | 61,8 % | 48,5 % | 51,5 % |
| LATAM | 55,9 % | 44,1 % | 42,7 % | 57,3 % | 40,8 % | 59,2 % |
| Total | 45,6 % | 54,4 % | 40,3 % | 59,7 % | 36,2 % | 63,8 % |

| Distribución de horas de absentismo por causa y negocio | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| | AT+EP +IT* | MAT+ PAT | Injust. | Resto** | AT+EP +IT* | MAT+ PAT | Injust. | Resto** | AT+EP +IT* | MAT+ PAT | Injust. | Resto** |
| Ávoris | 23,9 % | 17,3 % | 0,0 % | 58,8 % | 73,9 % | 23,6 % | 0,0 % | 2,5 % | 88,0 % | 11,3 % | 0,7 % | 0,0 % |
| EMEA España | 82,3 % | 10,7 % | 0,0 % | 7,0 % | 84,7 % | 7,3 % | 0,0 % | 7,9 % | 93,1 % | 6,6 % | 0,3 % | 0,0 % |
| EMEA Internacional | 22,5 % | 66,8 % | 5,7 % | 5,1 % | 57,6 % | 17,5 % | 13,4 % | 11,6 % | 47,3 % | 19,1 % | 1,6 % | 32,0 % |
| LATAM | 31,0 % | 5,3 % | 6,7 % | 57,0 % | 53,7 % | 17,8 % | 21,0 % | 7,5 % | 47,7 % | 19,0 % | 24,3 % | 9,0 % |
| Total | 35,4 % | 9,3 % | 4,1 % | 51,2 % | 67,7 % | 13,6 % | 11,2 % | 7,6 % | 72,1 % | 12,8 % | 10,7 % | 4,5 % |

En los datos reportados se excluye Crestline debido a que los sistemas de información de estos hoteles no permiten obtener esta información.

*AT accidente de trabajo, EP enfermedad profesional, IT incapacidad temporal, MAT-PAT maternidad-paternidad.

**Permiso retribuido y permiso no retribuido.

| Accidentes y enfermedades profesionales | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|-------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Accidentes durante la jornada laboral | 1.007 | 360 | 647 | 873 | 400 | 473 | 1328 | 563 | 765 |
| Accidentes <i>in itinere</i> | 164 | 77 | 87 | 402 | 200 | 202 | 428 | 196 | 232 |
| Enfermedades profesionales | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 6 | 3 | 3 |

| Índices de accidentabilidad por género | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Índice de incidencia | 45,8 | 31,7 | 45,1 |
| Hombres | 31,9 | 29,4 | 39,7 |
| Mujeres | 60,4 | 33,9 | 50,0 |
| Índice de frecuencia | 20 | 13,9 | 19,9 |
| Hombres | 13,7 | 12,7 | 17,3 |
| Mujeres | 26,7 | 15,1 | 22,3 |
| Índice de gravedad | 0,4 | 0,4 | 0,5 |
| Hombres | 0,3 | 0,4 | 0,4 |
| Mujeres | 0,5 | 0,4 | 0,6 |

| Desvinculaciones no voluntarias por género, categoría profesional y rango de edad | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| Por género | | | | | | |
| Hombres | 1.383 | 57,6 % | 1.825 | 51,4 % | 1.663 | 55,4 % |
| Mujeres | 1.019 | 42,4 % | 1.723 | 48,6 % | 1.337 | 44,6 % |
| Por género | | | | | | |
| Equipo directivo | 61 | 2,5 % | 43 | 1,2 % | 24 | 0,8 % |
| Mandos intermedios | 169 | 7,0 % | 221 | 6,2 % | 183 | 6,1 % |
| Personal base | 2.172 | 90,4 % | 3.284 | 92,6 % | 2.793 | 93,1 % |
| Por rango de edad | | | | | | |
| Menores de 30 años | 859 | 35,8 % | 1.399 | 39,4 % | 1.541 | 51,4 % |
| Entre 30 y 50 años | 1.261 | 52,5 % | 1.747 | 49,2 % | 1.274 | 42,5 % |
| Mayores de 50 años | 281 | 11,7 % | 402 | 11,3 % | 185 | 6,2 % |
| Total | 2.402 | | 3.548 | | 3.000 | |

4.6.4. Acciones y mecanismos para promover el diálogo social

% PLANTILLA CUBIERTA POR CONVENIO

| País | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Aruba | 100 % | 100 % | 100 % |
| Bulgaria | - | - | - |
| Costa Rica | 0 % | 0 % | 0 % |
| República Checa | 0 % | 0 % | 1 % |
| República Dominicana | 59 % | 59 % | 59 % |
| Egipto | 0 % | 0 % | 0 % |
| El Salvador | 0 % | 0 % | 0 % |
| Alemania | 77 % | 86 % | 78 % |
| Grecia | 100 % | 100 % | 100 % |
| Guatemala | 0 % | 0 % | 0 % |
| Hungría | 100 % | 100 % | 100 % |
| Italia | - | - | - |
| Malta | 59 % | 53 % | 78 % |
| México | 0 % | 0 % | 0 % |
| Marruecos | 0 % | 0 % | 0 % |
| Nicaragua | - | - | - |
| Omán | 74 % | 78 % | 68 % |
| Portugal | 95 % | 95 % | 91 % |
| España | - | - | - |
| Sri Lanka | 0 % | 0 % | 0 % |
| Túnez | - | - | - |
| Turquía | - | 0 % | 0 % |
| Emiratos Árabes Unidos (E.A.U.) | 8 % | 3 % | 8 % |
| Reino Unido | - | 0 % | 0 % |
| Estados Unidos | - | - | - |
| Colombia | - | - | - |
| Eslovenia | - | 0 % | 0 % |
| Polonia | - | - | - |
| India | - | - | - |
| Indonesia | 61 % | 60 % | 65 % |
| Maldivas | - | - | 0 % |
| Total | 58 % | 59 % | 63 % |

6. Nos comprometemos con la salud del planeta

6.1. Cuidado ambiental en Barceló

6.1.1. Legar un planeta mejor

| Certificaciones | 2021* | 2022 | 2023 |
|--|-------|------|-----------|
| Travelife | - | 3 | 7 |
| GreenGlobe | - | 9 | 11 |
| ISO 14001 | - | 2 | 2 |
| Breem | - | 8 | 16 |
| Certificado de Sostenibilidad Turística (Costa Rica) | - | 1 | 1 |

*Datos 2021 no disponibles en consolidado.

6.2. Nuestro camino hacia *net positive*

6.2.2. Huella de carbono de Barceló Hotel Group

| Huella de carbono de Barceló Hotel Group* (tCO ₂) | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|--------|----------------|
| Alcance 1 | - | 52.503 | 50.877 |
| Alcance 2 (market based) | - | 96.322 | 107.187 |
| TOTAL | | | |
| Intensidad de emisiones de carbono teniendo en cuenta únicamente el alcance | | | |
| 1 y 2 de la huella de carbono (kgCO ₂ /estancia) | - | 8,7 | 8,5 |

*No se presentan datos de la huella de carbono 2021 ya que no resultan comparables con los datos reportados en 2022 y 2023 al haber actualizado el método de cálculo. Asimismo, no se reportan los datos consolidados de alcance 3, por limitaciones en el método de cálculo utilizado.

6.3. Impulso a la optimización energética y transición hacia tecnologías limpias

6.3.1. Optimización energética en Barceló Hotel Group

| Hoteles con instalación de energía renovable | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|-----------|
| TOTAL | 41 | 45 | 58 |

| Hoteles con punto de recarga de vehículo eléctrico | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|-----------|
| TOTAL | 39 | 51 | 52 |

| Consumo total de energía por fuente (MWh) | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---------|---------|----------------|
| Electricidad | 306.521 | 374.072 | 387.698 |
| Gas natural | 27.901 | 56.002 | 50.238 |
| GLP | - | 48.704 | 47.758 |
| Gasoil | 50.719 | 48.292 | 49.456 |
| Propano | 43.124 | 43.550 | 45.682 |
| TOTAL | 428.265 | 570.619 | 580.831 |
| Intensidad energética (kWh/estancia) | 39,5 | 33,5 | 31,2 |

6.4. Economía circular y gestión de residuos

6.4.1. Economía circular y gestión de residuos

| Generación de residuos por tipo (t) | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|--------|--------|---------------|
| Fracción resto | 10.048 | 26.628 | 25.489 |
| Fracción orgánica* | - | 8.087 | 8.578 |
| Vidrio | 1.050 | 2.997 | 2.545 |
| Papel y cartón | 840 | 1.963 | 1.706 |
| Envases | 298 | 1.262 | 899 |
| Aceite | 135 | 167 | 204 |

*El primer año en que disponemos de datos de fracción orgánica separados del total de fracción resto es 2022.

| Generación de residuos peligrosos por tipo (t)* | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|-------------|
| Envases de pintura y barnices | - | - | 14,7 |
| Envases de productos químicos | - | - | 12,0 |
| Residuos de aparatos eléctricos | - | - | 14,1 |
| Material absorbente | - | - | 7,8 |
| Pilas y baterías | - | - | 7,1 |
| Fluorescentes | - | - | 4,7 |
| Otros | - | - | 15,7 |

*En 2023 reportamos datos de residuos peligrosos por primera vez.

| Consumo de papel (Kg) | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|------|---------|----------------|
| Total papel consumido | - | 183.348 | 259.158 |

6.5. Gestión consciente del agua y los recursos hídricos

6.5.1. Gestión de agua

| Consumo de agua total por fuente (miles de m ³) | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| Agua subterránea | 6.626.315 | 9.813.285 | 9.795.196 |
| Red municipal | 2.432.043 | 3.327.723 | 3.622.304 |
| Agua desalada | 1.105.220 | 1.606.000 | 1.539.182 |
| TOTAL m³ | 10.163.578 | 14.747.008 | 14.956.683 |
| m ³ /estancia | 0,94 | 0,87 | 0,80 |

Cuentas Anuales Consolidadas

INFORME DE AUDITORIA DE CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS
CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023



**Informe de Auditoría de Cuentas Anuales Consolidadas
emitido por un Auditor Independiente**

**BARCELÓ CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A. Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES**
**Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión Consolidado
correspondientes al ejercicio anual terminado
el 31 de diciembre de 2023**

INFORME DE AUDITORÍA DE CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS EMITIDO POR UN AUDITOR INDEPENDIENTE

A los Accionistas de BARCELÓ CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A.

Opinión

Hemos auditado las cuentas anuales consolidadas de BARCELÓ CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A. (la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (el Grupo), que comprenden el estado de situación financiera a 31 de diciembre de 2023, la cuenta de resultados, el estado del resultado global, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria, todos ellos consolidados, correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

En nuestra opinión, las cuentas anuales consolidadas adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera del Grupo a 31 de diciembre de 2023, así como de sus resultados y flujos de efectivo, todos ellos consolidados, correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha, de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera, adoptadas por la Unión Europea (NIIF-UE), y demás disposiciones del marco normativo de información financiera que resultan de aplicación en España.

Fundamento de la opinión

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección *Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas* de nuestro informe.

Somos independientes del Grupo de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia, que son aplicables a nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas en España según lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. En este sentido, no hemos prestado servicios distintos a los de la auditoría de cuentas ni han concurrido situaciones o circunstancias que, de acuerdo con lo establecido en la citada normativa reguladora, hayan afectado a la necesaria independencia de modo que se haya visto comprometida.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión.

Aspectos más relevantes de la auditoría

Los aspectos más relevantes de la auditoría son aquellos que, según nuestro juicio profesional, han sido considerados como los riesgos de incorrección material más significativos en nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas del periodo actual. Estos riesgos han sido tratados en el contexto de nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas en su conjunto, y en la formación de nuestra opinión sobre éstas, y no expresamos una opinión por separado sobre esos riesgos.

Valoración del Inmovilizado Material

Descripción El Grupo cuenta con una inversión en inmovilizado material de 2.044 millones de euros correspondiente a activos hoteleros y otros activos, que representan el 39 por ciento del activo consolidado total. A cierre del ejercicio, el Grupo evalúa si existen indicios de que dicho inmovilizado material pueda estar deteriorados de acuerdo con los criterios detallados en la memoria consolidada. Cuando el valor contable es mayor que el valor recuperable se reconoce una pérdida por deterioro. Los criterios seguidos para determinar y cuantificar en su caso la existencia de deterioro se detallan en las notas 2.4 y 3.8 de la memoria consolidada. La relevancia de los importes involucrados y los juicios que implican la identificación y cuantificación del importe de deterioro nos han llevado a considerarlo un aspecto más relevante de nuestra auditoría.

Nuestra respuesta

En relación con esta área, nuestros procedimientos de auditoría han incluido, entre otros i) analizar la razonabilidad de los criterios adoptados por el Grupo para identificar los indicios de deterioro de cada Unidad Generadora de Efectivo (UGE) a la que pertenece cada activo hotelero; ii) comprobar que para todos los activos con indicios de deterioro se han justificado adecuadamente la existencia o ausencia de deterioro; iii) verificar la adecuada metodología de valoración empleada y la razonabilidad de la información financiera proyectada, hipótesis y variables aplicadas para el cálculo del deterioro, o en su caso de la reversión, de aquellos activos deteriorados; iv) obtener una confirmación de la capacitación profesional e independencia de los expertos externos, en caso de que el Grupo se haya basado en tasaciones de terceros y; v) evaluar que la información desglosada en la memoria consolidada respecto al inmovilizado material es adecuada.

Provisiones para riesgos fiscales y legales

Descripción El Grupo realiza sus actividades en sectores y países con regulaciones fiscales y legales diversas y sujetas a interpretación. La aplicación de criterios interpretativos distintos a los de la administración supone que existan procedimientos administrativos o judiciales en curso y recursos interpuestos por el Grupo en defensa de sus intereses. Estos procedimientos se detallan en las notas 2.4, 20 y 26 de la memoria consolidada. Consideramos este área como relevante para la auditoría debido al elevado componente de evaluación subjetiva y estimación asociada a la misma.

Nuestra respuesta

Hemos evaluado la posición de los administradores en relación con estas cuestiones fiscales y legales, incluyendo, principalmente, la revisión de la documentación relacionada, el análisis de las confirmaciones de los asesores externos del Grupo, para evaluar así sus opiniones con la posición de la Dirección sobre la valoración y presentación de la información pertinente para cada una de las contingencias materiales relacionadas. Hemos involucrado a nuestros especialistas fiscales para ayudarnos en la revisión de estas contingencias materiales.

Otra información: Informe de gestión consolidado

La otra información comprende exclusivamente el informe de gestión consolidado del ejercicio 2023, cuya formulación es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante y no forma parte integrante de las cuentas anuales consolidadas.

Nuestra opinión de auditoría sobre las cuentas anuales consolidadas no cubre el informe de gestión consolidado. Nuestra responsabilidad sobre el informe de gestión consolidado, de conformidad con lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, consiste en:

- a. Comprobar únicamente que el estado de información no financiera consolidado se ha facilitado en la forma prevista en la normativa aplicable y, en caso contrario, informar de ello.
- b. Evaluar e informar sobre la concordancia del resto de la información incluida en el informe de gestión consolidado con las cuentas anuales consolidadas, a partir del conocimiento de la entidad obtenido en la realización de la auditoría de las citadas cuentas, así como evaluar e informar de si el contenido y presentación de esta parte del informe de gestión consolidado son conformes a la normativa que resulta de aplicación. Si, basándonos en el trabajo que hemos realizado, concluimos que existen incorrecciones materiales, estamos obligados a informar de ello.

Sobre la base del trabajo realizado, según lo descrito anteriormente, hemos comprobado que la información mencionada en el apartado a) anterior se facilita en la forma prevista en la normativa aplicable y que el resto de la información que contiene el informe de gestión consolidado concuerda con la de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2023 y su contenido y presentación son conformes a la normativa que resulta de aplicación.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante en relación con las cuentas anuales consolidadas

Los administradores de la Sociedad dominante son responsables de formular las cuentas anuales consolidadas adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados consolidados del Grupo, de conformidad con las NIIF-UE y demás disposiciones del marco normativo de información financiera aplicable al Grupo en España, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales consolidadas libres de incorrección material, debida a fraude o error.

En la preparación de las cuentas anuales consolidadas, los administradores de la Sociedad dominante son responsables de la valoración de la capacidad del Grupo para continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, las cuestiones relacionadas con la empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento excepto si los administradores tienen intención de liquidar el Grupo o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales consolidadas en su conjunto están libres de incorrección material, debida a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene nuestra opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España siempre detecte una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en las cuentas anuales consolidadas.

Como parte de una auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- ▶ Identificamos y valoramos los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales consolidadas, debida a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- ▶ Obtenemos conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno del Grupo.
- ▶ Evaluamos si las políticas contables aplicadas son adecuadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por los administradores de la Sociedad dominante.
- ▶ Concluimos sobre si es adecuada la utilización, por los administradores de la Sociedad dominante, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad del Grupo para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en las cuentas anuales consolidadas o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe de auditoría. Sin embargo, los hechos o condiciones futuros pueden ser la causa de que el Grupo deje de ser una empresa en funcionamiento.
- ▶ Evaluamos la presentación global, la estructura y el contenido de las cuentas anuales consolidadas, incluida la información revelada, y si las cuentas anuales consolidadas representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran expresar la imagen fiel.



Building a better
working world

- ▶ Obtenemos evidencia suficiente y adecuada en relación con la información financiera de las entidades o actividades empresariales dentro del grupo para expresar una opinión sobre las cuentas anuales consolidadas. Somos responsables de la dirección, supervisión y realización de la auditoría del grupo. Somos los únicos responsables de nuestra opinión de auditoría.

Nos comunicamos con los administradores de la Sociedad dominante en relación con, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.

Entre los riesgos significativos que han sido objeto de comunicación a los administradores de la Sociedad dominante, determinamos los que han sido de la mayor significatividad en la auditoría de las cuentas anuales consolidadas del periodo actual y que son, en consecuencia, los riesgos considerados más significativos.

Describimos esos riesgos en nuestro informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelar públicamente la cuestión.



ERNST & YOUNG, S.L.

2024 Núm. 13/24/00312

SELLO CORPORATIVO: 96,00 EUR
Informe de auditoría de cuentas sujeto
a la normativa de auditoría de cuentas
española o internacional

ERNST & YOUNG, S.L.
(Inscrita en el Registro Oficial de Auditores
de Cuentas con el N° S0530)

Juan Manuel Martín de Vidales Bennásar
(Inscrito en el Registro Oficial de Auditores
de Cuentas con el N° 17914)

9 de abril de 2024

**CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS
A 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

BARCELÓ CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Barceló
GRUPO

ESTADOS DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADOS

| Euros | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|--|----------------------|----------------------|
| ACTIVOS NO CORRIENTES | 3.804.202.526 | 3.590.620.774 |
| Fondo de comercio (nota 6.1) | 288.783.660 | 279.261.975 |
| Activos por derecho de uso (nota 34) | 952.823.040 | 896.940.145 |
| Otros activos intangibles (nota 6.2) | 156.242.687 | 148.874.106 |
| Inmovilizado material (nota 7) | 2.043.505.501 | 1.908.517.064 |
| Inversiones inmobiliarias (nota 8) | 6.588.713 | 5.981.597 |
| Inversiones aplicando método de la participación (nota 9) | 25.859.747 | 20.890.856 |
| Otros activos financieros no corrientes (nota 10) | 133.826.147 | 150.955.948 |
| Impuestos diferidos (nota 26) | 196.573.031 | 179.199.083 |
| ACTIVOS CORRIENTES | 1.410.665.863 | 1.309.987.631 |
| Existencias | 20.993.113 | 19.707.816 |
| Deudores comerciales (nota 11) | 290.606.319 | 344.342.540 |
| Otras cuentas a cobrar (nota 12) | 171.348.260 | 116.555.417 |
| Impuestos a cobrar | 54.389.677 | 27.097.347 |
| Otros activos financieros corrientes (nota 13) | 20.308.300 | 22.301.507 |
| Efectivo y otros activos líquidos equivalentes (nota 16) | 827.090.991 | 765.134.279 |
| Gastos anticipados (nota 17) | 25.929.203 | 14.848.725 |
| TOTAL ACTIVO | 5.214.868.389 | 4.900.608.405 |
| PATRIMONIO NETO (nota 18) | 1.798.975.286 | 1.593.105.475 |
| Patrimonio Neto Atribuible a la Sociedad Dominante | 1.768.838.780 | 1.563.453.117 |
| Capital social | 10.464.384 | 10.464.384 |
| Prima de emisión | 34.096.515 | 34.096.515 |
| Reservas | 1.662.372.512 | 1.513.310.924 |
| Diferencias de conversión | (133.500.325) | (165.739.988) |
| Ajustes por cambio de valor | 1.553.209 | 1.232.165 |
| Resultado Atribuido a los Accionistas de la Sociedad Dominante | 193.852.485 | 170.089.117 |
| Participaciones no dominantes | 30.136.506 | 29.652.358 |
| PASIVOS NO CORRIENTES | 1.891.207.468 | 2.023.527.056 |
| Subvenciones (nota 19) | 712.712 | 933.633 |
| Provisiones a largo plazo (nota 20) | 100.788.656 | 106.628.858 |
| Deudas por financiación con Entidades de Crédito (nota 21) | 381.974.577 | 580.860.727 |
| Pasivos por arrendamiento (notas 23 y 34) | 911.443.682 | 859.462.661 |
| Otros pasivos no corrientes (nota 22) | 132.840.075 | 134.170.308 |
| Impuestos diferidos (nota 26) | 172.194.740 | 164.406.088 |
| Periodificaciones a largo plazo (nota 3.16(g)) | 191.253.026 | 177.064.781 |
| PASIVOS CORRIENTES | 1.524.685.635 | 1.283.975.874 |
| Deudas por financiación con Entidades de Crédito (nota 21) | 502.083.539 | 389.590.760 |
| Pasivos por arrendamiento (nota 34) | 96.456.647 | 92.502.225 |
| Acreedores comerciales | 738.095.318 | 630.190.976 |
| Otros pasivos corrientes (nota 28) | 122.947.547 | 101.944.910 |
| Impuestos corriente a pagar | 32.226.851 | 23.496.759 |
| Provisiones a corto plazo (nota 20) | 6.650.080 | 12.595.007 |
| Periodificación a corto plazo | 26.225.653 | 33.655.237 |
| TOTAL PASIVO | 5.214.868.389 | 4.900.608.405 |

CUENTA DE RESULTADOS CONSOLIDADA

| Euros | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|--|--------------------|--------------------|
| Ingresos operativos (nota 29.1) | 3.970.510.943 | 3.284.424.671 |
| Otros ingresos operativos (nota 29.2) | 304.369.851 | 269.318.250 |
| Aprovisionamientos | (2.041.015.786) | (1.717.169.064) |
| Gastos de personal (nota 31) | (901.082.295) | (780.101.939) |
| Otros gastos (nota 32) | (799.086.376) | (633.909.078) |
| EBITDA | 533.696.337 | 422.562.840 |
| Amortización y deterioro (notas 6, 7 y 8) | (242.912.579) | (225.016.488) |
| EBIT | 290.783.758 | 197.546.352 |
| Resultado financiero (nota 30) | (44.009.281) | (47.491.950) |
| Resultado neto de diferencias de tipo de cambio | (3.657.019) | 9.938.498 |
| Participación en resultados de sociedades asociadas (nota 9) | 871.257 | (1.601.211) |
| RESULTADO CONSOLIDADO ANTES DE IMPUESTOS | 243.988.715 | 158.391.689 |
| Impuesto sobre beneficios (nota 26) | (49.231.276) | (44.727.926) |
| RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS | 194.757.439 | 113.663.763 |
| RESULTADO OPERACIONES INTERRUMPIDAS | - | - |
| RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO | 194.757.439 | 113.663.763 |
| Resultado Atribuible a: | | |
| Participaciones no dominantes (nota 18.5) | 904.954 | (56.425.354) |
| ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD DOMINANTE | 193.852.485 | 170.089.117 |

Las notas adjuntas forman parte integrante de las Cuentas Anuales Consolidadas.

ESTADO DE RESULTADOS GLOBAL CONSOLIDADO

| Euros | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|---|--------------------|--------------------|
| RESULTADO DEL EJERCICIO CONSOLIDADO | 194.757.439 | 113.663.763 |
| Otro resultado global: | | |
| Partidas que van a ser reclasificadas a resultados | | |
| Derivados de coberturas de flujos de efectivo (notas 15 y 24) | 157.137 | 1.387.850 |
| Efecto impositivo de coberturas de flujos de efectivo (nota 26) | (39.284) | (346.962) |
| Diferencias de conversión | 35.466.813 | 130.972.872 |
| Pasivos laborales a largo plazo (nota 20) | 270.921 | 3.793.942 |
| Efecto impositivo de pasivos laborales a largo plazo (nota 26) | (67.730) | (948.486) |
| RESULTADO GLOBAL TOTAL: | 230.545.296 | 248.522.979 |
| Atribuible a la Sociedad Dominante | 226.630.265 | 301.535.889 |
| Atribuible a Socios Externos | 3.915.031 | (53.012.910) |
| RESULTADO GLOBAL TOTAL: | 230.545.296 | 248.522.979 |
| Atribuible a actividades que continúan | 230.545.296 | 248.522.979 |
| Atribuible a actividades que no continúan | | |

Las notas adjuntas forman parte integrante de las Cuentas Consolidadas

ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO CONSOLIDADO

| | Capital suscrito | Prima de emisión | Reserva legal sociedad dominante | Reservas en Sociedades en integración global y asociadas | Otro resultado global | | Pérdidas y ganancias atribuidas a la Sociedad Dominante | Total | Participaciones no dominantes | Total Patrimonio Neto |
|--|-------------------|-------------------|----------------------------------|--|---------------------------|-----------------------------|---|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| | | | | | Diferencias de conversión | Ajustes por cambio de valor | | | | |
| SALDO 31 DE DICIEMBRE DE 2020 | 10.464.384 | 34.096.515 | 2.002.464 | 1.610.258.312 | (345.324.094) | (9.571.993) | (99.387.776) | 1.202.537.812 | 26.604.255 | 1.229.142.066 |
| TOTAL INGRESOS Y GASTOS RECONOCIDOS | | | | | 83.143.754 | 4.090.045 | (45.579.885) | 41.653.914 | (38.716.438) | 2.937.476 |
| Aplicación de resultados ejercicio 2020 | | | | (99.387.776) | | | 99.387.776 | | | |
| Dividendos | | | | | | | | | (2.213.039) | (2.213.039) |
| Combinación Negocios | | | | 117.690.800 | | 5.204.915 | | 122.895.715 | 18.795.307 | 141.691.022 |
| Otros | | | | | | | | | | |
| SALDO 31 DE DICIEMBRE DE 2021 | 10.464.384 | 34.096.515 | 2.002.464 | 1.628.561.336 | (262.180.340) | (277.033) | (45.579.885) | 1.367.087.441 | 4.470.085 | 1.371.557.526 |
| TOTAL INGRESOS Y GASTOS RECONOCIDOS | | | | | 127.560.428 | 3.886.344 | 170.089.117 | 301.535.889 | (53.012.910) | 248.522.979 |
| Aplicación de resultados ejercicio 2021 | | | | (45.579.885) | | | 45.579.885 | | | |
| Dividendos | | | | | | | | | (2.326.418) | (2.326.418) |
| Combinación Negocios | | | | (104.673.401) | | | | (104.673.401) | 80.456.018 | (24.217.383) |
| Otros | | | | 33.000.410 | (31.120.076) | (2.377.146) | | (496.812) | 65.583 | (431.229) |
| SALDO 31 DE DICIEMBRE DE 2022 | 10.464.384 | 34.096.515 | 2.002.464 | 1.511.308.460 | (165.739.988) | 1.232.165 | 170.089.117 | 1.563.453.117 | 29.652.358 | 1.593.105.475 |
| TOTAL INGRESOS Y GASTOS RECONOCIDOS | | | | | 32.456.736 | 321.044 | 193.852.485 | 226.630.265 | 3.915.031 | 230.545.296 |
| Aplicación de resultados ejercicio 2022 | | | | 170.089.117 | | | (170.089.117) | | | |
| Dividendos | | | | (20.000.000) | | | | (20.000.000) | (4.536.000) | (24.536.000) |
| Adquisición participaciones no dominantes | | | | (1.250.254) | | | | (1,250,254) | 896.039 | (354,215) |
| Otros | | | | 222,725 | (217,073) | | | 5,652 | 209,078 | 214,730 |
| SALDO 31 DE DICIEMBRE DE 2023 | 10.464.384 | 34.096.515 | 2.002.464 | 1.660.370.048 | (133.500.325) | 1.553.209 | 193.852.485 | 1.768.838.780 | 30.136.506 | 1.798.975.286 |

ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO CONSOLIDADO

| Euros | 2023 | 2022 |
|--|----------------------|----------------------|
| ACTIVIDADES DE OPERACIÓN | | |
| BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS Y MINORITARIOS | 243.988.715 | 158.391.689 |
| Ajustes por : | | |
| - Amortizaciones y Deterioro (notas 6, 7 y 8) | 242.912.579 | 225.016.488 |
| - Resultado Financiero | 44.009.281 | 47.491.950 |
| - Participación en resultados de Sociedades Asociadas (nota 9) | (871.257) | 1.601.211 |
| - Resultados de Actividades de inversión | - | - |
| - Provisiones (nota 20) | (12.460.231) | (10.824.014) |
| -Otros efectos en resultado sin generación de flujos de efectivo | 1.479.204 | 223.097 |
| - Variación de deudores y acreedores y otras cuentas corrientes | (15.773.810) | 27.028.087 |
| - Variación otras cuentas a pagar no corrientes | 14.188.248 | 30.111.209 |
| TOTAL FLUJO ACTIVIDADES DE OPERACIÓN | 517.472.729 | 479.039.717 |
| ACTIVIDADES DE INVERSIÓN | | |
| - Adquisición Activo Intangible (nota 6) | (15.768.656) | (17.197.531) |
| - Adquisición Inmovilizado Material (nota 7) | (87.385.226) | (54.545.540) |
| - Adquisición Participaciones en Asociadas (nota 9) | (537.500) | - |
| - Adquisición Minoritarios | (354.215) | (15.397.738) |
| - Adquisición Otros Activos Financieros no Corrientes (nota 10) | 22.137.067 | (44.611.229) |
| - Adquisición de entidades dependientes (nota 5.1) | (109.502.208) | (27.286.336) |
| - Fondos obtenidos por ventas de I. Material, I. Intangible E I. Inmobiliarias | - | 33.000.000 |
| - Intereses cobrados | 30.304.695 | 10.579.951 |
| - Enajenación / Fondos Otros Activos Financieros Corrientes (nota 13) | 3.338.589 | (13.064.413) |
| TOTAL FLUJO ACTIVIDADES DE INVERSIÓN | (157.767.454) | (128.522.836) |
| ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN | | |
| - Pago de dividendos (nota 18.4) | (24.536.000) | (2.326.418) |
| - Disposiciones de nueva financiación con Entidades de Crédito (nota 21) | 490.778.941 | 605.461.243 |
| - Amortización y devolución de Deudas con Entidades de Crédito (nota 21) | (581.140.637) | (1.063.324.274) |
| - Intereses Pagados | (38.001.531) | (30.993.960) |
| - Otros Pasivos no Corrientes (nota 22) | 2.249.255 | (16.967.452) |
| - Pagos por arrendamiento (NIIF-16) (nota 34) | (118.490.570) | (113.468.526) |
| TOTAL FLUJO ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN | (269.140.542) | (621.619.387) |
| Variación del tipo de cambio en el efectivo y equivalentes al efectivo | (28.608.021) | (12.781.914) |
| INCREMENTO / (DISMINUCIÓN) NETO EN EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO | 61.956.712 | (283.884.420) |
| EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL INICIO DEL PERIODO | 765.134.279 | 1.049.018.699 |
| EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL FINAL DEL PERIODO | 827.090.991 | 765.134.279 |

Las notas adjuntas forman parte integrante de las Cuentas Consolidadas.

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL GRUPO

Barceló Corporación Empresarial, S.A., (en adelante la Sociedad dominante) se constituyó como sociedad anónima en España el día 22 de diciembre de 1962 por un tiempo indefinido, bajo la denominación social de Hotel Hamilton, S.A. Con fecha 23 de junio de 2000, la Sociedad cambió su denominación social por la actual.

Barceló Corporación Empresarial, S.A. y las Sociedades Dependientes indicadas en el Anexo I, el cual forma parte de esta nota, constituyen el denominado Grupo Barceló (en adelante el Grupo), que se dedica, fundamentalmente, a la gestión y explotación de hoteles en régimen de propiedad, alquiler o gestión, la explotación de agencias minoristas, mayorista de viajes y compañías aéreas. El Grupo también se dedica a la promoción de proyectos relacionados con la industria turística y hotelera en un sentido amplio, manteniendo participaciones en otras empresas. El Grupo ha desarrollado sus actividades durante el 2023 en España, República Dominicana, Costa Rica, Nicaragua, Estados Unidos de América, México, Guatemala, República Checa, Túnez, Turquía, Suiza, Marruecos, Portugal, Cuba, Egipto, Italia, Alemania, Aruba y El Salvador principalmente.

El domicilio social y las oficinas centrales se encuentran ubicadas en la calle José Rover Motta, 27 de Palma de Mallorca (España).

2. BASES PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS

2.1. BASES PRESENTACIÓN

Las presentes cuentas anuales consolidadas han sido preparadas a partir de los registros contables de la sociedad matriz, Barceló Corporación Empresarial, S.A. y del resto de sociedades que integran el perímetro de consolidación debidamente ajustados según los principios contables establecidos en las NIIF-UE, con el objeto de mostrar la imagen fiel del patrimonio consolidado y de la situación financiera consolidada de Barceló Corporación Empresarial, S.A. y sociedades dependientes al 31 de diciembre de 2023 de los resultados consolidados, de sus operaciones, de los flujos de efectivo consolidados y de los cambios en el patrimonio neto consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

Las presentes cuentas anuales consolidadas presentan a efectos comparativos, con cada una de las partidas del estado de situación financiera consolidado, de la cuenta de resultados consolidada, del estado de cambios en el patrimonio neto consolidado, del estado de flujos de efectivo consolidado y de sus notas a la información de dichas cuentas consolidadas, además de las cifras del ejercicio 2023, las correspondientes al ejercicio anterior.

La definición de estos indicadores financieros es la siguiente:

- **EBITDA:** Beneficio Consolidado antes de impuestos sobre beneficios, resultado financiero, diferencia de cambio, resultado de participaciones puestas en equivalencia y gasto de amortización y deterioro de activos no financieros.
- **EBIT:** Beneficio antes de intereses e impuestos.

El Grupo adoptó las NIIF-UE al 1 de enero de 2007 y aplicó en dicha fecha la NIIF 1 "Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera".

Las presentes cuentas anuales consolidadas están expresadas en unidades de euro salvo mención expresa en contrario.

Estas cuentas anuales consolidadas se formulan por el Consejo de Administración para posteriormente aprobarse por la Junta General de Accionistas que se espera apruebe sin modificaciones.

PRINCIPIO DE EMPRESA EN FUNCIONAMIENTO

Al 31 de diciembre de 2023 el Grupo presenta un fondo de maniobra negativo por importe de 114 millones de euros y un beneficio antes de minoritarios de 195 millones de euros (114 millones en el ejercicio 2022). La dirección del Grupo Barceló maneja su riesgo

de liquidez asegurándose que siempre exista efectivo suficiente para cubrir sus deudas en cada una de las sociedades del Grupo, disponiendo al 31 de diciembre de 2023 de efectivo y otros activos líquidos equivalentes por importe de 827 millones de euros y pólizas de crédito no dispuestas por importe de 463 millones de euros (nota 21), además se estima un resultado consolidado antes de impuestos para el ejercicio 2024 superior a 300 millones de euros. En consecuencia, los Administradores de la Sociedad dominante han preparado las cuentas anuales consolidadas atendiendo al principio de empresa en funcionamiento.

NORMAS E INTERPRETACIONES APLICADAS POR PRIMERA VEZ EN ESTE EJERCICIO

a. Normas e interpretaciones aprobadas por la Unión Europea aplicadas por primera vez en este ejercicio

Las políticas contables utilizadas en la preparación de estas cuentas anuales consolidadas son las mismas que las aplicadas en las cuentas anuales consolidadas del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, ya que ninguna de las normas, interpretaciones o modificaciones que son aplicables por primera vez en este ejercicio han tenido impacto en las políticas contables del Grupo a excepción de lo detallado a continuación:

Modificaciones a la NIC 12 Reforma Fiscal Internacional Reglas del Modelo del Segundo Pilar

En mayo de 2023, el IASB emitió sus modificaciones a la NIC 12 Impuesto sobre las ganancias por la nueva normativa fiscal del Segundo Pilar del Marco Inclusivo de la OCDE. Estas modificaciones introducen, provisionalmente, una exención temporal obligatoria para la contabilización y desglose de impuestos diferidos que pudieran surgir de dicha legislación. Esta modificación también requiere desgloses adicionales para facilitar el entendimiento de la exposición a dicha normativa fiscal.

Las modificaciones relativas a la exención obligatoria y sobre los desgloses requeridos han entrado en vigor ya en el ejercicio.

B. Normas e interpretaciones emitidas por el IASB, pero que no son aplicables en este ejercicio

El Grupo tiene la intención de adoptar las normas, interpretaciones y modificaciones a las normas emitidas por el IASB, que no son de aplicación obligatoria en la Unión Europea, cuando entren en vigor, si le son aplicables. Aunque el Grupo está actualmente analizando su impacto, en función de los análisis realizados hasta la fecha, el Grupo estima que su aplicación inicial no tendrá un impacto significativo sobre sus cuentas anuales consolidadas.

2.2. PRINCIPIOS DE CONSOLIDACIÓN

Las cuentas consolidadas adjuntas del Grupo incluyen las cuentas de Barceló Corporación Empresarial, S.A. y sus dependientes.

Los métodos de consolidación aplicados son los siguientes:

SOCIEDADES DEPENDIENTES

Son las sociedades en las que la Sociedad dominante posee, directa o indirectamente, el control de las mismas. Estas sociedades han sido consolidadas por el método de integración global, a partir de la fecha en que se obtiene el control y hasta que cesa el mismo. Este método consiste en agregar las partidas que representan los activos y pasivos, ingresos y gastos y partidas de patrimonio neto generadas con posterioridad a la toma de control. Todas las operaciones y saldos intragrupo se eliminan en el proceso de consolidación.

SOCIEDADES ASOCIADAS

Son las sociedades en las que la Sociedad dominante posee una influencia significativa, pero no ejerce el control directa o indirectamente. Se presume influencia significativa cuando se posee un porcentaje de participación entre el 20% y el 50% del capital social.

Estas sociedades se consolidan por el método de la participación.

En el Anexo I se incluye información sobre las sociedades dependientes, asociadas, así como las entidades integradas bajo el método de integración de operaciones conjuntas.

PARTICIPACIONES NO DOMINANTES (SOCIOS EXTERNOS)

Las participaciones no dominantes en las entidades dependientes se reconocen por el porcentaje de participación en el patrimonio neto de las mismas en la fecha de primera consolidación.

Los resultados y cada componente del otro resultado global se asignan al patrimonio neto atribuible a los accionistas de la Sociedad dominante y a las participaciones no dominantes en proporción a su participación, aunque esto implique un saldo deudor de participaciones no dominantes. Los acuerdos suscritos entre el Grupo y las participaciones no dominantes se reconocen como una transacción separada.

El aumento y reducción de las participaciones no dominantes en una sociedad dependiente manteniendo el control, se reconoce como una transacción con instrumentos de patrimonio neto. Por lo tanto, no surge un nuevo coste de adquisición en los aumentos y tampoco se reconocen resultados en las reducciones, sino que la diferencia entre la contraprestación entregada o recibida y el valor contable de las participaciones no dominantes se reconoce en reservas de la sociedad inversora, sin perjuicio de reclasificar las reservas de consolidación y reasignar el otro resultado global entre el Grupo y las participaciones no dominantes.

2.3. CONVERSIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LAS SOCIEDADES EXTRANJERAS

La conversión de los estados financieros cuya moneda funcional no es el euro (moneda funcional de la sociedad dominante) se ha efectuado mediante la aplicación de los siguientes criterios:

- Los activos y pasivos se convierten al tipo de cambio de cierre del ejercicio.
- Las partidas de la cuenta de resultados se convierten a un tipo de cambio medio ponderado del ejercicio.
- El patrimonio se convierte al tipo de cambio histórico.
- Las diferencias generadas por la aplicación de los criterios anteriores se incluyen en el patrimonio neto del balance consolidado en la partida "Diferencias de conversión". Las diferencias de conversión acumuladas a fecha de transición (1 de enero de 2007) se reclasificaron a reservas de integración global o de Sociedades asociadas según correspondía de acuerdo con la NIIF1. Por lo tanto, las diferencias de conversión que figuran en el balance consolidado se corresponden con las generadas a partir de esa fecha.

Las únicas sociedades del Grupo que operan en una economía hiperinflacionaria, son las sociedades ubicadas en Turquía. En 2023, el índice de precios al producto nacional de Turquía, según el Instituto de Estadística del país, ha sufrido un incremento del 44% (185% últimos tres años). El impacto en la cuenta de resultados por el efecto inflacionario supone un ingreso por un importe de 0,5 millones de euros (incluido en el epígrafe resultado neto de diferencias de tipo de cambio).

2.4. JUICIOS Y ESTIMACIONES

En la preparación de las cuentas anuales consolidadas del Grupo, los Administradores han realizado estimaciones para determinar el valor contable de algunos de los activos, pasivos, ingresos y gastos y sobre los desgloses de los pasivos contingentes. Asimismo, a pesar de la dificultad que en las actuales circunstancias de incertidumbre supone determinar los impactos derivados de diferentes situaciones geopolíticas y del contexto de alta inflación en las actividades del Grupo, así como en la valoración de sus activos y pasivos, estas estimaciones se han realizado sobre la base de la mejor información disponible al cierre del ejercicio. Sin embargo, dada la incertidumbre inherente a las mismas podrían surgir acontecimientos futuros que obliguen a modificarlas en los próximos ejercicios, lo cual se realizaría, en su caso, de forma prospectiva.

Los supuestos clave acerca del futuro, así como otros datos relevantes sobre la estimación de la incertidumbre en la fecha de cierre del ejercicio, que llevan asociados un riesgo importante de suponer cambios significativos en el valor de los activos o pasivos en el próximo ejercicio son los siguientes:

DETERIORO DE FONDO DE COMERCIO

Los test de deterioro sobre los fondos de comercio están basados en cálculos del valor en uso que utiliza el modelo de flujos de efectivo descontados. Los flujos de efectivo están basados en los presupuestos de resultados para los próximos cinco años. La tasa de descuento post tax utilizada en el test de deterioro de los fondos de comercio de los negocios de viajes ha sido del 10,38% y una tasa de crecimiento a perpetuidad del 1%. El valor recuperable de los fondos de comercio es sensible a la tasa de descuento, a la obtención de los flujos de efectivo proyectados, hipótesis aplicadas y las tasas de crecimiento proyectadas.

DETERIORO DE INMOVILIZADO MATERIAL Y DERECHO DE TRASPASO

El Grupo reconoce las pérdidas por deterioro del valor de los activos siempre que el importe recuperable de los mismos sea inferior a su valor contable neto.

El valor recuperable es el mayor del valor razonable menos el coste de venta y el valor en uso. Cada hotel se considera una unidad generadora de efectivo independiente, salvo contadas excepciones. El Grupo utiliza principalmente indicadores de múltiplos de EBITDA para identificar la existencia de indicios de deterioro en los hoteles en propiedad. Para aquellos hoteles con indicios de deterioro se utiliza, el modelo de descuentos de flujos de efectivo, para determinar el posible deterioro, basado en proyecciones estimadas de resultados de los próximos 5 años más un valor residual. La tasa de descuento post tax aplicada ha sido del 9,46% para hoteles en España y 11,61% para hoteles en Latinoamérica y tasas de crecimiento a perpetuidad entre el 1% y el 2%. Para determinados hoteles en España se han considerado tasaciones realizadas por expertos independientes.

Para la estimación del deterioro de derechos de traspaso también se ha utilizado el método de descuento de flujos de efectivo basado en los resultados proyectados para el período mínimo de arrendamiento. La tasa de descuento post tax aplicada ha sido la aplicada para hoteles en España.

Para la evaluación del deterioro de terrenos no edificados se han utilizado valoraciones realizadas internamente y por tasaciones de expertos independientes basadas en indicadores inmobiliarios.

El importe recuperable es muy sensible a la tasa de descuento utilizada en el modelo de descuento de flujos de efectivo, a las entradas de flujos de efectivo esperados y a la tasa de crecimiento utilizada.

ARRENDAMIENTOS

El Grupo tiene firmados contratos de alquiler de hoteles, aeronaves y oficinas a largo plazo como arrendatario. La Dirección ha estimado, en base a los términos y condiciones de cada uno de los contratos y activos arrendados, el período más probable de arrendamiento. Dicho período estimado puede variar en el futuro de acuerdo a cambios en la evolución de resultados del activo y a las condiciones permitidas en el contrato.

ACTIVOS POR IMPUESTOS DIFERIDOS

El Grupo reconoce activos por todas las bases imponibles negativas y diferencias temporarias deducibles no aplicadas que estima probable recuperar con beneficios fiscales futuros. Por lo tanto, la Dirección basa este criterio en juicios y estimaciones sobre los resultados futuros estimados, el calendario de obtención de beneficios, límites de aplicación anual y prescripción de los créditos fiscales y en futuras estrategias de planificación fiscal.

En la nota 26 se muestra el detalle de las bases imponibles activadas y no activadas.

PASIVOS LABORALES A LARGO PLAZO

El importe de los pasivos laborales de prestación definida a fecha del balance se determina de acuerdo a cálculos actuariales. Los cálculos actuariales están basados en una serie de juicios e hipótesis que se detallan en la nota 20.

PROVISIONES

El importe de las provisiones por responsabilidades reconocidas en el pasivo del balance está basado en juicios realizados por la Dirección del Grupo, junto con sus abogados y asesores externos, de acuerdo con las estimaciones relativas al grado de probabilidad de las mismas. Las provisiones por Grandes Reparaciones relacionadas con el mantenimiento de aeronaves en arrendamiento, se realiza en base a los precios históricos y/o a los establecidos en los contratos de mantenimiento, considerando las horas/ciclos y meses de funcionamiento de cada aeronave. El importe de estas provisiones puede variar por las nuevas evidencias obtenidas en el futuro.

El 13 diciembre de 2023 la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia inició un expediente con el objeto de investigar posibles prácticas anticompetitivas en el reparto de licitaciones públicas en el sector de las Agencias de Viajes. La apertura de este expediente no prejuzga el resultado de la investigación. La Sociedad dominante califica los riesgos asociados a esta inspección como no probables, por lo que no se ha registrado provisión alguna al 31 de diciembre de 2023.

DETERIORO ACTIVOS FINANCIEROS

La corrección valorativa por insolvencias de clientes y crédito otorgados a terceros implica un elevado juicio por la Dirección y la revisión de saldos individuales en base a la calidad crediticia de los clientes y deudores, tendencias actuales del mercado, análisis histórico de las insolvencias a nivel agregado y al valor de las garantías subyacentes vinculadas al crédito.

3. POLÍTICAS CONTABLES

3.1. COMBINACIÓN DE NEGOCIOS Y FONDO DE COMERCIO

Las combinaciones de negocio se realizan aplicando el método de adquisición. La fecha de adquisición es aquella en la que el Grupo obtiene el control del negocio adquirido.

El coste de adquisición es la contraprestación transferida, que se valora al valor razonable en la fecha de adquisición. Los costes relacionados con la adquisición se reconocen como gasto a medida que se incurren.

El Grupo reconoce en la fecha de adquisición los activos adquiridos, los pasivos asumidos (y cualquier participación no dominante) por su valor razonable. Los pasivos asumidos incluyen los pasivos contingentes en la medida en que representen obligaciones presentes que surjan de sucesos pasados y su valor razonable pueda ser medido con fiabilidad. La participación no dominante (minoritaria) en el negocio adquirido, se reconoce por el importe correspondiente al porcentaje de participación en el valor razonable de los activos netos adquiridos.

El fondo de comercio se valora inicialmente al coste, y corresponde al exceso del coste de la combinación de negocio sobre el valor razonable neto de los activos identificables, pasivos y pasivos contingentes de la sociedad adquirida. Si el coste de la adquisición es menor que el valor razonable de los activos netos de la filial adquirida, la diferencia se reconoce directamente en la cuenta de resultados.

Tras el reconocimiento inicial, el fondo de comercio se valora al coste menos cualquier pérdida acumulada por deterioro de su valor. Para analizar el deterioro de valor, el fondo de comercio adquirido en una combinación de negocio se distribuye, desde la fecha de adquisición, a cada unidad generadora de efectivo del Grupo de las que se espera podrán beneficiarse de las sinergias de la combinación, independientemente de que los otros activos o pasivos de la filial adquirida estén asignados o no a dichas unidades.

3.2. INVERSIONES EN SOCIEDADES ASOCIADAS

Las inversiones del Grupo en Sociedades asociadas se registran por el método de la participación. Como asociada se entiende una entidad sobre la cual el Grupo no ejerce control, pero sí una influencia significativa. La influencia significativa es el poder de intervenir en las decisiones de política financiera y de explotación de una entidad, sin que suponga la existencia de control o de control conjunto sobre la misma. En la evaluación de la existencia de influencia significativa, se consideran los derechos de voto potenciales ejercitables o convertibles en la fecha de cierre de cada ejercicio, considerando, igualmente, los derechos de voto potenciales poseídos por el Grupo o por otra entidad.

Bajo el método de la participación, la inversión en una asociada se registra en el balance al coste más los cambios habidos en los activos netos de la asociada tras la adquisición de la participación. El exceso entre el coste de la inversión y el porcentaje correspondiente al Grupo en los valores razonables de los activos netos identificables se registra como fondo de comercio, que se incluye en el valor contable de la inversión. El defecto, una vez evaluados los importes del coste de la inversión y la identificación y valoración de los activos netos de la asociada, se registra como un ingreso en la determinación de la participación del inversor en los resultados de la asociada del ejercicio en que se ha adquirido.

Los estados financieros de la asociada se preparan para el mismo periodo contable de la matriz. Si es necesario, se realizan los ajustes precisos para que las políticas contables concuerden con las del Grupo.

La participación en el beneficio de Sociedades asociadas se muestra en la cuenta de resultados. Este es el beneficio atribuible a los titulares de la participación en la asociada y, por lo tanto, es beneficio después de impuestos e intereses minoritarios en las filiales de las asociadas. Cuando hay un cambio reconocido directamente en el patrimonio de la asociada, el Grupo reconoce su participación

en cualquier cambio y presenta la información, en su caso, en el estado de cambios en el patrimonio. Las pérdidas y ganancias no realizadas derivadas de las transacciones entre el Grupo y la asociada se eliminan en proporción a la participación.

Las pérdidas en las entidades asociadas que corresponden al Grupo se limitan al valor de la inversión neta, excepto en aquellos casos en los que se hubieran asumido por parte del Grupo obligaciones legales o implícitas, o bien haya efectuado pagos en nombre de las entidades asociadas.

El Grupo determina, a fecha de cada balance de situación, si hay evidencia objetiva de pérdida por deterioro de la inversión en la asociada. El cálculo del deterioro se determina como resultado de la comparación del valor contable en la asociada con su valor recuperable. El valor recuperable es el mayor del valor en uso o valor razonable menos los costes de venta. En este sentido, el valor en uso se calcula en función de la participación del Grupo en el valor actual de los flujos de efectivo estimados de las actividades ordinarias y de los importes que pudieran resultar de la enajenación final de la asociada.

3.3. ACUERDOS CONJUNTOS

Se consideran acuerdos conjuntos a aquellos en los que existe un acuerdo contractual para compartir el control sobre una actividad económica, de forma que las decisiones sobre las actividades relevantes requieren el consentimiento unánime del Grupo y del resto de partícipes u operadores. La evaluación de la existencia de control conjunto se realiza considerando la definición de control de las entidades dependientes.

NEGOCIOS CONJUNTOS

Las inversiones en los negocios conjuntos se registran aplicando el método de la participación expuesto anteriormente.

OPERACIONES CONJUNTAS

En las operaciones conjuntas, el Grupo reconoce en las cuentas anuales consolidadas:

- Los activos y pasivos, incluida su participación en los activos controlados de forma conjunta y los pasivos en los que haya incurrido conjuntamente con los otros operadores.
- Los ingresos y los gastos derivados de la operación conjunta.

En las transacciones de venta o aportación del Grupo a las operaciones conjuntas, sólo se reconocen los resultados correspondientes a la participación del resto de operadores, salvo que las pérdidas pongan de manifiesto una pérdida o deterioro de valor de los activos transmitidos, en cuyo caso, éstas se reconocen íntegramente.

En las transacciones de compra del Grupo a las operaciones conjuntas, sólo se reconocen los resultados cuando se vendan a terceros los activos adquiridos, salvo que las pérdidas pongan de manifiesto una pérdida o deterioro de valor de los activos adquiridos, en cuyo caso, el Grupo reconoce íntegramente la parte proporcional de las pérdidas que le corresponden.

La adquisición por el Grupo de la participación inicial y posterior en una operación conjunta se reconoce aplicando los criterios desarrollados para las combinaciones de negocios por el porcentaje de participación que posee en los activos y pasivos individuales. No obstante, en la adquisición posterior de una participación adicional en una operación conjunta, la participación previa en los activos y pasivos individuales no es objeto de revalorización.

3.4. CLASIFICACIÓN DE LOS ACTIVOS Y PASIVOS ENTRE CORRIENTES Y NO CORRIENTES

Los activos y pasivos se presentan en el balance clasificados entre corrientes y no corrientes. Los activos y pasivos se clasifican como corrientes cuando:

- Se espera realizar o liquidar en el plazo máximo de un año.

- Se espera realizar, vender, consumir o liquidar en el ciclo normal de explotación.
- Es efectivo y otros activos líquidos equivalentes siempre y cuando no tenga restricciones para un periodo superior a un año.

El resto de casos se clasifican como activos y pasivos no corrientes.

3.5. ACTIVOS INTANGIBLES

El activo intangible se valora a su coste de adquisición o producción.

- Activos intangibles de vida útil definida: se amortizan durante su vida útil económica. El gasto de amortización se incluye en el epígrafe de "Amortización y deterioro" de la cuenta de resultados consolidada.
- Activos intangibles de vida útil indefinida: no se amortizan, pero están sujetos anualmente a un test de deterioro de forma individual o al nivel de la unidad generadora de efectivo a la que pertenecen.

Bajo el epígrafe "Otros activos intangibles" se incluyen principalmente los siguientes conceptos:

- Propiedad industrial, licencias y similares: se valoran por los costes incurridos y se amortizan linealmente en un período entre 3 y 10 años.
- Aplicaciones informáticas: se valoran a su coste de adquisición y se amortizan linealmente durante un período entre tres y cinco años. Los costes de mantenimiento de las aplicaciones informáticas se cargan a gastos en el momento en que se incurre en ellos.
- Derechos de traspaso: corresponden principalmente con la valoración de un contrato de alquiler del hotel Barceló Sants adquirido en una combinación de negocio de ejercicios previos a la fecha de transición a NIIF. Se amortiza linealmente durante la duración del contrato de alquiler que finaliza en 2050.

3.6. INMOVILIZADO MATERIAL

El inmovilizado material se valora a su coste de adquisición, más los gastos de adquisición y los gastos financieros de la deuda que financia la compra del inmovilizado hasta la fecha de su puesta en condiciones de funcionamiento.

A fecha de transición a NIIF se revalorizaron los terrenos de determinados hoteles, considerando el valor razonable de los mismos como coste atribuido a partir de la fecha de transición de acuerdo con lo permitido en la NIIF-1. Las valoraciones de activos de América Latina fueron realizadas el 31 de diciembre de 2008 por American Appraisal. Se valoraron mediante el método de flujo de caja descontado, utilizando una tasa de descuento que oscila entre el 8% y el 10% y considerando el riesgo de inversión y rendimientos exigibles para inversiones comparables. Las valoraciones para activos de España fueron realizadas el 31 de diciembre de 2008 por Eurovaloraciones, S.A. Se valoraron mediante el cálculo del valor actual neto y valor residual. Se utilizaron tasas de descuento que oscilaban entre el 7% y el 10% anual.

El incremento del coste atribuido a fecha de transición (1 de enero de 2007) de los terrenos, de acuerdo con las revalorizaciones efectuadas, ascendió a 254 millones de euros. Al 31 de diciembre de 2023 el saldo contable de dichas revalorizaciones asciende a 129,9 millones de euros (131,3 millones de euros al 31 de diciembre de 2022).

La amortización se calcula linealmente entre los años de vida útil estimada de los activos o, si es menor, el periodo remanente de contrato de arrendamiento, para aquellos activos en inmuebles arrendados. El detalle de las vidas útiles es el siguiente:

| | Años de vida útil estimada |
|---|----------------------------|
| Construcciones | 33 - 35 |
| Instalaciones técnicas, maquinaria, mobiliario y resto del inmovilizado | 2,5 - 18 |

Las reparaciones y mantenimiento se imputan a gastos a medida que se incurren.

3.7. INVERSIONES INMOBILIARIAS

Las inversiones inmobiliarias recogen el valor neto contable de los activos inmobiliarios que se mantienen para generar rentas de alquiler o plusvalías. Estos bienes se valoran a su coste de adquisición y se amortizan linealmente siguiendo los mismos criterios del inmovilizado material.

3.8. DETERIORO ACTIVOS NO FINANCIEROS

El Grupo evalúa anualmente si existen indicios de posibles deterioros de valor de los activos no financieros sujetos a amortización o depreciación, comprobando si el valor contable de estos activos excede su valor recuperable. Para el caso de inmovilizado material de activos hoteleros, al que corresponde la práctica totalidad del saldo de este epígrafe, el Grupo utiliza principalmente indicadores de múltiplos de EBITDA para identificar la existencia de indicios de deterioro.

Asimismo, se comprueba anualmente si existe algún potencial deterioro del valor que pudiera afectar al fondo de comercio, a los activos intangibles con una vida útil indefinida, así como a los activos intangibles que aún no se encuentran disponibles para su uso.

El valor recuperable de los activos es el mayor entre su valor razonable menos los costes de enajenación o disposición por otra vía y su valor en uso.

El cálculo del valor en uso del activo se realiza en función de los flujos de efectivo futuros esperados que se derivarán de la utilización del activo, las expectativas sobre posibles variaciones en el importe o distribución temporal de los flujos, el valor temporal del dinero, el precio a satisfacer por soportar la incertidumbre relacionada con el activo y otros factores que los partícipes del mercado considerarían en la valoración de los flujos de efectivo futuros relacionados con el activo. Para aquellos activos que no generan flujos de tesorería altamente independientes, el importe recuperable se determina para las unidades generadoras de efectivo a las que pertenecen los activos valorados.

Para el caso de determinados activos hoteleros que por sus características particulares incluyen un importante componente inmobiliario, han sido valorados para determinar su valor recuperable por los departamentos internos del Grupo de acuerdo a indicadores inmobiliarios de mercado o se han obtenido tasaciones realizadas por expertos independientes.

Para la determinación del valor en uso de los activos hoteleros, el Grupo realiza valoraciones internas utilizando tasa de descuento acordes al mercado. Para la determinación del precio neto de venta se realizan valoraciones por expertos independientes.

Las pérdidas por deterioro se reconocen para todos aquellos activos o, en su caso, para las unidades generadoras de efectivo que los incorporan, cuando su valor contable excede el importe recuperable correspondiente. Las pérdidas por deterioro se contabilizan dentro de la cuenta de resultados consolidada.

El Grupo evalúa en cada fecha de cierre, si existe algún indicio de que la pérdida por deterioro de valor reconocida en ejercicios anteriores ya no existe o pudiera haber disminuido. Las pérdidas por deterioro del valor correspondientes al fondo de comercio no son reversibles. Las pérdidas por deterioro del resto de activos sólo se revierten si se hubiese producido un cambio en las estimaciones utilizadas para determinar el valor recuperable del activo. No obstante, la reversión de la pérdida no puede aumentar el valor contable del activo por encima del valor original, neto de amortizaciones.

3.9. ARRENDAMIENTOS

La NIIF 16 establece los principios para el reconocimiento, la valoración, la presentación y la información a revelar de los arrendamientos.

Todos los arrendamientos, excepto una serie de excepciones que se comentan al final del apartado, pasan a contabilizarse bajo un único modelo de balance similar a la contabilización de los arrendamientos financieros de acuerdo con la NIC 17.

Como norma general, en la fecha de inicio de un arrendamiento, el arrendatario reconocerá un pasivo por los pagos a realizar por el arrendamiento (es decir, el pasivo por el arrendamiento) y un activo que representa el derecho de usar el activo subyacente durante el plazo del arrendamiento (es decir, el activo por el derecho de uso).

Los arrendatarios deberán reconocer por separado el gasto por intereses correspondiente al pasivo por el arrendamiento y el gasto por la amortización del derecho de uso.

La norma incluye dos exenciones al reconocimiento de los arrendamientos por los arrendatarios, los arrendamientos de activos de bajo valor (por ejemplo, los ordenadores personales) y los arrendamientos a corto plazo (es decir, los contratos de arrendamiento con un plazo de arrendamiento de 12 meses o menos). Estos arrendamientos se contabilizan como arrendamientos operativos, reconociéndose como gasto en la cuenta de resultados según el principio de devengo durante el periodo del arrendamiento.

Además, las rentas variables no se tienen en cuenta en la valoración de los contratos de arrendamiento bajo la NIIF 16 y se registran como gasto de arrendamiento en la cuenta de resultados de acuerdo a su devengo.

3.10. INSTRUMENTOS FINANCIEROS

Los instrumentos financieros se clasifican en el momento de su reconocimiento inicial como un activo financiero, un pasivo financiero o un instrumento de patrimonio, de conformidad con el fondo económico del acuerdo contractual y con las definiciones de activo financiero, pasivo financiero o de instrumento de patrimonio desarrolladas en IFRS 9.

INSTRUMENTOS FINANCIEROS DE ACTIVO

Los instrumentos financieros de activo se clasifican en su reconocimiento inicial en base a dos criterios:

- Modelo de Negocio del Grupo para gestionar los instrumentos financieros.
- Características de activos financieros desde el punto de vista de los flujos de efectivo contractuales. Los instrumentos financieros de activo se clasifican en cuatro categorías:
 - Activos financieros a coste amortizado (instrumentos deuda)
 - Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global con reciclaje en resultados (instrumentos deuda)
 - Activos financieros a valor razonable con cambios en resultados

Todos los activos financieros se reconocen inicialmente a su valor razonable incluyendo los costes de transacción directamente imputables.

Los deudores comerciales que no poseen un componente financiero significativo se registran al valor de transacción determinado bajo IFRS 15.

Activos financieros a coste amortizado (instrumentos deuda)

En este epígrafe se incluyen todos aquellos activos que cumplen los dos siguientes criterios:

- Modelo de Negocio: El activo se incluye dentro del modelo de negocio del Grupo con el objetivo cobrar o recaudar sus flujos de efectivo contractuales.
- Características de los flujos de efectivo: los flujos de efectivo corresponden únicamente a principal e intereses.

Los activos financieros a coste amortizado se valoran posteriormente utilizando el método de interés efectivo y están sujetos a deterioro. Las ganancias o pérdidas se reconocen en resultados cuando se da de baja, modifica o deteriora.

Los intereses devengados de los préstamos se reconocen en la cuenta de resultados de acuerdo a la tasa efectiva.

Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global (instrumentos deuda)

En este epígrafe se incluyen todos aquellos activos que cumplen los dos siguientes criterios:

- Modelo de Negocio: El activo se incluye dentro del modelo de negocio del Grupo con el objetivo cobrar o recaudar sus flujos de efectivo contractuales y su venta.
- Características de los flujos de efectivo: los flujos de efectivo corresponden únicamente a principal e intereses.

Con posterioridad al reconocimiento inicial, los activos financieros clasificados en este epígrafe se valoran a valor razonable, reconociendo la pérdida o ganancia en patrimonio neto.

Cuando se enajena parcial o totalmente este tipo de activos financieros o se deterioran los beneficios o pérdidas reconocidos en patrimonio neto se imputan a resultados del ejercicio.

Al igual que los activos financieros a coste amortizado los intereses, ajuste por tipo de cambio y deterioros se registran en la cuenta de resultados.

Activos financieros a valor razonable con cambios en resultados

En este epígrafe se incluyen los siguientes activos:

- Activos financieros mantenidos para su venta
- Derivados que no han sido designados de cobertura
- Instrumentos de patrimonio que no se valoran a valor razonable con cambios en otro resultado global.

DETERIORO DE ACTIVOS FINANCIEROS

Cada cierre de ejercicio, el Grupo determina si existen evidencias objetivas de deterioro en todos sus activos financieros que no se valoran a valor razonable con cambios en resultados.

El Grupo reconoce un deterioro por las pérdidas esperadas, es decir, por la diferencia entre los flujos de efectivos según contrato y los flujos de efectivo que el Grupo espera recibir.

Existen dos políticas de reconocimientos de pérdidas esperadas:

- Pérdidas de crédito esperadas en 12 meses: pérdidas que resulten de eventos de incumplimiento posibles dentro de 12 meses. Esa política se puede aplicar a los instrumentos financieros con riesgo de crédito bajo. Para los clientes del negocio hotelero el Grupo aplica un criterio de deterioro basado principalmente en la antigüedad del saldo en mora, deteriorando el 25%, 50% y 100% de los créditos en mora de más de 180, 270 y 365 días. Excepto para el caso de los saldos a cobrar de clientes por la venta de derechos de Tiempo Compartido que se deterioran el 80% de los saldos vencidos en un período superior a 90 días y el 5% del resto.
- Pérdidas de crédito esperadas durante toda la vida: pérdidas que resulten de eventos de incumplimiento posible dentro de toda la vida del instrumento. Se aplica a los instrumentos financieros con riesgo de crédito alto o que se ha incrementado desde su reconocimiento inicial.

INSTRUMENTOS FINANCIEROS DE PASIVO

Los instrumentos financieros de pasivo se clasifican en tres categorías:

- Pasivos financieros a valor razonable con cambio en resultados
- Préstamos y créditos
- Derivados de cobertura

Los pasivos financieros se reconocen inicialmente a su valor razonable y para los préstamos, créditos y cuentas a pagar se netean los costes de transacción directamente atribuibles.

Pasivos financieros a valor razonable con cambio en resultados

En este epígrafe se incluyen únicamente derivados de flujos de efectivo (permutas de tipo de interés) contratados por el Grupo, que no cumplen las condiciones para ser considerados de cobertura y cuyo valor razonable es desfavorable al Grupo. Como su propio nombre indica se valoran al cierre por su valor razonable con cambios en la cuenta de pérdidas y ganancias.

Préstamos, créditos y cuentas a pagar

Corresponden a obligaciones de pago por importe y fecha determinada. Después del reconocimiento inicial los préstamos y cuentas a pagar se valoran por su coste amortizado, utilizando el método de la tasa de interés efectiva. Los intereses devengados de los préstamos se reconocen en la cuenta de resultados de acuerdo a la tasa efectiva.

Derivados de cobertura

El Grupo contrata derivados de cobertura por tipo de cambio y fuel para el negocio aéreo y de viajes.

Estos instrumentos financieros derivados se valoran inicialmente a su valor razonable. Los derivados se registran como un activo financiero si su valor es positivo y como pasivo financiero si es negativo.

En el momento inicial el Grupo designa formalmente y documenta la relación de cobertura. La contabilización de las operaciones de cobertura sólo resulta de aplicación cuando se espera que la cobertura sea altamente eficaz al inicio de la cobertura y en los ejercicios siguientes.

El Grupo reconoce en patrimonio neto las pérdidas o ganancias procedentes de la valoración a valor razonable del instrumento de cobertura que corresponden a la parte que se haya identificado como cobertura eficaz. La parte de la cobertura que se considera ineficaz, así como el componente específico de la pérdida o ganancia o flujos de efectivo relacionados con el instrumento de cobertura, excluidos de la valoración de la eficacia de la cobertura, se reconocen con cargo o abono a cuentas de gastos o ingresos.

Los criterios de cobertura contable dejan de aplicarse cuando el instrumento de cobertura vence o es enajenado, cancelado o liquidado, o bien en el caso de que la relación de cobertura deje de cumplir los requisitos establecidos para ser tratada como tal, o en caso de que se revoque la designación. En estos casos, las ganancias o pérdidas acumuladas en patrimonio neto no son imputadas a resultados hasta el momento en que la operación prevista o comprometida afecte al resultado. No obstante, si la ocurrencia de la transacción deja de ser probable, las ganancias y pérdidas acumuladas en patrimonio neto son llevadas a la cuenta de resultados consolidada inmediatamente.

INSTRUMENTOS FINANCIEROS A VALOR RAZONABLE

El Grupo clasifica las valoraciones a valor razonable utilizando una jerarquía que refleja la relevancia de las variables utilizadas en las valoraciones, de acuerdo con los siguientes niveles:

- **Nivel 1:** Precios cotizados (sin ajustar) en mercados activos para activos o pasivos idénticos.
- **Nivel 2:** Variables distintas a los precios cotizados incluidos en el Nivel 1 que sean observables para el activo o pasivo, directamente (es decir, como precios) o indirectamente (es decir, derivadas de los precios).
- **Nivel 3:** Variables, utilizadas para el activo o pasivo, que no estén basadas en datos de mercado observables (variables no observables).

Las técnicas de valoración de los derivados de cobertura de tipo de interés, tipo de cambio y combustible incluyen modelos de precios futuros, utilizando cálculos de valor actual. Los modelos incluyen diversos datos como tipos de cambio al contado y a plazo, curvas de rendimiento y diferenciales entre las distintas monedas, curvas de tipos de interés y curvas de tipo de cambio a plazo de combustible.

El valor razonable de todos los activos y pasivos financieros corrientes se consideran coincidentes con el coste amortizado dado que el vencimiento de los mismos es próximo a la fecha de cierre.

3.11. EXISTENCIAS

Son los bienes destinados a consumo o venta en el transcurso de la actividad ordinaria de los hoteles (comidas y bebidas, tiendas de regalos, mantenimiento), de los artículos de regalo y venta de la División de Viajes y repuestos del negocio aéreo. Las existencias se valoran al menor del precio medio ponderado o valor de realización.

3.12. EFECTIVO Y OTROS ACTIVOS LÍQUIDOS EQUIVALENTES

El Grupo considera como efectivo y otros activos líquidos todas aquellas inversiones con un vencimiento inicial no superior a tres meses y carentes de riesgo de cambio de valor.

3.13. SUBVENCIONES DE CAPITAL

Las subvenciones de carácter monetario se valoran por el valor razonable del importe concedido. Se imputa en la cuenta de resultados en función de la vida útil estimada del activo subvencionado.

3.14. PROVISIONES

Las provisiones se registran cuando existe una obligación presente, como consecuencia de un hecho pasado, que hace probable que se produzca una salida de recursos del Grupo y además puede ser estimado de forma fiable el importe de dicha obligación.

PROVISIONES POR MANTENIMIENTO EN AERONAVES BAJO ARRENDAMIENTO

De acuerdo con los compromisos adquiridos en el alquiler de las aeronaves en régimen de arrendamiento, el Grupo debe asumir los costes del mantenimiento programado en las aeronaves arrendadas, así como los costes asociados al cumplimiento de las condiciones de devolución de las mismas.

En las aeronaves que el Grupo tiene, se devengan gastos por revisiones de mantenimiento fijadas en las cláusulas de los contratos con los propietarios de las aeronaves (revisiones generales de aeronaves, motores y componentes) los cuales se calculan en función de las horas/ciclos de vuelo y meses transcurridos. El cálculo de la provisión por mantenimiento se realiza sobre la base del coste estimado para la futura revisión en base a costes históricos conocidos por el Grupo como consecuencia del know-how del equipo directivo y los datos obtenidos mediante el fabricante de las aeronaves. Las variaciones en las provisiones por mantenimiento derivadas de cambios en el importe o en la estructura temporal de los desembolsos, se registran en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada de forma prospectiva.

PROVISIONES POR CONTRATOS ONEROSOS

Se define un contrato de carácter oneroso como aquél en el que los costos inevitables de cumplir con las obligaciones que conlleva exceden a los beneficios económicos que se esperan recibir del mismo. Los costos inevitables del contrato reflejarán los menores costos netos por resolver el mismo.

Antes de proceder a dotar una provisión por contrato oneroso, el Grupo procederá a deteriorar los activos dedicados a cumplir las obligaciones derivadas del contrato.

Si el Grupo tiene un contrato de carácter oneroso, las obligaciones presentes que se deriven del mismo son reconocidas y medidas, en los estados financieros, como provisiones.

En la nota 20 se detallan las principales contingencias que originan las provisiones reconocidas en el balance.

3.15. RETRIBUCIONES LABORALES Y OTROS PASIVOS LABORALES A LARGO PLAZO

PLANES DE PRESTACIÓN DEFINIDA

El pasivo por prestaciones definidas corresponde al valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas existentes a la fecha de cierre, menos el valor razonable a dicha fecha de los activos afectos al plan.

En España, estos planes por prestación definida corresponden a premios de vinculación/jubilación relacionados con determinados convenios colectivos del sector de Hostelería y del convenio colectivo nacional de Agencias de Viaje.

Estos compromisos son de prestación definida y se cuantifican de acuerdo a cálculos actuariales. El gasto o ingreso correspondiente a los planes de prestación definida se registra en la partida gastos por retribuciones a los empleados y se obtiene como resultado de la adición del importe neto del coste por servicios del ejercicio corriente y el coste neto por intereses del pasivo o activo neto por prestaciones definidas.

El importe del recálculo de la valoración del pasivo o activo neto por prestaciones definidas, se reconoce en "Patrimonio neto". El recálculo comprende las pérdidas y ganancias actuariales, el rendimiento neto de los activos afectos a los planes y cualquier cambio en los efectos del límite del activo, excluyendo las cantidades incluidas en el interés neto sobre el pasivo o activo.

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

Las indemnizaciones por cese se reconocen en el momento en que el Grupo ya no puede retirar la oferta y cuando los costes de una reestructuración suponen el pago de indemnizaciones por cese.

En las indemnizaciones por cese consecuencia de la decisión de los empleados de aceptar una oferta, se considera que el Grupo ya no puede retirar la oferta, en el momento en que los empleados la aceptan.

En las indemnizaciones por cese involuntario, se considera que el Grupo ya no puede retirar la oferta cuando se ha comunicado a los empleados afectados o a los representantes sindicales.

3.16. RECONOCIMIENTO DE INGRESOS

El detalle de la política de reconocimiento de ingresos del Grupo para cada área de ingresos es como sigue:

- a. **Ingresos por prestación de servicios procedentes de la actividad de explotación hotelera en régimen de propiedad y alquiler:** Estos ingresos se reflejan en función de su devengo. El Grupo refleja en la cuenta de pérdidas y ganancias las ventas y los gastos de explotación de los hoteles propios y arrendados propiedad de terceros, y asume los derechos y obligaciones inherentes del negocio hotelero en nombre propio.
- b. **Ingresos por prestación de servicios de la actividad de gestión hotelera:** Estos ingresos se reconocen por los honorarios de la gestión realizados en función de su devengo.
- c. **Ingresos por prestación de servicios en la actividad de explotación de casinos de juego:** Estos ingresos se reconocen en función de su devengo, por la diferencia entre el importe jugado y la ganancia del jugador.
- d. **Ingresos de la actividad de Viajes Minorista:** La División de Viajes realiza, fundamentalmente, una actividad de intermediación en la venta de viajes. Los ingresos se presentan por el margen entre el importe de venta y coste de venta y se reconocen en el momento de la entrega de la documentación del viaje momento en que se transmiten los riesgos y beneficios al cliente, con independencia del momento de inicio del viaje y del momento en que se prestarán los servicios contratados.
- e. **Ingresos de la actividad de Viajes Mayorista:** El reconocimiento de las ventas y sus costes de aprovisionamientos se realiza en la fecha de inicio del viaje.
- f. **Ingresos de la actividad aérea:** Los ingresos derivados de la prestación de servicios de transporte aéreo se reconocen cuando se realiza el vuelo correspondiente. El importe recibido de los clientes a cuenta de vuelos futuros y cobrados se registra en el epígrafe "Anticipo de clientes" del pasivo del balance consolidado.

Las sociedades de transporte aéreo registran los ingresos ordinarios derivados de la prestación de servicios de transporte aéreo cuando el pasajero efectivamente ha volado.

El importe recibido de billetes vendidos a cuenta de vuelos futuros se registra en el epígrafe "Periodificaciones a corto plazo" del pasivo del balance de situación consolidado adjunto. El saldo del epígrafe "Periodificaciones a corto plazo" representa la estimación del pasivo correspondiente a billetes vendidos con anterioridad a la fecha de cierre de cada ejercicio y que están pendientes de utilizarse a dicha fecha.

- g. **Ingresos por venta de derechos de uso (Time Share):** Desde el 1 de enero de 2018 (fecha de entrada en vigor de la NIIF 15), la venta de derechos de Tiempo Compartido (Time Share) se registran como ingresos a lo largo de la vida media estimada del contrato. El importe de la venta es registrado como un ingreso diferido en el epígrafe de "Periodificaciones a largo plazo" del pasivo del estado de situación financiera consolidado, en el ejercicio de su contratación, e imputándose a resultados durante la vida media del contrato de forma lineal. Los gastos incrementales para la obtención de un contrato y aquellos otros gastos necesarios para comenzar el servicio contratado se activan como activo intangible y se llevan a resultados mediante su amortización también durante la vida media del contrato. Aquellos contratos firmados y cancelados en el mismo ejercicio se reconocen como ingresos del ejercicio por el importe cobrado en efectivo. Por lo tanto, sólo se diferencian como ingresos diferidos aquellos contratos firmados y que no han sido cancelados en el mismo ejercicio.

3.17. IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS

El gasto o ingreso por el impuesto sobre el beneficio comprende tanto el impuesto corriente como el impuesto diferido.

El impuesto corriente es la cantidad a pagar como consecuencia de las liquidaciones fiscales del impuesto sobre el beneficio del ejercicio.

Los activos o pasivos por impuesto corriente, se valoran por las cantidades que se espera pagar o recuperar de las autoridades fiscales, de acuerdo con la normativa vigente o aprobada al cierre del ejercicio.

Como norma general, se reconoce un pasivo por impuesto diferido por las diferencias temporarias imponibles, que son aquellas diferencias que darán lugar a mayores cantidades a pagar o menores cantidades a devolver por impuestos en ejercicios futuros. Se reconocerá un activo por impuesto diferido cuando existan diferencias temporarias deducibles, bases imponibles negativas compensables o deducciones pendientes de aplicación, siempre que resulte probable que la empresa disponga de ganancias fiscales futuras que permitan su aplicación. A estos efectos se entiende por diferencia temporaria aquellas diferencias entre el valor contable de los activos y pasivos y su valor fiscal y que darán lugar a menores cantidades a pagar o mayores cantidades a devolver por impuestos en ejercicios futuros.

Los pasivos diferidos consecuencia de diferencias temporarias imponibles se reconocen en todos los casos excepto que:

- Surjan del reconocimiento inicial de un fondo de comercio o del reconocimiento de un activo o pasivo en una transacción que no es una combinación de negocios y además en el momento de realizar la transacción no afectó ni al resultado contable ni a la base imponible del impuesto.
- Correspondan a diferencias asociadas con inversiones en sociedades dependientes sobre las que el Grupo tenga la capacidad de controlar el momento de su reversión y no fuese probable que se produzca su reversión en un futuro previsible.

Los activos diferidos por diferencias temporarias deducibles se reconocen siempre que:

- Resulte probable que existan ganancias fiscales futuras suficientes para su compensación excepto en aquellos casos en las que las diferencias surjan del reconocimiento inicial de activos o pasivos en una transacción que no es una combinación de negocios y en la fecha de la transacción no afectó ni al resultado contable ni a la base imponible del impuesto;
- Correspondan a diferencias temporarias asociadas con inversiones en dependientes en la medida en que las diferencias temporarias vayan a revertir en un futuro previsible y se espere generar bases imponibles futuras positivas para compensar las diferencias.

Los activos y pasivos por impuestos diferidos se valoran por los tipos de gravamen esperados en el momento de su reversión, conforme a la normativa vigente y a los tipos que están aprobados o se encuentren a punto de aprobarse y una vez consideradas las consecuencias fiscales que se derivarán de la forma en que el Grupo espera recuperar los activos o liquidar los pasivos.

El gasto o ingreso por impuesto corriente o diferido se contabiliza en la cuenta de pérdidas y ganancias. No obstante, si están relacionados con partidas reconocidas directamente en patrimonio se reconocen también en patrimonio neto y no en la cuenta de resultados.

3.18. TRANSACCIONES EN MONEDA EXTRANJERA

Las transacciones en moneda extranjera se convierten a la moneda funcional aplicando los tipos de cambio entre la moneda funcional y la moneda extranjera en las fechas en las que se efectúan las transacciones.

Los activos y pasivos monetarios denominados en moneda diferente a la moneda funcional de cada sociedad se han convertido a su moneda funcional aplicando el tipo existente al cierre del ejercicio, mientras que los no monetarios valorados a coste histórico, se convierten aplicando los tipos de cambio aplicados en la fecha en la que tuvo lugar la transacción.

Las diferencias que se ponen de manifiesto en la liquidación de las transacciones en moneda extranjera y en la conversión a euros de activos y pasivos monetarios denominados en moneda extranjera, se reconocen en resultados.

3.19. DERECHOS DE EMISIÓN

Los derechos de emisión se registran cuando nacen para el Grupo los derechos que los originan y figuran contabilizados a su precio de adquisición. Los derechos adquiridos a título gratuito o por un precio sustancialmente inferior a su valor razonable, se registran por su valor razonable. La diferencia entre el valor razonable de los derechos y, en su caso, el importe de la contraprestación entregada se reconoce como una subvención de carácter no reintegrable asociada a los derechos de emisión, con abono a patrimonio neto. La subvención se imputa a la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada a medida que se registran los gastos derivados de las emisiones de gases relacionados con los derechos de emisión subvencionados, siguiendo los mismos criterios que los establecidos para las subvenciones.

Los derechos de emisión, cuyo origen es una reducción certificada de las emisiones o una unidad de reducción de emisiones procedentes de los mecanismos de desarrollo limpio o de aplicación conjunta, se valoran al coste de producción determinado, siguiendo los mismos criterios que los establecidos para las existencias.

Los derechos de emisión no son objeto de amortización.

Los derechos de emisión adquiridos con el propósito de ser vendidos se clasifican y valoran aplicando las normas sobre existencias. A 31 de diciembre de 2023 el importe asciende a 3.397 miles de euros (6.962 miles de euros a 31 de diciembre de 2022) incluido en el epígrafe de existencias del balance consolidado.

4. POLÍTICAS Y OBJETIVOS PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO FINANCIERO

En el curso habitual de las operaciones, el Grupo se encuentra expuesto al riesgo de crédito, riesgo por tipo de interés, riesgo de tipo de cambio y riesgo de liquidez. Los principales riesgos financieros del Grupo son el riesgo de variaciones en el tipo de interés y el riesgo de tipo de cambio. La Dirección del Grupo revisa y aprueba las políticas para gestionar dichos riesgos, tal y como se indica a continuación:

RIESGO DE CRÉDITO

Los instrumentos financieros que están expuestos al riesgo crediticio son en su mayor parte las cuentas por cobrar de clientes. Estas cuentas por cobrar son generadas por la venta de servicios a clientes. El Grupo tiene como política mitigar este riesgo otorgándole un límite de crédito, dependiendo de su volumen y su calidad crediticia. Para ampliar el límite de crédito inicialmente establecido se requiere la aprobación por parte del director de cada uno de los hoteles y agencias de viajes. Periódicamente cada hotel revisa la antigüedad de los saldos de clientes y revisa los saldos que puedan presentar problemas de morosidad. El Grupo mantiene provisiones en caso de posibles pérdidas basadas en la evaluación por parte de la gerencia de la situación financiera de los clientes, la historia de pago del mismo y la antigüedad de los saldos, de acuerdo a la pérdida esperada por insolvencias. Históricamente las pérdidas derivadas por este riesgo se mantienen dentro del rango esperado por la gerencia siendo este poco significativo.

Además, y con el fin de minimizar una posible influencia negativa del comportamiento de pagos de nuestros deudores, el Grupo tiene suscritas pólizas de seguro de crédito que prestan los servicios de prevención. Para la concesión de estos seguros, la compañía aseguradora realiza un estudio de la solvencia crediticia de los clientes y en el caso de la aceptación de la cobertura, garantiza el cobro del crédito asegurado en caso de resultar impagado. La compañía aseguradora se ocupa de la gestión del recobro que, si no tiene éxito, terminará con el pago de la indemnización en el plazo preestablecido.

Actualmente no existen concentraciones de riesgo inusualmente elevadas. El riesgo de crédito máximo asumido en operaciones comerciales por el Grupo es el saldo neto contable detallado por epígrafes en las notas 10, 11, 12 y 13. En la nota 11 se desglosan los saldos de clientes por antigüedad.

Respecto al riesgo de crédito proveniente de otros activos financieros, que comprenden saldos de tesorería y depósitos a corto plazo, el riesgo de crédito provendría por la incapacidad de responder a dichos saldos por la contraparte (entidades financieras), con un riesgo máximo equivalente al importe en libros de dichos instrumentos incluidos en los epígrafes de "Efectivo y otros activos líquidos equivalentes" y "Otros activos financieros corrientes".

El Grupo tiene concedidos préstamos a terceros incluidos en el epígrafe "Otros activos financieros no corrientes" (Nota 10) para los cuáles se analiza su posible deterioro en función a la situación crediticia de cada deudor de forma individualizada y, en su caso, del valor de la garantía subyacente relacionada con el crédito.

RIESGO DE MERCADO

RIESGO POR TIPO DE INTERÉS

El riesgo por variaciones del tipo de interés de mercado afecta principalmente a la deuda contratada a tipo de interés variable. Toda la deuda está remunerada a un tipo de interés variable a excepción de deuda bancaria por importe de 313,2 millones de euros y otros pasivos financieros por importe de 124,1 que está remunerado a un tipo fijo.

A 31 de diciembre de 2023, si las tasas de interés existentes en el periodo hubiesen sido 50 puntos básicos inferiores y manteniéndose todas las demás variables constantes, el importe del beneficio consolidado antes de impuestos del periodo hubiese tenido un aumento de 2.826 miles de euros en resultado. Si en caso contrario la tasa variable de intereses hubiese estado 50 puntos básicos por encima de las existentes y manteniéndose todas las demás variables constantes, el importe del beneficio consolidado antes de impuestos se hubiese reducido en 2.826 miles de euros.

El Grupo tiene firmado un contrato a fecha de cierre del ejercicio de permuta de tipo de interés variable por tipo fijo, sobre un notional de 50 millones de euros, pero cuyo vencimiento es abril de 2024 (nota 15).

En abril de 2022 se canceló un contrato derivado para cubrirse que el Euribor 3 meses no fuese superior al 0%(cap) por un notional inicial de 80 millones de euros, que vencía en 2025 (ver nota 15).

RIESGO POR TIPOS DE CAMBIO DIVISIÓN HOTELES

Debido a que el Grupo mantiene un elevado volumen de inversiones en hoteles situados fuera del territorio español, los resultados consolidados del Grupo pueden verse afectados por variaciones en los tipos de cambio. El endeudamiento está denominado en moneda similar a la que genera los flujos de efectivos de las operaciones de los hoteles. Esto hace la función de una cobertura económica.

La cuenta de resultados de los hoteles ubicados en países cuya moneda no es el euro, se ve influenciada por la variación del tipo de cambio de sus monedas respecto al dólar americano y el euro. Para calcular el análisis de sensibilidad para 2023 y 2022 sobre la cuenta de resultados se ha tomado la cifra de resultado antes de impuestos en las monedas locales de los países más significativos por volumen de negocio calculando el efecto neto que tendría en resultados consolidados variaciones del 5% y 10% en más o menos del euro respecto cada moneda local.

El análisis de sensibilidad para 2023 es el siguiente:

| VARIACIÓN % | EEUU y América Latina | Otros |
|-------------|-----------------------|-----------|
| +10% | 17.509.290 | 997.833 |
| +5% | 8.293.874 | 472.658 |
| -5% | (7.503.982) | (427.643) |
| -10% | (14.325.783) | (816.409) |

RIESGO POR TIPOS DE CAMBIO Y COMBUSTIBLE DIVISIÓN VIAJES

En la división de Viajes se contratan instrumentos financieros de coberturas sobre compra y venta de divisa. Las compañías aéreas contratan, además instrumentos financieros de cobertura sobre combustible. La contratación de dichas coberturas se realiza en base a las transacciones futuras estimadas. El Grupo asegura la eficacia de los anteriores instrumentos financieros estableciendo una cobertura sobre una parte significativa de las transacciones futuras previstas. En las notas 15, 24 y 25 se da información detallada al respecto.

RIESGO DE LIQUIDEZ

El Grupo maneja su riesgo de liquidez asegurándose que siempre exista efectivo suficiente para cubrir sus deudas cuando estas son requeridas para el pago en condiciones normales de negocio, sin incurrir en pérdidas inaceptables que puedan deteriorar la reputación de la misma.

El Grupo revisa sus necesidades de liquidez en función de los presupuestos de tesorería, considerando las fechas de vencimiento de los saldos a cobrar y pagar y los flujos de caja proyectados. El balance consolidado del Grupo presenta a 31 de diciembre de 2023 un fondo de maniobra negativo de 114 millones de euros (26,0 millones positivo al 31 de diciembre de 2022), pero dispone de pólizas de crédito por importe no dispuesto de 463 millones de euros (nota 21).

GESTIÓN DEL CAPITAL

El Grupo gestiona el capital de forma que se mantenga una ratio de endeudamiento que dé una estabilidad financiera al Grupo, buscando inversiones con óptimas tasas de rentabilidad con el objetivo de generar mayor solidez y rentabilidad al Grupo.

Estos ratios reflejan que la gestión del capital sigue unos criterios de prudencia ya que los flujos esperados de los próximos años y la situación patrimonial del Grupo cubrirán el servicio de la deuda.

5. CAMBIOS EN EL PERÍMETRO DE CONSOLIDACIÓN

CAMBIOS EN EL PERÍMETRO DE CONSOLIDACIÓN DEL EJERCICIO 2023

El 16 de mayo de 2023 se adquirió el 100% de las acciones de la sociedad Servicios e Inmuebles Turísticos, S de R.L de C, propietaria del hotel Guadalajara en México.

El 30 de noviembre de 2023 se adquirió el 100% de las acciones de la sociedad Hotel Felipe IV, S.A. propietaria del hotel Felipe IV en España.

En octubre de 2023 se ha adquirido el 30% de las acciones de la sociedad Canfranc Estación 2018 S.L, propietaria del hotel Canfranc en España.

En 2023 se ha adquirido el 51 % de la empresa Gea Grupo de Agencias Independiente S.L, y el 100% de Travelgea Tours, S.L.U.

Durante el ejercicio también se ha constituido la sociedad Barceló Poland Spolka, Barceló Dejavnost Hotelov in Podov, Barceló Ocean Indian Private Limited y BBIMO, LDA.

En 2023 se han liquidado las sociedades Deansfield Company LTD, Allegro Vacation Club Aruba NV, y Occidental Vacation Club Costa Rica, S.A.

CAMBIOS EN EL PERÍMETRO DE CONSOLIDACIÓN DEL EJERCICIO 2022

El 21 de febrero de 2022 se adquirió el 100% de las acciones de la sociedad Narjis d'Investissements Touristiques,S.A, propietaria del hotel Fès Medina en Marruecos.

El 28 de septiembre de 2022 se adquirió el 100% de las acciones de la sociedad Graser Turismo S.L.U, propietaria del hotel Carmen Granada en España.

El 19 de diciembre de 2022 se adquirió el 100% de las acciones de las sociedades Luba ITG S.L.U y Kawawa ITG S.L.U. Esta última es la propietaria del hotel Occidental Pamplona.

Durante el ejercicio también se constituyeron las sociedades Fundación Cultural Formentor, PT Barceló Group Indonesia y BAH Maroc S.A.R.L. Las sociedades Occidental Costa Rica, S.A y Barceló Gestión Hoteles Italia S.R.L. se liquidaron durante el 2022.

En la división de viajes las altas del perímetro en 2022 han sido las sociedades Viajes Tu Billeto, SLU y Wakalua Innovation Hub, SL

Con fecha 1 de diciembre de 2022, el Grupo adquirió el 49,45% de Ávoris Corporación Empresarial, S.L. al Grupo Globalia, pasando a ostentar el 100% de la sociedad.

5.1. COMBINACIÓN DE NEGOCIOS

SERVICIOS E INMUEBLES TURÍSTICOS, S. DE R.L DE C

El 16 de mayo de 2023 se procedió a la adquisición del 100% de las acciones de la sociedad Servicios e Inmuebles Turísticos, S de R.L de C, propietaria del hotel Guadalajara en México. El coste de la combinación de negocios ha sido de 54,9 millones de euros. Los activos y pasivos adquiridos en la combinación de negocios (provisional) a valor razonable por la compra de esta sociedad han sido los siguientes:

| | Miles de euros |
|-----------------------------|----------------|
| Inmovilizado material | 55.260 |
| Activos impuestos diferidos | 4.733 |
| Activo Corriente | 2.518 |
| TOTAL ACTIVO | 62.511 |
| Pasivo No Corriente | 5.780 |
| Pasivo Corriente | 1.837 |
| TOTAL PASIVO | 7.617 |
| Coste Combinación Negocios | 54.894 |

El resultado integrado desde la fecha de la combinación de negocios ha sido el siguiente:

| | Miles de euros |
|------------------------------|----------------|
| Ingreso de Explotación | 345 |
| Gastos de personal | (111) |
| Otros gastos de explotación | (207) |
| Amortización | (115) |
| Resultado financiero | (3) |
| Resultado antes de impuestos | (91) |

Los ingresos de explotación y resultado negativo antes de impuestos del ejercicio incorporados a la cuenta de resultados consolidada si se hubiera integrado la sociedad con efectos 1 de enero de 2023 ascenderían a 10.536 y 1.804 miles de euros; respectivamente.

HOTEL FELIPE IV, S.A.

El 30 de noviembre de 2023 se adquirió el 100% de las acciones de la sociedad Hotel Felipe IV, S.A. propietaria del hotel Felipe IV en España. El coste de la combinación de negocios ha sido de 9,1 millones de euros. Los activos y pasivos adquiridos en la combinación de negocios (provisional) a valor razonable por la compra de esta sociedad han sido los siguientes:

| | Miles de euros |
|----------------------------|----------------|
| Activo No Corriente | 11.469 |
| Activo Corriente | 1.330 |
| TOTAL ACTIVO | 12.799 |
| Pasivo No Corriente | 2.516 |
| Pasivo Corriente | 1.225 |
| TOTAL PASIVO | 3.741 |
| Coste Combinación Negocios | 9.058 |

El resultado integrado desde la fecha de la combinación de negocios ha sido el siguiente:

| | Miles de euros |
|------------------------------|----------------|
| Ingreso de Explotación | 456 |
| Gastos de personal | (88) |
| Otros gastos de explotación | (238) |
| Amortización | - |
| Resultado financiero | 1 |
| Resultado antes de impuestos | 131 |

Los ingresos de explotación y resultado del ejercicio incorporados a la cuenta de resultados consolidada si se hubiera integrado la sociedad con efectos 1 de enero de 2023 ascenderían a 3.354 y 953 miles de euros; respectivamente.

HOTEL FARAH CASABLANCA Y FARAH RABAT

A mediados de 2023 se han adquirido los hoteles Farah Casablanca y Farah Rabat en Marruecos. El coste de la combinación de negocios ha sido de 19,8 y 17,7 millones de euros respectivamente. Los activos y pasivos adquiridos en la combinación de negocios (provisional) a valor razonable para la compra de estos negocios han sido los siguientes:

| Miles de euros | Farah Casablanca | Farah Rabat |
|----------------------------|------------------|---------------|
| Activo No Corriente | 17.039 | 11.847 |
| Activo Corriente | 94 | 70 |
| TOTAL ACTIVO | 17.133 | 11.917 |
| Pasivo No Corriente | - | - |
| Pasivo Corriente | - | - |
| TOTAL PASIVO | - | - |
| Coste Combinación Negocios | 19.807 | 17.655 |
| Fondo comercio (Nota 6.1) | 2.674 | 5.738 |

El resultado integrado desde la fecha de la combinación de negocios ha sido el siguiente:

| Miles de euros | Farah Casablanca | Farah Rabat |
|------------------------------|------------------|-------------|
| Ingreso de Explotación | 1.388 | 1.130 |
| Gastos de personal | (1.862) | (520) |
| Otros gastos de explotación | (1.346) | (474) |
| Amortización | (690) | (463) |
| Resultado financiero | (6) | (8) |
| Resultado antes de impuestos | (2.517) | (335) |

GEA GRUPO DE AGENCIAS INDEPENDIENTES, S.L. Y TRAVELGEA TOURS, S.L.U.

El 27 de julio de 2023 se ha procedido a la adquisición del 51% de las participaciones de la sociedad GEA, Grupo de Agencias Independientes, S.L., sociedad cuya actividad principal es la gestión de agencias de viajes asociadas, y en el mismo acto, a la adquisición del 100% de las participaciones de Travelgea Tours, S.L.U., cuya actividad es la de consolidador de producto aéreo. Ambas sociedades están domiciliadas en Torremolinos (Málaga), en Calle Las Mercedes nº 28.

Para el caso de GEA Grupo de Agencias Independientes, S.L., aunque se haya adquirido el 51%, el Grupo ha procedido a consolidar por el método de integración global, el 100% de los activos y pasivos. Para considerar el coste de la combinación de negocios, se ha descontado el importe correspondiente a socios externos por el 49%.

6. ACTIVOS INTANGIBLES

6.1. FONDO DE COMERCIO

El detalle del movimiento del fondo de comercio del ejercicio 2023 es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2022 | Altas | Bajas | Diferencia de conversión | Deterioro | Saldo al 31/12/2023 |
|-------------------|---------------------|------------------|----------|--------------------------|-----------|---------------------|
| Fondo de comercio | 279.261.975 | 9.633.404 | - | (111.719) | - | 288.783.660 |
| TOTAL | 279.261.975 | 9.633.404 | - | (111.719) | - | 288.783.660 |

El saldo a 31 de diciembre de 2023 corresponde principalmente a Viajes Deneb (176,8 millones de euros), Viajes Catai (46 millones de euros), Mayorista de Viajes (27,5 millones de euros), Punta Umbria Turística (6,6 millones de euros) y Nortravel (6,4 millones de euros). Las altas del 2023 se corresponden principalmente a los fondos de comercio adquiridos tras la compra de los hoteles Farah Casablanca (2,7 millones de euros) y Farah Rabat (5,7 millones de euros) detallado en la nota 5.

El detalle del movimiento del fondo de comercio del ejercicio 2022 es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2021 | Altas | Bajas | Diferencia de conversión | Deterioro | Saldo al 31/12/2022 |
|-------------------|---------------------|--------------|--------------------|--------------------------|-----------|---------------------|
| Fondo de comercio | 282.622.347 | 5.587 | (3.744.451) | 378.492 | - | 279.261.975 |
| TOTAL | 282.622.347 | 5.587 | (3.744.451) | 378.492 | - | 279.261.975 |

El saldo a 31 de diciembre de 2022 corresponde principalmente a Viajes Deneb (176,8 millones de euros), Viajes Catai (46 millones de euros), Mayorista de Viajes (27,5 millones de euros), Punta Umbria Turística (6,6 millones de euros) y Nortravel (6,4 millones de euros). La baja del 2022 se corresponde en un importe de 3.265 miles de euros al deterioro de un Fondo de Comercio de la sociedad Crestline Hotels & Resorts, LLC.

VALOR RECUPERABLE DE LAS UGES

Para el cálculo del valor recuperable de las UGES se tiene en cuenta el grado de desarrollo económico de la economía en la que opera, y otras variables como cuota de mercado, en los mercados en los que las UGES tienen presencia, etc.

Son también consideradas las variables de tasa de descuento (ke) y tasa de crecimiento a perpetuidad (g) que, con carácter general, responden a las siguientes definiciones:

Tasa de descuento (ke) = Tasa libre de riesgo del país + (* Prima de riesgo del mercado de renta variable).

Tasa de crecimiento a perpetuidad (g): considerando para su cálculo la previsión de inflación a largo plazo del FMI.

En las proyecciones de flujos de efectivo de la División de Viajes se han considerado los flujos de efectivos, sin sinergias proyectados en el Plan de Viabilidad aprobado por SEPI para poder acceder a la financiación concedida (financiación ya amortizada) correspondientes a los cinco primeros ejercicios, mientras que en los años siguientes se calcula el valor residual, estableciéndose una renta perpetua basada en los flujos de efectivo del último periodo de las estimaciones, con una tasa de crecimiento sustentada en la tasa de inflación prevista en el mercado geográfico en el que opera cada unidad generadora de efectivo. Las proyecciones se calculan en la moneda de su generación.

La tasa de descuento se basa en la tasa libre de riesgo, que, con carácter general, se corresponde con la rentabilidad efectiva de los Bonos del Estado Español a 10 años, en la prima de riesgo país, en la prima de riesgo del sector, calculado a partir del coeficiente Beta de entidades comparables y de la prima de riesgo de mercado.

El coste de la deuda se basa en el coste real de la deuda a la fecha del test de deterioro equivalente a los tipos de interés de los créditos que la unidad generadora de efectivo está obligada a devolver.

La tasa de descuento después de impuestos resultante aplicada en los test de deterioro es del 10,38% y la tasa de crecimiento a perpetuidad 2%.

ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

Por otra parte, la entidad analiza al menos anualmente las hipótesis utilizadas en la estimación de los flujos de efectivo futuros y actualiza los mismos en función de los resultados reales y la experiencia pasada.

Ante variaciones razonables de cualquiera de las hipótesis clave, no cabe esperar que el valor en libros sea superior al valor recuperable de las UGEs.

6.2. OTROS ACTIVOS INTANGIBLES

El detalle del movimiento de los activos intangibles del ejercicio 2023 es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2022 | Nuevas incorporaciones | Adiciones | Bajas | Diferencias de Conversión | Trasposos | Saldo al 31/12/2023 |
|------------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|------------------|---------------------------|-----------------|----------------------|
| Coste de Adquisición | | | | | | | |
| Patentes, licencias y similares | 4.522.471 | 5.218 | 700.001 | (3.171) | 15.808 | - | 5.240.327 |
| Derechos de Traspaso | 32.579.220 | - | - | - | - | - | 32.579.220 |
| Aplicaciones informáticas | 214.099.070 | 159.284 | 13.072.488 | (384.666) | 155.384 | (25.706) | 227.075.854 |
| Contratos Time Share (nota 3.16.g) | 101.406.695 | - | 13.418.839 | - | 7.122.106 | - | 121.947.640 |
| Otro inmovilizado intangible | 52.268.871 | - | 1.996.167 | (183.386) | (936.129) | - | 53.145.523 |
| | 404.876.327 | 164.502 | 29.187.495 | (571.223) | 6.357.169 | (25.706) | 439.988.564 |
| Amortización Acumulada | | | | | | | |
| Patentes, licencias y similares | (4.420.041) | - | (130.990) | 3.044 | (10.599) | - | (4.558.586) |
| Derechos de Traspaso | (18.350.836) | - | (1.207.229) | - | - | - | (19.558.065) |
| Aplicaciones informáticas | (186.321.055) | (152.471) | (14.859.683) | 331.841 | (190.670) | 7.982 | (201.184.056) |
| Contratos Time Share | (24.236.428) | - | (7.289.460) | - | (1.789.186) | - | (33.315.074) |
| Otro inmovilizado intangible | (22.673.861) | - | (3.121.420) | 183.386 | 481.799 | - | (25.130.096) |
| | (256.002.221) | (152.471) | (26.608.782) | 518.271 | (1.508.656) | 7.982 | (283.745.877) |
| VALOR NETO | 148.874.106 | 12.031 | 2.578.713 | (52.952) | 4.848.513 | (17.724) | 156.242.687 |

El detalle del movimiento de los activos intangibles del ejercicio 2022 es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2021 | Nuevas incorporaciones | Adiciones | Bajas | Diferencias de Conversión | Trasposos | Saldo al 31/12/2022 |
|------------------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------|------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|
| Coste de Adquisición | | | | | | | |
| Patentes, licencias y similares | 4.389.581 | 6.122 | 108.408 | - | 15.254 | 3.106 | 4.522.471 |
| Derechos de Traspaso | 32.579.220 | - | - | - | - | - | 32.579.220 |
| Aplicaciones informáticas | 196.086.332 | 158.531 | 15.811.213 | (387.632) | 832.359 | 1.598.267 | 214.099.070 |
| Contratos Time Share (nota 3.16.g) | 77.868.879 | - | 14.315.731 | - | 9.222.085 | - | 101.406.695 |
| Otro inmovilizado intangible | 48.259.079 | - | 1.277.911 | - | 2.731.881 | - | 52.268.871 |
| | 359.183.091 | 164.653 | 31.513.263 | (387.632) | 12.801.579 | 1.601.373 | 404.876.327 |
| Amortización Acumulada | | | | | | | |
| Patentes, licencias y similares | (4.245.242) | (5.888) | (156.169) | - | (9.636) | (3.105) | (4.420.041) |
| Derechos de Traspaso | (17.143.608) | - | (1.207.229) | - | - | - | (18.350.836) |
| Aplicaciones informáticas | (164.937.410) | (155.958) | (16.827.982) | 359.658 | (2.475.075) | (2.284.287) | (186.321.055) |
| Contratos Time Share | (15.744.228) | - | (6.462.342) | - | (2.029.858) | - | (24.236.428) |
| Otro inmovilizado intangible | (19.608.625) | - | (5.426.315) | - | 2.378.750 | (17.672) | (22.673.861) |
| | (221.679.113) | (161.846) | (30.080.037) | 359.658 | (2.135.819) | (2.305.064) | (256.002.221) |
| VALOR NETO | 137.503.978 | 2.807 | 1.433.226 | (27.974) | 10.665.760 | (703.691) | 148.874.106 |

El grupo tiene elementos de inmovilizado inmaterial totalmente amortizados a 31 de diciembre de 2023 por valor de 173,0 millones de euros (152,5 millones de euros al 31 de diciembre de 2022).

7. INMOVILIZADO MATERIAL

El detalle del movimiento del inmovilizado material del ejercicio 2023 es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2022 | Nuevas incorporaciones | Adiciones | Bajas | Diferencias de Conversión | Trasposos | Saldo al 31/12/2023 |
|--|------------------------|---------------------------|----------------------|--------------------|------------------------------|------------------|------------------------|
| Coste de Adquisición | | | | | | | |
| Terrenos y Bienes Naturales | 565.785.087 | 16.821.973 | 4.421.088 | (37.583) | 19.866.379 | 2.701.984 | 609.558.927 |
| Construcciones | 1.582.906.203 | 85.404.816 | 10.887.077 | (225.372) | 47.529.578 | 32.229.099 | 1.758.731.401 |
| Instalaciones Técnicas | 256.197.681 | 3.511.773 | 8.478.242 | (143.996) | 6.596.533 | 2.915.472 | 277.555.705 |
| Maquinaria | 111.737.151 | 5.206.999 | 7.658.062 | (297.427) | 3.812.640 | 61.098 | 128.178.523 |
| Uillaje | 3.909.975 | 105.421 | 207.013 | - | (79.961) | - | 4.142.448 |
| Otras Instalaciones | 119.666.729 | 1.515.882 | 6.461.621 | (2.973.455) | 1.972.125 | 210.519 | 126.853.421 |
| Mobiliario | 294.243.623 | 6.216.609 | 14.017.170 | (2.225.975) | 5.841.180 | 3.254.340 | 321.346.947 |
| Equipos para procesos Informáticos | 31.602.619 | 628.838 | 2.352.235 | (888.009) | 427.236 | 172.314 | 34.295.233 |
| Elementos de Transporte | 27.009.242 | 110.478 | 3.832.346 | (771.650) | 1.547.999 | - | 31.728.415 |
| Otro Inmovilizado Material | 60.980.907 | 1.628.920 | 8.236.034 | (1.460.675) | 718.742 | 1.421.110 | 71.525.038 |
| Inmovilizado Material en curso | 34.015.107 | | 21.361.019 | (10.622) | (110.467) | (43.512.168) | 11.742.869 |
| | 3.088.054.323 | 121.151.709 | 87.911.907 | (9.034.764) | 88.121.984 | (546.232) | 3.375.658.927 |
| Amortización Acumulada | | | | | | | |
| Construcciones | (464.775.017) | (14.311.913) | (56.858.207) | (1.751.689) | (12.247.702) | - | (549.944.528) |
| Instalaciones Técnicas y maquinaria | (254.838.991) | (3.730.165) | (23.915.827) | 293.793 | (4.022.714) | - | (286.213.904) |
| Otro Inmovilizado | (400.681.967) | (6.754.926) | (33.254.408) | 5.126.059 | (3.872.643) | (7.982) | (439.445.867) |
| | (1.120.295.975) | (24.797.004) | (114.028.442) | 3.668.163 | (20.143.059) | (7.982) | (1.275.604.299) |
| Deterioro Inmovilizado Material | (59.241.284) | - | - | 3.162.311 | (470.154) | - | (56.549.127) |
| VALOR NETO | 1.908.517.064 | 96.354.705 | (26.116.535) | (2.204.290) | 67.508.771 | (554.214) | 2.043.505.501 |

Las nuevas incorporaciones corresponden a la integración del inmovilizado material de los hoteles Barceló Guadalajara (Servicios e Inmuebles Turísticos, S de RL de CV), Barceló Felipe IV (Hotel Felipe IV, S.A), Farah Casablanca y Farah Rabat cuya compra se detalla en la nota 5.

El detalle del movimiento del inmovilizado material del ejercicio 2022 es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2021 | Nuevas incorporaciones | Adiciones | Bajas | Diferencias de Conversión | Trasposos | Saldo al 31/12/2022 |
|--|----------------------|------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|------------------------|
| Coste de Adquisición | | | | | | | |
| Terrenos y Bienes Naturales | 511.326.783 | 17.260.118 | 67.325 | (304.788) | 37.435.649 | - | 565.785.087 |
| Construcciones | 1.432.907.840 | 36.074.284 | 6.210.487 | (18.028.929) | 114.621.010 | 11.121.511 | 1.582.906.203 |
| Instalaciones Técnicas | 261.302.759 | 5.817.073 | 8.220.248 | (6.694.534) | 17.235.759 | (29.683.625) | 256.197.681 |
| Maquinaria | 98.624.753 | 658.375 | 2.918.346 | (125.821) | 9.646.827 | 14.671 | 111.737.151 |
| Ustillaje | 3.348.537 | 39.694 | 231.648 | - | 290.096 | - | 3.909.975 |
| Otras Instalaciones | 77.089.454 | 4.352.960 | 5.397.108 | (1.362.323) | 4.413.022 | 29.776.508 | 119.666.729 |
| Mobiliario | 265.487.940 | 4.894.469 | 6.576.359 | (591.108) | 17.597.161 | 278.802 | 294.243.623 |
| Equipos para procesos Informáticos | 28.183.413 | 172.848 | 2.250.858 | (1.445.788) | 1.584.505 | 856.783 | 31.602.619 |
| Elementos de Transporte | 29.586.591 | - | 189.336 | (4.783.629) | 1.971.374 | 45.570 | 27.009.242 |
| Otro Inmovilizado Material | 53.859.860 | 1.053.225 | 2.996.583 | (55.634) | 3.018.985 | 107.888 | 60.980.907 |
| Inmovilizado Material en curso | 26.181.382 | 5.041 | 19.487.243 | (228.476) | (140.384) | (11.289.699) | 34.015.107 |
| | 2.787.899.312 | 70.328.087 | 54.545.541 | (33.621.030) | 207.674.004 | 1.228.409 | 3.088.054.323 |
| Amortización Acumulada | | | | | | | |
| Construcciones | (374.551.220) | (9.092.139) | (52.301.005) | 1.970.542 | (30.801.195) | - | (464.775.017) |
| Instalaciones Técnicas y maquinaria | (253.565.461) | (5.303.618) | (25.640.516) | 1.605.264 | (17.014.695) | 45.080.035 | (254.838.991) |
| Otro Inmovilizado | (302.235.468) | (9.822.480) | (25.639.644) | 5.480.275 | (22.045.320) | (46.419.330) | (400.681.967) |
| | (930.352.149) | (24.218.237) | (103.581.165) | 9.056.081 | (69.861.210) | (1.339.295) | (1.120.295.975) |
| Deterioro Inmovilizado Material | (67.719.962) | - | - | 9.983.340 | (1.504.662) | - | (59.241.284) |
| VALOR NETO | 1.789.827.201 | 46.109.850 | (49.035.624) | (14.581.609) | 136.308.132 | (110.886) | 1.908.517.064 |

Las nuevas incorporaciones corresponden a la integración del inmovilizado material de los hoteles Barceló Fes Medina (Narjis d'Investissements Touristiques, S.A.), Barceló Carmen Granada (Graser Turismo S.L.U) y Occidental Pamplona (Kawawa ITG S.L.U.) cuya compra se detalla en la nota 5.

Las bajas se corresponden principalmente con la venta de los edificios de oficinas centrales del Grupo de la división de Viajes y Hoteles situadas en Palma de Mallorca.

El epígrafe de Amortización y deterioro de la cuenta de resultados consolidada del ejercicio 2023 incluye un importe de reversión del deterioro del inmovilizado material por importe 3,2 millones de euros (reversión de deterioro de 10 millones de euros en 2022), correspondiente al hotel Barceló Emperatriz que mejoraron sus resultados respecto a las expectativas previas.

No se han activado gastos financieros en el ejercicio 2023 ni en 2022.

El Grupo tiene elementos de inmovilizado material totalmente amortizados a 31 de diciembre de 2023 por valor de 543,1 millones de euros (477,3 millones de euros al 31 de diciembre de 2022).

8. INVERSIONES INMOBILIARIAS

Las Inversiones Inmobiliarias recogen el valor neto contable de los activos que se mantienen para generar rentas de alquiler o plusvalías. El detalle de las propiedades de inversión que mantiene el Grupo y el movimiento por ejercicios es el siguiente:

Ejercicio 2023:

| | Saldo al 31/12/2022 | Bajas | Diferencias de Conversión | Amortización | Saldo al 31/12/2023 |
|--------------------------------------|---------------------|----------|---------------------------|----------------|---------------------|
| Centros Comerciales y Locales España | 65.693 | - | - | (1.343) | 64.350 |
| Terrenos Costa Rica | 5.915.904 | - | 608.459 | - | 6.524.363 |
| TOTAL | 5.981.597 | - | 608.459 | (1.343) | 6.588.713 |

Ejercicio 2022:

| | Saldo al 31/12/2021 | Bajas | Diferencias de Conversión | Amortización | Saldo al 31/12/2022 |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------|---------------------------|-----------------|---------------------|
| Centros Comerciales y Locales España | 5.058.510 | (4.918.494) | - | (74.323) | 65.693 |
| Terrenos Costa Rica | 5.247.999 | - | 667.905 | - | 5.915.904 |
| TOTAL | 10.306.509 | (4.918.494) | 667.905 | (74.323) | 5.981.597 |

Para los citados activos, el valor razonable no difiere significativamente del valor neto contable por el que están contabilizados. El valor de estos activos se encuentra corregido por deterioro en un importe de 9.852 miles de euros (8.933 miles de euros a 31 de diciembre de 2022). No se ha imputado ningún deterioro ni en 2023 ni en 2022.

En 2023 no hay bajas. En 2022 las bajas correspondían con la venta de los aparcamientos en el edificio en el que actualmente se encuentran ubicadas las oficinas centrales de la división de viajes.

9. INVERSIONES APLICANDO MÉTODO DE LA PARTICIPACIÓN

El movimiento de las inversiones en empresas asociadas del ejercicio 2023 es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2022 | Resultado | Adiciones | Bajas | Saldo al 31/12/2023 |
|--|----------------------|----------------|------------------|------------------|---------------------|
| Santa Lucía, S.A. | 1.241.115 | - | - | - | 1.241.115 |
| Hotel Rívoli SA | 304.800 | (230.550) | - | - | 74.250 |
| Contuijo, S.L. | 125.000 | - | - | (125.000) | - |
| Caravel, S.A. | 12.349.778 | 412.923 | - | - | 12.762.701 |
| Société Financière d'África Palace, SA | 6.870.153 | 600.311 | - | - | 7.470.464 |
| UTE Segitur | 10 | - | - | - | 10 |
| Canfranc Estación 2018, S.L. | - | 88.573 | 4.222.634 | - | 4.311.207 |
| TOTAL | 20.890.856 | 871.257 | 4.222.634 | (125.000) | 25.859.747 |

El movimiento de las inversiones en empresas asociadas del ejercicio 2022 es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2021 | Resultado | Adiciones | Deterioro | Saldo al 31/12/2022 |
|--|----------------------|--------------------|-----------|-----------|---------------------|
| Santa Lucía, S.A. | 1.241.115 | - | - | - | 1.241.115 |
| Hotel Rívoli SA | 443.787 | (138.987) | - | - | 304.800 |
| Contuijo, S.L. | 125.000 | - | - | - | 125.000 |
| Caravel, S.A. | 12.602.145 | (252.367) | - | - | 12.349.778 |
| Société Financière d'África Palace, SA | 8.080.010 | (1.209.857) | - | - | 6.870.153 |
| UTE Segitur | 10 | - | - | - | 10 |
| TOTAL | 22.492.067 | (1.601.211) | - | - | 20.890.856 |

Las principales magnitudes de balance y cuenta de resultados de las sociedades asociadas del ejercicio 2023 son las siguientes:

| (Miles de euros) | | Activo no corriente | Activo corriente | Patrimonio | Pasivo no corriente | Pasivo corriente | Total Ingresos | Resultado Neto | Resultado Neto atribuido al Grupo |
|--|-----|---------------------|------------------|------------|---------------------|------------------|----------------|----------------|-----------------------------------|
| Santa Lucía, S.A. | 50% | 7.697 | 2.609 | 9.813 | - | 494 | - | - | - |
| Hotel Rívoli SA | 20% | 19.017 | 2.938 | 725 | 20.810 | 419 | 8.800 | (939) | (231) |
| Société Financière d'África Palace, SA | 48% | 28.408 | 4.480 | 3.260 | 24.281 | 5.347 | 16.587 | (1.992) | 600 |
| Caravel, S.A. | 20% | 42.698 | 27.847 | 48.056 | 9.833 | 12.656 | 21.068 | 3.441 | 413 |
| Canfranc Estación 2018, S.L. | 30% | 6.265 | 1.878 | (45) | 5.050 | 3.138 | 5.956 | (33.525) | (33.525) |

Las principales magnitudes de balance y cuenta de resultados de las sociedades asociadas del ejercicio 2022 son las siguientes:

| (Miles de euros) | | Activo no corriente | Activo corriente | Patrimonio | Pasivo no corriente | Pasivo corriente | Total Ingresos | Resultado Neto | Resultado Neto atribuido al Grupo |
|--|-----|---------------------|------------------|------------|---------------------|------------------|----------------|----------------|-----------------------------------|
| Santa Lucía ,S.A. | 50% | 7.973 | 2.729 | 6.861 | 3.838 | 4 | - | - | - |
| Hotel Rívoli SA | 20% | 21.525 | 4.182 | 1.303 | 23.770 | 655 | 7.716 | (2.579) | (139) |
| Contuijo, S.L. | 33% | 82 | 618 | 169 | 137 | 395 | 1.555 | (91) | - |
| Société Financière d´Africa Palace, SA | 48% | 29.064 | 3.430 | (121) | 27.048 | 5.568 | 8.007 | (2.366) | (1.210) |
| Caravel, S.A. | 20% | 45.322 | 17.526 | 45.189 | 13.130 | 4.529 | 16.258 | 1.568 | (252) |

La diferencia entre el % de participación por el valor del patrimonio neto de la entidad asociada y el valor del método de la participación, se corresponde principalmente con plusvalías tácitas existentes en la fecha de adquisición de la participación y que subsisten a fecha de cierre.

10. OTROS ACTIVOS FINANCIEROS NO CORRIENTES

A 31 de diciembre de 2023 y a 31 de diciembre de 2022 el detalle del epígrafe "Otros Activos financieros no corrientes" es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2023 | Saldos al 31/12/2022 |
|--|----------------------|----------------------|
| Créditos a entidades asociadas | 2.765.958 | 2.453.928 |
| Depósitos y Fianzas | 55.664.501 | 66.800.791 |
| Instrumentos de patrimonio | 140.128 | 139.128 |
| Derivados (nota 15) | 128.645 | 561.957 |
| Activos vinculados a pasivos laborales (nota 20.1) | 6.414.163 | 5.279.251 |
| Préstamos a terceros | 30.128.938 | 41.551.921 |
| Cuenta por cobrar por contratos de Time Share | 35.953.798 | 31.912.724 |
| Periodificaciones | 2.367.198 | 1.980.975 |
| Otros Activos | 262.818 | 275.271 |
| TOTAL | 133.826.147 | 150.955.948 |

DEPÓSITOS Y FIANZAS A LARGO PLAZO

El saldo corresponde principalmente a fianzas entregadas relacionadas con contratos de alquiler de los hoteles y aeronaves. Además, incluye anticipos entregados a los arrendadores de las aeronaves a cuenta del programa de mantenimiento de las aeronaves arrendadas y a futuras cantidades a compensar por los arrendadores de las aeronaves por importe de 32.550 miles de euros. (42.255 miles de euros en 2022).

PRÉSTAMOS A TERCEROS

El saldo de préstamos a terceros corresponde principalmente a un préstamo de 16,6 millones otorgado a la Fundación Barceló con fecha de vencimiento diciembre de 2027 y remunerado a tipo de mercado, y a varios préstamos concedidos a propietarios de hoteles que el Grupo explota en régimen de arrendamiento o gestión. El vencimiento de estos créditos oscila entre 2026 y 2034. En el ejercicio se ha registrado un deterioro de 1,8 millones de euros de préstamos a terceros.

En abril de 2023 se ha cancelado el préstamo de 10 millones a la sociedad Wamos, SA.

CUENTAS POR COBRAR POR VENTA DE DERECHOS DE USO DE HABITACIONES (TIME SHARE)

El Grupo financia a sus clientes la venta de derechos de uso de habitaciones mayoritariamente en plazo entre tres y cinco años, aplicando un tipo de interés de mercado.

11. DEUDORES COMERCIALES

El detalle es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2023 | Saldos al 31/12/2022 |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| Deudores comerciales | 290.606.319 | 344.342.540 |
| TOTAL | 290.606.319 | 344.342.540 |

El saldo de las provisiones por insolvencia de saldos comerciales corrientes a 31 de diciembre de 2023 asciende a 74 millones de euros. A 31 de diciembre de 2022 el saldo ascendía a 64 millones de euros. El importe de deterioro del saldo a cobrar dotado en el ejercicio 2023 ha ascendido a 15,8 millones de euros (11,7 millones en el ejercicio 2022).

La antigüedad de los saldos deudores vencidos a cierre del ejercicio en miles de euros es:

| | 2023 | 2022 |
|------------------------------|----------------|----------------|
| Menor a 90 días | 158.083 | 119.509 |
| Superior a 90 y menor a 180 | 38.675 | 30.632 |
| Superior a 180 y menor a 360 | 20.963 | 2.356 |
| Superior a 360 días | 4.164 | 4.730 |
| | 221.885 | 157.227 |

12. OTRAS CUENTAS A COBRAR

El detalle es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2023 | Saldos al 31/12/2022 |
|---|----------------------|----------------------|
| Deudores | 59.965.286 | 11.391.673 |
| Anticipos a acreedores | 68.996.275 | 61.064.980 |
| Hacienda Pública deudora otros conceptos | 21.458.122 | 22.529.439 |
| Hacienda Pública IVA Soportado | 7.324.614 | 4.456.500 |
| Hacienda Pública retenciones pagos a cuenta | 13.603.963 | 17.112.825 |
| TOTAL | 171.348.260 | 116.555.417 |

13. OTROS ACTIVOS FINANCIEROS CORRIENTES

El detalle es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2023 | Saldos al 31/12/2022 |
|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Depósitos, Fianzas y Otros | 14.255.834 | 17.594.423 |
| Intereses a cobrar | 2.982.711 | 842.572 |
| Derivados (nota 15) | 3.069.755 | 3.864.512 |
| TOTAL | 20.308.300 | 22.301.507 |

14. INSTRUMENTOS FINANCIEROS DE ACTIVO

El detalle de los instrumentos financieros de activo por categoría es el siguiente:

| Activos Financieros | Instrumentos de patrimonio | | Créditos, derivados y otros | | Total | |
|---|----------------------------|----------------|-----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 |
| Activos financieros a largo plazo | | | | | | |
| Activos a valor razonable con cambios en rdo global | 140.128 | 139.128 | - | - | 140.128 | 139.128 |
| Activos a valor razonable con cambios en resultados | - | - | 128.645 | 561.957 | 128.645 | 561.957 |
| Activos a coste amortizado | - | - | 133.557.374 | 150.254.862 | 133.557.373 | 150.254.862 |
| | 140.128 | 139.128 | 133.686.019 | 150.816.819 | 133.826.147 | 150.955.947 |
| Activos financieros a corto plazo | | | | | | |
| Activos a coste amortizado | - | - | 436.806.424 | 435.236.189 | 436.806.424 | 435.236.189 |
| Derivados de cobertura | - | - | 3.069.755 | 3.864.512 | 3.069.755 | 3.864.512 |
| | - | - | 439.876.179 | 439.100.701 | 439.876.179 | 439.100.701 |
| TOTAL | 140.128 | 139.128 | 573.562.198 | 589.917.520 | 573.702.326 | 590.056.648 |

El importe de activos financieros a corto plazo a coste amortizado incluye los epígrafes de "deudores comerciales", "otras cuentas a cobrar" y "otros activos financieros corrientes" del Estado de situación financiera, minorado por los saldos a cobrar con las Administraciones Públicas.

15. ACTIVOS A VALOR RAZONABLE

El detalle de los activos valorados a valor razonable y la jerarquía en la que están clasificados es como sigue:

| | Nivel 2 | |
|---------------------------------|------------------|------------------|
| | 2023 | 2022 |
| Derivados Activos | | |
| Largo plazo | | |
| - Tipos de interés | 128.645 | 561.957 |
| Corto plazo | | |
| - Tipo de cambio (nota 24 y 25) | 2.026.317 | - |
| - Combustible | 1.043.438 | 1.770.180 |
| - Tipos de interés | - | 2.094.332 |
| TOTAL ACTIVO | 3.198.400 | 4.426.469 |

El Grupo dispone de un contrato de permuta de tipo de interés del Euribor 3 meses por un interés fijo negativo en un 0,1% sobre un notional de 50 millones de euros, contratado el 1 de abril de 2020 y con vencimiento 1 de abril de 2024. El cambio del valor razonable de este derivado en 2023 ha ascendido a 433 miles de euros y se encuentra registrado en el epígrafe de Gasto financiero de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada (nota 30). El valor razonable a 31 de diciembre de 2023 es de 128.645 euros. El valor razonable en 2022 era de 561.957 euros y el cambio del valor razonable ascendió a 750 miles de euros y se registró en el epígrafe de ingreso.

El Grupo disponía de un contrato de permuta de tipo de interés del Euribor 6 meses por un interés fijo en un 1,50% sobre un notional de 30 millones de euros vencido en 2023. El valor razonable a 31 de diciembre de 2022 es de 2.094 miles euros.

El Grupo aplica políticas de cobertura conservadoras en su división de Viajes (Avoris corporación empresarial, S.A. y sociedades dependientes) y contrata instrumentos financieros con entidades financieras de cobertura de tipo de cambio y suministradores de combustible.

La contratación de dichas coberturas se realiza en base a las operaciones previstas, altamente probables, por pagos a proveedores, pagos por arrendamiento de aeronaves y seguros y compras de combustible, garantizando la eficacia de las mismas estableciendo una banda de cobertura de entre el 80-95% de sus necesidades totales.

La eficacia de las mismas es controlada por el Grupo al inicio del año y durante los meses en los que está contratada la cobertura.

Derivados de tipo de cambio:

Para la determinación del valor razonable de los derivados de tipo de cambio (Seguros de Cambio o Forwards), la Sociedad utiliza el tipo de contado del euro contra el USD, así como los puntos forward de las divisas implicadas y, mediante descuentos de flujos, determina el valor de los derivados contratados.

El valor razonable neto al 31 de diciembre de 2023 de los derivados de tipo de cambio es deudor por importe de 1.661 miles de euros. Compuesto por un saldo deudor de 2.026 miles de euros y un saldo acreedor de 365 miles de euros (ver nota 25). El notional cubierto asciende a 241 millones de dólares estadounidenses.

Coberturas de combustible:

La sociedad del grupo Evelop Airlines, S.L.U. ha contratado instrumentos financieros derivados sobre el precio de la tonelada métrica (Tm) de Jet Fuel, con el objetivo de cubrirse ante oscilaciones sobre el precio del Jet Fuel al que se referencian las compras de combustible. El valor razonable neto a 31 de diciembre de 2023 es acreedor por importe de 1.013 miles de euros. Compuesto por un saldo deudor de 1.043 miles de euros y un saldo acreedor de 2.056 miles de euros (ver nota 25).

Dicha cobertura consiste en futuros para la compra de fuel por las toneladas y años detallados en el cuadro siguiente:

| Fecha Vto | Toneladas Fuel |
|-----------|----------------|
| 2024 | 82.600 |

No ha habido traspasos entre el nivel 1, 2 y 3 durante el ejercicio 2023 ni 2022. No se ha modificado la técnica de valoración respecto al ejercicio anterior.

16. EFECTIVO Y OTROS ACTIVOS LÍQUIDOS EQUIVALENTES

A 31 de diciembre de 2023 el saldo de este epígrafe asciende a 827,1 millones de euros, de los cuales 574,3 millones de euros (504,2 millones de euros en 2022) se corresponden con cuentas bancarias y 252,8 millones de euros (261,0 millones de euros en 2022) a imposiciones bancarias con un vencimiento entre 3 y 12 meses, de las cuales un importe de 59,8 millones, están pignoras en garantía de devolución de créditos.

La sociedad dominante dispone, según lo establecido en los artículos 42 bis, 42 ter 52 bis del Reglamento General de Gestión de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria, de los registros necesarios en su contabilidad para cumplir con la obligación de informar sobre los bienes y derechos situados en el extranjero, establecida en la disposición adicional decimoctava de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y en el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y del desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos, aprobado por el RD 1065/2007, de 27 de julio.

Los saldos contables de las cuentas bancarias de sociedades extranjeras dependientes de Barceló Corporación Empresarial, S.A. con personas físicas apoderadas con residencia fiscal en España se encuentran debidamente registradas e identificadas en sus correspondientes contabilidades individuales, y se integran en la confección de las presentes cuentas anuales consolidadas.

17. GASTOS ANTICIPADOS

En este epígrafe se recoge aquellos pagos realizados por conceptos todavía no devengados.

18. PATRIMONIO NETO

18.1. CAPITAL SOCIAL

Al 31 de diciembre de 2023 y 31 de diciembre de 2022 el capital social está representado por 10.464.384 acciones nominativas de 1 euro de valor nominal cada una, totalmente suscritas y desembolsadas. Todas las acciones son de la misma clase y confieren los mismos derechos a los accionistas y no cotiza en bolsa.

Las sociedades SILUMAR FAMILY HOLDING SL, SIAN PARTNERS SL y SAN JOSE TAMBOR SL, poseen un porcentaje en el capital social de la sociedad dominante del 34,61%, 21,27% y 13,87% respectivamente.

18.2. PRIMA DE EMISIÓN

La prima de emisión es de libre disposición.

18.3. RESERVAS

RESERVA LEGAL

Las sociedades españolas están obligadas a destinar un mínimo del 10% de los beneficios de cada ejercicio a la constitución de un fondo de reserva hasta que este alcance, al menos, el 20% del capital social. Esta reserva no es distributable a los accionistas y sólo podrá ser utilizada para cubrir, en el caso de no tener otras reservas disponibles, el saldo deudor de la cuenta de pérdidas y ganancias. También bajo ciertas condiciones se podrá destinar a incrementar el capital social en la parte de esta reserva que supere el 10% de la cifra de capital ya ampliada. La Sociedad dominante tiene íntegramente dotada la reserva legal.

OTRAS RESERVAS NO DISPONIBLES – RESERVA DE CAPITALIZACIÓN

La ley 27/2014 de Impuesto de sociedades introdujo a partir del año 2015 el artículo 25 que regula la reserva capitalización. En dicho artículo se establece la posibilidad de reducir la base imponible del Impuesto de Sociedades en el 10 por ciento del importe del incremento de sus fondos propios, siempre que se cumplan una serie de requisitos, entre ellos:

- Que el importe del incremento de los fondos propios de la entidad se mantenga durante un plazo de 5 años desde el cierre del período impositivo al que corresponda esta reducción, salvo por la existencia de pérdidas contables en la entidad.
- Que se dote una reserva por el importe de la reducción, que deberá figurar en el balance con absoluta separación y título apropiado y será indisponible durante el plazo previsto en la letra anterior.

A 31 de diciembre de 2023, el grupo dispone de 30,5 millones de euros en concepto de reservas indisponibles por reserva de capitalización si bien a 31 de diciembre de 2023 11,2 millones de euros ya quedarían liberados. Por otra parte, está previsto dotar en el ejercicio 2024 una reserva indisponible adicional por importe de 6 millones de por la posible reducción a realizar en el Impuesto de sociedades del ejercicio.

RESERVAS VOLUNTARIAS (OTRAS RESERVAS)

La reserva voluntaria es de libre disposición.

RESERVAS EN SOCIEDADES EN INTEGRACIÓN GLOBAL Y ASOCIADAS

Se incluyen en este epígrafe la aportación al patrimonio neto consolidado de los beneficios generados por las sociedades del Grupo desde su incorporación. Como se indica en la nota 2.3, las diferencias de conversión acumuladas hasta a la fecha de transición a NIIF se clasificaron también en este epígrafe.

18.4. REPARTO DIVIDENDOS

El Consejo propondrá a la Junta General de Accionistas, que no haya reparto de dividendos con cargo a los resultados del ejercicio 2023.

La propuesta de distribución de dividendos de la sociedad dominante, formulada por los Administradores y aprobada por la Junta General de Accionistas, celebrada el 5 de junio de 2023, ascendió a 20.000.000 de euros (11.385.989 euros con cargo al resultado de 2022 y 8.614.011 euros con cargo a reservas del ejercicio 2019). Este dividendo se ha desembolsado en junio 2023.

18.5. PARTICIPACIONES NO DOMINANTES

Las participaciones no dominantes más significativas corresponden principalmente a las sociedades Desarrollo Flamenco Riviera SA de CV y Emeraldtown y Empreendimentos Imobiliários e Turísticos, Lda.

En el Anexo I se detalla información sobre estas sociedades.

Las principales magnitudes correspondientes a participaciones no dominantes a 31 de diciembre de 2023 son las siguientes:

| | Miles de Euros |
|-------------------------|----------------|
| Activo No Corriente | 56.082 |
| Activo Corriente | 11.719 |
| TOTAL ACTIVO | 67.801 |
| Patrimonio Neto | 30.137 |
| Pasivo No Corriente | 31.814 |
| Pasivo Corriente | 5.850 |
| TOTAL PASIVO | 67.801 |
| Ingresos | 17.956 |
| Resultado del ejercicio | 905 |

En abril de 2023, el Grupo ha adquirido un 19% adicional de Emeraldtown – Empreendimientos Inmobiliarios e Turísticos, Lda, pasando a tener el 70% de las acciones. Dicha operación no ha tenido efecto en el patrimonio neto.

En julio de 2023, el Grupo ha adquirido el 10% de Michamwi Resort Development LTD, pasando el Grupo Barceló a ser titular del 100% de las acciones. El coste de la adquisición ha ascendido a 0,4 millones. Como consecuencia de esta adquisición se ha producido una disminución del patrimonio neto consolidado por dicho importe.

El 1 de diciembre de 2022, el Grupo adquirió el 49,45% de Ávoris Corporación Empresarial, S.L., al Grupo Globalia, pasando el Grupo Barceló a ser titular del 100% de las acciones. El coste de la adquisición ha ascendido a 24,2 millones de euros. Como consecuencia de esta adquisición se produjo una disminución del patrimonio neto consolidado por dicho importe, con una disminución de las reservas consolidadas de 104 millones y un incremento del saldo de Participaciones minoritarias de 80 millones (ver el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto Consolidado). El resultado atribuible a socios externos correspondiente a Ávoris Corporación Empresarial, S.L. y sociedades dependientes hasta la fecha de adquisición de la participación minoritaria ascendió a 58,7 millones de pérdidas.

18.6. DIFERENCIAS DE CONVERSIÓN

El saldo recoge los efectos de la conversión a euros de los balances de sociedades cuya moneda funcional es diferente al euro de acuerdo con los criterios detallados en la nota 2.3 de esta memoria. En 2023 se han liquidado las sociedades Deansfield Company LTD, Allegro Vacation Club Aruba NV, y Occidental Vacation Club Costa Rica, S.A. sin generar impacto significativo en la cuenta de resultados.

En 2022 se liquidó la sociedad Occidental Costa Rica, S.A. sin generar impacto significativo en la cuenta de resultados.

19. SUBVENCIONES

Las subvenciones de capital se han otorgado principalmente para la adquisición o construcción de activos hoteleros imputándose a resultados en función a la vida útil del bien subvencionado.

El movimiento habido en el ejercicio 2023 es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2022 | Altas | Imputación a Resultados | Saldos al 31/12/2023 |
|--------------|----------------------|----------|-------------------------|----------------------|
| Subvenciones | 933.633 | - | (220.921) | 712.712 |
| TOTAL | 933.633 | - | (220.921) | 712.712 |

El movimiento habido en el ejercicio 2022 es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2021 | Altas | Imputación a Resultados | Saldos al 31/12/2022 |
|--------------|----------------------|----------|-------------------------|----------------------|
| Subvenciones | 1.154.554 | - | (220.921) | 933.633 |
| TOTAL | 1.154.554 | - | (220.921) | 933.633 |

20. PROVISIONES

20.1. PROVISIONES NO CORRIENTES

El movimiento del ejercicio 2023 de las provisiones es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2022 | Nuevas incorporaciones | Adiciones | Bajas | Traspaso | Diferencias de Conversión | Saldos al 31/12/2023 |
|--|----------------------|------------------------|-------------------|---------------------|----------|---------------------------|----------------------|
| Compromisos con los empleados | 27.031.059 | - | 4.035.500 | (618.653) | - | 723.788 | 31.171.694 |
| Provisiones por responsabilidades | 32.586.454 | - | 7.274.699 | (8.444.178) | (40.334) | 107.719 | 31.484.360 |
| Provisiones por grandes reparaciones | 47.011.345 | - | 7.253.974 | (16.173.051) | 40.334 | - | 38.132.602 |
| PROVISIONES A L/P | 106.628.858 | - | 18.564.173 | (25.235.882) | - | 831.507 | 100.788.656 |
| Provisiones por grandes reparaciones y otros | 12.595.007 | 212.724 | 288.645 | (6.446.296) | - | - | 6.650.080 |
| PROVISIONES A C/P | 12.595.007 | 212.724 | 288.645 | (6.446.296) | - | - | 6.650.080 |
| TOTAL PROVISIONES | 119.223.865 | 212.724 | 18.852.818 | (31.682.178) | - | 831.507 | 107.438.736 |

El movimiento del ejercicio 2022 de las provisiones es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2021 | Nuevas incorporaciones | Adiciones | Bajas | Traspaso | Diferencias de Conversión | Saldos al 31/12/2022 |
|--|----------------------|------------------------|-------------------|---------------------|----------|---------------------------|----------------------|
| Compromisos con los empleados | 27.691.601 | 235.894 | 2.421.725 | (4.675.162) | - | 1.357.001 | 27.031.059 |
| Provisiones por responsabilidades | 41.383.340 | 64.300 | 9.374.718 | (18.669.493) | (62.456) | 496.045 | 32.586.454 |
| Provisiones por grandes reparaciones | 38.293.680 | - | 8.768.160 | (112.951) | 62.456 | - | 47.011.345 |
| Provisiones contratos onerosos l/p | 2.062.184 | - | - | (2.062.184) | - | - | - |
| PROVISIONES A L/P | 109.430.805 | 300.194 | 20.564.603 | (25.519.790) | - | 1.853.046 | 106.628.858 |
| Provisiones por grandes reparaciones y otros | 12.467.123 | - | 2.010.757 | (1.882.873) | - | - | 12.595.007 |
| PROVISIONES A C/P | 12.467.123 | - | 2.010.757 | (1.882.873) | - | - | 12.595.007 |
| TOTAL PROVISIONES | 121.897.928 | 300.194 | 22.575.360 | (27.402.663) | - | 1.853.046 | 119.223.865 |

COMPROMISOS CON LOS EMPLEADOS

La provisión para premios de vinculación cubre el pasivo devengado de compromisos recogidos en determinados convenios colectivos del sector de hostelería español, y el convenio nacional de agencias de viajes. También incluye compromisos con los empleados de acuerdo a la legislación laboral mexicana y arubense, así como el plan de pensiones de determinados empleados de la sociedad estadounidense Crestline Hotels & Resorts, LLC.

El importe de gasto recogido en la cuenta de resultados consolidada de 2023 por este concepto asciende a 3.688 miles de euros (1.541 miles de euros en 2022). El importe de ingreso recogido directamente en patrimonio neto (Ajuste por cambio de valor) asciende a 271 miles de euros (3.794 miles de euros de gasto en 2022).

Premio de vinculación en España:

De acuerdo con la reglamentación laboral vigente en España para las empresas de hostelería, las sociedades del Grupo en España con esta actividad vienen obligadas a satisfacer a aquellos trabajadores con cierta antigüedad en la entidad, en el momento de cese de su relación laboral, un número de mensualidades en metálico que depende de la antigüedad del trabajador y de su edad en el momento de la finalización de su relación laboral. Estos premios se calcularán sobre el salario base y los complementos personales del trabajador. El convenio de Agencias de Viaje en España también regula un premio de jubilación previo acuerdo entre trabajador y empresa. En el ejercicio 2023 y 2022 se han dotado las provisiones necesarias por este concepto en base a lo establecido por el convenio colectivo correspondiente. El pasivo relacionado con estos compromisos de prestación definida se valora de acuerdo a un cálculo actuarial. Para dicho cálculo en 2023 y 2022 se ha aplicado el método conocido como método de la unidad de crédito proyectada, en base a las tablas PERMF2022 aplicando un tipo de interés de un 3,67% (3,67% en 2022), hipótesis de rotación de personal del 8,42% (8,42% en 2022), crecimiento salarial anual del 1,5% y edad de jubilación a los 65 años. La provisión contable por este compromiso asciende a 9,6 millones de euros a fecha de cierre del ejercicio 2023 (9,1 millones en 2022).

Remuneraciones al personal a largo plazo México y Aruba:

La normativa laboral vigente en México también recoge una serie de compromisos de la empresa con sus empleados. El pasivo reconocido por estos compromisos a cierre del ejercicio asciende a 12 millones de euros (9,5 millones de euros en 2022), calculado por el método de crédito unitario proyectado. Las hipótesis actuariales utilizadas para el cálculo del pasivo relacionado son tablas de mortalidad EMSSAH-09/EMSSAM-09, índices de rotación en función de la edad del empleado decreciente desde 19,93% a los 25 años de edad hasta el 0% a los 55 años, una tasa de descuento de entre 9,36%, una tasa de incremento salarial del 5,04% y una tasa de inflación a largo plazo del 4%.

Por último, la normativa laboral en Aruba obliga a la empresa a cubrir una pensión mínima a sus trabajadores en el caso de que la pensión cotizada por el trabajador no alcance el mínimo legal. El Grupo tiene una provisión registrada para cubrir este pasivo por importe de 2,6 millones de euros (2,6 millones de euros en 2022). Las principales hipótesis utilizadas en el cálculo han sido la jubilación a los 65 años, tasa de descuento del 4,6%, incremento salarial del 0% (0% en 2021) e hipótesis de rotación de personal del 9,50%.

Plan de pensiones empleados Estados Unidos (Crestline Hotels & Resort, LLC)

La sociedad tiene un plan ejecutivo destinado a otorgar beneficios adicionales de jubilación para un grupo selectivo de empleados de la Dirección, permitiéndoles diferir total o parcialmente su remuneración. Los importes aportados en estos planes por la sociedad y los empleados, junto con las ganancias y pérdidas atribuidas a estos importes se trasladan en un Fideicomiso (Trust). El Fideicomiso es de exclusiva propiedad de la sociedad, sujeto a demanda de los acreedores de Crestline, hasta que se realiza el pago al empleado participante o a su beneficiario. El monto del activo del plan es de 7,1 millones de USD al 31 de diciembre de 2023 (5,6 millones en 2022), que consiste en efectivo y equivalentes de efectivo, acciones y bonos. El pasivo a 31 de diciembre de 2023 a largo plazo asciende a 7,1 millones de USD (5,5 millones en 2022).

PROVISIONES POR RESPONSABILIDADES

Las provisiones por responsabilidades cubren aquellos riesgos y contingencias de diferente naturaleza derivadas de las operaciones y litigios del Grupo.

CONTRATOS ONEROSOS

Las provisiones por contratos onerosos son las derivadas de contratos de alquiler. A 31 de diciembre de 2022 y 2023 no existe provisión por dicho concepto. En 2022 se revertieron 2,1 millones de provisión por contratos onerosos correspondiente a 2 hoteles de Italia.

PROVISIONES DE GRANDES REPARACIONES

La cuenta de "Provisiones para grandes reparaciones" recoge la provisión para cubrir las revisiones futuras de las aeronaves en concepto de mantenimiento programado, las cuales, según se estipula en los contratos de arrendamiento, se deberán realizar antes de la devolución de las aeronaves.

Para el cálculo de dicha provisión, el Grupo diferencia entre aquellos mantenimientos que se deberán efectuar durante la vida del contrato de arrendamiento de la aeronave, de aquellos mantenimientos que se deberán efectuar a una fecha posterior al vencimiento del citado contrato. El Grupo realiza la provisión en base a los precios históricos y a los establecidos en los contratos de mantenimiento para el primer caso, y en base a los precios establecidos en los contratos de arrendamiento de las aeronaves para el segundo caso, considerando para ambos casos las horas/ciclos y meses de funcionamiento de cada aeronave. Las dotaciones del ejercicio han sido registradas con cargo al epígrafe "Aprovisionamientos" de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada y corresponden a las horas/ciclos y meses de funcionamiento de las aeronaves en base al precio de contrato aplicable en cada caso. El Grupo registra el mantenimiento en línea, para el que no se registra provisión alguna en la partida de "Otros gastos" de explotación.

20.2. PROVISIONES A CORTO PLAZO

Del saldo de otras provisiones a corto plazo a 31 de diciembre de 2023, 6,7 millones (12,5 millones en 2022) un importe de 2,5 millones de euros, se corresponden a provisión de grandes reparaciones por mantenimiento de aeronaves y resto a provisiones corrientes de la actividad ordinaria de la división de viajes.

21. DEUDAS POR FINANCIACIÓN CON ENTIDADES DE CRÉDITO

A 31 de diciembre de 2023 la composición de las deudas por financiación con entidades de crédito, clasificados por naturaleza y vencimiento es el siguiente:

| | 2023 | |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | Vencimientos a largo plazo | Vencimientos a corto plazo |
| Préstamos Personales | 381.974.577 | 184.272.895 |
| Pólizas de Crédito | - | 114.666.730 |
| Pagarés emitidos en MARF | - | 197.400.000 |
| Intereses | - | 5.743.914 |
| TOTAL DEUDA BANCARIA | 381.974.577 | 502.083.539 |
| TOTAL DEUDA | 381.974.577 | 502.083.539 |

A 31 de diciembre de 2022 la composición de las deudas con entidades de crédito, clasificados por naturaleza y vencimiento es el siguiente:

| | 2022 | |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | Vencimientos a largo plazo | Vencimientos a corto plazo |
| Préstamos Personales | 580.860.727 | 232.284.666 |
| Pólizas de Crédito | - | - |
| Pagarés emitidos en MARF | - | 153.800.000 |
| Intereses | - | 3.506.094 |
| TOTAL DEUDA BANCARIA | 580.860.727 | 389.590.760 |
| TOTAL DEUDA | 580.860.727 | 389.590.760 |

El importe dispuesto a 31 de diciembre de 2023 de las pólizas de crédito asciende a 114,7 millones de euros, y se renuevan periódicamente devengando un tipo de interés variable en función del Euribor más un margen de mercado. Todas ellas están denominadas en euros. El límite de estas pólizas de crédito asciende a 578,1 millones de euros

No se dispuso a 31 de diciembre de 2022 de las pólizas de crédito con vencimiento anual, las cuales se renuevan periódicamente devengando un tipo de interés variable en función del Euribor más un margen de mercado. Todas ellas están denominadas en euros. El límite de estas pólizas de crédito ascendía a 593,4 millones de euros.

Todos los préstamos están referenciadas a un tipo de interés variable de mercado salvo un montante de 65,8 millones de euros a interés fijo (106,8 millones a 31 de diciembre de 2022), a cuyo importe hay que añadir la cobertura de tipo de interés variable a fijo por un nocional de 50 millones explicado en la nota 15. Los pagarés emitidos en el MARF, tanto a 31 de diciembre de 2023 como 2022 están todos remunerados a tipo de interés fijo. El valor razonable de la misma es similar a su valor contable.

El 16 de diciembre de 2022 el Grupo canceló anticipadamente toda la deuda con el Fondo de Apoyo a la Solvencia para las empresas estratégicas y la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) cuyo límite era de 320 millones de euros. A partir de esta fecha quedó extinguida esta línea de financiación.

El 22 de noviembre de 2022 se firmó un nuevo programa de pagarés vinculado a la sostenibilidad por importe de 200 millones de euros y con vencimiento 22 de noviembre de 2023. El 22 de noviembre de 2023 se firmó otro programa vinculado a la sostenibilidad por importe de 200 millones de euros y con vencimiento el 22 de noviembre de 2024. Las emisiones vivas a 31 de diciembre de 2023 son las siguientes:

- 2,0 millones de euros, emitida el 5 de abril de 2023, con vencimiento 4 de abril de 2024, al 3,95%.
- 1,9 millones de euros, emitida el 13 de septiembre de 2023, con vencimiento 4 de septiembre de 2024, al 4,602%.
- 49,5 millones de euros, emitida el 9 de octubre de 2023, con vencimiento 18 de enero de 2024, al 4,843%.
- 4,7 millones de euros, emitida el 9 de octubre de 2023, con vencimiento 11 de abril de 2024, al 4,928%.
- 0,7 millones de euros, emitida el 9 de octubre de 2023, con vencimiento 11 de julio de 2024, al 4,98%.
- 1,7 millones de euros, emitida el 9 de octubre de 2023, con vencimiento 9 de octubre de 2024, al 4,95%.
- 6,4 millones de euros, emitida el 26 de octubre de 2023, con vencimiento 16 de febrero de 2024, al 4,911%.
- 4,4 millones de euros, emitida el 26 de octubre de 2023, con vencimiento 17 de junio de 2024, al 4,993%.
- 23,7 millones de euros, emitida el 13 de noviembre de 2023, con vencimiento 16 de febrero de 2024, al 4,834%.
- 4,2 millones de euros, emitida el 13 de noviembre de 2023, con vencimiento 14 de mayo de 2024, al 4,970%.
- 0,6 millones de euros, emitida el 13 de noviembre de 2023, con vencimiento 16 de septiembre de 2024, al 4,939%.
- 22,9 millones de euros, emitida el 13 de noviembre de 2023, con vencimiento 13 de noviembre de 2024, al 4,930%.
- 6,4 millones de euros, emitida el 11 de diciembre de 2023, con vencimiento 18 de enero de 2024, al 4,592%.
- 53,8 millones de euros, emitida el 11 de diciembre de 2023, con vencimiento 15 de marzo de 2024, al 4,741%.
- 4,3 millones de euros, emitida el 11 de diciembre de 2023, con vencimiento 17 de junio de 2024, al 4,815%.
- 2,8 millones de euros, emitida el 11 de diciembre de 2023, con vencimiento 16 de septiembre de 2024, al 4,816%.
- 7,4 millones de euros, emitida el 11 de diciembre de 2023, con vencimiento 16 de diciembre de 2024, al 4,820%.
- Las emisiones de pagarés en el MARF realizadas en 2022 fueron las siguientes:
 - 6,3 millones de euros, emitida el 11 de enero de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 1,35%.
 - 3,1 millones de euros, emitida el 1 de febrero de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 1,35%.
 - 1,2 millones de euros, emitida el 16 de febrero de 2022, con vencimiento 15 de febrero de 2023, al 1,35%.
 - 0,3 millones de euros, emitida el 4 de abril de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 1,101%.
 - 4,2 millones de euros, emitida el 22 de abril de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 1,10%.
 - 3,2 millones de euros, emitida el 5 de mayo de 2022, con vencimiento 15 de febrero de 2023, al 0,151%.
 - 7,8 millones de euros, emitida el 30 de mayo de 2022, con vencimiento 7 de marzo de 2023, al 1,101%.
 - 0,4 millones de euros, emitida el 15 de junio de 2022, con vencimiento 7 de marzo de 2023, al 1,102%.
 - 0,5 millones de euros, emitida el 5 de julio de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 1,103%.
 - 0,7 millones de euros, emitida el 27 de julio de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 1,153%.
 - 6,1 millones de euros, emitida el 6 de septiembre de 2022, con vencimiento 15 de febrero de 2023, al 1,658%.
 - 10,1 millones de euros, emitida el 22 de septiembre de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 1,457%.
 - 0,4 millones de euros, emitida el 22 de septiembre de 2022, con vencimiento 7 de marzo de 2023, al 1,708%.
 - 10,8 millones de euros, emitida el 7 de octubre de 2022, con vencimiento 15 de febrero de 2023, al 1,79%.
 - 1,0 millones de euros, emitida el 7 de octubre de 2022, con vencimiento 5 de abril de 2023, al 2,162%.
 - 0,4 millones de euros, emitida el 27 de octubre de 2022, con vencimiento 15 de febrero de 2023, al 1,862%.
 - 3,7 millones de euros, emitida el 27 de octubre de 2022, con vencimiento 5 de abril de 2023, al 2,315%.
 - 7,6 millones de euros, emitida el 10 de noviembre de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 2,037%.
 - 18,2 millones de euros, emitida el 10 de noviembre de 2022, con vencimiento 7 de marzo de 2023, al 2,389%.
 - 6,1 millones de euros, emitida el 9 de diciembre de 2022, con vencimiento 15 de febrero de 2023, al 2,526%.
 - 5,7 millones de euros, emitida el 9 de diciembre de 2022, con vencimiento 5 de abril de 2023, al 2,929%.
 - 8,7 millones de euros, emitida el 9 de diciembre de 2022, con vencimiento 9 de junio de 2023, al 3,297%.
 - 2,5 millones de euros, emitida el 9 de diciembre de 2022, con vencimiento 11 de diciembre de 2023, al 3,75%.
 - 2,0 millones de euros, emitida el 20 de diciembre de 2022, con vencimiento 11 de diciembre de 2023, al 3,752%.
 - 20,9 millones de euros, emitida el 22 de diciembre de 2022, con vencimiento 15 de febrero de 2023, al 2,68%.
 - 3,9 millones de euros, emitida el 22 de diciembre de 2022, con vencimiento 15 de mayo de 2023, al 3,282%.
 - 10,0 millones de euros, emitida el 28 de diciembre de 2022, con vencimiento 20 de enero de 2023, al 2,478%.
 - 5,0 millones de euros, emitida el 28 de diciembre de 2022, con vencimiento 23 de enero de 2023, al 2,478%.
 - 3,0 millones de euros, emitida el 29 de diciembre de 2022, con vencimiento 7 de marzo de 2023, al 2,73%.

Estos programas de emisión de pagarés se encuentran registrados en el Mercado Alternativo de Renta Fija de España (MARF).

22. OTROS PASIVOS NO CORRIENTES

El detalle es el siguiente:

| | 2023 | 2022 |
|--|--------------------|--------------------|
| Fianzas y depósitos | 1.873.831 | 1.765.357 |
| Préstamos a largo plazo | 87.100.330 | 84.907.067 |
| Otros pasivos a largo plazo | 43.865.914 | 47.497.884 |
| TOTAL OTROS PASIVOS FINANCIEROS NO CORRIENTES | 132.840.075 | 134.170.308 |

Al 31 de diciembre de 2023, el saldo de préstamos a largo plazo recoge créditos otorgados por diferentes miembros de la Familia Barceló y personas vinculadas al Grupo por importe de 82,2 millones de euros (80,5 millones de euros al 31 de diciembre de 2022) remunerados a un tipo de interés de mercado.

El valor razonable de estos préstamos valorados a coste amortizado es similar a su valor contable. Estos préstamos se renuevan anualmente y se presentan a largo plazo por la aceptación expresa de los prestamistas para su prórroga con vencimiento 2025.

El importe de "Otros pasivos a largo plazo" incluye el pago aplazado con vencimiento a largo plazo por la compra de las acciones de la sociedad Punta Umbría Turística, S.L. y Canfranc Estación 2018 S.L., por importe de 33,3 y 3,7 millones de euros respectivamente, valorados a su coste amortizado.

23. VENCIMIENTO DE PASIVOS FINANCIEROS

El detalle de los vencimientos de los pasivos financieros a largo plazo a 31 de diciembre de 2023 es el siguiente:

| | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 y resto |
|--|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Préstamos Personales | 154.176.765 | 65.075.599 | 90.799.773 | 58.318.531 | 13.603.909 |
| Pólizas de Crédito | - | - | - | - | - |
| TOTAL DEUDA BANCARIA | 154.176.765 | 65.075.599 | 90.799.773 | 58.318.531 | 13.603.909 |
| Fianzas y Depósitos | - | - | - | - | 1.873.831 |
| Préstamos a largo plazo | 87.100.330 | - | - | - | - |
| Otros pasivos a largo plazo | 3.926.206 | 3.889.921 | 3.946.538 | 7.843.972 | 24.259.277 |
| TOTAL RESTO PASIVOS A LARGO PLAZO | 91.026.536 | 3.889.921 | 3.946.538 | 7.843.972 | 26.133.108 |

El detalle de los vencimientos de los pasivos financieros a largo plazo a 31 de diciembre de 2022 era el siguiente:

| | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 y resto |
|--|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Préstamos Personales | 213.329.816 | 178.240.361 | 72.560.753 | 69.900.256 | 46.829.542 |
| Pólizas de Crédito | - | - | - | - | - |
| TOTAL DEUDA BANCARIA | 213.329.816 | 178.240.361 | 72.560.753 | 69.900.256 | 46.829.542 |
| Fianzas y Depósitos | - | - | - | - | 1.765.357 |
| Préstamos a largo plazo | 84.907.067 | - | - | - | - |
| Otros pasivos a largo plazo | 8.509.533 | 3.719.185 | 3.775.713 | 3.833.163 | 27.660.291 |
| TOTAL RESTO PASIVOS A LARGO PLAZO | 93.416.600 | 3.719.185 | 3.775.713 | 3.833.163 | 29.425.648 |

El movimiento de 2023 es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2022 | Flujos Efectivo | Traspaso cp | Dif de conversión | Saldo al 31/12/2023 |
|--|---------------------|----------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| Deudas con entidades de crédito | 580.860.727 | (113.424.102) | (85.462.048) | - | 381.974.577 |
| DEUDAS CON ENTIDADES DE CRÉDITO | 580.860.727 | (113.424.102) | (85.462.048) | - | 381.974.577 |
| Fianzas y depósitos | 1.765.357 | 134.292 | - | (25.818) | 1.873.831 |
| Préstamos a largo plazo | 84.907.067 | 2.193.263 | - | - | 87.100.330 |
| Otros pasivos a largo plazo | 47.497.885 | 4.805.898 | (8.373.593) | (64.275) | 43.865.914 |
| OTROS PASIVOS NO CORRIENTES | 134.170.308 | 7.133.452 | (8.373.593) | (90.093) | 132.840.075 |

El movimiento de 2022 es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2021 | Flujos Efectivo | Traspaso cp | Dif de conversión | Saldo al 31/12/2022 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|---------------------|
| Deudas con entidades de crédito | 1.069.648.609 | (297.124.470) | (191.663.412) | - | 580.860.727 |
| DEUDAS CON ENTIDADES DE CRÉDITO | 1.069.648.609 | (297.124.470) | (191.663.412) | - | 580.860.727 |
| Fianzas y depósitos | 1.649.257 | (13.305) | - | 129.405 | 1.765.357 |
| Préstamos a largo plazo | 103.006.852 | (18.099.785) | - | - | 84.907.067 |
| Otros pasivos a largo plazo | 56.641.985 | (7.594.567) | (1.675.172) | 125.638 | 47.497.884 |
| OTROS PASIVOS NO CORRIENTES | 161.298.094 | (25.707.657) | (1.675.172) | 255.043 | 134.170.308 |

El detalle del pasivo por arrendamiento a largo plazo por años de vencimiento a 31 de diciembre de 2023 es el siguiente:

| | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 y resto | TOTAL |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| Hoteles | 58.745.256 | 56.272.143 | 47.990.146 | 43.944.803 | 476.401.924 | 683.354.273 |
| Aviones | 39.685.955 | 28.243.401 | 28.307.455 | 28.953.485 | 87.252.632 | 212.442.927 |
| Oficinas | 2.375.426 | 2.251.253 | 2.096.908 | 1.506.379 | 7.416.515 | 15.646.482 |
| PASIVO POR ARRENDAMIENTO A LARGO PLAZO | 100.806.637 | 86.766.797 | 78.394.508 | 74.404.668 | 571.071.072 | 911.443.682 |

El detalle del pasivo por arrendamiento a largo plazo por años de vencimiento a 31 de diciembre de 2022 es el siguiente:

| | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 y resto | TOTAL |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| Hoteles | 41.393.707 | 44.177.729 | 41.391.463 | 37.624.808 | 426.668.450 | 591.256.157 |
| Aviones | 40.087.704 | 39.177.121 | 28.651.749 | 29.299.172 | 120.319.792 | 257.535.538 |
| Oficinas | 2.932.466 | 2.357.650 | 1.683.012 | 1.014.521 | 2.683.317 | 10.670.966 |
| PASIVO POR ARRENDAMIENTO A LARGO PLAZO | 84.413.877 | 85.712.500 | 71.726.224 | 67.938.501 | 549.671.559 | 859.462.661 |

24. INSTRUMENTOS FINANCIEROS DE PASIVO

El detalle de los instrumentos financieros de pasivo por categoría es el siguiente:

| Pasivos Financieros | 2023 | 2022 |
|--|----------------------|----------------------|
| Pasivos financieros a largo plazo | | |
| Préstamos y cuentas a pagar | 514.814.652 | 715.031.036 |
| Pasivos por arrendamiento (nota 34) | 911.443.682 | 859.462.661 |
| | 1.426.258.334 | 1.574.493.697 |
| Pasivos financieros a corto plazo | | |
| Pasivos financieros a valor razonable con cambio en resultados (nota 25) | - | 48.420 |
| Derivados de cobertura (nota 25) | 2.421.377 | 3.505.515 |
| Préstamos y cuentas a pagar | 1.309.238.938 | 1.073.627.910 |
| Pasivos por arrendamiento (nota 34) | 96.456.647 | 92.502.225 |
| | 1.408.116.962 | 1.169.684.070 |
| TOTAL | 2.834.375.296 | 2.744.177.767 |

El Grupo contrató en febrero de 2020 dos derivados de cobertura de tipo de interés sobre sendos contratos de arrendamiento de aeronaves indexadas al tipo de interés, para cubrirse de la fluctuación del tipo de interés entre dicha fecha y la fecha de entrega de las aeronaves en julio/agosto de 2020. Este derivado ha sido considerado un instrumento de cobertura de compra del derecho de uso de arrendamiento, por lo que su valor razonable se ha clasificado en el epígrafe de Activo por derecho de uso por la parte efectiva de la cobertura y pasivo por arrendamiento. El valor razonable a 31 de diciembre de 2023 asciende a 9.957 miles de euros (11.398 miles de euros a 31 de diciembre 2022).

El Grupo tiene contratados instrumentos financieros derivados de cobertura de tipo de cambio y precio del combustible de aeronaves cuyo valor razonable neto acreedor al 31 de diciembre de 2023 asciende a 2.421 miles de euros en el pasivo (nota 15).

Los derivados de tipo de cambio corresponden a operaciones de compra o venta de las siguientes divisas en 2023:

| Subyacente | Nominal en moneda extranjera | Tipo de Seguro |
|-------------|------------------------------|----------------|
| 241.000.000 | USD | Compra |

Para aquellos derivados que cumplían con los requisitos establecidos en la norma para la aplicación de contabilidad de coberturas el Grupo ha registrado los derivados a su valor razonable con cambios en patrimonio neto por cumplir las condiciones para aplicar contabilidad de cobertura. El importe registrado contra patrimonio neto por variación del valor razonable de los derivados de cobertura ha ascendido a 157.137 euros.

25. PASIVOS A VALOR RAZONABLE

El detalle de los activos y pasivos valorados a valor razonable y la jerarquía en la que están clasificados es como sigue:

| | Nivel 2 | |
|---------------------|--------------------|--------------------|
| | 2023 | 2022 |
| Largo plazo | | |
| Tipo de interés | - | - |
| Tipo de cambio | - | - |
| Combustible | - | - |
| Corto plazo | | |
| Tipo de interés | - | (48.420) |
| Tipo de cambio | (365.245) | (3.505.515) |
| Combustible | (2.056.132) | - |
| TOTAL PASIVO | (2.421.377) | (3.553.935) |

No ha habido traspasos entre el nivel 1, 2 y 3 durante el ejercicio 2023 ni 2022. No se ha modificado la técnica de valoración respecto al ejercicio anterior.

El valor razonable de los derivados de tipo de interés, tipo de cambio y fuel está basado en las técnicas y modelos de valoración habitualmente utilizados en el mercado, como es el descuento de flujos futuros, utilizando curvas de tipo de interés y de tipo de cambio disponibles en los mercados. En la nota 15 se detalla mayor información de estos instrumentos financieros.

26. IMPUESTOS

Las sociedades tienen obligación de presentar anualmente una declaración a efectos del Impuesto sobre Sociedades. Los beneficios, determinados conforme a la legislación fiscal, están sujetos en el ejercicio 2023 a un gravamen del 25% sobre la base imponible en el caso de sociedades españolas. El resto de sociedades del Grupo están sujetas a impuestos sobre beneficios con tipos nominales de gravamen que oscilan entre el 0% (tipo impositivo de Dubai si bien se incrementa en 2024 al 9%) y el 35%. De la cuota resultante pueden practicarse ciertas deducciones.

La mayoría de las sociedades españolas del Grupo tributan en régimen de consolidación fiscal en el Impuesto sobre Sociedades.

En el ejercicio 2022 había dos grupos consolidados en España. Uno cuya sociedad dominante era Barceló Corporación Empresarial SA y otro cuya entidad dominante era Avoris Corporación Empresarial, S.L., Las dependientes de este último grupo eran las sociedades que integran la División de Viajes. Ver nota 5.

Desde 01 de enero 2023, el grupo Avoris Corporación Empresarial, S.L forma parte del grupo fiscal cuya sociedad dominante es Barceló Corporación Empresarial SA, toda vez que en diciembre 2022 Barceló Corporación adquirió el 49,45% de las participaciones de Avoris Corporación pasando así a ser titularidad del 100% de las participaciones. En el mes de diciembre de 2022 se adoptaron los acuerdos correspondientes.

De acuerdo con lo regulado en el citado régimen fiscal, la base imponible del grupo de sociedades no se determina a partir del resultado contable consolidado del grupo, sino de las bases imponibles de las sociedades que lo integran, determinadas según el régimen individual de tributación, eliminando aquellos resultados que formen parte de las bases imponibles individuales procedentes de operaciones internas e incorporando aquellos resultados que fueron eliminados en períodos anteriores y que se entiendan realizados por el grupo en el período impositivo.

Las sociedades españolas del Grupo disponen de bases imponibles negativas pendientes de compensar con beneficios fiscales futuros por importe de 500,8 millones de euros. A 31 de diciembre de 2023, del importe total mencionado, se encuentran activadas bases imponibles negativas por cuantía de 303,9 millones de euros que dan lugar a un activo por impuesto diferido de 75,99 millones de euros. Para el resto de bases imponibles negativas no se cumplen los criterios contables para su activación.

Además, las sociedades españolas del Grupo tienen pendientes de aplicar deducciones de diversa naturaleza, generadas en ejercicios anteriores y en el propio ejercicio, por un importe total de 10,7 millones de euros, que se corresponden principalmente a deducción por innovación tecnológica, cuyo último ejercicio de prescripción es 2041.

A 31 de diciembre de 2023 del total de deducciones pendientes de aplicación, hay registrado activos por impuesto diferido por importe de 10,7 millones de euros.

Adicionalmente a lo anterior, existen gastos financieros pendientes de deducir por los que se encuentra registrado un activo por impuesto diferido de 10,1 millones de euros.

A continuación, se muestra un detalle de las principales características de los impuestos sobre beneficios de otros países con importancia significativa para el Grupo.

En República Dominicana las sociedades del Grupo están sujetas al mayor de uno de estos dos impuestos: (i) el Impuesto sobre los Activos, que grava al 1% el total del activo menos inversiones en acciones, impuestos anticipados e inmuebles rurales, y (ii) el Impuesto sobre la Renta, que grava el beneficio fiscal basado en los resultados contables con ajustes por diferentes criterios fiscales y contables, al tipo del 27%, con un mínimo, en determinados casos, del 2,4% de los ingresos del ejercicio. Cabe destacar que las sociedades del citado país disponen de un total de bases imponibles negativas que ascienden a 3,06 millones de euros. Dos sociedades domiciliadas en este país se han acogido a los beneficios fiscales regulados por el Confotur por inversiones realizadas en los hoteles de su propiedad y que suponen la exención de estos impuestos por 15 años a partir del ejercicio 2018 inclusive.

En cuanto a las sociedades del Grupo residentes en México para el ejercicio 2023, están sujetas al Impuesto sobre la Renta, que grava el resultado contable ajustado con efectos inflacionarios fiscales respecto de activos y pasivos monetarios y depreciación, al tipo del 30%. Cabe destacar que las sociedades del citado país disponen de un total de bases imponibles negativas que ascienden a 24,9 millones de euros, que son recuperables en un plazo de 10 años desde su generación. El Grupo tiene activados créditos fiscales por este motivo por importe de 6,2 millones de euros.

Las sociedades del Grupo del área EMEA disponen de un total de bases imponibles negativas de 214 millones de euros generadas

principalmente por filiales ubicadas en Marruecos, Italia, Portugal, Luxemburgo y Alemania. En Portugal se encuentra registrado un impuesto diferido por importe de 1,2 millones de euros.

La división de viajes tiene bases imponibles negativas pendientes de aplicar en Portugal por 79 millones de euros de las cuales tiene registrado un impuesto diferido de 5,6 millones de euros. Adicionalmente dispone de bases imponibles negativas en filiales situadas en Colombia, México, República Dominicana y Reino Unido por importe total de 3,5 millones de euros que no se encuentran activadas.

Según establece la legislación vigente en España, los impuestos no pueden considerarse definitivamente liquidados hasta que las declaraciones presentadas hayan sido inspeccionadas por las autoridades fiscales o haya transcurrido el plazo de prescripción de cuatro años. A 31 de diciembre de 2023, las sociedades españolas del Grupo tienen abiertos a inspección los cuatro últimos ejercicios para todos los impuestos que les son aplicables.

Adicionalmente, el Grupo se encuentra en proceso de recurso económico/contencioso administrativo por las siguientes sociedades españolas:

| ENTIDAD | EJERCICIO | IMPUESTO | ESTADO CONTENCIOSO |
|---------------------------------------|-----------|----------|--------------------|
| Iberotours | 2018-19 | IVA | TEAC |
| Barceló Corporación Empresarial, S.A. | 2012-2014 | IVA | Audiencia Nacional |
| Orbe Travel Club Spain, S.L. | 2016-2019 | IVA | TEAR Canarias |

Barceló Corporación Empresarial, como dominante del grupo de IVA, se encuentra en reclamación ante la Audiencia Nacional por el acta firmada en disconformidad de grupo de IVA de los ejercicios 2012-2014.

En 2022 se procedió a pagar el importe relacionado con el Acta por impuesto de sociedades del ejercicio 2006 de la sociedad Inmuebles de Baleares, S.L.

En cuanto a litigios fiscales internacionales de la parte hotelera, existen distintos procesos en marcha en México y en Costa Rica, que no han sido provisionados en balance, por cuanto se considera probable una resolución favorable de los mismos.

Respecto al procedimiento relativo al Impuesto sobre el Valor Añadido para los ejercicios 2016 - 2019 de la sociedad Orbe Travel Club Spain, S.L. se interpuso reclamación económica administrativa frente al TEAR de Canarias el 19 de diciembre de 2022.

En enero de 2022, los órganos de inspección de la Agencia Tributaria iniciaron un procedimiento de comprobación de carácter general en concepto de IVA en los ejercicios 2018 y 2019 de la sociedad Iberotours S.A. En mayo de 2023, la Sociedad firmó Acta de Disconformidad y en julio se interpuso reclamación económica administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo Central. A fecha de formulación de cuentas, la Sociedad está pendiente de la resolución de dicho Tribunal. Asimismo, en fecha 15 de Marzo de 2024, la Administración Tributaria ha notificado apertura de expediente sancionador correspondiente a los ejercicios 2018 y 2019. La sociedad está preparando las correspondientes alegaciones.

Alisios Tours S.L.U. tenía dos procedimientos abiertos en el TEAC por el concepto del IVA y correspondientes a los ejercicios 2013-2014 y 2015 (julio)-2016. En fecha 9 de noviembre de 2023 el TEAC falló en ambos procedimientos a favor de Alisios.

En cuanto a las sociedades internacionales de grupo Avoris, en fecha 26 de junio de 2023, se ha iniciado procedimiento de inspección en IVA e Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2020 en Nortravel. A fecha de formulación de estas cuentas el procedimiento de comprobación todavía no ha terminado.

En opinión de los administradores de la Sociedad dominante, así como de sus asesores fiscales, no existen contingencias fiscales de importes significativos que pudieran derivarse, en caso de inspección, de posibles interpretaciones diferentes de la normativa fiscal aplicable a las operaciones realizadas por el Grupo.

Efectos en las cuentas anuales del Pilar 2

La legislación del Pilar 2 ha sido promulgada, o sustancialmente promulgada, en ciertas jurisdicciones en las que opera el Grupo. La legislación será efectiva posiblemente para los ejercicios anuales del Grupo que se inicien en el 1 de enero de 2024. El Grupo ha realizado una evaluación para determinar si está potencialmente expuesto a los impuestos del Pilar 2.

La evaluación de la exposición potencial a los impuestos del Pilar 2 se basa en las declaraciones de impuestos más recientes.

informes country by country y los estados financieros de las entidades que forman el Grupo. De acuerdo con esta evaluación, los tipos impositivos efectivos del Pilar 2 en la mayoría de las jurisdicciones en las que opera el Grupo se sitúan por encima del 15%. Sin embargo, hay un número limitado de jurisdicciones en las que no se aplica la exención de safe harbour en la transición. El Grupo no espera una exposición material a los impuestos sobre la del Pilar 2 en esas jurisdicciones.

La relación existente entre el resultado antes de impuestos por el gravamen de la sociedad dominante y el gasto por impuesto sobre las ganancias es como sigue:

| | 2023 | 2022 |
|--|--------------------|--------------------|
| RESULTADO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS | 243.988.715 | 158.391.689 |
| RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS | 243.988.715 | 158.391.689 |
| Resultado sociedades en participación | (871.257) | 1.601.211 |
| Resultado sociedades Integración Global | 243.117.458 | 159.992.900 |
| Gravamen sociedad dominante | 25% | 25% |
| Gasto al gravamen de la dominante | 60.779.365 | 39.998.225 |
| Por diferente tipo de gravamen | 6.553.134 | 9.070.050 |
| Diferencia permanente (gastos no deducibles e ingresos no tributables) y otros | (1.131.834) | (27.479.076) |
| Deducciones/incentivos del ejercicio activadas en el ejercicio | (2.351.600) | (5.119) |
| Deducciones/incentivos de ejercicios anteriores activadas en el ejercicio. | (3.384.270) | (538.518) |
| Diferencias temporaria años anteriores activadas en el ejercicio | (3.043.669) | - |
| BINS generadas en ejercicios anteriores activadas en este ejercicio | (10.672.820) | - |
| Bases Imponibles negativas de ejercicios anteriores no activadas y aplicadas en el ejercicio | (3.395.527) | (91.728) |
| Bases Imponibles negativas del ejercicio no activadas | 3.227.044 | 25.005.298 |
| Gasto impuesto de ejercicios anteriores | 2.491.800 | (1.231.206) |
| Otros | 159.653 | - |
| GASTO CONTABLE | 49.231.276 | 44.727.926 |

ACTIVOS Y PASIVOS POR IMPUESTOS DIFERIDOS

El desglose y el movimiento de los activos y pasivos por impuestos diferidos del ejercicio 2023 es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2022 | Nuevas incorporaciones | Resultado | Diferencia de conversión | Ajuste por cambio de valor | Saldos al 31/12/2023 |
|--|----------------------|------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------|
| Deducciones en cuota | 4.471.390 | - | 6.204.907 | - | - | 10.676.297 |
| Bases Imponibles negativas | 97.772.619 | 5.306.142 | (12.332.831) | 299.687 | - | 91.045.617 |
| Inmovilizado material e intangible | 15.301.837 | (741.112) | (2.567.305) | 1.068.109 | - | 13.061.529 |
| Derivados de cobertura | (438.944) | - | 23.630 | - | (39.284) | (454.598) |
| Provisiones, deterioros y otras | 13.164.832 | 74.076 | (3.683.402) | 806.877 | - | 10.362.383 |
| Anticipos de clientes | 10.406.349 | 103.201 | 2.423.265 | 1.105.879 | - | 14.038.694 |
| Time Share | 8.808.499 | - | (2.197.993) | 936.076 | - | 7.546.582 |
| Premio de vinculación | 2.142.066 | - | 429.873 | - | (67.730) | 2.504.209 |
| Activos y pasivos por arrendamientos NIIF-16 | 13.389.511 | - | (29.932) | (59.847) | - | 13.299.732 |
| Gastos financieros | 8.668.007 | - | 1.510.277 | - | - | 10.178.284 |
| Reserva por valoración | 304.190 | - | (304.184) | - | - | 6 |
| Limitación deducibilidad BINS Consolidado | - | - | 13.697.049 | - | - | 13.697.049 |
| Otros | 5.208.727 | 95.992 | 5.412.365 | (99.837) | - | 10.617.247 |
| TOTAL IMPUESTOS DIFERIDOS DE ACTIVO | 179.199.083 | 4.838.299 | 8.585.719 | 4.056.944 | (107.014) | 196.573.031 |
| Activos intangibles | (4.176.104) | - | 1.058.162 | - | - | (3.117.942) |
| Inmovilizado material | (157.421.941) | (7.095.561) | 5.225.994 | (7.902.584) | - | (167.194.092) |
| Time Share | - | - | - | - | - | - |
| Otros | (2.808.043) | - | 1.019.842 | (94.505) | - | (1.882.706) |
| TOTAL IMPUESTOS DIFERIDOS DE PASIVO | (164.406.088) | (7.095.561) | 7.303.997 | (7.997.089) | - | (172.194.740) |
| TOTAL | 14.792.995 | (2.257.261) | 15.889.716 | (3.940.146) | (107.014) | 24.378.291 |

El desglose y el movimiento de los activos y pasivos por impuestos diferidos del ejercicio 2022 es el siguiente:

| | Saldos al 31/12/2021 | Nuevas incorporaciones | Resultado | Diferencia de conversión | Ajuste por cambio de valor | Saldos al 31/12/2022 |
|--|----------------------|------------------------|---------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------|
| Deducciones en cuota | 9.748.832 | 288.081 | (5.565.522) | - | - | 4.471.390 |
| Bases Imponibles negativas | 114.969.033 | 143.498 | (19.151.717) | 1.811.804 | - | 97.772.619 |
| Inmovilizado material e intangible | 8.442.300 | 74.612 | 5.817.726 | 967.199 | - | 15.301.837 |
| Derivados de cobertura | (153.570) | - | 65.125 | (3.537) | (346.963) | (438.944) |
| Provisiones, deterioros y otras | 11.284.499 | - | 1.297.916 | 582.416 | - | 13.164.832 |
| Anticipos de clientes | 2.342.052 | - | 7.762.414 | 301.882 | - | 10.406.349 |
| Time Share | 15.108.716 | - | (8.247.672) | 1.947.455 | - | 8.808.499 |
| Premio de vinculación | 3.010.189 | - | 80.364 | - | (948.486) | 2.142.066 |
| Activos y pasivos por arrendamientos NIIF-16 | 6.900.261 | - | 6.606.089 | (116.840) | - | 13.389.511 |
| Gastos financieros | 6.478.134 | - | 2.189.874 | - | - | 8.668.007 |
| Reserva por valoración | 1.816.305 | - | (1.512.114) | - | - | 304.190 |
| Otros | 6.200.943 | 7.603 | (3.989.914) | 2.990.096 | - | 5.208.727 |
| TOTAL IMPUESTOS DIFERIDOS DE ACTIVO | 186.147.694 | 513.793 | (14.647.432) | 8.480.476 | (1.295.448) | 179.199.083 |
| Activos intangibles | (4.404.640) | - | - | 228.536 | - | (4.176.104) |
| Inmovilizado material | (146.276.450) | (3.071.010) | 9.848.045 | (17.922.526) | - | (157.421.941) |
| Time Share | - | - | - | - | - | - |
| Otros | (1.605.767) | - | (1.279.394) | 77.118 | - | (2.808.043) |
| TOTAL IMPUESTOS DIFERIDOS DE PASIVO | (152.286.857) | (3.071.010) | 8.568.651 | (17.616.872) | - | (164.406.088) |
| TOTAL | 33.860.837 | (2.557.217) | (6.078.781) | (9.136.396) | (1.295.448) | 14.792.995 |

La partida de impuestos diferidos pasivos por "inmovilizado material", se corresponde principalmente con el registro a valor razonable del inmovilizado material por combinaciones de negocios y por el registro a valor razonable como coste atribuido de determinados terrenos en propiedad del Grupo a fecha de transición a NIIF.

La Sentencia del Tribunal Constitucional relativa a la cuestión de inconstitucionalidad número 2577/2023, en relación con el artículo 3. Primero apartados Uno y dos del RDL 3/2016 ha establecido a fecha de formulación de las cuentas anuales que el límite de la base imponible a compensar en España haya aumentado del 25% al 70%. En consecuencia, se ha estimado según el plan de negocio del grupo Avoris en España la posibilidad de compensar mayor cantidad de bases imponibles negativas de acuerdo al nuevo límite.

GASTO POR IMPUESTO SOBRE LAS GANANCIA

| | 2023 | 2022 |
|--|-------------------|-------------------|
| Gasto impuesto corriente | 65.120.992 | 38.649.146 |
| Gasto impuesto diferido | (15.889.716) | 6.078.780 |
| TOTAL GASTO IMPUESTOS SOBRE GANANCIAS | 49.231.276 | 44.727.926 |

El importe de gasto por impuesto diferidos asignado directamente contra patrimonio neto (Ajustes por cambio de valor) asciende a 107 miles de euros (1.295 miles de euros de ingreso en 2022).

27. INFORMACIÓN SOBRE LOS APLAZAMIENTOS DE PAGO EFECTUADOS A PROVEEDORES

De acuerdo con la Disposición final segunda de la Ley 31/2014 que modifica la Ley 15/2010 de 5 de julio, para el ejercicio 2023 y 2022 se incluye a continuación la información referida al periodo medio de pago a proveedores de España:

| | 2023 | 2022 |
|---|---------------|---------------|
| (Días) | | |
| Periodo medio de pago a proveedores | 40,39 | 38,55 |
| Ratio de operaciones pagadas | 40,07 | 32,38 |
| Ratio de operaciones pendientes de pago | 50,81 | 135,04 |
| (Miles de euros) | | |
| Total pagos realizados | 2.901.086.418 | 2.621.110.121 |
| Total pagos pendientes | 88.532.261 | 168.693.591 |
| Volumen monetario de facturas pagadas en un periodo inferior al máximo establecido en la normativa de morosidad | 2.587.931.911 | 1.712.575.486 |
| Porcentaje que representan los pagos inferiores a dicho máximo sobre el total de los pagos realizados | 89,21 | 65,34 |
| (Número de facturas) | | |
| Facturas pagadas en un periodo inferior al máximo establecido en la normativa de morosidad | 2.090.421 | 1.291.643 |
| Porcentaje sobre el total de facturas | 74,35 | 59,73 |

28. OTROS PASIVOS CORRIENTES

El detalle es el siguiente:

| | Saldo al 31/12/2023 | Saldo al 31/12/2022 |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|
| Hacienda Pública Acreedora | 37.501.815 | 37.496.360 |
| Seguridad Social | 13.964.274 | 7.048.441 |
| Remuneraciones pendientes de pago | 40.017.578 | 41.825.263 |
| Otros Acreedores | 28.113.281 | 11.827.111 |
| Fianzas y depósitos recibidos | 929.222 | 193.800 |
| Derivados (nota 24 y 25) | 2.421.378 | 3.553.935 |
| Dividendos | - | - |
| TOTAL | 122.947.547 | 101.944.910 |

29. INGRESOS OPERATIVOS Y OTROS INGRESOS OPERATIVOS

29.1. INGRESOS OPERATIVOS

El importe de la cifra de ingresos operativos corresponde a ingresos por servicios de hotelería y gestión hotelera, a la actividad de intermediación y tour operación en la venta de viajes desarrollada por la División de Viajes y la actividad aérea. El importe correspondiente a la División de Viajes (intermediación, tour operación y aérea) para 2023 y 2022 asciende a 2.195,3 y 1.806,4 millones de euros, respectivamente. El importe correspondiente a hostelería de los ejercicios 2023 y 2022 asciende a 1.775,2 y 1.478,0 millones de euros, respectivamente.

Los ingresos operativos por mercado geográfico en 2023 son los siguientes: 2.902,6 millones a España, 723,5 millones a América Latina y 344,4 millones al resto. En 2022 los ingresos operativos fueron los siguientes: 2.410,1 millones a España, 636,5 millones a América Latina y 237,9 millones al resto.

29.2. OTROS INGRESOS OPERATIVOS

Los ingresos registrados en este epígrafe en 2023 incluyen 813 miles de euros correspondiente a subvenciones públicas. El resto de ingresos corresponden principalmente a ingresos por honorarios de gestión de hoteles y a otros ingresos complementarios a la gestión corriente.

Los ingresos registrados en este epígrafe en 2022 incluyen 270 miles de euros correspondientes a las condonaciones de rentas del alquiler por parte de arrendadores, y 5,7 millones correspondiente a las subvenciones públicas, de los cuales 434 miles de euros se corresponden a bonificaciones a la seguridad social. El resto de ingresos corresponden principalmente a ingresos por honorarios de gestión de hoteles y a otros ingresos complementarios a la gestión corriente.

30. RESULTADO FINANCIERO

El resultado financiero registrado en este epígrafe corresponde a unos gastos financieros de 76,0 millones de euros (59,3 millones en 2022) y unos ingresos financieros de 32,0 millones de euros (11,9 millones en 2022).

31. GASTOS DE PERSONAL

El desglose de los gastos de personal a 31 de diciembre de 2023 y 2022 es el siguiente:

| | 2023 | 2022 |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| Sueldos, salarios y asimilados | 734.954.417 | 636.577.697 |
| Indemnizaciones | 8.290.395 | 4.801.630 |
| Seguros sociales | 131.869.382 | 109.345.546 |
| Otros gastos sociales | 25.968.101 | 29.377.066 |
| | 901.082.295 | 780.101.939 |

El número medio de empleados del Grupo, distribuido por categorías ha sido el siguiente:

| | 2023 | 2022 |
|--------------------|---------------|---------------|
| Directivos | 901 | 1.029 |
| Mandos intermedios | 4.513 | 3.924 |
| Personal base | 29.350 | 26.571 |
| | 34.764 | 31.524 |

La distribución por sexos de la plantilla a 31 de diciembre de 2023 y 2022 es la siguiente:

| | 2023 | 2022 |
|--------|---------------|---------------|
| Hombre | 19.638 | 15.549 |
| Mujer | 16.668 | 17.920 |
| | 36.306 | 33.469 |

El Consejo de Administración de la Sociedad dominante está formado tres personas jurídicas y una persona física.

El Grupo tiene contratados 55 trabajadores (49 en 2022) en sociedades españolas con una minusvalía superior al 33%.

Es importante destacar que, durante el año 2023, continuamos con el proceso de homogeneización de puestos y categorías profesionales, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades específicas de cada una de las divisiones de la empresa. Este enfoque hacia la homogeneización de puestos y categorías profesionales muestra nuestra voluntad de equidad y transparencia dentro de la organización, así como nuestra búsqueda constante de eficiencia y eficacia en la gestión de recursos humanos. Esta homogeneización ha implicado cambios de criterio a la hora de agrupar al personal en las diferentes categorías en 2023 con respecto a 2022.

32. OTROS GASTOS

El detalle de otros gastos de explotación es el siguiente:

| | 2023 | 2022 |
|---|--------------------|--------------------|
| Arrendamientos y cánones | 153.275.647 | 84.431.583 |
| Reparaciones y Mantenimiento | 83.517.476 | 67.961.576 |
| Servicios de Profesionales Independientes | 25.925.750 | 24.180.911 |
| Primas de seguros | 20.047.937 | 17.883.984 |
| Publicidad y propaganda | 58.124.942 | 50.334.956 |
| Suministros | 103.541.172 | 104.729.568 |
| Otros | 354.653.452 | 284.386.500 |
| | 799.086.376 | 633.909.078 |

33. SALDOS Y TRANSACCIONES CON EMPRESAS VINCULADAS

Las principales transacciones operacionales realizadas por la sociedad dominante o dependientes con empresas vinculadas son las siguientes:

| | 2023 | | 2022 | |
|----------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | Entidades Asociadas | Negocios conjuntos | Entidades Asociadas | Negocios conjuntos |
| Ingresos | 2.980.652 | - | 1.664.083 | - |
| | 2.980.652 | - | 1.664.083 | - |

Todas las operaciones con empresas vinculadas están realizadas a precio de mercado.

Los saldos con empresas vinculadas a 31 de diciembre de 2023 y 31 de diciembre de 2022 con la Fundación Barceló y los miembros de la Familia Barceló, personas vinculadas y otras entidades asociadas se detallan en la nota 10 y nota 22. El coste financiero asociado con estos pasivos asciende a 3,6 millones de euros en 2023 y 1,8 millones de euros en 2022. En 2023 el ingreso financiero asociado a los activos asciende a 0,5 millones de euros. Adicionalmente, el Grupo tiene saldos de clientes con empresas asociadas por importe de 1,7 millones de euros.

34. ARRENDAMIENTOS

El Grupo tiene contratos de arrendamiento principalmente de inmuebles hoteleros, aeronaves y oficinas utilizados en sus operaciones. Los activos hoteleros tienen vencimientos entre 2024 y 2057, las aeronaves entre 2024 y 2032 y las oficinas entre 2024 y 2042. Generalmente, Barceló tiene restringido el derecho de subarrendar dichos activos.

El movimiento de los activos por derecho de uso durante el ejercicio 2023 es el siguiente:

| | Hoteles | Aeronaves | Oficinas | TOTAL |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 31 DE DICIEMBRE DE 2022 | 613.504.087 | 268.158.918 | 15.277.140 | 896.940.145 |
| Nuevas incorporaciones | - | - | - | - |
| Adiciones | 151.571.199 | 5.075.853 | 16.737.411 | 173.384.463 |
| Bajas | (1.475.934) | (1.441.147) | (10.671.137) | (13.588.218) |
| Amortización | (61.408.240) | (38.370.762) | (3.929.745) | (103.708.746) |
| Diferencia de conversión | (159.564) | - | (45.041) | (204.605) |
| 31 DE DICIEMBRE DE 2023 | 702.031.548 | 233.422.862 | 17.368.629 | 952.823.040 |

Las adiciones en el ejercicio 2023 hacen referencia a la firma de nuevos contratos, extensiones de contratos e incrementos de renta por la inflación del ejercicio.

El movimiento de los activos por derecho de uso durante el ejercicio 2022 es el siguiente:

| | Hoteles | Aeronaves | Oficinas | TOTAL |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 31 DE DICIEMBRE DE 2021 | 568.090.897 | 309.882.429 | 15.721.864 | 893.695.191 |
| Nuevas incorporaciones | - | - | - | - |
| Adiciones | 102.682.861 | - | 6.342.543 | 109.025.403 |
| Bajas | (3.346.516) | (1.664.082) | (246.593) | (5.257.191) |
| Amortización | (54.520.144) | (40.059.429) | (6.669.751) | (101.249.324) |
| Diferencia de conversión | 596.989 | - | 129.077 | 726.066 |
| 31 DE DICIEMBRE DE 2022 | 613.504.087 | 268.158.918 | 15.277.140 | 896.940.145 |

Las adiciones en el ejercicio 2022, también, hacen referencia a la firma de nuevos contratos, extensiones de contratos e incremento por la inflación del ejercicio.

El movimiento de los pasivos a largo plazo por derecho de uso durante el ejercicio 2023 es el siguiente:

| | Hoteles | Aeronaves | Oficinas | TOTAL |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 31 DE DICIEMBRE DE 2022 | 591.256.156 | 257.535.538 | 10.670.967 | 859.462.661 |
| Nuevas incorporaciones | - | - | - | - |
| Adiciones | 151.547.039 | 5.075.853 | 16.729.423 | 173.352.315 |
| Bajas | (1.475.934) | (1.317.217) | (7.964.703) | (10.757.854) |
| Intereses | 19.235.860 | 6.152.727 | 965.797 | 26.354.384 |
| Pagos | (70.415.917) | (43.206.080) | (4.868.574) | (118.490.570) |
| Diferencia de conversión | 47.329 | - | 61.658 | 108.987 |
| Diferencia de cambio | - | (11.579.590) | - | (11.579.590) |
| Traspaso a corto plazo | (6.840.262) | (218.304) | 51.914 | (7.006.652) |
| 31 DE DICIEMBRE DE 2023 | 683.354.271 | 212.442.927 | 15.646.483 | 911.443.682 |
| Corriente | | | | 96.456.647 |
| No corriente | | | | 911.443.682 |

El movimiento de los pasivos a largo plazo por derecho de uso durante el ejercicio 2022 es el siguiente:

| | Hoteles | Aeronaves | Oficinas | TOTAL |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 31 DE DICIEMBRE DE 2021 | 537.282.612 | 281.649.847 | 10.713.535 | 829.645.994 |
| Nuevas incorporaciones | - | - | - | - |
| Adiciones | 101.018.778 | - | 7.934.300 | 108.953.078 |
| Bajas | (3.475.786) | (1.664.082) | (251.014) | (5.390.882) |
| Intereses | 16.209.291 | 6.939.304 | 169.317 | 23.317.912 |
| Pagos | (59.771.798) | (45.367.025) | (8.329.702) | (113.468.525) |
| Diferencia de conversión | 619.227 | - | - | 619.227 |
| Diferencia de cambio | - | 16.081.188 | - | 16.081.188 |
| Traspaso a corto plazo | (626.168) | (103.694) | 434.531 | (295.331) |
| 31 DE DICIEMBRE DE 2022 | 591.256.156 | 257.535.538 | 10.670.967 | 859.462.661 |
| Corriente | | | | 92.505.225 |
| No corriente | | | | 859.462.661 |

El impacto en la cuenta de resultados del ejercicio es el siguiente:

| | 2023 | 2022 |
|--|--------------------|--------------------|
| Amortización derechos de uso | 103.708.746 | 101.249.324 |
| Intereses pasivos por arrendamiento | 26.354.384 | 23.317.913 |
| Rentas alquiler variable, bajo valor y corto plazo | 153.275.647 | 84.431.583 |
| Otros gastos | (221.866) | (98.082) |
| Diferencias de cambio | (11.579.590) | 16.081.188 |
| RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS | 271.537.322 | 224.981.926 |
| Impuesto sobre beneficios | 29.932 | (6.606.089) |
| RESULTADO DEL EJERCICIO | 271.567.254 | 218.375.836 |

Los gastos por arrendamiento en el ejercicio 2023 y 2022 se detallan a continuación:

| (Miles de euros) | 2023 | 2022 |
|-----------------------|----------------|----------------|
| Alquiler variable | 153.276 | 84.432 |
| Alquiler fijo | 118.491 | 113.469 |
| TOTAL ALQUILER | 271.766 | 197.900 |

El Grupo tiene contratos de arrendamiento de hoteles que contienen rentas variables basadas principalmente en el resultado operativo, y los menos basados en la cifra de ventas. A continuación, se detalla la información de las rentas de alquiler separando entre rentas fijas y variables:

| | 2023 | | 2022 | |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| | Alquiler fijo | Alquiler variable | Alquiler fijo | Alquiler variable |
| Renta fija | 72.090.818 | - | 73.863.717 | - |
| Renta variable con mínimo garantizado | 46.399.752 | 19.435.639 | 39.604.809 | 11.933.431 |
| Renta variable únicamente | - | 133.840.008 | - | 72.498.152 |
| TOTAL ALQUILER | 118.490.570 | 153.275.647 | 113.468.526 | 84.431.583 |

El Grupo tiene diferentes contratos que incluyen cláusulas con opciones de cancelación anticipada y de extensión del plazo. Estas opciones son negociadas por la Dirección para permitirle flexibilidad en la gestión de la cartera de los contratos de arrendamiento y adaptarlos a la evolución del negocio. El Grupo ejerce juicios significativos para determinar si es razonable el ejercicio de las opciones de terminación anticipada o prórroga.

A continuación, se detallan los posibles pagos de alquiler futuros no descontados relacionados con períodos posteriores a la fecha de ejercicio, si no se ejercieran las opciones de terminación anticipada que se piensan ejercer y de opciones de extensión que no se piensan ejercer y que, por lo tanto, no están incluidas en el plazo del arrendamiento considerado para la valoración de los contratos de arrendamiento de acuerdo a la NIIF16:

| (Miles de euros) | 2023 | | | 2022 | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Hasta 5 años | Más de 5 años | TOTAL | Hasta 5 años | Más de 5 años | TOTAL |
| Opciones de extensión y terminación anticipada | 304.067 | 289.490 | 593.557 | 244.261 | 265.629 | 509.890 |
| | 304.067 | 289.490 | 593.557 | 244.261 | 265.629 | 509.890 |

35. COMPROMISOS Y GARANTÍAS CON TERCEROS Y ACTIVOS Y PASIVOS CONTINGENTES

La sociedad Royal Mediterránea, S.A sobre la que el Grupo tiene una participación accionarial minoritaria dispone de préstamos bancarios sobre los que el Grupo ha otorgado una garantía financiera de 52,9 millones de euros. Las contragarantías otorgadas por Royal Mediterránea, S.A. a favor del Grupo cubrirían los posibles desembolsos que debiera hacer el Grupo Barceló en el caso de que Royal Mediterránea no pudiera hacer frente a sus compromisos financieros.

Adicionalmente el Grupo tiene abiertos determinados litigios, sobre los cuales no es probable que de los mismos se deriven pasivos o pérdidas contra el Grupo, adicionales a las provisionadas en la nota 20.

36. INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTE

Los Administradores de la Sociedad dominante consideran mínimos, y en todo caso adecuadamente cubiertos los riesgos medioambientales que se pudieran derivar de la actividad del Grupo, y estima que no surgirán pasivos adicionales relacionados con dichos riesgos. En el Estado de información no financiera (nota 6.1 cuidado ambiental en Barceló), que forma parte del informe de gestión consolidado, se detallan las inversiones en la prevención de riesgos ambientales y la protección y mejora del medioambiente.

37. INFORMACIÓN SOBRE LOS ADMINISTRADORES Y DIRECTIVOS

Las retribuciones percibidas por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad dominante, como persona física o jurídica y la Alta Dirección del Grupo durante el ejercicio 2023, en concepto de dietas y sueldos y salarios, ascendieron a un total de 2,9 millones de euros (4,1 millones de euros en 2022). En 2023 y 2022 los miembros del Consejo de Administración tienen otorgados préstamos al Grupo por importe de 33,3 y 28,8 millones de euros, remunerados al tipo de interés fijo de mercado (ver nota 22). Al 31 de diciembre de 2023 y 2022, no existen obligaciones contraídas con los miembros del Consejo de Administración en la Sociedad dominante y la Alta Dirección en materia de pensiones y similares. El importe de prima del seguro de responsabilidad civil a favor de los miembros del Consejo de Administración del ejercicio 2023 asciende a 46 miles de euros (0,1 millones de euros en 2022).

A 31 de diciembre de 2023 y 2022 no existían anticipos ni créditos concedidos al personal de alta dirección o a los miembros del Consejo de Administración de la sociedad dominante, ni había obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Los Administradores de la Sociedad dominante y las personas vinculadas a los mismos, no han incurrido en ninguna situación de conflicto de interés que haya tenido que ser objeto de comunicación de acuerdo con lo dispuesto en el art. 229 del TRLSC.

38. OTRA INFORMACIÓN

Los honorarios por servicios profesionales de auditoría devengados por la empresa auditora de la sociedad dominante, referidos al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 han ascendido a 722 miles de euros (336 miles de euros en 2022) y 17 miles de euros por otros servicios de revisión contable (50,3 miles de euros en 2022). Los honorarios por servicios profesionales de auditoría referidos al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 y 2022 por otras empresas de la red internacional de Ernst & Young y otras empresas de auditoría, han ascendido a 328 y 244 miles de euros respectivamente (en 2022 241 y 567 miles de euros, respectivamente).

Estos importes incluyen la totalidad de los honorarios relativos a la auditoría del ejercicio 2023 y 2022, con independencia del momento de su facturación.

Por otro lado, los honorarios por otros servicios referidos a los ejercicios 2023 y 2022 de las sociedades asociadas a las empresas auditoras ascienden a 289 miles de euros (273 miles de euros con empresas asociadas a Ernst&Young y 16 miles de euros por otras empresas asociadas a las otras firmas auditoras) y 400 miles de euros (219 miles de euros con empresas asociadas a Ernst&Young y 181 miles de euros el resto de empresas asociadas a otras firmas auditoras), respectivamente.

39. HECHOS POSTERIORES

No se han producido otros hechos posteriores al cierre que tengan un impacto significativo en las presentes cuentas anuales consolidadas o que deban ser objeto de desglose.

ANEXO I

PERÍMETRO DE CONSOLIDACIÓN 31 DE DICIEMBRE DE 2023

| Sociedad | Domicilio Social | Actividad | Porcentaje de Participación Directa | Porcentaje de Participación Indirecta | Método de Consolidación | Sociedad Tenedora |
|---|------------------|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|--|
| 2 Dsp S.R.O. | Rep. Checa | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Aerosens, S.L. | España | Broker Aéreo | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Alisios Tours, S.L. | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Travelsens, S.L. |
| Allegro Club de Vacaciones, SRL | Rep. Dominicana | Tiempo compartido | | 100,00 | Integración global | Occidental Hoteles Management, SL |
| Allegro Palm Beach, V.B.A. | Aruba | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Holding Administrative Hotelier Limited |
| Allegro Resorts Marketing Corporation | EEUU | Marketing | | 100,00 | Integración global | Occidental Hoteles Management, SL |
| Altagracia incoming servicios, SRL | Rep. Dominicana | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Travelsens, S.L y otras |
| Asociados Corp San José S.A. | Costa Rica | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotel Trading Internacional, S.A. |
| Autocares Iberobus, S.A. | España | Transporte | | 90,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Ávoris Business, S.A. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Ávoris Congress Colombia S.A.S | Colombia | Agencia de viajes | | 100,00 | Integración global | BCO Congress, S.L. |
| Ávoris Corporación Empresarial, S.L | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Trips and Travel, SL y otras |
| Ávoris División Central, S.L. | España | Servicios de Gestión | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Ávoris Experience, S.L. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Ávoris Retail Division SL | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Corporación Empresarial, S.L |
| Ávoris Travel Partner, S.L. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| BAH Maroc S.A.R.L | Marruecos | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Barceló Trips and Travel, SL | España | Patrimonial | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A |
| B travel Turismo Accesible S.A. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Grupo Turístico Barceló, S.L. y otras |
| Barceló Arrendamientos Península, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Barceló Arrendamientos Roma S.R.L. | Italia | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Barceló Asian Ocean LTD | Dubai | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Barceló Bávaro Holdings S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló TVA Holdings S.L. |
| Barceló Business Services, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| B the Travel Brand, S.L | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Barceló Cabo Verde Gestao Hotéis, SA | Cabo Verde | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barceló Cologne GMBH | Alemania | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Grundstrückgesellschaft Hamburg GmbH |
| Barceló Condal Hoteles, S.A. | España | Hostelería | 56,6 | 43,40 | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A y otras |
| Barceló Crestline Corporation | EEUU | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | BCE BCC LLC |
| Barceló Dejavnost Hotelov in Podobnih Nastanitven | Eslovenia | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barceló Egypt LLC | Egipto | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Arrendamientos Hoteleros. SL y otras |
| Barceló Expansión Global, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |

| Sociedad | Domicilio Social | Actividad | Porcentaje de Participación Directa | Porcentaje de Participación Indirecta | Método de Consolidación | Sociedad Tenedora |
|--|------------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|--|
| Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Barceló Explotaciones Insulares, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Barceló Gestión Global S.L. | España | Gestora | | 100,00 | Integración global | Inversiones Turística Globales, S.L. |
| Barceló Gestion Hoteles Grecia, LTD | Grecia | Gestora | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. y otras |
| Barceló Gestión Hotelera Maroc SARL | Marruecos | Gestora | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barceló Gestión Hotelera, S.A. | Guatemala | Hostelería | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. y otras |
| Barceló Gestión Hotelera, S.L. | España | Gestora | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| Barceló Gestión Hoteles Roma S.R.L | Italia | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barceló Gestión Tunisie SARL | Túnez | Inactiva | | 99,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barcelo Grundstrück Berlín GMBH&CO KG | Alemania | Inactiva | 5,00 | 95,00 | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. y otras |
| Barceló Grubarges Hotels, S.L | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Porfolio Holding, S.L. |
| Barceló Hotel Group Gulf DMCC | Dubai | Gestora | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Spain, S.L. |
| Barceló Hotels Spain, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Grupo Turístico Barceló, S.L. |
| Barceló Hotel Trading Internacional, S.A. | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Barceló Switzerland, S.A. |
| Barceló Huatulco Hotels, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Porfolio Holding, S.L. |
| Barceló Hungary KFT | Hungría | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Arrendamientos Hoteleros. SL |
| Barceló Indian Ocean Private Limited | Maldivas | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotel Group Gulf DMCC |
| Barceló Karmina Hotels, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Porfolio Holding, S.L. |
| Barceló Kukulcán Hotels, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Porfolio Holding, S.L. |
| Barceló Lucía, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Porfolio Holding, S.L. |
| Barceló Poland Spolka Z Ograniczona | Polonia | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. y otras |
| Barceló Porfolio Holding, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Resorts, SL |
| Barceló Portugal Gestão Hotelera, Unipessoal LDA | Portugal | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barceló Punta Umbría, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Barceló Raval, S.L | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Grupo Turístico Barceló, S.L. |
| Barceló Resorts, S.L. | España | Patrimonial | 22,75 | 77,25 | Integración global | Grubarges Inversión Hotelera, S.L. y otras |
| Barceló Santiago Tenerife, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hoteles Spain, S.L. y otras |
| Barceló Servicios Turísticos, SA | Guatemala | Servicios Hoteleros | 98,00 | 2,00 | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A y otras |
| Barceló Switzerland, S.A. | Suiza | Patrimonial | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| Barceló Títulos y Valores, S.L. | España | Hostelería | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| Barceló Tucancún Beach, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Porfolio Holding, S.L. |
| Barceló Turizm Otelcilik, LTD | Turquía | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Barceló TVA Holdings S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Turavia International Holidays, S.L. |
| Barceló Vallarta Hotels, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Porfolio Holding, S.L. |
| Barceló Verwaltungs Gbhm | Alemania | Patrimonial | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| BBIMO, Lda. | Portugal | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Portugal Gestão Hotelera, Unipessoal LDA |

| Sociedad | Domicilio Social | Actividad | Porcentaje de Participación Directa | Porcentaje de Participación Indirecta | Método de Consolidación | Sociedad Tenedora |
|---|------------------|-------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|---|
| BCE BCC LLC | EEUU | Patrimonial | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| BCLO Brisa Punta Cana, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Resorts, S.L. |
| BCO Congress, S.L. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| BCO Huatulco, SRL de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Huatulco Hotels, S.L. |
| BCO Kukulcán, SRL de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Kukulcán Hotels, S.L. |
| BCO Lucía, SRL de CV | México | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Barceló Lucía, S.L. |
| BCO Mismaloya, SRL de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Vallarta Hotels, S.L. |
| BCO Resorts Manzanillo, SRL de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Karmina Hotels, S.L. |
| BCO Tucancún, SRL de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Tucancún Beach, S.L. |
| BTTB Unipessoal LDA | Portugal | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Escalatur Viagens e Turismo, Ltda. |
| Caribbean Hotels Agency, S.L. | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Grubarges Inversión Hotelera, S.L. |
| Catai India Private LTD | India | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Viajes Catai, S.A, |
| Condominio DO Mar, Gestao Inmobiliaria SA | Cabo Verde | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Corporación Algard, S.A. | Costa Rica | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Grupo Turístico Barceló, S.L. |
| Corporación Vonderball, S.A. | Costa Rica | Gestora | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Cozumel Villages, SA de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL y otras |
| Crestline Hotels & Resorts, LLC | EEUU | Gestora | | 100,00 | Integración global | Barceló Crestline Corporation and Subsidiaries |
| Desarrollo Flamenco Riviera, SA de CV | México | Hostelería | | 73,96 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL |
| Diamonds Hotels Cozumel, SA de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL y otras |
| Diamonds Hotels Nuevo Vallarta, SA de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Village Resorts México, S de CV y otras |
| Diamonds Hotels Playacar, SA de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL y otras |
| Dondear Viajes, S.L. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Emeraldtown - Empreendimentos Imobiliários e Turísticos, S.A. | Portugal | Hostelería | | 70,00 | Integración global | Barceló Portugal Gestión Hotelera, Unipessoal LDA |
| Escalatur Viagens e Turismo, Ltda. | Portugal | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Business, S.A. |
| Evelop Airlines, S.L. | España | Compañía aérea | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Evelop Airlines Dominicana S.A. | Rep. Dominicana | Compañía aérea | | 100,00 | Integración global | Evelop Airlines, SL y otras |
| Expansión Inversora Global, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Barceló Expansión Global, S.L. |
| Expansión Turística Barceló, S.L. | España | Patrimonial | 0,09 | 99,91 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L., y otras |
| Flamenco Tenerife Inmobiliaria y Obras, S.L. | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Occidental Hoteles Management, SL |
| Flamingo Bávaro, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Flamingo Cartera S.L. |
| Flamingo Cartera S.L. | España | Patrimonial | 99,08 | 0,92 | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.L. y otras |
| Fundación Cultural Formentor | España | Patrimonial | 33,33 | 33,33 | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.L. y otras |
| Gea Grupo de Agencia Independiente S.L. | España | Agencia de Viajes | | 51,00 | Integración global | Geo Travel Partner S.L.U. |
| Geo Travel Partner S.L.U. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Viajes Halcón, S.A.U. |
| Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Corporación Empresarial, S.L. |
| Graser Turismos S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |

| Sociedad | Domicilio Social | Actividad | Porcentaje de Participación Directa | Porcentaje de Participación Indirecta | Método de Consolidación | Sociedad Tenedora |
|---|------------------|--------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|---|
| Gregal Viagens, Ltda. | Portugal | Agencia de Viajes | | 99,98 | Integración global | Escalatur Viagens e Turismo, Ltda. y otras |
| Crubar Hoteles, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Expansión Turística Barceló, S.L. |
| Crubarges Canada, Ltd | Canadá | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Crubarges Gestión Hotelera Integral, S.A. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Crubar Hoteles, S.L., y otras |
| Crubarges Gestión Hotelera Mexicana, S.A. de C.V. | México | Gestora | | 100,00 | Integración global | Crubarges Gestión Hotelera Integral, S.A. y otras |
| Crubarges Inversiones Hoteleras Mexicanas SRL de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Crubarges Hotels, S.L y otra |
| Crubarges Inversiones Hoteleras Canarias, S.L. | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Crubarges Inversión Hotelera, S.L. y otras |
| Crubarges Inversión Hotelera, S.L. | España | Comercial | | 100,00 | Integración global | Crubar Hoteles, S.L., y otras |
| Grundstrückgesellschaft Hamburg GmbH | Alemania | Hostelería | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| Grupo Turístico Barceló, S.L. | España | Financiera | 0,30 | 99,70 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L., y otras |
| Holding Administrative Hotelier Limited | Malta | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL |
| Hotel Assets Holding Limited | Malta | Tiempo compartido | | 100,00 | Integración global | Holding Administrative Hotelier Limited |
| Hotel Campos de Guadalmina S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Hotel El Toyo, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Hotel Felipe IV, S.A. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Hotel Isla Cristina. S.L | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Hotel Montelimar, S.A. | Nicaragua | Hostelería | 1,00 | 98,00 | Integración global | Barceló Bávaro Holdings, S.L. y otras |
| Hotel Royal Playacar, SA de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Occidental Royal Holding, SARL y otras |
| Hotelera Bávaro S.A. | Rep. Dominicana | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Grupo Turístico Barceló, S.L., y otras |
| Hoteles e Inversiones, SA de CV | El Salvador | Hostelería | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. y otras |
| Iberotours, S.A.U. | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Inmuebles de Baleares S.L. | España | Inmobiliaria | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| Inmuebles en Desarrollo y Proyección, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Inmuebles de Baleares, S.L. |
| Inversiones Turísticas Globales, S.L. | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Barceló Expansión Global, S.L. |
| Inversora Internacional Hotelera, SRL | Rep. Dominicana | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL |
| Jack Tar Villages Resorts de México, SA de CV | México | Tiempo compartido | | 100,00 | Integración global | Occidental Hoteles Management, SL y otras |
| Jade Travel do Oriente, Viagens e Turismo LDA | Portugal | Inactiva | | 90,00 | Integración global | Nortravel Ag.Viagens e Turismo, SA |
| JTV RMX Limited | Malta | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Occidental Hoteles Management, SL y otras |
| Kawawa ITG S.L.U. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Las Glorias del Golfo de Cortés, SA de CV | México | Servicios personal | | 100,00 | Integración global | Village Resorts México, S de CV y otras |
| Leplansens Tours, S.L. | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Travelsens, S.L |
| Luba ITG S.L.U | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Arrendamientos Hoteleros. SL |
| Marina Punta Piedra Amarilla, S.A | Costa Rica | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Grupo Turístico Barceló, S.L., y otras |
| Mayorista de Viajes, S.A | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Mestský dvur, sro | Rep. Checa | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L |
| Michamwi Resort Development LTD | Tanzania | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Gestión Holera, S.L. |

| Sociedad | Domicilio Social | Actividad | Porcentaje de Participación Directa | Porcentaje de Participación Indirecta | Método de Consolidación | Sociedad Tenedora |
|---|------------------|--------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|---|
| MK Puerto Rico S.A. | Puerto Rico | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Planet Business Travel S.A.U. |
| M.S. Viajes, S.A. | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Sekai Trading Services, S.L.U. |
| Montecastillo Sport Catering, S.L. | España | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Inmuebles de Baleares, S.L. |
| Mundo Social, AIE | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Viajes Halcón, S.A.U. y otras |
| Naviera Tambor, S.A. | Costa Rica | Naviera | | 100,00 | Integración global | Marina Punta Piedra Amarilla, S.A y otras |
| Narjis D'investissements Touristiques, S.A. | Marruecos | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Nortravel Ag.Viagens e Turismo, SA | Portugal | TTOO | | 100,00 | Integración global | Escalatur Viagens e Turismo, Ltda. |
| Occidental Ampersand Holding, SARL | Luxemburgo | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Occidental Hoteles Management, SL |
| Occidental Hoteles Management, SL | España | Patrimonial | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| Occidental Royal Holding, SARL | Luxemburgo | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Occidental Hoteles Management, SL |
| Occidental Smeralda, SA | Costa Rica | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL |
| Occifitur Dominicana, SRL | Rep. Dominicana | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Occidental Hoteles Management, SL y otras |
| Ocio y Turismo Novotours AIE | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Viajes Halcón, S.A.U. y otras |
| Operadora de Servicios Varios, S.A. | Guatemala | Servicios personal | | 100,00 | Integración global | Corporación Vonderball, S.A. y otras |
| Orbe Travel Club Spain, S.L.U. | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Orbest, SA | Portugal | Compañía aérea | | 100,00 | Integración global | Avoris Retail División, SL y otras |
| Planet Business Travel, S.A.U. | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Planeta Tierra Viajes, S.A. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Viajes Catai, S.A. |
| Poblados de Bávaro S.L. | España | Patrimonial | 0,11 | 99,89 | Integración global | Grupo Turístico Barceló, S.L, y otras |
| Promotora QVB, SA de CV | México | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Grubarges Inversión Hotelera, S.L. y otras |
| PT Barceló Hotel Group Indonesia | Indonesia | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotel Group Gulf DMCC y otras |
| Punta Umbría Turística, S.A. | España | Hostelería | 84,97 | 15,03 | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. y otras |
| Quiroocan, SA de CV | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Promotora QVB, SA de CV y otras |
| Restaurante Lina S.A. | Rep. Dominicana | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Bávaro Holdings, S.L. y otras |
| See Europe Tours Limited | Reino Unido | Receptivo | | 100,00 | Integración global | Welcome Incoming Services, S.L.U. |
| Sekai Corporate Travel, S.L.U. | España | Gestora | | 100,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Sekai Traveling, S.L.U. | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Viajes Halcón, S.A.U. |
| Sekai Trading Services, S.L.U. | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Servicios de Construcciones Maya, S.A de CV | México | Servicios personal | | 100,00 | Integración global | Quiroocan, SA de CV y otras |
| Servicios e Inmuebles Turísticos, S de R.L de C | México | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Vallarta Hotels, S.L. y otras |
| Sextante Viajes, S.L. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Sibba Neumo, S.L. | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | BCO Congress, S.L. |
| Societe Palmeraie Maroc Emirats | Marruecos | Hostelería | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Standard Reservation Limited | Malta | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Occidental Royal Holding, SARL |
| Sunsea Place Ltd | Malta | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Holding Administrative Hotelier Limited |
| Tagredo Investments SRL | Rep. Dominicana | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL |

| Sociedad | Domicilio Social | Actividad | Porcentaje de Participación Directa | Porcentaje de Participación Indirecta | Método de Consolidación | Sociedad Tenedora |
|--|------------------|-------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--|
| Tenedora Inmobiliaria El Salado, SRL | Rep. Dominicana | Inmobiliaria | | 99,00 | Integración global | Restaurante Lina, S.A. |
| Títulos Bávaro, S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Poblados de Bávaro S.L. |
| Transporte Turístico San Miguel S.R.L. | Rep. Dominicana | Transporte | | 100,00 | Integración global | Altigracia Incoming Services, SRL |
| Trapezio S.A. | Rep. Dominicana | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Grupo Turístico Barceló, S.L., y otras |
| Travelgea Tours S.L.U | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Geo Travel Partner S.L.U. |
| Travelsens, S.L | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Turavia International Holidays, LTD | Reino Unido | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Unión Hotelera Barceló, S.L. |
| Turiempresa, CXA | Rep. Dominicana | Inactiva | | 98,80 | Integración global | Trapezio S.A. |
| Unión Hotelera Barceló, S.L. | España | Patrimonial | 100,00 | | Integración global | Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| UTE Mundosenior Plus | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Viajes Halcón, S.A.U. y otras |
| UTE Turismosocial | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Avoris Retail División, SL y otras |
| UTE Turismosocial II | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Avoris Retail División, SL y otras |
| UTE Turismosocial III | España | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Avoris Retail División, SL y otras |
| Vacaciones Barceló México, S.A. | México | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Vacaciones Barceló, S.A., y otras |
| Vacaciones Barceló, SA | Rep. Dominicana | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Grubarges Inversión Hotelera, S.L. |
| Viagens Catai, SU LDA | Portugal | TTOO | | 100,00 | Integración global | Viajes Catai, S.A. |
| Viajes Catai, S.A | España | TTOO | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Viajes Ecuador, S.A.U. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Viajes Halcón, S.A.U. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Viajes Interopa, S.A. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Ávoris Retail Division SL |
| Viajes Tu Billeto, S.L. | España | Agencia de Viajes | | 100,00 | Integración global | Sextante Viajes, S.L. |
| Village Resorts México, S de CV | México | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Occidental Ampersand Holding, SARL y otras |
| Wahate Aguedal, S.A. | Marruecos | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Wakalua Innovation Hub S.L. | España | Patrimonial | | 100,00 | Integración global | Sextante Viajes, S.L. |
| Welcome Incoming Services, S.L.U. | España | Receptivo | | 100,00 | Integración global | Gestión de Viajes Deneb, S.L.U. |
| Welcome Incoming Services México, S.R.L. | México | Receptivo | | 100,00 | Integración global | Welcome Incoming Services, S.L.U. |
| Wisaces S.A.S | Rep. Dominicana | Inactiva | | 100,00 | Integración global | Welcome Incoming Services, S.L.U. |
| Entidades Asociadas | | | | | | |
| Santa Lucía, S.A. | Cuba | Inactiva | | 50,00 | Método de la participación | Expansión Inversora Global, S.L |
| Hotel Rívoli SA | Marruecos | Hostelería | | 20,37 | Método de la participación | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Caravel S.A. | Túnez | Hostelería | | 20,00 | Método de la participación | Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| Société Financière d'África Palace, SA | Marruecos | Hostelería | | 48,00 | Método de la participación | Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. |
| Canfranc Estación 2018 S.L. | España | Hostelería | | 30,00 | Método de la participación | Unión Hotelera Barceló, S.L. |

INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO

El Grupo Barceló ha obtenido en el ejercicio 2023 un **Beneficio Consolidado Neto Atribuible a la sociedad dominante del Grupo de 193,9 millones euros** versus 170,1 del año anterior.

En 2023 hemos mejorado los resultados y también los recurrentes del año anterior en Ingresos, Ebitda y Beneficio neto. Como consecuencia de esta mejora hemos **reducido la deuda financiera neta** consolidada situándose en 57 millones de euros versus 205,3 millones de euros de 2022. La deuda financiera neta consolidada se calcula como la suma de los préstamos y créditos con entidades de crédito menos el importe de efectivo y otros activos financieros equivalentes.

En 2023 se han cumplido los compromisos con las entidades financieras en el pago de intereses y amortizaciones de principal. El balance consolidado tiene una situación de tesorería positiva por importe 827,1 millones de euros (efectivo e imposiciones financieras de menos de 1 año) y una posición de liquidez por encima de los 1.290 millones de euros (tesorería más importe de pólizas de crédito y préstamos no dispuestos).

Esta **posición de balance** consolidado nos da la seguridad de que se seguirá cumpliendo con todos los compromisos financieros del Grupo Barceló y nos da la capacidad de crecimiento.

1. ASPECTOS RELEVANTES DEL EJERCICIO 2023

1.1 ACTIVIDAD HOTELERA

Barceló Hotel Group es la división hotelera del Grupo Barceló. Su arquitectura de marcas está integrada por: Royal Hideaway Luxury Hotels & Resorts, Barceló Hotels & Resorts, Occidental Hotels & Resorts y Allegro Hotels.

El Grupo ha cerrado el ejercicio con un total de **65.204 habitaciones** en 300 establecimientos hoteleros situados en América Latina, Europa, EEUU, África y Asia.

Del total de habitaciones **19.171 son en propiedad**, en alquiler 18.752 y en management y franquicia 27.281 habitaciones.

Durante el ejercicio se han incorporado nuevos establecimientos en EEUU, España, Portugal, Polonia, Eslovenia, Malta, Marruecos, Sri Lanka, Maldivas y México.

En **EMEA** la ocupación ha sido del 73,3% versus un 67,3% del año anterior y el Revpar total (ingresos totales por habitación disponible) ha sido de 123,0 euros versus 106,0 euros del año anterior.

En **América Latina** la ocupación ha sido del 74,9% versus un 67,9% del año anterior y el Revpar total ha sido de 171,8 dólares versus 150,1 dólares del año anterior.

En **EEUU** la ocupación ha sido del 71,4% versus un 70,4% del año anterior y el Revpar total ha sido de 134,1 dólares versus 128,4 dólares del año anterior.

1.2 ACTIVIDAD DE VIAJES

Ávoris Corporación Empresarial es el grupo de viajes propiedad de Barceló, dedicado, fundamentalmente, a las actividades propias de las agencias de viajes minoristas, mayoristas y receptivas, y al transporte aéreo y terrestre de pasajeros. Como operador turístico global, ha evolucionado hacia la integración vertical con marcas especializadas que ofrecen una experiencia única y adaptada a cada cliente.

Todas las marcas de Ávoris Corporación Empresarial tienen un enfoque común hacia la satisfacción total del cliente compartiendo los valores de la compañía: compromiso con el cliente, crecimiento personal, trabajo en equipo, pasión, responsabilidad e innovación. Ávoris Corporación Empresarial apuesta especialmente por esta última en sus servicios y productos, adaptándose a las novedades del mercado con el objetivo de reinventarse y ser pioneros en el sector.

Centrado en el mercado emisor español y portugués, cuenta con presencia directa en Reino Unido, Colombia, Cuba, República Dominicana, México y la India.

La actividad empresarial se centra en diseñar viajes que aporten valor añadido a los clientes en cinco áreas de negocio: distribución, tour-operación, transporte, servicio en destino y experiencias.

2. RESULTADOS CONSOLIDADOS DEL GRUPO

En 2023 se ha obtenido un **Beneficio Neto consolidado por importe de 193,9 millones** versus un resultado de 170,1 millones de euros del ejercicio anterior.

Se ha obtenido una mejora de la **Cifra de Negocios** bruta consolidada que asciende a 6.700,9 millones de euros versus 5.729,8 millones del ejercicio anterior. La Cifra de Negocios bruta consolidada está formada por los ingresos consolidados de los hoteles en propiedad y arrendamiento, los ingresos de los hoteles con contrato de gestión, y los ingresos brutos y sin eliminaciones inter-compañía de la División de Viajes.

También ha conseguido una mejora en Ebitda consolidado respecto 2022, obteniendo 533,7 millones de euros versus 422,6 millones de euros.

Como consecuencia de esta mejora, se ha reducido la Deuda Financiera Neta consolidada, pasando a 57 millones de euros en 2023 versus 205,3 millones de euros de 2022. Estos niveles de deuda incluyen la deuda financiera de Ávoris.

Destacar como fortaleza del balance consolidado, **la posición de tesorería neta consolidada de 827,1 millones de euros, y una posición de liquidez por encima de los 1.290 millones de euros**, que permite atender perfectamente los compromisos en 2024 y seguir creciendo.

3. PREVISIONES PARA EL EJERCICIO 2024

El objetivo de **2024** está en llegar a un EBITDA consolidado de aproximadamente 510 millones (sin considerar efecto de la NIIF16), un Beneficio Neto consolidado positivo de 258 millones de euros. Los primeros meses de 2024 el Grupo va en línea con el presupuesto.

4. OTRA INFORMACIÓN

Las políticas de gestión de riesgos del grupo son establecidas con el objeto de identificar y analizar los riesgos a los que se enfrenta el grupo, fijar límites y controles de riesgo adecuados, y para controlar los riesgos y el cumplimiento de los límites. Regularmente se revisan las políticas y los procedimientos de gestión de riesgos a fin de que se reflejen los cambios en las condiciones de mercado y en las actividades del grupo.

El Comité de Auditoría del grupo supervisa la manera en que la dirección controla el cumplimiento de las políticas y los procedimientos de gestión de riesgos del grupo y revisa si la política de gestión de riesgos es apropiada respecto de los riesgos a los que se enfrenta el grupo.

Los objetivos y las políticas de gestión del riesgo financiero se explican en la nota 4 de las Cuentas Anuales Consolidadas.

En la nota 27 de las Cuentas Anuales Consolidadas se incluye la información sobre los aplazamientos de pago efectuados a proveedores en España y su periodo medio de pago.

Ninguna de las entidades dependientes ni la Sociedad Dominante poseen acciones propias o de su matriz ni han realizado actividades de investigación y desarrollo durante 2023.

En la nota 39 de las Cuentas Anuales Consolidadas se incluye la información sobre hechos posteriores.

El Estado de información no financiera correspondiente al ejercicio 2023 se ha elaborado en un documento separado, pero forma parte del presente informe de gestión consolidado.

Barceló

HOTEL GROUP

Barceló Hotel Group

Sede corporativa

Josep Rover Motta, 27
07006, Palma, Islas Baleares, España.



Ávoris Corporación Empresarial

Sede corporativa

Gremi des Fusters, 23
07009, Palma, Islas Baleares, España.

SOSTENIBILIDAD

sostenibilidad@barcelo.com

Barceló

GRUPO

