



Memoria de Sostenibilidad del Grupo CVMC (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, sociedad dominante y la Societat Anònima de Mijans de Comunicació como sociedad dependiente)

EJERCICIO 2021

CONTENIDO

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO	3
MATERIALIDAD Y ENFOQUE DE GESTIÓN.....	11
INFORMACIÓN RELATIVA A CUESTIONES AMBIENTALES	15
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	18
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	31
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	32
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	34
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y REQUISITOS LEY 11/2018	40

El compromís de la CVMC i la SAMC respecte a la Responsabilitat Social Corporativa, la rendició de comptes davant de les parts interessades, el desenvolupament socioeconòmic i el creixement sostenible formen part del seu ADN, plasmat des del seu naixement i en la pròpia naturalesa que com a ens públic tenen al servei de la ciutadania i la cultura valencianes.

Aquests compromisos es manifesten en aquest nou i jove projecte radiotelevisiu públic valencià que tant ens mereixem a través de l'elaboració de la present Memòria de sostenibilitat, que a més compleix amb els requisits de la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la que es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de societats de capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'auditoria de comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.

Ens dirigim a vostés perquè ens complau comunicar la posada en marxa d'un nou pla estratègic per a aquest 2022 que suposarà un pas més en el compromís amb la RSC i la transparència de l'organització, a l'empared dels Estàndards GRI.

Ens centrarem amb èmfasi en l'adaptació d'aquelles activitats derivades de la nostra activitat professional, a la recerca d'alternatives més responsables i solidàries representades en els valors propis de la CVMC i la SAMC.

Per això necessitem la col·laboració de tots vostés i de la seua il·lusió per a continuar assolint les metes que ens proposem, consolidant així la imatge de lideratge dins dels mitjans de comunicació a la Comunitat Valenciana.

Atentament,

Mar Iglesias García

Alfred Costa i Folgado,

Presidenta en funcions CVMC

Director General SAMC

Este informe se presenta como primera Memoria de Sostenibilidad del Grupo CVMC (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, sociedad dominante y la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació como sociedad dependiente)

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, y recoge tanto la información requerida por GRI, como los requisitos establecidos en la Ley 11/2018.

Las actividades recogidas en este documento no se encuentran recogidas actualmente en el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088, por lo que no se ha recogido información adicional al respecto.

De forma adicional, y en cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, se incluye a continuación el estado de la información no financiera consolidado del Grupo referido al ejercicio 2021.

En el presente informe, los indicadores utilizados siguen las directrices de la Comisión Europea en esta materia, así como los estándares GRI, según lo establecido en el ANEXO I. Dichos indicadores recogen, de forma general, la información del Grupo referida al ejercicio 2021. No obstante, algunos de los indicadores recogen la información de 2021 y 2020, en los casos en los que se debe presentar un histórico de la información requerida. Dicha información se presentará en todos los casos de forma consolidada, incluyendo los datos tanto de CVMC como de SAMC.

La periodicidad de publicación de este informe será anual, dado que la información requerida por la Ley 11/2018 debe publicarse anualmente.

Este informe se incluirá como anexo al Informe de Gestión de las Cuentas Consolidadas del Grupo CVMC.

Para realizar cualquier consulta sobre el contenido de este informe puede dirigirse a la siguiente dirección web:

[Contacto | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO

El Grupo CVMC al que se refiere esta Memoria, referida al ejercicio 2021, está conformado por 2 entidades, a saber:

La Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació (CVMC, en adelante): es una entidad pública con personalidad jurídica propia que tiene como objeto satisfacer las necesidades de información, cultura, educación y entretenimiento de los ciudadanos y ciudadanas y la sociedad de la Comunitat Valenciana. Su sede se encuentra ubicada en Polígono Acceso Ademuz, s/n 46100 Burjassot (València).

Este organismo se creó el 15 de julio de 2016 mediante la **Ley 6/2016, de 15 de julio**, del servicio público de radiodifusión y televisión de ámbito autonómico, de titularidad de la Generalitat.

La CVMC está **governada por el** Consejo Rector, cuya **presidenta en funciones es Mar Iglesias García** desde el 9 de enero de 2021.

El organismo cuenta, además, con los consejos de la Ciudadanía y de Informativos. El Consejo Rector se constituyó el 26 de octubre de 2016.

La CVMC ha de ejercer la función de servicio público directamente y a través de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana.

La Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana se constituyó el 5 de abril de 2017, cuyo accionista único es la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació.

El Consejo Rector convocó un concurso público y entre los candidatos presentados se eligió a Alfred Costa i Folgado como director general de la Sociedad.

En la mencionada Ley 6/2016, en su Artículo 4. Instrumentos para la prestación del servicio público se le atribuyen a la CVMC “el ejercicio de las competencias que corresponden a la Generalitat, para el diseño y el desarrollo de proyectos, la generación de producciones y contenidos y la prestación del servicio público audiovisual, con la oferta y la difusión de los contenidos a través de las actuales y nuevas tecnologías que puedan surgir. Todo ello, en los términos que se definen en esta ley y los que ha establecido la normativa vigente, para ser ejercido directamente por la propia Corporación o a través de la sociedad o las sociedades prestadoras de los servicios de radio y televisión que dependan de ella”, funciones que desarrollará, en este caso, a través de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana (en adelante, SAMC).

Los objetivos y las líneas estratégicas de la CVMC están concretados en el **Mandato Marco** de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 6/2016, de 15 de julio, de la Generalitat, del servicio público de radiotelevisión de ámbito autonómico de titularidad de la Generalitat, publicado en BOC nº 156, 22/02/2017 (**Mandato Marco**, en adelante) aprobado por Les Corts. La forma de conseguirlos se encuentra descrita en el **Contrato Programa** entre el Consell y la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació para el período 2018-2020, publicado en el diario Oficial de la Generalitat Valenciana nº 8312 el 07/07/2018 (**Contrato Programa**, en adelante), que han de suscribir el Consell de la Generalitat y el Consejo Rector, e informar a la comisión correspondiente de Les Corts.

LA CVMC está constituida por los siguientes órganos de gobierno y control:

- Presidencia de la Corporació y del Consejo Rector
- Consejo Rector
- Dirección General
- Secretaría del Consejo Rector
- Consejo de la Ciudadanía
- Consejo de Informativos

El Consejo Rector se constituye como máximo órgano de gobierno de la CVMC, su estructura y régimen de funcionamiento pueden consultarse a través del Portal de Transparencia de su portal web, y la política retributiva que suscribe es la recogida en el Artículo 46, sobre régimen del personal, de la Ley 6/2016.

Además, la estructura de la CVMC se recoge en el Artículo 8. Estructura de la Ley 6/2016:

“1. La Corporación ejercerá la función de servicio público directamente y a través de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana. La Corporación será titular de la totalidad de las acciones de la Sociedad, que se registrará por la presente ley, sus estatutos sociales, las normas reguladoras de las empresas de la Generalitat en lo que les sea de aplicación, la normativa económico-financiera de aplicación al sector público empresarial valenciano, así como por la legislación mercantil y la normativa aplicable en materia audiovisual”.

La **Societat Anònima de Mitjans de Comunicació (SAMC**, en adelante): tiene por objeto social, entre otros: actividades de programación y emisión de televisión, actividades de radiodifusión y otras actividades de telecomunicaciones. Su sede se encuentra ubicada en Polígono Acceso Ademuz, s/n 46100 Burjassot (València).

La información más relevante de ámbito corporativo del Grupo CVMC (en cuanto a estructura y organización de las mismas, incluyendo denominación y datos básicos, organigrama general, órganos de gobierno, informes e indicadores de calidad, representación sindical, Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.), así como el listado de estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente que el Grupo suscribe, se encuentra disponible en el portal web del Grupo:

[Información de ámbito corporativo | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)

[Legislación | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)

Los objetivos perseguidos por el Grupo CVMC son los que siguen:

- Garantizar una información de calidad
- Promover el uso y la difusión de la lengua y la cultura valenciana
- Promover el pluralismo, la diversidad y la cohesión social.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres.

- Garantizar el acceso universal a contenidos audiovisuales.
- Promover la transición a la economía digital.
- Protección de la infancia y juventud.
- Garantizar la continuidad en la prestación de servicio y la plena cobertura del conjunto del territorio.

El Grupo CVMC desarrolla su actividad a nivel nacional, con especial enfoque en la Comunitat Valenciana. Así, los productos y servicios generados y prestados tienen como destinatario a la sociedad nacional y valenciana.

A 31 de diciembre de 2021, el Grupo contaba con un total de 561 personas trabajadoras, ofreciendo sus servicios de programación y emisión de televisión, radiodifusión y otras actividades de telecomunicación en toda la Comunitat Valenciana, habiendo generado un ingreso neto durante el ejercicio fiscal de 2021 de 2.348.801 €.

Para el desarrollo de su actividad, el Grupo CVMC cuenta con proveedores nacionales y europeos, no realizando compras fuera la Unión Europea, excepto alguna adquisición de derechos de antena.

Se presentan a continuación la Misión, Visión y Valores suscritos por el Grupo CVMC, que guían el desarrollo de su actividad día a día:

Misión

- **À Punt Mèdia** es el servicio público de comunicación valenciano esencial, necesario para la vertebración y la cohesión territorial de la Comunidad Valenciana, así como para el mantenimiento de nuestra identidad como pueblo, nuestra cultura y nuestra lengua. Tiene como objeto satisfacer las necesidades de información, cultura, educación y entretenimiento de los ciudadanos y de nuestra sociedad.

Visión

- **À Punt Mèdia** pretende ser el medio de comunicación de referencia de todos los valencianos y valencianas, del que se sientan orgullosos por ser sinónimo de servicio público.

Valores

- **Público:** es un espacio de interacción cultural, social, económica y política de la Comunidad Valenciana.
- **Valenciano:** es la lengua vehicular y la difunde
- **Educativo:** contribuye a la alfabetización y la educación. Promueve el patrimonio, la historia, las tradiciones y dinamiza la cultura de la Comunidad Valenciana.
- **Próximo:** se encuentra al servicio de la ciudadanía
- **Vertebrador:** es un espacio de reconocimiento comunitario y de cohesión social
- **Solidario:** tiene un compromiso con las personas y colectivos más vulnerables
- **Colaborativo:** trabaja con las universidades, organismos, empresas, entidades y asociaciones a través de convenios
- **Igualitario:** promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Ⓞ **Inclusivo:** es accesible para todos, tanto como público (contenidos adaptados) como en la representación (pluralidad de voces)
- Ⓞ **Innovador:** experimenta nuevos formatos narrativos y aplica la investigación para innovar con productos y servicios
- Ⓞ **Tecnológico:** utiliza los últimos avances e incluye procesos científicos tanto a nivel interno como externo
- Ⓞ **Digital:** está presente en todas las plataformas (radio, televisión, web y redes)
- Ⓞ **Independiente:** profesionales comprometidos y respetuosos con la deontología profesional
- Ⓞ **Transparente:** cuenta con controles y medición exhaustivos de cuentas, horizontalidad y democracia en la organización
- Ⓞ **Sostenible:** comprometido con el medio ambiente e impulsor de sostenibilidad
- Ⓞ **Internacional:** es una plataforma de integración de los valencianos con el mundo que proyecta lo que somos

Persiguiendo cumplir con los objetivos y las líneas estratégicas del **Mandato Marco** y lo establecido en el **Contrato Programa**, el Grupo CVMC ha desarrollado su Misión, Visión y Valores, y los materializa mediante el establecimiento de sus compromisos de calidad, respeto del medio ambiente y los valores sociales, a través del cumplimiento de la normativa vigente, la mejora continua de procesos y servicios y la satisfacción de las necesidades y expectativas de todas sus partes interesadas.

Las estrategias de prestación del servicio que suscriben el Grupo CVMC se desarrollan en el plan de marketing y son, por tanto, estrategias generales, vinculadas al ámbito del marketing operativo y a la comunicación. Dichas estrategias se han desarrollado teniendo en cuenta factores externos (promoción, comunicación, relaciones institucionales) e interno (Plan de comunicación interno) y son las que siguen:

- *Potenciar el factor proximidad de servicio público de radiodifusión y multicanal digital en valenciano.*
- *Adaptación y flexibilidad para ofrecer a los clientes (sociedad valenciana) productos para cubrir sus necesidades, y que evolucionan rápidamente.*
- *Potenciar la marca a través del branding como sello de objetividad y pluralidad que cumple los valores fundacionales.*
- *Desarrollar un plan operativo de promoción.*
- *Articular un plan de comunicación.*
- *Externalizar los servicios que no se pueden asumir para optimizar la gestión de los limitados recursos humanos del departamento.*

Con el fin de identificar los riesgos asociados al servicio prestado por el Grupo CVMC y alinear la información contenida en este documento con los requisitos recogidos en los estándares GRI y la Ley 11/2018, se evaluó el contexto externo e interno, así como los riesgos e impactos, reales o potenciales, de la organización a través del uso de herramientas PESTEL y DAFO, respectivamente. El Grupo CVMC evaluó parte de su contexto mediante el *estudio de posicionamiento de la plataforma de medios públicos valenciana*, que incluye el análisis DAFO de sus usuarios. Dichos usuarios forman parte de la comunidad donde se encuentra la organización. Se muestra en dicho análisis que los principales cambios acontecidos en 2021 fueron los siguientes:

- Un aumento inicial del consumo de medios más centrado en el vínculo con lo informativo.
- Un aumento de la conexión con medios locales o autonómicos a través de la búsqueda de información de carácter más local y próximo.
- Un cierto “estancamiento” de la dinámica de vínculo con la actualidad político-institucional, en la medida que se produce una cierta saturación con el seguimiento de la política, especialmente a nivel nacional.
- Una salida a lo ficcional y al entretenimiento como espacios en los que encontrar momentos de distracción y “huida” de la realidad.
- Un cierto cambio en los hábitos de seguimiento y consumo asociado al cambio en los estilos de vida que podría estar generando la situación pandémica: más momentos de conexión con lo audiovisual al día y también más momentos de conexión con lo televisivo
- Una cierta necesidad de contenidos más “blancos” en respuesta a un contexto de creciente crispación política, y también audiovisual.
- Cambios en los modos de seguir y consumir los medios audiovisuales hacia modelos más segmentados, más basados en las preferencias personales y en la capacidad de impactar en la audiencia o seguidores.
- Cambios asociados a las posibilidades de consumo que ofrecen los dispositivos digitales, hacia modelos de seguimiento más versátiles (online-offline, directo-diferido, movilidad...), más simultáneos (seguimiento multi-contenido), etc.
- Cambios de posicionamiento en las funciones más centrales de los medios televisivos y radiofónicos, que parecieran acoger funciones más reposadas de consumo, más centradas en vincular a la audiencia que en el impacto, aunque buena parte de la aparente capacidad de hacerse competitivas tuviera que ver con el impacto inicial.
- Cambios en los géneros y formatos de los contenidos hacia modelos más híbridos (entre el entretenimiento y lo ficcional, la divulgación y la actualidad...), más segmentación de las audiencias objetivo, constante innovación en temas, formatos, maneras de vincular a las audiencias, etc.

Los principales riesgos para el negocio identificados son:



Los riesgos identificados pueden afectar al Grupo CVMC a corto, medio o largo plazo. Se entenderán como riesgos a corto plazo aquellos que se prevé que puedan afectar en un plazo de un año o menos a la organización y el desarrollo de su actividad; como riesgos a medio plazo, aquellos que en un periodo de un año a 4 años podrían afectar la organización, y como riesgos a largo plazo, aquellos que podrían afectar a la organización en un periodo mayor a 4 años, aproximadamente.

Los riesgos políticos o estratégicos pueden considerarse en este caso como riesgos a medio plazo, ya que se trata de un organismo público, dependiente de la Generalitat Valenciana. Por ende, variaciones en las subvenciones públicas provenientes de la Generalitat o en las políticas gubernamentales pueden afectar el funcionamiento del Grupo CVMC, tanto desde la perspectiva financiera como organizacional. Además, el clima político y las tendencias electorales pueden hacer cambiar las necesidades y expectativas del público usuario, las personas trabajadoras, la cadena de suministro, etc. y derivar en la necesidad de realizar cambios dentro del funcionamiento, enfoque, etc. de la organización.

Los riesgos legales pueden considerarse como riesgos a medio y largo plazo, ya que cuando se producen modificaciones sobre los requisitos legales se determinan periodos de adaptación y transitoriedad previos a su obligado cumplimiento, disponiéndose así de un plazo prudencial para que todas las organizaciones puedan realizar las adaptaciones correspondientes.

En cuanto a los riesgos ecológicos, estos afectarían al Grupo CVMC a largo plazo, estrechamente ligados a lo expuesto en el párrafo anterior, ya que los mayores cambios en este ámbito se darán con mayor probabilidad sobre la regulación asociada a dicha temática. Una variación en las necesidades de cumplimiento ambiental puede requerir que la organización realice inversiones en infraestructura o desarrolle variaciones en la gestión de la organización, desde el punto de vista de gestión de sus aspectos ambientales (residuos, energía, agua, etc.).

Además, algunos de los efectos previsibles del cambio climático podrían también afectar al desarrollo normal de las actividades de la organización, como pueden ser el aumento de las lluvias torrenciales, tanto en frecuencia como en magnitud, ya que su actividad se desarrolla principalmente en la Comunidad Valenciana, donde se suelen dar fenómenos meteorológicos violentos como son las DANAS, sobre todo, a comienzos de primavera y otoño.

Los riesgos socioculturales y tecnológicos podrán afectar en el medio o corto plazo a la organización, ya que dichos riesgos implican cambios rápidos y masivos en las necesidades y expectativas de las partes interesadas que deben ser atendidos de igual forma. La aparición de nuevos canales masivos de difusión de contenidos, como pueden ser las redes sociales, puede hacer necesario que la organización se adapte a ellos para alcanzar a sus usuarios. También, variaciones en el estilo de vida, como fue el caso de la pandemia por COVID-19, pueden obligar a que la organización deba adaptarse a las nuevas tendencias sociales y tecnológicas para no perder usuarios.

En resumen, se consideran como los principales factores y tendencias que pueden afectar la futura evolución del negocio los siguientes:

- La imagen social sobre el Grupo CVMC
- Variaciones en el contexto sociocultural y tecnológico
- Variaciones en las políticas públicas que afectan la organización
- La comunicación interna y externa
- El clima laboral

Los riesgos asociados al negocio se revisan mediante el plan de marketing, junto con la revisión de la evolución de indicadores específicos asociados a cada uno de ellos.

De igual forma, en relación a cuestiones financieras una auditoría de cuentas anual. Asimismo, se efectúa una auditoría de cumplimiento de la legalidad y una auditoría operativa, todo ello a través de la Intervención General. Por otra parte, la Sindicatura de Cuentas realiza anualmente un informe de fiscalización de las Cuentas Anuales, así como de la Contratación.

En materia de **control parlamentario**, de conformidad con lo establecido en el **Artículo 47 de la Ley 6/2016**, Les Corts ejercen el control parlamentario sobre la Corporación y sus sociedades y velan de manera especial por el cumplimiento de las obligaciones de servicio público, a través de la Comisión Permanente correspondiente en Les Corts.

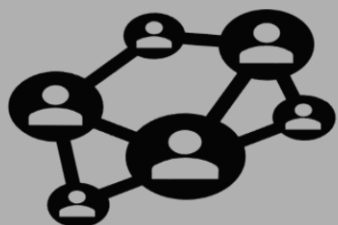
La organización es consciente de los riesgos a los que se enfrenta, y para evitarlos o reducirlos en la medida de lo posible, establece sistemas de control y rendición de cuentas sobre las actividades del Grupo CVMC periódicos, tanto internas como externamente.

A continuación, se presenta una relación de los impactos, directos e indirectos, positivos y negativos, derivados del desarrollo de la actividad del Grupo CVMC y la prestación de sus servicios en el territorio nacional, segregados por áreas:



Economía y Fiscalidad

- Como entidad pública, se establece un fuerte compromiso interno de cumplimiento legal en todos los ámbitos, incluyendo el compromiso del cumplimiento de la normativa aplicable en material financiera, fiscal y contable.
- De igual forma, se contribuye al principio de transparencia a través de la publicación, en su portal web y el portal de transparencia, de toda la información y documentación que puede hacerse pública, a fin de rendir cuentas ante las partes interesadas, tanto internas como externas, lo que tiene un impacto positivo sobre las mismas, ya que aumenta su confianza y supone una vía de comunicación y entrada a las necesidades e inquietudes de dichas partes interesadas.



Sociedad

- A nivel social, la actividad de CVMC y SAMC genera grandes impactos directos e indirectos positivos, en su labor de servicio público de información y divulgación de valores de respeto de los Derechos Humanos, de la igualdad entre mujeres y hombres, la visibilización de grupos sociales minoritarios y de la cultura valenciana a nivel nacional.
- Estos impactos no se producen solo a nivel de difusión y divulgación, sino que se participa y colabora con numerosas entidades, tanto con alcance y presencia nacional como comunitaria, de diversa índole (universidades, ONGs, patrocinios, etc.) que favorecen la visibilización de las acciones de las mismas en las comunidades locales, lo que lleva asociado un aumento de la actividad socioeconómica en la zona y, por tanto, puede favorecer el desarrollo de las mismas.



Medioambiente

- El compromiso con el medioambiente de CVMC y SAMC se encuentra recogido en la normativa pública que regula sus actividades. En la Ley 6/2016, de 15 de julio, se recoge su deber de "fomentar el conocimiento, la salvaguarda y el respeto de los valores ecológicos, paisajísticos y de protección del medio ambiente".
- Por una parte, la prestación de los servicios ofrecidos por CVMC y SAMC tiene un impacto indirecto negativo sobre el medio ambiente, ya que resulta necesario desplazar a los corresponsales a las localizaciones desde las que se informa. De igual forma, el empleo de equipos tecnológicos necesarios para la producción del contenido audiovisual puede generar impactos negativos sobre el medio, sobre todo al final de su vida útil, ya que muchos de los equipos empleados pueden quedar obsoletos en muy poco tiempo, debido a la rápida velocidad del desarrollo tecnológico actual, y contienen elementos muy contaminantes.
- La prestación de los servicios de la CVMC y la SAMC, como medio público de comunicación, cumple la Ley mediante la difusión de programas específicos y secciones en otros espacios así como de noticias, reportajes y entrevistas referidos a la preservación del medio ambiente y campañas de concienciación en todos sus canales: televisión, radio, web y redes sociales. El medioambiente es un argumento de peso dentro de la línea de la cadena y la corporación.
- Por último, cabe destacar que se incluyen criterios de cumplimiento de normativa medioambiental aplicable a todos los proveedores de contratos mayores, lo que implica la reducción de los impactos negativos al medio ambiente en gran parte de la cadena de suministro.

MATERIALIDAD Y ENFOQUE DE GESTIÓN

Con el objetivo de definir los contenidos sobre los que el Grupo CVMC debe informar en esta Memoria de Sostenibilidad, se desarrolló un análisis de materialidad que permitió identificar los temas materiales a tratar. Además, esta Memoria cumplirá con los requisitos exigidos en la Ley 11/2018, que permite el uso del estándar GRI para la rendición de cuentas a las partes interesadas. Debido a lo anterior, se han empleado los estándares GRI para dar respuesta a esta necesidad de reportar información sobre el desempeño de su actividad y su contribución durante el ejercicio 2021 al desarrollo sostenible.

Todos los temas materiales tratados en esta Memoria han sido determinados a través del mencionado análisis de materialidad, teniendo en cuenta la interrelación entre las partes interesadas identificadas y la CVMC y SAMC, así como los impactos, tanto positivos como negativos, que la actividad del Grupo puede tener sobre dichas partes interesadas y viceversa. Se tratará, por tanto, la cobertura de cada tema material en el espacio dedicado al mismo en este documento.

El primer paso para la elaboración del mencionado análisis de materialidad fue la identificación de las partes interesadas. Dichas partes interesadas fueron determinadas a través del uso de 2 herramientas: *brainstorming* y *focus group*, en función de las relaciones existentes a nivel interno y externo en el Grupo.

Se identificaron como partes interesadas internas de la organización las que siguen:

- Personas trabajadoras
- Órganos de gobierno y control

Como partes interesadas externas a la organización se identificaron:

- Proveedores
- Instituciones Públicas
- Público (audiencia)
- Competencia
- Universidades y centros de enseñanza
- Organizaciones con fines sociales
- Comunidades locales
- Asociaciones deportivas y culturales

Para determinar los temas materiales, además de los contenidos exigidos en la Ley 11/2018, se analizaron las encuestas desarrolladas por el Grupo CVMC durante 2021.

El resto de las partes interesadas, se trabajaron de forma hipotética, trabajando en *focus group*, mediante un ejercicio de simulación de roles reflejando las necesidades y expectativas sobre À Punt.

No obstante, sí que existe un compromiso firme por parte de la organización en mejorar sobre su estrategia RSC y, para la elaboración de futuras memorias, se realizarán las encuestas pertinentes a las partes interesadas, con el objetivo de mejorar la objetividad y exactitud de sus futuros análisis de materialidad.

Los resultados del análisis de materialidad desarrollado se presentan a continuación, así como la relación de temas materiales a incluir en esta Memoria de Sostenibilidad:



A continuación, se desarrollarán el enfoque de gestión y las coberturas de los contenidos de la presente Memoria de Sostenibilidad y EInF.

Los temas materiales citados en el punto 2 “Materialidad y enfoque de gestión” han sido seleccionados como temas materiales por su alta prioridad y relevancia tanto para organización como para sus partes interesadas. Dichos temas materiales impactan de forma significativa en la sociedad y en la economía, tanto de la organización como de la comunidad local. En menor medida impactan sobre el medio ambiente, ya que la actividad de la organización no posee aspectos significativos que afectan el entorno ambiental. Dichos temas materiales podrían afectar al Grupo CVMC porque son pilares para el correcto funcionamiento de la organización.

La sociedad y la economía local impactan sobre la organización porque al ser un servicio público, dependiente de la Generalitat Valenciana, cualquier fluctuación dentro de las mismas afectaría sobre los medios económicos para sustentar al Grupo CVMC. Por otra parte, al emplear personas de las comunidades cercanas en caso de que existan cambios en la empleabilidad de la organización o cierre de la misma, aumentaría la tasa de desempleo local y, se generarían, por tanto, impactos socioeconómicos negativos sobre las comunidades locales.

El Grupo CVMC fomenta el desarrollo y la cultura local mediante la difusión de programas radiotelevisivos relacionados con eventos locales o temáticas relevantes, es por ello que variaciones o una caída del servicio prestado limitaría la difusión de dichos programas, por lo que sería también negativo para la sociedad local. Además, al ser un medio de comunicación, el hecho de poseer una mala reputación podría generar una pérdida de confianza de la sociedad consumidora de su servicio y generar una disminución de sus usuarios, con la consecuente pérdida económica potencial de la organización.

A continuación, se detallan los componentes del enfoque de gestión y su evaluación correspondiente a cada tema material:

DIMENSIÓN	TEMA MATERIAL	ENFOQUE DE GESTIÓN	EVALUACIÓN
Economía	Preocupación por la rentabilidad de la organización	La organización desarrolla informes anuales de información financiera con el fin de cumplir los requisitos legales vigentes, evitar la corrupción y fomentar la transparencia tanto dentro de la organización como con sus partes interesadas externas.	Los informes mencionados son verificados y entregados ante Les Corts. Se realiza anualmente una auditoría de cuentas para verificar la información recopilada en esta área.
Económico/ Medio Ambiental	Preocupación por las políticas a largo plazo	El Grupo CVMC no tiene establecida actualmente una política medioambiental que recoja su enfoque y compromisos al respecto, no obstante, existe a nivel informal un compromiso de mejorar en la gestión ambiental de sus actividades. Desde el punto de vista económico y de calidad, la organización desarrolla periódicamente informes de resultados que se publica en su portal de transparencia.	Al no existir actualmente un sistema de gestión medioambiental formalizado en la organización, no se evalúan los impactos ambientales derivados del desempeño de su actividad. Los informes financieros son verificados y depositados en el registro mercantil correspondiente y se publican en la página web de la Generalitat Valenciana.
Social	Fomento de la formación para adquirir competencias	El Grupo CVMC cuenta con un plan de formación inicial obligatorio que incluye temáticas de prevención. También cuenta con un Plan de Formación anual que se basa en las necesidades determinadas por los elementos de gestión, como el Plan de Igualdad, el buzón de sugerencias, las necesidades de los departamentos y el Plan de Prevención.	Las formaciones son evaluadas en la encuesta de clima laboral y se realiza seguimiento al cumplimiento de las mismas.
Social	Condiciones laborales	Con el fin de estar en continuo progreso para una mejora de la calidad de las personas trabajadoras se desarrolla el Plan de prevención, también se analizan las sugerencias/necesidades generadas por las personas trabajadoras.	Se evalúa de forma continua con los análisis de peligros/riesgos, el análisis de quejas y sugerencias internas.
Social	Fomento de medidas para la conciliación	La organización ha desarrollado un Plan de Igualdad, actualmente en proceso de adaptación a los requisitos establecidos en los Reales Decretos 901 y 902 de 2020 y, además, aplica el Acuerdo de Materias Concretas, en el que se establecen las condiciones de trabajo, incluyendo los horarios y la flexibilidad permitida, y celebra reuniones periódicas con los distintos comités de empresa, y trata diferentes temáticas, entre las que pueden encontrarse la seguridad y salud, el seguimiento de	Durante las reuniones correspondientes al plan de igualdad se verifica el cumplimiento del mismo y se le da seguimiento internamente.

		bolsas de trabajo, el seguimiento de horarios y formación, etc.	
Social	Fomento de medidas para la igualdad	La organización posee el Plan de igualdad en proceso de actualización y siguen los compromisos recogidos en el Libro de Estilo y en la “Carta de Valores para los contenidos Infantiles y Juveniles” con el fin de fomentar la igualdad dentro de la organización y como comunicadores. Dentro del plan de formación anual se incluyen cursos sobre igualdad y no discriminación.	El Plan de igualdad debe ser registrado ante la autoridad laboral competente y evaluado por requisito legal a mitad de su vigencia y al final de la misma.
Social	Efectividad de los canales de comunicación	El Grupo CVMC cuenta con canales de comunicación internos y externos. Entre ellos se puede destacar: <ul style="list-style-type: none"> - El buzón de sugerencias o comentarios - Los emails de la organización (Disponibles en la web) - App de comunicación interna - Redes sociales de À Punt 	La comunicación interna es evaluada en las encuestas de clima laboral, y la comunicación externa es controlada en los informes del departamento de Comunicación y Publicidad y RSC.
Social	Preocupación por la reputación	El Grupo CVMC realiza encuestas y análisis del contexto en el que se encuentran sus usuarios con el fin de conocer la imagen que estos tienen sobre la organización, así como para conocer sus necesidades y expectativas. En función de los resultados obtenidos la organización desarrolla e implementa oportunidades de mejora.	La reputación de la organización se evalúa mediante estudios de posicionamiento de À Punt.
Social	Preocupación por efectividad políticas anticorrupción y soborno	El Grupo CVMC sigue los compromisos establecidos en el Código de Buen Gobierno. El personal directivo debe cumplir y adherirse a dicho Código.	Anualmente se realizan auditorias y se recoge la información a ser publicada, dando seguimiento al cumplimiento del Código de Buen Gobierno.
Social	Limitaciones de servicios ofertados	El Grupo CVMC adquiere sus proveedores mediante licitaciones públicas. En ellas deben cumplir requisitos sociales, económicos y medioambientales para estar habilitados a prestar sus servicios.	En dichas licitaciones se evalúa de forma cualitativa el cumplimiento de los requisitos sociales, económicos y medioambientales recogidos en los pliegos para la contratación.

Nota: Los temas materiales listados y mencionados en la tabla superior se detallarán en profundidad durante todo el informe.

INFORMACIÓN RELATIVA A CUESTIONES AMBIENTALES

El enfoque o principio de precaución se introdujo a través de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Organización de Naciones Unidas y recoge lo siguiente: “Para proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar el criterio de precaución de conformidad con sus capacidades. Si se genera un riesgo de daño grave o irreversible, no deberá utilizarse la falta de certeza científica absoluta para posponer la adopción de medidas eficaces en función de los costes e impedir la degradación del medio ambiente”.

El Grupo CVMC, dada su naturaleza de entidad pública, actualmente no llevan a cabo evaluaciones de impacto ambiental de sus actividades o sobre su cadena de suministro, sino que, desde su constitución, sus adquisiciones de servicios, suministros y obras están sujetas a dos modelos regulatorios diferenciados, establecidos para la contratación pública y otros procedimientos de contratación. Mientras que los bienes y servicios ordinarios se rigen por las condiciones establecidas para la contratación pública. Finalmente, los contenidos audiovisuales, al ser contratos excluidos de la Ley de Contratos del Sector Público se contratan conforme a la legislación mercantil como práctica generalizada de los medios públicos audiovisuales europeos, pero siempre aplicando los principios de la contratación pública (Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014).

A pesar de no disponer de una política medioambiental recogida en un documento, el Grupo CVMC ha llevado a cabo la instalación de contenedores por toda la casa para selección de residuos. También se han realizado campañas de concienciación medioambientales desde el departamento de Comunicación: recogida de pilas, política de no impresión de papel, utilización de papel reciclado, identificación gráfica de contenedores para la selección de residuos.

Los compromisos específicos adquiridos en relación con cuestiones medioambientales, así como el enfoque preventivo y de atención al principio de precaución aplicados por el Grupo CVMC se encuentran recogidos en sus procedimientos de compras y subcontratación, la “Carta de Valores para los contenidos Infantiles y Juveniles”, el Libro de Estilo, así como en el Artículo 5, sobre principios que deben tenerse en cuenta en la prestación del servicio público, de la Ley 6/2016, de 15 de julio, que reza lo siguiente:

- “t) Promover el conocimiento del patrimonio cultural, natural y ambiental de la Comunitat Valenciana.
- x) fomentar el conocimiento, la salvaguarda y el respeto de los valores ecológicos, paisajísticos y de protección del medio ambiente”.

La información recopilada y presentada a continuación sobre cuestiones ambientales hace referencia a los datos consolidados correspondientes al Grupo CVMC, basada en un diagnóstico previo de la situación, un análisis del contexto y en un análisis de los impactos ambientales reales y potenciales asociados a sus actividades.

En cuanto al aseguramiento del cumplimiento de la legislación, el Grupo CVMC cuenta con un departamento jurídico que le presta apoyo en la identificación y evaluación del cumplimiento legal aplicable a las mismas en materia de medio ambiente, que les proporciona información sobre aquella normativa a la que ya se está atendiendo y con la que se cumple, o aquella que se encuentra en trámite de cumplimiento. A este respecto, la legislación medioambiental aplicable al Grupo CVMC puede encontrarse en los siguientes enlaces:

<https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/responsabilidad-mediambiental/>
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18475>

El Grupo CVMC no dispone, actualmente, de un sistema de gestión ambiental implantado ni otros recursos dedicados a la prevención de los posibles riesgos ambientales de la organización, por ende, la identificación de los efectos e impactos previsibles que puedan tener las actividades desarrolladas por el Grupo CVMC sobre el medio ambiente son identificados únicamente en su análisis de contexto. La organización no posee un documento específico para identificar sus aspectos ambientales de sus actividades y determinar su categorización como significativos o no.

Cambio climático y Contaminación:

El Grupo CVMC tratan de prevenir, reducir y reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente a través de la reducción de consumos y del fomento del reciclaje, lo que evita emisiones por consumos de nuevos materiales o por tener que emplear más materias primas para conseguir los mismos objetivos finales.

Estas medidas favorecerán la reducción de consumos y el uso eficiente de recursos, lo que puede traducirse en una disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades del Grupo CVMC, intentando así disminuir su contribución al cambio climático.

Para lograrlo se emprendieron durante el ejercicio 2021 en materia de medioambiente las siguientes acciones:

- Cambios de luminarias a LED para reducir el consumo de energía eléctrica.
- Incorporar a su flota de transporte vehículos híbridos.

Ya que la organización considera que no posee actividades que generen contaminación lumínica o ruido ambiental, dichos datos no son controlados por la organización, únicamente se verifican desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales.

Se presenta el cálculo de toneladas de CO₂ equivalente del Grupo CVMC:

CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA: EMISIONES DE CARBONO Y OTRAS			
		2020	2021
Alcance 1	Consumo de gas total (T CO ₂ eq)	95,38	117,82
Alcance 2	Consumo eléctrico total (T CO ₂ eq)	751,41	885,10

Nota: Dicha información se obtiene utilizando las herramientas de cálculo de huella de carbono para organizaciones cuyo alcance es 1 y 2 de la Oficina Española de Cambio Climático.

El ejercicio 2021 es el primero en el que se ha realizado el cálculo previamente mostrado, por lo que se tomará como año base para cálculos posteriores el 2020. La organización considera como fuente de GEI el edificio central de actividades y los vehículos de la flota.

Con el fin de reducir o controlar las emisiones de GEI de la organización incorporó a su flota de vehículos durante el ejercicio 2021 unidades híbridas y luces led dentro de sus instalaciones. El Grupo CVMC no posee aún objetivos ambientales asociados a la reducción y control de su huella de carbono al no disponer de recursos dedicados específicamente a la gestión ambiental de las actividades que desarrollan.

Economía circular y prevención y gestión de residuos y Uso sostenible de recursos:

Tal y como se describe al principio de este apartado, las medidas de prevención establecidas tienen que ver con la reducción continua de las materias primas y recursos a emplear en la producción de servicios, así como con el reciclaje de los residuos generados en el desempeño de la actividad del Grupo CVMC.

Se presentan a continuación los indicadores sobre la generación de residuos durante 2020 y 2021, así como sobre el reciclaje de estos.

Residuos No Peligrosos (Kg)					
2020	Plásticos	Papel y Cartón	Residuos asimilables a domiciliarios	Poda	RAEE
TOTAL	170	3.590	244.440	13.070	0
2021	Plásticos	Papel y Cartón	Residuos asimilables a domiciliarios	Poda	RAEE
TOTAL	970	2.200	28.240	12.580	5.350

Residuos No Peligrosos (Kg) - % Reciclado				
	2020		2021	
	Residuos No Peligrosos	Residuos No Peligrosos No Reciclados	Residuos No Peligrosos	Residuos No Peligrosos No Reciclados
TOTAL	261.270	244.440	49.340	28.240
% Reciclado	6,44%		42,76%	

Residuos Peligrosos (Kg) - % Reciclado				
	2020		2021	
	Residuos Peligrosos	Residuos Peligrosos No Reciclados	Residuos Peligrosos	Residuos Peligrosos No Reciclados
TOTAL	8.990	8.990	1.820	1.820
% Reciclado	0%		0%	

Se presentan a continuación una relación de los consumos de 2021 y 2020, lo que permite la comparación con el ejercicio anterior:

Consumos de recursos	2020	2021
Total consumo de agua (m³)	5.486	6.902
Total consumo de gas natural (m³)	0	0
Total consumo eléctrico (KWh)	13.561,4376 GigaJulios	14.257,8108 Gigajulios

NOTA: El consumo de agua proviene exclusivamente de las redes de abastecimiento, no disponiendo de captaciones propias.

Consumo de recursos (Combustibles)	2020	2021
Gasolina	30.987,73	37.482,98
Diesel	7.442,60	9.673,97

NOTA: Los combustibles listados en el cuadro anterior son utilizados en los vehículos de la organización y, en menor medida, en el generador de emergencia.

Consumo de materias primas principales	2020	2021
Total consumo de papel (Nº de folios)	616.000	670.000

Dado que no existe un sistema de gestión ambiental que homogeneice y recopile la información sobre el desempeño ambiental de la organización actualmente, solo se ha considerado como materia prima principal el papel. Debido a lo anterior, no se han contemplado medidas concretas dirigidas a mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas.

La organización no posee servicio de catering, comedor donde se elaboren alimentos o campañas que involucren la preparación de comidas (desayunos, días de fruta, etc.). Únicamente dispone de máquinas expendedoras cuyo control y mantenimiento es realizado por un proveedor externo, por lo que no se han emprendido medidas específicas en cuanto al desperdicio de alimentos.

Protección de la biodiversidad:

En relación a la protección del medio ambiente y el cumplimiento de la legislación en este ámbito, el Grupo CVMC no ha emprendido acciones específicas para la protección de la biodiversidad. Este hecho se debe a que los emplazamientos productivos se encuentran todos ubicados en zonas urbanas y ninguna de las zonas colindantes es un área natural protegida ni bajo la protección de otras figuras administrativas, por lo que se considera que el riesgo de generar impactos directos e indirectos sobre la biodiversidad es prácticamente nulo.

No obstante, sí que se han establecido convenios de colaboración con entidades que velan por la protección del medio ambiente y la biodiversidad (consultar apartado “Información sobre la Sociedad”).

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Tal y como se ha mencionado en el apartado sobre “Perfil de la organización y contexto”, el Grupo opera únicamente en territorio nacional, y cuenta con proveedores españoles y pertenecientes a la Unión Europea, por lo que el riesgo de vulneración de normativas relativas a derechos humanos, cadena de suministro y normativa laboral, que garantiza los derechos de las personas trabajadoras como las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo, se considera muy bajo o irrelevante.

No obstante, el Grupo CVMC cuenta con políticas destinadas a la protección de dichas cuestiones que evalúa aspectos sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como de la cadena de suministro:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN

- La empresa considera la Seguridad y la Salud de las personas trabajadoras como uno de sus principales objetivos, comparable con la productividad, la calidad del servicio y la rentabilidad
- Se hace todo lo posible para reducir la posibilidad de que ocurran accidentes y enfermedades profesionales, así como para mejorar las condiciones de trabajo.
- La empresa cumple con la legislación vigente en materia de Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y mejora de las condiciones de trabajo.
- Todo el que tenga personal a sus órdenes es responsable de la Seguridad y la Salud laboral del mismo, por lo que debe conocer y hacer cumplir todas las reglas de prevención que afecten al trabajo que realice.
- La primera acción en materia preventiva es siempre evitar los riesgos y combatirlos en su origen.
- Se procura en todo momento adaptar el trabajo a la persona.
- Se tiene en cuenta permanentemente la evolución de la técnica disponible.
- Se procura sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- La protección individual es siempre el último recurso, teniendo prioridad las medidas de protección colectiva, siempre que sean técnica y razonablemente posibles.
- Las personas trabajadoras y sus representantes son debidamente informados e instruidos sobre las reglas y medidas preventivas vigentes para su trabajo, y participarán en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo.
- La empresa en relación con el Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Empleo:

En materia de Recursos Humanos y Organización, durante el ejercicio de 2021, se realizaron actividades con el fin de impulsar y potenciar el trabajo en equipo, la transparencia y la igualdad dentro de la organización. Dichas actividades en conjunto con el acuerdo entre el Grupo CVMC y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana sobre Materias Concretas, han acompañado y facilitado el análisis de indicadores para alcanzar la mejora en el ámbito laboral.

Se presentan a continuación los indicadores respecto a la plantilla del Grupo CVMC, que a 31 de diciembre de 2021 contaba con un total de 561 personas contratadas.

NOTA: La información presentada a continuación no se desglosará por país, dado que la actividad desarrollada por el Grupo CVMC se encuentra circunscrita al territorio nacional.

Número total de personas trabajadoras (2021)		
Hombres	Mujeres	Total
298	263	561

Nota: El total de las personas trabajadoras de la organización poseen nacionalidad española.

Número de personas trabajadoras por categoría profesional y sexo (2021)			
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia del Consejo Rector	0	0	0
Dirección General	1	0	1
Personal Alta Dirección	3	3	6
Funcionarios/as	2	0	2
Subdirectores-Jefes equipo	31	26	57
Técnicos/as (grupo A)	46	68	114
Periodistas	50	77	127
Productores/as Ejecutivas/as	5	19	24
Técnicos/as (grupo B)	9	5	14
Operadores/as	107	26	133
Administrativos/as-Ayudantes	39	26	65
Auxiliares administrativos/as	5	13	18
Artistas	0	0	0
Total	298	263	561

Número de personas trabajadoras por rango de edad (2021)			
Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
<30	3	1	4
30-50	123	155	278
>50	172	107	279
Total	298	263	561

Número de personas trabajadoras por modalidad de contrato y sexo			
Número de personas trabajadoras con contrato	2021		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	5	3	8

Contrato temporal	290	260	550
Contrato a tiempo parcial	3	0	3
Total	298	263	561

Número de personas trabajadoras por modalidad de contrato y edad (2021)				
Número de personas trabajadoras con contrato	<30	30-50	>50	Total
Contrato indefinido	0	3	5	8
Contrato temporal	4	273	273	550
Contrato a tiempo parcial	0	2	1	3
Total	4	278	279	561

Número de contratos por modalidad de contrato y categoría profesional 2021														
Número de personas trabajadoras con contrato	Presidente	Director General	Alta Dirección	Funcionarios	Subdirectores -Jefes Equipo	Técnicos Grupo A	Periodistas	Productores Ejecutivos	Técnicos Grupo B	Operadores	Administrativos o-Ayudantes	Auxiliar Administrativo	Artistas	Total
Contrato indefinido	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Contrato temporal	0	1	0	0	57	113	127	24	14	131	65	18	0	550
Contrato a tiempo parcial	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	3
Total	0	1	6	2	57	114	127	24	14	133	65	18	0	561

NOTA: No se registran despidos durante el ejercicio 2021 tanto ni en la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, ni en la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació.

Remuneración salarial media por sexo y rango de edad(€)		
	Remuneración media	
	2020	2021
Hombres	30.142,81 €	30.378,30 €
Mujeres	30.886,02 €	31.598,14 €
Ratio salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)	1,024	1,040
Remuneración más baja de las personas trabajadoras de la entidad	19.880,48 €	20.059,50 €

Salario mínimo interprofesional	13.300,00 €	13.510,00 €
	Remuneración media	
Rango de edad	2020	2021
<30	31.792,70 €	31.762,61 €
30-50	30.648,91 €	31.529,10 €
>50	30.157,41 €	30.256,74 €
Salario mínimo interprofesional	13.300,00 €	13.510,00 €
	Remuneración media de consejeros y alta dirección (*) 2021	
	Hombres	Mujeres
Directivos	53.365,58 €	54.298,39 €
Consejo Rector	16.948,13 €	18.890,00 €

Nota: El dato aportado en este indicador contempla la remuneración media de la Alta Dirección, Asimismo, se incluyen las indemnizaciones percibidas por el Consejo Rector por asistencia a las reuniones.

Personas trabajadoras con discapacidad (2021)			
	Hombres	Mujeres	Total
Nº total de personas trabajadoras con discapacidad	6	8	14
% personas trabajadoras con discapacidad	1%	1.5%	2.5%

Se puede observar de la relación de indicadores anteriores que existe una ligera brecha salarial entre los hombres y mujeres en el Grupo CVMC, que no supera el 25%. No obstante, el Grupo determina los salarios a percibir por las personas trabajadoras en función de los puestos que ocupan y las categorías profesionales establecidas por el Acuerdo sobre Materias Concretas. En dicho acuerdo no se establece ningún criterio que tenga que ver con el sexo ni ninguna otra condición que no tenga que ver con el desempeño de una función o tarea de las personas trabajadoras para determinar su salario, por lo que las diferencias entre hombres y mujeres percibidas se deben a otros factores, como pueden ser el hecho de que las mujeres ocupen una mayor proporción de los puestos de mayor responsabilidad.

Como también puede observarse, todos los salarios percibidos por las personas trabajadoras del grupo se encuentran por encima del estipulado como salario mínimo interprofesional, de manera que se da cumplimiento a los requisitos legales establecidos a este respecto.

Organización del trabajo:

El acuerdo entre la CVMC y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito del sector público instrumental de la Generalitat valenciana sobre materias concretas se rigen por la Ley 6/2016, de 15 de julio, del servicio público de radiodifusión y televisión de ámbito autonómico, de titularidad de la Generalitat.

El artículo 16 apartado f establece entre las funciones de su consejo rector:

- Aprobar las directrices básicas generales en materia de personal y hacer el seguimiento de la organización y actuaciones en materia de recursos humanos, incluyendo la aprobación de las normas básicas reguladoras de los procedimientos de selección del personal, las relaciones de puestos de trabajo o plantillas del personal y su régimen retributivo, con especial sujeción al que establezcan las leyes de presupuestos, así como el organigrama interno de sus sociedades.

La organización del tiempo de trabajo, en el Grupo CVMC, es consensuada con los representantes de las personas trabajadoras, de manera que se consiga un equilibrio entre las necesidades de los mismos y las necesidades productivas.

En cuanto a horarios de trabajo, se alinean acorde a lo establecido en el Acuerdo de Materias Concretas y dependerán del tipo de actividad que el empleado deba realizar. Aunque debido a la particularidad del trabajo que se desempeña en la organización, se puede variar la programación alterando de esta forma el tiempo de comunicación al personal.

Es necesario destacar que debido a la situación de emergencia sanitaria derivada de la aparición del COVID-19, se implantó la modalidad de teletrabajo en todos los puestos cuya actividad fuese compatible con el mismo, velando por la seguridad de las personas trabajadoras del mismo.

Se presentan a continuación los indicadores sobre horas de absentismo y medidas para la conciliación familiar y el ejercicio corresponsable de los progenitores del ejercicio 2021:

Número Total de días de absentismo por sexo (2021)			
	Hombres	Mujeres	Total días
Número de días de absentismo	5.470	4.866	10.241

Número de días de absentismo por categoría profesional y sexo (2021)			
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total días
Presidencia del Consejo Rector	0	0	0
Dirección General	0	0	0
Personal Alta Dirección	0	95	95
Funcionarios/as	0	0	0
Subdirectores-Jefes equipo	146	48	194
Técnicos/as (grupo A)	584	1.069	1.653
Periodistas	414	1.895	2.309
Productores/as Ejecutivas/as	4	240	244
Técnicos/as (grupo B)	62	4	66
Operadores/as	3.248	880	4.128
Administrativos/as-Ayudantes	788	620	1.408
Auxiliares administrativos/as	224	15	239
Artistas	0	0	0
Total	5.470	4.866	10.336

Medidas conciliación familiar y ejercicio corresponsable por sexo y rango de edad (2021)			
Nº personas trabajadoras que se han acogido a permiso paternidad/maternidad por rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
<30	0	0	0
30-50	7	3	10
>50	0	0	0
Total	7	3	10

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En el Plan de Igualdad vigente, ya se establecen medidas relacionadas con estas cuestiones, como son:

Informar a la plantilla de las nuevas medidas de conciliación laboral existentes. Circular informativa, sobre todo a la plantilla que todavía no tiene hijos e hijas.

Organizar el Plan de Formación con las acciones formativas dentro del horario laboral.

Brindar formación sobre temáticas vinculadas:

- Igualdad y comunicación
- Formación en violencia machista
- Formación a los responsables en acoso y violencia de género

Salud y Seguridad y Relaciones sociales:

El Grupo CVMC, cumpliendo con su compromiso de cumplir con la legislación vigente y de velar por la salud y seguridad de su plantilla, se acoge a la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, que asume todas las especialidades.

El Servicio de Prevención Ajeno está constituido por profesionales expertos en la materia, que cuentan con las competencias exigidas, y actúan y dedican sus esfuerzos conforme a lo establecido por el Real Decreto 39/1997 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Debido al volumen de personas empleadas con el que cuenta, el Grupo CVMC, por su parte, debe constituir Comités de Seguridad y Salud y otros Comités para ordenar y controlar las relaciones sociales internas. A este efecto se han constituido los siguientes comités:

- Comité de empresa, reunido durante 2021 en un total de 19 ocasiones.
- Comisión de seguimiento de bolsas de trabajo, reunida en 2 ocasiones durante 2021.
- Comisión de horarios, constituida en noviembre de 2021 y reunida en 1 ocasión durante el ejercicio.
- Comisión de formación: reunida en 6 ocasiones.
- Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Constituye, por tanto, el órgano de encuentro entre los cinco representantes de las personas trabajadoras y 5 representantes de la empresa, de tal manera que se desarrolle la participación equilibrada en materia de prevención de riesgos. El funcionamiento del Comité se ciñe al reglamento interno establecido a tal efecto, reuniéndose de forma periódica cada tres meses como mínimo, previa convocatoria a todas las personas convocadas que incluye las cuestiones a tratar durante la sesión a celebrar. Durante el ejercicio 2021 se celebraron 12 reuniones en total. Finalmente, todas las cuestiones tratadas durante las sesiones se recogen posteriormente en acta, que deberá haber sido consensuada entre las partes y cuya aprobación tendrá lugar en la siguiente reunión.

La metodología para la detección de los posibles riesgos laborales en los puestos de trabajo que se desarrollan en las instalaciones del Grupo CVMC consiste en una investigación de los mismos, así como de los accidentes producidos para analizar la necesidad de plantear medidas preventivas, y la posterior comunicación permanente con el CSS para que ponga en marcha un plan de actuación ante dicha casuística. A día de hoy, no se han detectado peligros significativos en los puestos de trabajo siendo todos los detectados como leves. Entre las actividades detectadas y recogidas en el Plan de Prevención CVMC-SAMC se encuentran:

- Trabajos con riesgos de caída desde altura.
- Trabajos que requieran del montaje y desmontaje de elementos prefabricados pesados
- Empresas contratistas que realicen actividades de riesgo en las instalaciones:
- Riesgo de caída en altura.
- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos con riesgos eléctricos, en alta tensión o proximidad a la misma.

En la actualidad, el Grupo CVMC ha desarrollado y puesto en marcha una plataforma digital para mejorar la comunicación a nivel interno, tratando que sea un espacio donde las personas trabajadoras puedan comunicar sus inquietudes, así como para establecer un seguimiento y tratamiento adecuado de las mismas.

No obstante, existen otras vías de comunicación, a través de las cuales la plantilla pueda transmitir sus inquietudes, consultas, quejas, sugerencias, etc. a los responsables correspondientes, como pueden ser: página web, intranet, tableros de anuncios, buzones de sugerencias, etc.

A continuación, se presentan los resultados de indicadores de accidentes de trabajo, así como los índices de frecuencia y gravedad y las enfermedades profesionales, desagregados por sexo,

y los indicadores asociados a la situación de los convenios suscritos, a nivel de Grupo del ejercicio 2021:

Número Total de accidentes de trabajo (2021)			
Nº total accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Nº de accidentes fatales (víctimas mortales)	0	0	0
Nº de accidentes totales (con baja, sin baja y fatales)	8	13	21
Nº accidentes con baja	3	7	10
Total	11	20	31

Índice de frecuencia (2021)			
	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia	0,4%	1%	1,1%

Índice de gravedad (2021)			
	Hombres	Mujeres	Total
Índice de gravedad	Leve	Leve	21

Lesiones por accidente laboral (2021)	
Empleados/as	
Nº y tasa de fallecimientos resultantes de lesión por accidente laboral	0
Nº y tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin fallecidos)	21
Nº de tasa de lesiones por accidente laboral registrable	21
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral	Golpes, tropiezos
Nº de horas trabajadas	1.582
No Empleados	
N.º y tasa de fallecimientos resultantes de lesión por accidente laboral	0
Nº y tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin fallecidos)	0
Nº de tasa de lesiones por accidente laboral registrable	0
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral	No aplica
Nº de horas trabajadas	No aplica

Nota: Durante los ejercicios 2020 y 2021 no se detectaron enfermedades profesionales y víctimas mortales.

Número Total y Porcentaje de personas trabajadoras cubiertos por algún tipo de convenio (2021)			
	Hombres	Mujeres	Total
Nº personas trabajadoras cubiertos por convenio	298	263	561
% personas trabajadoras cubiertos por convenio	100	100	100

Nota: No existe un convenio colectivo de aplicación, sino que todo el personal está cubierto por el Acuerdo de Materias Concretas a nivel de empresa, por lo que no se muestran datos de personal cubierto por convenios por país.

Nota: El acuerdo de materias concretas que suscribe la organización, cubre al 100% de su plantilla, establece el compromiso del cumplimiento de la legislación aplicable en materia de empleo, organización del tiempo de trabajo y salud y seguridad laboral y define las medidas y metodologías a seguir en relación a dichas cuestiones a nivel interno, además de establecer la sistemática de participación, consulta y negociación con la plantilla, tal y como se describe en el apartado Salud y Seguridad y Relaciones Sociales.

Formación:

Para seguir los lineamientos establecidos en los valores del Grupo CVMC se determinan las siguientes medidas en materia de formación para todas las partes de la organización:

- Formación inicial obligatoria: todo el personal de nueva incorporación debe realizar dos formaciones, de forma previa a su incorporación al puesto de trabajo: Formación en Prevención de Riesgos Laborales a todo el personal y Formación de sistema de Dalet al personal adscrito a la Dirección de Informativos.
- Plan de Formación Anual: persigue que las personas trabajadoras cuenten siempre con información actualizada y pertinente a sus funciones, para así poder seguir cumpliendo con la legislación y mantener un servicio de calidad Incluye, entre otras materias:
 - o Dirección y motivación de equipos
 - o Procedimiento administrativo (Ley 39/2015 y Ley 40/2015)
 - o Contratación pública
 - o Derechos de autor
 - o Ley derecho audiovisual
 - o Comunicación eficaz en el entorno laboral y personal
 - o RSC
 - o Normativa legal en materia laboral
 - o Inteligencia emocional a la empresa
 - o Primeros auxilios
 - o Seguridad en oficinas
 - o Seguridad Vial
 - o Igualdad y comunicación
 - o Formación de responsables en acoso y violencia de género
 - o Formación en violencia machista
 - o Protección de datos
 - o Curso básico de prevención
 - o Formación en igualdad de la Comisió de Igualdad
 - o Seguridad en oficinas

Durante el ejercicio de 2021, las entidades que forman parte de la organización han invertido en materia de formación los siguientes recursos:

Número de horas de formación por categoría profesional y sexo			
	2021		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia del Consejo Rector	0	0	0
Dirección General	0	0	0
Personal Alta Dirección	20	77	97
Personal Funcionarios	22	0	22
Subdirección/jefatura equipo	306	196	502
Técnicos/as (grupo A)	792	1.134	1.926
Periodistas	308	545	853
Productores/as Ejecutivas/as	85	203	288
Técnicos/as (grupo B)	111	42	153
Operadores/as	532	53	585
Administrativos/as-Ayudantes	521	450	971
Auxiliares administrativos/as	75	456	531
Artistas	0	0	0
Total	2.772	3.156	5.928
Número personas trabajadoras formadas por categoría profesional y sexo			
	2021		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia del Consejo Rector	0	0	0
Dirección General	0	0	0
Personal Alta Dirección	3	3	6
Funcionarios/as	2	0	2
Subdirectores-Jefes equipo	17	14	31
Técnicos/as (grupo A)	31	44	75
Periodistas	22	43	65
Productores/as Ejecutivas/as	5	17	22
Técnicos/as (grupo B)	7	2	9
Operadores/as	14	4	18
Administrativos/as-Ayudantes	25	17	42
Auxiliares administrativos/as	4	9	13
Artistas	0	0	0
Total	130	153	283
Inversión en formación por categoría profesional y sexo (€)			
	2021		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia del Consejo Rector	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Dirección General	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Personal Alta Dirección	130,01 €	843,59 €	973,60 €

Funcionarios/as	130,00 €	0,00 €	130,00 €
Subdirectores-Jefes equipo	4.579,93 €	3.660,40 €	8.240,33 €
Técnicos/as (grupo A)	3.695,98 €	6.287,45 €	9.983,43 €
Periodistas	863,57 €	1.537,93 €	2.401,50 €
Productores/as Ejecutivas/as	602,89 €	1.502,88 €	2.105,77 €
Técnicos/as (grupo B)	341,24 €	188,30 €	529,53 €
Operadores/as	684,26 €	205,79 €	890,05 €
Administrativos/as-Ayudantes	2.690,59 €	3.431,12 €	6.121,71 €
Auxiliares administrativos/as	489,24 €	2.034,71 €	2.523,95 €
Artistas	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Total	14.207,71 €	19.692,16 €	33.899,87 €

Para personal de nueva incorporación, el Grupo CVMC establece que se debe recibir formación obligatoria en materia de prevención y del sistema de Dalet, únicamente el personal adscrito a la Dirección de Informativos.

En cuanto a evaluaciones del desempeño, únicamente el personal directivo está obligado a pasar una evaluación del desempeño de carácter anual.

El resto del personal, al tratarse de un ente público y no haberse desarrollado una política de objetivos de personal, no está establecido ningún sistema de evaluación del desempeño en este sentido.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad:

Los diferentes emplazamientos del Grupo CVMC están equipados con las medidas de accesibilidad pertinentes (rampas de acceso, ascensores, plazas de parking reservadas, etc.) y en función de las instalaciones particulares de que se trate.

Además de tomar dichas medidas con el fin de cumplir la normativa asociada a este respecto, se trata de garantizar y facilitar el acceso a las instalaciones de aquellas personas que lo necesiten, tanto empleadas del Grupo como externas que accedan a dichas instalaciones, siempre teniendo en cuenta las potenciales necesidades de mejora cuando resulte necesario a futuro.

Igualdad:

El Grupo CVMC, establece su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización a través del desarrollo de un Plan de Igualdad acorde a la normativa vigente, el Código de buen gobierno, el código de Conducta y el Libro de Estilo.

Los principios que el Grupo CVMC establecen como pilares para el desarrollo de sus estrategias en esta materia y ponen de manifiesto su compromiso con el respeto hacia sus trabadores y trabajadoras, y entre los mismos, persiguiendo un ambiente de trabajo cordial, igualitario y tolerante:

- *La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.*
- *En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los estados miembros: la directiva marco para la igualdad de trato en la ocupación (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en la ocupación (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en la ocupación.*

- *Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respecto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*
- *Por todo esto, la CVMC y la SAMC subscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las dos entidades ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.*
- *Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.*
- *Por el hecho que se pueden dar casos de doble acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.*

En aplicación a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se ha elaborado un Plan de Igualdad, que está aprobado. Dicho Plan de Igualdad, y su Plan de Acción asociado, establecen las metas a conseguir en este ámbito, en relación al diagnóstico inicial llevado a cabo, a través de las medidas y recursos establecidos en el mismo para lograr un ambiente organizativo igualitario en todas las áreas requeridas por la legislación, como son el área de acceso al empleo, el área de conciliación. Entre las medidas emprendidas se encuentran:

- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla.
- Inclusión de la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- La representación de la plantilla tiene que participar, secundar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se tiene que eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBI-fóbica o incito a la LGTBIfobia.
- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarlo sobre consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios.).

Para llevar a cabo el control del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y el seguimiento y evaluación de la efectividad de estas medidas, se establece una Comisión de Igualdad, constituida también en 4 de marzo de 2019 y de manera paritaria, y se han realizado 12 reuniones hasta la fecha.

Aunque se cuenta con un Plan de Igualdad actualmente vigente, la entrada en vigor del Real decreto 6/0219 y los recientemente publicados Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, en materia de planes de igualdad y su registro, e igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente, obliga al Grupo a adaptar dichos Planes con el objetivo de cumplir los nuevos requisitos y exigencias legales. Cabe destacar que la CVMC y la SAMC se encuentran se adheridos al “Pacto valenciano contra la violencia de género y machista” impulsado por la Generalitat desde 2019.

Gracias a la implementación en el Grupo de todas las medidas anteriormente descritas, se pretende crear un ambiente de trabajo de respeto y armonía, tanto a nivel personal de las personas trabajadoras como a nivel organizacional, lo que se traduce en un beneficio mutuo que

contribuye a proteger el bienestar y la reputación de la entidad y las personas que forman parte de la misma y de las entidades que se relacionan con ella.

En materia de **personal**, de conformidad con lo establecido en el **Artículo 46 de la Ley 6/2016**, el personal laboral de la Corporación y el de sus sociedades se rige, aparte de por la legislación laboral y por el resto de las normas convencionalmente aplicables, por lo establecido en el Estatuto básico del empleado público, según los términos que este dispone, y por las leyes de presupuestos de la Generalitat en cuanto al régimen retributivo. El personal al servicio de la corporación tendrá naturaleza laboral, sin perjuicio de que pueda ser adscrito personal funcionario de la Generalitat en los términos previstos en la normativa valenciana de función pública. El personal de las sociedades que dependan de la corporación tendrá naturaleza laboral. El régimen de retribuciones del personal de la Corporación y sus sociedades se adaptará al que, con carácter general, rija para el personal al servicio de la Generalitat Valenciana, sin más excepciones que las impuestas por necesidades del servicio o características especiales del puesto de trabajo, no subsumibles en este régimen general y debidamente justificadas.

Cabe destacar que la política retributiva utilizada por el Grupo CVMC, se encuentra definida en el Plan de Igualdad, y se regula en el Acuerdo Sobre Materias Concretas, incluyendo la regulación de su actividad y estructura organizativa, el cual agrupa a todos los trabajadores y trabajadoras en cuatro grupos profesionales: A, B, C y D, asimismo viene recogida en la RPT (Relación de puestos de trabajo).

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Tal y como se describía al principio de este documento, las empresas del Grupo operan en el territorio español, y se cumple con la legislación laboral y aquellas regulaciones sobre derechos humanos correspondientes como país miembro de la Unión Europea, por lo que los riesgos relacionados con la plantilla y los derechos humanos pueden considerarse nulos o irrelevantes.

A pesar de poder contemplar un riesgo mínimo o irrelevante sobre el incumplimiento de los derechos humanos, tanto por parte de las empresas del Grupo como de su cadena de suministro el Grupo CVMC suscribe compromisos de respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, la tolerancia cero hacia cualquier tipo de discriminación por cualquier condición de las personas como pueden ser el sexo, la raza, la religión, etc, tal y como se ve reflejado en su Plan de Igualdad, así como en el Código de Conducta regulado en el Acuerdo sobre Materias Concretas y el Código de Buen Gobierno que debe suscribir la Alta Dirección.

En el Título VII del Acuerdo sobre Materias Concretas se recoge el Código de Conducta que deben aceptar y aplicar todas las personas en plantilla. El personal debe actuar de acuerdo a los principios siguientes, entre otros: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, etc.

El Artículo 53, recoge los principios éticos a seguir, entre los que se pueden encontrar relacionados con el respeto de los derechos humanos: su conducta se ha de basar en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, y han de evitar toda actuación que pueda producir cualquier discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tratar con atención y respeto a los ciudadanos, sus superiores y el resto de empleados públicos, etc.

Finalmente, se regula en el Título VII el régimen disciplinario aplicable, en el que se consideran como faltas muy graves, entre otras: los maltratos de palabra y faltas de respeto y consideración al resto de las personas trabajadoras y otras personas relacionadas con la empresa, las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora cualquier otra persona relacionada con la empresa, etc.

El Código de Buen Gobierno establece las normas de conducta que debe seguir el personal de Alta Dirección del Grupo CVMC, que tienen la consideración de estándares mínimos. Se encuentran entre los compromisos desarrollados en el Código, entre otros: respeto a los derechos humanos, compromiso contra la violencia, no discriminación y respeto a la diversidad, igualdad de mujeres y hombres, etc.

Por otra parte, se regula, en el Código de Buen Gobierno aplicable al personal de Alta Dirección, en su sección primera, sobre compromiso con los valores democráticos y sociales, las conductas

y comportamientos que debe seguir el personal de Alta dirección en los ámbitos relacionados con el respeto por los derechos humanos, entre los que cabe destacar: la conducta del personas adherido al Código se basará en el pleno respeto de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Española, la carta de los Derechos fundamentales de la UE y el resto del ordenamiento de la UE, en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos individuales y colectivos, en particular, la declaración Universal de derechos Humanos; los pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, la Convención europea de Derechos del Hombre y Libertades fundamentales, la carta Social Europea, así como los derechos de los valencianos y valencianas reconocidos en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en la Carta de derechos Sociales de la Comunitat Valenciana; se establecen además, compromisos contra la violencia, la no discriminación y el respeto a la diversidad, la igualdad de mujeres y hombres, etc.

Durante 2021, no se han realizado compras a proveedores ubicados en terceros países no pertenecientes a la Unión Europea, donde el riesgo de incumplimiento de normativas relacionadas con los derechos humanos y laborales reconocidos en la Unión Europea o a nivel internacional por iniciativas de organizaciones como la OIT o Naciones Unidas es más elevado. Por tanto, el riesgo de incumplimientos asociados a estas cuestiones en la cadena de suministro del Grupo CVMC, puede considerarse muy bajo.

Cabe destacar que, durante el 2020 se publicaba el Plan de Igualdad del Grupo CVMC donde se refuerza el compromiso fundamental de igualdad entre el hombre y la mujer dentro de la Societat. Dicho desarrollo debe servir para crear las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles de unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. En él encontramos compromisos a seguir en materia de igualdad y buscar romper herencias del pasado como pueden ser la discriminación en el puesto de trabajo y la ocupación.

También se proclama la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio en contra de la voluntad de las personas trabajadoras, dando valor en todo momento al derecho de las personas trabajadoras a ejercer su voluntad propia como así lo establece la ley en materia de derechos humanos.

A lo largo de 2021 no se han dado casos de denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo CVMC.

En materia de comunicación, como objeto principal de su actividad, el Grupo CVMC se rige también por los valores y compromisos establecidos en el Libro de Estilo, la “Carta de Valores para los contenidos Infantiles y Juveniles”, el Código de conducta sobre la actividad comercial y publicitaria, la Carta de valores para los contenidos infantiles y juveniles y el Código de autorregulación para la defensa de los derechos del menor, accesibles en:

[Información de ámbito corporativo | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, todo el personal del Grupo CVMC debe atender al Código de Conducta recogido en el Acuerdo Sobre Materias Concretas, salvo el personal con contratos de Alta Dirección, que no se encuentra sujeto a dicho Acuerdo. En el Artículo 3 del propio Acuerdo sobre materias concretas se establece la obligación de facilitar una copia del mismo a las personas contratadas de forma previa a la firma del contrato de trabajo, que deberá contener a su vez una referencia de aceptación expresa del mismo por parte de la persona contratada.

En su Título VII se recoge el Código de Conducta que deben aceptar y aplicar todas las personas en plantilla. El personal debe actuar de acuerdo a los principios siguientes, entre otros: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, confidencialidad, ejemplaridad, honradez, respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, etc. El Artículo 53, recoge los principios éticos a seguir, entre los que se pueden encontrar: respeto de la constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico, abstención sobre asuntos que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda representar un riesgo de plantear conflictos de intereses, no contracción de obligaciones económicas ni intervención en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando

esto pueda representar un conflicto de intereses, no aceptación de tratos de favor o situaciones que impliquen privilegios o ventajas injustificadas, por parte de personas físicas o entidades privadas, guardar secreto sobre las cuestiones clasificadas u otras cuya difusión esté legalmente prohibida, mantener la debida discreción sobre los asuntos que conocen por razón de su carrera, prohibición de hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, en perjuicio del interés público, rechazo de cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el código Penal, etc.

Finalmente, se regula en el Título VII el régimen disciplinario aplicable, en el que se consideran como faltas muy graves, entre otras: el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el cumplimiento del trabajo, el robo o hurto de materiales, maquinaria, vestuario, documentos de la organización, etc., aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación a la prestación del servicio, etc.

En el caso del personal de Alta Dirección, deben atenerse a lo establecido en el Código de Buen Gobierno de la Generalitat, aprobado por el Decreto 56/2016, del Consell, de 6 de mayo.

Este Código de Buen Gobierno establece las normas de conducta que debe seguir el personal de Alta Dirección del Grupo CVMC, que tienen la consideración de estándares mínimos. Se encuentran entre los compromisos desarrollados en el Código, entre otros: Respeto a los derechos humanos, compromiso contra la violencia, No discriminación y respeto a la diversidad, igualdad de mujeres y hombres, respeto a la intimidad, al honor y a la propia imagen, aconfesionalidad, compromiso con la lengua propia, sostenibilidad integral y responsabilidad social, motivación y capacidad científico-técnica, respeto a la confidencialidad, rendición de cuentas, etc.

Se regula, además, en su sección tercera, sobre sobriedad, las conductas y comportamientos que debe seguir el personal de Alta dirección en los ámbitos relacionados con la corrupción y el soborno. En esta sección se indican los comportamientos que debe evitar el personal adscrito como, por ejemplo, la abstención de realizar uso impropio de bienes y servicios que la Administración pone a su disposición con motivo de su cargo, extremado de la austeridad en los desplazamientos en el ejercicio de sus funciones, derecho de reembolso de los gastos acreditados siempre y cuando sean justificados y acordes a los criterios de reembolso, promoción del consumo de productos autóctonos valencianos y de comercio justo o ético, prohibición de aceptar bienes o servicios en condiciones ventajosas y tratos de favor o ventajas injustificadas, prohibición de aceptar condonaciones de deudas bancarias, préstamos a interés cero o privilegiado, uso habitual o gratuito de servicios o instalaciones en los que exista un régimen habitual de pago, prohibición de aceptar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vayan más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, por razón de su cuantía o causa, o que pueda condicionar la neutralidad u objetividad de su cometido, la entrega de regalos u obsequios recibidos por razón del cargo enmarcados en los usos habituales, sociales y de cortesía será pública, todos los obsequios recibidos serán registrados y se harán públicos, como mínimo, en el Portal de transparencia de la Generalitat o la web de la entidad, prohibición del uso de tarjetas de crédito o débito con cargo a cuentas de la institución, prohibición de la acreditación de su cargo para conseguir ventajas o privilegios, etc.

Por último, en el Artículo 42, se recoge el régimen sancionador aplicable en caso de incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Buen Gobierno tratado.

En estos Códigos se establecen aquellos aspectos éticos y morales a cumplir por parte de todas las personas trabajadoras del Grupo CVMC.

Por otra parte, en todos los procesos de licitación las personas que intervienen en el procedimiento firman el DACI (Declaración de ausencia de conflicto de interés), el órgano de contratación, los miembros de la mesa de contratación y la persona responsable del contrato.

En el Grupo CVMC no se tiene constancia de ningún caso de corrupción confirmado contra algún empleado o sociedad del Grupo. Tampoco se tiene constancia de acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del Estado con respecto a la competencia desleal e infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Como se ha indicado previamente, la actividad de la organización se desarrolla en el territorio nacional, donde cuenta con un total de cinco emplazamientos entre los que se encuentran: Burjassot, Alicante y Castellón dentro de la Comunitat Valenciana y con otros dos situados en Madrid y Barcelona.

La plantilla se encuentra distribuida por los centros de la siguiente forma:

Número de personas trabajadoras de poblaciones cercanas a los centros de trabajo (2021)	
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de BURJASSOT	493
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de ALACANT	35
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de CASTELLO	22
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de MADRID	10
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de BARCELONA	1
Total	561
% Poblaciones cercanas a los emplazamientos / Total	100%

Como se puede apreciar, la mayor concentración de personal se encuentra adscrito al centro de Burjassot, que actúa como eje vertebrador de la organización.

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

A nivel económico, en 2021, el Grupo tuvo un ingreso consolidado de 2.348.801 € y realizó una inversión total neta de 1.303.283 €.

El gasto de proveedores corresponde a 33.983.959 € (sin IVA). La mayoría de los proveedores con los que trabaja el Grupo están ubicados en el territorio nacional, como se menciona en apartados anteriores.

Durante 2021, el pago a entes públicos sumó 9.184.640 € (en este importe se incluye el pago de Tributos y tasas, IVA, IRPF e impuesto de sociedades, no incluyéndose en el dato pagos a la Tesorería General de la Seguridad Social).

A nivel social, se realizan diferentes aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2021. Dichas aportaciones pueden ser económicas o colaborativas:

Aportaciones económicas: Durante el 2021 sumaron un importe total de 74.500 €, entre las que se incluyen:

- Patrocinios deportivos:
 - o Patrocinio Federación Valenciana de Fútbol de la Comunitat Valenciana: 42.000€
- Patrocinios Culturales:
 - o Fira Valenciana de la música Trovam Pro Weekend: 4.000€
 - o Patrocinio del Festival Internacional de Cine Documental DocsValència: 15.000€
 - o Patrocinio del València Pitch Forum: 5.500€
 - o Patrocinio Festival de Cinema d'Alacant: 8.000€

Aportaciones colaborativas:

- Convenios con universidades:
 - o Conveni Educatiu À Punt - l'ESIC.
 - o Conveni col·laboració SAMC i Centre Formatiu Barreira Arte y Diseño SL
 - o Conveni col·laboració SAMC - UJI i Fundació Universitat Empresa Jaume I
 - Convenio colaboración SAMC-ESPAITEC UJI
 - o Convenio prácticas – UMH

- Colaboración con las Comunidades locales:
 - o Convenio colaboración SAMC - Consejo General Colegios Administradores de Fincas
 - o Convenio colaboración SAMC- Crea SGR
 - o Convenio colaboración entre SAMC y Consejo Valenciano de la Juventud
 - o Convenio colaboración SAMC- Gremio de llibrers de València
- Colaboraciones con el medioambiente:
 - o Acuerdo colaboración SAMC- La Pandilla Visit Albufera
 - o Acuerdo colaboración SAMC- Tierra Natura La Pandilla
 - o Convenio colaboración SAMC- Museo Ciencias Naturales Lo Carme de Onda
- Colaboraciones deportivas
 - o Acuerdo colaboración SAMC La Pandilla Saltapins (Deporte)
 - o Convenio colaboración SAMC- Club Deportivo Podium (Deporte)
- Colaboraciones culturales
 - o Convenio colaboración SAMC- Asociación Maniatic Festival de Cine Fantástico (Cultura)
 - o Convenio colaboración SAMC - MICE (Cultura)
 - o Convenio colaboración SAMC- Asociación Familiares Alzheimer (Comunidades locales – Social – Cultura)
 - o Convenio colaboración SAMC – MIM (Cultura)
 - o Convenio colaboración SAMC-Ayuntamiento València-Junta Central Fallera
 - o Convenio colaboración SAMC- Asociación València Negra
 - o Convenio colaboración SAMC y Asociación Skyline Festival
 - o Convenio colaboración SAMC y Asociación València Capital del Diseño
 - o Convenio colaboración SAMC y Muestra València 36 edición
 - o Convenio colaboración SAMC y Muestra València 35.ª ed.
 - o Patrocinio del festival internacional de cine documental DOCSVALÈNCIA
- Colaboraciones en materia de Igualdad
 - o Convenio colaboración SAMC- Lambda colectiu LGTB+
 - o Convenio colaboración SAMC y Fundación Isonomia

A continuación, se detallan las aportaciones colaborativas cuya vigencia es plurianual y despliegan, por tanto, sus efectos en 2021:

- Convenio entre la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport i la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació para la promoción de la educación, la cultura, la divulgación de la investigación los deportes, y la normalización del valenciano y de las lenguas extranjeras.
- Convenio de colaboración entre la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación, y la CVMC para el desarrollo, la difusión y la divulgación de actuaciones en materia de transparencia, responsabilidad social, participación ciudadana y cooperación.
- Convenio entre las cinco universidades públicas valencianas y la CVMC en materia académica, científica y cultural.
- Convenio entre la Universitat Cardenal Herrera – CEU y la CVMC en materia académica, científica y cultural.
- Convenio de colaboración entre la SAMC y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias para intercambiar producción con la “Xarxa d'emissores municipals valencianes”.
- Convenio entre la SAMC y la Associació Valenciana de Meteorología (AVAMET), para la divulgación de la información meteorológica.
- Convenio de colaboración entre la SAMC y la Coordinadora Valenciana de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (CVONGD)

Se desprende de lo anterior que los compromisos que el Grupo CVMC suscribe respecto a estas cuestiones son firmes y sobre los que se establecen medidas para conseguir una contribución a la triple dimensión de la sostenibilidad y el desarrollo sostenible. Es decir, se trabaja de forma

continuada por el desarrollo del ámbito financiero, pero también se trabaja por el medio ambiente y la sociedad en el ámbito de actuación de la CVMC y la SAMC.

Subcontratación y proveedores

En este ámbito, cabe destacar que el Grupo CVMC no realiza compras ni trabaja con subcontratas que no pertenezcan a la Unión Europea, por lo que el riesgo de vulnerar la normativa laboral se puede considerar mínimo o nulo, así como el de que se materialicen cuestiones relativas a corrupción o vulneración de los derechos humanos.

Además de trabajar con proveedores nacionales y europeos únicamente, el Grupo CVMC establecen medidas internas para dar cumplimiento a sus valores a través de la cadena de suministro y cumpliendo con la normativa aplicable en este punto, ya que la contratación debe realizarse a través de licitaciones.

Este procedimiento de evaluación de proveedores y subcontratas se realiza de manera constante para controlar que siempre se cumplen los parámetros exigidos por el Grupo CVMC, y tiene en cuenta factores tales como: cumplimiento de los plazos de entrega establecidos, cumplimiento de especificaciones de las fichas técnicas, puntualidad en las entregas, además de exigir a sus proveedores y subcontratas las certificaciones de calidad adecuadas, etc.

Además de la necesidad de incorporación de cuestiones sobre criterios sociales y medioambientales en la contratación, recogida en el artículo 42 de la citada Ley 6/2016. La metodología de evaluación de proveedores (tanto de materias primas, como de materiales auxiliares, embalajes, etc.) y los criterios sociales y medioambientales incluidos en los pliegos de contratación del Grupo CVMC son los que siguen:

En relación a los contratos que no tengan la consideración de contrato menor se atenderá a lo dispuesto en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) publicados, tanto por el Grupo CVMC, conforme a lo dispuesto en la Ley.

Las condiciones de capacidad y los requerimientos de solvencia tienen carácter selectivo. El incumplimiento de los mismos supone la exclusión del licitador. El momento decisivo para apreciar la concurrencia de los requisitos de capacidad y solvencia exigidos para contratar será el de finalización del plazo de presentación de las proposiciones (artículo 140.4 de la LCSP).

- Prohibiciones para contratar (art. 71 de la LCSP): No podrán contratar con el sector público las personas físicas o jurídicas en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 71 de la LCSP. Los contratistas denunciarán las prácticas de corrupción o conductas anticompetitivas de otras empresas durante la ejecución del contrato.

El Grupo CVMC exige al 100% de las empresas proveedoras de contratos mayores que cumplan los criterios ambientales cuando sean de aplicación y que estén establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental tal y como se estipula en los PCAP.

“Obligaciones en materia medioambiental, de innovación, social o laboral”

Con arreglo a lo dispuesto en el art. 201 de la LCSP, el órgano de contratación tomará las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, de innovación, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Durante la ejecución del contrato, el contratista ha de cumplir las obligaciones aplicables en materia medioambiental, de innovación, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el Anexo V de la LCSP, así como la normativa vigente en materia laboral, de seguridad social, de integración social de personas con discapacidad y de prevención de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 171/2004, de 30 enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de dicha Ley en materia de coordinación de actividades empresariales, en el Reglamento de los

Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, así como las que se promulguen durante la ejecución del contrato.

En relación a los contratos menores, en el criterio de selección y evaluación de los proveedores prevalecerá la economía de gestión.

En todos los pliegos se incluye la obligación de cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad establecidas en los artículos 45 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del apartado 2 del artículo 2 del Decreto 279/2004, de 17 de diciembre, del Consell de la Generalitat.

En caso de que la empresa licitadora tenga la obligación legal de disponer un plan de igualdad, deberán presentar una copia de dicho plan. Asimismo, en todo caso, la empresa licitadora deberá presentar una descripción de las medidas específicas adoptadas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y aquellos procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

“Se acreditará mediante certificado de la empresa en el que conste el número de personas trabajadoras de plantilla y copia básica de los contratos celebrados con personas trabajadoras discapacitadas, en los términos previstos en el artículo 8.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Además, en caso de empate entre dos o más proposiciones, se incluyen en todos los Pliegos unos criterios de preferencia a la hora de adjudicar aplicando criterios sociales, con el siguiente orden de prioridad, referidos al momento de finalización el plazo de presentación de ofertas:

a) Mayor porcentaje de persona trabajadoras con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de persona trabajadoras fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas persona trabajadoras en inclusión en la plantilla.

b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.

c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas

Público (Audiencia)

El Grupo vela por el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través de su Misión, Visión y Valores, así como por la consecución de sus estrategias (definidas en el apartado “Perfil de la Organización y Contexto).

Asimismo, el Grupo CVMC realiza un seguimiento de las quejas y reclamaciones del público sobre los servicios que presta a la comunidad, con el objetivo de satisfacer sus necesidades y expectativas de forma sostenida en el tiempo.

Las quejas y sugerencias de la audiencia son recolectadas por medios electrónicos (email, portal web, redes), en forma física (Buzón de sugerencias) y de forma telefónica. Dichas sugerencias son analizadas por el departamento de comunicación y se detallan en los informes trimestrales de Comunicación y Publicidad.

Además, otra vía de entrada de quejas y sugerencias es el Consejo de la Ciudadanía ([Consejo de la ciudadanía | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)), es el órgano asesor en materia de programación y de contenidos. Entre sus funciones también se halla la defensa de la audiencia, recogiendo las quejas, sugerencias y comentarios de la ciudadanía y haciéndolos llegar al Consejo Rector. En 2021 ha mantenido un total de 13 reuniones en sesión ordinaria.

En su ejercicio de defensor de la audiencia, el Consell de la Ciutadania ha recibido 60 quejas y 1.262 sugerencias, que han sido debidamente atendidas. De las 60 quejas recibidas, 41 ya se han cerrado, mientras que 6 continúan pendientes y en 13 ocasiones no se ha podido responder porque no se ha incluido en el escrito el correo electrónico de la persona que había hecho la queja. Por lo que respecta a las sugerencias, de las 1.262 que se han recibido se han cerrado 892. En 351 de los casos no se indicaba un correo electrónico para poder enviar la respuesta y 1 se considera que no se puede dar respuesta. En estos momentos, quedan 18 sugerencias por responder.

Además, en este ejercicio el Consell de la Ciutadania ha presentado el informe correspondiente al primer semestre de 2021 al Consell Rector en fecha 16 de diciembre de 2021 y el 22 de marzo de 2022 se realizó la presentación del informe anual correspondiente al año 2021.

Entre sus funciones se encuentran las que siguen:

Las funciones del Consejo de la Ciudadanía establecidas en el art. 20 de la Ley 6/2016, de 15 de julio, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat son:

- a) Informar con carácter preceptivo y no vinculante al Consejo Rector sobre las líneas básicas de la programación y sobre los aspectos relativos a la programación incluidos en el contrato programa.
- b) Ejercer la defensa de la audiencia, recibiendo e instruyendo, mediante los medios habilitados a este efecto, las quejas de la ciudadanía, contribuyendo a capacitar a la audiencia para un ejercicio crítico, activo y exigente en su demanda por un proceso comunicativo democrático y de calidad.
- c) Emitir un informe semestral sobre el desarrollo de las programaciones de los diversos medios y servicios de la Corporación.
- d) Elaborar los informes o dictámenes que le encargue el Consejo Rector y, especialmente, sobre el desarrollo del contrato programa en los aspectos relativos a la programación, como la calidad, el impacto social y cultural y los datos de audiencia y del cumplimiento de las cuotas de accesibilidad.
- e) Recoger las demandas, las sugerencias y los comentarios de los usuarios y hacerlos llegar al Consejo Rector.
- f) Proponer al Consejo Rector todas las medidas o iniciativas que contribuyan a mejorar la calidad de la programación.
- g) Elegir y proponer a Les Corts una persona para que forme parte del Consejo Rector.

El Consejo de la Ciudadanía presenta un informe semestral, en el que se incluye una relación de las acciones principales emprendidas por el Consejo de la Ciudadanía y la gestión de quejas y sugerencias.

Durante 2021, se han publicado el Informe Consejo de la Ciudadanía Primer Semestre 2021 y el Informe Consejo de la Ciudadanía sobre programas religiosos, que recoge las quejas y sugerencias recibidas durante octubre y noviembre de 2021, así como su análisis.

Desde el 1 de enero al 30 de junio de 2021, se recibieron un total de 39 quejas, habiéndose producido una reducción importante respecto al mismo periodo del año anterior, 2020, en el que se recibieron 155 quejas. Justo al contrario ocurre con las sugerencias, registrándose un total de 303 sugerencias durante el primer semestre de 2021 respecto a un total de 1578 sugerencias durante el mismo periodo de 2020. Una de las temáticas principales de todas esas quejas y sugerencias sigue siendo la inclusión o no de misas en la programación. Cabe destacar que el mes que más quejas y sugerencia registró fue el de junio, con un total de 236.

Se hace referencia a que el formulario de la web de CVMC continúa siendo el sistema que más se emplea por los ciudadanos para hacer llegar sus quejas y sugerencias, seguido del correo del Consejo de la Ciudadanía, el correo de À Punt u otros correos de la propia web de la CVMC.

Se desglosa también el total de quejas recibidas por temáticas: informativos, programas/programación, misas, lengua, doblaje, subtítulos, técnicos y otros. Las 39 quejas detectadas y pueden considerarse cerradas, según el informe del Consejo de la Ciudadanía, ya que 30 se han cerrado con respuesta al usuario, mientras que las 9 restantes no pudieron contestarse por no contener una dirección de correo del usuario a la que enviar la respuesta. Gran parte de las quejas tenían que ver con el mantenimiento de la emisión de misas a la finalización del estado de alarma.

En el Informe del Consejo de la Ciudadanía correspondiente a los meses de octubre a noviembre, se pueden encontrar las acciones emprendidas al respecto desde la aprobación de la emisión de misas durante el estado de alarma.

Finalmente, en el periodo de octubre a noviembre de 2021 se recibieron 930 sugerencias, acerca de volver a retransmitir misas en la programación. Para el estudio de quejas, se realizó un muestreo de 196 (20% del total de las quejas y sugerencias recibidas), todas ellas relacionadas con la retransmisión de misas.

Información fiscal

El Grupo solo cuenta con actividad en España, por lo que los datos presentados a continuación hacen referencia a los obtenidos en el territorio nacional.

La información fiscal y financiera del Grupo CVMC se presenta en el siguiente cuadro:

Información Fiscal/Financiera	2020	2021
Ingresos del ejercicio (miles€)	1.618	2.349
Beneficio bruto EBITDA (miles€)	-83.103	-67.813
Gastos de proveedores (miles€)	40.160	33.984
Gastos compras productos (EXTRACOMUNITARIAS) (miles€)	0	0
Inversión total neta (miles€)	2.140	1.303
Retribución de los propietarios/accionistas	0	0
Impuesto sobre beneficios pagado (miles€)	0	0
Contribución económica a la comunidad. Aportaciones dinerarias de carácter altruista.	22	72
Contribución económica a la Administración Pública. Pagos a entes públicos (miles€)	31.431	9.184
Contribución económica a la Administración Pública Local (extraer la parte proporcional del dato anterior) (miles€)	1,64	483
Subvenciones públicas recibidas. Importes recibidos en concepto de subvenciones de administraciones públicas.	57.366	59.194
Pago a proveedores. (Días)	17,72	5,23
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (miles€)	3	0

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y REQUISITOS LEY 11/2018

La siguiente tabla detalla la relación entre los contenidos de sostenibilidad de la guía de Global Reporting Initiative (GRI) y los temas desarrollados a lo largo del Estado de Información No Financiera/ Memoria de Sostenibilidad 2021 correspondiente al Grupo CVMC.

Índice de Contenidos GRI					
Tema material	Enfoque de gestión y contenidos	Capítulo	Omisiones	GRI Esencial	ElNF
GRI 101: Fundamentos, 2016					
GRI 102: Contenidos Generales, 2016					
1. Perfil de la organización	102-1: Nombre de la organización	3-4		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-2: Actividades, marcas, productos y servicios	3-4		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-3: Ubicación de la sede	3-4		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-4: Ubicación de las operaciones	3-4		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-5: Propiedad y forma jurídica	3-4		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-6: Mercados servidos	3-4		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-7: Tamaño de la organización	4-5		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-8: Información sobre empleados/as y otras personas trabajadoras	19-24		Requisito	Requisito Ley 11/2018

	102-9: Cadena de suministro	37-40		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-10: Cambios significativos en la organización y cadena de suministro	37-40		Requisito	
	102-11: Principio o enfoque de precaución	13		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-12: Iniciativas externas	31, 35-37		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-13: Afiliación a asociaciones	31, 35-37		Requisito	
2. Estrategia	102-14: Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2		Requisito	
	102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades	8-10	Opción Esencial, N/A		Requisito Ley 11/2018
3. Ética e Integridad	102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta	6		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-17: Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	33, 37-40	Opción Esencial, N/A		Requisito Ley 11/2018
4. Gobernanza	102-18: Estructura de gobernanza	4		Requisito	
	102-29: Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	10	Opción Esencial, N/A		Requisito Ley 11/2018

	102-30: Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	11-14	Opción Esencial, N/A		Requisito Ley 11/2018
	102-31: Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	11-14	Opción Esencial, N/A		Requisito Ley 11/2018
	102-35: Políticas de remuneración	4	Opción Esencial, N/A		Requisito Ley 11/2018
	102-39: Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	23	Opción Esencial, N/A		Requisito Ley 11/2018
5. Participación de los grupos de interés	102-40: Lista de grupos de interés	11-14		Requisito	
	102-41: Acuerdos de negociación colectiva	28		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-42: Identificación y selección de grupos de interés	11-14		Requisito	
	102-43: Enfoque para la participación de los grupos de interés	11-14		Requisito	Requisito Ley 11/2018
	102-44: Temas y preocupaciones clave mencionados	11-14		Requisito	
6. Prácticas para la elaboración de informes	102-45: Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	3		Requisito	
	102-46: Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	11-14		Requisito	
	102-47: Lista de temas materiales	11-14		Requisito	

	102-48: Re-expresión de la información	3	N/A, primera memoria del Grupo	Requisito	
	102-49: Cambios en la elaboración de informes	3	N/A, primera memoria del Grupo	Requisito	
	102-50: Periodo objeto del informe	3		Requisito	
	102-51: Fecha del último informe	3	N/A, primera memoria del Grupo	Requisito	
	102-52: Ciclo de elaboración de informes	3		Requisito	
	102-53: Punto de contacto para preguntas sobre el informe	3		Requisito	
	102-54: Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	3		Requisito	
	102-55: Índice de contenidos GRI	41-45		Requisito	
Temas Materiales					
GRI 103: Enfoque de gestión (GRI Standards 2016)	103-1: Explicación del tema material y sus coberturas	11-14		Requisito	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	11-14		Requisito	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	11-14		Requisito	
Dimensión Económica					
Presencia en el mercado					
GRI 202: Presencia en el mercado (GRI Standards 2016)	202-1: Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	23		Tema Material	

Competencia desleal					
GRI 206: Competencia desleal (GRI Standards 2016)	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	34-35		Tema Material	
Fiscalidad					
GRI 207: Fiscalidad (GRI Standards 2019)	207-1: Enfoque fiscal	9-10, 40		Tema Material	
Dimensión social					
Relaciones persona trabajadora-empresa					
GRI 402: Relaciones persona trabajadora/empresa (GRI Standards 2016)	402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	13-24		Tema Material	
Salud y seguridad en el trabajo					
GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo (GRI Standards 2018)	403-5: Formación de personas trabajadoras sobre salud y seguridad en el trabajo	28-30		Tema Material	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	27		Tema Material	
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	27		Tema Material	
Evaluación social de los proveedores					
GRI 414: Evaluación social de proveedores (GRI Standards 2016)	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	37, 38		Tema Material	

En cumplimiento con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, 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, y con el objetivo de presentar información adecuada y comparable, se han incluido en este estado los indicadores clave

no financieros exigidos por dicha Ley y se han complementado con información de los estándares de GRI (Global Reporting Initiative), teniendo en cuenta las circunstancias del Grupo y su operatividad.

Este Estado de Información no Financiera del Grupo y su desempeño en relación con el ejercicio de 2020, incluye la información sobre las cuestiones temáticas descritas en la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, que han resultado de relevancia para el Grupo durante el ejercicio mencionado.

Contenido Estado de Información No financiera			
Requisitos Ley 11/2018			Estándar/es de referencia
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio y contexto del Grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica GRI 102-6 Mercados servidos GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión

Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Descripción de las políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Medioambiente) GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales

			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales
		Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Energía y Emisiones) GRI 302-4 Reducción del consumo energético
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Efluentes y residuos) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente GRI 303-2 Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua GRI 303-5 Consumo de agua.

		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Medioambiente) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 103-2 Enfoque de gestión (Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios
	Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Medioambiente) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Reducción de las emisiones GEI) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	

	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 102-35 Políticas de remuneración GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Empleados) GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-8 Información sobre empleados y otras personas trabajadoras GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8 Información sobre empleados y otras personas trabajadoras

		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1. b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos)
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral.
		Brecha Salarial.	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral.
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-2 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 102-35 Políticas de remuneración
		Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (desconexión laboral)
		Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Empleados (iii. Grupos vulnerables).
	Organización del tiempo de trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo. GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Organización del trabajo)

		Número de horas de absentismo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Conciliación) GRI 401-3 Permisos parentales
	Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad)
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad), así como las enfermedades profesionales desagregado por sexo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
	Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo GRI 403-4 Participación de las personas trabajadoras consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas

		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 401-3 Permiso parental
		Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)
		Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Empleo) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
Información sobre el respeto de los derechos humanos		Políticas	Descripción de las políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos

		significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Derechos Humanos)
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Derechos Humanos) GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución) GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Derechos Humanos) GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Evaluación de Derechos Humanos)</p> <p>GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</p> <p>GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</p> <p>GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</p> <p>GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	<p>GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Lucha contra la corrupción y soborno)</p> <p>GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión</p> <p>GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</p>
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un	<p>GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave</p> <p>GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos</p>

		desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción) GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción) GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción) GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (Sociedad) GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión
	Principales riesgos	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	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave

		procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local.		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.		GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Acciones de asociación y patrocinio.		GRI 102-12 Iniciativas externas

	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9 Cadena de suministro GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores) GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución) GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.
	Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos)

		Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Pagos al gobierno)
		Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno