

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

EJERCICIO 2022

1. CONTENIDO

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO.....	4
3. MATERIALIDAD Y ENFOQUE DE GESTIÓN	16
4. INFORMACIÓN RELATIVA A CUESTIONES AMBIENTALES.....	21
5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	27
6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS..	47
7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	48
8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	49
9. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y REQUISITOS LEY 11/2018.....	56

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 continuïtat en l'execució del vigent pla estratègic 2021/2022 que suposa un pas més en el compromís amb la RSC i la transparència de l'organització, a l'empara dels Estàndards GRI.

Ens centrem 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,

Miquel Francés i Domènec

Alfred Costa i Folgado,

Presidente en funciones CVMC

Director General SAMC

*El compromiso de la *CVMC y la *SAMC respecto a la Responsabilidad Social Corporativa, la rendición de cuentas ante las partes interesadas, el desarrollo socioeconómico y el crecimiento sostenible forman parte de su ADN, plasmado desde su nacimiento y en la propia naturaleza que como ente público tienen al servicio de la ciudadanía y la cultura valencianas.*

Estos compromisos se manifiestan en este nuevo y joven proyecto radiotelevisivo público valenciano que tanto nos merecemos a través de la elaboración de la presente Memoria de sostenibilidad, que además cumple con los requisitos de 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.

*Nos dirigimos a ustedes porque nos complace comunicar la continuidad en la ejecución del vigente plan estratégico 2021/2022 que supone un paso más en el compromiso con la *RSC y la transparencia de la organización, al amparo de los Estándares *GRI.*

*Nos centramos con énfasis en la adaptación de aquellas actividades derivadas de nuestra actividad profesional, en busca de alternativas más responsables y solidarias representadas en los valores propios de la *CVMC y la *SAMC.*

Por eso necesitamos la colaboración de todos ustedes y de su ilusión para continuar logrando las metas que nos proponemos, consolidando así la imagen de liderazgo dentro de los medios de comunicación en la Comunidad Valenciana.

Atentamente,

Miquel Francés i Domènec

Presidente en funciones CVMC

Alfred Costa i Folgado,

Director General SAMC

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

Este informe se ha elaborado en base a los Estándares GRI, alineados con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, únicamente como fuente de inspiración para el marco de esta memoria.

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 2022.

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 2022. No obstante, algunos de los indicadores recogen la información de 2022 y 2021, 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](#)

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO

El Grupo CVMC al que se refiere esta Memoria, referida al ejercicio 2022, 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 (Valencia).

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.

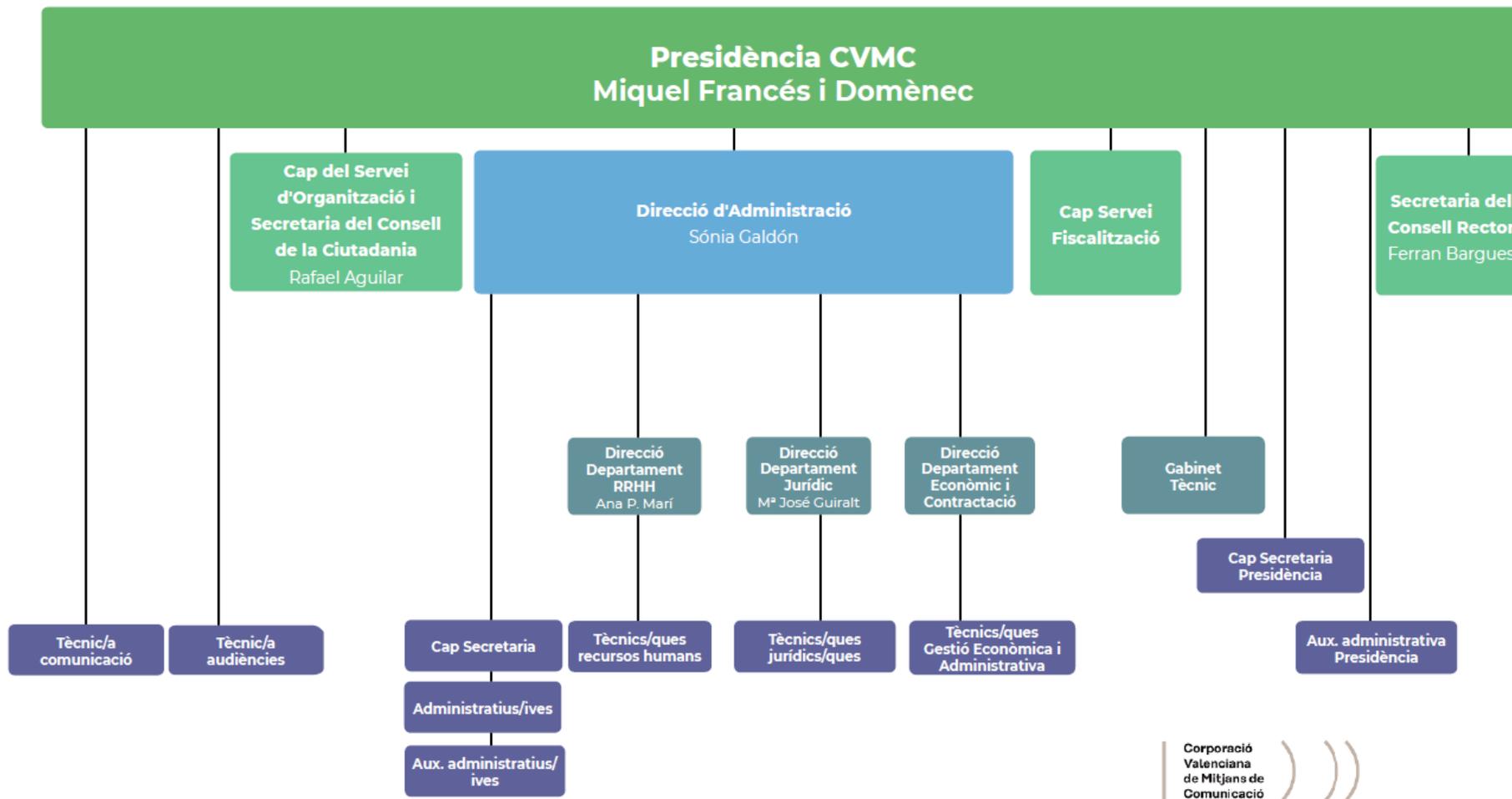
La CVMC está **gobernada por el** Consejo Rector, constituido el 26 de octubre de 2016, cuyo cuya presidenta en funciones era **Mar Iglesias García** desde el 9 de enero de 2021, y desde el 15 de abril del 2023 es presidente **Miquel Francés i Domènec**. El organismo cuenta, además, con los consejos de la Ciudadanía y de Informativos.

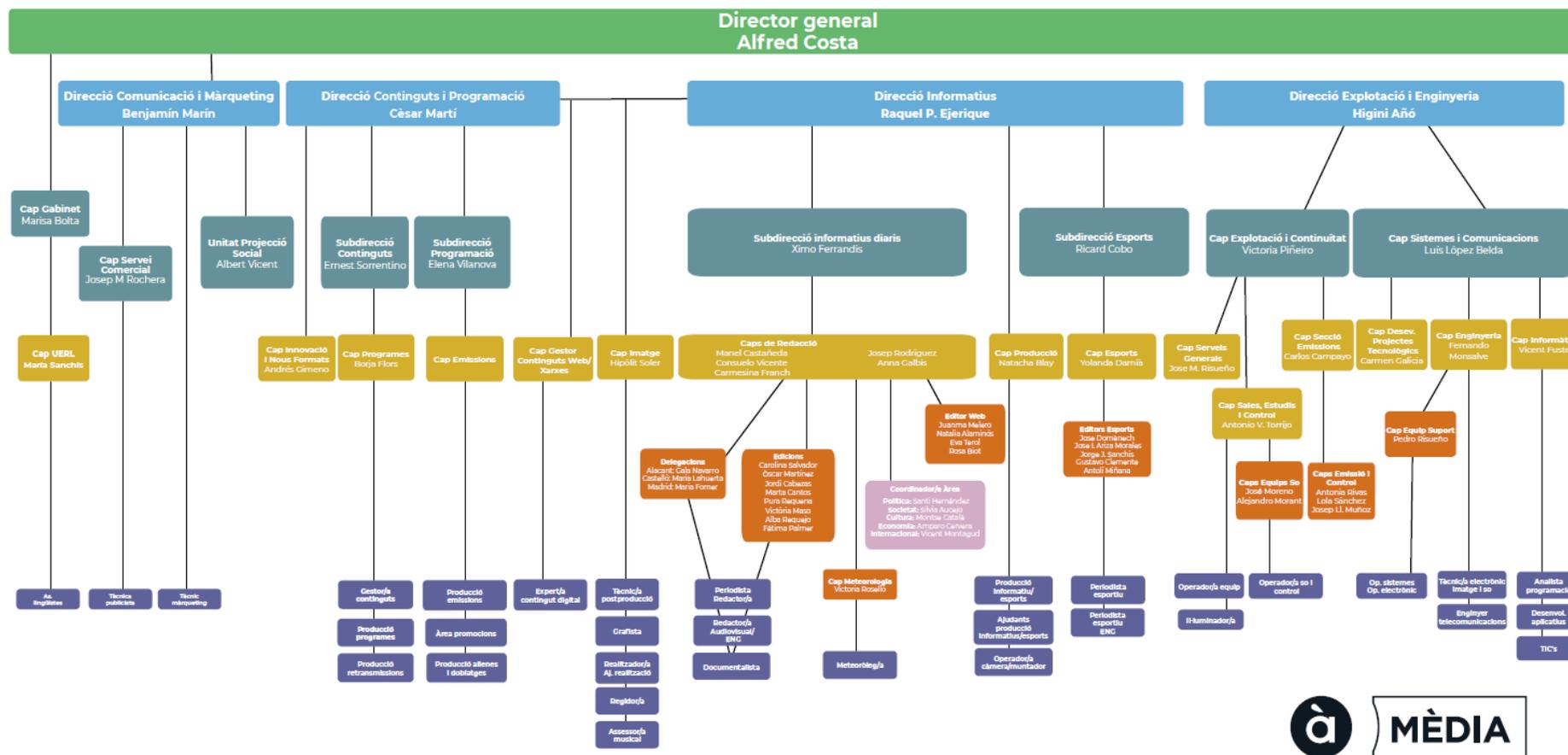
La CVMC ha de ejercer la función de servicio público directamente y a través de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana.

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.

Se muestran a continuación los organigramas de ambas entidades, con objeto de facilitar la comprensión de su estructura interna:





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. Este Contrato Programa finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2020. Desde entonces se ha estado negociando un nuevo documento cuyo texto definitivo fue aprobado por el Consejo Rector en la reunión del día 6 de abril de 2022 y por el Consell de la Generalitat el día 12 de mayo de 2023. El documento fue firmado el 20 de julio de 2023.

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 regirá 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 (Valencia).

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](#)

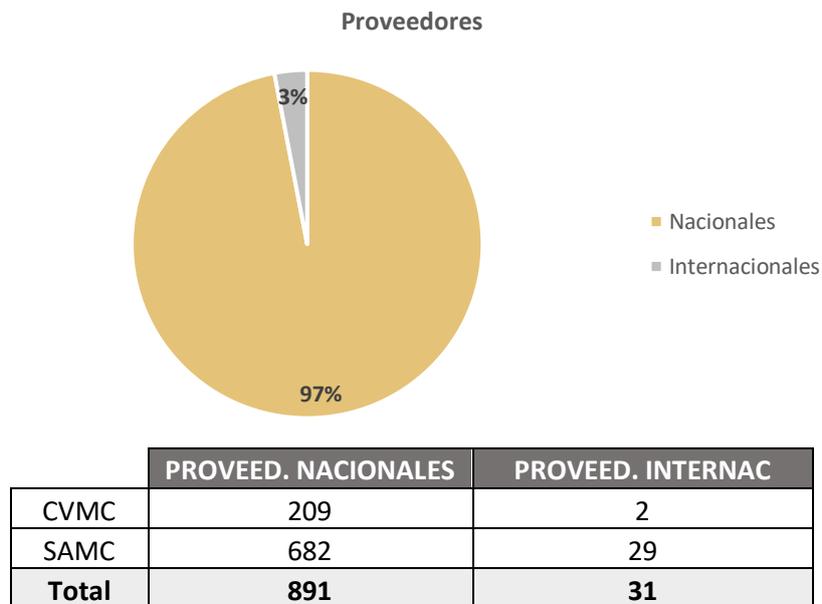
Los objetivos perseguidos por el Grupo CVMC son los que siguen:

- 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 2022, el Grupo contaba con un total de 574 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 2022 de 3.278.911,58€.

Para el desarrollo de su actividad, el Grupo CVMC cuenta con un total de 922 proveedores. Un 97% de proveedores son nacionales, y un 3% de proveedores son europeos y, en menor medida, internacionales. Estos últimos pueden corresponder a 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 todos sus grupos de interés.

Las estrategias de prestación del servicio que suscriben el Grupo CVMC se desarrollan en el plan de marketing vigente 2021-2022 y son, por tanto, estrategias generales, vinculadas al ámbito del marketing operativo y 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. En 2022, la CVMC llevo a cabo una campaña de antenización en la provincia de Castellón y encargó un pequeño estudio cualitativo y cuantitativo para obtener datos del impacto de la campaña, la notoriedad de marca, nivel de sintonización, preferencias de la programación de À Punt y opinión general de la cadena. La investigación la realizó el Instituto Sondea con 300 encuestas anteriores y posteriores a la campaña.

Con anterioridad y de forma más exhaustiva y completa, 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, que se mantiene para el ejercicio 2022:

- 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.

Realizando un análisis con la organización de los temas que podrían ser más relevantes a nivel estratégico, basando este análisis en la metodología PESTEL, no estandarizada internamente por CVMC pero utilizada con el objetivo de alcanzar resultados más ordenados, se identificaron como principales riesgos para el negocio los siguientes:

POLÍTICO/ESTRATÉGICO

- Subvenciones públicas dependientes de la Generalitat
- Políticas gubernamentales
- Clima político
- Tendencias electorales

ECONÓMICO/FINANCIERO

- Crisis socioeconómica
- Aumento en la tasa de inflación
- Ciclos económicos
- La segmentación en clases económicas de la población y sus posibles cambios
- Tasa de desempleo

SOCIOCULTURAL

- Estilo de vida
- Ocupación y estudios
- Demografía
- Actitudes y opiniones
- Sesgos generacionales de usuarios

TECNOLOGÍA

- Nuevos medios de producción y difusión
- Infraestructura tecnológica
- Cambios en los usos de la energía y consecuencias
- Velocidad de los cambios y acortamiento de los plazos de obsolescencia

ECOLOGÍA

- Políticas ambientales
- Regulación sobre el consumo de energía y el reciclaje de residuos
- Proceso de prestación de servicios
- Compromiso ambiental de la corporación respecto a la gestión de sus impactos
- Preocupación por las concienciación social medio ambiental actual y futura

LEGISLACIÓN

- Ley antimonopolio
- Derecho internacional
- Marcos regulatorios locales, nacionales e internacionales.
- Derechos de propiedad intelectual
- Legislación sobre transparencia y anticorrupción

Cabe destacar que el análisis mencionado se basa en entrevistas con CVMC. 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 1 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 su gestión diaria, 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 los grupos de interés 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, se realiza 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. Todos estos mecanismos forman parte de las medidas adoptadas por el Grupo CVMC para evitar el blanqueo de capitales.

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 internos como externos.

No existen provisiones y garantías para riesgos ambientales, porque dado el tipo de actividad que realiza el Grupo CVMC no se considera necesario.

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 materia 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 los grupos de interés, tanto internos como externos, 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 dichos grupos de interés.



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.

3. MATERIALIDAD Y ENFOQUE DE GESTIÓN

Con el objetivo de definir los contenidos sobre los que el Grupo CVMC debe informar en esta Memoria Integrada de Sostenibilidad, se desarrolló un análisis de materialidad que permitió identificar y priorizar 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 desarrollo de indicadores relevantes. Por ello, se han tomado como base los estándares GRI, únicamente tomando como referencia informativa, para dar respuesta a la necesidad de reportar información sobre el desempeño de su actividad y su contribución durante el ejercicio 2022 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 los grupos de interés identificadas y la CVMC y SAMC, así como los impactos, tanto positivos como negativos, que la actividad del Grupo puede tener sobre dichos grupos de interés 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 los grupos de interés. Dichos grupos de interés 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 grupos de interés internas de la organización las que siguen:

- Personas trabajadoras
- Órganos de gobierno y control

Como grupos de interés externas a la organización se identificaron:

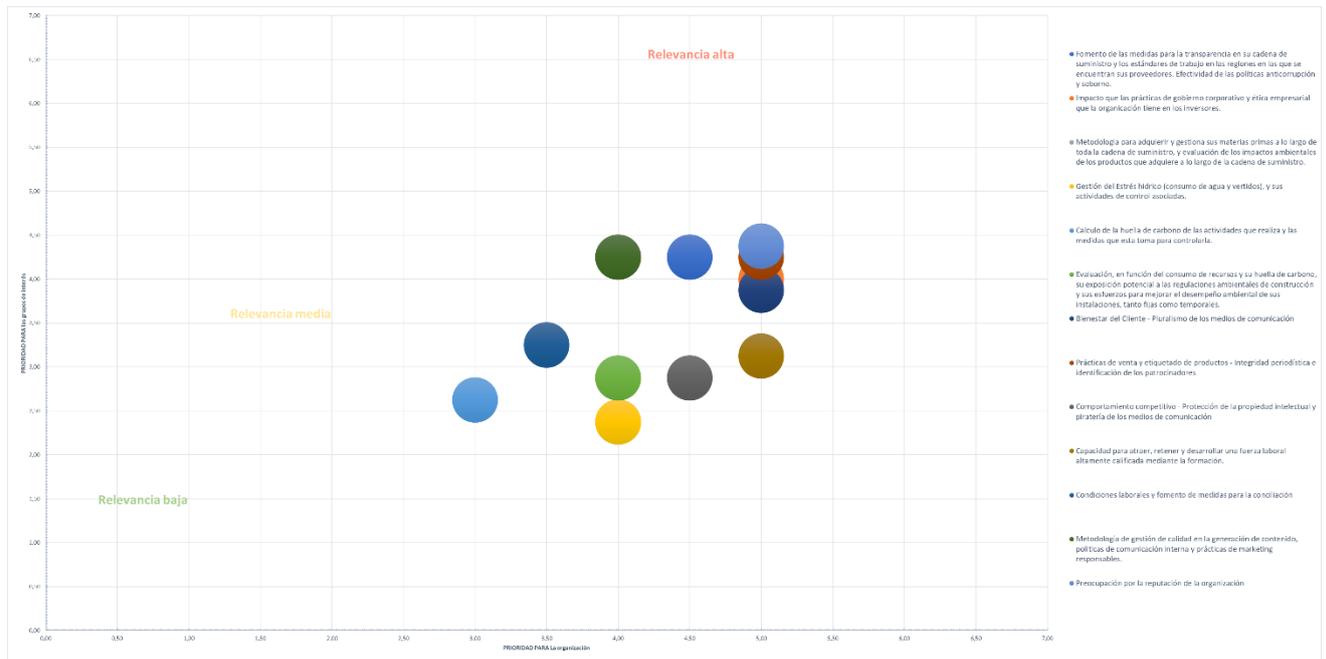
- Proveedores
- Instituciones Públicas
- Público (audiencia)
- Competencia
- Universidades y centros de enseñanza
- Organizaciones con fines sociales
- Comunidades locales
- Asociaciones deportivas y culturales

Para determinar los temas materiales (aquellos temas que resultan especialmente significativos para los grupos de interés), además de los contenidos exigidos en la Ley 11/2018, se consultaron varias fuentes externas referentes en sostenibilidad y elaboración de informes de sostenibilidad y, posteriormente, a través de un ejercicio de simulación de roles realizado por el grupo de trabajo interno de CVMC, se terminaron de priorizar los temas materiales identificados inicialmente. Además, se determinó que se considerarían como temas materiales prioritarios aquellos que hubiesen obtenido una puntuación superior a 3,5 puntos de relevancia, bien para los grupos de interés externos o bien para los grupos de interés internos.

Los grupos de interés fueron estudiados consultando sus webs, las quejas y sugerencias que pudieran existir, y consultando con aquellas personas que dentro de CVMC tienen vínculo directo con las mismas. No se realizan encuestas o entrevistas directamente a los grupos de interés, se propone para los próximos ejercicios incorporar dicha metodología.

Comprometidos con la mejora continua y la mejora de su estrategia RSC, se ha mejorado el análisis de materialidad respecto al ejercicio anterior, consultando fuentes de información imparciales y referentes en materia de sostenibilidad, con el propósito de mejorar la objetividad y exactitud del análisis de materialidad y, por tanto, la adecuación de los contenidos de la presente Memoria Integrada de Sostenibilidad. Este compromiso de mejora continua se mantendrá en la elaboración de futuras Memorias.

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



Por tanto, los temas materiales sobre los que se informará en esta Memoria Integrada de Sostenibilidad son:

- Fomento de las medidas para la transparencia en su cadena de suministro y los estándares de trabajo en las regiones en las que se encuentran sus proveedores. Efectividad de las políticas anticorrupción y soborno.
- Impacto que las prácticas de gobierno corporativo y ética empresarial que la organización tiene en los inversores.
- Bienestar del Cliente - Pluralismo de los medios de comunicación.
- Prácticas de venta y etiquetado de productos - Integridad periodística e identificación de los patrocinadores.
- Comportamiento competitivo - Protección de la propiedad intelectual y piratería de los medios de comunicación.
- Respeto a los derechos laborales en la cadena de suministro (Proveedores y fabricantes).
- Capacidad para atraer, retener y desarrollar una fuerza laboral altamente calificada mediante la formación.
- Preocupación por la reputación de la organización.

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

Los temas materiales citados han sido seleccionados como temas materiales por su alta prioridad y relevancia únicamente para la organización, y lo que ellos consideran relevante para sus grupos de interés. 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 afecten 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 necesarios 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 limitarían 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.

Para preservar la salud y la seguridad de los consumidores el grupo CVMC se dispone del Libro de Estilo, donde se enmarcan los requisitos internos aplicables a las comunicaciones externas.

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
Gobernanza	<p>Impacto que las prácticas de gobierno corporativo y ética empresarial que la organización tiene en los inversores.</p> <p>Comportamiento competitivo – Protección de la propiedad intelectual y piratería de los medios de comunicación.</p>	<p>La organización desarrolla informes anuales de información financiera y no 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 grupos de interés externos.</p> <p>De igual forma, en materia de buen gobierno corporativo y ética empresarial, el personal del Grupo debe cumplir con la normativa y políticas establecidas a tal efecto.</p>	<p>Se realiza anualmente una auditoría de cuentas para verificar la información recopilada en esta área, además de la verificación de la Memoria Integrada de Sostenibilidad.</p> <p>Los informes mencionados entregados ante Les Corts formando parte de la cuenta general de la Generalitat.</p> <p>Firma del personal de los Códigos de Conducta aplicables y aplicación de la normativa en el área.</p> <p>Firma de cláusulas al respecto en los contratos de Alta Dirección.</p>
Social	<p>Capacidad para atraer, retener y desarrollar una fuerza laboral altamente calificada mediante la formación.</p>	<p>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.</p> <p>No obstante, la selección de personal, su promoción interna y la retención del talento se ven limitados por el carácter público de la entidad.</p>	<p>Las formaciones son evaluadas en la encuesta de clima laboral y se realiza seguimiento al cumplimiento de las mismas.</p> <p>En cuanto al desarrollo profesional interno y la atracción y la retención de talento, debido a la naturaleza pública de la organización y del sistema empleado para la selección de personal, las acciones en este sentido se encuentran limitadas. No obstante, los procesos relacionados tienen en cuenta los criterios establecidos por Ley.</p>
Social	<p>Respeto a los derechos laborales en la cadena de suministro (Proveedores y fabricantes).</p>	<p>Debido a la naturaleza pública de la organización, la gestión y selección de proveedores se realiza a través de licitaciones en el caso de los contratos no menores sujetos a la Ley de Contratos del Sector Público, que incluyen los criterios sociales recogidos en la normativa aplicable.</p>	<p>Los proveedores deben seleccionarse a través de los procesos correspondientes de licitación, aplicando los criterios establecidos por Ley, y acompañándose de la documentación que pruebe que se cumplen los requisitos establecidos en los pliegos de contratación por parte de los proveedores, así como de la firma de Declaraciones Responsables.</p>
Social	<p>Bienestar del Cliente – Pluralismo de los medios de comunicación.</p> <p>Prácticas de venta y etiquetado de productos</p>	<p>El Grupo CVMC cuenta con canales de comunicación internos y externos. Entre ellos se puede destacar:</p> <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 	<p>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.</p>

	- Integridad periodística e identificación de los patrocinadores.	- Redes sociales de À Punt Se dispone además de organismos que velan por la protección del usuario, como es el Consejo de la Ciudadanía.	Además, se dispone del Libro de Estilo, que enmarca los requisitos internos aplicables a las comunicaciones externas. El Consejo de la Ciudadanía reporta periódicamente los resultados sobre satisfacción de los usuarios y la gestión que se ha realizado de sus quejas y sugerencias.
Social	Preocupación por la reputación de la organización.	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	Fomento de las medidas para la transparencia en su cadena de suministro y los estándares de trabajo en las regiones en las que se encuentran sus proveedores. Efectividad de las políticas anticorrupción y soborno.	El Grupo CVMC adquiere sus proveedores mediante licitaciones públicas en el caso de los contratos no menores sujetos a la Ley de Contratos del Sector Público. En ellas deben cumplir requisitos sociales, económicos y medioambientales para estar habilitados a prestar sus servicios. El Grupo CVMC sigue los compromisos establecidos en el Código de Buen Gobierno. El personal directivo debe cumplir y adherirse a dicho Código.	En dichas licitaciones se evalúa de forma cualitativa el cumplimiento de los requisitos sociales, económicos y medioambientales recogidos en los pliegos para la contratación. Anualmente se realizan auditorias al respecto y se recoge la información a ser publicada, dando seguimiento al cumplimiento del Código de Buen Gobierno.

Nota: Los temas materiales listados y mencionados en la tabla superior se detallarán en profundidad a lo largo de este documento, en sus secciones correspondientes.

4. 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 dispone, dentro del departamento de explotación e ingeniería, recursos humanos y económicos dedicados a la prevención de riesgos ambientales como a gestionar correctamente los residuos dentro de la organización, adquirir productos más amigables con el medio ambiente, poseer medios para control de aspectos ambientales. 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. El Grupo CVMC posee intenciones de desarrollar mecanismos de gestión medioambiental durante los próximos ejercicios.

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, por lo que no se dispone, por no considerarse necesario, de sistemática para conocer los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Sin embargo, 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).

El Grupo CVMC posee una política ambiental no documentada, alineada con su misión visión y valores, que los han motivado a llevar a cabo proyectos en materia medioambiental como por ejemplo la instalación de contenedores por toda la casa para selección de residuos, incorporación de vehículos eléctricos, sustitución de luces por led. También se han realizado campañas de concienciación medioambientales desde el departamento de Comunicación: política de no impresión de papel y uso de papel reciclado, fomento de movilidad más sostenible (compartir vehículos, utilizar otros medios de transporte más amigables con el medio ambiente), y uso consciente de la energía, apagando luces y equipos que se encuentren encendidos innecesariamente.

Si bien es importante promover prácticas responsables con el medio ambiente, la obligación de tener una política de gestión medioambiental documentada no es necesaria para todos los contextos. Las organizaciones deben tener la libertad de evaluar sus propias necesidades y recursos, tomando decisiones informadas sobre cómo contribuir de manera adecuada y sostenible al cuidado del entorno en el que operan.

La política no se encuentra documentada, ni se posee un Sistema de Gestión ambiental certificado, porque hasta la actualidad el Grupo CVMC no posee obligación de implantar con un Sistema de Gestión basado en estándares como ISO 14001:2015, ni tampoco se considera desde el Comité de Dirección que se realicen actividades que impacten gravemente sobre el medio ambiente.

La organización declara aplicar el principio de precaución ambiental en el desarrollo de su actividad, y en la gestión de su actividad, más allá que estos mecanismos no se encuentren documentados.

Sin embargo se establecen 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 el siguiente enlace:

[Normativa, políticas, planes y programas ambientales - Generalitat Valenciana \(gva.es\)](https://www.gva.es/normativa-politicas-planes-y-programas-ambientales)

La organización no dispone de un mecanismo documentado para control y seguimiento de normativa ambiental, sin embargo, cuenta con un departamento jurídico cuya función principal es asegurar el cumplimiento de toda la normativa vigente aplicable a el Grupo CVMC.

Durante el periodo 2022 el Grupo CVMC realiza campañas de Responsabilidad Social Corporativa con el objetivo de fomentar sus valores, colaborar con la sociedad y fomentar el desarrollo sostenible. Se desarrollaron siguiendo 4 pilares:

Fomento de Valores

- Campaña de fomento de los valores: sostenibilidad, solidaridad, igualdad, transparencia, servicio público.
- Campaña de prevención del cáncer de Mama.

Sostenibilidad

- Ecojornada familiar de limpieza del espigón de la playa de Pinedo donde participaron 70 personas.
- Utilización de pantallas de comunicación interna para evitar imprimir cartelería y ahorrar papel.
- Campañas de fomento de:
 - Impresión racional en las impresoras
 - Fomento de compartir vehículo para venir al trabajo
 - Apagar luces innecesarias y ordenadores al acabar la jornada.

Solidaridad

- II Campaña de recogida de juguetes para Cáritas en Navidad.
- Donación de ropa del Vestuario para el ONG *Cáritas.
- I Donación sangre de la plantilla de À Punt.

Reivindicativas

- Concentración y manifiesto por el 8M: Día de la mujer trabajadora
- Campaña por una Igualdad Infinita, con motivo del 8M.
- 25N: Organización de la jornada reivindicada por el Día Internacional por la erradicación de la violencia contra la mujer. Acción realizada con la implicación de la comisión de Igualdad.

Cambio climático y Contaminación:

El Grupo CVMC trata 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 2022 en materia de medioambiente las siguientes acciones:

- Cambios de luminarias a LED en pasillos y oficinas para reducir el consumo de energía eléctrica.
- Incorporar a su flota de transporte vehículos eléctricos.
- Cambio de equipos de aire acondicionado que utilizan gas refrigerante R-22 por nuevos equipos de similar potencia frigorífica/calorífica pero que utilizan refrigerante permitido por la legislación vigente.
- Incorporación de dos bombas de calor aire-agua de la central de producción de agua fría y caliente con una potencia frigorífica total de 500.000 Kcal/h.
- Incorporación de seis equipos de expansión directa de tipo partido de techo de la planta baja del edificio exterior de oficinas, con una potencia frigorífica total de 58.000 Kcal/h
- Sustitución de proyectores de halogenuros del plató del estudio 1 por proyectores led para alumbrado general.
- Instalación de 4 cargadores eléctricos en garaje de unidades móviles para vehículos de producción de informativos.

Ya que la organización considera que no posee actividades que generen contaminación lumínica o acústica ambiental, dichos datos no son controlados por la organización, únicamente se verifican desde la perspectiva de eficiencia energética y cumplimiento de la normativa vigente sobre equipos industriales.

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

CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA: EMISIONES DE CARBONO Y OTRAS			
		2021	2022
Alcance 1	EMISIONES DIRECTAS (T CO ₂ eq)	114,46	118,5
Alcance 2	EMISIONES INDIRECTAS (T CO ₂ eq)	990,12	1.163,05

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 cálculo se realiza únicamente a modo informativo. 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 2022 unidades eléctricas 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 del consumo 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.

La organización gestiona todos sus residuos con el proveedor externo Varese, el cual se compromete a gestionarlos acorde a los requisitos legales vigentes y proveerle a la organización las evidencias correspondientes de su correcta gestión según sean requeridas.

Se presentan a continuación los indicadores sobre la generación de residuos durante 2021 y 2022, así como sobre el reciclaje de estos.

Residuos No Peligrosos (Tn)					
2021	Plásticos	Papel y Cartón	Residuos asimilables a domiciliarios	Poda	RAEE
TOTAL	0,77	0,34	16,188	12,58	5,35
2022	Plásticos	Papel y Cartón	Residuos asimilables a domiciliarios	Poda	RAEE
TOTAL	0,866	2,245	17,85	8,8	3,54

Recogida excepcional de residuos* reciclados 2022								
	Envases de madera	Envases de papel y cartón	Envases mezclados	Escombros	Metales	RAEES Mezclados	Residuos Voluminosos	Tejidos
TOTAL	35,661	0,57	0,9	2,34	26,75	10,563	26,72	0,001

Residuos Peligrosos (T) – Recogida Excepcional*						
2021						
	Envase de metal	Envase de plástico	Restos pinturas	Material contaminado	Aerosol	Catalizado
TOTAL	0,261	0,22	0,969	0,32	0,001	0,048
2022						
	Aceite usado motor	Aguas aceitosas con hidrocarburos	Disolventes halogenados	Envases metálicos contaminados	Envases plástico contaminados valorizables	Tubos fluorescentes y lámparas de mercurio
TOTAL	0,042	0,018	0,031	0,053	0,027	0,028

*Nota: Los retiros considerados como excepcionales son aquellos que se realizan por necesidades puntuales, no son residuos que se generan de forma regular.

Residuos No Peligrosos (Kg) - % Reciclado				
	2021		2022	
	Residuos No Peligrosos	Residuos No Peligrosos No Reciclados	Residuos No Peligrosos	Residuos No Peligrosos No Reciclados
TOTAL	49.340	28.240	136.811	33.306
% Reciclado	42,76%		75,65%	

Residuos Peligrosos (Kg) - % Reciclado				
	2021		2022	
	Residuos Peligrosos	Residuos Peligrosos No Reciclados	Residuos Peligrosos	Residuos Peligrosos No Reciclados
TOTAL	1.820	1.820	199	199
% Reciclado	0%		0%	

Nota: La organización durante el periodo 2022 no genera residuos peligrosos.

Se presentan a continuación una relación de los consumos de 2022 y 2021, lo que permite la comparación con el ejercicio anterior:

Consumos de recursos	2021	2022
Total consumo de agua (m³)	6.902	6000
Total consumo de gas natural (m³)	0	0
Total consumo eléctrico (KWh)	4.275.503	4.260.242

NOTA: El consumo de agua proviene exclusivamente de las redes de abastecimiento, no disponiendo de captaciones propias. Para los periodos 2021 y 2022 el grupo CVMC confirma que no utiliza gas natural dentro de sus instalaciones. No disponemos de los datos de nuestros consumos indirectos, ya que debido a la actividad que desarrollamos son difíciles de recoger. No poseemos certificados de Garantía de Origen que nos permitan justificar el uso de energías renovables.

Consumo de recursos (Combustibles)	2021	2022
Gasolina	37.482,98	39.994,46
Diesel	9.673,97	8.080,54

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	2021	2022
Total consumo de papel (Nº de folios)	670.000	767.500

Dado que no existe un sistema de gestión ambiental que homogenice 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 se encuentra 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”).

5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Tal y como se ha mencionado en el capítulo “2. Perfil de la organización y contexto”, el Grupo opera únicamente en territorio nacional, y cuenta con proveedores españoles, pertenecientes a la Unión Europea e internacionales. Gracias a las herramientas de gestión de proveedores utilizadas por CVMC y SAMC, 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 incluyen 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 trabajadora 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.
- La seguridad vial es parte integrante de la prevención de riesgos laborales.
- La responsabilidad en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo incumbe a la Dirección de la empresa, así como a todo lo miembros integrantes de la organización, cualquiera que sea su nivel o función, incluido el personal de las empresas externas.
- Todo el personal de la organización y de empresas externas tiene un papel importante a desarrollar en la mejora de las condiciones de trabajo. Cada trabajador es responsable de cooperar con la empresa en el desarrollo y aplicación de esta Política de Prevención de

Riesgos Laborales y de tomar las medidas necesarias para asegurar su seguridad y salud, así como la de sus compañeros.

- Con el objetivo de conseguir la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la Dirección garantiza la participación y la información de todo el personal, el derecho a ser consultados, así como un nivel de formación adecuado a los riesgos derivados de los puestos de trabajo mediante la dotación de los recursos necesarios.
- En cuanto a las condiciones de trabajo referentes a aspectos ergonómicos, la empresa, con el apoyo de los trabajadores y trabajadoras y el asesoramiento de los especialistas de los Servicios de Prevención, realizará intervenciones tratando de analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociados a una actividad laboral con el objeto de evitar los accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y/o mental y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador/a, así como su rendimiento.
- En cuanto a las condiciones de trabajo referentes a aspectos psicosociales, la dirección de la empresa realizará intervenciones destinadas a la instauración de buenas relaciones humanas que contribuyan a crear un buen clima psicosocial.
- La empresa en relación al Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo garantizará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La Política de Prevención se revisará periódicamente por la dirección de la empresa para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización. La dirección asume la responsabilidad de poner en marcha todas las acciones necesarias para impulsar, garantizar y controlar el desarrollo de esta política.

Cabe destacar, que los objetivos principales de la implantación de esta Política de Prevención son: garantizar la seguridad de todos los trabajadores y conseguir un progreso continuo en materia de prevención de riesgos laborales.

Empleo:

En materia de Recursos Humanos y Organización, durante el ejercicio de 2022, 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 2022 contaba con un total de 574 personas contratadas. El total de empleados, por país de origen, es de 574, ya que todos son de nacionalidad española.

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 (2022)		
Hombres	Mujeres	Total
306	268	574

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

Número de personas trabajadoras por categoría profesional y sexo (2022)			
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia del Consejo Rector	0	1	1
Dirección General	1	0	1
Personal Alta Dirección	3	3	6
Funcionarios	2	0	2

Subdirectores-Jefes equipo	28	26	54
Técnicos/as (grupo A)	55	63	118
Periodistas	54	72	126
Productores/as Ejecutivas/as	6	17	23
Técnicos/as (grupo B)	9	7	16
Operadores/as	110	32	142
Administrativos/as-Ayudantes	34	34	68
Auxiliares administrativos/as	4	13	17
Artistas	0	0	0
Total	306	268	574

Número de personas trabajadoras por rango de edad (2022)			
Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
<30	9	6	15
30-50	124	160	284
>50	173	102	275
Total	306	268	574

Número de personas trabajadoras por modalidad de contrato y sexo			
Número de personas trabajadoras con contrato	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	5	3	8
Contrato temporal	299	265	564
Contrato a tiempo parcial	2	0	2
Total	306	268	574

Número de personas trabajadoras por modalidad de contrato y edad (2022)				
Número de personas trabajadoras con contrato	<30	30-50	>50	Total
Contrato indefinido	0	4	4	8
Contrato temporal	14	279	271	564
Contrato a tiempo parcial	1	1	0	2
Total	15	284	275	574

Número de contratos por modalidad de contrato y categoría profesional 2022														
Número de personas trabajadoras con contrato	Presidente	Director	Alta Dirección	Funcionarios	Subdirectores	Técnicos	Periodistas	Productores	Técnicos	Operadores	Administrativo	Auxiliar	Artistas	Total
Contrato indefinido	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Contrato temporal	1	1	0	0	54	11 7	12 6	23	16	14 1	68	17	0	56 4
Contrato a tiempo parcial	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Total	1	1	6	2	54	11 8	12 6	23	16	14 2	68	17	0	57 4

Promedio anual de contratos por modalidad y sexo (2022)			
Modalidad de contrato	Hombres	Mujeres	Total
Promedio anual contratos indefinidos	5	3	8
Promedio anual contratos temporales	298	259	557
Promedio anual contratos a tiempo parcial	2	0	2
Promedio anual contratos con reducción de jornada	1	6	7
Total	306	268	574

Promedio anual de contratos por modalidad y edad (2022)				
Modalidad de contrato	<30	30-50	>50	Total
Promedio anual contratos indefinidos	0	4	4	8
Promedio anual contratos temporales	14	274	269	557
Promedio anual contratos a tiempo parcial	1	1	0	2
Promedio anual contratos con reducción de jornada	0	5	2	7
Total	15	284	275	574

Promedio anual de contratos por modalidad y categoría profesional (2022)														
Modalidad de contrato	Presidente	Director General	Alta Dirección	Funcionarios	Subdirectores- Jefes Equipo	Técnicos Grupo A	Periodistas	Productores Ejecutivos	Técnicos Grupo B	Operadores	Administrativo- Auxiliares	Auxiliar Administrativo	Artistas	Total
Promedio anual contratos indefinidos	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Promedio anual contratos temporales	1	1	0	0	54	115	126	23	14	138	68	17	0	557
Promedio anual contratos a tiempo parcial	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Promedio anual contratos con reducción de jornada	0	0	0	0	0	2	0	0	2	3	0	0	0	7
Total	1	1	6	2	54	118	126	23	16	142	68	17	0	574

Número total de despidos (2022)		
Hombres	Mujeres	Total
1	0	1

Número de despidos por rango de edad y sexo (2022)			
Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
<30	0	0	0
30-50	0	0	0
>50	1	0	1
Total	1	0	1

Número de despidos por clasificación profesional y sexo (2022)			
	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia del Consejo Rector	0	0	0
Dirección General	0	0	0
Personal Alta Dirección	0	0	0
Funcionarios/as	0	0	0
Subdirectores-Jefes equipo	0	0	0
Técnicos/as (grupo A)	0	0	0
Periodistas	0	0	0
Productores/as Ejecutivos/as	0	0	0
Técnicos/as (grupo B)	0	0	0
Operadores/as	1	0	1
Administrativos/as-Ayudantes	0	0	0
Auxiliares administrativos/as	0	0	0
Artistas	0	0	0
Total	1	0	0

Remuneración salarial media por sexo y rango de edad(€)		
Sexo	2021	2022
Hombres	30.434,61€	31.954,57€
Mujeres	31.598,14€	33.238,13€
Ratio salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)	1,04	1,04
Remuneración más baja de las personas trabajadoras de la entidad	20.059,50€	20.761,58€
Salario mínimo interprofesional	13.510,00€	14.000,00€
Rango de edad	2021	2022
<30	31.762,61€	29.777,95€
30-50	31.848,03€	33.695,65€
>50	30.256,37€	31.862,95€
Salario mínimo interprofesional	13.510,00€	14.000,00€

Total	Nº	Media S.base (€)	TURNICIDAD	FESTIVIDAD	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	RESIDENCIA	Total Compl (€)	Total Salario Bruto (€)
M	294	29.145,40	56,89	153,59	64,34	59,08	30,80	364,70	29.510,10
H	341	26.948,47	145,63	169,23	150,47	78,87	0,00	544,20	27.492,66
Brecha (%)		-8,15%	60,94%	9,24%	57,24%	25,09%	-100,00%	32,98%	-7,34%
Brecha anualiz. (%)		-4,54%	60,94%	9,24%	57,24%	25,09%	-100,00%	32,98%	-3,92%
Brecha norm. (%)		-8,12%	60,94%	9,24%	57,24%	25,09%	-100,00%	32,98%	-7,31%
Brecha equiparada (%)		-4,18%	60,94%	9,24%	57,24%	25,09%	-100,00%	32,98%	-3,56%

Remuneración salarial media por categoría profesional y sexo (€)						
Categoría profesional	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Presidente	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	74.389,01 €	74.389,01 €
Director General	63.467,85 €	0,00 €	63.467,85 €	65.468,14 €	0,00 €	65.468,14 €
Alta Dirección	53.394,49 €	54.298,39 €	53.846,44 €	55.434,40 €	53.603,68 €	54.543,13 €
Funcionarios	75.226,86 €	0,00 €	75.226,86 €	78.424,05 €	0,00 €	78.424,05 €
Subdirectores-Jefes Equipo	41.003,66 €	40.755,09 €	40.884,56 €	42.493,15 €	43.593,36 €	43.006,87 €
Técnicos Grupo A	34.110,97 €	33.965,59 €	34.027,31 €	34.865,27 €	34.983,57 €	34.930,35 €
Periodistas	33.725,89 €	33.177,17 €	33.403,11 €	34.950,99 €	34.377,85 €	34.619,94 €
Productores Ejecutivos	33.079,08 €	33.362,24 €	33.291,26 €	33.548,01 €	35.720,76 €	35.085,82 €
Técnicos Grupo B	30.009,36 €	30.216,54 €	30.066,86 €	30.706,70 €	30.264,99 €	30.539,72 €
Operadores	24.687,74 €	24.751,56 €	24.701,37 €	26.225,35 €	25.446,23 €	26.045,29 €
Administrativo-Ayudantes	24.902,91 €	25.219,95 €	25.038,83 €	25.693,03 €	26.024,10 €	25.843,14 €
Auxiliar Administrativo	19.285,24 €	20.509,80 €	20.140,29 €	21.349,20 €	20.792,66 €	20.951,67 €
Artistas	612,00 €	714,00 €	663,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Salario mínimo interprofesional	-	-	13.510,00 €	-	-	14.000,00 €

Nota: En el ejercicio 2022 el grupo no cuenta más con artistas.

Remuneración media sociedad (*) 2022
32.295,79 €

Nota: El dato aportado en este indicador contempla la remuneración media del total de personas trabajadoras correspondiente al ejercicio en cuestión.

Remuneración media de consejeros y alta dirección (*) 2022	
Hombres	Mujeres
30.225,64 €	42.664,23 €

Nota: El dato aportado en este indicador contempla la remuneración media de la Alta Dirección, esta incluye los salarios del presidente y del director general. Asimismo, se incluyen las indemnizaciones percibidas por el Consejo Rector por asistencia a las reuniones.

Personas trabajadoras con discapacidad (2022)			
	Hombres	Mujeres	Total
Nº total de personas trabajadoras con discapacidad	6	9	15
% personas trabajadoras con discapacidad (Sobre el total)	1%	1.6%	2.6%

En cuanto a políticas de gestión de accesibilidad de personas con discapacidad, la gestión se realiza mediante el cumplimiento del Art. 59 del Estatuto del Empleado público, Real Decreto legislativo 5/2015, que regula el porcentaje mínimo de personas con discapacidad reservadas en las ofertas de empleo público, con el objetivo de promover su inclusión.

Atendiendo a las remuneraciones salariales medias percibidas por la plantilla, y segregada por sexo y categoría profesional. 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. Actualmente no existe en el Grupo ninguna política formal de desconexión laboral, ni medidas aplicadas al respecto, porque formalmente se establecen las jornadas y los horarios de trabajo en el Acuerdo de Materias Concretas, el cual se encuentra contractualizado, y de momento no es considerado necesario disponer de dicha política. Sin embargo, dentro del Convenio colectivo, de CVMC y SAMC, en su Capítulo 3 (artículos 21 y 22), se recogen los diferentes horarios de trabajo aplicables en el Grupo:

- Horario burocrático: aplicable a todo el personal que no intervenga directamente en la prestación del servicio. Se desarrolla con carácter general de lunes a viernes, en horario de mañana y una tarde. Cuenta con medidas de flexibilidad en la hora de entrada y salida de 1 hora diaria.
- Horario fijo: establecido con carácter permanente para el personal directamente relacionado con la prestación de servicio.
- Horario rotativo: aplicable a aquellos puestos que funcionan bajo un régimen de turnos de trabajo. Tendrán preferencia para el cambio de turno, siempre que la organización lo permita, aquellos trabajadores que tengan hijos o hijas menores de 12 años, tengan personas dependientes a su cargo, estén en proceso de técnicas de reproducción asistida o estén en proceso de adopción.
- Horario de fin de semana: establecido para atender las necesidades del fin de semana, en el que la jornada se distribuye en tres días, dos de los cuales habrán de ser sábado y domingo.
- Además, se establece que los trabajadores o trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán derecho a flexibilizar su horario, previa solicitud y autorización, para asistir a las tutorías que tengan lugar en su horario laboral.
- Para aquellas personas trabajadoras del Grupo que tengan en común hijos o hijas menores de 12 años o con personas dependientes a su cargo, también tendrán prioridad para no trabajar uno de ellos en día festivo.

De esta forma, se materializan los compromisos adquiridos en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.

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. En esta línea de trabajo, desde CVMC y SAMC se han elaborado los Planes de Teletrabajo, que tienen por objeto la regulación de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo con carácter general, así como para las situaciones de crisis o riesgo grave de afectación de la integridad y la salud de las personas trabajadoras, con la finalidad de asegurar la continuidad del servicio.

Estos Planes de Teletrabajo pretenden conseguir:

- Impulsar y fomentar el trabajo en términos de objetivos y de tiempo de presencia en el centro de trabajo.
- Aumentar el compromiso con la calidad del trabajo y potenciar la productividad.
- Reducir los costes a través de la optimización de espacios y otras medidas.
- Avanzar en la modernización, digitalización y conectividad de la administración.
- Contribuir a la culturización digital de la organización.
- Aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal.
- Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para hacer el trabajo desde el domicilio, todo ello sin disminución de la cantidad y calidad del servicio.
- Fomentar la corresponsabilidad, así como garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Reducir el tiempo total de desplazamiento del personal.
- Disminuir el impacto medioambiental y contribuir a la reducción de emisiones de gases.
- Utilizar el teletrabajo como mecanismo de prevención de riesgos laborales ante situaciones de emergencia sanitaria.

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 2022:

Número Total de días de absentismo por sexo (2022)		
Hombres	Mujeres	Total días
9.509	8.745	18.254 días

Número de días de absentismo por categoría profesional y sexo (2022)			
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total días
Presidente del Consejo Rector	0	0	0
Directora General	0	0	0
Personal Alta Dirección	22	20	42
Funcionarios	0	0	0
Subdirectores-Jefes equipo	876	924	1.818
Técnicos/as (grupo A)	1.780	2.147	3.909
Periodistas	1.978	2.831	4.809
Productores/as Ejecutivas/as	220	584	804
Técnicos/as (grupo B)	158	147	305
Operadores/as	3.239	861	4.100
Administrativos/as-Ayudantes	1.121	957	2.078
Auxiliares administrativos/as	115	274	389
Artistas	0	0	0
Total	9.509	8.745	18.254

Número Total de días de incapacidad temporal por sexo (2022)		
Hombres	Mujeres	Total
5.278	8.052	13.330

Número de días de incapacidad temporal por categoría profesional y sexo (2022)			
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia del Consejo Rector	0	0	0
Dirección General	0	15	15
Personal Alta Dirección	0	11	11
Funcionarios/as	0	0	0
Subdirectores-Jefes equipo	303	99	402
Técnicos/as (grupo A)	886	1.903	2.789
Periodistas	601	2.081	2.682
Productores/as Ejecutivos/as	85	615	700

Técnicos/as (grupo B)	0	0	0
Operadores/as	2.113	2.087	4.200
Administrativos/as-Ayudantes	1.237	1.156	2.393
Auxiliares administrativos/as	53	85	138
Total	5.278	8.0052	13.330

Medidas conciliación familiar y ejercicio corresponsable por sexo y rango de edad (2022)			
Nº personas trabajadoras que se han acogido a permiso paternidad/maternidad por rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
<30	0	0	0
30-50	5	5	10
>50	0	0	0
Total	5	5	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. Todas las personas trabajadoras de Grupo CVMC que han tenido hijos o hijas durante el periodo 2022, han podido disfrutar de los permisos de paternidad y maternidad correspondientes. Pudieron aprovechar el beneficio mencionado 5 hombres (baja por paternidad) y 5 mujeres (baja por maternidad).

En cuanto a las tasas de nuevas contrataciones de empleados, así como las tasas de retención de empleados, no se han podido calcular para el periodo objeto de estudio de esta Memoria.

En el Plan de Igualdad vigente, ya se establecen medidas relacionadas con estas cuestiones sobre conciliación y la corresponsabilidad, dentro de la Línea Estratégica 2, cuyo objetivo último es la articulación de medidas de conciliación y corresponsabilidad que equilibren los usos diferenciados del tiempo y la organización del trabajo entre mujeres y hombres. Para lograr este objetivo general, se determinan dos objetivos específicos, que incluyen:

- Diseñar una política de conciliación y corresponsabilidad para la plantilla, que incluye las siguientes acciones concretas a implementar:
 - Estudiar la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en los diferentes lugares de la organización:
 - Elaborar un informe anual sobre el uso de las medidas de igualdad mediante entrevistas a la plantilla.
 - Evaluación y control de las medidas de conciliación por departamentos (se hubiera mejora, se deberá comunicar).
 - Análisis semestral de las quejas y sugerencias registradas en el buzón de igualdad.
 - Se enviará instrucción a todos los departamentos instando a que las reuniones se celebren en horario laboral, o en todo caso, en la franja horaria que sea accesible a las personas con responsabilidad de cuidado.
 - Autorización para la flexibilidad horaria para el tiempo indispensable para que el personal con hijos e hijas en edad escolar pueda asistir a tutorías si son en horario coincidente con el laboral.
 - Las solicitudes de permisos y medidas relacionadas con la conciliación serán resueltas en un término no superior a 15 días desde la presentación por escrito y motivada.

- Todos los permisos familiares se extienden a las parejas de hecho que acrediten su convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho.
- Establecer medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo en aquellos lugares lo permiten:
 - Se realizará un estudio para determinar los lugares de trabajo donde es viable la flexibilidad de la jornada.
 - En los lugares que se hayan determinado, se establecerá flexibilidad de entrada/salida/hora de comida con recuperación posterior del tiempo.
 - Dar prioridad en el cambio de turno a las personas trabajadoras con hijos/as menores o personas dependientes a su cargo, en proceso de técnicas de reproducción asistida y adopción, siempre que la organización del trabajo lo permita.
 - Preferencia en las vacaciones a personas trabajadoras con hijos o hijas en edad escolar, y, en caso de conflicto, tendrá preferencia quien tenga más antigüedad en la empresa de forma rotatoria. Si las dos personas que tienen la custodia de las personas descendientes trabajan en la empresa, solamente tendrá preferencia uno de los dos.
 - Excedencia de dos meses por muerte, accidente o enfermedad de larga duración (duración prevista superior a los seis meses, según informe médico) del cónyuge o pareja de hecho con reserva de puesto de trabajo.
 - En los casos en los cuales se detecten conflictos entre trabajadores y trabajadoras y sus departamentos a la hora de aplicar las medidas de conciliación y corresponsabilidad acordadas, la comisión de igualdad será órgano mediador entre la persona demandante de medidas de conciliación y el departamento correspondiente. Reglamento de resolución de conflictos.
 - Posibilidad de unificar periodos de vacaciones en un solo periodo de 22 días laborables seguidos, por el cuidado de familiares de primer grado.
 - Permiso no retribuido para personas en trámites de adopción y acogida, con posibilidad de unificar con el periodo vacacional.
 - Preferencia de movilidad geográfica que supone un cambio de domicilio por motivos de atención a situaciones parentales relacionadas con regímenes de visita de hijos o hijas, para padres separados o divorciados donde la custodia recaiga sobre uno de los dos progenitores.
 - Cambio de turno de vacaciones, con la finalidad de llegar a una conciliación real, cuando todos los dos cónyuges trabajen en la empresa y tengan a su cargo familiares de primer grado con una discapacidad de, al menos, el 50%.
 - Reconocer como primer grado de parentesco a las madrastras, padrastros e hijastros.
 - Fomentar la utilización de permisos por igual entre padres y madres.
- Formar a la plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes:
 - Definición de una estrategia de comunicación interna sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que pueden utilizar los trabajadores y trabajadoras.
 - Recopilación de información, elaboración y difusión de una guía sobre todos los permisos relativos a la conciliación y corresponsabilidad existentes.
 - Inclusión de esta información en el plan de acogida para las nuevas incorporaciones.
 - Solicitar al departamento de Recursos Humanos a final de año un informe sobre las necesidades de conciliación

específicas de sus personas, las medidas adoptadas o necesarias, así como las disfrutadas efectivamente.

Salud y Seguridad y Relaciones sociales:

El Grupo CVMC, materializando 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 2022 en un total de 23 ocasiones.
- Comisión de seguimiento de bolsas de trabajo, no se ha reunido en ninguna ocasión durante 2022.
- Comisión de horarios, constituida en noviembre de 2021 y reunida en 3 ocasiones durante el ejercicio.
- Comisión de formación: reunida en 3 ocasiones durante 2022.
- 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 2022 se celebraron 7 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, que estaba siendo actualizado en octubre de 2022, se encuentran:

- Sobreesfuerzos, posturas inadecuadas o movimientos repetitivos
- Contactos eléctricos
- Golpes y cortes por objetos o herramientas
- Contactos térmicos
- Caída de personas al mismo nivel
- Exposición a sustancias nocivas o tóxicas
- Caída de personas al mismo y a distinto nivel

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 2022:

Número Total de accidentes de trabajo (2022)			
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)	4	8	12
Nº accidentes con baja	2	3	5
Total	6	11	17

Nota: en este indicador se ha tenido en cuenta los accidentes sin baja.

Índice de frecuencia (2022)		
Hombres	Mujeres	Total
4,51	5,06	4,77

Índice de gravedad (2022)		
Hombres	Mujeres	Total
0,06	0,15	0,10

Nota: Durante los ejercicios 2021 y 2022 no se detectaron enfermedades profesionales ni víctimas mortales. De igual forma, la mayor parte de las lesiones registradas fueron leves.

En cuanto al número total y porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por algún tipo de convenio durante el ejercicio 2022, 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.

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:

Siguiendo 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 CVMC:
 - Procedimiento administrativo (ley 39/2015 y Ley 40/2015)
 - Contratación pública
 - Excel avanzado
 - Modificaciones plan general contable
 - Reforma laboral
 - Ginpix
 - Metodologías ágiles (SRUM y KAMBAN)
 - Primeros auxilios
 - Seguridad en oficinas
 - Seguridad vial
 - Formación en igualdad
 - Curso básico de prevención
 -
 - o SAMC:
 - Redacción audiovisual y habilidades frente a cámara
 - Redacción para la radio y locución
 - Redacción web y redacción en redes
 - Tecnología UHD e IP en televisión.
 - VUEJS y JavaScript
 - Administración y gestión de red
 - Análisis de audiencias y tendencias de consumo medias
 - Planificación estratégica de medios
 - Creatividad y comunicación comercial estratégica
 - Legislación y normativas audiovisuales aplicables a las producciones de SAMC y a la gestión y organización de equipos humanos de producciones audiovisuales
 - Tendencias actuales del mercado audiovisual internacional
 - Análisis de presupuesto de formatos televisivos de entretenimiento y ficción
 - Ley de contratos del sector público
 - Procedimiento administrativo
 - Curso avanzado paquete office 365
 - Primeros auxilios
 - Curso básico de prevención
 - Seguridad en oficinas
 - Seguridad vial

- Igualdad y comunicación
- Curso de igualdad y lenguaje inclusivo
- Curso avanzado en consolas digitales
- Periodismo de datos
- Curso drones

Durante el ejercicio de 2022, las entidades que forman parte de la organización han invertido en materia de formación los siguientes recursos:

Número de horas de formación (total y media) por categoría profesional y sexo (2022)						
Categoría profesional	Hombres	Media Hombres	Mujeres	Media Mujeres	Total	Media Total
Presidencia del Consejo Rector	0	0	0	0	0	0
Dirección General	0	0	0	0	0	0
Personal Alta Dirección	0	0	40	13,33	40	6,66
Personal Funcionarios	0	0	0	0	0	0
Subdirección/jefatura a equipo	97	3,46	167	6,42	264	4,88
Técnicos/as (grupo A)	344	6,25	597	9,46	941	7,97
Periodistas	54	1	409	5,68	463	3,67
Productores/as Ejecutivas/as	33	5,5	522	30,70	555	24,13
Técnicos/as (grupo B)	10	1,11	149	21,29	159	9,94
Operadores/as	282	2,56	112	3,29	394	2,77
Administrativos/as-Ayudantes	127	3,74	661	19,44	788	11,59
Auxiliares administrativos/as	270	67,5	532	40,92	802	47,18
Artistas	0	0	0	0	0	0
Total	1.217	3,98	3.188	11,90	4.405	7,67

Número de horas de formación por categoría profesional y sexo (2022)			
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia del Consejo Rector	0	0	0
Dirección General	0	0	0
Personal Alta Dirección	0	40	40
Personal Funcionarios	0	0	0
Subdirección/jefatura equipo	97	167	264
Técnicos/as (grupo A)	344	597	941
Periodistas	54	409	463
Productores/as Ejecutivas/as	33	522	555
Técnicos/as (grupo B)	10	149	159
Operadores/as	282	112	394
Administrativos/as-Ayudantes	127	661	788
Auxiliares administrativos/as	270	532	802
Artistas	0	0	0
Total	1.217	3.188	4.405
Número personas trabajadoras formadas por categoría profesional y sexo (2022)			
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidente del Consejo Rector	0	0	0
Director General	0	0	0
Personal Alta Dirección	0	1	1
Funcionarios	0	0	0
Subdirectores-Jefes equipo	8	5	13
Técnicos/as (grupo A)	21	14	35
Periodistas	7	9	16
Productores/as Ejecutivas/as	3	11	14
Técnicos/as (grupo B)	5	5	10
Operadores/as	10	3	13
Administrativos/as-Ayudantes	5	14	19
Auxiliares administrativos/as	3	9	12
Artistas	0	0	0
Total	62	71	133
Inversión en formación por categoría profesional y sexo (€)			
	2022		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidente del Consejo Rector	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Director General	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Personal Alta Dirección	0,00 €	231,46 €	231,46 €
Funcionarios	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Subdirectores-Jefes equipo	261,76 €	307,69 €	569,45 €
Técnicos/as (grupo A)	1.944,76 €	2.823,44 €	4.768,20 €
Periodistas	324,65 €	1.000,66 €	1.325,32 €
Productores/as Ejecutivas/as	87,00 €	1.002,12 €	1.089,12 €
Técnicos/as (grupo B)	0,00 €	283,52 €	283,52 €

Operadores/as	2.711,23 €	898,20 €	3.609,43 €
Administrativos/as-Ayudantes	570,78 €	1.370,86 €	1.941,64 €
Auxiliares administrativos/as	551,06 €	1.282,72 €	1.833,78 €
Artistas	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Total	6.451,23 €	9.200,68 €	15.651,91 €

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 establece como pilares para el desarrollo de sus estrategias en esta materia y ponen de manifiesto su compromiso con el respeto hacia sus trabajadores 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 respeto 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 elaboró un Plan de Igualdad, cuya vigencia es de 3 años (2020-2023). 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. Las medidas a emprender pueden dividirse en 4 líneas estratégicas de acción son las que siguen, entre otras:

- Línea estratégica 1: Presencia equilibrada de mujeres y hombres:
 - Elaboración anual de un mapa de empresa señalando la presencia de mujeres.
 - Inclusión del beneplácito de la comisión de igualdad en los procesos de promoción interna.
 - Inclusión en las encuestas de clima laboral de cuestiones específicas que permitan valorar situaciones de discriminación.
 - Cláusula de desempate a favor de las mujeres en igualdad de condiciones en áreas donde se encuentren infrarrepresentadas.
- Línea estratégica 2: Medidas de conciliación y corresponsabilidad (para información más detallada sobre esta Línea estratégica, consultar Capítulo “Organización del Trabajo” de este documento):
 - Elaboración de un informe anual sobre el uso de las medidas de igualdad a través de entrevistas a la plantilla.
 - Análisis semestral de las quejas y sugerencias registradas en el buzón de igualdad.
- Línea estratégica 3: Comunicación y formación en materia de igualdad de género:
 - Difusión y publicación del Plan de Igualdad entre los trabajadores y trabajadoras.
 - Revisión del cumplimiento del uso de imágenes y lenguaje no sexista.
 - Formación del personal de la Comisión de Igualdad.
 - Cumplimiento de la representación paritaria en tertulias, noticias, personas expertas, presentadores y locutores.
- Línea estratégica 4: Salud laboral desde la perspectiva de género y violencia de género:
 - Formación para la plantilla de un mínimo de dos horas sobre la violencia machista: causas, manifestaciones y recursos.
 - Realización de dos campañas anuales de sensibilización sobre violencia de género e igualdad
 - Elaboración y publicación de una guía de medidas de prevención y actuación contra el acoso y la violencia de género recogidas en el Protocolo.

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 8 reuniones durante el ejercicio 2022.

Tras la entrada en vigor del Real decreto 6/0219, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, en materia de planes de igualdad y su registro, e igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente, el Grupo ha realizado la adaptación pertinente de su Plan de Igualdad, habiéndose incluido el diagnóstico y la auditoría retributiva como parte del mismo.

Cabe destacar que la CVMC y la SAMC se encuentran 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.

Se ha desarrollado también un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, aplicable al Grupo, cuyos principios de actuación incluyen:

- Tolerancia cero ante la violencia física, psíquica o verbal ejercida en el ámbito de su espacio de acción.
- Se considera cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales.
- La violencia hacia las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a esta corporación comunicativa, que deberá actuar en este ámbito, también como un referente de la sociedad en su conjunto.
- Se declara formalmente por escrito el rechazo a toda forma de acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades.
- Deseo de promoción de una cultura de prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.
- Se comprometen a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Se componente a dar soporte y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este protocolo tiene el objetivo último garantizar un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo. Mientras que como objetivos específicos pueden enumerarse:

- Informar, formar y sensibilizar a los empleados y empleadas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando difusión del contenido de este texto para ayudar a identificar estas situaciones.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produjesen.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- Asegurar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada.

Este protocolo incluye también los procesos de denuncia e investigación a aplicar en los casos en que tuviera que activarse el mismo.

De igual forma, se ha desarrollado un Protocolo para el desarrollo y la actuación de Medidas contra la Violencia de Género, cuyos objetivos son:

- Establecimiento de un procedimiento de atención y actuación en el caso de trabajadoras de la CVMC y SAMC que sufran violencia de género, así como proporcionar una mayor cobertura, atención integral y protección a las mismas. Las personas responsables de la atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género se comprometen a tratar todos aquellos aspectos relacionados con la víctima y con la celeridad, la confidencialidad y el sigilo profesional requeridos.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de prevenir y actuar con la violencia de género.

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).

6. 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 personal 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 2022, 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. Sin embargo, cabe destacar que este tipo de compras pueden existir, siguiendo los lineamientos determinados en los artículos 67 y 68 de la Ley 9/2017, con la que el Grupo CVMC trabaja. Por tanto, durante el ejercicio 2022, 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 2022 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](#)

7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, existen varias vías para reducir el riesgo de materialización de este tipo de actuaciones ilegales: todo el personal del Grupo CVMC debe atender al Código de Conducta recogido en el Acuerdo Sobre Materias Concretas. 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. No obstante, el personal con contratos de Alta Dirección no se encuentra sujeto a dicho Acuerdo.

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 contratación 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 durante 2022. Tampoco se tiene constancia de acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto de estudio de esta memoria Integrada de Sostenibilidad con respecto a la competencia desleal e infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

8. 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 (2022)	
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de BURJASSOT	503
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de ALACANT	37
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de CASTELLO	23
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de MADRID	10
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de BARCELONA	1
Total	574
% Poblaciones cercanas a los emplazamientos / Total	100%

Nota: para el cálculo de este indicador se han incluido las poblaciones en un radio de <30km a la redonda de las poblaciones mencionadas en el mismo.

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 2022, el Grupo tuvo un ingreso consolidado de 3.278.910 € y realizó una inversión total neta de 2.040.000 €.

El gasto de proveedores corresponde a 39.526.960 € (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 2022, el pago a entes públicos sumó 251.351,33 € (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 2022. Dichas aportaciones pueden ser económicas o colaborativas:

Aportaciones económicas: Durante el 2022 sumaron un importe total de 181.936,36 €, entre las que se incluyen:

- Patrocinios deportivos:
 - o Federación Valenciana de Fútbol de la Comunidad Valenciana: 28000€
- Patrocinios Culturales:
 - o Feria Valenciana de la música Trovam Pro Weekend: 4000€
 - o VII Encuentro de Guionistas: 2000€
 - o XIX Festival de Cine de Alicante: 10000€
 - o Jornadas Cadena de Valor en Campo de Turia 2022 (INFOTURIA): 7200€
 - o Desayunos informativos VALENCIAEXTRA: 8000€
 - o Festival de Cine de Málaga: 6000€
 - o Premios Fallas 2022: 9000€
 - o Premios Magdalena 2022: 9000€
 - o Festival de Cine de Vila-Real: 600€
 - o l'Skyline Film Festival de Benidorm: 500€
 - o XXVIII Edición del Premio Salvador de Madariaga: 12000€
 - o Festival DocsValència. Espacio no ficción: 15000€
 - o Premios Mia en la XI Noche Mediterránea del Marketing (Patrocinio Club Marketing Mediterraneo): 5636,36€
 - o XXX Aniversario de Atei: 3000€
 - o Concurso de talentos musicales las provincias: 14500€
 - o Foros Comarcales el Meridiano l'horta: 5000€
 - o Pro MERCAT-VLC film market: 6000€

- 5 Congreso internacional de marketing y ventas: 4500€
- Feria Valenciana de la Música TROVAM PRO WEEKEND 2022: 4000€
- Global Corporativo Colegio oficial de publicitarios y relaciones publicas de la Comunidad Valenciana: 500€
- #ELMUR.UNA historia de nuestra memoria democrática: 2000€
- Gal-la audiovisual valencià premis berlanga: 5000€
- Festival La Lluna: 6000€
- Colaboracion-patrocinio DIRCOM: 9500€

Aportaciones colaborativas:

- Convenios con universidades:
 - Convenio colaboración SAMC – ONGD
 - Concierto educativo Centro Privado Luis Amigó
 - Convenio con Escuela Valenciana
 - Concierto Educativo Centro Privado Sagrada Familia
 - Convenio con Universidad Católica de València San Vicent Martir
 - Convenio educativos IES Camp de Morvedre
 - Convenio educativo IES Henri Matisse
 - Convenio IES La Marxadella

- Colaboración con las Comunidades locales:
 - Convenio colaboración con Ayuntamiento de Castelló de la Plana
 - **Convenio con Fundación por la Justicia CV**
 - Convenio colaboración SAMC - Ayuntamiento Buñol
 - Prórroga convenio con la Academia Valencian de la Lengua
 - Convenio colaboración Turismo Comunidad Valenciana

- Colaboraciones con el medioambiente:
 - **Convenio colaboración SAMC- Fundación Oceanográfico**

- Colaboraciones deportivas
 - Convenio con Club Deportivo Podium
 - La Pandilla. Convenio colaboración entre la *SAMC y Vertical Humo SL

- Colaboraciones culturales
 - Convenio con Ayuntamiento València Marras 2022
 - Contrato Patrocinio VISTO Vila real
 - Contrato Patrocinio con Festival de Málaga
 - Convenio con Asociación València Negra
 - Convenio con Asociación Valenciana Social Rebelde
 - Convenio con El OAM Muestra València-Cine Mediterráneo
 - Convenio colaboración SAMC- Asociación Cultural Jordi El Búho
 - Convenio colaboración DIMOVA Asociación disenyadors moda CV

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.

El grupo CVMC es miembro de ATEI (** ATEI - Asoc. de las Televisiones Educativas y Culturales Iberoamericanas **) y se encuentran asociados a Dircom, IAB Spain (Asociación mundial de comunicación, publicidad y marketing digital) y Autocontrol (Asociación de autorregulación publicitaria).

Subcontratación y proveedores

En este ámbito, cabe destacar que el Grupo CVMC no realiza durante el ejercicio 2022 compras ni trabajos 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. Sin embargo, cabe destacar que pueden existir proveedores y subcontratistas no pertenecientes a

la Unión Europea, pero estos deben seguir los lineamientos determinados en los artículos 67 y 68 de la Ley 9/2017, con la que el Grupo CVMC trabaja.

Además de trabajar durante este ejercicio 2022 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 en el caso de los contratos no menores sujetos a la Ley de Contratos del Sector Público.

El procedimiento de evaluación de proveedores y subcontratas se lleva a cabo de forma constante, con el objetivo de controlar que en todo momento se cumplan los parámetros exigidos por el Grupo. Este procedimiento tiene en cuenta diversos factores, entre los que pueden encontrarse, por ejemplo, cumplimiento de los plazos de entrega establecidos, cumplimiento de especificaciones de las fichas técnicas, puntualidad en las entregas, estar en disposición de certificaciones de calidad en vigor, etc. Además, la Ley 6/2016 recoge la necesidad de la inclusión de criterios sociales y medioambientales en las contrataciones que pueda realizar el Grupo. Por ello, en cuanto a los criterios medioambientales y sociales y la metodología de evaluación de proveedores en general, pueden distinguirse dos tipologías de pliegos de contratación, a saber:

- 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) y el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) publicados por el Grupo CVMC, conforme a lo dispuesto en la Ley 9/2017.
- Los contratos de producción, que están excluidos de la ley de contratos, se solicita a las empresas subcontratistas o proveedores estar al corriente y cumplir con sus obligaciones fiscales tanto de la Seguridad Social, AEAT y Hacienda Valenciana, así como también se solicita el certificado de titularidad bancaria.

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 LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO).

- Prohibiciones para contratar (art. 71 de la LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO): 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 LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO. 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 Y PPT.

En cuanto a las obligaciones en materia medioambiental, de innovación, social o laboral, se dispone lo siguiente:

Con arreglo a lo dispuesto en el art. 201 de la LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO, 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, es requisito que el contratista cumpla con 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 LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO, 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 CVMC 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). Además, es primordial para el Grupo la satisfacción continuada en el tiempo de las necesidades y expectativas del público sobre los servicios que presta a la comunidad, para lo que lleva a cabo un seguimiento periódico de las quejas y reclamaciones del público. El análisis de las quejas y sugerencias es responsabilidad del departamento de comunicación y se plasman en los informes trimestrales de Comunicación y Publicidad.

El público tiene a su disposición diferentes vías a través de las cuales puede hacer llegar al grupo sus quejas y sugerencias, tanto medios electrónicos (email, portal, web, redes sociales) como medios físicos (buzón de sugerencias) y medios telemáticos.

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](#)), que 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 el ejercicio 2022 se han mantenido un total de 13 reuniones en sesión ordinaria, 7 durante el primer semestre y 6 durante el segundo.

En este mismo periodo, en su ejercicio de defensor de la audiencia, el Consejo de la Ciudadanía ha recibido 65 quejas y 81 sugerencias, que han sido debidamente atendidas. La mayor parte de estas quejas y sugerencias se han recibido a través de la web de CVMC (89), mientras seguido de cerca por el correo del Consejo de la Ciudadanía (50) y, en último lugar, la vía de entrada menos frecuente son los correos de contacto con CVMC (7).

Las quejas y sugerencias recibidas por el Grupo CVMC, son catalogadas dentro de diferentes temáticas, en función del motivo de la queja o sugerencia recibida, entre ellas: informativos,

programas o programación, doblaje, lengua y otros. La mayor parte de las quejas recibidas se engloban en las siguientes categorías y tienen que ver con los siguientes motivos:

- Las quejas englobadas en la categoría de programas o programación son en su mayor parte por cambios de horario de programas.
- En la categoría de informativos, estas se relacionan más con la cobertura o no de determinada información.
- En cuanto a las quejas de la categoría lengua, están relacionadas en gran medida con la pronunciación del idioma o la promoción del valenciano sobre el catalán.

Las sugerencias recibidas se encuentran englobadas, principalmente, en la categoría de actos litúrgicos, seguida de cerca por la categoría de programas o programación. En esta última categoría, las sugerencias estaban relacionadas con la solicitud de emisión o reposición de series, fútbol, programas de cultura valenciana, cine de sábados, etc. La tercera categoría que más sugerencias ha acumulado es la de informativos, estando relacionadas con la cobertura de determinadas noticias. En la categoría de doblaje y subtítulos se centran en subtítular en general los programas de la web que sean posibles, así como series, además de en requerir más series y anuncios en valenciano.

De las 65 quejas recibidas, 42 ya se han cerrado, mientras que 23 continúan pendientes de respuesta. En lo que respecta a las sugerencias, de las 81 que se han recibido, se han cerrado 70 y 11 quedan pendientes de respuesta.

Se puede observar una importante disminución en la recepción de quejas y sugerencias respecto al mismo periodo del año anterior.

	2021	2022
Quejas	60	65
Sugerencias	1262	81

Además, en este ejercicio el Consejo de la Ciudadanía ha presentado el informe correspondiente al primer semestre de 2022 al Consell Rector.

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.

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	2021	2022
Ingresos del ejercicio (miles€)	2.343,80	3.278,91
Beneficio bruto EBITDA (miles€)	-67.813,16	-75.802,08
Gastos de proveedores (miles€)	33.984	39.526,96
Gastos compras productos (Extracomunitarias) (miles€)	0	0
Inversión total neta (miles€)	1.303	2040
Retribución de los propietarios/accionistas	0	0
Impuesto sobre beneficios pagado (miles€)	0	0
Contribución económica a la comunidad. Aportaciones dinerarias de carácter altruista.	72	0
Contribución económica a la Administración Pública. Pagos a entes públicos (miles€)	9.184	251,35
Contribución económica a la Administración Pública Local (extraer la parte proporcional del dato anterior) (miles€)	483	161,70
Subvenciones públicas recibidas. Importes recibidos en concepto de subvenciones de administraciones públicas.	59.194	72.710
Pago a proveedores. (Días)	5,23	7,03
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (miles€)	0	49,33

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

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 tomando como base referencial, únicamente informativa, 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 2022, 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		Página
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 2-1 Detalles de la Organización GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto GRI 2-4 Reformulaciones de información GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza	4 - 15
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	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 2-24 Incorporación de los compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales	22, 27

		impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.		
	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 2-25 Procesos para remediar negativos Impactos GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	14, 21

General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la organización en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	21 a 23
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 2-5 Aseguramiento externo GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	21 a 25
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	21
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	21
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	21
	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 3-3 Gestión de temas materiales (Energía y Emisiones) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI

	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 3-3 Gestión de temas materiales (Efluentes y residuos) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	24-25
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1 (a) Interacción con el agua como recurso compartido - Extracción de agua GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua (Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua) GRI 303-5 Consumo de agua	24-26
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	26
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	25-26

	Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la organización, 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) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	24
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	24
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (emisiones GEI) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	24
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	27
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	GRI 2-19 Políticas retributivas GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Empleados)	27-28

		verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.		
	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 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	10 - 12
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	28 - 30

		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 2-7 Empleados	29-30
		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) GRI 2-7 Empleados	31-32
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. Definición de "ubicación con operaciones significativas".	GRI 2-21 Ratio de compensación total anual GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	32-33
		Brecha Salarial.	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	33-34
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-2 a) Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	34
		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 2-19 Políticas retributivas	7

		Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (desconexión laboral)	34
		Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 2-7 Empleados	33, 44 48-49
Organización del tiempo de trabajo		Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Organización del trabajo)	34
		Número de horas de absentismo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	37 38 -40
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Conciliación) GRI 401-3 Permisos parentales	37 - 39
Salud y Seguridad		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad)	39 - 41
		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	39 - 41
Relaciones sociales		Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo	39 - 41

		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2-30 Convenios colectivos	39 - 41
		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 los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	39 - 41
Formación		Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	41 - 45
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	41 - 45
Accesibilidad		Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	45
Igualdad		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 401-3 Permiso parental	45 - 48
		Planes de igualdad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	45 - 48
		Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Empleo) GRI 2-7 Empleados GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	45 - 48

		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	45 - 48
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	45 - 48
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	45 - 48
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 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)	48-50
	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	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	48-50

		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.		
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)	48-50
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos) GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	48-50
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes (denuncias recibidas y resolución) GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos) GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	48-50
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (No discriminación; Libertad de asociación y negociación)	48-50

		<p>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>	<p>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	<p>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>	<p>GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Lucha contra la corrupción y soborno)</p> <p>GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</p>	49 - 52
	Principales riesgos	<p>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</p>	<p>GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</p> <p>GRI 2-5 Aseguramiento externo</p>	49 - 52

		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.		
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (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	49 – 53
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 2-23 Policy commitments	49 – 53
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	49 – 53
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Sociedad)	49 - 53

		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.		
	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 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	49 - 53

	Compromisos de la organización con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos Indicadores de impacto del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	49 - 53
		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 GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	49 - 53
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	49 - 53
		Acciones de asociación y patrocinio.	GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships	49 - 53
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores)	51 - 53
		Consideración en las relaciones con proveedores	GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships	51 - 53

	y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (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.	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	51 - 53
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (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	53 - 54
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	53 - 54
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos)	55
	Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Pagos al gobierno)	55
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	55

