

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADA INCLUIDA EN EL INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES, CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2019.

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado en cumplimiento con los requisitos establecidos 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. Así mismo, se ha tenido en cuenta el Mapa de Riesgos no Financieros del Grupo y se han tomado como referencia los Estándares GRI seleccionados en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” definidos en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del *Global Reporting Initiative*

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

Al estar incluido el EINF en el Informe de Gestión Consolidado de Prisa como un epígrafe adicional, se hará referencia a la información requerida en el EINF que se encuentra descrita en otros apartados. Con este mismo objetivo, se podrá hacer referencia al Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) que se incluye como anexo al Informe de Gestión Consolidado, así como a la Memoria Consolidada del Grupo Prisa del ejercicio 2019, ambos publicados y accesibles a través de la web corporativa de Prisa. La tabla llamada “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” que se incluye al final del EINF, hace referencia a los contenidos publicados en dichos documentos.

1.1. El Grupo Prisa y sus Unidades de Negocio

El Grupo Prisa (el Grupo) centra su actividad, principalmente, en la creación y distribución de contenidos culturales, educativos, de información y entretenimiento a escala global, con foco en los mercados de habla española y portuguesa.

A través de diferentes Unidades de Negocio, cuenta con marcas como El País, Santillana, Moderna, Compartir, UNO, Ser, Los40, WRadio, Radio Caracol o As, el Grupo cuenta con presencia en 22 países, generando, según datos del año 2019, un 46,4% de sus ingresos de explotación en España y el restante 53,6% a nivel internacional. Cinco países representan actualmente el 86% del total de ingresos de explotación del Grupo en 2019: España, Brasil, México, Colombia y Chile.

A continuación, se describe, para cada Unidad de Negocio, los mercados y sectores operados, los modelos de negocio, el entorno empresarial y la organización y estructura, así como los objetivos y estrategias. La evolución de los negocios y los factores y tendencias que afectan al modelo de negocio, se describen en las notas 1 y 2 respectivamente, del informe de gestión consolidado.

1.1.1. Mercados y sectores, modelo de negocio, entorno empresarial, organización y estructura

El Grupo está organizado en tres Unidades de negocio (equivalentes a los segmentos operativos tal como se indica en la Memoria consolidada adjunta en la nota 18): Educación (Santillana), Radio (Prisa Radio) y Prensa (Prisa Noticias). El segmento Media Capital se presenta como actividad en discontinuidad en 2019.

Además de las Unidades de Negocio, Prisa cuenta con un Centro Corporativo, que define la estrategia del Grupo y garantiza la alineación de los negocios con dicha estrategia corporativa.

Educación (Santillana)

La Unidad de Negocio de Educación centra su actividad en la creación y distribución de contenidos educativos para todos los niveles de enseñanza, desde los 3 a los 18 años (con especial foco en K-12), en español, portugués e inglés, en distintos formatos, y adaptados a las normativas y modelos educativos de los países en que opera.

A través de marcas como Santillana, Compartir, UNO o Moderna, entre otras, cuenta con presencia en 21 países (España, Portugal y 19 países en Latinoamérica). Se estructura organizativamente por países, contando a su vez con un centro corporativo que coordina y dirige la estrategia de toda la Unidad de Negocio.

El modelo de negocio está orientado a la distribución de contenidos educativos, ofreciendo soluciones integrales no solo para estudiantes, sino también para los docentes.

Por ámbito geográfico, los tres principales mercados de la Unidad de Negocio de Educación son España, Brasil y México, que representan el 67% del total de ingresos de explotación en 2019.

En 2019, se vendieron 106 millones de libros en el agregado de todos los países operados y, actualmente, alrededor de 34 millones de estudiantes utilizan contenidos educativos generados por la Unidad de Negocio. De ellos, más de 1,4 millones estudian a través de sistemas de enseñanza integrales, flexibles y disciplinares, bajo un modelo de suscripción.

Radio (Prisa Radio)

La Unidad de Negocio de Radio comprende la actividad de generación y distribución de contenidos de audio de información y entretenimiento, tanto en el ámbito de los formatos de radio hablada y radio musical (analógica y digital), como en el ámbito de los formatos nativos de audio digital (*podcast*); actividad que completa con la organización de eventos, aprovechando el poder de llamada de sus marcas.

Con marcas como SER, Los40, Dial, Caracol Radio, WRadio o Podium Podcast, entre otras, cuenta con presencia en 10 países de forma directa o a través de franquicias. Y se estructura organizativamente por países, contando también con un centro corporativo que coordina y dirige la estrategia de la Unidad de Negocio.

Los tres principales mercados por ámbito geográfico para la Unidad de Negocio de Radio en 2019 son España, Colombia y Chile, que representan un 99% del total de ingresos de explotación.

El modelo de negocio en la actualidad se centra en la monetización del inventario publicitario y los eventos generados en torno a sus propiedades radiales y digitales en el ámbito del audio; a la par que se avanza en la búsqueda de nuevas vías alternativas de monetización, a medida que se acelera en la transformación digital.

Alcanza a 21 millones de oyentes según los datos de audiencia agregados de los países en los que está presente y cuenta con 50,9 millones de navegadores únicos en internet.

Prensa (Prisa Noticias)

La Unidad de Negocio de Prensa (Prisa Noticias) comprende las actividades de información general, deportiva y económica tanto en el ámbito digital como en el ámbito impreso, sobre la base de un periodismo de calidad. Además, desde el 1 de enero de 2019 incluye los servicios centrales de publicidad y tecnología.

Con marcas como El País, As, Cinco Días, Huffington Post, Smola, Buena Vida, Retina o Meristation, entre otras, cuenta con presencia en 7 países. Se estructura organizativamente por productos, coordinándose desde España a nivel central.

El principal mercado por volumen de ingresos es España, que representa el 97% del total de los ingresos de explotación de la Unidad de Negocio en 2019.

El modelo de negocio se centra fundamentalmente en la monetización de la audiencia a través de dos líneas de actividad: la publicidad (que representa el 50% de los ingresos), cada vez más digital (57% del total de publicidad), y la venta de ejemplares (29% del total). Asimismo, Prensa (Prisa Noticias) sigue avanzando en su transformación hacia un modelo cada vez más digital y con más foco en el modelo de pago por suscripción.

La audiencia online agregada de todas las cabeceras supone 131,2 millones de navegadores únicos procedentes de todo el mundo.

1.1.2. Objetivos y estrategias

Los principales pilares estratégicos del Grupo son los siguientes:

- ✓ Crecimiento en el negocio de Educación gracias a la expansión continua en los mercados operados y al desarrollo de los modelos de suscripción.
- ✓ Aceleración de la transformación digital en los medios de comunicación y refuerzo del liderazgo.

- ✓ Recursos dirigidos a los negocios de mayor valor añadido y planes de eficiencia continua, preservando una estructura de deuda sostenible.

1.2. Gestión del riesgo

Prisa realiza un seguimiento permanente de los riesgos más significativos, incluidos los fiscales, que pudieran afectar a las unidades de negocio que componen el Grupo.

El Sistema de Gestión de Riesgos funciona por unidad de negocio, consolidándose dicha gestión a nivel corporativo a través de un modelo de gestión integral, entre otras herramientas específicas. Asimismo, el Grupo dispone de un mapa de riesgos, como herramienta de representación gráfica de los mismos, utilizada para identificar y valorar los riesgos de las actividades de las unidades de negocio y del Grupo. La identificación de los riesgos es realizada por las Direcciones Generales de las unidades de negocio y del corporativo, identificándose tanto los responsables de la gestión de cada riesgo como los planes de acción y controles asociados. Periódicamente la Dirección de Auditoría Interna agrega y homogeneiza los riesgos identificados por cada unidad de negocio, con objeto de elaborar los mapas de riesgos del Grupo y de los negocios que son reportados a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

Los principales riesgos del Grupo se detallan en la nota 3 de este Informe de Gestión Consolidado.

Por otro lado, hay que señalar que el Grupo posee un Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF) desarrollado inicialmente a partir del marco metodológico de COSO 1992, que fue adaptado durante el ejercicio 2014 al nuevo Marco de COSO 2013.

Así mismo, para la gestión de los riesgos penales Prisa cuenta con un Modelo de Prevención y Detección de Delitos en España y está desarrollando modelos de cumplimiento normativo en los principales países en los que está presente el Grupo, Brasil, México y Colombia. En el contexto de los modelos de cumplimiento se analizan, entre otros, los riesgos medio ambientales, de relaciones laborales y de corrupción y soborno asociados a las distintas actividades y operativas de negocio. Para cada uno de estos riesgos, el Grupo define, en función de su impacto en los negocios, actividades de control que mitigan la exposición al riesgo.

Adicionalmente, el Grupo dispone de Mapas de Riesgos no Financieros, tanto a nivel corporativo como para las áreas de negocio de Educación, Radio y Prensa. Para la elaboración de estos mapas de riesgos se identificaron los riesgos no financieros que pudieran suponer un impacto potencial sobre el actual modelo de negocio del Grupo en cualquiera de sus actividades y regiones de actividad.

Los riesgos identificados fueron valorados y priorizados en términos de impacto (repercusiones en resultados económicos, reputacionales, de continuidad de negocio o capacidad de financiación) y probabilidad de ocurrencia (posibilidad de materialización del riesgo considerando el entorno de control existente). Estos riesgos quedan englobados dentro de 5 grandes categorías alineadas con los ámbitos que

describe la Ley 11/2018. A continuación, se detallan algunos de los riesgos que se han identificado para cada una de las categorías:

- Gestión ambiental: riesgo de suministro sostenible o responsable de materias primas y riesgos de generación de residuos y economía circular.
- Gestión social y de personal: riesgo en la capacidad de atracción y retención del talento, riesgo en el desarrollo del talento y la formación, riesgo en la promoción de la igualdad, riesgo de corrupción y soborno.
- Sociedad: riesgo de afección a consumidores y riesgo de ciberseguridad y privacidad de la información (personal propio, consumidores y cadena de suministro).
- Desempeño de RSC: riesgo de falta de transparencia en el proceso de rendición de cuentas.
- Cadena de suministro: riesgo de vinculación a terceras partes sin un proceso de homologación.

Para poder hacer seguimiento de la evolución de los riesgos se ha identificado un listado de indicadores de desempeño. A lo largo del presente informe, en cada capítulo, se desarrolla más información acerca de los indicadores de seguimiento y evaluación de los propios riesgos.

1.2.1. Sobre este informe

El procedimiento de elaboración del EINF del Grupo se apoya en un reporte de información estandarizado para todas las áreas de negocio, que incluye el reporte de los indicadores de desempeño mencionados con anterioridad.

Adicionalmente, para desarrollar este EINF se han considerado los Mapas de Riesgos no Financieros del Grupo, a partir de los cuales se han definido los criterios y modelos de reporte de información, en los que se incluyen los indicadores de gestión requeridos por la Ley 11/2018. Estos modelos de reporte de información se han elaborado de acuerdo con los estándares GRI (SRS) seleccionados en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” publicados por el *Global Reporting Initiative* (GRI) en su guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

En dicha tabla, la Sociedad identifica aquellos aspectos que, dada su actividad y en base al análisis realizado sobre los riesgos no financieros de la compañía, son materiales y no materiales.

Por otro lado, la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Prisa, aprobada por su Consejo de Administración en diciembre de 2018, establece el marco de referencia para garantizar un comportamiento responsable en estas materias con sus principales Grupos de interés. El documento que la recoge está disponible en la web corporativa de Prisa, www.prisa.com.

1.3. Gestión responsable del medio ambiente

Nuestro modelo de negocio responsable y su vinculación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas sientan las bases del compromiso de Prisa con el medioambiente y así viene definido en la mencionada Política de Responsabilidad Social Corporativa de la compañía.

Los riesgos medioambientales asociados a nuestra actividad están identificados y aunque en el análisis realizado no se justifique una dedicación directa de recursos en la gestión de estos riesgos, en cada país y unidad de negocio se asientan y comparten prácticas que ayudan a disminuir los efectos ambientales de nuestra actividad, contribuyendo así al desarrollo sostenible.

1.3.1. Contaminación atmosférica y eficiencia energética

a) Contaminación

Tras la evaluación realizada y por el tipo de actividad que desarrollan las empresas del Grupo Prisa, el uso de vehículos de nuestros empleados es el principal elemento con impacto directo en la contaminación atmosférica, no considerando relevante para su evaluación y reporte, los acústicos o lumínico.

Las principales medidas que Prisa ha realizado para reducir las emisiones de carbono vinculadas a estos consumos han sido:

- Los vehículos que se ponen a disposición de los empleados se contratan en modalidad de *renting*, con empresas que están comprometidas con el medio ambiente, que permiten realizar una medición de las emisiones CO₂ de cada vehículo, recibir asesoramiento para distribuir prácticas de conducción eficientes, así como asegurar una gestión óptima de la duración, kilometraje y mantenimiento de los vehículos para cumplir con la regulación vigente en materia de contaminación atmosférica y emisión de ruidos de nuestra flota.
- Durante 2019, la Cadena SER en España ha iniciado la renovación de sus unidades móviles en 5 ciudades, optando por vehículos con tecnología híbrida, más eficiente y medioambientalmente más sostenibles.
- En la sede de Miguel Yuste ya se cuenta desde 2018 con cuatro puntos de recarga eléctrica para vehículos.

Además, Prisa fomenta la utilización de medios de transporte público y más sostenible facilitando, por ejemplo, mediante el Plan de Compensación Flexible en España la adquisición de los abonos mensuales para el transporte con ventajas fiscales. Además, en la sede de Tres Cantos donde se encuentra los empleados de Santillana España y Prisa Corporación, se dispone de autobuses para el traslado entre el centro de trabajo a la estación del tren de cercanías.

b) Eficiencia energética edificios

Prácticamente todos los negocios del Grupo se encuentran en instalaciones con un régimen de alquiler donde promovemos el uso racional y eficiente de la energía para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero ayudando a mitigar sus efectos.

Además de la realización de auditorías energéticas que como en España se regulan en el Real Decreto 56/2016 con el objetivo de reducir el consumo eléctrico y las emisiones a la atmosfera, destacamos las siguientes acciones:

- Estandarización de uso de tecnología *led* acompañada por dispositivos que permite detectar movimiento para el apagado/encendido de luz automático en distintas unidades de negocio de varios países.
- En la remodelación que ha comenzado a ejecutarse en 2019 en Madrid en la instalación que ocupa Prensa (Prisa Noticias), y con objeto de mejorar la eficiencia energética, se va a instalar una planta fotovoltaica de 900 m2 para autoconsumo que va a aportar una reducción de aproximadamente 51 TN de CO₂ de emisiones a la atmosfera.

1.3.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos

a) Medidas de prevención

Prisa realiza un control de los residuos que genera tanto en el ámbito de las actividades vinculadas a los negocios basado en soporte de papel (desde el abastecimiento con proveedores que cumplen los estándares de gestión responsable y sostenible, hasta el reciclaje) como aquellas que se realizan cotidianamente en nuestros propios centros de trabajo, fomentando la sensibilización para la reducción, reutilización y reciclaje de residuos con gestores autorizados.

Entre las medidas preventivas realizadas destaca la campaña realizada en España con el objetivo de reducir el consumo de plástico de agua embotellada en nuestras instalaciones dotando a más de 2.200 empleados de una botella de acero inoxidable.

b) Reciclaje y reutilización de papel

Además de la recuperación de las publicaciones o libros no vendidos que se viene realizando en todas las compañías del Grupo y en todos los países, para procurar un segundo uso dentro del circuito económico, la optimización de los procesos productivos o de diseño de productos y de la reducción de la compra de recursos procedentes del entorno forestal, se han puesto en marcha las siguientes iniciativas con el objetivo específico de reducir el consumo de papel en otros ámbitos:

- Tarjetas de visitas reciclables, que una vez utilizadas permiten hacerlas germinar ya que están compuestas de un papel fabricado con algodón residual que contiene semillas.
- Impresión en oficina responsable, para lo cual se ha iniciado un proyecto piloto con dos objetivos: la concienciación de los empleados para discriminar que es realmente necesario imprimir y la reducción efectiva del consumo de papel, estimada en un 10% en los centros donde se ha puesto en marcha.
- Implementación progresiva de digitalización de procesos en distintas áreas, sobre todo en las vinculadas a la administración financiera por el volumen de facturas y otros soportes documentales.

c) Gestión de residuos

Los esfuerzos en las distintas compañías del Grupo están dirigidos a la reducción de residuos, a la vez que, a la mejora de su segregación para su posterior reciclaje. Para ello y durante 2019, se ha contado con la colaboración de Ecoembes mediante la dotación en las dos principales sedes de Madrid (Prisa Radio y Prensa (Prisa Noticias)) de contenedores que facilitan la recogida selectiva de residuos.

1.3.3. Uso sostenible de recursos¹

a) Consumo y suministro de Agua

2019	2018
130.094 m³	121.071 m³

El consumo registrado por todas las compañías del Grupo en 2019 ha sido obtenido a través de la red pública local pertinente. Prisa no tiene puntos de abastecimiento propios.

b) Consumo de materia primas

	2019(*)		2018	
Tipo de material	Consumo total de material (tn)	% Material renovable y sostenible	Consumo total de material (tn)	% Material renovable y sostenible
Consumo total papel	79.400		74.126	
Papel de origen renovable o reciclado	22.162	28%	29.881	40%
Papel de origen sostenible (FSC o equivalente)	55.134	69%	3.020	4%
Cartón	4.780	100%	317	100%
Planchas	102	100%	112	100%

(*) Se ha producido en 2019 un fuerte incremento en la compra de papel (proveniente además de fuentes de origen sostenibles) debido fundamentalmente a la mayor demanda atendida por Santillana en el mercado brasileño.

c) Electricidad

	2019	2018
Origen Renovable	11,0 Gwh	8,4 Gwh
Origen No renovable	40,6 Gwh	46,5 Gwh
Consumo Total	51,7 Gwh	54,9 Gwh

La reducción del consumo en 2019 se ha debido a la disminución de la actividad industrial en Prensa (Prisa Noticias) tras la venta del negocio de impresión en Valencia y fundamentalmente a la consolidación progresiva de las medidas de eficiencia energética que se están implementando en todos los países donde opera el Grupo.

¹ Conforme a la nueva estructura estandarizada utilizada para recabar la información de todas las áreas de negocio (ver apartado 5.2. Gestión del riesgo) se ha procedido a actualizar los datos reportados en 2018 para hacerlos comparables.

d) Otros Combustibles

Gas Natural		Gasoil	
2019	2018	2019	2018
378.183 m ³	462.888 m ³	991.365 litros	1.132.315 litros

El menor uso de estos consumibles tiene dos componentes: por un lado, la reducción de la actividad industrial en Prensa (Prisa Noticias), y por otro la implementación de medidas específicas para la mejora de las condiciones térmicas de los edificios y el máximo aprovechamiento de la energía consumida, como han sido la sustitución de puertas y otros elementos de paso por otras con un mejor coeficiente de aislamiento y la fijación de temperaturas de consigna en valores eco.

e) Uso de Energías renovables

Prisa ya consume un 21% de su energía procedente de fuentes renovables (15% en 2018), que deberá verse incrementado en 2020 tras la entrada en producción (previsto en abril) de la planta fotovoltaica en la instalación de Miguel Yuste.

1.3.4. Cambio climático

a) Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero

Las emisiones directas calculadas² de gases de efecto invernadero derivadas de la actividad de Prisa por el consumo directo de combustibles (gas natural y gasoil) y de energía han sido:

	Emisiones año 2019 (Tn CO ₂ eq)	Emisiones año 2018 (Tn CO ₂ eq)	% variación emisiones
Alcance 1 (gas natural y gasoil)	3.722	4.316	-13,8%
Alcance 2 (electricidad)	11.381	13.235	-14,0%

² Indicadores GRI-305-1 y 2

Las relativas al consumo indirecto³ de energía, conforme al Scope 3 del GHG Protocol, que en nuestro caso provienen de los viajes de negocios en vehículos que no son propiedad de Prisa (avión, coches de alquiler, trenes, etc.) y del consumo de papel son las siguientes:

		Total emisiones año 2019 (Tn CO ₂ eq)	Total emisiones año 2018 (Tn CO ₂ eq)	% variación emisiones
Avión	Vuelos corta distancia	4.135	3.648	13,4%
	Vuelos media distancia	1.062	1.050	1,2%
	Vuelos larga distancia	3.092	3.148	-1,8%
Tren		118	153	-23%
Coche	Diésel	2.158	2.712	-20,43%
	Gasolina	3.523	2.829	24,54%
Papel		38.228	35.688	7,1%
Total Alcance 3		52.317	49.228	6,27%

1.3.5. Medidas adoptadas ante el cambio climático

Como se ha indicado anteriormente, en 2019 se han puesto en marcha medidas de eficiencia energética que han contribuido a la reducción de la huella de carbono de nuestra actividad relativa al consumo de combustibles y energía para nuestra actividad.

Pero es la actividad ordinaria y en el desarrollo de nuestros negocios donde la huella de carbono que se genera tiene un peso relativo mayor y las principales medidas tomadas para amortiguar las emisiones derivadas son:

- **Papel:** Tanto Santillana como Prensa (Prisa Noticias) están inmersas en un proceso de digitalización de contenidos que conllevará una disminución progresiva del consumo de papel. Santillana con su estrategia Edutech y Prensa (Prisa Noticias) con delegaciones como Brasil (100% digital) o la discontinuidad de la impresión de ediciones latinoamericanas de El País son ejemplos de ello.
- **Viajes:** La actividad del Grupo se despliega en múltiples países ya sea con negocios implantados localmente o por la necesidad de cubrir eventos, hechos significativos o relevantes etc. Ante esta situación y siendo Prisa plenamente consciente del impacto ambiental que sus desplazamientos generan, el Grupo ha actualizado en junio de 2019 su Política de Gastos de Representación y Viajes, donde entre otras medidas se marca expresamente la necesidad de considerar la realización de cualquier viaje para sustituirlo por métodos de comunicación telemáticos como videoconferencias o llamadas.

³ Indicador GRI-305-3

1.4. Información sobre cuestiones sociales relativas al personal

1.4.1. Empleo

El número de empleados del Grupo a cierre de ejercicio 2019 distribuido por países, género y tipo de contrato es el siguiente:

	Contrato Indefinido + RCF (**)			Contrato Temporal, Eventual y RCT (**)			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Argentina	183	257	440	22	17	39	205	274	479
Bolivia	24	19	43	0	0	0	24	19	43
Brasil	428	547	975	0	0	0	428	547	975
CAN (*)	71	75	146	0	0	0	71	75	146
Chile	236	173	409	8	1	9	244	174	418
Colombia	747	525	1.272	28	19	47	775	544	1.319
CR	27	29	56	14	3	17	41	32	73
Ecuador	71	53	124	0	0	0	71	53	124
España	1.591	1.348	2.939	81	77	158	1.672	1.425	3.097
México	282	276	558	0	0	0	282	276	558
P.Rico	14	15	29	0	0	0	14	15	29
Panamá	12	12	24	0	0	0	12	12	24
Paraguay	18	16	34	0	0	0	18	16	34
Perú	67	83	150	87	77	164	154	160	314
Portugal	492	345	837	168	126	294	660	471	1.131
Rep. Dom.	73	46	119	0	0	0	73	46	119
Uruguay	10	12	22	0	0	0	10	12	22
USA	18	15	33	0	0	0	18	15	33
Venezuela	6	7	13	0	0	0	6	7	13
Total	4.370	3.853	8.223	408	320	728	4.778	4.173	8.951

(*) Centroamérica Norte: incluye los siguientes países: Guatemala, Honduras y El Salvador

(**) RCT = Representante de comercio temporal, RCF=Representante de comercio fijo

Del anterior desglose se desprende que el 92% del total de la plantilla de Prisa tiene contrato fijo y un 8% temporal (frente al 93% y 7% del año 2018). Los hombres representan el 53% de la plantilla total frente al 47% de mujeres (frente al 54% y al 46% del año 2018)

El 98% de la plantilla a cierre del ejercicio está trabajando con una jornada completa (en España este ratio se sitúa en el 95% igual que en el 2018).

La distribución por género y categoría profesional es la siguiente en el 2019 y 2018 es el siguiente:

	2019			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	240	127	367	255	110	365
Mandos intermedios	640	500	1.140	621	474	1.095
Otros empleados	3.898	3.546	7.444	3.704	3.316	7.020
Total	4.778	4.173	8.951	4.580	3.900	8.480

La edad media de los hombres es un 2,7% superior a la media de las mujeres del Grupo situándose la media del Grupo en 42,8 años. El 11% de los empleados tiene menos de 30 años, 65% entre 30-50 años siendo los mayores de 50 años un 24% de la plantilla.

La comparativa de edades medias por género entre el año 2019 y 2018 es la siguiente:

	Hombres	Mujeres	Total
Media de edad del Grupo 2019	43,3	42,2	42,8
Media de edad del Grupo 2018	43,1	41,9	42,5

La distribución de los empleados del Grupo por origen geográfico y edad media es la siguiente:

	2019
España	45,5
Latinoamérica	41,1
Portugal	42,7
Total	42,8

La distribución por tramos de edad y categoría:

	Menos de 30 años	Entre 30-50 años	Más de 50 años
Directivos	0%	2%	2%
Mandos Intermedios	0,2%	8%	5%
Resto de personal	11%	55%	17%
Total	11%	65%	24%

Las principales áreas de negocio en términos de plantilla son Santillana (45% igual que en el 2018) y Radio (29% que supone un 1% más que en el 2018) teniendo la siguiente distribución por género:

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
Santillana	1.925	2.146	4.071
Radio	1.550	1.046	2.596
Prensa (Noticias)	599	440	1.039
Media Capital	657	466	1.123
Resto	47	75	122
Total	4.778	4.173	8.951

La variación de plantilla final del Grupo entre los años 2019 y 2018 es de un 6% (distribuido en términos similares entre España y resto de países, con un 5% y 6% respectivamente). La tasa de rotación voluntaria (medida como bajas voluntarias sobre plantilla total) es de un 6% igual que el año 2018 focalizada fundamentalmente en Latinoamérica mientras que la tasa de despidos se sitúa en un 4% frente el 5% del año 2018 (medida como bajas indemnizadas sobre plantilla total) asociado fundamentalmente a bajas por renovación de la plantilla en la mayoría de los países.

Los despidos medidos como bajas indemnizadas del Grupo han sido un 49% hombres y 51% mujeres siendo el 64% de los mismos en empleados entre 30-50 años. El 18% corresponde a personal directivo y mandos intermedios mientras que el 82% corresponde a resto de personal.

Las bajas voluntarias del Grupo tienen un componente de un 48% hombres y 52% mujeres situados el 65% de los mismos en empleados entre 30-50 años.

La retribución media total del Grupo considerando todas las categorías profesionales es de 32 mil euros, siendo la de los hombres 35 mil euros (+9% respecto a la media) y la de las mujeres 29 mil euros (-11% respecto a la media).

La compañía ha realizado un ejercicio para el cálculo de la brecha salarial que existe en sus diferentes categorías profesionales. En el cálculo se ha ponderado relativamente la retribución media y el peso de cada categoría obteniendo un dato acumulado del 6,2%.

La información relativa a la Remuneración de consejeros y directivos se especifica en las notas 22 *“Operaciones con partes vinculadas”* y 23 *“Retribuciones y otras prestaciones al consejo de administración”* de la memoria consolidada adjunta.

En materia de integración de discapacidad en el empleo el Grupo Prisa, en lo referido a España, tiene suscritos convenios de colaboración con Centros Especiales de Empleo para la prestación de determinados servicios (limpieza) así como otros mecanismos de colaboración establecidos en nuestro ordenamiento jurídico (donaciones a centros de empleo). Adicionalmente el Grupo, ha tenido contratadas a 32 personas con discapacidad igual o superior al 33% (37 en 2018) siendo distribuidas por origen geográfico así:

	2019	2018
España	21	25
Resto	11	12
Total	32	37

En materia de discapacidad en Latinoamérica existen diferentes normativas aplicables a cada uno de los países cumpliendo el Grupo con la normativa vigente en cada uno.

1.4.2. Organización del trabajo

Existen iniciativas que permiten atraer y mantener a los mejores profesionales, aunque formalmente no existe una política de desconexión laboral a nivel de Grupo.

En España, la plantilla cuenta, en general, con beneficios sociales, seguro de vida y accidentes, cobertura por incapacidad o invalidez y complementos por maternidad o paternidad. En términos generales, las empresas en España no distinguen entre jornada completa o parcial o entre contrato fijo o temporal para acceder a los beneficios sociales.

El programa de retribución flexible diseñado en 2012 sigue vigente en 2019 para alguna de las sociedades en España, con el catálogo de productos que permite la normativa.

En España la práctica totalidad de los convenios colectivos de aplicación de las distintas sociedades recogen jornadas que se sitúan por debajo de la jornada máxima legal (40 horas en cómputo semanal), por otro lado, solo con carácter excepcional se recurre a la realización de horas extraordinarias.

Por otra parte, la distribución de la jornada incluye prácticas de horarios flexibles de entrada y salida, así como adaptación de horarios y jornadas intensivas en determinados momentos del año (verano, navidad y semana santa). Esta distribución irregular del tiempo de trabajo se establece por acuerdo entre el ámbito de los distintos departamentos y /o representación legal de los trabajadores.

En España para algunas sociedades, se ha mantenido el plan de medidas favorecedoras de la conciliación entre la vida personal y la laboral:

- Excedencias voluntarias especiales con reingreso garantizado, prestación económica y cotización a la Seguridad Social.
- Ampliación de las vacaciones anuales con prestación económica y cotización.
- Ampliación del descanso semanal (semana de 4 días) con mantenimiento de la cotización.

- Permisos para formación con ayuda para gastos y cotización a la Seguridad Social.
- Reducción de jornada sin que sea necesario que exista guarda legal.
- Horarios flexibles en aquellas sociedades y áreas no sujetas a turnos, como puede ser jornada de verano.
- Bajas por paternidad/maternidad retribuidas al 100% del salario.
- Cheque guardería a través del Plan de Retribución Flexible para los empleados que lo soliciten.

En el caso de Latinoamérica la práctica más común a los distintos países es la aplicación de flexibilidad horaria.

Las horas y tasa de absentismo del Grupo son las siguientes:

Tasa de absentismo ⁽¹⁾	2,3%
Total días perdidos	42.547

(1) Índice de absentismo: (Nº total horas de absentismo / Nº total horas teóricas trabajadas) x 100

1.4.3. Salud y seguridad

Fomentar la cultura preventiva entre todas las empresas que conforman el Grupo sigue siendo un objetivo principal. Destaca el compromiso de integrar la prevención de riesgos y salud laboral en el sistema general de gestión de las empresas.

Grupo Prisa tiene un departamento de Prevención de Riesgos Laborales en España encuadrado en el área de Recursos Humanos y realiza de forma continuada en las empresas del Grupo la identificación de factores de riesgo psicosocial que puedan suponer un riesgo para la salud del personal.

- Se han llevado a cabo tres auditorías reglamentarias de prevención en las empresas en las que correspondía y de un modo satisfactorio.
- Han continuado las reuniones trimestrales con todos los comités de seguridad y salud, con participación de la dirección y de los trabajadores.
- Registro de los desfibriladores de los centros de trabajo y se han implementado las medidas de evacuación en caso de emergencia que exige la normativa.

De este modo, se ha seguido velando en todo momento por la mejora continua de las condiciones de trabajo estando la mayoría de los empleados en España bajo representación de comités formales de seguridad y salud y cubiertos por el servicio de prevención mancomunado.

En 2019, en España, se produjeron 47 accidentes de trabajo (30, hombres; 17, mujeres) frente a los 38 del año 2018. En el caso del resto de países, el número de accidentes de trabajo ascienden a 67 (35 hombres y 32 mujeres)

No han sido declaradas enfermedades profesionales en el año 2019.

Los principales índices de medición en materia de seguridad y salud del Grupo son los siguientes:

	Índice de Gravedad ⁽¹⁾	Índice de Frecuencia ⁽²⁾
Hombres	0,14	6,55
Mujeres	0,11	5,47
Total	0,13	6,04

(1) índice de gravedad: (Nº jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas) x 1.000;

(2) índice de frecuencia: (Nº total de accidentes con baja / Nº total de horas trabajadas) x 1.000.000;

1.4.4.Relaciones sociales

Los convenios colectivos en vigor suponen mejoras sobre las condiciones de trabajo y empleo, en relación con los mínimos de derecho necesario de cada legislación. Con carácter general los procedimientos de información, representación y consulta con los trabajadores se recogen y regulan en los diferentes convenios colectivos y se articulan a través de los órganos de representación laboral regulados en los mismos.

En todas las empresas existe libertad sindical, y se fomenta el diálogo social necesario para el desarrollo del negocio cumpliéndose con la normativa laboral aplicable.

Los empleados del Grupo, dada su dispersión geográfica y normativas locales están sujetas a convenios en algunos países mientras que en otros quedan bajo un paraguas normativo local ya que no existe la figura de laboral de convenio. En este sentido, en España el 97% de los empleados están sujetos a convenios quedando fuera de convenio únicamente colectivos muy específicos de alta dirección.

No se han producido incidentes ni afectación de la actividad por motivos de negociación colectiva ni se ha tenido que presentar ningún ERE- en el año 2019.

1.4.5.Formación

La plantilla tiene a su disposición una oferta formativa tanto online a través de Prisa Campus (plataforma online propia), como de modo presencial.

En la plataforma de formación se encuentran disponibles las acciones formativas que se imparten en las distintas sociedades.

En el año 2019 se han impartido más de 46.430 horas lectivas (33.000 horas lectivas en 2018). El 9% de las horas de formación se han invertido en personal directivo, 16% mandos intermedios mientras que el 75% corresponde al resto de personal. En España se han invertido el 25% de las horas de formación del Grupo.

1.4.6. Igualdad

Dentro de los convenios colectivos aplicables a las distintas empresas en España se recogen apartados específicos sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, protocolos de actuación en caso de acoso y otras medidas que fomentan la igualdad en todos los ámbitos.

Concretamente en el convenio de Prisa Radio, hay un apartado denominado “Plan de Igualdad del Grupo Prisa Radio” donde se incluyen medidas tendentes a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres tanto en materia de selección, promoción y desarrollo profesional, formación y conciliación de la vida familiar y profesional. El convenio de Ediciones el País también contiene un apartado llamado “Plan de Igualdad y conciliación” donde se recogen, entre otros, los objetivos de conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa y acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Por su parte, Santillana ha firmado el 17 de febrero de 2020 el Plan de Igualdad 2020-2024 aplicable a los trabajadores de este negocio en España.

En materia de acoso el Grupo tiene un procedimiento de comunicación y actuación de daños psicosociales aplicable a los trabajadores; Así mismo, el convenio de Santillana recoge también un protocolo de acoso que se complementa con el protocolo sobre acoso sexual o por razón de género.

La plantilla de Prisa es diversa en lo geográfico, lo cultural, en género y edad:

- Presencia de empleados en 22 países.
- Hay más de 30 nacionalidades distintas en el Grupo Prisa.
- La plantilla a cierre de ejercicio 2019 es 53% hombres y 47% mujeres.
- La edad media del Grupo son en 2019 42,8 años, 43,3 años los hombres y 42,2 años las mujeres.

1.4.7. Diversidad en la composición del Consejo de Administración

En la apartado 4 de este Informe de Gestión consolidado y en el IAGC, se detalla la composición del Consejo de Administración que, a 31 de diciembre de 2019, estaba integrado por 13 consejeros: 1 consejero ejecutivo, 5 consejeros dominicales y 7 consejeros independientes, que cuentan con distintos perfiles académicos y una destacada trayectoria profesional (ver perfil y nota biográfica en www.prisa.com).

El Consejo de Administración está integrado por profesionales con alta cualificación y honorabilidad profesional y personal, con capacidades y competencias en distintos ámbitos y sectores de interés para la Compañía y con procedencia de distintos países, en aplicación de los principios previstos en la Política de Selección de Consejeros y en el Reglamento del Consejo de Administración. Los informes justificativos emitidos por el Consejo de Administración en relación con el nombramiento, ratificación y/o reelección de cada uno de los consejeros han sido puestos a disposición de los accionistas al tiempo de convocarse las respectivas juntas de accionistas en las que se ha acordado el nombramiento, ratificación o reelección de los consejeros (ver en www.prisa.com).

La Sociedad tiene una Política de Selección de Consejeros cuyos principios y objetivos pueden resumirse en lo siguiente: i) diversidad en la composición del Consejo, ii)

adecuado equilibrio en el Consejo en su conjunto, buscándose a personas cuyo nombramiento favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, procedencia y género y iii) que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo, de conformidad con la recomendación del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC), en su reunión del 28 de enero de 2020, ha realizado la verificación anual del cumplimiento de la Política de Selección de Consejeros, y ha considerado que la composición actual del Consejo de Administración es razonablemente diversa en cuanto al perfil, formación, experiencia y cualificación profesional, habilidades, edad y procedencia geográfica de los consejeros, existiendo un equilibrio positivo en su conjunto, si bien el grado de diversidad de género, aunque ha mejorado notablemente con la incorporación de dos consejeras en 2019, sigue siendo insuficiente. Por tanto, se tiene prevista la incorporación de una mujer más al Consejo para poder dar cumplimiento, en 2020, al objetivo fijado en materia de diversidad de género.

Durante los procesos de selección de consejeros que ha llevado a cabo la Sociedad en el ejercicio 2019, se ha tenido muy presente la diversidad, como criterio que ha de guiar la composición del Consejo de Administración y, muy especialmente, la diversidad en materia de género.

La Sociedad cuenta con tres consejeras, que representan un 23,08% del número de miembros del consejo. Por tanto, se precisa la incorporación de una mujer más al Consejo de Administración para poder dar cumplimiento, en 2020, al objetivo fijado en materia de diversidad de género.

En el IAGC se detallan los resultados del análisis realizado por la CNRGC y las acciones de futuro para continuar con la mejora en materia de diversidad de género. Durante el ejercicio 2020 expirará el cargo de varios miembros del Consejo, por lo que la CNRGC y el Consejo están trabajando para acometer una reorganización que facilitará la incorporación de más mujeres al Consejo de Administración

1.5. Respeto de los Derechos Humanos y Lucha contra la Corrupción y el Soborno

1.5.1. Cumplimiento: Código Ético, Unidad de Cumplimiento, Canal de Denuncias

El Grupo Prisa está comprometido con el cumplimiento riguroso de toda la normativa que le aplica y con los principios y normas de conducta que se incluyen en su Código Ético, que es el pilar sobre el que se construye todo su modelo de cumplimiento.

El Código Ético al que se hace referencia en el apartado F.1.2 del IAGC, contiene el catálogo de principios y normas de conducta que han de regir la actuación de las compañías que forman el Grupo y de todos sus profesionales, con el fin de procurar un comportamiento ético y responsable en el desarrollo de su actividad. Está accesible en español, inglés y portugués tanto en la web corporativa de Prisa como en la intranet del Grupo y forma parte del pack de bienvenida que se entrega a todos los empleados en el momento de su contratación.

El Código recoge unos principios éticos generales de respeto a los derechos humanos y libertades públicas, desarrollo profesional, igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto a las personas, salud y seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente.

Así mismo, la Sociedad cuenta con una Unidad de Cumplimiento, órgano colegiado encargado entre otras funciones de velar y promover el comportamiento ético de empleados, asociados y miembros del Grupo e identificar, gestionar y mitigar riesgos de cumplimiento, tal como se describe en el apartado F.1.2 del IAGC.

La Unidad de Cumplimiento también asume las funciones del Órgano de Prevención Penal previsto en el Código Penal.

Las principales Unidades de Negocio del Grupo cuentan con sus respectivas unidades de cumplimiento, las cuales dependen funcionalmente de la Unidad de Cumplimiento de Prisa, con la que actúan de forma coordinada. A su vez, algunas sociedades del Grupo por su relevancia o por requerimientos de la legislación de los países en que operan, tienen constituidas unidades de cumplimiento específicas o designado un responsable de cumplimiento. En este sentido, existen responsables o unidades de cumplimiento en sociedades de Brasil, Portugal, México, Ecuador, Colombia y El Salvador.

Adicionalmente, como se describe en el apartado F.1.2 del IAGC, Prisa dispone de un canal de denuncias.

Para realizar consultas relacionadas con el Código Ético y otros asuntos en materia de normativa interna y cumplimiento, los empleados de la Sociedad también disponen de un buzón de cumplimiento (cumplimiento@prisa.com) gestionado por la Unidad de Cumplimiento de Prisa.

Así mismo, existen buzones de cumplimiento asociados a las Unidades de Cumplimiento de cada negocio redireccionados al buzón de cumplimiento de la Sociedad, a través de los cuales se pueden trasladar dudas sobre el Código Ético y otras materias, así como denuncias de comportamientos indebidos. En el tratamiento de las denuncias recibidas a través de estos buzones se sigue un procedimiento análogo al definido para las recibidas a través del canal de denuncias.

En 2019 se han recibido 33 denuncias, 3 más de las que se abordaron en el ejercicio 2018. De ellas, 2 están en proceso de análisis y del resto, 23 carecían de fundamento.

1.5.2. Respeto a los Derechos Humanos

El Código Ético de Prisa, también incluido en el apartado F.1.2 del IAGC, recoge entre otros los principios éticos generales de respeto a los derechos humanos. Prisa se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y las libertades públicas. En este compromiso destaca como objetivo principal el respeto a la dignidad humana.

Así mismo, y como se recoge en el epígrafe 5.6.2.1, la inclusión en los procesos de contratación de cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales se refuerzan con

nuestros proveedores a través de las condiciones generales de contratación disponibles en nuestra web corporativa.

En el Mapa de Riesgos no Financieros, como indicador de seguimiento en el ámbito del respeto a los derechos humanos, se toma como referencia el número de denuncias recibidas y fundamentadas. Del total de denuncias recibidas y abordadas en el ejercicio 2019, 11 quedan incluidas en el ámbito de los derechos humanos y específicamente se refieren a temas de acoso laboral. Una vez analizadas se ha concluido que sólo 1 estaba fundamentada.

1.5.3.Lucha contra la corrupción y el soborno

En el Código Ético se recogen los principios básicos en materia de control interno y prevención de la corrupción, regulándose aspectos como la transparencia, veracidad y fiabilidad de la información y control de registros, sobornos y medidas contra la corrupción, prevención del blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos.

Durante el ejercicio 2019, a través de la intranet corporativa, se ha dado acceso a todos los empleados del Grupo a la Guía de Cumplimiento que presenta de forma sencilla y con ejemplos prácticos algunas normas de conducta y principios establecidos en el Código Ético, entre otros el relativo a prácticas laborales justas, y aspectos relacionados con actuaciones de lucha contra la corrupción, como pagos indebidos, blanqueo de capitales y relaciones con la Administración y proveedores.

Así mismo, en el ejercicio 2019, se crea en la intranet del Grupo un apartado específico sobre la Unidad de Cumplimiento en el que además de definirse las principales funciones de ésta, se facilita el acceso directo a todos los empleados a algunas de las políticas relevantes en este ámbito, incluido el Código Ético y la mencionada Guía de Cumplimiento. Para comunicar la disponibilidad de este nuevo epígrafe y de la Guía de Cumplimiento se utilizaron respectivamente un “*interestial*” y un “*banner*” de publicidad digital en la web corporativa.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2019 todos los empleados en el Grupo recibieron la nueva edición del Código Ético, aprobada por el Consejo de Administración el 29 de abril de 2019, en la que se revisa y confirma todo el texto, incluyendo alguna aclaración.

Los principios en materia de control interno y prevención de la corrupción se refuerzan con otras normas básicas en nuestro modelo de cumplimiento como son la Política en materia Anticorrupción, que establece unas pautas, cautelas y procedimientos que tienen que ser observados por todos los profesionales y empresas del Grupo en el ejercicio de su actividad empresarial.

Así mismo, otra norma básica son las Directrices emitidas para reforzar las medidas para prevenir y evitar, por parte de las empresas de Grupo, la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas.

La Sociedad cuenta también entre sus normas básicas con una Política de Regalos, que tiene como fin orientar a los profesionales y órganos de responsabilidad de Grupo Prisa a tomar las decisiones correctas ante la aceptación y ofrecimiento de regalos, servicios u otras atenciones, en el marco de las relaciones comerciales de Grupo Prisa.

Por otro lado, junto con el Código Ético y las normas básicas relacionadas en el epígrafe anterior, otro de los pilares sobre los que se construye el modelo de cumplimiento es el Modelo de Prevención y Detección de Delitos. Específicamente para la prevención y detección de la corrupción y el soborno, es fundamental contar con la matriz de riesgos y controles penales, estando el modelo de prevención y detección de delitos, sometido a un proceso continuo de verificación y actualización para asegurar su efectividad y el correcto funcionamiento de los controles en él establecidos.

Como indicador clave para evaluar el riesgo de corrupción y soborno se utiliza la referencia al número de denuncias recibidas y fundamentadas en los distintos ejercicios. En este sentido, de las 33 denuncias recibidas y analizadas en 2019, 7 de ellas corresponden a corrupción frente a las 10 denuncias de la misma naturaleza abordadas en 2018. De las denuncias de corrupción gestionadas en 2019, 4 de ellas estaban fundamentadas frente a las 2 del ejercicio 2018. Como en el ejercicio anterior, se han adoptado las medidas de corrección correspondientes.

A su vez, el Grupo dispone de otra serie de políticas y procedimientos como medidas adicionales para prevenir sobornos y luchar contra la corrupción, entre los que destacamos los siguientes:

- Procedimiento de actuación ante las administraciones públicas.
- Política de defensa de la Competencia.
- Estructura de apoderamientos restrictiva y muy controlada.
- Política de compras y gastos de representación (revisada en junio de 2019).

Por lo que se refiere al protocolo de actuación en casos de corrupción, soborno o blanqueo, se pone a disposición del empleado y terceros el canal de denuncias y los buzones de cumplimiento; además en el caso del empleado, se le orienta a que consulte al superior jerárquico y/o a Recursos Humanos, promoviendo “la denuncia sin miedo” al prohibirse en el propio Código Ético cualquier tipo de represalia contra el empleado que denuncia de buena fe infracciones o potenciales conductas indebidas.

1.5.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2019, Grupo Prisa ha realizado aportaciones a 53 fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por un importe de 1.698 miles de euros. Muchas de estas fundaciones y entidades se relacionan en el apartado 5.6.1 de este informe.

1.6. Información social

1.6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El compromiso con la sociedad es la esencia de Prisa. Su misión es contribuir al desarrollo y al progreso de las personas y de la sociedad ofreciendo educación de calidad e información veraz, independiente y responsable.

Son dos actividades diferenciadas que acompañan a las personas en su vida y que convergen en una misma responsabilidad social.

El diálogo permanente con la sociedad permite conocer las expectativas e intereses de las comunidades donde opera e implicarse en su desarrollo. Las distintas modalidades de diálogo están recogidas en la *Política de Responsabilidad Social* y el *Código Ético* de Prisa, así como de manera más detallada en el *Informe de Responsabilidad Social y Sostenibilidad* que publica el Grupo cada año.

Como muestra de ello, Prisa es socio activo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y forma parte del comité ejecutivo de su Red Española, y se ha comprometido con los Diez Principios con que esta organización global promueve los derechos humanos, la lucha contra la corrupción, los derechos laborales y el cuidado del medioambiente. Prisa colabora también con el Pacto Mundial en el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En este sentido, Prisa ha participado en la campaña #aliadosdelosODS.

Prisa forma parte igualmente del Grupo de empresas que constituyen la Fundación SERES. En 2019 ha colaborado en la divulgación de la labor que lleva a cabo la fundación y en la difusión de sus Premios SERES, un reconocimiento a las mejores actuaciones estratégicas e innovadoras que generan valor para la sociedad y la empresa.

En el ámbito de la educación y la cultura, Prisa ha prorrogado en 2019 el patrocinio del evento de excepcional interés público del bicentenario del Teatro Real.

Prisa forma parte de los patronatos de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD), que analiza y promueve la contribución de las universidades al desarrollo económico y social de España, y de la Fundación Princesa de Girona, que apoya a los jóvenes en su desarrollo profesional y personal.

Colabora con la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD), de la que es patrono fundador y miembro de su comisión de medios, para fomentar el desarrollo personal y social de adolescentes y jóvenes a través de la educación en actitudes positivas y de la prevención de conductas de riesgo social. Participa en el proyecto *(In)fórmate*, desarrollado junto con Google, cuyo objetivo es impulsar la educación en el consumo de medios e información *online*, que promueve la alfabetización mediática y el fomento del pensamiento crítico en la población adolescente de 14 a 16 años. Han participado en el proyecto 2.500 jóvenes y 370 docentes.

En el campo de la innovación, investigación y desarrollo, Prisa es patrono fundador de la Fundación Pro CNIC (Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares), y participa en la divulgación de sus campañas.

En su compromiso contra el cambio climático, el Grupo colabora con el Fondo Mundial para la Conservación de la Naturaleza (WWF), la mayor organización internacional independiente dedicada a la defensa de la naturaleza y el medioambiente. Desde 2008 apoya *La Hora del Planeta*, la mayor iniciativa mundial de movilización ciudadana contra el cambio climático.

Prisa forma parte del Comité de Emergencia, que reúne a diferentes ONG (Acción contra el Hambre, ACNUR Comité Español, Médicos del Mundo, Oxfam Intermón, Plan International y World Vision) y que atiende de manera conjunta la respuesta ciudadana ante una situación de crisis humanitaria.

Prisa promociona el periodismo, la cultura, la innovación y el deporte mediante la concesión de prestigiosos premios. En periodismo, los Premios Ondas y los Premios Ortega y Gasset reconocen la labor de los mejores profesionales y trabajos en radio, televisión, música y publicidad. En innovación, los Premios Cinco Días reconocen iniciativas en el ámbito de la empresa, la universidad, la responsabilidad social y el emprendimiento. Finalmente, los Premios As reconocen los logros deportivos de las principales figuras del deporte.

Prensa (Prisa Noticias)

Como muestra del diálogo permanente con la sociedad, El País lanzó en 2019 la campaña *¿Y tú qué piensas?* con el objetivo de conectar con los lectores y la sociedad, e invitarlos a participar en el debate público de temas como el cambio climático, la igualdad, la educación, la inmigración... Los lectores participaron a través de distintos canales abiertos para este proyecto y en la interacción con los contenidos. Los resultados de la campaña revelaron que el 97% de los lectores vieron la campaña y el 90% la valoró positivamente. La campaña, que estuvo activa siete semanas, obtuvo 16 millones de visualizaciones en publicidad exterior, 56 millones en prensa, presencia en espacios públicos.

En octubre, El País organizó la cuarta edición de *Retina LTD*, un evento anual para líderes de la transformación digital donde profundizar en una visión estratégica y global que ayude a acelerar el cambio en la sociedad. Contó con un apartado dedicado a los retos de futuro, enfocado al ámbito medioambiental, los nuevos modelos económicos y su impacto social.

El País también organizó varios encuentros abiertos al público y retransmitidos por *streaming* para que todas las personas interesadas pudiesen seguir de cerca debates como *Los estereotipos están para romperlos*, sobre la situación en la que se encuentran los estereotipos de género; *Depresión y suicidio: la realidad silenciada*, un acto que congregó a profesionales del ámbito de la salud mental para dar visibilidad a estos temas, o el ciclo de eventos *#eCoche*, para reflexionar sobre el futuro del vehículo eléctrico como paradigma de la movilidad sostenible. Las dos últimas acciones se realizaron en colaboración con la Cadena SER.

Cinco Días impulsó el proyecto *Observatorio ODS*, con el objetivo de analizar cómo los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas se transforman en realidades tangibles que benefician al conjunto de la sociedad. La iniciativa, que reunió en varios encuentros a los mejores expertos de España, tiene el objetivo de avanzar hacia sociedades con un crecimiento económico inclusivo, mayor cohesión y justicia social, y un horizonte medioambiental sostenible.

Entre las acciones realizadas por Prensa (Prisa Noticias) para fomentar el empleo local destacan proyectos como *El País con tu futuro*, un encuentro educativo centrado en el mundo laboral y el desarrollo profesional que ayuda a los jóvenes a orientar su futuro al que asistieron 3.000 jóvenes en la edición de 2019. La Escuela de Periodismo UAM-El País, creada en 1986, pertenece a una fundación sin ánimo de lucro integrada a partes iguales por la Universidad Autónoma de Madrid y El País. La principal actividad de la Escuela es el *Máster de periodismo*, por la que han pasado 1.269 alumnos.

La compañía también colabora con universidades y escuelas para desarrollar periodos de prácticas de estudiantes de grado medio y superior ajustando el programa formativo del alumno y contribuyendo a la creación de un perfil más cualificado.

Las acciones de patrocinio de Prensa (Prisa Noticias) se centran en la Fundación Human Age para fomentar la empleabilidad de los colectivos en riesgos de exclusión, Reporteros Sin Fronteras para apoyar la libertad de información, Acción contra el Hambre y Fundación Española para el Fomento de la Investigación de la Esclerosis Lateral Amiotrófica.

Santillana

A través de su actividad principal, Santillana tiene un gran impacto en el desarrollo local, ya que repercute positivamente en la industria gráfica y en las imprentas, en los canales de venta (librerías/*e-commerce*), en el sector de la logística y la distribución o en la industria digital (plataformas), así como en la empleabilidad de otros profesionales autónomos, como autores, diseñadores, editores, correctores, ilustradores, etc. Alrededor de los congresos o acciones formativas que organiza en cada país, también contribuye a la dinamización de todas las industrias que giran alrededor de este tipo de eventos.

En España en particular, Santillana contribuye a la empleabilidad de las personas a través de su portal de formación *online*, Bejob, que ofrece cursos abiertos al público general y orientados a formar en aquellas habilidades demandadas por la transformación digital. Un programa de formación destacado es *DesArrolladoras*, que tiene como objetivo impulsar la incorporación de 1.000 mujeres al mundo de la programación para asegurarles un futuro con una alta empleabilidad.

Santillana también lleva a cabo su contribución a la sociedad a través de distintas iniciativas de acción social que realiza en cada país.

En España colabora, con algunas ONG a través del programa *Ayúdanos a ayudar* de evocación. En 2019, se han apoyado proyectos como *Becas comedor verano*, de la ONG Educo, o *Únete a la lucha contra el plástico en el mar*, de WWF.

Santillana Argentina también mantiene un convenio anual con Tiflonexos, una asociación que trabaja para extender el acceso a la lectura y a la información, a partir del uso de la tecnología, favoreciendo la autonomía de las personas con discapacidad.

En Brasil, colabora con distintas organizaciones sin ánimo de lucro, como, por ejemplo, el apoyo de la editorial Moderna a Todos Pela Educação en la publicación del *Anuario Brasileño de Educación*, que presenta una compilación de los principales datos estadísticos sobre la educación brasileña.

Santillana Chile mantiene colaboraciones con distintas organizaciones sin ánimo de lucro. Actualmente forma parte de la alianza multisectorial UPPI (Red de Empresas Unidas por la Infancia), creada para fomentar el diálogo sobre la importancia de la infancia como etapa primordial en el desarrollo de las personas, y velando por que se respeten los derechos de los niños y adolescentes. En este contexto, el papel de Santillana es promover, dentro del programa anual, acciones para fomentar la inclusión y la equidad en sectores vulnerables.

En Colombia, Santillana mantiene una alianza con la Fundación Pies Descalzos y Lenovo con el fin de integrar soluciones tecnológicas a las iniciativas pedagógicas de la fundación, que permitan transformar la calidad de los espacios de enseñanza. Con esta iniciativa la compañía contribuye a la sociedad promoviendo una educación de

calidad, ya que los estudiantes de estratos bajos de los colegios participantes pueden tener contenido digital actualizado para formación y desarrollo.

En México y por segundo año consecutivo, la compañía ha patrocinado el concurso de robótica *MakeX-CreativaKids 2019*, el cual busca promover en niños y jóvenes de entre 6 y 18 años la solución de problemáticas sociales a través del desarrollo de habilidades de programación y robótica.

En la zona de Centro América Norte, Santillana colaboró con entidades sin ánimo de lucro presentes en los distintos países. En Guatemala, algunos ejemplos fueron el Club Rotario o Ensenyants Solidaris. En ese país también se colaboró con Inclusión Down 502 y la Asociación Guatemalteca de Autismo. En El Salvador, se apoyaron a entidades como Educo, y en Honduras a la Fundación FEIH.

Prisa Radio

Prisa Radio desarrolla acciones de diálogo con la comunidad, como el Día Mundial de la Radio. Las emisoras de la SER, por cuarto año consecutivo, celebran una jornada de puertas abiertas en la que los oyentes pueden conocer in situ el trabajo y participar en los programas de la cadena.

Con motivo de la Cumbre del Clima celebrada en Madrid, se desarrolló la *Semana del Clima*. LOS40, LOS40 Classic y LOS40 Dance se volcaron con una presencia destacada en antena, redes sociales y web. Además, artistas del mundo de la música y la cultura lanzaron mensajes sobre el cambio climático. La semana siguiente, la Cadena SER realizó una acción de comunicación interna para involucrar a los empleados en diferentes acciones sostenibles: durante una semana, se ambientó la radio y cada día se llevó a cabo una iniciativa (reciclar CD y DVD, recoger y donar libros, reciclar plástico, pilas, bolls, papel...).

En Chile, la radio ADN organizó la campaña *Ayuda a Valparaíso*, en la que se recogieron alimentos, artículos de aseo y ropa nueva para los damnificados por los incendios.

El impacto en la sociedad de PRISA Radio se concreta en acciones como los *Congresos del Bienestar*, evento surgido en 2012, en plena crisis económica, que pretende vincular a las personas con ideas y conceptos que produzcan sensación de bienestar. Está concebido como un espacio de tertulias temáticas en las que intervienen personajes mediáticos, especialistas en cada campo, y el público proveniente de toda España.

La gala de LOS40 Music Awards, premios musicales de España y Latinoamérica, contó con los principales protagonistas del panorama musical nacional e internacional. Parte de la recaudación se destinó al Instituto Jane Goodall y a WWF por sus proyectos con animales en peligro de extinción, todo ello en el marco de la campaña de responsabilidad social empresarial en favor del medioambiente “Únete contra el cambio climático, #IDO”, de LOS40.

En el caso de la gala de los XXIII Premios Cadena Dial, parte de la recaudación fue a la Federación de Asociaciones de Mujeres, Arena y Laurisilva (FAMAL) –entidad sin ánimo de lucro que integra asociaciones de mujeres y cuyo objetivo principal es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género o cualquier forma de discriminación hacia mujeres y niñas– y a la Escuelita del

Hospital Universitario Nuestra Señora de la Candelaria –aula del área de pediatría que realiza actividades para que los niños hospitalizados no se desvinculen de la escuela, se integren en el entorno hospitalario y su estancia allí sea más agradable.

La entidad beneficiada de la gala de los Premios Radiolé fue Manos Unidas, que podrá financiar un proyecto educativo para que 200 jóvenes accedan a la educación secundaria y a agua potable.

Caracol Radio, en colaboración con laboratorios Novonorkisk, secundó el *Foro de obesidad*, con el objetivo de generar conciencia sobre la obesidad en Colombia: en los programas se mostraba el problema de la obesidad desde lo deportivo, la salud y el estilo de vida, y finalizó con un foro en el que participaron representantes del gobierno, la industria farmacéutica, la comunidad médica y pacientes afectados.

Radioactiva Bogotá realizó en diciembre el *Jingle Bell Rock*, un concierto que recaudó regalos para niños sin recursos. Se recibieron 35.000 regalos que fueron entregados a diferentes fundaciones.

La contribución al empleo y el desarrollo local también se encuentra entre los objetivos de Prisa Radio, y para ello impulsa eventos como los *Foros y Encuentros de la SER* que tratan temas de actualidad interesantes para ciudadanos y empresas. Se buscan soluciones a través de debates y ponencias de expertos. En 2019 se han celebrado en 25 ciudades de toda España, y han girado sobre temas como la educación del futuro, *silver economy*, ODS, urbanismo, o deporte.

Tropicana Colombia desarrolla una actividad trimestral, *Trabajo se escribe con T de Tropicana*, cuyo objetivo es incentivar la consecución de empleo mediante información sobre oportunidades de empleo que llegan a la emisora.

Las acciones de patrocinio de Prisa Radio se centran en el fomento de la cultura con acuerdos destacados con el Museo Guggenheim y la Fundación Botín o el Festival de Teatro Clásico de Almagro. También apoya eventos solidarios como el Rastrillo Nuevo Futuro y diversas causas sociales por la igualdad de la mujer como la *Carrera de la mujer* o la *Carrera Malas Madres*.

En Chile se involucra en entidades y proyectos como el Planetario de la Universidad de Santiago, la Orquesta de la Universidad de Chile, el proyecto *Santiago en 100 palabras* de la Fundación Plagio, la Feria de Autores e Intérpretes y la Fundación Mujer Impacta.

Media Capital

Media Capital desarrolla diversas acciones en áreas de inclusión social o formación y se involucra en cualquier aspecto social con la participación de las principales figuras de sus unidades de negocio para potenciar el alcance de los mensajes y las iniciativas, con especial atención a las comunidades minoritarias o que estén relacionadas con desastres naturales, sociales o económicos.

El programa de televisión *Apanha se poderes* siguió en 2019 cumpliendo con su misión de divertimento y también de ayuda solidaria a través de la cadena TVI. Realizó 14 ediciones especiales en las que apoyaron a 11 instituciones benéficas del país. También el concurso *Ver p'ra crer* tuvo 7 emisiones dedicadas a apoyar a organizaciones de cariz social, como la agrupación de bomberos, el proyecto solidario Terra dos Sonhos, Make a Wish o Acreditar.

En el programa de las tardes de la cadena TVI *A Tarde É Sua* se establecieron colaboraciones entre la cadena y diferentes entidades para el desarrollo de acciones solidarias. En la emisión del 27 de agosto, por ejemplo, la asociación con la empresa Orthos Paediatrics permitió entregar una silla de ruedas especialmente adaptada a las necesidades de un niño con parálisis cerebral.

En la vertiente educacional se desarrollaron colaboraciones y protocolos con escuelas, universidades y otras instituciones, como el protocolo entre Plural y Universidad de Lusófona.

El Grupo Media Capital promociona la cultura y las artes y colabora con instituciones, fundaciones y entidades culturales de relevancia en Portugal como Teatro da Trindade, Casa da Música, Fundação Francisco Manuel dos Santos, LRS Loures Câmara Municipal, Direção-Geral da Saúde, Serralves o Teatro Nacional de São Carlos.

1.6.2. Subcontratación y proveedores (Gestión responsable de la cadena de suministro)

1.6.2.1. Inclusión en los procesos de contratación de cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales

Prisa mantiene su compromiso con las cuestiones sociales que indirectamente y través de su base de proveedores tienen impacto en este ámbito. Para ello a través de la Dirección de Compras Corporativa se establecen desde el comienzo de las negociaciones, pautas al respecto, para que todos los negocios las incorporen en sus procedimientos de compra particulares, que están igualmente recogidas en las Condiciones Generales de Compra que el Grupo tiene publicada en el portal de proveedores.

1.6.2.2. Relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

En el Grupo Prisa se cuenta con el procedimiento “PL-CO-01 Ed 1 Homologación proveedores”, para la evaluación y control de los principales suministradores de las distintas compañías del Grupo en todo el mundo, donde se recogen aspectos que cubren desde la responsabilidad social, igualdad laboral o tributaria hasta aquellos vinculados a la prevención de riesgos laborales, fraudes, corrupción, así como los sistemas de gestión medioambiental que los proveedores pudieran tener en vigor.

1.6.2.3. Procedimiento de supervisión y auditorías

Debido al tipo de suministro que demandan las empresas del Grupo Prisa (cada vez más centrado en la prestación servicios), al elevado porcentaje de proveedores locales con los que se trabaja en cada país y a que no se han detectado riesgos significativos que sugieran una inspección más detallada, no se tiene previsto realizar a medio plazo ningún tipo de auditoría a la base de proveedores actual.

1.6.2.4. Impacto en el desarrollo local

El pago a proveedores en 2019 se ha elevado hasta los 806 millones de euros. La apuesta del Grupo Prisa por el desarrollo y generación de impacto local mantiene una asignación del 90,3% de este gasto en proveedores que cuentan con el domicilio fiscal en el país donde se realiza la compra y el pago del producto o servicio. En el caso de las compañías con más presencia internacional, Santillana y Radio, cuentan con un 85,9% y un 96,7% respectivamente de su gasto en proveedores locales.

1.6.3. Consumidores, usuarios, lectores y oyentes

Los negocios, actividades y las inversiones de Prisa en los ámbitos de televisión, educación, radio y prensa están sujetos a un marco regulatorio específico del sector en el que se desarrollan estos negocios. Salvo en el negocio de Prensa o en algunas actividades en Educación, donde hay una relación directa con el consumidor y/o usuario, no es de aplicación la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios (RDLeg 1/2007 de 16 de noviembre, en su redacción dada por la Ley 3/2014 de 27 de marzo).

En relación con los sistemas de reclamación de los consumidores aparte del Canal de Denuncias para terceros, accesible desde la web corporativa, las Unidades de Negocio cuentan con canales específicos para atender reclamaciones de todo tipo de terceros incluyendo lectores y oyentes aun cuando no tengan la consideración legal de consumidores y/o usuarios.

En Prensa, El País, Diario As y Cinco Días, cuentan con un Centro de Atención al Cliente que, a través de llamadas y correo electrónico, se han atendido en 2019 un total de 12.283 incidencias. El Centro de Atención al Cliente, resuelve las incidencias directamente o gestiona la resolución con los proveedores finales de los servicios o productos. Cuando es necesario escala las incidencias a otros departamentos, como es el caso de solicitudes de protección de datos que se derivan a privacidad@prisa.com. Adicionalmente El País cuenta con un Defensor del Lector.

La actividad de Santillana de venta de libros en todos los países va dirigida a colegios, librerías y distribuidores, no al consumidor final. Existen canales de comunicación con estos clientes en los que se reciben reclamaciones, principalmente de tipo logístico en cuanto a incidencias en la entrega de productos.

En España, la actividad de formación en línea desarrollada por Santillana bajo la marca Bejob, se dirige tanto a empleados de empresas como a profesionales. Las incidencias se gestionan mediante correo electrónico o a través de soporte en línea disponible en la plataforma. En 2019 se han gestionado 42 incidencias. Santillana, cuenta también en España, con una web de productos digitales dirigida a familias o alumnos a través de la cual se reciben incidencias sobre dichos productos. Estas incidencias son gestionadas internamente en el sistema estándar JIRA. En 2019 se recibieron 196 incidencias.

Las empresas de Santillana en América comercializan productos digitales dirigidos a colegios y a alumnos. En cada país se han establecido los canales de comunicación de incidencias y reclamaciones que, habitualmente son planteadas desde los colegios. Por ejemplo, en Brasil cuenta con dos vías de comunicación de reclamaciones: Reclame

aquí, es un servicio web externo, y Fale Conosco, canal propio vía telefónica o web, o en Argentina, Mesa de Ayuda dirigida a atender consultas y reclamaciones de colegios.

1.6.3.1. Ciberseguridad y privacidad de la información (Consumidores, personal propio y cadena de suministro)

La protección de la información de carácter personal ha sido y es una de las prioridades de la organización. Los datos personales se han convertido en un activo valioso y los ataques a las brechas de seguridad pueden causar un daño considerable por lo que uno de los requisitos básicos para una sociedad digital es contar con una ciberseguridad adecuada.

Tras la publicación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) en 2016, que entró en aplicación en mayo de 2018, Prisa ha venido consolidando y perfeccionando sus procesos de control y aseguramiento de los datos de carácter personal, así como los derechos del consumidor en la potencial utilización de estos.

Los cambios en la normativa europea han supuesto también un impulso para que las empresas del Grupo en América revisen sus procedimientos de cumplimiento de las normativas locales de protección de datos. En Santillana Brasil se ha iniciado un proyecto de adecuación a la nueva Ley de Protección de Datos que será de aplicación a partir de agosto de 2020.

Para el ejercicio de derechos los usuarios y personas cuyos datos personales son tratados por las empresas del Grupo pueden presentar sus reclamaciones o ponerse en contacto con el Delegado de Protección de Datos del Grupo en el buzón dpo@prisa.com. Así mismo, hay una dirección específica de correo postal y en los servicios digitales de Radio y Prensa (Prisa Noticias) también se facilita un buzón específico de correo electrónico, privacidad@prisa.com.

Desde el punto de vista de la ciberseguridad se ha actuado en las distintas capas tecnológicas para minimizar los riesgos de ciberdelincuencia inherentes al mundo digital, que pudieran dar lugar a fugas de información, suplantaciones de identidad, etc. Aunque ya PRISA contaba con unos niveles previos de ciberseguridad, en 2019 se ha establecido un Plan Director de Seguridad para poder atender con más garantías si cabe a los retos y necesidades que Prisa afronta en este nuevo entorno.

1.6.4. Información Fiscal

A continuación, se presenta el detalle del resultado antes de impuestos consolidado incluido en las Cuentas consolidadas distribuido país por país.

País	Miles de euros
Brasil	24.088
Chile	15.115
Colombia	14.057
México	12.705
Guatemala	9.122
República Dominicana	6.933
Ecuador	5.525
Bolivia	2.448
Perú	1.752
Portugal	1.521
Argentina	(1.332)
España	(83.461)
Resto de países	7.155
Total	15.629

El importe de los impuestos sobre beneficios pagados por dichas entidades en el ejercicio 2019 asciende a 25.013 miles de euros.

Estos datos no incluyen a Media Capital al considerarse una actividad interrumpida.

Por último, las subvenciones recibidas en el Grupo no son significativas.

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe o documento donde se da respuesta	Vinculación orientativa con indicadores GRI
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	5.1. El Grupo Prisa y sus Unidades de Negocio y 5.1.1. Modelo de negocio	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	5.1.1.Mercados y sectores	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	5.1.2.Objetivos y estrategias	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	5.1.1.Entorno empresarial, organización y estructura	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	5.2.1 Sobre este informe	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	5.2.1 Sobre este informe	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		5.2.Gestión del riesgo	
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	No material		GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	No material		GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	No material		GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	No material		GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	No material		GRI 103-2
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	No material	5.3.1.Cuestiones ambientales	GRI 103-2 GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	5.3.2.Economía circular, prevención y gestión de residuos	GRI 103-2 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material		GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	5.3.3.Uso sostenible de recursos	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	5.3.3.Uso sostenible de recursos	GRI 301-1 GRI 301-2
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	5.3.3.Uso sostenible de recursos	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	5.3.1.Cuestiones ambientales	GRI 302-4
Uso de energías renovables	Material	5.3.3.Uso sostenible de recursos	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	5.3.4.Cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	5.3.5.Medidas adoptadas ante el cambio climático	GRI 201-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	5.3.5.Medidas adoptadas ante el cambio climático	GRI 202-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe o documento donde se da respuesta	Vinculación orientativa con indicadores GRI
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No Material	Por el tipo de negocio de PRISA y en base al análisis realizado en el Mapa de Riesgos no Financieros del Corporativos y áreas de negocio, se ha determinado que el impacto de nuestra actividad en el medio ambiente es muy reducido. La actividad de Prisa se desarrolla en áreas urbanas/ industriales, donde hay un bajo riesgo de afectar a la Biodiversidad.	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No Material		GRI 304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		5.2.Gestión del riesgo	
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	5.4.1.Empleo	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	5.4.1.Empleo	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	5.4.1.Empleo	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	5.4.1.Empleo	GRI 103-2 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	5.4.1.Empleo	GRI 103-2 GRI 405-2
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	Material	Notas 22 “Operaciones con partes vinculadas” y 23 “Retribuciones y otras prestaciones al consejo de administración” de la memoria consolidada	GRI 103-2 GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	5.4.2.Organización del trabajo	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	5.4.1.Empleo	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	5.4.2.Organización del trabajo	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	5.4.2.Organización del trabajo	GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	5.4.2.Organización del trabajo	GRI 401-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	5.4.3.Salud y seguridad	GRI 403-1 - 403-3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	5.4.3.Salud y seguridad	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	5.4.4.Relaciones sociales	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	5.4.4.Relaciones sociales	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	5.4.4.Relaciones sociales	GRI 403-4

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe o documento donde se da respuesta	Vinculación orientativa con indicadores GRI
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	5.4.5.Formación	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	5.4.5.Formación	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material		GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	5.4.6.Igualdad	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	5.4.6.Igualdad	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	5.4.6.Igualdad	GRI 103-2
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		5.2.Gestión del riesgo	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	5.5.1.Cumplimiento: Código Ético, Unidad de Cumplimiento, Canal de Denuncias	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	5.5.2.Respeto a los Derechos Humanos	GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	5.5.2.Respeto a los Derechos Humanos	GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		5.2.Gestión del riesgo	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	5.5.3.Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	5.5.3.Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	5.5.4.Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13 GRI 201-1 GRI 415-1
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		5.2.Gestión del riesgo	

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe o documento donde se da respuesta	Vinculación orientativa con indicadores GRI
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	5.6.1.Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 204-1 GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	5.6.1.Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	5.6.1.Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	5.6.1.Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 413-1
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	5.6.2.1.Inclusión en los procesos de contratación de cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	5.6.2.2.Relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	5.6.2.3.Procedimiento de supervisión y auditorías	GRI 308-1 GRI 414-1
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	No material		GRI 416-1 GRI 418-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	5.6.3.Consumidores, usuarios, lectores y oyentes	GRI 418-1
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	5.6.4.Información Fiscal	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	5.6.4.Información Fiscal	GRI 201-1
Las subvenciones públicas recibidas	Material	5.6.4.Información Fiscal	GRI 201-1

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN INCLUIDA EN EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de GRUPO PRISA:

En virtud de lo establecido en la ley 11/2018 de 28 de diciembre (en lo sucesivo la “Ley 11/2018”), hemos procedido a la verificación de la información incluida en el estado de información no financiera (“EInF”) del ejercicio 2019 del GRUPO PRISA.

En nuestra opinión, con base en los procedimientos aplicados y las evidencias obtenidas durante el proceso de verificación que hemos llevado a cabo, objeto de este informe, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información verificada no ha sido preparada en todos sus aspectos significativos de acuerdo con los requerimientos de la Ley 11/2018.

Metodología y equipo verificador

La metodología del proceso de verificación a que se refiere este informe ha consistido en procedimientos de auditoría y mecanismos de verificación de información e indicadores, comúnmente aceptados en el ámbito de actuación de los Organismos de la Evaluación de la Conformidad (según la definición del Reglamento (CE) n.º 765/2008), como son las directrices de auditoría contenidas en la norma ISO 19011, y en particular:

- Revisión de la información no financiera de acuerdo con los requerimientos de la Ley 11/2018
- Entrevistas con el personal responsable de la obtención y preparación de los datos
- Revisión por muestreo de documentos y registros (tanto internos como públicos)
- Comprobación por muestreo de la fiabilidad y trazabilidad de los datos
- Evaluación de los sistemas para la obtención, gestión y tratamiento de la información e indicadores

El equipo verificador estuvo formado por personal calificado por SGS International Certification Services Ibérica, S.A.U., quienes contaban con una competencia técnica fundamentada en la experiencia de los distintos sectores de actividad esenciales para la emisión del presente informe.

Independencia

Somos independientes del GRUPO PRISA de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia que resultan aplicables a nuestras actividades.

Otra información del Informe de Gestión

En relación con la verificación realizada, se hace constar expresamente que la obligación normativa comprende exclusivamente el estado de información no financiera del ejercicio 2019, encontrándose excluido de dicho proceso el resto del contenido del informe de gestión.

La responsabilidad del verificador independiente consiste en emitir el presente informe una vez verificado el contenido del estado de la información no financiera facilitado por los administradores de la Sociedad sometida al proceso de verificación. Si con base en el trabajo realizado, concluimos que existen salvedades, estamos obligados a informar sobre ellas.

Responsabilidad de los administradores con relación a la información no financiera

Los administradores de la sociedad dominante son responsables de la formulación del informe de gestión consolidado y de la información no financiera detallada en el mismo de acuerdo con el párrafo 6 del artículo 44 del Código de Comercio, aprobado por el Real Decreto de 22 de agosto de 1885, modificado por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio.

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN INCLUIDA EN EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Responsabilidad del verificador independiente

El objetivo de la misión que nos ha sido encomendada se ha limitado a obtener una seguridad limitada de que la información no financiera está libre de incorrecciones de carácter material y a emitir un informe de verificación de la información incluida en el estado de información no financiera que contiene nuestra opinión.

30 de abril de 2020

Firmado: Juan José Fontalba
SGS International Certification Services Ibérica, S.A.U