



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 2020.

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, en materia de información no financiera y diversidad. Así mismo, se ha tenido en cuenta el análisis de materialidad actualizado el año 2020, 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 adelante GRI).

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 2020, ambos publicados y accesibles a través de la web corporativa de Prisa en la sección de Accionistas e Inversores. Además, el Grupo Prisa publica anualmente el Informe de Responsabilidad Social y Sostenibilidad que complementa el presente EINF.

En este sentido, destacamos en el ejercicio 2020 los efectos de la COVID-19, cuyos impactos sobre el Grupo a 31 de diciembre de 2020 han sido valorados y cuantificados, existiendo aún una elevada incertidumbre sobre las consecuencias adicionales, a corto y medio plazo (*Véase nota 1.b de la Memoria Consolidada adjunta*).

Por otro lado, en el ejercicio 2020 se han vendido los negocios de Media Capital y el negocio de pre K12 (escolarización infantil) y K12 (escolarización primaria y secundaria) de Santillana en España (*Véase notas 1.b y 3 de la Memoria Consolidada adjunta*), y que por tanto salen del perímetro del Grupo Prisa. En este sentido, para la comparación de la información incluida en el EINF con el ejercicio anterior, deberá tomarse este hecho en consideración al verse algunos de los indicadores clave, incluidos en este informe, afectados por la salida de estas sociedades del perímetro de consolidación.

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, con marcas como El País, Santillana, Moderna, Compartir, UNO, Ser, Los40, WRadio, Radio Caracol o As, el Grupo cuenta con presencia en 24 países, generando, según datos del año 2020, un 40,7% de sus ingresos de explotación en España y el restante 59,3% a nivel internacional. Cinco países representan actualmente el 86% del total de ingresos de explotación del Grupo en 2020: 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 de la Memoria consolidada: Educación (Santillana), Radio (Prisa Radio) y Prensa (Prisa Noticias).

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 20 países (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 dos principales mercados de la Unidad de Negocio de Educación son Brasil y México, que representan el 59% del total de ingresos de explotación en 2020.

En 2020, se vendieron 95 millones de libros en el agregado de todos los países operados y, actualmente, alrededor de 29 millones de estudiantes utilizan contenidos educativos generados por la Unidad de Negocio. De ellos, más de 1,7 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 11 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 2020 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 una audiencia próxima a 22 millones de oyentes según los datos agregados de los países en los que está presente y cuenta con 61 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, entre otras, cuenta con presencia en 9 países. Se estructura organizativamente por productos, coordinándose desde España a nivel central.

El principal mercado por volumen de ingresos es España, que representa el 95% del total de los ingresos de explotación de la Unidad de Negocio en 2020.

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 49% de los ingresos), cada vez más digital (67% del total de los ingresos de publicidad), y la venta de ejemplares tanto digital como en papel (30% del total de los ingresos). Asimismo, la Unidad de Negocio de Prensa 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 188 millones de navegadores únicos procedentes de todo el mundo y El País cuenta con más de 80.000 suscriptores a diciembre de 2020.

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 al cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan Estratégico del Grupo y de sus negocios.

El pasado 16 de noviembre de 2020, el Consejo de Administración aprobó la Política de Control y Gestión de Riesgos de Grupo Prisa, en la que se identifican los principales riesgos del Grupo que engloba en cuatro categorías: riesgos relacionados con la situación financiera y patrimonial, riesgos estratégicos y operativos, riesgos no financieros y riesgos reputacionales.

Esta política establece el marco de referencia para el control y la gestión de los riesgos asociados a la actividad del Grupo, con el objeto de controlar, mitigar y gestionar cualquier amenaza para el cumplimiento de los objetivos definidos y facilitar la ejecución adecuada de la hoja de ruta estratégica.

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, enfocadas en análisis ad hoc en relación con diferentes riesgos, en función de su evolución y la evaluación que se realiza de los mismos y sus circunstancias a lo largo del tiempo. 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. Como se ha indicado, a nivel corporativo, se consolida la gestión de los riesgos a través del modelo de gestión integral, que permite obtener una visión dinámica y continuada, más adecuada para el seguimiento, el control y la gestión.

En este sentido, adicionalmente a la gestión corporativa, las unidades de negocio contribuyen al buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, tienen como objetivo identificar, gestionar y cuantificar adecuadamente los riesgos que les afectan. Además, participan activamente en la definición de la estrategia de riesgos y en las decisiones sobre su gestión, velando además porque los sistemas establecidos mitiguen adecuadamente los riesgos en el marco de la política definida por el Consejo de Administración y la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

Asimismo, el Grupo dispone de un mapa de riesgos y un mapa específico de riesgos no financieros como herramientas de representación gráfica de los mismos, utilizados para identificar y valorar los riesgos de las actividades de los negocios y del Grupo.

Anualmente, 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.

Tanto el modelo de gestión integral, como los mapas de riesgos, son reportados a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, la cual se encarga además de supervisar y evaluar periódicamente los sistemas de control y gestión de riesgos del Grupo y de establecer el nivel de riesgo considerado como aceptable, en atención a la aversión, tolerancia o apetito al riesgo en cada caso concreto.

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 se han desarrollado 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.

En relación con los riesgos no financieros, éstos 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 y el indicador de desempeño asociado al mismo:

- Gestión ambiental: Riesgo de suministro sostenible o responsable de materias primas y riesgos de generación de residuos y economía circular. Los indicadores son respectivamente el porcentaje de compra de papel de origen sostenible y el papel de origen renovable o reciclado.
- Gestión social y de personal: Riesgo en la capacidad de atracción y retención del talento, riesgo en la promoción de la igualdad, riesgo de corrupción y soborno. Los indicadores de desempeño son la tasa de rotación involuntaria, el porcentaje de plantilla cubierto por planes de igualdad y el número de denuncias recibidas en relación con la 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). Los indicadores

de desempeño son el número de reclamaciones y quejas recibidas y los eventos de riesgo de filtración de información privada.

- Desempeño de RSC: Riesgo de falta de transparencia en el proceso de rendición de cuentas. El indicador en este caso es el número de salvedades percibidas en el proceso de revisión externa del EINF.
- Cadena de suministro: Riesgo de vinculación a terceras partes sin un proceso de homologación y su indicador es el porcentaje de pagos a proveedores homologados.

A través de los indicadores de desempeño se hace el seguimiento de su evolución. 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. En la tabla final de este EINF se vincula la información con los estándares GRI.

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 los datos correspondientes a los indicadores de desempeño mencionados con anterioridad.

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) publicados en su guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad y detallados en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”.

En dicha tabla, la Sociedad identifica aquellos aspectos que son materiales y no materiales, dada su actividad, en base al análisis de materialidad y al análisis realizado sobre los riesgos no financieros de la compañía. Así mismo, identifica los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) que se relacionan con los diferentes aspectos de la Ley y los indicadores GRI.

En este sentido, para elaborar este informe y completar la revisión de los mapas de riesgos no financieros, se ha tomado en consideración el resultado del análisis de materialidad realizado durante el ejercicio 2020 en el que han participado los grupos de interés de Prisa.

Con el análisis de materialidad se han actualizado los temas relevantes del contexto de sostenibilidad de la organización de acuerdo a la valoración de la Dirección y de los grupos de interés, a los que se ha consultado de forma activa. Para identificar aquellos temas relevantes a valorar se han considerado los estándares internacionales, las normas y otros aspectos como la Ley 11/2018, los estándares GRI, los estándares *Sustainability Accounting Standards Board*, el anterior estudio de materialidad, la matriz de riesgos no financieros y un estudio del sector.

Como resultado se ha obtenido 30 temas materiales, 13 de ellos considerados como muy relevantes y otros 17 como relevantes. Entre otros, dentro de los temas relevantes se encuentra la acción por el clima aun cuando desde una perspectiva de análisis de riesgo éste pueda ser residual. En este sentido, aunque la actividad de Prisa tiene un impacto reducido en el medioambiente, el Grupo a través fundamentalmente de sus medios de comunicación,

contribuye de forma muy relevante a la concienciación y sensibilización de los lectores y oyentes en la lucha contra el cambio climático.

Por último, en noviembre de 2020 se ha revisado y actualizado la Política de Sostenibilidad de Prisa, aprobada previamente en diciembre de 2018, que tiene entre sus objetivos conseguir su desarrollo sostenible y promover el interés social, impulsando una cultura ética y de cumplimiento, acompañando al desarrollo de los entornos sociales en los que opera y utilizando de manera sostenible los recursos necesarios para su actividad desde un planteamiento de creación de valor compartido con todos sus 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

Con la actualización de la Política de Sostenibilidad de Prisa, a la que acabamos de hacer referencia, se refuerza el compromiso y orientación del grupo en el desarrollo de cada modelo de negocio bajo parámetros de responsabilidad y alineados con los ODS de la Agenda 2030. En este contexto, Prisa ha elaborado una Política Medioambiental que establece los principios medioambientales que constituyen el marco de actuación y de referencia en la operación de sus negocios, para promover la concienciación, ecoeficiencia y el desarrollo sostenible en las actividades que realiza.

1.3.1. Contaminación atmosférica y eficiencia energética

a) Contaminación

Realizada la revisión correspondiente, el uso de vehículos de nuestros empleados sigue siendo el principal factor de impacto directo en la contaminación atmosférica, no considerando relevante para su evaluación y reporte, el acústico o lumínico.

Aunque los efectos del confinamiento por la pandemia y el teletrabajo han reducido notablemente el número de desplazamientos de nuestros equipos, el grupo se ha marcado el objetivo de seguir promoviendo iniciativas para reducir la huella de carbono vinculada a estos consumos, entre las que destacan en 2020:

- La progresiva incorporación de vehículos con tecnologías medioambientalmente más sostenibles en la flota de vehículos de renting en España alcanzando en 2020 un 16% sobre el total (6% en 2019).
- Doblar el número de puntos de recarga eléctrica para vehículos (de 4 a 8) en la sede de Miguel Yuste (Madrid) y en el parking de bicicletas del campus (de 8 a 16 plazas).

Además, Prisa mantiene otras medidas como el fomento de la utilización de medios de transporte público y más sostenible facilitando, con ventajas fiscales, la adquisición de los abonos mensuales para el transporte público.

b) Eficiencia energética edificios

La intención de todas las unidades de negocio de Prisa es que en cada país donde se opere se consuma la energía que se necesita dotando progresivamente en cada instalación que se ocupe, de los elementos tecnológicos que faciliten un uso racional y eficiente de la misma, así

como de la posibilidad de autogeneración para reducir la huella de carbono y las emisiones de gases de efecto invernadero.

Las principales medidas llevadas a cabo en 2020 han sido¹:

- El inicio (diciembre 2020) del proceso de renovación de las auditorías energéticas en las instalaciones de España conforme al RD 56/2016, después de haber expirado la vigencia de la primera auditoría realizada en 2016.
- Implantación de tecnología led en las plantas 7ª, 8ª y 9ª del edificio en Gran Vía (Madrid) de Prisa Radio que está previsto suponga un ahorro anual de 360 Mwh en el consumo del centro, evitando la emisión de 139 TN CO₂ eq.
- Prisa Radio ha puesto en producción una nueva sede de Radio Club Tenerife donde desde el diseño de la misma, se ha hecho bajo premisas de ecoeficiencia: el 100% de la iluminación es de tecnología led y los equipos de climatización instalados son los de máxima eficiencia del mercado.
- En la sede de Miguel Yuste (Madrid):
 - Instalación de una planta fotovoltaica de 100 Kw de potencia (900 m²) para autoconsumo, que ha entregado (y permitido ahorrar) desde junio a diciembre de 2020, 112,31 Mwh que contribuirá a reducir en más de 80 TN de CO₂ eq anuales las emisiones a la atmosfera. Complementariamente y para fomentar la concienciación interna, se dispone de pantallas informativas para que los empleados vean online la evolución de la energía generada y su contribución positiva en términos medioambientales.
 - Aprovechando la renovación de espacios e instalaciones se ha instalado un equipo de producción de agua caliente sanitaria mediante paneles solares, que complementa la generación de las calderas en periodo invernal y evitará que sea necesario el funcionamiento de éstas en periodo cálido, produciendo un ahorro estimado de consumo de gas anual en 83 Mwh y de 17 TN CO₂ eq de emisiones.
 - Modernización de 4 ascensores renovando los grupos tractores con equipamiento de última tecnología con tracción eléctrica y variadores de velocidad, que van a proporcionar un ahorro estimado anual del 40% en el consumo eléctrico (15 Mwh y 5,8 TN de CO₂ eq). Además de reducir la generación de residuos al no necesitar aceite para los mecanismos interiores del motor de elevación.

1.3.2. *Economía circular, prevención y gestión de residuos*

a) Medidas de prevención

Además de apostar por la sensibilización interna y la que generamos con nuestros contenidos para ir integrando progresivamente la circularidad en el ámbito de nuestra actividad, Prisa considera el principio de precaución y por ello cuenta con garantías en su programa de

¹ Factor de conversión utilizado: 0,386 TN CO₂ eq / Mwh
Factor de conversión utilizado para gas natural: 0,2016 TN CO₂ eq / Mwh

seguros en distintos países para dar cobertura a potenciales impactos contaminantes accidentales y repentinos que pudieran generar nuestras operaciones.

Prisa sigue seleccionando y trabajando con proveedores que aseguran y fomentan una gestión responsable, protectora y sostenible de la naturaleza tanto en la compra de materiales vinculados directamente con el negocio de publicación como el papel, como para la gestión de la recogida, reutilización o reciclaje de los residuos que su actividad genere, contando para ello con gestores autorizados.

Para seguir progresando en sus medidas preventivas, Prisa ha empezado a solicitar en sus pliegos de negociación para la prestación de servicios por terceros, información sobre qué grado de compromiso como compañía y su traducción operativa en el servicio a prestar, tienen los licitadores en relación con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

b) Reciclaje y reutilización y otras formas de no generación de residuos

La reducción del volumen de negocio originado por la pandemia ha tenido una contrapartida positiva en un menor uso de recursos procedentes del entorno forestal ya que se ha reducido tanto el consumo de papel para publicaciones (37%), como el de oficina (un 67% en España) dado que la mayor parte de nuestros equipos han estado teletrabajando y con acceso muy restringido a realizar impresiones en soporte papel en las instalaciones.

El objetivo del grupo es aprovechar los cambios en las metodologías de trabajo durante la pandemia para transformar las dinámicas de uso y optar por modelos de oficina bajo el concepto de escritorio limpio con el mínimo uso de papel. Para ello, se retomará en 2021, el proyecto de impresión responsable iniciado en 2020 y en latencia por la pandemia.

En el ámbito productivo se mantiene un proceso de mejora y exploración continua para seguir minimizando el consumo de materia prima:

- En Santillana Brasil y para la campaña del PNLD (Programa Nacional do Livro e do Material Didático) se ha puesto en marcha en 2020 un proyecto para incrementar la reutilización de pallets y cartón, resultando que se ha conseguido reaprovechar el 70% de los pallets y el 25% de los cartones para embalaje utilizados.
- En Santillana Puerto Rico y Chile, se ha implementado un plan para reducir el consumo de papel empleado para promocionar las novedades tanto de libros como de las guías de maestro, sustituyéndolos por una muestra en formato digital de los mismos. Esta medida también ha permitido reducir el número de envíos físicos a los distintos prescriptores del país.
- En Prisa Noticias se continúa trabajando para seguir entregando a nuestros lectores un producto de máxima calidad pero que genere un menor impacto en su reciclabilidad. Para ello, se está incrementando el abastecimiento de papel de 40 gr/m², que ya supone un 17% del papel comprado en 2020 y en términos comparables ha implicado comprar (distribuir, reciclar, ...) 44 toneladas menos.
- En Distasa, la planta de impresión de Prisa Noticias en Sevilla, ha finalizado la implantación de una nueva tecnología que minimiza en el proceso de preimpresión de planchas el uso de productos químicos (reveladores, ...), lo que ha permitido disminuir no sólo los residuos químicos (1.200 litros/año), sino impactar también en un menor

consumo eléctrico (8,5 Mwh/año) y en una mejora de la huella hídrica de la planta (8.000 litros/año).

También en otro tipo de proyectos se han considerado criterios que minimicen el uso de materiales y generación de residuos tras su vida útil, como el del reacondicionamiento de oficinas en el edificio 3 de la sede de Miguel Yuste donde se han utilizado materiales 100% reciclables como los 105 m2 de estores instalados y realizados íntegramente con PET reciclado o los 940 m2 de pavimento, compuesto en un 20% de material reciclado.

c) Gestión de residuos

Está plenamente implementado en las distintas compañías del Grupo las medidas operativas y de concienciación para reducir la generación de residuos, a la vez que seguir incorporando mejoras para la segregación de los mismos para su posterior reciclaje.

Aunque en 2020 la generación ha sido coyunturalmente menor (efecto COVID-19), se ha aprovechado para realizar las siguientes acciones:

- Se ha iniciado un plan para sustituir 140 detectores iónicos de humos en distintas sedes de España, por otros con tecnología óptica y libres de la fuente de americio 241, procediéndose a la gestión de los mismos según RD 110/2015 sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos con un gestor autorizado. Se espera que la renovación quede concluida a lo largo del 2021.
- Inventariado, separación selectiva de mobiliario defectuoso (4.280 kg) y reutilizable (8.160 kg) y posterior tratamiento por gestores autorizados en la sede de Miguel Yuste (Madrid).
- En Iberoamericana Radio Chile, sociedad absorbida en octubre 2020 por Comercializadora Iberoamericana Radio Chile, S.A., se ha cerrado un acuerdo con un gestor autorizado para el reciclaje certificado habiendo valorizado en 2020, 360 kg de vidrio, 120 kg de latas, 30 kg de cartón, 180 kg de plástico y 40 kg de papel.

1.3.3. *Uso sostenible de recursos²*

Como indicación aplicable a todos los apartados de este punto y al siguiente, cabe señalar que en 2020 los consumos del Grupo se han visto afectados por las medidas de limitación de la movilidad y ocupación de centros de trabajo debido al COVID-19 por lo que el impacto de algunas de las medidas tomadas, pueden estar diluidas por este efecto.

a) Consumo y suministro de Agua

2020	2019
59.278 m ³	130.094 m ³

El consumo registrado por todas las compañías del Grupo en 2020 ha sido mayoritariamente para procesos de limpieza y uso de agua sanitaria y ha sido obtenida a través de la red pública municipal pertinente. Prisa no tiene puntos de abastecimiento propios.

² Los datos de 2020 ya no incluyen las unidades de negocio fuera del perímetro Prisa (Santillana España y Media Capital de Portugal)

La reducción de huella hídrica (54%) en este caso, es atribuible fundamentalmente al cierre de centros o mínima ocupación desde el mes de marzo debido a las restricciones de movilidad por la COVID-19.

b) Consumo de materia primas

Tipo de material	2020 (*)		2019	
	Consumo total de material (tn)	% Material renovable y sostenible	Consumo total de material (tn)	% Material renovable y sostenible
Consumo total papel	50.120		79.400	
Papel de origen renovable o reciclado	17.567	35%	22.162	28%
Papel de origen sostenible (FSC o equivalente)	32.553	65%	55.134	69%
Cartón	2.512	100%	4.780	100%
Planchas	62	0%	102	0%

(*) En 2020 como consecuencia del COVID-19 y los cambios que ha ocasionado tanto en el ámbito operativo (teletrabajo), como en los negocios (mayor demanda EduTech vs tradicional de venta de libros, descenso de tiradas de publicaciones, ...) se ha producido un notable descenso en la compra de papel.

c) Consumo de Electricidad

	2020	2019
Origen Renovable	5,1 Gwh	11,0 Gwh
Origen No renovable	20,5 Gwh	40,6 Gwh
Consumo Total	25,6 Gwh	51,7 Gwh

Aparte del cambio de perímetro y de la menor demanda debido a la crisis sanitaria la reducción del consumo en 2020 tiene una componente ligada a la implementación de las medidas de eficiencia energética que se están llevando a cabo en todos los países donde opera el Grupo.

d) Consumo de Combustibles

Gas Natural	
2020	2019
154.732 m³	378.183 m³

Gasoil	
2020	2019
112.446 litros	991.365 litros

Junto con algunas inversiones realizadas para reducir la energía consumida a partir de gas natural y el refuerzo en la gestión preventiva en las instalaciones para optimizar las condiciones térmicas de los edificios, también en estos suministros se ha producido una menor demanda, por las limitaciones de movilidad y ocupación de oficinas debido al COVID-19.

e) Uso de Energías renovables

2020	2019
20%	21%

En términos globales, se mantiene el % de uso de energía generada por fuentes renovables. En países como España donde se han acometido inversiones específicas con incidencia directa (autogeneración fotovoltaica) para mejorar esta ratio, se ha observado una mejora del 27% frente al 23% de 2019.

1.3.4. *Cambio climático*³

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

Las emisiones directas calculadas 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 anuales Tn CO ₂ eq		
	2020	2019	% variación 2020/19
Alcance 1 (gas natural y gasoil)	619	3.722	-83 %
Alcance 2 (electricidad)	5.683	11.381	-50 %

Las relativas al consumo indirecto 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:

		Emisiones anuales Tn CO ₂ eq		
		2020	2019	% variación 2020/19
Avión	Vuelos corta distancia	854	4.135	-79,3 %
	Vuelos media distancia	188	1.062	-82,3 %
	Vuelos larga distancia	776	3.092	-74,9 %
Tren		48	118	-59,3 %
Coche	Diésel	82	2.158	-96,2 %
	Gasolina	1.403	3.523	-60,2 %
Papel		24.134	38.220	-36,8 %
Total Alcance 3		27.484	52.317	-47,5 %

³ Los datos de 2020 ya no incluyen las unidades de negocio fuera del perímetro Prisa (Santillana España y Media Capital de Portugal)

1.3.5. Medidas adoptadas ante el cambio climático

Junto con las acciones para obtener una mayor eficiencia energética y reducción del consumo de combustibles mencionadas anteriormente, en 2020 los negocios de Prisa han tomado estas medidas que contribuirán a adaptarse mejor a las consecuencias del cambio climático:

- Foco en la digitalización de los negocios para hacer llegar nuestros contenidos a más alumnos, lectores, oyentes y clientes disminuyendo de esta manera el uso y las limitaciones de soportes como el papel.
- La incorporación en nuestros contenidos educativos (proyecto *Propósito Santillana*) e informativos (nueva sección de *Clima y Medio Ambiente* en El País) de un compromiso explícito de divulgación, concienciación, respeto y acción con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 (ODS 13 Acción por el Clima), como se desarrolla posteriormente en el apartado 5.6.1.

También se ha establecido un primer indicador que permita monitorizar y tener una referencia del alcance de las acciones que directamente puede gestionar Prisa sobre el impacto en el medio ambiente, a la energía que directamente requiere para su actividad:

- **Indicador:** Toneladas de CO₂ equivalentes emitidas para facturar 1 millón de euros.

TN CO ₂ eq./1 MM€ facturado ⁴	
2020	2019
8,99	13,78

- **Objetivo del indicador:** cuantificar qué coste en huella de carbono genera el negocio de Prisa debido a las emisiones directas que requiere para su actividad.
- **Evolución observada:** más allá de los efectos de la crisis sanitaria en 2020, las medidas de eficiencia energética realizadas apuntan a una contribución positiva en el indicador y por tanto en una transición positiva de desarrollo sostenible del negocio de Prisa.

⁴ Método de Cálculo: TN de CO₂ eq. Consolidada para alcances 1 (gas natural y gasoil) y 2 (electricidad) / Facturación consolidada anual (millón de €)

1.4. Información sobre cuestiones sociales relativas al personal

1.4.1. Empleo

El número de empleados del Grupo a cierre de ejercicio 2020 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	187	264	451	11	7	18	198	271	469
Bolivia	21	20	41	0	0	0	21	20	41
Brasil	455	577	1032	0	0	0	455	577	1032
CAN (*)	68	74	142	0	0	0	68	74	142
Chile	215	164	379	9	1	10	224	165	389
Colombia	737	538	1.275	25	18	43	762	556	1.318
CAS(**)	33	35	68	12	2	14	45	37	82
Ecuador	58	44	102	0	0	0	58	44	102
España	1.306	1.064	2.370	60	67	127	1.366	1.131	2.497
México	246	276	522	0	0	0	246	276	522
P.Rico	14	10	24	0	0	0	14	10	24
Paraguay	16	15	31	0	0	0	16	15	31
Perú	63	81	144	46	61	107	109	142	251
Portugal	4	5	9	0	0	0	4	5	9
Rep. Dom.	71	44	115	0	0	0	71	44	115
Uruguay	8	13	21	0	0	0	8	13	21
USA	20	8	28	0	0	0	20	8	28
Venezuela	5	7	12	0	0	0	5	7	12
Total	3.527	3.239	6.766	163	156	319	3.690	3.395	7.085

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

(*) Centroamérica Sur: incluye Costa Rica y Panamá

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

Del anterior desglose se desprende que el 95% del total de la plantilla de Prisa tiene contrato fijo y un 5% temporal (frente al 92% y 8% del año 2019). Los hombres representan el 52% de la plantilla total frente al 48% de mujeres (frente al 53% y al 47% del año 2018).

El 74% de la plantilla a cierre del ejercicio está trabajando con una jornada completa frente al 98% del año 2019. En España esta ratio se sitúa en el 28% frente al 95% del año 2019 derivado principalmente de los distintos expedientes de regulación de empleo temporales que se han aplicado en el Grupo.

La distribución por género y categoría profesional comparando los ejercicios 2020 y 2019 es la siguiente:

	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	186	109	295	240	127	367
Mandos intermedios	546	446	992	640	500	1.140
Otros empleados	2.958	2.840	5.798	3.898	3.546	7.444
Total	3.690	3.395	7.085	4.778	4.173	8.951

La edad media de los hombres es un 3,7% superior a la media de las mujeres del Grupo situándose la media del Grupo en 43,1 años frente los 42,8 años del ejercicio 2019. El 10% de los empleados tiene menos de 30 años, 65% entre 30-50 años siendo los mayores de 50 años un 25% de la plantilla.

La comparativa de edades medias por género entre el año 2020 y 2019 es la siguiente:

	Hombres	Mujeres	Total
Media de edad del Grupo 2020	43,8	42,2	43,1
Media de edad del Grupo 2019	43,3	42,2	42,8

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

	2020	2019
España	45,6	45,5
Latinoamérica	41,6	41,1
Portugal	48,1	42,7
Total	43,1	42,8

La distribución por tramos de edad y categoría:

	Menos de 30 años	Entre 30-50 años	Más de 50 años
Directivos	0,0%	2%	2%
Mandos Intermedios	0,1%	8%	6%
Resto de personal	10%	54%	18%
Total	10%	65%	25%

Las principales áreas de negocio en términos de plantilla son Santillana (47% frente al 45% del año 2019) y Radio (36% frente al 29% del ejercicio 2019) teniendo la siguiente distribución por género:

	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Santillana	1.517	1.808	3.325	1.925	2.146	4.071
Radio	1.529	1.056	2.585	1.550	1.046	2.596
Prensa (Noticias)	608	482	1.090	599	440	1.039
Media Capital	-	-	-	657	466	1.123
Resto	36	49	85	47	75	122
Total	3.690	3.395	7.085	4.778	4.173	8.951

La variación de plantilla final del Grupo entre los años 2020 y 2019 es de un -21% derivado principalmente de la venta de Santillana España y Media Capital. La tasa de rotación voluntaria (medida como bajas voluntarias sobre plantilla total) es de un 5,58% similar a la del año 2019 focalizada fundamentalmente en Latinoamérica mientras que la tasa de despidos se sitúa en un 4,02% similar a la del año 2019 (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 56% hombres y 44% mujeres siendo el 68% de los mismos en empleados entre 30-50 años. El 17% corresponde a personal directivo y mandos intermedios mientras que el 83% corresponde al resto de personal.

Las bajas voluntarias del Grupo tienen un componente de un 54% hombres y 46% mujeres situados el 61% de los mismos en empleados entre 30-50 años.

La retribución media total del Grupo considerando todas las categorías profesionales es de 28 mil euros, siendo la de los hombres 32 mil euros (+12% respecto a la media) y la de las mujeres 25 mil euros (-13% 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 10,7%. En 2018, según publica Eurostat, la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea fue un de 14,8 % frente al 8,06% que tenemos en el 2020 para los empleados del Grupo Prisa en España.

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 fundamentalmente) así como otros mecanismos de colaboración establecidos en nuestro ordenamiento jurídico (donaciones a

centros especiales de empleo). Adicionalmente el Grupo, ha tenido contratadas a 23 personas con discapacidad igual o superior al 33% (32 en 2019) siendo distribuidas por origen geográfico así:

	2020	2019
España	15	21
Resto	8	11
Total	23	32

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. En los países con mayor presencia, Brasil, Colombia y México, la normativa local está fundamentalmente orientada al acondicionamiento de las instalaciones y sistemas de organización del trabajo a las personas con discapacidad, así como la adecuación y accesibilidad a las instalaciones.

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 2020 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. En algunos convenios de las empresas que realizan su actividad en España se recoge que la realización de horas extraordinarias se compensará con días de libranza.

Por otra parte, la distribución de la jornada, tanto en España como en Latinoamérica, 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 España no hay litigios en materia de conciliación y organización del trabajo no teniendo conflictividad en esta materia.

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.

Este año, marcado por la pandemia, todos los esfuerzos han estado enfocados en las medidas preventivas y de asesoramiento en materia COVID a nuestros trabajadores.

Frente a esta pandemia de coronavirus sin precedentes, el Grupo Prisa ha puesto en marcha desde el primer momento, una serie de políticas, procedimientos y recomendaciones orientadas a salvaguardar la salud de todos los empleados y colaboradores. Para ello, el grupo ha hecho un esfuerzo importante en continuar con normalidad en sus actividades en los medios de comunicación y en el área de la educación poniendo a disposición de los trabajadores los medios necesarios para desarrollar mayoritariamente su trabajo profesional desde sus domicilios.

Esta nueva forma de trabajar ha obligado a la empresa a establecer con sus trabajadores nuevas formas de interrelación para mantener el sentido de pertenencia al grupo y optimizar el trabajo a distancia haciéndolo extensivo a España y Sudamérica. Todas estas nuevas comunicaciones se encuadran en una herramienta denominada *Comunica* con un variado contenido que versa desde las recomendaciones para la prevención de la salud, noticias sobre las actividades que realiza el grupo, píldoras formativas online, conferencias de apoyo

emocional y resiliencia, actividades para fomentar la conciliación familiar y la desconexión digital, y la difusión de proyectos con alta participación de los empleados. Así mismo, la empresa está en el proceso de planificación y desarrollo de una política de desconexión laboral y al mismo tiempo está implementado medidas concretas para promoverla en el ámbito de la gestión de los correos electrónicos.

Adicionalmente a estas actividades, el grupo ha centrado gran parte de sus esfuerzos en potenciar la prevención de la salud, estableciendo políticas de seguridad y de aislamiento en los puestos de trabajo, cuestionarios de control y test a los empleados, seguimiento de los afectados etc. optimizando procesos a través de herramientas digitales.

La situación generada por la pandemia, que ha priorizado el teletrabajo, ha contribuido a la reducción de accidentes de trabajo, siendo en España durante 2020, un total de 5 accidentes de trabajo (2, hombres; 3, mujeres) frente a los 47 del año 2019.

En el caso resto de países, el número de accidentes de trabajo ascienden a 62 (53 hombres y 9 mujeres) frente a los 67 del año 2019.

No han sido declaradas enfermedades profesionales en el año 2020 ni en el 2019.

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

	Índice Gravedad (1)	Índice de Frecuencia (2)
Hombres	0,06	7,30
Mujeres	0,06	1,32
Total	0,06	4,41

(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;

En el ámbito de la accesibilidad a los centros de trabajo el Grupo tiene adecuadas sus instalaciones según la normativa aplicable en cada país. Adicionalmente en la sede de España situada en Miguel Yuste durante el año 2020 han finalizado las obras de adecuación de la misma consiguiendo un edificio con acceso universal, parking, y contando con comunicación en transporte público. No ha habido ningún litigio en materia de accesibilidad ni se han recibido quejas por carencia de mecanismos al respecto.

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 (España, Colombia, Brasil o Argentina), mientras que en otros quedan bajo un paraguas normativo local ya que no existe la figura de laboral de convenio (situación aplicable a USA, Chile o Perú). En este sentido, en España el 97% de los empleados están sujetos a convenios quedando fuera únicamente colectivos muy específicos de alta dirección.

Durante el año 2020, de manera excepcional, y ligado a la presencia de COVID, en las sociedades de España, salvo en las sociedades del negocio de Santillana y la sociedad Espacio Editorial, se han aplicado ERTes por razones organizativas, productivas o económicas que han finalizado a 31 de diciembre. Estos ERTes han supuesto en términos generales la reducción de la jornada en un 10% desde el 15 de mayo hasta el cierre del año. Adicionalmente, en las sociedades de Radio España para un determinado colectivo, se acompañó de un ERTE suspensivo que duró dos meses.

1.4.5. Formación

La plantilla tiene a su disposición una oferta formativa *online* a través de Prisa Campus (*plataforma* online propia).

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

Horas de formación totales del Grupo	
2020	2019
52.854	46.430

En el año 2020 se han incrementado en un 10% las horas de formación respecto a 2019.

El 80% de las horas se han impartido en la unidad de Santillana y el 20% en las unidades de Prisa Noticias y Prisa Radio.

En relación a la distribución de las horas de formación según la responsabilidad de las personas empleadas, el 12% de las horas de formación se han invertido en personal directivo, el 24% en mandos intermedios y el 64% en el resto de personal.

En cuanto a la distribución de las horas de formación según territorio, en España se han invertido el 13% de las horas de formación y el 87% restante se ha invertido en el resto de zonas geográficas donde opera el 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.

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 2020 es 52% hombres y 48% mujeres.
- La edad media del Grupo es en 2020 43,1 años, 43,8 años los hombres y 42,2 años las mujeres.

1.4.7. *Diversidad en la composición del Consejo de Administración*

En el 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 2020, estaba integrado por 12 consejeros: 1 consejero ejecutivo, 5 consejeros dominicales y 6 consejeros independientes.

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 diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros y en el Reglamento del Consejo de Administración. Los consejeros cuentan con distintos perfiles académicos y una destacada trayectoria profesional (ver perfil y nota biográfica en www.prisa.com).

Los principios y objetivos de la Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros de la Sociedad pueden resumirse en lo siguiente:

- i. Diversidad en la composición del Consejo en su más amplio sentido (conocimientos, experiencias, procedencia, edad y género), con especial énfasis en la diversidad de género, en relación con lo cual: (i) se fomentará que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas y (ii) el objetivo es que antes de que finalice el año 2022 y en adelante, el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración, no siendo con anterioridad inferior al 30%.

- ii. Adecuado equilibrio en el Consejo en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos propios de su competencia.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC), en su reunión de 25 de enero de 2021, ha realizado la verificación anual del cumplimiento de la Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros, concluyendo que la composición del Consejo de Administración es razonablemente diversa en cuanto a conocimientos, experiencias, procedencia y edad de los consejeros, existiendo un equilibrio positivo en su conjunto, y no así en materia de diversidad de género.

La CNRGC ha verificado que, durante el ejercicio 2020, se han tenido en cuenta los principios, objetivos y procedimientos previstos en la Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros, en cuanto a las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros, así como de elección de cargos, sin perjuicio a las reservas manifestadas en materia de diversidad de género.

Durante los procesos de selección de consejeros que ha llevado a cabo la Sociedad en el ejercicio 2020 se ha tenido presente la diversidad, como criterio que ha de guiar la composición del Consejo de Administración. A inicios del ejercicio 2020, la CNRGC tenía el propósito de llevar a cabo un plan de identificación de candidatas mujeres, con el fin de darles preferencia en las propuestas de nombramiento de nuevos consejeros externos no dominicales, para cubrir las vacantes que se fueran produciendo en el Consejo. No obstante, en el IAGC se explica con mayor detalle el resultado de dicho plan y los motivos por los que no ha sido posible incorporar a más mujeres al Consejo durante el ejercicio 2020.

Hasta diciembre de 2020 la Compañía ha contado con 3 consejeras, que representaban un 25% del número de miembros del consejo. Sin embargo, tras la dimisión de la consejera D^a Sonia Dulá el pasado 18 de diciembre, el número de consejeras se vio reducido a 2, lo que suponía al cierre del ejercicio 2020 un 16,66% del total de miembros del Consejo (a cierre del ejercicio 2019 el número de consejeras era de 3).

Con posterioridad al cierre del ejercicio 2020, en febrero de 2021, el Consejo ha designado a una nueva consejera por cooptación, D^a Pepita Marín Rey-Stolle, con la categoría de independiente, para cubrir la vacante dejada por la dimisión del consejero independiente D. Javier de Jaime Guijarro. De esta manera la representación de consejeras se ha visto incrementada al 25% del total de miembros del Consejo.

Las consejeras tienen una notable presencia en los órganos de la Compañía: D^a. Beatriz de Clermont-Tonerre es Consejera Coordinadora, Presidenta de la CNRGC y miembro de la Comisión Delegada, y D^a María Teresa Ballester y D^a Pepita Marín Rey-Stolle forman parte de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

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. No obstante, tanto la CNRGC como el Consejo han puesto de manifiesto que las carencias en materia de diversidad de género en el seno del Consejo de Administración tendrán que ser una prioridad a mejorar en el futuro. Habrá que trabajar en el nuevo objetivo recomendado por la CNMV (y recogido expresamente en la Política) de que el número de consejeras suponga,

al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30% y, asimismo, habrá que fomentar que la Compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

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 e inglés 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 que depende de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Prisa y se encarga entre otras funciones de velar y promover el comportamiento ético de empleados, y profesionales 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, 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, 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 2020 se han recibido 28 denuncias, 5 menos de las que se abordaron en el ejercicio 2019. De ellas, 6 eran procedentes y 22 carecían de fundamento.

1.5.2. *Respeto a los Derechos Humanos*

El Código Ético de Prisa, 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 2020, 15 quedan incluidas en el ámbito de los derechos humanos y fundamentalmente se refieren a temas de acoso laboral, 4 denuncias más que en el ejercicio 2019. Una vez analizadas se ha concluido que 3 estaban fundamentadas frente a 1 denuncia en el ejercicio 2019. En estos casos se han adoptado las medidas de corrección correspondientes.

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 y medidas contra la corrupción, prevención del blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos.

En diciembre de 2020, se ha puesto a disposición de los empleados del Grupo Prisa un curso *online* sobre el Código Ético, en el que se repasan todos los principios, valores y normas de conducta incluidos en el mismo. Este curso tiene como propósito ayudar a los empleados del Grupo a recordar y comprender los principios y valores que deben guiar su actividad profesional diaria, para actuar de forma ética, íntegra y responsable.

Los principios en materia de control interno y prevención de la corrupción se refuerzan con otras normas específicas en nuestro modelo de cumplimiento como son la Política en materia Anticorrupción, aprobada por el Consejo de Administración en febrero de 2017, en la que se establece el compromiso del Grupo Prisa en la lucha contra la corrupción en todas sus formas, en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que opera. La política 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, tomando como base para su desarrollo el Código Ético y la Política en materia Anticorrupción, en octubre de 2018 el Consejo de Administración aprueba la Política de Inversiones y Financiación del Grupo Prisa, que tiene como objeto establecer el marco aplicable en relación con el análisis, aprobación y control de proyectos de inversión o desinversión y la cobertura de las necesidades financieras, control y gestión de riesgos financieros de los negocios del Grupo.

Adicionalmente, otra norma específica 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 específicas 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 específicas relacionadas en este epígrafe, 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, en todas sus formas y tanto en el sector público como el privado, se utiliza la referencia al número de denuncias recibidas y fundamentadas en los distintos ejercicios. En este sentido, de las 28 denuncias recibidas y analizadas en 2020, 8 de ellas corresponden a corrupción frente a las 7 denuncias de la misma naturaleza abordadas en 2019. De las denuncias de corrupción gestionadas en 2020, 3 de ellas estaban fundamentadas frente a las 4 del ejercicio 2019. 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.
- Estructura de apoderamientos restrictiva.
- Política de viajes y gastos de representación.

Por lo que se refiere al protocolo de actuación en casos de corrupción, soborno o blanqueo, se pone a disposición de los empleados y de terceros el canal de denuncias y los buzones de cumplimiento; además en el caso de los empleados, se les orienta a que consulten 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 2020, Grupo Prisa ha realizado aportaciones a 24 fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por un importe de 1.495 miles de euros. En 2019 se realizaron aportaciones a 53 fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por un importe de 1.698 miles de euros (Santillana: 1.269 miles de euros, Prisa Corporativo: 286 miles de euros, Prisa Radio: 72 miles de euros, Prisa Noticias: 70 miles de euros).

A continuación, se desglosa por países y unidades de negocio las aportaciones en miles de euros realizadas durante este ejercicio:

	Prisa Corporativo	Santillana	Prisa Noticias	Prisa Radio	Total Grupo
España	263	425	634	115	1.437
Brasil		4			4
Chile		2			2
Colombia		2			2
El Salvador		38			38
Guatemala		9			9
Honduras		2			2
Total	263	483	634	115	1.495

El detalle de la relación con las fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en 2020 se trata en el apartado siguiente de este informe.

1.6. Información social

1.6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El diálogo permanente con la sociedad permite conocer las expectativas e intereses de las comunidades donde Prisa opera e implicarse en su desarrollo. Las distintas modalidades de diálogo están recogidas en Código Ético de Prisa y la Política de Sostenibilidad, actualizada en noviembre de 2020, que establecen el marco de referencia para garantizar un comportamiento responsable con el desarrollo sostenible y sus grupos de interés y cuyos objetivos se han enunciado en el apartado 5.2.1 de este informe.

Como muestra del diálogo con sus grupos de interés, Prisa ha actualizado en 2020 su análisis de material y priorizado sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante consulta a sus principales grupos de interés en el marco del proyecto iniciado con un diagnóstico de situación, que tiene como objetivo integrar en toda la organización la estrategia de sostenibilidad alineada con la Agenda 2030.

Resultado de esta consulta se han definido cinco objetivos estratégicos para PRISA: ODS 4: Educación de calidad, ODS 8: Trabajo decente, ODS 5: Igualdad de género, ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas y ODS 13: Acción por el clima. Y 4 objetivos complementarios:

ODS 10: Reducción de las desigualdades, ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos, ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles y ODS 1: Fin de la pobreza.

Contribución de Prisa a los cinco ODS estratégicos:

ODS 4: Educación de calidad

Por el desarrollo de su actividad, especialmente en el área de Educación, y de su papel decisivo en la sensibilización –factor clave para cumplir la Agenda 2030– de la sociedad sobre desarrollo sostenible. Impactando especialmente en las metas 4.7: contribuir a que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible. La meta 4.5: contribuir a eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad. La meta 4.c: contribuir a aumentar la oferta de docentes calificados.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

En la promoción del empleo local y el fomento del crecimiento económico mediante la contratación mayoritaria de proveedores locales.

ODS 5: Igualdad de género

En la sensibilización sobre igualdad de oportunidades y no discriminación, articulada a través de contenidos, iniciativas y campañas.

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

Por el propio desarrollo de su actividad, que fomenta el respeto de los derechos humanos y las libertades individuales, la construcción de la democracia y la libertad de expresión.

ODS 13: Acción por el clima

Por su importante papel de sensibilización de la sociedad sobre el cambio climático, para lo que desarrolla contenidos especializados y alianzas específicas.

Las iniciativas que el Grupo lleva a cabo relacionadas con el desarrollo sostenible están focalizadas en contribuir especialmente a estos objetivos para alcanzar la Agenda 2030.

Como muestra de su compromiso con el desarrollo sostenible, Prisa forma parte de relevantes actores sociales. En este sentido es socio 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 medio ambiente. 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 #apoyamoslosODS, cuyo objetivo es actuar como altavoz para conseguir un efecto multiplicador y que se conozca y trabaje la Agenda 2030. Además, forma parte de las empresas impulsoras de sus *Reconocimientos go!ODS* que reconocen proyectos de innovación que contribuyen a la consecución de los ODS.

PRISA forma parte igualmente del grupo de empresas que constituyen la Fundación SERES. En 2020 ha colaborado en la divulgación de las iniciativas de la fundación poniendo el foco

en el impacto social de las empresas frente a la COVID-19 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 que en 2020 ha hecho especial hincapié en proyectos que dan respuesta a la crisis de la COVID-19.

En 2020, PRISA se incorpora como socio a Forética, la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial cuya misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de las empresas.

En el ámbito de la educación, 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.

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 medio ambiente. Desde 2008 apoya La Hora del Planeta, la mayor iniciativa mundial de movilización ciudadana contra el cambio climático. Con esta iniciativa refuerza su contribución al ODS 13 de la Agenda 2030.

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 respuesta a la emergencia social causada por la pandemia, PRISA ha colaborado con el Comité de Emergencia del que forma parte, creado en 2015 en España por seis ONG (Acción contra el Hambre, ACNUR Comité Español, Médicos del Mundo, Oxfam Intermón, Plan International y World Vision) que decidieron unirse para canalizar la solidaridad de ciudadanos y empresas en grandes emergencias humanitarias. Como consecuencia de la COVID-19, en abril de 2020 se activó el Comité de Emergencia y PRISA puso en marcha una campaña en sus medios para conseguir fondos y destinarlos a las necesidades urgentes surgidas en España y en países en vías de desarrollo. Se recaudaron un total de 200 miles de euros.

2020 ha sido un año marcado por la pandemia. La crisis sanitaria ha puesto a prueba los medios de comunicación del Grupo, que han demostrado su compromiso social y su papel fundamental para informar con rigor, calidad y contenido útil para el ciudadano.

Prensa (PRISA Noticias)

En España, el proceso de lanzamiento del modelo de suscripción digital en EL PAÍS, iniciado en marzo, quedó aplazado por la gravedad de la situación provocada por la pandemia. Durante los meses de confinamiento, el diario redobló su cobertura de la crisis sanitaria en

todos los soportes y los lectores tuvieron acceso gratuito a la edición impresa del periódico y a sus revistas y suplementos.

En línea con la estrategia de sostenibilidad de Prisa, el diario ha lanzado dos nuevas secciones digitales sobre temas de especial relevancia social, como son, por un lado, la educación y, por otro, el clima y el medio ambiente.

En el contexto de la pandemia, en que la información cobra más importancia que nunca, Prensa (Prisa Noticias) se ha centrado también en impulsar el debate a través de una serie de eventos con destacado impacto social:

EL PAÍS Retina organizó *Retina Reset: construir un futuro digital y sostenible*, un evento virtual cuyo hilo conductor fue cómo la pandemia ha trastocado los planes de todo el planeta, ha paralizado el mundo que conocíamos y cómo toca ahora responder a los retos impuestos por la crisis del coronavirus. Impactos: más de 8 200 usuarios únicos, 11.597 páginas vistas y casi 3.200 inicios de vídeo.

EL PAÍS organizó el debate *Repensando la sanidad española. Una nueva sanidad para una nueva normalidad*, un encuentro para analizar los cambios necesarios en nuestro sistema de salud tras la pandemia. El acto pudo seguirse en directo en *streaming* desde la web de EL PAÍS. Impactos: más de 6.000 usuarios únicos, más de 15.000 páginas vistas y 2.657 inicios de vídeo.

En octubre tuvo lugar el encuentro *Inversión sostenible, revolución responsable* de EL PAÍS en alianza con BBVA sobre el impacto positivo de los activos gestionados con criterios medioambientales. Impactos: 1.837 usuarios únicos, más de 2.800 páginas vistas y 972 inicios de vídeo.

El *Foro Futuro: Observatorio de tendencias económicas* organizado por CincoDías abordó las reformas necesarias para el mercado de trabajo y el futuro de la actividad económico-financiera. Impactos: los datos de las piezas publicadas en *cincodias.elpais.com* son: 10.281 usuarios únicos y más de 13.500 páginas vistas.

EL PAÍS, CincoDías y la Cadena SER se unieron para celebrar las jornadas *Construyendo un futuro sostenible: Diálogos para la recuperación*, un foro en el que representantes de la administración y varios expertos analizaron las salidas a la crisis provocada por la COVID-19 y las claves para crear un modelo de riqueza sostenible. Impactos: 3.500 usuarios únicos, más de 4.700 páginas vistas y más de 900 inicios de vídeo.

Así mismo, EL PAÍS, CincoDías y la Cadena SER organizaron el evento *Mayores, la generación ignorada*, en el que se reflexionó sobre el valor de los mayores y su lugar en la sociedad tras las enseñanzas que nos deja la COVID-19. Impactos: 2.683 usuarios únicos, 3.254 páginas vistas y más de 500 inicios de vídeo.

Entre las acciones realizadas por Prensa (PRISA Noticias) para contribuir al 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. El evento se retransmitió por *streaming* a través de la web de EL PAÍS para que todas las personas interesadas tuvieran acceso al contenido. Se celebró en mayo y diciembre. Impactos: las

piezas publicadas en *elpais.com* sobre estos eventos, los datos son: 2.769 usuarios únicos, 3.563 páginas vistas y casi 300 inicios de vídeo.

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 el que en 2020 han pasado 70 alumnos. La Escuela de Periodismo también ha impartido cursos temáticos a 667 alumnos.

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 y Reporteros Sin Fronteras para apoyar la libertad de información.

En respuesta a la emergencia social causada por la pandemia COVID-19, ha colaborado con Acción contra el Hambre en España en su campaña *#NoNosRendiremos*, que trata de conseguir fondos para el programa de tarjetas de ayuda solidaria, y con la Fundación Reina Sofía en la *Operación Frío*, cuyo objetivo es obtener donaciones para que los bancos de alimentos de España puedan adquirir equipos de refrigeración que les permitan el almacenamiento y distribución de alimentos frescos.

PRISA Radio

El año 2020 ha supuesto para PRISA Radio una oportunidad de atender la fuerte demanda social de información y entretenimiento, proveniente de una ciudadanía confinada. Durante este tiempo, toda la programación de la radio estuvo presidida por la idea de ser útil a sus oyentes y ser *la voz en medio del ruido*, atendiendo a todas sus expectativas de disponer de la mejor información sobre lo que pasaba y de ofrecer una programación entretenida y de calidad que ayudara a pasar tan difíciles momentos.

El impacto en la sociedad de PRISA Radio se concreta en España en iniciativas como los *Congresos del Bienestar* de Cadena SER, un espacio de diálogo en el que especialistas de primer nivel de diversas áreas de conocimiento debaten sobre la búsqueda del bienestar en nuestra sociedad.

La crisis del coronavirus ha provocado una emergencia alimentaria que afecta a miles de personas en nuestro país. Los bancos de alimentos están sobrepasados, con falta de abastecimiento que impide cubrir tanta demanda. Desde Cadena SER, LOS40 y Cadena Dial se ha colaborado con Fundación Carrefour y Cruz Roja en la Operación *#Kilosdesolidaridad* para ayudar a las familias más vulnerables movilizándolo a su audiencia en la recogida de alimentos. Impactos: 2.700 usuarios únicos, *reach* estimado de 1.300.000 lecturas reales, y un total de 93 medios se hicieron eco de la operación alcanzando una audiencia potencial de 37,8 millones de usuarios. Se recaudaron 1.139.000 kilos de alimentos destinados a las familias más vulnerables.

Junto con PRISA Noticias también se ha colaborado con la Fundación Reina Sofía en la *Operación Frío*, tal y como se ha comentado en el anterior apartado.

En 2020, LOS40 puso en marcha la campaña *Sintoniza con tu planeta* como continuidad a *Únete contra el cambio climático*, *#IDo*, que surge por la necesidad de dar visibilidad a los problemas

del cambio climático y cómo afectan al planeta y a la sociedad. Esta iniciativa refuerza su contribución al ODS 13 de la Agenda 2030 y pretende ser una llamada a la acción.

En un año en el que la música en directo ha sufrido los efectos de la pandemia, LOS40 ha mostrado de forma contundente su compromiso con la industria musical y sus seguidores. La marca de radio musical se ha mostrado fiel a sus valores de entretener y alegrar la vida de miles de personas y ha apostado por seguir celebrando LOS40 Music Awards adaptados a las medidas de seguridad que la COVID-19 exigía con un formato audiovisual. Impactos: 24.000 usuarios únicos, 23.500.000 *reach* y 587 publicaciones en medios.

Durante 2020, Cadena Dial ha continuado su acción de responsabilidad social con la campaña *Sé Dial*, una iniciativa que arrancó en 2018 y que pretende contribuir a los ODS 5, por la igualdad, y ODS 10, por la reducción de las desigualdades. Durante este año, Dial ha realizado diversas iniciativas en su antena, en redes sociales y en días señalados como Día de la Mujer 2020, Día Mundial de la Diversidad o del Día del Orgullo LGTBiQ+.

En Colombia, la radio ha centrado gran parte de su actividad en campañas e iniciativas sociales enfocadas a paliar los efectos de la pandemia de la COVID-19 en la sociedad, así como en proyectos dirigidos a ayudar a niños en condiciones desfavorables.

Radio W puso en marcha la campaña social *Vamos pa' lante* con la que recaudó 1.168 miles de euros en donaciones para ayudar a jóvenes con escasos recursos a continuar sus estudios superiores.

Radio Caracol se unió a la iniciativa *Colombia cuida Colombia* para la recolección de alimentos para la población más vulnerable y el apoyo en la protección de los sanitarios.

Otros hitos importantes han sido la alianza de Caracol Radio con ONU Mujeres para desarrollar contenidos relacionados con la defensa de los derechos humanos y la igualdad de género, y el mantenimiento de la alianza con ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) para apoyar la promoción de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y familias en el marco del Código de la Infancia y la Adolescencia.

Oxígeno Villavicencio realizó alianzas con algunas empresas de la ciudad para contribuir a la labor social y por medio de donaciones recaudar regalos para niños de barrios vulnerables y fundaciones como La Casa del Alfarero, en el barrio Porvenir, y Llenando Corazones de Alegría en el barrio de La Reliquia.

Bésame colaboró en la recaudación de donaciones en varias ciudades para realizar regalos a niños con recursos escasos y Tropicana participó en la recogida de alimentos para las comunidades más necesitadas.

Radioactiva organizó su tradicional Jingle Bell Rock que, debido a la pandemia, se desarrolló de manera digital y se recogieron 700 juguetes que, de la mano de la Fundación Juanfe, fueron entregados a niños en Medellín, Cartagena y Santa Marta.

En Chile se llevaron a cabo varios festivales solidarios en torno a la música. El festival *quédate en casa*, un concierto gratuito que, vía streaming, contó con la participación de los artistas más representativos y fue presentado por los conductores de los principales programas. El

festival quédate en casa Kids reunió a los grupos de música infantil más importantes del país. Se contó con el apoyo de Unicef y a través de la campaña Alimentando corazones se recogieron alimentos y material didáctico para ayudar a niños con recursos escasos.

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 en busca de soluciones a través de debates y ponencias de expertos.

A lo largo de 2020, la Cadena SER ha llevado a cabo En marcha por la España vaciada, un proyecto nacional destinado a reflexionar y dar soluciones al problema de la despoblación, que para muchos municipios y regiones supone un obstáculo insalvable para no quedarse atrás y desarrollarse. El objetivo es crear un altavoz activo de un movimiento en el que compartir soluciones, recursos, plataformas y difusión.

Santillana

La contribución social de Santillana en un año marcado por la pandemia se ha centrado en la formación virtual docente, que ha sido clave, ya que prácticamente toda la actividad escolar se ha realizado online.

A través de la plataforma Rutas Formativas y otras herramientas, se ha ofrecido capacitación a los profesores, tanto en los desafíos de la pandemia a nivel tecnológico (uso de las plataformas de Santillana, formación en estándares digitales internacionales ISTE...), como en la transición emocional de las comunidades educativas. En este trabajo ha sido fundamental el papel de los equipos de coaching pedagógico, encargados de buena parte de esta capacitación.

También las redes sociales de Santillana en toda Latinoamérica se han volcado en proporcionar formación y acompañamiento a los centros, para lo que han generado 7.059 webinars para directores, docentes y estudiantes que han llegado a un total de 5.211.678 usuarios.

Además, se han ofrecido numerosos recursos gratuitos, consejos y reflexiones de destacados expertos, a través de los portales La escuela en casa, Santillana en casa (Argentina), Maratona.edu (Brasil), En casa aprendo (Chile) o Quédate en casa (Perú), creados ex profeso para dar apoyo en tiempos de confinamiento.

Para la familia, se ofreció de manera gratuita la app infantil Pupitre y se orientó la estrategia de contenidos de Compartir en familia para dar respuesta a muchos de los interrogantes de la situación de confinamiento.

Santillana, como empresa de creación de contenidos y servicios educativos, lleva en su ADN el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4: Educación de calidad.

Con el fin de reforzar su contribución a este y al resto de ODS, la compañía ha creado Propósito Santillana, un marco de referencia donde englobará todas sus acciones de Responsabilidad Social Corporativa en Latinoamérica y, especialmente, aquellas iniciativas de acción social que puedan contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030.

Santillana también lleva a cabo su contribución a la sociedad a través de distintas iniciativas de patrocinio que realiza en países en los que está presente.

Santillana corporativo aporta fondos a la Fundación Santillana para el desarrollo de su actividad. Creada en 1979, la fundación fomenta el debate y reflexión con los que contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Santillana Argentina 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 entidades, como, el Instituto Brasileiro de Sociologia Aplicada (IBSA) y União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime).

Santillana Chile realiza aportaciones a la Fundación Hogar de Cristo, Fundación Las Rosas y Fundación Telefónica para el programa Unidos por la primera infancia (UPPI).

En Colombia, Santillana mantiene una alianza con la Fundación San Antonio mediante la donación de tabletas para una educación digital.

En la zona de Centro América Norte, Santillana colaboró con varias entidades sin ánimo de lucro en los distintos países de esa región como Club Rotario, Centro Español y Fundación Educación y Cooperación en El Salvador, Asociación Educadores Populares Reasentados de Quiché y Cámara Oficial Española de Comercio en Guatemala y FUNDAHRSE en Honduras.

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 Recursos, Activos y Seguridad, 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 un procedimiento de 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

Grupo Prisa, en línea con el ODS 8, se ha marcado como objetivo seguir apostando por el desarrollo y generación de impacto local de sus proveedores y mantener una asignación consolidada en cada agrupación de negocio y durante los próximos 3 años superior al 80% de los pagos a realizar, en proveedores que cuentan con domicilio fiscal donde se realiza la compra y la entrega del producto o servicio. Siguiendo esta línea, el pago a proveedores en 2020 ha sido de 510 millones de euros alcanzando un 89,5% los realizados a proveedores locales.

% pagos a proveedores locales	
2020	2019
89,5 %	90,3%

En el caso de las compañías con más presencia internacional, Santillana y Radio, cuentan con un 86,3% y un 93,1% respectivamente de su gasto en proveedores locales.

1.6.3. Consumidores, usuarios, lectores y oyentes

El Código Ético de Grupo Prisa establece que la relación con los clientes, usuarios lectores y oyentes tiene que basarse en la transparencia y en este sentido se compromete a ofrecer una calidad de servicios igual o superior a los requisitos y estándares establecidos legalmente, compitiendo en el mercado basándose en el mérito de nuestros productos y servicios.

En este sentido, y como desarrollo del Código Ético, en febrero de 2017, se aprueba por el Consejo de Administración la Política de Defensa de la Competencia que tiene como objeto describir los principios y normas de actuación generales que han de observar las empresas, personal y directivos del Grupo para competir en los mercados de forma leal, impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios y cumpliendo la normativa de defensa de la competencia en las jurisdicciones en las que el Grupo está presente, evitando conductas que constituyan o puedan constituir una colusión, abuso o restricción de la competencia.

Los negocios, actividades y las inversiones de Prisa en los ámbitos de 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, en cada país, 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, en España, El País, Diario As y Cinco Días, cuentan con un Centro de Atención al Cliente. Con el lanzamiento del nuevo producto digital en El País, en marzo de 2020, se han definido nuevas tipologías de incidencias y se ha establecido un nuevo canal de comunicación con los suscriptores de la edición digital a través de un *Chat* que se suma a los canales disponibles hasta ahora a través de llamadas y correo electrónico. En 2020 se han atendido un total de 195.037 comunicaciones de lectores o usuarios de las que 14.676 han sido 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, en cada país, 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 2020 se han gestionado 3 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, 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. Santillana Brasil ha completado la definición de políticas, procedimientos y cláusulas para su adecuación a la nueva Ley General de Protección de Datos que entró en vigor en septiembre 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, para el ejercicio de derechos.

En 2020 se recibieron en el buzón del DPO cinco reclamaciones de la AEPD relacionadas con ejercicio de derechos de protección de datos, de las que cuatro fueron del área de Negocio de Noticias y una de Radio, adicionalmente se recibió un requerimiento de la AEPD para la retirada de contenido inadecuado y una solicitud de información, ambas en el área de Noticias. Santillana no recibió en 2020 ninguna queja o reclamación sobre protección de datos en el buzón del DPO.

Durante 2020 se han realizado actuaciones orientadas a incrementar la protección de la seguridad de la información potenciando la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los tratamientos de datos mediante:

- a. Evaluación de impacto en la privacidad de tratamientos críticos (PIAs).
- b. Elaboración de un nuevo cuerpo normativo de seguridad de la información en el que se han tenido en cuenta los derechos de los consumidores/usuarios.
- c. Incorporación en los procesos de contratación de cláusulas específicas en materia de ciberseguridad con el objetivo de garantizar que las operaciones externalizadas se incorporan las medidas adecuadas.
- d. Realización de un proceso de homologación en este ámbito con los principales proveedores de servicios, demostrando así el compromiso en el seguimiento y evaluación para proteger a nuestros consumidores/usuarios.

1.6.4. Información Fiscal

A continuación, se presenta el detalle del resultado antes de impuestos consolidado del ejercicio 2020 incluido en las Cuentas consolidadas distribuido país por país.

País	Miles de euros
Brasil	24.749
Chile	(12.462)
Colombia	(99)
México	(48)
Guatemala	5.362
República Dominicana	(364)
Ecuador	(5.438)
Bolivia	1.842
Perú	(1.724)
Portugal	2.398
Argentina	(1.702)
España	(184.299)
Resto de países	5.396
Total	(166.392)

El importe de los impuestos sobre beneficios pagados por dichas entidades en el ejercicio 2020 asciende a 17.849 miles de euros, con el siguiente detalle:

País	Miles de euros
Brasil	3.487
Chile	2.614
Colombia	1.984
México	1.759
Guatemala	1.866
República Dominicana	2.168
Ecuador	978
Bolivia	677
Perú	873
Portugal	89
Argentina	149
España	267
Resto de países	938
Total	17.849

Por último, las subvenciones recibidas en el Grupo no son significativas, ya que representan el 0,05% de los ingresos totales de explotación.

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 con indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Objetivos de desarrollo Sostenible*
Información general					
a) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Material	5.1. El Grupo Prisa y sus Unidades de Negocio	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-6		
b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	Material	A lo largo de todo el EINF	Indicadores contemplados en el EINF en los ámbitos económico, social y ambiental		
c) Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	Material	A lo largo de todo el EINF	Indicadores contemplados en el EINF en los ámbitos económico, social y ambiental	-	ODS 8
d) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Material	5.2. Gestión del riesgo	GRI 102-15		
Marco de reporting utilizado y Principio de materialidad	Material	5.2.1 Sobre este informe	GRI 102-43		
Cuestiones ambientales					
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	No material	5.3. Gestión responsable del medio ambiente	GRI 102-11		
- Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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. Contaminación atmosférica y eficiencia energética	GRI 305		
- 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 306-2	Principio 7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los retos ambientales.	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	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, el desperdicio de alimentos no se considera un aspecto material.	Indicador no material	Principio 8. Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	ODS 3, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15
- Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Material	5.3.3. Uso sostenible de recursos	GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 303-1 GRI 303-5	Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
- Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Material	5.3.4. Cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4		
- Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	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.	Indicador no material		

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 con indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Objetivos de desarrollo Sostenible*
Cuestiones sociales y relativas al personal					
- Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.	Material	5.4.1. Empleo	GRI 102-8 GRI 102-35 GRI 405-1 GRI 405-2	Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	ODS 3, 4, 5, 8, 10
- Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; 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 401-2		
- Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; 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; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el 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 102-41		
- Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Material	5.4.5. Formación	GRI 404-1 GRI 404-2		
- Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Material	5.4.6. Igualdad	GRI 405		
Respeto a los derechos humanos					
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; 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	5.5.1. Cumplimiento: Código Ético, Unidad de Cumplimiento, Canal de Denuncias 5.5.2. Respeto a los Derechos Humanos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 406 GRI 407 GRI 408 GRI 409 GRI 412	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente. Principio 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	ODS 5, 8, 16

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 con indicadores GRI	Principios del Pacto Mundial	Objetivos de desarrollo Sostenible*
Lucha contra la corrupción y el soborno					
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Material	5.5.3.Lucha contra la corrupción y el soborno 5.5.4.Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-12 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-1 GRI 205-3	Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	ODS 16
Información sobre la sociedad					
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	Material	5.6.1.Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 203-2 GRI 413-1	-	ODS 1, 3, 8, 17
- Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	5.6.2.1.Inclusión en los procesos de contratación de cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales 5.6.2.2.Relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental 5.6.2.3.Procedimiento de supervisión y auditorías	GRI 102-9 GRI 204-1 GRI 308 GRI 414		ODS 5, 8, 12, 16
- Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Material	5.6.3.Consumidores, usuarios, lectores y oyentes	GRI 418-1		ODS 16
- Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	Material	5.6.4.Información Fiscal	GRI 201 GRI 207-4		ODS 1, 8, 9, 17

* Linking the SDGs and the GRI Standards, Last updated March 2020, GRI.

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 2020 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 2020, 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.

23 de marzo de 2021

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