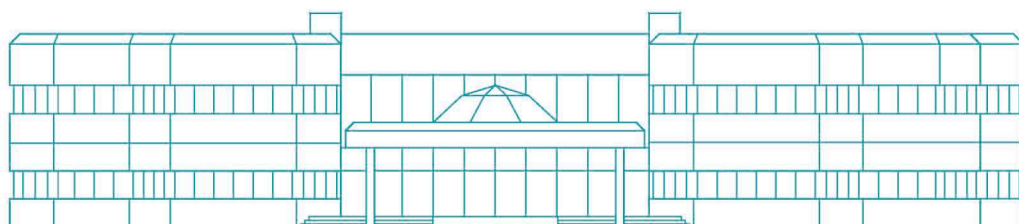


# einff

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA

# 2025

C  
S  
A  
G





**CORPORACIÓN  
DE SERVICIOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA, S.A.**

**ESTADO  
DE  
INFORMACIÓN NON FINANCIERA**

**INFORME DE VERIFICACIÓN  
APROBACIÓN DE CONTAS**

**EXERCICIO**

**2025**

24.03.2026



# einf

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA



# ÍNDICE.

<b>I. INDICACIONES INICIAIS</b>	<b>Páx.</b> <b>7</b>
I.1. Indicacións xerais	7
I.2. Datos xerais sobre o informe	8
I.3. A CSAG en cifras	9
I.4. Fitos 2025	10
I.5. Incidencias de importancia relativa	11
I.5.1. Proceso para determinar as incidencias, riscos e oportunidades de importancia relativa	11
I.5.2. Sobre a materialidade das cuestións tratadas	13
<b>II. CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CSAG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉXICO E DE MERCADO</b>	<b>19</b>
II.1. Caracterización xeral e a singularidade da CSAG como operador público no mercado	19
II.2. Produtos e servizos	19
II.3. Cadea de valor	23
II.4. Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución	24
II.5. A percepción social do servizo público	25
II.6. Principais indicadores de audiencia	29
<b>III. CONDUCTA EMPRESARIAL</b>	<b>39</b>
III.1. Os órganos de goberno e administración	39
III.1.1. Funcións, capacidades e coñecementos	39
III.1.2. Presencia equilibrada e retribucións	39
III.2. Políticas de conduta empresarial e cultura corporativa en materia de contratación e de réxime económico-financeira	40
III.2.1. Referencias xerais	40
III.2.2. Principios inspiradores da actividade da CSAG	42

	<b>Páx.</b>
III.2.3. Fórmulas de control específicas da CSAG	42
III.2.4. Controis derivados da execución do Decreto Legislativo 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia	43
III.2.5. Controis operativos na contratación	44
III.2.6. Medidas de transparencia sobre a actividade contractual e o estado financeiro	47
III.2.7. Controis asociados á execución operativa do “Real Decreto Legislativo 1/2010, do 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital”	47
III.2.8. Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados á comunicación audiovisual	47
III.2.9. Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual	48
III.3. Políticas de conduta empresarial e cultura corporativa en materia de protección de datos e ciberseguridade	48
III.4. Políticas de conduta empresarial e cultura corporativa en materia de transparencia	50
III.4.1. Controis e autorregulación de carácter ético	50
III.4.2. Actuacións asociadas ao cumprimento das obrigas de transparencia e publicidade na actividade pública establecidas na “Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno” e na “Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e autorregulación de carácter ético”	51
III.5. Declaración sobre a dilixencia debida e xestión de riscos	52
III.6. Xestión das relacións cos provedores	54
III.6.1. Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores	54
III.6.2. Prácticas de pago	57
III.7. Corrupción e suborno	57

## **IV. MEDIOAMBIENTE**

**59**

IV.1. Referencias xerais sobre políticas relacionadas coa temática medioambiental	59
IV.2. Referencias relativas ao consumo de enerxía	61
IV.3. Emisións de substancias á atmosfera	63
IV.4. Actuacións para a redución do consumo enerxético e da pegada de carbono	64
IV.5. Referencias sobre o consumo de auga	66
IV.6. Referencias sobre a xestión de residuos sólidos e a promoción dunha economía circular	67

## **V. PERSOAL**

**71**

V.1. Emprego: distribucións máis relevantes do persoal	71
V.2. Despedimentos	88
V.3. Remuneracións e consideracións sobre a fenda salarial	88
V.4. Diálogo social e negociación colectiva	91
V.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo	93

	<b>Páx.</b>
V.5.1. Tempo de traballo e de descanso	93
V.5.2. Desconexión dixital	94
V.5.3. Absentismo laboral	95
V.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional das persoas traballadoras	95
V.7. Saúde e seguridade laborais	96
V.8. Protección social	100
V.9. Formación	100
V.10. Xestión da diversidade	103
V.11. Promoción da igualdade	104
V.12. Incidentes, reclamacións e incidencias graves relacionadas cos dereitos humanos	107

## **VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL**

**109**

VI.1. Referencias xerais	109
VI.2. Compromiso cos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS)	111
VI.3. Accións relacionadas cos colectivos afectados e os consumidores finais	114
VI.4. Igualdade	120
VI.5. Accesibilidade	123
VI.6. Comunicación coa sociedade	126
VI.7. Premios e recoñecementos	127

## **ÍNDICE DE REFERENCIAS Á LEI 11/2018 E AO REGULAMENTO 2023/2772**

**131**



# I. INDICACIONES INICIAIS

## I.1. Indicacións xerais

A entrada en vigor da “Lei 1/2025, do 14 de marzo, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia para a sociedade dixital”, significou a transformación da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. -CRTVG- na Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A. -CSAG-, sociedade anónima de capital público á que se encomenda a prestación en réxime de xestión directa do servizo público de comunicación audiovisual da Comunidade Autónoma. Non se trata dun simple cambio de denominación, senón que este reflicte e proxecta un cambio cualitativo na definición e contido do servizo público, así como nos termos en que se regula. De feito, a entrada en vigor da Lei 1/2025 implicou, de conformidade coa súa disposición derogatoria única, a derogación da “Lei 9/2011, do 9 de novembro, nos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia”, que no seu día deu lugar á CRTVG e rexeu a súa actividade.

A efectos prácticos, o sinalado implica que a CSAG herda da extinta CRTVG todo o seu capital produtivo, humano, simbólico, nomeadamente vinculado ás marcas de identidade TVG e RG -e asociadas-, todo o patrimonio histórico acumulado de significado social, cívico, lingüístico, de audiencia e alcance dos medios públicos de comunicación da Comunidade Autónoma de Galicia no seu percorrido de xa catro décadas; e tamén a súa organización estrutural.

En consecuencia, o significado real e efectivo da mudanza legal da regulación deses medios e, en paralelo, da denominación da sociedade empresarial, vén dado por un cambio na definición e obxecto do servizo público encomendado. Coexistiron así no 2025, ano no que a CSAG inicia a súa andaina, dúas liñas de acción que a impelen: continuidade e evolución. En definitiva, un único vector que marca a dirección do seu futuro inmediato sobre o que se vai exercer a acción de goberno.

A nova normativa implica asumir o significado do concepto de Corporación audiovisual, máis amplo que o rol de medios de comunicación de radio e televisión tradicionais para garantir a sustentabilidade do servizo público cunha oferta de contidos dixitais que sexan atractivos para a sociedade galega ante a gran oferta existente de produtos, soportes e contidos.

## I.2. Datos xerais sobre o informe

O Estado de Información Non Financeira da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia relativo ao exercicio 2025 elaborouse en base individual en atención ao disposto na “Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, de 2 de xullo, e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade”. Ademais, o EINF correspondente ao exercicio 2025 realiza unha incorporación paulatina dos requirimentos establecidos pola “Directiva 2022/2464, do Parlamento europeo e do Consello de 14 de decembro de 2022, pola que se modifican o Regulamento (UE) 537/2014, a Directiva 2004/109/CE, a Directiva 2006/43/CE e a Directiva 2013/34/UE, polo que respecta á presentación de información sobre sostibilidade por parte das empresas” -aínda non trasposta ao ordenamento xurídico español- e polo “Regulamento delegado 2023/2772 da Comisión, de 31 de xullo de 2023, polo que se completa a Directiva 2013/34/UE, do Parlamento Europeo e do Consello no que respecta ás normas de presentación de información sobre sostibilidade”.

Na súa confección tívose en conta o requirido polos textos legais citados e, ao tempo, tomáronse como referencia de criterios os estándares seleccionados da “Global Reporting Initiative” -en diante GRI-, o Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sostible e outras pautas internas e externas, de uso común no ámbito internacional para a elaboración de informes de sostibilidade.

Esa suma de indicacións, referencias e criterios adaptáronse á singularidade da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia desde o punto de vista da información de control que xera en razón da súa natureza, características, actividades, da súa propia normativa interna e da de rango xeral que lle é de aplicación, así como das prácticas derivadas destas.

A elaboración do presente informe levouse a termo realizando unha compilación ordenada de datos e informacións procedentes das distintas instancias da Corporación -Servizos, Subdireccións de Departamento, Departamentos e Áreas-, ás que cumpriu subministralos en función das súas competencias na actividade da organización. O proceso de compilación respondeu a unha pauta de avaliación interna.

Esa información requirida, articulada en bloques temáticos a xeito de capítulos cunha ou varias epígrafes, preséntase acompañada doutra de valor explicativo que contribúe a un mellor entendemento da realidade da Corporación nas materias tratadas. Ademais, no desexo de deixar constancia da atención ao disposto no Artigo Primeiro.6 da Lei 11/2018, como xeito de localizar a información demandada dentro da compilación que supón o texto, incluíuse un capítulo final complementario de orde instrumental, composto por unhas táboas índice que relacionan en cada caso os estándares GRI que se entenderon que debían considerarse en atención ao detallado na norma citada. Asemade, incorpórase como demanda do requisito de divulgación “IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos nas NEIS cubertos polo estado de sostibilidade da empresa”, unha lista dos requisitos de divulgación cumpridos relacionados co número de páxina e apartados onde se encontra a información.

### I.3. A CSAG en cifras

Os principais indicadores de xestión no exercicio 2025 sintetízanse nos seguintes datos:



1. Sen IVE.

## I.4. Fitos 2025

<b>XANEIRO</b>	Remate do proceso excepcional de estabilización mediante a firma dos contratos laborais fixos.	Convocatoria dos "I Premios AGalega.gal" para celebrar o primeiro aniversario das tres OTT da CSAG.	
<b>FEBREIRO</b>	Presentación do proxecto 'Holoconferencias e realidade estendida' na BBC en Londres no que a CSAG colaborou.		
<b>MARZO</b>	Publicación no DOG da Lei 1/2025, de 14 de marzo, de servizos dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia para a sociedade dixital.	A Televisión de Galicia convértese na primeira canle autonómica en emitir en Ultra Alta Definición (UHD)	
<b>ABRIL</b>	Sinatura do Convenio de Colaboración co Consello da Cultura Galega para difundir a lingua e a cultura galegas.		
<b>MAIO</b>	Lanzamento de G24play, a primeira plataforma pública galega de noticias en vídeo curtos.		
<b>XUÑO</b>	A CSAG obtivo a declaración de conformidade do Esquema Nacional de Ciberseguridade -ENS- na categoría básica.	TVG anuncia no Conecta FICTION & ENTERTAINMENT o primeiro proxecto de serie de ficción gravada nas catro linguas oficiais do Estado, 'Pensión Incompleta', xunto a EITB e 3CAT.	
<b>XULLO</b>	Celebración da gala 40 aniversario da Televisión de Galicia.	Nomeamento da nova Directora Xeral da CSAG.	Cinco millóns de cupóns da ONCE levan por toda España a imaxe da canle pública galega no seu 40 aniversario.
<b>SETEMBRO</b>	A Corporación reforza o seu compromiso de servizo público e o seu papel como ponte de entrada ao galego para neofalantes co formato #BótalleAzúcar que supera os 2 millóns de reproducións e conecta con máis dun millón de persoas en redes.		
<b>OUTUBRO</b>	Xuntanza en Santiago de Compostela dos responsables dos arquivos e centros de documentación das canles autonómicas na xornada 'Televisión e memoria dixital: arquivos audiovisuais na era da intelixencia artificial'.		
<b>NOVEMBRO</b>	Ampliación da cobertura po-boacional e territorial FM coa canle Radio Galega Música con 10 novos centros.	Acreditación dos indicadores ARDÁN Empresa Igual en xénero e Empresa Circular.	
<b>DECEMBRO</b>	A CSAG obtivo o certificado na categoría de nivel medio do Esquema Nacional de Ciberseguridade (ENS).		

## I.5. Incidencias de importancia relativa

### I.5.1. Proceso para determinar as incidencias, riscos e oportunidades de importancia relativa

Durante o exercicio 2025, a Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia realizou unha análise de dobre materialidade, de conformidade co novo marco regulatorio establecido polas normas de presentación de información sobre sostibilidade, mudando a análise de materialidade coa que viña cumprindo ata o momento, onde só se analizaba a materialidade de impacto sobre a base dos Estándares GRI. O obxectivo do proceso foi identificar as cuestións materiais para a CSAG coa finalidade de, posteriormente, determinar os impactos, -tanto positivos como negativos-, os riscos e as oportunidades derivados daquelas.

A mencionada análise de dobre materialidade efectuouse de acordo cos requirimentos do Regulamento delegado 2023/2772 da Comisión, de 31 de xullo de 2023, polo que se completa a Directiva 2013/34/UE, do Parlamento Europeo e do Consello no que respecta ás normas de presentación de información sobre sostibilidade, e da Guía de implantación da análise de dobre materialidade publicada pola European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Seguíronse as fases que se amosan a continuación:

» Comprensión do contexto e identificación das partes interesadas. Dende una visión xeral das actividades, as relacións comerciais e o contexto no que opera a CSAG, identificáronse e categorizáronse as partes interesadas, entendidas como aquelas que poden afectar á empresa ou verse afectadas por ela. Consideráronse como interesadas tanto as partes interesadas afectadas (aquelas cuxos intereses se ven ou poden ver afectados, positiva ou negativamente, polas actividades da empresa e as súas relacións de negocio -directas e indirectas- ao longo da súa cadea de valor) como as usuarias dos informes de sostibilidade.

» Identificación das cuestións materiais de sostibilidade para a CSAG. A segunda fase da análise tivo como obxectivo identificar as cuestións de sostibilidade materiais para a empresa.

Para definir de forma preliminar as cuestións materiais de sostibilidade para a CSAG partiuse da anterior análise de materialidade correspondente ao exercicio 2024 deseñada de conformidade cos Estándares GRI. Ademais do anterior, tivéronse en conta as NEIS e os seus requisitos temáticos, o modelo de negocio, as actividades e a cadea de valor da CSAG, o contexto no que opera e documentos internos, como o Plan de control e xestión de riscos da Corporación.

Co fin antes mencionado realizáronse reunións entre persoas representantes das áreas estratéxicas da Corporación, concluíndo estas co resultado da elaboración dun listado preliminar de cuestións de sostibilidade potencialmente materiais para a Corporación que se asociaron aos temas, subtemas e subsubtemas contemplados no Apéndice A da “NEIS 1. Requisitos xerais”. Deste xeito, descartáronse algunhas das temáticas das NEIS debido á non aplicación á CSAG ou á escasa importancia que poida chegar a ter para a súa estratexia, modelo de negocio, cadea de valor e expectativas dos grupos de interese. As cuestións materiais definidas agrupáronse nas tres dimensións temáticas que corresponden ás normas temáticas das Normas Europeas de Información sobre Sostibilidade: conduta empresarial, medio ambiente e social.

Partindo das cuestións de sostibilidade identificadas, seguidamente elaborouse unha listaxe de impactos positivos e negativos, dos que derivaron os riscos e as oportunidades de cada unha das cuestións materiais.

» Análise e determinación dos impactos, riscos e oportunidades materiais relacionados con cuestións de sostibilidade. A terceira parte do proceso consistiu na avaliación das cuestións de sostibilidade dende a dobre perspectiva esixida polas NEIS: a materialidade de impacto e a materialidade financeira.

› A materialidade de impacto avalía os efectos que poden ter as cuestións da empresa identificadas anteriormente sobre as persoas ou o medio ambiente. É dicir, refírese aos impactos reais ou potenciais, positivos ou negativos, que a empresa causa ou pode causar nunha proxección social e medioambiental.

A puntuación final da materialidade de impacto vén dada pola combinación, por un lado, da recibida dos grupos de interese e, por outro, da proporcionada por unha representación de expertos da CSAG. Para incorporar a opinión dos grupos de interese na valoración da materialidade de impacto realizouse unha investigación empregando a metodoloxía Delphi mediante un cuestionario respondido por persoas representantes dos grupos de interese determinados na primeira etapa deste proceso. Neste caso, realizouse unha avaliación da importancia nunha escala de 1 a 10, onde 1 representa unha importancia nula e 10 a importancia máxima social e medioambiental. A puntuación final axustouse a unha escala de 0 a 5, representando 0 o impacto menor e 5 o máis elevado.

Á súa vez, unha representación de expertos de diferentes áreas da CSAG deron unha concreta puntuación a cada cuestión material seguindo os seguintes criterios:

- A gravidade, onde se consideraron a magnitude (grao de vulneración do acceso a necesidades vitais básicas ou liberdades), o alcance (amplitude do impacto) e o carácter irremediable (medida en que se pode remediar o impacto) das incidencias identificadas.
- A probabilidade de que o impacto ocorra, só no caso de impactos potenciais.

A partir de ambas as valoracións outorgouse unha ponderación do 50% a cada unha delas e obtívose a avaliación final correspondente á materialidade de impacto nunha escala 0-5.

A materialidade financeira das cuestións materiais avalía se estas xeran riscos ou oportunidades que afecten ás posicións financeira e reputacional da Corporación. A materialidade financeira dos riscos e oportunidades determinados para os impactos avaliáronse sobre a base dunha combinación dos seguintes parámetros.

- A probabilidade de ocorrencia dos riscos e oportunidades.
- A magnitude potencial dos efectos financeiros.

Os umbrais de ambos criterios tiveron unha base cualitativa, pois a magnitude mediuse non só dende un punto de vista financeiro, senón tamén reputacional, incorporando neste punto as especialidades da Corporación como prestadora dun servizo público e a súa dimensión de sector público autonómico.

» Consolidación dos resultados da materialidade de impacto e financeira e a súa interacción. Neste etapa da análise determináronse as cuestións efectivamente materiais dende o punto de vista da sostiabilidade para a CSAG. Deste xeito, estableceuse un sistema para definir conxuntamente os umbrais da materialidade dende un punto de vista financeiro e reputacional e de impacto: estimouse o resultado da interacción entre a puntuación asignada á materialidade de impacto e a outorgada á financeira obtendo a media entre ambas. Con esta metodoloxía obtívose que o umbral de materialidade de impacto se situou en 4,10 e para a materialidade financeira, en 1,50, ambas para unha escala de 0-5.

Os resultados da análise de dobre materialidade constitúen unha ferramenta clave para comprender as necesidades, expectativas e prioridades dos grupos de interese e da propia Corporación. Así, a través deste proceso a organización pode identificar as cuestións de sostibilidade máis relevantes e as que reflicten os impactos significativos e os riscos e oportunidades con maior potencial de influencia sobre o rendemento e desempeño futuros. Desta forma, as conclusións da análise de dobre materialidade permiten orientar a toma de decisións estratéxicas e a definición de áreas de actuación principais, facilitando o avance da empresa.

Finalmente, cómpre indicar que os resultados derivados da análise de dobre materialidade son a base para a elaboración deste informe de cara ao reporte de información sobre as cuestións de sostibilidade consideradas como materiais.

### 1.5.2. Sobre a materialidade das cuestións tratadas

Neste apartado preséntase unha aproximación resumida á materialidade das cuestións tratadas neste informe ao presentar os resultados da análise de dobre materialidade a través da representación mediante unha matriz gráfica, onde se contemplan as cuestións de sostibilidade avaliadas dende unha dobre perspectiva: de impacto e financeira e reputacional.

Para considerar a matriz, desde o punto de vista da formulación e atribución de relevancia, débese ter en conta que:

- » As tres dimensións en que se agrupan as cuestións materiais son:
  - › A: Conduta empresarial.
  - › B: Social.
  - › C: Medio ambiente.
  
- » Non se consideraron, dende a primeira aproximación á análise de dobre materialidade, as temáticas das seguintes NEIS:
  - › S2. Persoas traballadoras da cadea de valor, xa que a organización ten unha exposición limitada sobre o persoal da cadea de valor e os riscos asociados son indirectos ou mitigados mediante as políticas de supervisión e contratación externa existentes da CSAG, que se someten aos principios da contratación no sector público. A información relativa a esta temática non afecta de maneira significativa á toma de decisións estratéxicas.
  - › S3. Colectivos afectados: Dereitos civís e políticos e dereitos dos pobos indíxenas, pois ningún colectivo aparece especialmente afectado no referente aos seus dereitos civís e políticos pola actividade da CSAG nin esta última ten incidencia sobre pobos indíxenas e o respecto dos seus dereitos humanos.
  - › E4. Biodiversidade e ecosistemas, dado que a propia actividade da CSAG non afecta de xeito significativo á biodiversidade e aos ecosistemas nin contribúe aos factores causantes da súa perda e degradación. Os emprazamentos operativos da Corporación non se encontran en zonas sensibles en canto a biodiversidade e, no suposto de realizar algunha actuación nestes lugares, adóptanse, en todo caso, as restricións e medidas pertinentes para non incidir de ningún xeito sobre aqueles.



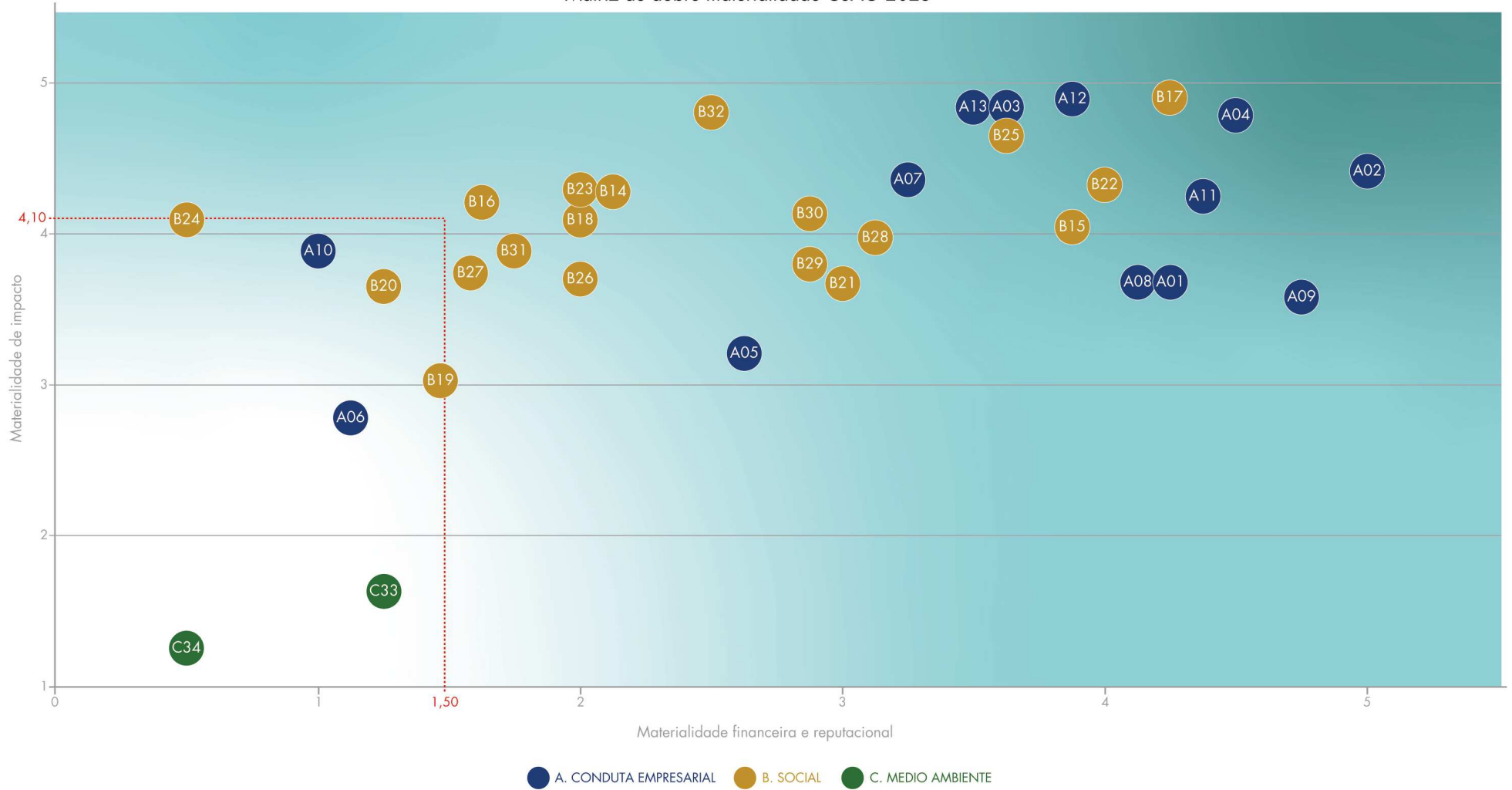
» Examinado o resultado da análise de dobre materialidade, excluíronse como non materiais determinadas NEIS completas ou parcialmente por certas temáticas, dadas as puntuacións obtidas dende a perspectiva do impacto e financeira das cuestións avaliadas:

- › E1. Cambio climático. Ambas as cuestións relacionadas co cambio climático analizadas (C33 e C34) foron valoradas, dende o punto de vista do impacto como “importante” e “pouco importante”, respectivamente. A repercusión financeira e reputacional é tamén escasa. Dende esta última perspectiva, “C33. Control do consumo de recursos e a xestión dos residuos” valorouse como cunha magnitude potencial moderada e “C34. Sostibilidade ambiental da propia actividade”, cunha magnitude baixa dos efectos potenciais. A probabilidade de ocorrencia dos riscos e oportunidades relacionadas foi estimada como improbable e moi improbable. Tomando estes datos en consideración despois da análise pormenorizada do negocio e da actividade da CSAG, a repercusión que pode ter a Corporación na adaptación e mitigación do cambio climático encóntrase restrinxida polo propio sector económico ao que pertence, xa que o sector audiovisual non está asociado a unha alta vulnerabilidade e as emisións de gases de efecto invernadoiro asociadas non son relevantes. Así mesmo, non existe risco climático físico referido a danos causados polo cambio climático en activos, infraestruturas e na seguridade e saúde das persoas, dada as localizacións onde se desenvolven as actividades maioritarias da Corporación.
- › E2. Contaminación. De acordo co xa exposto para a NEIS E1. Cambio climático, a propia actividade da CSAG non emite grandes cantidades de contaminantes do aire, da auga nin do solo, xa que os residuos emitidos non teñen a entidade suficiente como para impactar desta maneira no medio ambiente. Do mesmo xeito, a CSAG non xera nin utiliza microplásticos nin substancias preocupantes ou extremadamente preocupantes a través da súa actividade.
- › E3. Auga e recursos mariños. A CSAG consome auga procedente exclusivamente dos seus pozos propios mediante a captación de augas subterráneas e da rede pública de abastecemento de auga. Polo tanto, a información requirida esgótase coa divulgación dos rexistros de auga anteditos, sen necesidade de facer referencia ás extraccións e vertidos de auga nin á utilización de recursos mariños.

- › E5. Uso de recursos e economía circular. Dada a actividade principal da Corporación -a prestación dun servizo de comunicación audiovisual- o uso de recursos límítase, fundamentalmente, aos equipos empregados nas operacións propias da empresa. Respecto da saída dos residuos, esta efectúase a través de xestores autorizados ao final da súa vida útil, que realizan as actividades de retirada correspondentes. As circunstancias anteriores implican que a actividade propia da CSAG xera escaso impacto no referente á economía circular dos recursos.
- › S3. Colectivos afectados: Dereitos económicos. A actividade da CSAG ten escasa incidencia en materia de dereitos económicos, máis alá das actividades de contratación que realiza con empresas da contorna.

DIMENSIÓN	CUESTIÓNS MATERIAIS PARA A CSAG	CRITERIOS GRI	DIMENSIÓN	CUESTIÓNS MATERIAIS PARA A CSAG	CRITERIOS GRI
<b>A. GOBERNANZA</b>	<b>A01. Control e fiscalización</b>	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 205 Anticorrupción 419 Cumprimento socioeconómico	<b>B. SOCIAL</b>	<b>B20. Relación coa comunidade educativa</b>	2-1 Perfil da organización
	<b>A02. Transparencia, ética, credibilidade e bo goberno</b>	2-1 Perfil da organización 3-3 Enfoque de xestión 205 Anticorrupción 419 Cumprimento socioeconómico		<b>B21. Relación co mundo asociativo e cos sectores sociais, deportivos e culturais</b>	2-1 Perfil da organización
	<b>A03. Prestación dun servizo público</b>	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico		<b>B22. Comunicación sen barreiras e accesibilidade universal aos contidos</b>	2-1 Perfil da organización
	<b>A04. Ciberseguridade e protección dos datos persoais</b>	2-1 Perfil da organización 418 Privacidade dos/as clientes		<b>B23. Comunicación e protección da audiencia</b>	2-1 Perfil da organización 418 Privacidade dos/as clientes
	<b>A05. Autorregulación</b>	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		<b>B24. Sensibilización e promoción de valores cívicos mediante contidos e campañas singulares</b>	2-1 Perfil da organización
	<b>A06. Financiamento mixto (aportación institucional + rendementos da actividade)</b>	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		<b>B25. Alfabetización dixital</b>	2-1 Perfil da organización
	<b>A07. Xestión orzamentaria equilibrada (déficit 0) e sostible</b>	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		<b>B26. Retribución adecuada do persoal</b>	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 405 Diversidade e igualdade de oportunidades
	<b>A08. Impulso da innovación</b>	2-1 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		<b>B27. Formación e desenvolvemento profesional do persoal</b>	404 Capacitación e formación
	<b>A09. Compromiso coa transformación dixital e a Intelixencia Artificial</b>	2-1 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		<b>B28. Benestar, seguridade e saúde laborais</b>	403 Saúde e seguridade no traballo
	<b>A10. Proxección exterior de Galicia</b>	o		<b>B29. Estabilidade no emprego</b>	2-1 Perfil da organización 401 Emprego
	<b>A11. Promoción do sector audiovisual galego</b>	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		<b>B30. Conciliación da vida persoal e laboral</b>	401 Emprego
	<b>A12. Lingua galega</b>	2-1 Perfil da organización		<b>B31. Diálogo social e participación do persoal</b>	2-1 Perfil da organización 402 Relacións entre o persoal e a dirección 403 Saúde e seguridade no traballo
	<b>A13. Cultura galega</b>	2-1 Perfil da organización		<b>B32. Igualdade, diversidade e non discriminación</b>	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 401 Emprego 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 406 Non discriminación
<b>B. SOCIAL</b>	<b>B14. Proximidade na información</b>	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico	<b>C. MEDIO AMBIENTE</b>	<b>C33. Control do consumo de recursos e xestión de residuos</b>	2-1 Perfil da organización 302 Enerxía 303 Auga e efluentes 305 Emisións 306 Efluentes e refugallo 307 Cumprimento ambiental 308 Avaliación ambiental de fornecedores
	<b>B15. Nivel de audiencia</b>	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		<b>C34. Sostibilidade ambiental da propia actividade</b>	2-1 Perfil da organización 304 Biodiversidade 307 Cumprimento ambiental 308 Avaliación ambiental de fornecedores
	<b>B16. Reflexo da diversidade social</b>	o			
	<b>B17. Credibilidade</b>	o			
	<b>B18. Perspectiva de xénero nos contidos</b>	2-1 Perfil da organización			
	<b>B19. Relación cos sectores económicos</b>	2-1 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico			

Matriz de dobre materialidade CSAG 2025





## II. CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CSAG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉXICO E DE MERCADO

### II.1. Caracterización xeral e singularidade da CSAG como operador público no mercado

A Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia é unha sociedade mercantil de titularidade pública autonómica galega. Ademais da normativa de orde xeral e autonómica que lle é de aplicación en virtude da súa natureza e actividades, réxese especificamente polo disposto na “Lei 1/2025, de 14 de marzo, de servizos dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia para a sociedade dixital”. Tendo en conta que a norma se aprobou no ano 2025, nese exercicio aínda había determinados aspectos pendentes de desenvolvemento como, por exemplo, o mandato estratéxico ou o contrato plurianual de xestión.

A personalidade xurídica propia e a prestación do servizo público de comunicación audiovisual que ten encomendada a Corporación, xunto a outras particularidades de seu, determinan a súa condición empresarial. En termos xerais é un operador público no mercado da produción e difusión de contidos audiovisuais.

Estas singularidades dotan á CSAG de significado estratéxico, en dimensión social e económica, para Galicia como país, pero operan como condicións da súa concorrencia no mercado. Ao tempo, a rendibilidade económica, que esixe a eficiencia do modelo de negocio e a súa constante adaptación e mellora competitiva, devén en condición da súa sustentabilidade a medio e longo prazo.

A necesaria evolución do modelo de negocio no marco destas singularidades dáse, precisamente, no contexto dun mercado en transo de mudanza radical que formula uns desafíos e esixe constantes esforzos de adaptación.

### II.2. Produtos e servizos

A Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, como sociedade na que se integran os medios públicos de comunicación audiovisual da Comunidade Autónoma de Galicia, conta coa seguinte oferta multicanle de alcance global:

## » TELEVISIÓN:



› **TVG:** Desde 1985 a TVG ofrece unha programación integral que combina información, entretemento, produción cultural propia e retransmisións deportivas. O seu sinal chega a todo o mundo, o que a convirte no principal altofalante da lingua e da realidade galega.



› **G2:** Creada en 2009, a segunda canle dos medios públicos galegos está especializada en deportes, contidos culturais e sociais e tamén programación infantil.



› **TVG Europa e TVG América:** En Europa e América viven millóns de galegos e descendentes de galegos para os que estas canles representan o vínculo coas raíces e a lingua materna. Estas canles emiten unha programación adaptada aos cambios horarios e recíbense a través de operadores rexionais de satélite en América e de cabo en Europa.

## » RADIO:



› **Radio Galega:** A emisora pública ofrece desde 1985 toda a actualidade do país, nunha ampla oferta de información e entretemento as 24 horas do día. A Radio Galega escóitase, e tamén se ve, nas emisións desde o seu estudio multimedia.



› **Radio Galega Música (RGM):** É a emisora de temática musical. RGM programa música pop, folk, rock e todas as novas tendencias dos grupos e solistas galegos, nacionais e internacionais. Pode escoitarse pola FM en toda Galicia e a través da canle dixital AgalegaAudio.gal. A radiofórmula conxúgase cunha ampla liña de programas de autor orixinais e especializados nos distintos xéneros, desde rock ata jazz, blues, música tradicional ou música portuguesa.



› **Son Galicia Radio:** É a emisora dixital de música integramente en galego que complementa a oferta da emisora pública. Pode escoitarse a través da plataforma dixital AgalegaAudio.gal, o que multiplica o alcance da música galega.



› **Radio Picariña:** Trátase da emisora dixital de música infantil e xuvenil en galego, co 100% das súas horas de emisión producidas integramente na nosa lingua. Pode escoitarse en AgalegaAudio.gal e desde a plataforma Xabarin.gal. O catálogo da emisora conta con máis de 2.000 cancións, clásicos infantís e tamén discos recentes de música infantil galega.

## » PLATAFORMAS DIXITAIS:



› **AGalega.gal:** É a plataforma dixital da CSAG. Lanzada en 2024 é o maior catálogo de contidos audiovisuais en galego do mundo: informativos, series, filmes, documentais, programas de entretemento e nativos dixitais, de música, deportes, culturais... Contén tamén o sinal en directo de TVG, da G2, e de todas as emisoras da Radio Galega. Pode accederse a través da web [www.agalega.gal](http://www.agalega.gal) e tamén está dispoñible para descarga nas televisións intelixentes, en IOS e Android.



› **Xabarin.gal:** É maior plataforma audiovisual de contidos infantís e xuvenís en galego do mundo. Nacida en 2024, conta con milleiros de contidos de animación, series e películas, entre outros. Alberga 4 canles diferenciadas polo público destinatario: Pequerrech@s, ata 6 anos; Cativ@s, de 6-9 anos; Mociñ@s, para máis de 9 anos; e Xabarin TV. Conta tamén con Radio Picariña, con música en galego para a cativada. Pode accederse a través de [www.xabarin.gal](http://www.xabarin.gal), así como descargarse en dispositivos con IOS e Android e nos televisores intelixentes.



› **AGalegaAudio.gal:** É a plataforma dixital da Radio Galega posta en marcha en 2024. Conta con todas as canles da Radio Galega en directo, coas voces da emisora, os programas diarios, podcasts e contidos exclusivos sobre ciencia, cultura, sociedade, historia... Pode accederse a través da web [www.agalegaudio.gal](http://www.agalegaudio.gal) ou mediante a descarga en dispositivos con IOS e Android.



› **G24:** É a marca que engloba os servizos informativos da CSAG no eido dixital. Materialízase nun portal web, [www.g24.gal](http://www.g24.gal), coa información actualizada ao minuto e cobertura integral de acontecementos en Galicia, España e o mundo, cunha perspectiva galega nun contexto global. Está integrada tamén polas contas de G24 nas redes sociais X, Instagram, Facebook e TikTok.

### » A CSAG desenvolve, en razón da súa actividade, sete liñas de negocio:

1. Venda de espazos publicitarios na televisión, na radio e nas canles dixitais. Atende todos os formatos de comercialización posibles no mercado dentro das directrices e na procura duns obxectivos dun programa anual. Constitúe a súa actividade de negocio máis importante. A xestión desta liña de negocio comprende tres eixes distintos con dinámicas propias:

- › Publicidade comercial no ámbito galego. Xestióna en exclusiva, desde a comercialización ao cobro, unha empresa concesionaria contratada mediante licitación pública.
- › Publicidade comercial no ámbito estatal. A Corporación está integrada na alianza do conxunto de televisións autonómicas que se concreta na FORTA. Por esa vía, participa da estratexia de comercialización conxunta de todos os anunciantes que queren desenvolver campañas de alcance



xeral. No caso da radio, a CSAG conta cunha empresa concesionaria para a xestión dos espazos publicitarios da Radio Galega no eido nacional.

› Publicidade institucional, caracteristicamente das Administracións Públicas.

2. Distribución estatal e internacional de produtos audiovisuais de produción propia. Alén da súa emisión en primeiro termo nas propias canles, estes produtos -fundamentalmente de ficción e entretemento: películas, series, programas- destínanse á venda nos mercados audiovisuais na procura dun retorno económico. A Corporación vén historicamente, cunha perspectiva de internacionalización, concorrendo nos principais eventos e canles deses mercados. A Corporación aspira a incrementar a importancia daquel retorno e traballa nese sentido.

3. Venda de dereitos de emisión. Atende á comercialización de contidos de produción propia para seren emitidos por outros operadores de televisión, tanto nacionais como internacionais. A aparición e consolidación das plataformas de difusión na Rede en fluxo sen descarga -"streaming"- levou a adaptar a estratexia de venda.

4. Distribución do sinal e venda de dereitos de conexión. Esta é, arestora, unha das principais estratexias de negocio da Corporación, cunha importante dimensión de internacionalización. Hoxe está consolidada a distribución do sinal das canles TVG América e TVG Europa a través de varias redes de cabo e satélite que operan en boa parte dos territorios de América e Europa. Así, os contidos televisivos da CSAG no estranxeiro forman parte dos paquetes dos principais operadores de distribución televisiva en Canadá, Estados Unidos, México, Panamá, Arxentina e Uruguai, así como da maioría dos países europeos. Esta liña fundaméntase nos acordos e contratos con empresas locais de distribución do sinal, principalmente, a través de cabo. Porén, hai subscritos acordos con operadores de satélite capaces de distribuír o sinal en zonas aínda máis amplas. Ademais, no ámbito estatal, coa particularidade de non haber, polo común, contraprestación comercial, existen acordos con operadores das

plataformas dixitais, como Movistar, R, Orange ou Vodafone, polo que se garante a presenza das canles TVG e G2 dentro dos paquetes básicos en aberto destes operadores, permitindo o acceso aos seus contidos en calquera lugar de España.

5. Servizo de enlaces de retransmisión de acontecementos. A Corporación ten legalmente encomendada a responsabilidade institucional da cobertura informativa dos principais acontecementos que ocorren en Galicia. Iso fai dela a empresa de referencia para todas aquelas empresas audiovisuais que precisan conectarse para os efectos da retransmisión en directo. Esta liña de negocio que, en si, desde un punto de vista monetario, non ten un valor clave na facturación da CSAG, resulta indirectamente importante, xa que constitúe a fórmula principal en que se estriban intercambios con outros operadores.

6. Venda de imaxes de arquivo. O arquivo audiovisual da CSAG é a testemuña máis importante da historia de Galicia nas catro últimas décadas. Ademais, é a principal fonte documental audiovisual de acontecementos. Isto convérteo nun arquivo único na perspectiva da memoria e o patrimonio común do pobo galego e para os efectos singulares de difusión cultural, investigación, fonte de inspiración e ilustración para a creación de novos contidos culturais.

7. Venda de produtos non audiovisuais de promoción ou asociados a programas ou á identidade da Corporación -“*merchandising*”-. Esta liña de negocio ten escaso significado, xa que os máis destes produtos entréganse gratuitamente como xeito de promoción de marca e para visitas de público ás instalacións e como agasallos institucionais. Arestora só hai unha explotación sistemática dos relacionados co programa infantil de televisión “Xabarín”.

### II.3. Cadea de valor



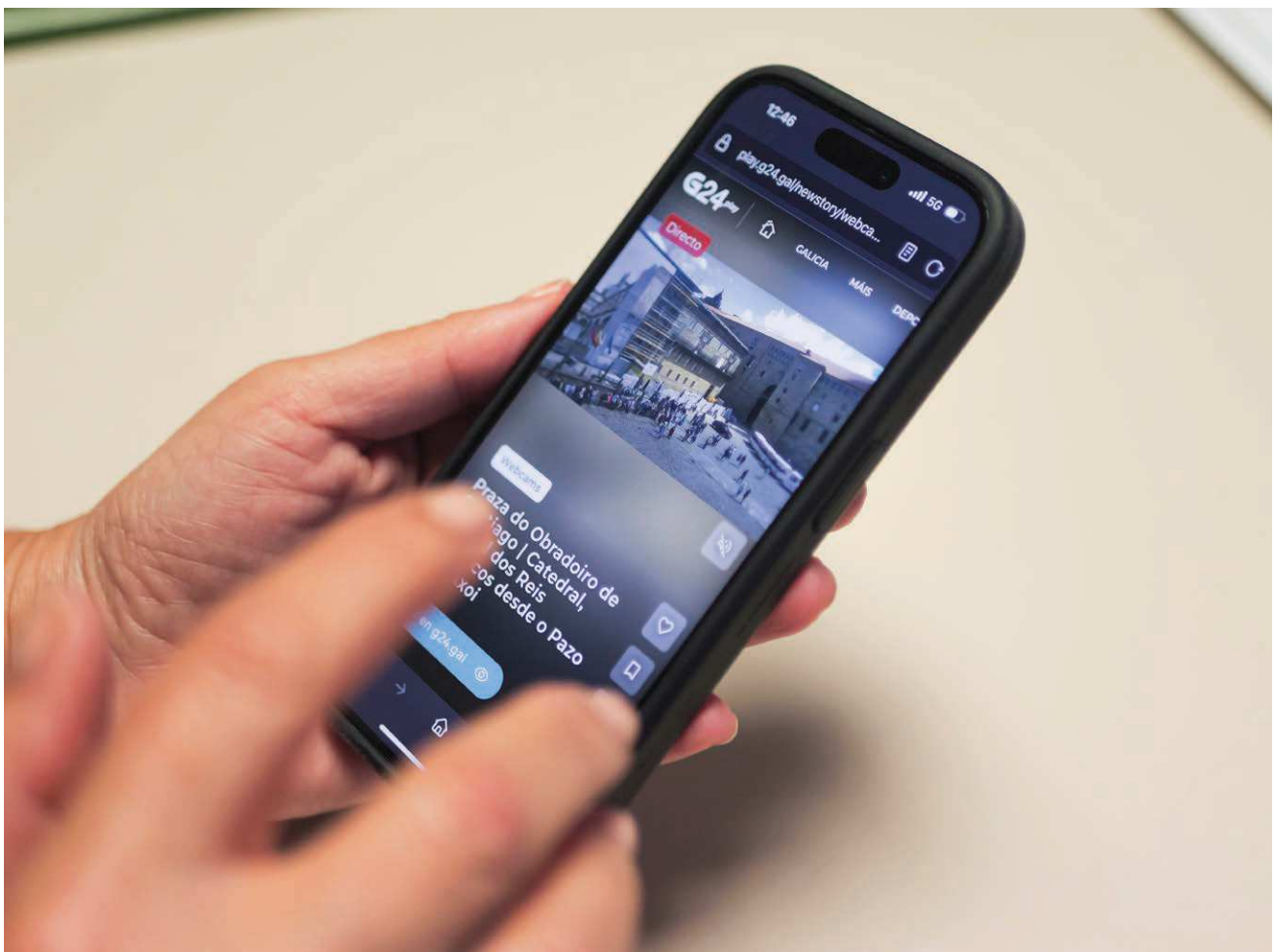
## II.4. Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución

En clave regulamentaria e de contexto, estase a abordar un novo marco para actualizar a normativa aos valores da UE na contorna da regulación audiovisual e a estratexia da transformación tecnolóxica (Década Dixital), tendo en conta a lexislación básica do Estado e o marco estatutario de Galicia.

Ao tempo preténdese consolidar o marco de transformación e innovación do concepto de radiodifusión, de radio e televisión tradicional, ao de plataforma ou de conxunto de servizos de comunicación audiovisual con difusión non só a través de ondas hertzianas senón tamén Over the Top (OTT).

A Corporación desenvolve a súa actividade nun escenario en permanente estado de cambio. Isto caracteriza un ecosistema televisivo-audiovisual que pon de manifesto unha fonda transformación coa disrupción e a velocidade exponencial do cambio como principais rasgos. Por este motivo, e coa finalidade de manter o pulso da competitividade, desenvolveu un conxunto de actividades que contribúen a propiciar unha CSAG máis áxil, flexible, social, innovadora, próxima, curiosa, asentada nunha cultura de avance e nunha estratexia dinámica que permita o progreso competitivo.

Ao fío do exposto, a transformación tecnolóxica afecta á difusión, acceso, conexión e consumo por parte dos usuarios, espectadores ou consumidores. Isto proxecta o seu efecto na transformación da produción, da programación, financiamento e organización Corporativa. Neste contexto Agalega promove unha con-



torna de servizos dixitais inclusiva e aberta, baixo o obxectivo de liderar a referencia audiovisual dos servizos e contidos en lingua galega, nomeadamente de ficción, informativos, divulgativos, deportes e entretemento. Nun contexto tan sumariamente así resumido, os desafíos da Corporación, determinada no seu xeito de competir pola súa condición de empresa pública que debe ter un rendemento social pola vía da prestación dun servizo desa índole, proxéctanse sobre un fondo común á xeneralidade dos operadores públicos nunha tensión complexa entre o polo da rendibilidade social e o da visión económico empresarial para contribuír á súa sustentabilidade.

Por tanto, as circunstancias xerais de contexto de mercado da actividade da CSAG e, en consecuencia, os seus desafíos de adaptación son, en xeral, os que atinxen aos operadores audiovisuais de titularidade pública nas sociedades desenvoltas. Estes articúlanse en perspectivas de acción que se resumen na necesidade de estar á altura da competencia que supoñen os medios privados. Isto esixe unha xestión en clave empresarial en canto prestacións tecnolóxicas, combinación de medios e canles de carácter xeral e temática, etc., conxugada co desenvolvemento dunha oferta característica de contidos que sexa coherente coa misión de servizo público, e así:

» Desde o punto de vista desa oferta e a da súa relación co servizo público, unha política de contidos que singularice a oferta propia; que sedimente a audiencia nos segmentos de poboación fieis e capte e consolide outros con intereses específicos; que privilexie a elección de contidos á carta; que teña presente a realidade e implicacións da democratización da súa produción, da concorrencia de formatos fragmentarios e a súa circulación xeneralizada, así como que constitúa a vangarda da presenza da lingua e a cultura de Galicia no espazo dixital, tendo presente o valor estratéxico das actividades de xeración de contidos.

» E, como fundamento e condición do anterior, unha constante actualización tecnolóxica en canto considerar a Rede, nomeadamente de banda longa, como canle principal; ser capaz, dentro do marco dado polo Estado aos operadores autonómicos, de adaptarse ao axuste do espazo radioeléctrico para a TDT e a televisión por satélite e con especial fincapé na modernización da TDT, mediante a migración a estándares máis eficientes (DVB-T2/HEVC); selo igualmente para emitir contidos que poidan captarse polos distintos dispositivos de recepción dispoñibles no mercado, con especial atención á progresiva implantación da tecnoloxía UHD-4K, 5G e aos sistemas IOT -“a internet das cousas”-; incrementar a resolución das imaxes servidas ata os óptimos tecnolóxicos actuais e potenciar o uso da IA como ferramenta para a mellora e optimización de procesos e da experiencia das persoas usuarias. Así mesmo, incrementar as posibilidades de interacción co público, en xeral e mediante redes sociais, e, ademais, facer unha oferta combinando canles abertas programadas e contidos por catálogo, accesibles para consumo simultáneo á emisión ou diferido, tanto en liña como previa descarga.

## II.5. A percepción social do servizo público

Un reflexo expresivo do efecto e a percepción social da prestación de servizo público que ten encomendada a Corporación, resulta dos datos obtidos dunha enquisa desenvolta en 2025<sup>1</sup> sobre a súa canle de maior alcance, a TVG.

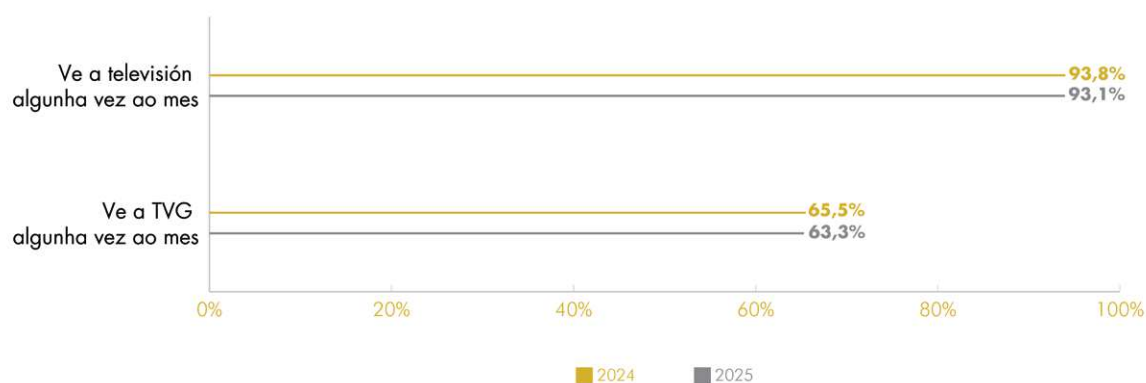
1. Mediante panel mensual a unha mostra representativa da poboación xeral galega maior de 18 anos, cunha mostra acumulada  $n=7.054$  e erro estatístico asociado de referencia do  $\pm 1,2\%$ . A enquisa realizouse en tomas mensuais sucesivas de xaneiro a decembro de 2025.

A enquisa considera cinco dimensións abordando unha serie de cuestións dentro de cada unha. Esas dimensións son:

- » Audiencia declarada de televisión.
- » Atribución á TVG de utilidade social.
- » Imaxe de marca da TVG.
- » Notoriedade social e económica da TVG.
- » Prestación de servizo público pola TVG.

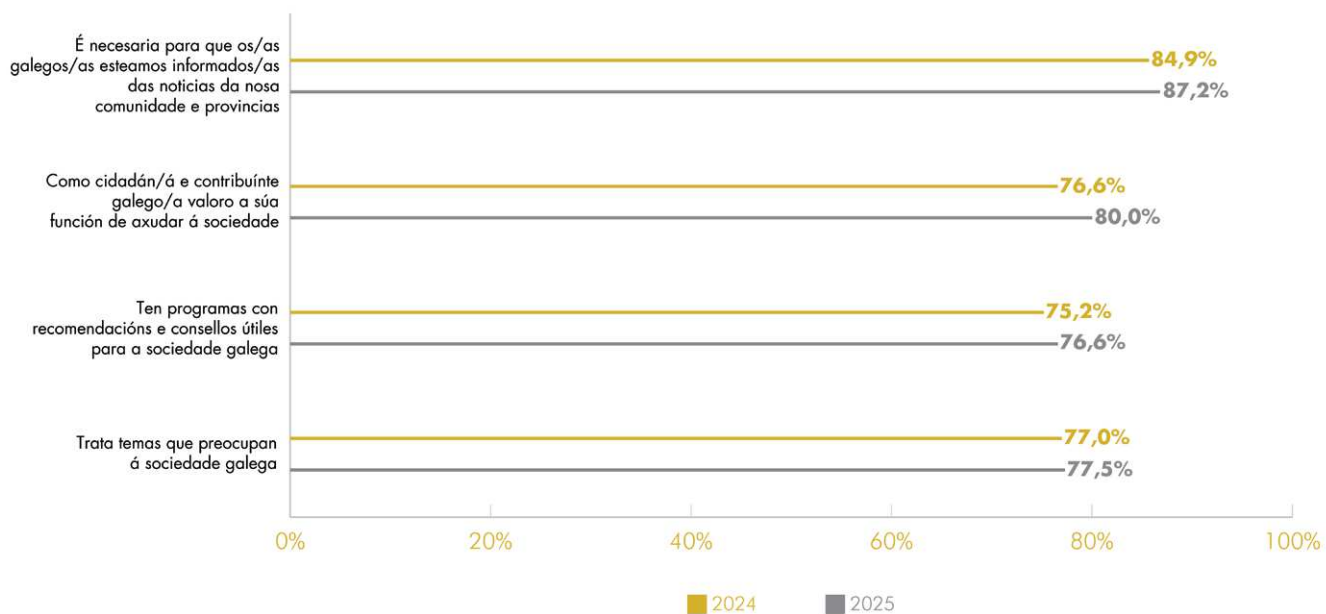
Tomando as porcentaxes de cada unha das cuestións presentadas, estes son os datos máis destacados desta enquisa.

### T.1. EN TERMOS DE AUDIENCIA DECLARADA<sup>2</sup>, DA POBOACIÓN DE GALICIA:



Fonte: Barlovento Comunicación.

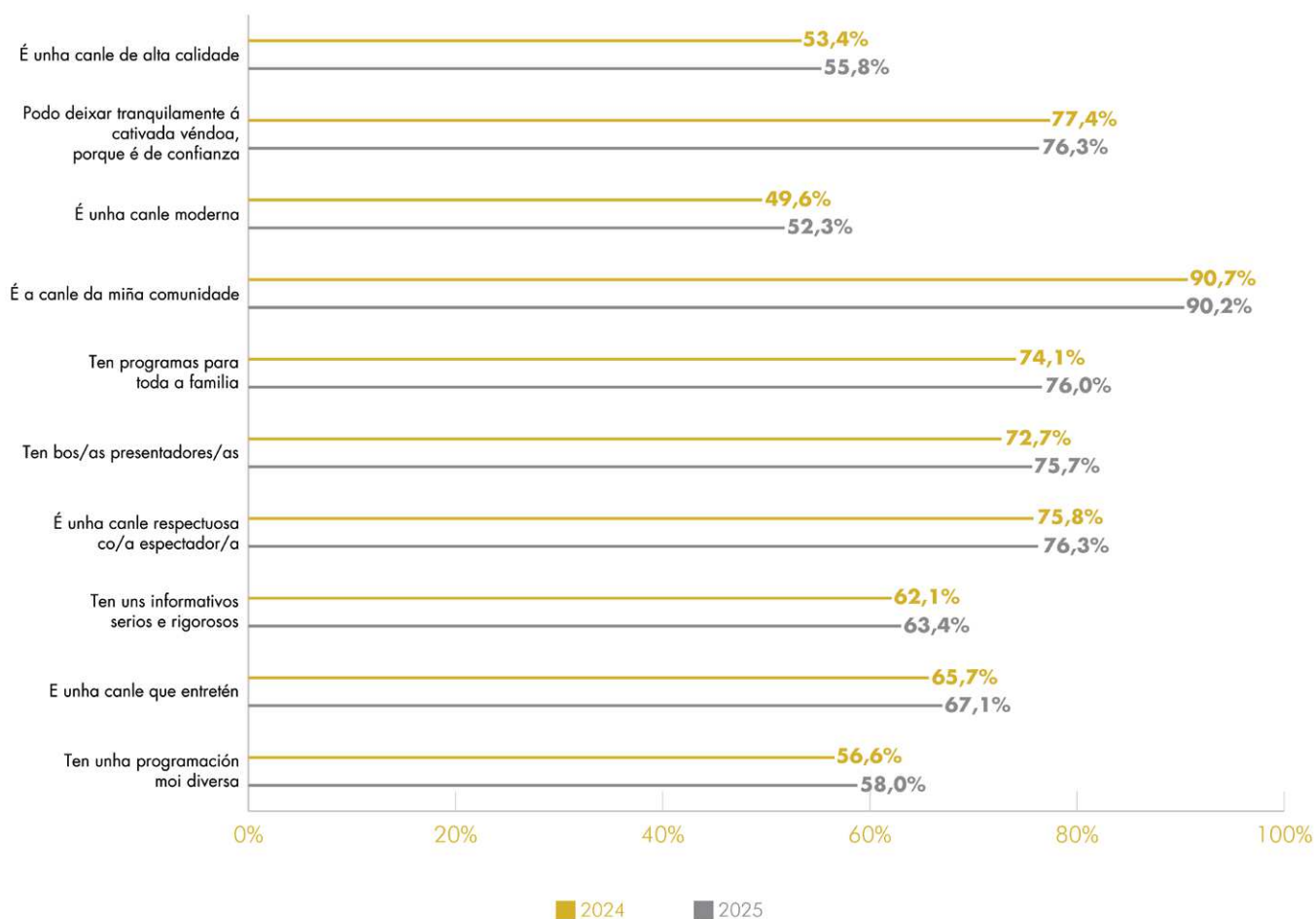
### T.2. EN TERMOS DE UTILIDADE SOCIAL, A TVG:



Fonte: Barlovento Comunicación.

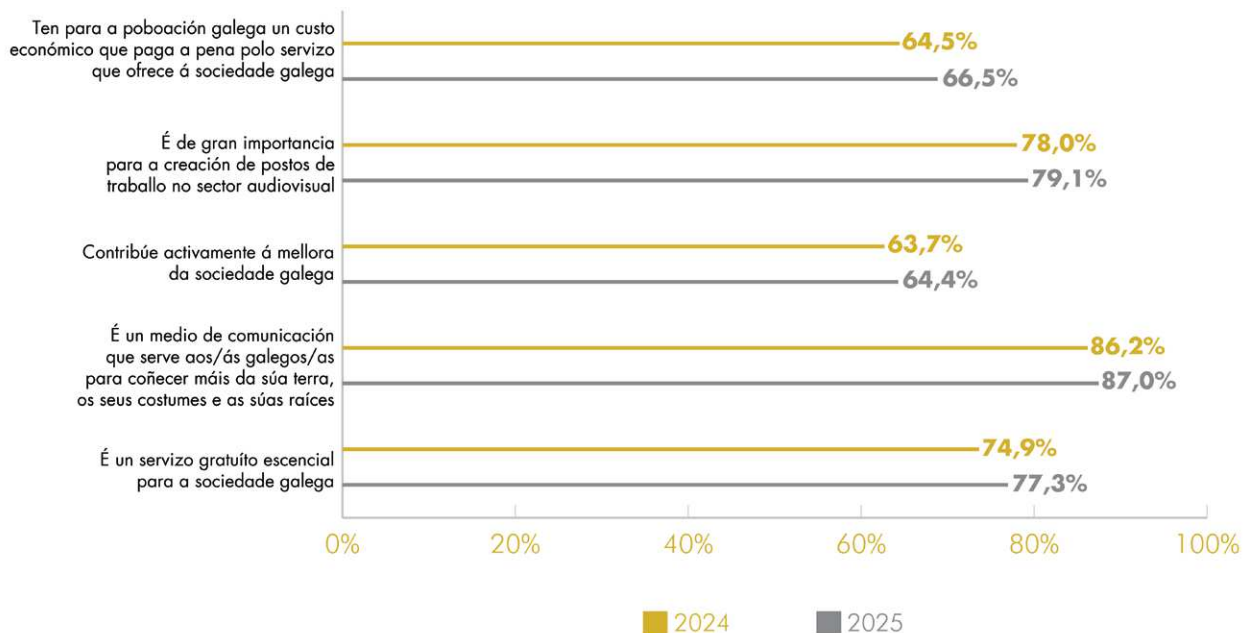
2. A porcentaxe relativa á CSAG ten como base de cálculo a da poboación xeral total que declara ver televisión algunha vez ao mes.

### T.3. EN TERMOS DE IMAXE DE MARCA, A TVG:



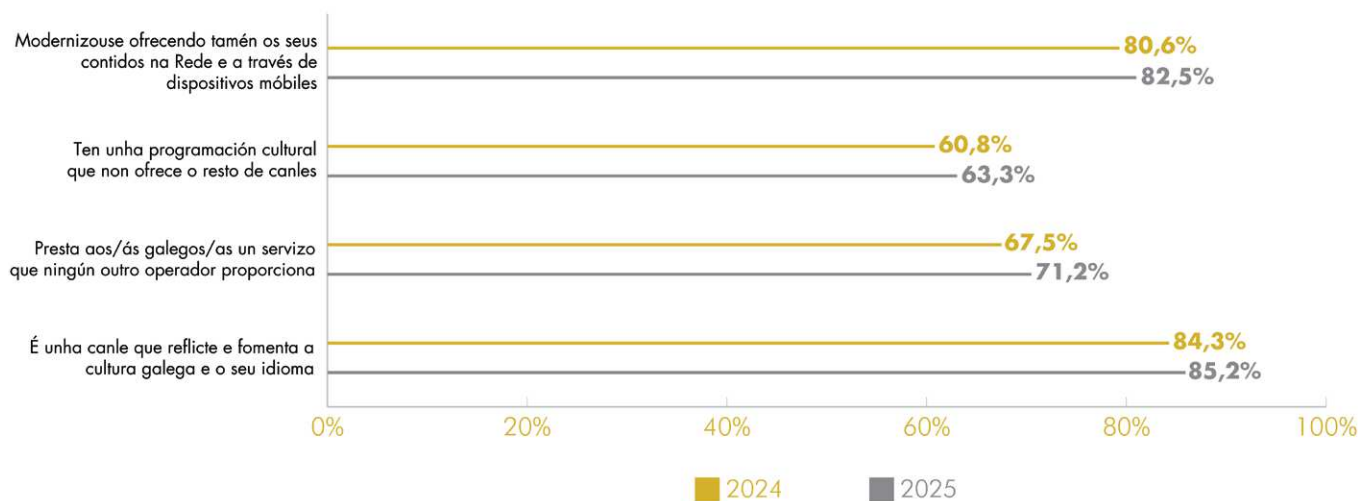
Fonte: Barlovento Comunicación.

### T.4. EN TERMOS DE NOTORIEDADE SOCIAL E ECONÓMICA, A TVG:



Fonte: Barlovento Comunicación.

### T.5. EN TERMOS DE PRESTACIÓN DE SERVIZO PÚBLICO, A TVG:

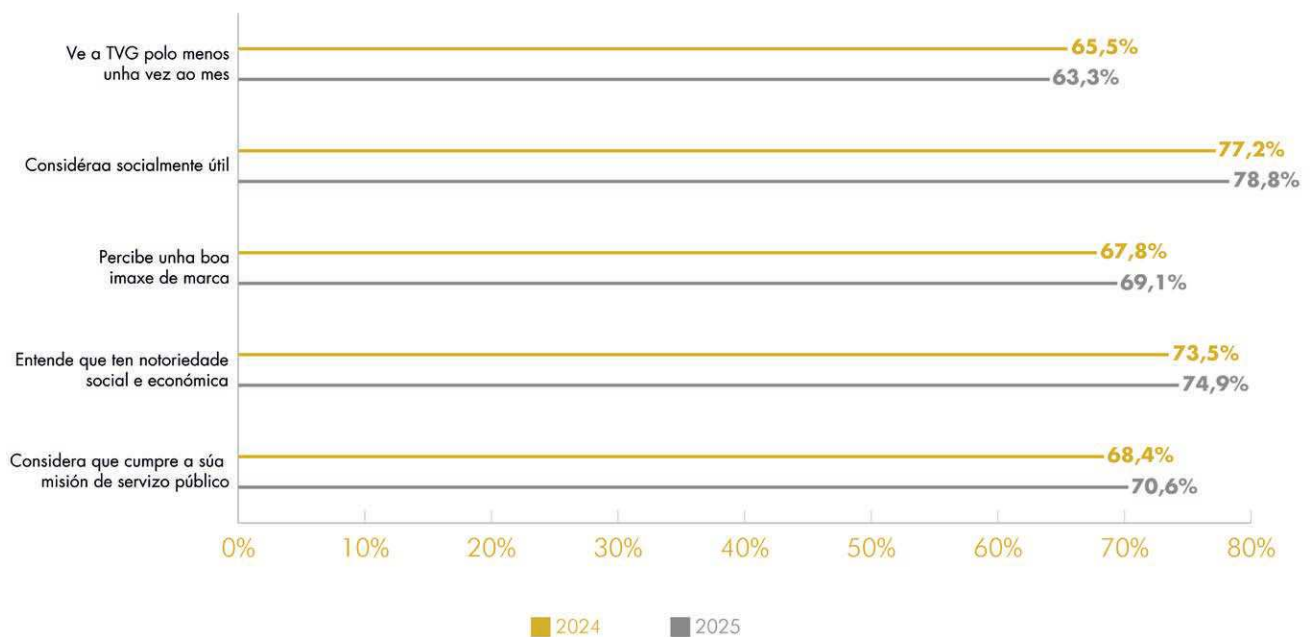


Fonte: Barlovento Comunicación.

Unha observación sintética a partir da porcentaxe media en cada dimensión leva a concluír nos sentidos seguintes para 2025:

- » Case dous terzos da poboación galega que ve televisión son espectadores algunha vez ao mes da TVG.
- » Case 8 de cada 10 galegos/as xulgan a TVG como socialmente útil.
- » Case 7 de cada 10 galegos/as teñen unha imaxe de marca positiva da TVG.
- » Máis de 7 de cada 10 galegos/as entenden que a TVG ten notoriedade social e económica.
- » Máis de 7 de cada 10 galegos/as afirman que a TVG cumpre a súa misión de servizo público.

## T.6. RESUMO DA PERCEPCIÓN SOCIAL DA TVG EN CINCO DIMENSIÓN:



Fonte: Barlovento Comunicación.

Os datos expostos evidencian que no 2025 se mantén a percepción social da TVG en practicamente todos os indicadores respecto ao ano anterior.

## II.6. Principais indicadores de audiencia

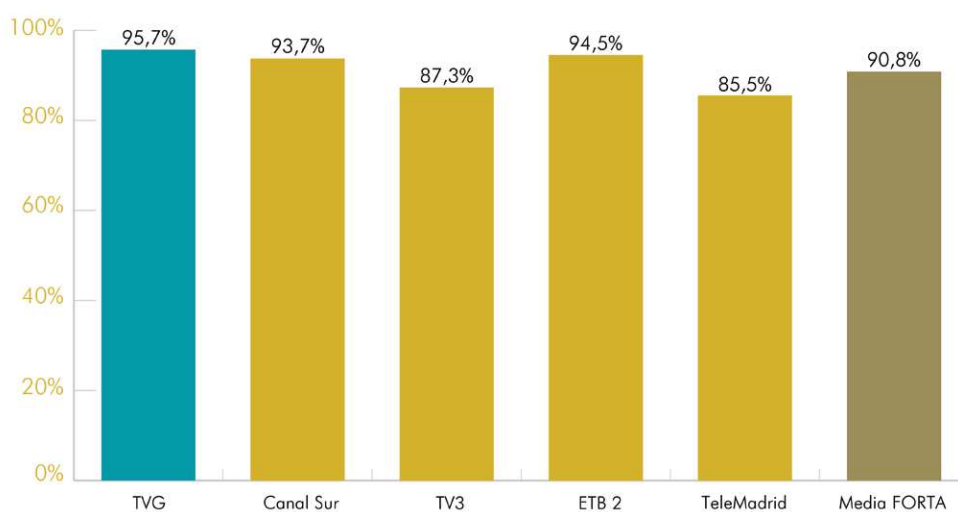
Tendo en conta a actividade da CSAG, para perfilar a súa descrición xeral, cómpre formular algunhas referencias destacadas sobre a audiencia dos medios da súa titularidade.

En clave de identificar os resultados de audiencia do servizo público de comunicación audiovisual de Galicia, a continuación preséntanse os niveis obtidos (datos Kantar Media e EGM). Estes datos postos en combinación cos valores orzamentarios do exercicio correspondente permiten avanzar un xuízo custo/resultado do rendemento da grella de programación.

Baseándose nos datos oficiais de audiometría, a TVG, como canle de televisión de orientación xeral, presenta unha posición sólida de audiencia que se sintetiza en feitos como que:

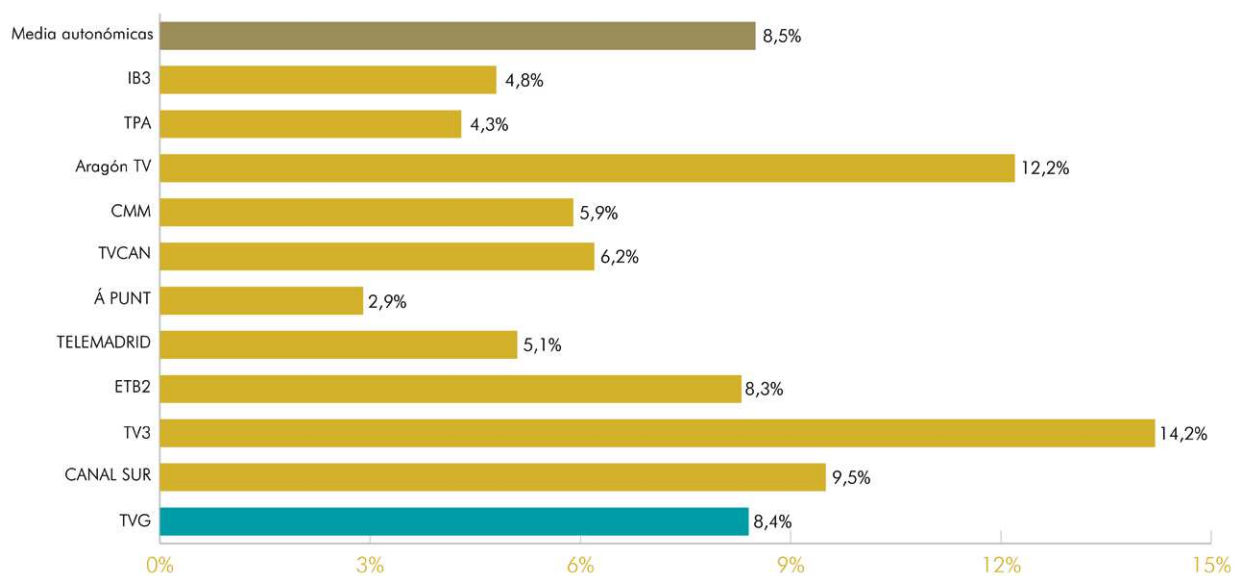
- » Ao longo do ano 2025 un 95,7% da poboación galega conectou coa a TVG nalgún momento, o que supón que tivo 2.518.000 de persoas espectadoras.
- » A cota media de pantalla da TVG en 2025 foi dun 8,4% segundo Kantar Media e dun 22,8% segundo o Estudo Xeral de Medios.

### T.7. PORCENTAXE DA POBACIÓN DE CADA TERRITORIO QUE CONECTOU COA SÚA TELEVISIÓN AUTONÓMICA EN 2025



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

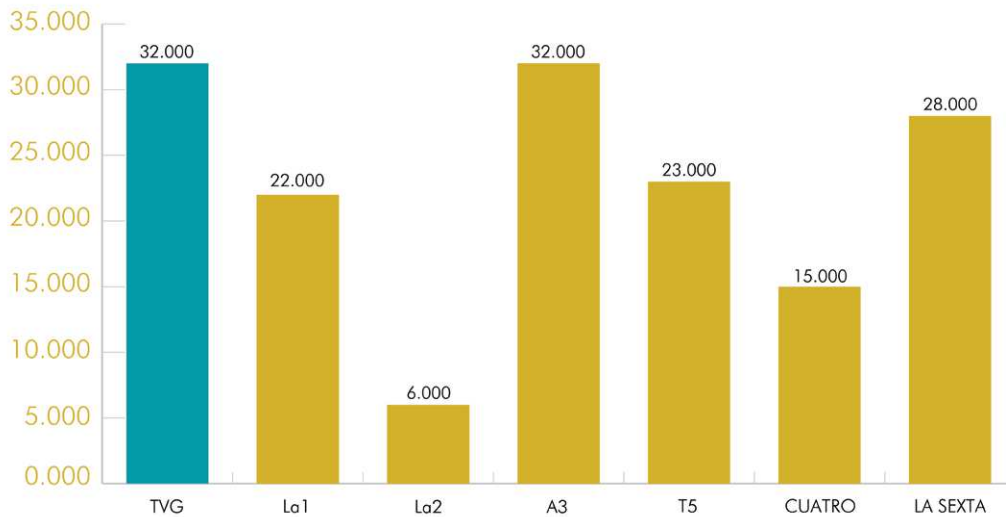
### T.8. COTA DE PANTALLA DAS TELEVISIÓNS AUTONÓMICAS EN 2025



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

En 2025, a TVG está no cuarto lugar por cota de pantalla media anual entre o conxunto das televisións autonómicas e sitúase nun lugar semellante que a media da FORTA. A canle TVG preséntase como unha das máis dinámicas do grupo autonómico.

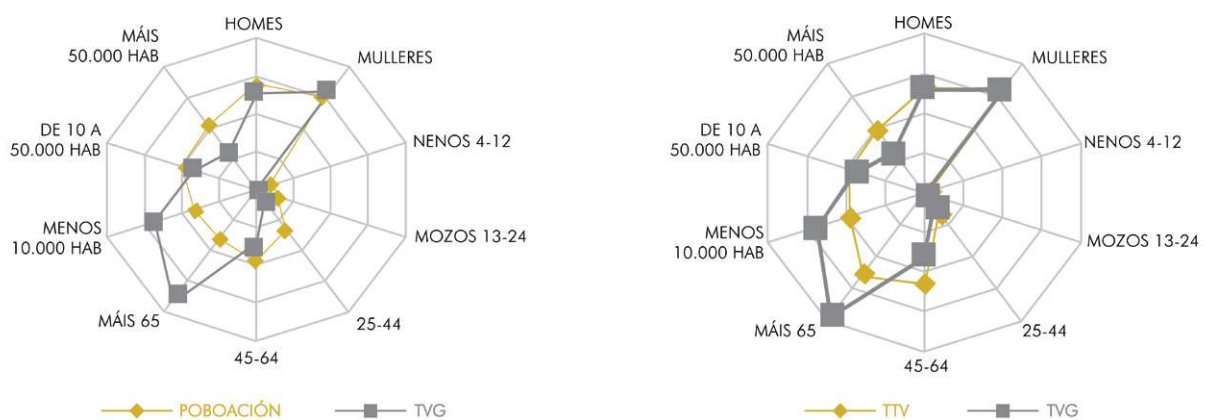
### T.9. ESPECTADORES DE AUDIENCIA MEDIA DIARIA DOS INFORMATIVOS EN GALICIA 2025



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

En Galicia, os informativos da TVG son os máis vistos diariamente, con 32.000 espectadores de audiencia media.

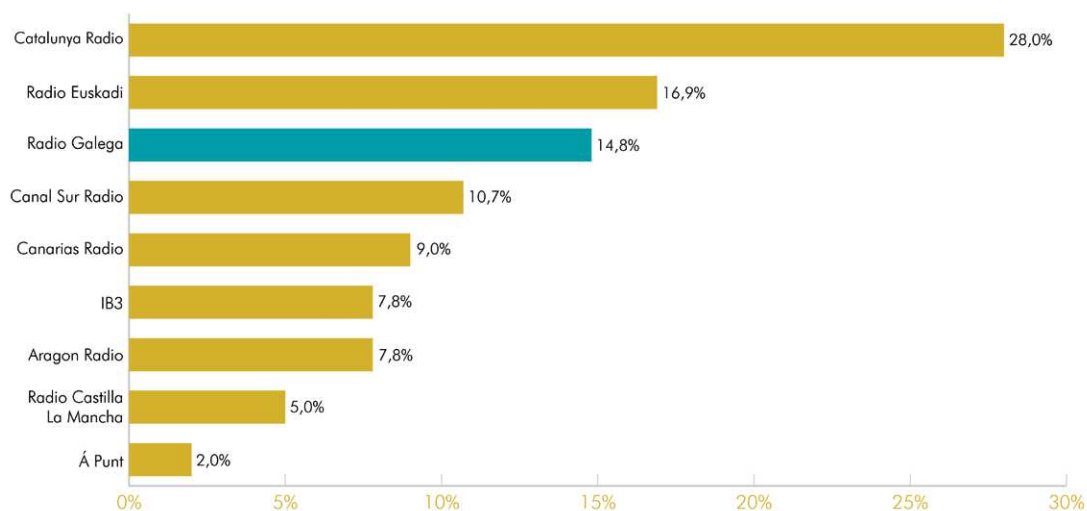
### T.10. PERFIL DA AUDIENCIA DA TVG E DA POBOACIÓN GALEGA: XERAL E CONSUMIDORA DE TELEVISIÓN EN 2025



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

Existe un axuste moi notable do perfil socio-demográfico da audiencia da TVG ao da poboación xeral galega e mais ao da audiencia de televisión en Galicia, de xeito que a audiencia da TVG é unha boa mostra de ambas as dúas cos matices de aumentar a presenza nas sete grandes cidades e axustar o consumo de persoas de máis de 65 anos e das poboacións pequenas.

### T.11. PORCENTAXE DE AUDIENCIA DAS EMISORAS AUTONÓMICAS SOBRE O TOTAL DE RADIO DE ORIENTACIÓN XERAL EN CADA ÁMBITO EN 2025



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do EGM.

Tamén os datos oficiais de audiencia de radio presentan unha posición sólida da Radio Galega en canto ten 112.000 oíntes diarios de media en 2025 que, xunto aos 27.000 de Radio Galega Música, fan un total de 139.000 oíntes. Estes datos supoñen unha cota de escoita en Galicia do 14,8% da Radio Galega sobre radio xeralista.

A emisora de orientación xeral, a Radio Galega, foi a terceira emisora autonómica de radio no conxunto do Estado por porcentaxe de audiencia no seu territorio.

## T.12. INDICADORES DE AUDIENCIA NA REDE E REDES SOCIAIS EN 2025

PLATAFORMAS DA CSAG		
CANLE	MAGNITUDE	2025
Agalega	Usuarios	1.727.838
	Impresións	8.413.093
G24	Usuarios	1.755.843
	Impresións	10.270.255

REDES SOCIAIS		
CANLE	MAGNITUDE	2025
Facebook	Reproducións	216.010.000
Instagram	Reproducións	653.890.000
TikTok	Reproducións	194.710.000
X	Reproducións	25.320.000
Youtube	Reproducións	18.850.937

Fonte: Elaboración a partir de datos propios e de e plataformas dixitais.

En 2025, a CSAG consolida a súa aposta polo ecosistema dixital a través da súa plataforma OTT, estruturada arredor de tres webs complementarias: AGalega.gal, AGalegaAudio.gal e Xabarán.gal. Isto conséguese a través da distribución global da OTT, accesible mediante apps móbiles, dispositivos compatibles con iOS e Android, televisións conectadas (Smart TV) e sistemas híbridos (HbbTV), o que permite chegar a públicos cada vez máis amplos e diversos.

A distribución propia da OTT posibilita que os contidos das tres plataformas estean dispoñibles en máis de 200 países, poñendo de manifesto a súa capacidade de difusión global e consolidando a OTT como unha canle estratéxica para a proxección internacional dos contidos audiovisuais da CSAG. Esta ampla cobertura contribúe decisivamente á difusión da lingua e da cultura galegas no ámbito dixital internacional.

O consumo en directo consolídase como o formato máis visto da OTT, representando arredor do 60% do consumo total das plataformas. Este dato constitúe unha vantaxe competitiva clave fronte ás OTT privadas, ao permitir ofrecer contidos en tempo real, de interese inmediato e cun marcado carácter de proximidade. Esta capacidade reforza a conexión coa audiencia, incrementa o valor informativo e social da oferta e consolida o papel da CSAG como servizo público diferencial no ecosistema dixital.

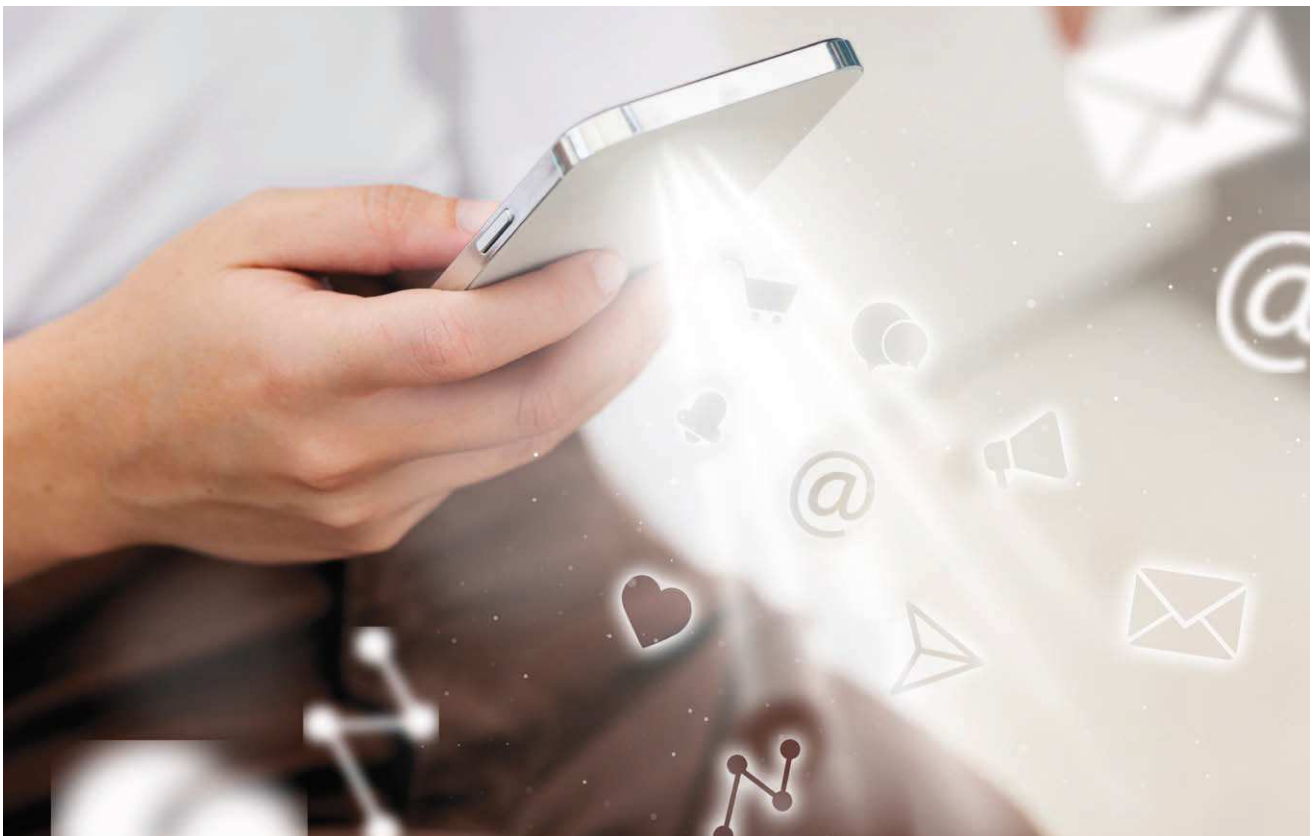
O modelo de consumo ATAWAD (*“Any Time, Any Where, Any Device”*) confirma a adaptación da OTT aos distintos hábitos de uso. O móbil destaca polo elevado número de reproducións, asociado a un consumo máis frecuente e fragmentado, mentres que as Smart TV e HbbTV reflicten un consumo máis prolongado e

“Nas redes sociais da CSAG rexistráronse máis de 1.000 millóns de visualizacións”

continuado. Os resultados evidencian que HbbTV se integrou de maneira efectiva nos hábitos da audiencia da TVG, afianzándose como un eixe estratéxico para o desenvolvemento de servizos interactivos, a extensión de contidos e a evolución da experiencia dixital da canle principal. O consumo en minutos concéntrase maioritariamente na web, seguida do móbil (11%), as Smart TV (4%) e HbbTV (3%). Aínda que o móbil presenta un maior número de reproducións, estas son máis

curtas, mentres que nas Smart TV, con menos reproducións, o consumo en minutos é superior, reforzando a OTT como canle de fidelización.

De forma paralela, a canle dixital informativa da CSAG, a G24.gal, consolídase como o medio dixital informativo en galego de referencia, acadando preto de 2 millóns de usuarios, 5 millóns de sesións e 10 millóns de páxinas vistas.



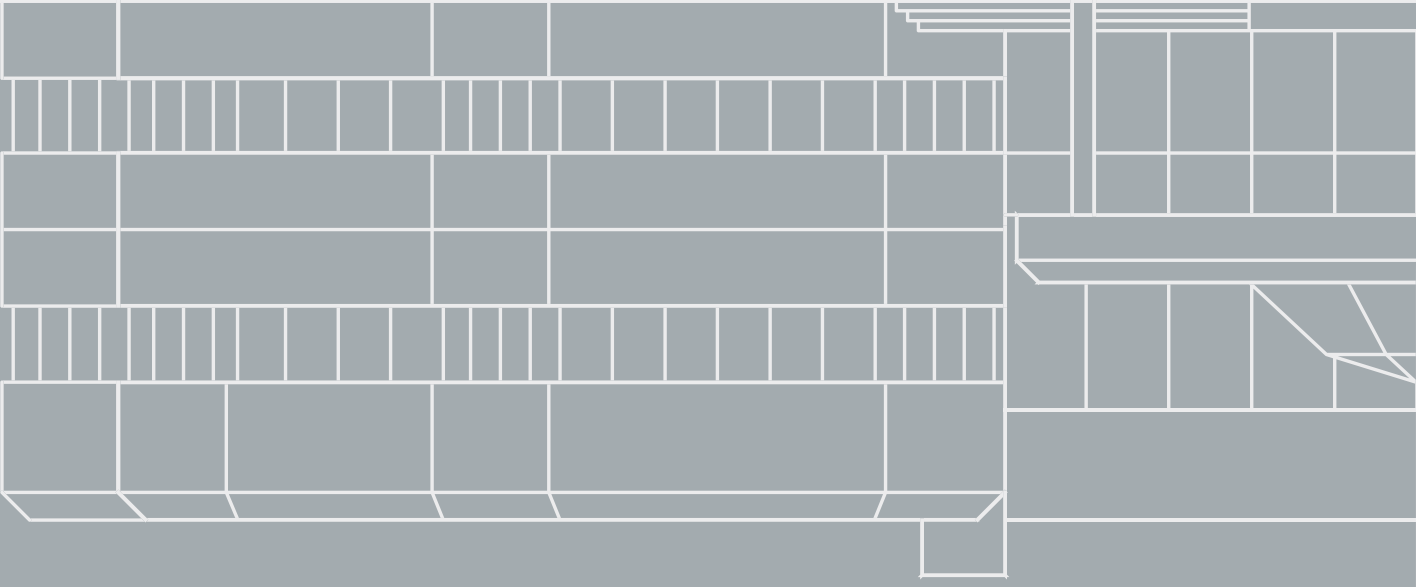
O ecosistema audiovisual da CSAG amplíase tamén a través das redes sociais, que reflicten tamén unha evolución moi positiva, reforzando o seu papel como referente dixital en lingua galega. No seu conxunto, a CSAG acada en 2025 preto de 4 millóns de usuarios, 12 millóns de sesións e 19 millóns de páxinas vistas nas súas plataformas dixitais propias. Nas redes sociais rexístranse máis de 1.000 millóns de visualizacións. Instagram converteuse na rede con maior grao de implicación, conexión e participación activa, ademais de ser a rede social cuxo incremento respecto do exercicio anterior destaca entre os demais.

Especialmente en 2025, tras o cambio de estratexia en redes sociais, obsérvase unha clara ampliación da audiencia, cun incremento do público feminino entre os 18 e 34 anos e unha presenza estable do público masculino novo, particularmente no tramo de 18 a 24 anos. Esta evolución confirma o impacto positivo da estratexia iniciada en setembro de 2025, que permitiu chegar a públicos máis novos e reforzar o cumprimento do obxectivo de servizo público.

Durante 2025, a CSAG xerou 114.403 contidos dixitais, que acadaron 1.600 millóns de impactos na cidadanía, tanto a través de reproducións audiovisuais (Instagram, TikTok e YouTube) como mediante contidos non audiovisuais (Facebook e X). Os contidos de arquivo e da nova programación da TVG, así como as noticias informativas da conta G24, foron os responsables destes resultados.

CORPORACIÓN  
DE SERVICIOS  
AUDIOVISUAIS  
DE GALICIA





ÁREAS DE INFORMACIÓN  
ESPECÍFICA



## III. CONDUCTA EMPRESARIAL

### III.1. Os órganos de goberno e administración

#### III.1.1. Funcións, capacidades e coñecementos

A Lei 1/2025, do 14 de marzo, de servizos dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia para a sociedade dixital, fixa como órganos de goberno e administración da CSAG o Consello de Administración e a Dirección xeral.

O Consello de Administración da CSAG componse de sete persoas membros, das cales unha é a persoa titular da Dirección Xeral. Todas elas son elixidas polo Parlamento de Galicia de entre as persoas propostas a través dos grupos parlamentarios, que deben cumprir requisitos de experiencia profesional acreditada e prestixio recoñecido. En concreto, esíxese ter desempeñado funcións de administración, alta dirección, de control e asesoramento ou funcións de similar responsabilidade en entidades públicas ou privadas, ademais de ter méritos relevantes de carácter profesional, docentes ou de investigación en ámbitos relacionados coa comunicación.

A persoa titular da Dirección Xeral exerce de forma permanente as funcións de goberno, administración e representación da Corporación. Para o desempeño deste cargo inclúense como requisitos a formación acreditada de nivel de educación superior, coñecementos e competencias profesionais, prestixio recoñecido e experiencia en xestión empresarial, administración ou investigación científica na actividade da comunicación audiovisual e no goberno corporativo.

As competencias e funcións que corresponden ao Consello de Administración atópanse contempladas no art. 30 da Lei 1/2025 e as que competen á persoa titular da Dirección Xeral da CSAG, no art. 38 do mesmo corpo legal.

#### III.1.2. Presencia equilibrada e retribucións

A composición do Consello de Administración da CSAG atende ao principio de composición ou presenza equilibrada de mulleres e homes, de conformidade coa Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia e coa Lei Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de

representación paritaria e presenza equilibrada de mulleres e homes. Así, sendo conscientes das anteriores premisas, con data de 31 de decembro de 2025, había, en calidade de conselleiros e conselleiras 4 mulleres e 2 homes.

As retribucións que corresponden percibir á persoa titular da Dirección Xeral e aos demais membros do Consello de Administración son aprobadas polo Consello da Xunta de Galicia a proposta da Consellería de Facenda e Administración Pública. As remuneracións dos/as Conselleiros/as do Consello de Administración foron as aprobadas mediante o Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 21 de xaneiro de 2016.

O valor total das remuneracións dos conselleiros e das conselleiras integrantes do Consello de Administración da Corporación en 2025 importou 402.331,79€. No 2024 a cantidade total foi de 413.963,52 €.

### T.1. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS E DO/A DIRECTOR/A XERAL EN 2025 E 2024, SEGUNDO SEXO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS

CARGO	2025		2024	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Conselleiro/a <sup>3</sup>	74.052,75	69.177,22	72.234,54	67.373,61
Director/a Xeral <sup>4</sup>	51.306,45	46.350,18	92.580,56	-

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

## III.2. Políticas de conduta empresarial e cultura corporativa en materia de contratación e de réxime económico-financeira

### III.2.1. Referencias xerais

Este capítulo dá conta dos principios, obrigas, criterios e medidas aplicadas pola Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia en termos de control da legalidade e adecuación normativa e ética da súa actividade e dos procesos que a articulan proxectándose na garantía do cumprimento da súa misión, da legalidade da contratación, da transparencia e da loita contra a corrupción.

Antes de enunciar esa relación, en termos igualmente da información debida, deben facerse varias indicacións:

» A natureza dos elementos de control que se enumeran e a súa divulgación e coñecemento polos axentes atinxidos en cada un dos ámbitos correspondentes fai que o seu coñecemento e obriga ou compromiso de observancia deba entenderse xeneralizado a tales axentes, sexan estes o persoal da empresa, os seus directivos, fornecedores e clientes ao nivel e con relación á materia que lles cómpre en cada caso.

3. As diferenzas salariais entre conselleiros e conselleiras radican en conceptos que retribúen a antigüidade.

4. A estas retribucións habería que engadir 11.960,28 euros en concepto de Complemento de Produtividade Variable.



» O conxunto de controis en materia de fiscalización de orde económico-financeira e contractual que se describen neste capítulo, en canto derivados da condición xurídica específica da Corporación, supoñen de feito un dispositivo de vixilancia e detección de eventuais infraccións ao tempo que propician unha mellora de cumprimento. No caso do lavado de capitais, dada a súa singularidade e as características e natureza das relacións comerciais e os ingresos derivados delas para a Corporación, resultan virtualmente impracticables por esa vía. É así que a Corporación non aplica outros procedementos adicionais específicos ao respecto desa cuestión en concreto.

» Sobre eventuais casos de corrupción que impliquen a responsabilidade directa ou subsidiaria da Corporación, con data 3 de febreiro de 2020, o Xulgado Central de Instrución nº 2 da Audiencia Nacional, a instancia do Ministerio Fiscal, dispuxo a ampliación do procedemento contra catorce entes televisivos, entre os que figura a CSAG. No texto do auto non se ofrece ningunha consideración particularizada da Corporación. O 30 de abril de 2024 o Xulgado Central de Instrución nº 2 acordou o sobresemento provisional das actuacións e o conseqüente arquivo. Na actualidade, estase pendente de que se resolvan diversos recursos presentados.

» A información íntegra que se enumera neste capítulo está disposta no Portal de Transparencia integrado no portal corporativo na Rede dentro do bloque de "Información institucional", na páxina dedicada a "Referencias Legais e Control da Actividade", baixo a rúbrica "Actuacións de control da actividade da Corporación: Actuacións de control da actividade da CSAG no ámbito do cumprimento da súa misión, da contratación, da transparencia e da loita contra a corrupción". Significa isto unha comunicación activa explícita aos grupos de interese da política, obrigas e normas ao respecto da empresa en materia de control da actividade e loita contra a fraude e a corrupción.

### III.2.2. Principios inspiradores da actividade da CSAG

A Lei 1/2025 recolle nos seus Arts. 12 e seguintes os principios inspiradores da actividade do servizo público de comunicación audiovisual da Comunidade Autónoma de Galicia.

### III.2.3. Fórmulas de control específicas da CSAG

A Lei 1/2025 establece diversas fórmulas de control específicas da actividade realizada pola Corporación, tanto internas como externas. Así mesmo, o Mandato Marco e os seus Estatutos sociais desenvolven esas fórmulas en clave de execución operativa nos termos que seguen.

1. Control Interno. Corresponde ao Consello de Administración.
  - » O Consello de Administración da CSAG realiza as funcións de control a través dos seguintes órganos: o Pleno e as Comisións de participación, asesoramento ou de control interno, nomeadamente a Comisión de Economía e Control -á que se refiren os Arts. 30.b) e 39 da Lei 1/2025 e mais o Art. 20 dos Estatutos sociais.
  - » No ano 2025 o número de plenos celebrados foi de 16, dos cales 4 foron extraordinarios. Ademais, o socio único da empresa convocou en tres ocasións a Xunta Xeral de Accionistas.
  - » As comisións do Consello que desenvolveron traballos sectoriais son as seguintes: Comisión de Regulamento e Réxime Interior, Comisión de Programación, Comisión de Recursos Humanos, Comisión de Igualdade e Comisión de Responsabilidade Social Corporativa.
2. Controis externos.
  - » Control Parlamentario. Segundo o Art. 57 da Lei 1/2025, o Parlamento de Galicia exerce o control da xestión e do cumprimento da función de servizo público encomendada á CSAG, a través da Comisión Permanente de Control da CSAG. Esta comisión reúnese de forma habitual unha vez ao mes, comparecendo perante ela a persoa titular da Dirección xeral. Ademais, con carácter anual, presenta a esa comisión parlamentaria un informe referido á execución do Mandato Marco e unha memoria sobre a execución da función de servizo público encomendada relativa ao conxunto das súas actividades, programacións, servizos e emisións. Igualmente, unha vez formuladas e aprobadas, as contas anuais son remitidas ao Parlamento de Galicia para o seu coñecemento, debendo a persoa titular da Dirección Xeral comparecer perante a Comisión de Control Parlamentario correspondente (Art. 55.2 da Lei 1/2025).
  - » Control pola autoridade audiovisual. De conformidade co Art. 58 da Lei 1/2025, a autoridade audiovisual da Comunidade Autónoma de Galicia é a encargada de avaliar se os novos servizos significativos que se pretendan desenvolver pola Corporación se axustan ao valor da misión de servizo público encomendada e se alteran a competencia no mercado audiovisual. Durante a avaliación débesele outorgar audiencia ás distintas persoas interesadas e os seus resultados deberán publicarse. Ademais, a autoridade audiovisual establecerá un procedemento para que se poida solicitar a súa intervención no caso de incumprimento da función de servizo público.

Ademais do anterior, a Lei 1/2025 incorpora como novidade a creación dun Consello Asesor de Participación Social e Profesional, como órgano de participación externa da sociedade galega e interna das persoas profesionais dos medios públicos de comunicación audiovisual integrados nela. Aínda que durante o 2025 non se executou a constitución deste órgano, estará composto por quince membros segundo a seguinte distribución:

- » Nove membros en representación dos sectores da cultura, a ciencia e a tecnoloxía, a educación e a sanidade, das entidades locais, das organizacións de persoas consumidoras e usuarias, das organizacións de persoas con discapacidade e das organizacións profesionais do sector audiovisual e da comunicación.
- » Tres membros en representación dos sectores das industrias culturais e do audiovisual, a lingua e as tecnoloxías e redes de comunicación.
- » Dous membros en representación das persoas profesionais dos medios públicos de comunicación audiovisual integrados na Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia.
- » A persoa titular da Dirección Xeral da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia.

A principal función do Consello Asesor de Participación Social e Profesional é velar pola riqueza do pluralismo do discurso público democrático, pola diversidade de opinións e pola participación proporcionada a prol da formación da opinión pública galega, así como pola calidade, profesionalidade, obxectividade, imparcialidade, veracidade e independencia dos contidos difundidos polos medios públicos de comunicación audiovisual de titularidade da Comunidade Autónoma de Galicia.

#### III.2.4. Controis derivados da execución do Decreto Legislativo 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia

A Lei 1/2025, no seu Art. 54, dispón que o réxime orzamentario, económico-financeiro, de contabilidade, de intervención e de control financeiro da CSAG se someterá ao establecido no Art.103.3 da “Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia” e nas demais disposicións que lle sexan aplicables. Neste sentido, o réxime económico-financeiro, de contabilidade e control da Corporación será o establecido pola lexislación de réxime económico e orzamentario da Comunidade Autónoma de Galicia para as sociedades mercantís autonómicas, sen prexuízo da aplicación do previsto na lexislación audiovisual de carácter básico aprobada polo Estado.

Ademais, a contabilidade pública da CSAG está sometida á verificación ordinaria e extraordinaria a cargo do funcionariado dependente da Intervención Xeral da Comunidade e do que, no seu caso, designe o Tribunal de Contas ou o Consello de Contas -Art. 116 do “Decreto Legislativo 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia”-.

Para a tramitación de expedientes de contratación e encargos a medios propios, cando o seu valor estimado sexa superior a 4.000.000 de euros requírese autorización previa do Consello da Xunta, a teor do Art. 47.1, da Lei 4/2024, do 27 de decembro, de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2025.

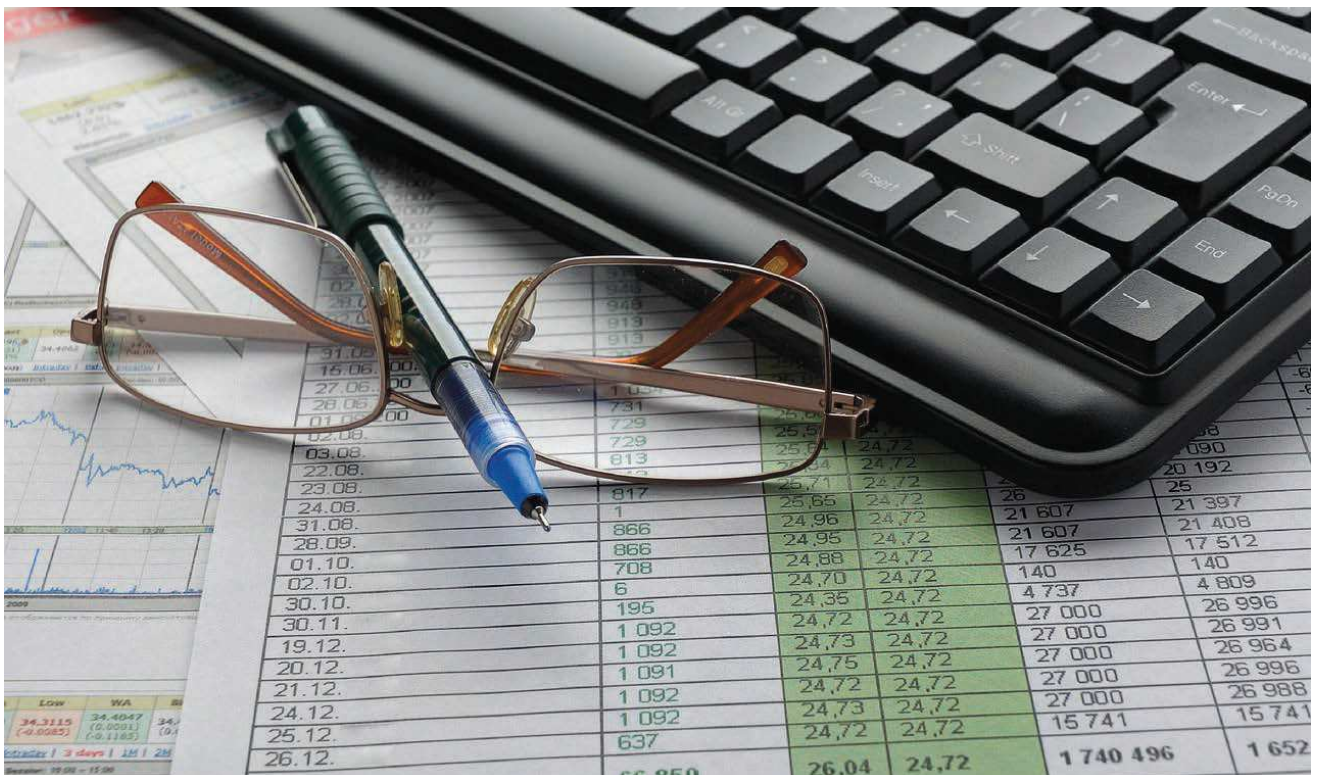
### III.2.5. Controis operativos na contratación

A Lei 1/2025 regula no seu art. 19, sobre o réxime xurídico da entidade, que esta se rexerá en segundo lugar, pola “Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia”. A este respecto, a citada norma establece no seu art. 103 que as sociedades mercantís autonómicas se rexen, calquera que sexa a súa forma xurídica, polo ordenamento xurídico privado, sen prexuízo do establecido nesta lei, na lexislación de contratos do sector público, na normativa de subvencións e nas especialidades previstas no resto da normativa aplicable.

Do anterior resulta que a normativa de contratación aplicable actualmente á Corporación é a “Lei 9/2017, de 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014”. Non obstante o anterior, a actividade contractual da CSAG réxese polo ordenamento xurídico privado.

En virtude do antedito, a CSAG está suxeita aos controis que se nomean a continuación, dos cales o primeiro se exerce internamente de xeito ordinario, mentres que os outros son externos, periódicos e/ou específicos:

1. Controis asociados á contratación administrativa. A Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A. ten a consideración de poder adxudicador, pero sen posuír carácter de administración pública. Diso resulta que nos seus procesos de contratación administrativa está suxeita á Lei 9/2017 e demais normativa de contratación administrativa. Conta, ademais, cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación, así como á verificación das decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos e á identificación das unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.



2. Control da Intervención Xeral previo á adxudicación de contratos. Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18 de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 do Real Decreto 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto Refundido da Lei de réxime financeiro e orzamentario de Galicia, respecto do control financeiro”, a CSAG remite expediente informativo á Intervención Xeral da Comunidade Autónoma sobre todos os expedientes de contratación, excluídos os menores por contía, que supoñan a realización dun gasto, para o seu preceptivo informe previo á adxudicación dos contratos.

O número de expedientes adxudicados no exercicio 2025 que foron remitidos e informados foi de 37, cun importe total de licitación de 12.669.366,40 € -IVE incluído-. Todos estes expedientes foron tramitados por procedemento aberto, o que implica que calquera empresa ou empresario/a con interese puido presentarse ás licitacións correspondentes. Respecto disto último houbo as seguintes excepcións:

» Cinco foron contratos baseados noutros tantos acordos marco licitados pola Axencia de Modernización Tecnolóxica de Galicia por importe de 794.055,41 €-IVE incluído- (en termos de orzamento de licitación). Nestes expedientes, pola súa natureza, cúrsase invitación a presentar oferta ás empresas previamente seleccionadas en procedemento aberto e que foron adxudicatarias do acordo marco.

» Tres expedientes por importe de 372.932,11 € (en termos de orzamento de licitación) tramitáronse polo procedemento negociado sen publicidade, ao abeiro do establecido polo Art. 168 da Lei 9/2017, que regula os supostos de aplicación deste procedemento e indica que os órganos de contratación poderán adxudicar contratos utilizando o procedemento negociado sen a previa publicación dun anuncio de licitación, entre outros motivos, cando as obras, as subministracións ou os servizos só poidan ser encomendados a un empresario determinado cando non exista competencia por razóns técnicas ou cando proceda a protección de dereitos exclusivos, incluídos os dereitos de propiedade intelectual e industrial.

## T.2 EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN DA CSAG ADXUDICADOS EN 2025 E INFORMADOS POLA INTERVENCIÓN XERAL DA COMUNIDADE AUTÓNOMA POR TIPO, IMPORTE EN EUROS E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL

TIPO DE CONTRATO	IMPORTE EN €	%
Administrativo especial	0,00	0,00%
Obras	184.945,06	1,46%
Servizos	8.443.367,13	66,64%
Subministracións	4.041.054,21	31,90%
<b>TOTAL</b>	<b>12.669.366,40</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Subdirección de Contratación, Patrimonio e Servizos Comúns.

3. Control da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia -Amtega-, previa á contratación de equipos e sistemas TIC. O “Decreto 163/2012, do 26 de xullo, polo que se derrogan o Decreto 290/1992, do 8 de outubro, polo que se modifica a composición e funcións da Comisión de Informática da Xunta de Galicia e o Decreto 275/1997, do 1 de outubro, polo que se crea a Subcomisión de Informática Educativa” sinala na súa Disposición Transitoria Única que as consellerías e entidades públicas instrumentais cuxos servizos en materia de tecnoloxías de información e comunicación non fosen asumidos pola Amtega deberán remitir a esa axencia pública autonómica, antes da súa aprobación polo órgano competente, as propostas de adquisición de elementos, equipamentos, sistemas ou servizos informáticos, así como os pregos dos correspondentes expedientes de contratación, coa finalidade de solicitar o seu informe preceptivo sobre a adecuación destes á política da Xunta de Galicia relativa a tecnoloxías da información e comunicacións. Exceptúanse da obriga de solicitar este informe aos expedientes que teñan a condición de gasto menor.

4. Control da Intervención Xeral con carácter de intervención posterior. A actividade contractual da CSAG está sometida por parte da Intervención Xeral da Comunidade Autónoma a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 103 e seguintes da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia -Decreto Legislativo 1/1999-.

5. Control do Consello de Contas. O Consello de Contas de Galicia, no exercicio da súa función fiscalizadora regulada na “Lei 6/1985, do 24 de xuño, do Consello de Contas”, desenvolta polo “Regulamento do 27 de febreiro de 2017, pola que se dispón a publicación do Regulamento de réxime interior do consello de Contas de Galicia” incluíu no Plan de Traballo do 2018 unha fiscalización combinada (de cumprimento e operativa) sobre as medidas adoptadas na Comunidade Autónoma galega para favorecer o acceso das pequenas e medianas empresas (en diante PEME) á contratación pública e para superar os obstáculos existentes. Esta actuación responde a unha recomendación formulada polo Parlamento de Galicia a través da Comisión Permanente non legislativa para as relacións co Consello de Contas. Neste sentido, durante o exercicio 2025 comunicou o inicio da fiscalización das medidas adoptadas na Comunidade Autónoma galega para favorecer o acceso das PEME á contratación pública e para superar os obstáculos existentes.

O obxectivo xeral desta actuación é coñecer as dificultades das PEME para acceder á contratación pública no sector público autonómico galego, máis concretamente nas entidades instrumentais, e as medidas que, no seu caso, se adoptaron para facilitar ese acceso. Para acadar a finalidade enunciada formuláronse os seguintes obxectivos específicos:

- » Ofrecer información sobre a presenza das PEME no ámbito da contratación pública na Comunidade Autónoma de Galicia e, en particular, do seu nivel de participación nas licitacións das entidades instrumentais.
- » Verificar as medidas que se adoptaron pola Comunidade Autónoma galega en cumprimento dos obxectivos operativos establecidos na Estratexia Nacional de Contratación Pública 2023-2026.
- » Identificar as trabas que poden atopar as PEME para acceder á contratación pública.

O ámbito temporal, no que respecta á información sobre o nivel de participación, centrarase no exercicio 2023. Porén, en función dos datos dispoñibles, tratarase de efectuar unha comparación coa información do período 2022-2024. Con data de 31 de decembro de 2025 aínda non se dispón dos resultados de dita fiscalización.

### III.2.6. Medidas de transparencia sobre a actividade contractual e o estado financeiro

Con independencia de referir logo as medidas determinadas pola normativa específica de aplicación sobre transparencia, hai que indicar catro tipos directamente relacionadas coa actividade contractual e o estado financeiro da Corporación:

- » A Corporación publica na Plataforma de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado todos os expedientes suxeitos a licitación pública, 37 adxudicados en 2025, cos seguintes datos mínimos: a memoria xustificativa; o informe de insuficiencia de medios -nos contratos de servizos-; a xustificación do procedemento; os pregos de cláusulas administrativas particulares -PCAP- e de prescricións técnicas -PPT- ou documentos equivalentes; a aprobación do expediente; o obxecto detallado, a duración, o orzamento base de licitación e o importe de adxudicación -incluído o IVE-; os anuncios de información previa, convocatoria, adxudicación e formalización e, no seu caso, de modificación de contratos -e a súa xustificación-, os anuncios de concurso de proxectos; os medios de publicación do anuncio e as ligazóns a esas publicacións; o número e identidade dos/as licitadores/as participantes; as actas das mesas ou resolucións; os informes de valoración de criterios cuantificados por xuízos de valor de cada unha das ofertas e os informes sobre ofertas anormalmente baixas; a resolución de adxudicación do contrato e o contrato; a decisión -de ser o caso- de non adxudicar o contrato ou de non celebralo; a desistencia do procedemento; a declaración de deserto ou os procedementos anulados; a interposición de recursos e a eventual suspensión temporal dos contratos pola súa interposición, e a composición das mesas de contratación.
- » A Corporación publica no seu Portal de Transparencia dentro da páxina web corporativa e na Plataforma de Contratos de Galicia a súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores.
- » Así mesmo, remite anualmente ao Ministerio de Economía, Comercio e Empresa, a través da Consellería de Facenda e Administración Pública, a súa actividade contractual, conforme ao requirido pola Lei 9/2017.

### III.2.7. Controis asociados á execución operativa do “Real Decreto Legislativo 1/2010, do 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital”

O Art. 55 da Lei 1/2025 determina que as contas anuais da CSAG se rexerán polos principios e normas de contabilidade recollidos no Plan Xeral Contable e deberán ser revisadas por auditores/as de contas de acordo co disposto na lexislación mercantil.

Da súa parte, o Art. 263 e seguintes do “Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital” determinan como se realiza a verificación das contas anuais polos/as auditores/as independentes. De acordo con isto, en 2025 a Corporación levou a cabo a auditoría correspondente.

### III.2.8. Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados á comunicación audiovisual

Sendo este tipo de adquisicións parte característica da actividade da Corporación e estando a súa contratación excluída da normativa de contratación pública en atención ao Art. 10 da “Directiva 2014/24/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 26 de febreiro de 2014”, a Corporación, mediante a “Resolución da Dirección Xeral da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A., de 29 de setembro de 2025,

pola que se establece o procedemento de presentación de proxectos de producións audiovisuais” e a “Resolución da Dirección Xeral da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A. do 24 de novembro de 2025 pola que se establece o procedemento de presentación de programas radiofónicos e sonoros”, dispón dunhas normas internas para tal efecto. As ditas normativas en cuestión están publicadas no portal corporativo na Rede.

Con todo e a pesar de non estaren este tipo de contratacións suxeitas aos controis da mencionada Lei, a CSAG entende necesaria a verificación por parte dun terceiro independente da execución dunha mostra de producións audiovisuais co obxectivo de adquirir evidencia de que o formato, a produción e o orzamento se cinguen ao estipulado nos mencionados contratos formalizados, así como para comprobar o cumprimento da produtora coa normativa de aplicación e, en especial, coa lexislación relativa á comunicación audiovisual, ao dereito ao honor, á intimidade persoal e familiar, á propia imaxe e á protección de menores e á laboral.

### III.2.9. Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual

A “Lei 13/2022, de 7 de xullo, xeral da Comunicación Audiovisual” regula o procedemento sancionador en materia de comunicación audiovisual nos Arts. 154 e seguintes.

Nese marco legal, as Comunidades Autónomas exercen as competencias de supervisión, control e protección activa para garantir o cumprimento do previsto nel e, no seu caso, teñen potestade sancionadora en relación cos servizos de comunicación audiovisual cun ámbito de cobertura que non exceda dos seus límites territoriais.

## III.3. Políticas de conduta empresarial e cultura corporativa en materia de protección de datos e ciberseguridade

De acordo coas esixencias legais rubricadas coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018, cobra especial relevancia a figura do/a Delegado/a de Protección de Datos. No desempeño das funcións que lle còmpren responsabilízase de supervisar o cumprimento do establecido na referida normativa, atendendo a todas as dimensións implicadas que inclúen a revisión dos sistemas de arquivo e destrución de documentos, a vixilancia do cumprimento das normas de respecto pola intimidade, etc.

Coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018 xa non existe a obriga de realizar as auditorías dos ficheiros de datos de carácter persoal e nivel de seguranza medio e alto inscritos no Rexistro Xeral de Protección de Datos que prevía o artigo 96.1 do “Real Decreto 1720/2007, de 21 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de desenvolvemento da Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal”. Aínda así, a Corporación mantén esa práctica para verificar o cumprimento da normativa correspondente, realizándose, por tanto, a auditoría en cuestión.

Ademais da norma de aplicación xeral, a CSAG estableceu unha Normativa sobre o Uso dos Sistemas de Información da CSAG, que ten por obxecto regular o uso deses sistemas na organización, especialmente daqueles que conteñen e procesan datos de carácter persoal, rexistrados ou plasmados en papel e/ou en



soporte dixital, e que se utilicen tanto no espazo interno e/ou na rede corporativa interna -intranet- como en terminais que a empresa poña a disposición das súas persoas empregadas ou colaboradoras para o desenvolvemento das súas funcións -ordenadores portátiles, teléfonos móbiles, etc.-; todo iso co dobre obxectivo de, por un lado, protexer a información da organización e o bo desenvolvemento da súa actividade e, por outro, de cumprir a devandita lexislación vixente na materia. Esta normativa foi adoptada con data de 15 de xullo de 2014.

Doutro lado, a CSAG ten elaborada e publicada, estando dispoñible no portal corporativo na Rede, unha Normativa Social Media. Nela regúlase a forma de difusión das producións da empresa a través de redes sociais, páxinas na rede e blogs.

“A Corporación reforzou de maneira significativa o seu marco de gobernanza e xestión en materia de seguridade na información mediante a obtención no 2025 do certificado do Esquema Nacional de Seguridade (ENS) de nivel medio”

En materia de ciberseguridade, a Corporación reforzou de maneira significativa o seu marco de gobernanza e xestión en materia de seguridade na información mediante a obtención de dous certificados do Esquema Nacional de Seguridade (ENS), norma de referencia para levar a cabo unha xestión conforme a uns estándares de protección dos servizos de información e datos.

O 11 de xuño de 2025 acadouse un primeiro fito coa obtención da declaración de conformidade co Esquema Nacional de Seguridade na categoría básica. Con posterioridade, con data 28 de novembro de 2025, a CSAG consolidou a súa aposta e compromiso coa seguridade na información ao obter o certificado ENS na categoría de nivel medio.

A obtención destes certificados supoñen unha mellora na xestión, fortalecendo os procesos internos e reforzando a prevención, control e resposta ante posibles incidentes de seguridade informática, en liña cos principios de responsabilidade e boa gobernanza.

### III.4. Políticas de conduta empresarial e cultura corporativa en materia de transparencia

#### III.4.1. Controis e autorregulación de carácter ético

Con independencia das normas e controis citados, a CSAG aplica varios conxuntos de normas de diferente natureza, rango e alcance, e dispón de documentos informativos e/ou programáticos co obxectivo de regular en clave de boas prácticas e/ou dotar de transparencia a determinadas dimensións da súa actividade:

» Código Ético institucional. A CSAG aplica directamente o Código Ético institucional da Xunta publicado por “Resolución do 8 de setembro de 2014, conxunta da Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa e da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se dá publicidade ao Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 24 de xullo de 2014 polo que se aproba o Código Ético institucional da Xunta de Galicia”, subscribindo os licitadores e, de ser o caso, outros grupos de interese unha declaración responsable mediante a cal manifestan coñecer o contido e alcance do tal código.

» Instrucións e normas varias de supervisión e control publicadas no portal corporativo na Rede, onde se detalla a súa procedencia e aplicación.

- › Instrución sobre boas prácticas na xestión de contratos de servizos.
- › Normativa de Uso dos Sistemas de Información.
- › Código de autorregulación sobre contidos televisivos e infancia.
- › Principios Xerais de Programación.
- › Recomendación sobre o tratamento da discapacidade nos medios de comunicación.
- › Recomendacións do Consello de Administración sobre o tratamento dos casos de violencia machista nos medios de comunicación públicos galegos. En novembro de 2024 o Consello de Administración da CSAG aprobou por unanimidade un novo traballo de actualización destas normas, das que xa fora pioneiro en España.
- › Normas reguladoras da Comunicación Comercial Audiovisual emitida a través das canles e servizos conexos e interactivos da CSAG.
- › Criterios reitores da dirección editorial da CSAG.

Como se ve, algunhas destas normas e orientacións proxéctanse xa no ámbito das referencias de valores que informan o servizo público e apuntan, así, nunha liña axiolóxica converxente coa que informa a responsabilidade social corporativa.

En todo caso, como expresión da responsabilidade social corporativa pero con implicacións en canto á regulación e ao control exercido voluntariamente, cabe destacar que a CSAG é membro da Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial. Tamén a súa adhesión ao Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable desde o 24 de outubro de 2011, e así aos tales obxectivos que formula, nas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción, sendo aquí especialmente destacable este último aspecto. Polo tanto, está comprometida cos obxectivos e mais cos 10 principios deste nas citadas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción.



III.4.2. Actuacións asociadas ao cumprimento das obrigas de transparencia e publicidade na actividade pública establecidas na “Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno” e na “Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e autorregulación de carácter ético”.

A Corporación publica de maneira periódica e actualizada a información cuxo coñecemento é relevante para garantir a transparencia da súa actividade desde o punto de vista de dar conta do seu funcionamento e facer posible de xeito directo o control da súa actuación pública, establecendo sistemas para integrar a xestión das solicitudes de información da cidadanía.

Para iso, desde a páxina web da CSAG a cidadanía pode acceder ao Portal de Transparencia na que pode consultar numerosa información institucional, de actividade, contas anuais, responsabilidade social, convenios, etc. para garantir a transparencia e publicidade do servizo público audiovisual da CSAG.

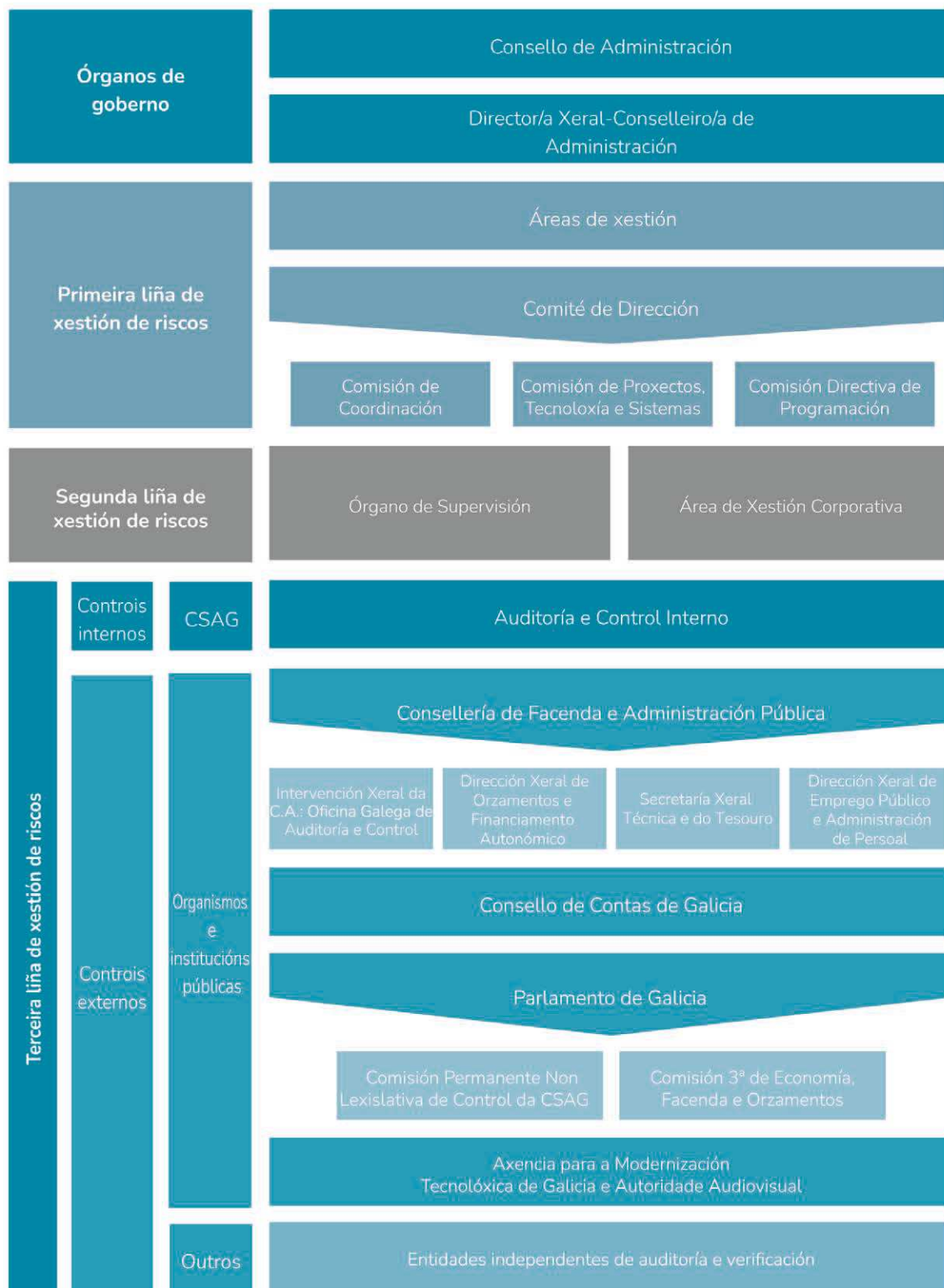
### III.5. Declaración sobre a dilixencia debida e xestión de riscos

Completando os avances en materia de control da actividade, a Corporación aprobou o Plan Xeral de Control e Xestión de Riscos con data de 31 de maio de 2023.

O Plan Xeral de Control e Xestión de Riscos atende, subsidiariamente, a desenvolver unha “cultura do cumprimento” no seo da Corporación e, en primeiro termo, a formalizar e ampliar os controis internos vixentes. Para iso:

- » Define, de acordo coa ilustración que se ofrece, un modelo xeral en tres liñas en que se articulan todos os axentes de control: unidades internas e instancias externas, que supervisan e verifican a actividade corporativa -en boa parte mediante actuacións xa descritas-.
  - » Desenvolve, partindo das referencias oficiais ao respecto da Xunta de Galicia e o Consello de Contas, un modelo formalizado de avaliación de riscos.
  - » En aplicación dese modelo, identifica e avalía 47 riscos de actividade e de xestión a controlar na primeira -44- e na segunda -3- desas liñas, establece e define os procedementos para tales efectos, e determina as Áreas da organización corporativa propietarias dos riscos e as unidades destas -10- responsables, en consecuencia, da execución dos procedementos correspondentes. Como resultado formula 54 asignacións efectivas de procedementos particularizados a esas unidades.
  - » Establece os criterios de normalización e harmonización dos procedementos en orde á súa consignación nun repertorio.
  - » Propón a medio prazo a disposición na terceira liña con carácter independente dunha nova unidade de Auditoría e Control Interno para completar o modelo de xestión.
- O seguinte diagrama mostra dunha forma esquemática o conxunto dos dispositivos de control de riscos da CSAG.

## ÓRGANOS DE GOBERNO E LIÑAS DE CONTROL E XESTIÓN DE RISCOS NA CORPORACIÓN DE SERVIZOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA



## III.6. Xestión das relacións cos provedores

### III.6.1. Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores

Na súa consideración de poder adxudicador sen carácter de administración pública e, polo tanto, nos seus procesos de contratación administrativa, a CSAG está suxeita á Lei 9/2017 de Contratos do Sector Público e demais normativa de contratación administrativa de aplicación.

A Corporación conta cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación e mais a verificar as decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos e a identificar as unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.

Por outra parte, a actividade contractual da Corporación está sometida a diversos controis periódicos externos, a respecto dos que agora debe lembrarse que:

- » Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18 de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 da Lei 11/1992, de réxime financeiro e orzamentario de Galicia”, respecto do control financeiro, a Corporación remite expediente informativo á Intervención Xeral da Xunta de Galicia de todos aqueles contratos, excluídos os menores, que supoñan a realización dun gasto para o seu preceptivo informe, previo á adxudicación dos contratos.
- » Con base no Decreto 163/2012 son obxecto de informe preceptivo, previo á licitación, os expedientes de contratación que teñan por obxecto a de elementos, equipos, sistemas ou servizos informáticos.
- » A actividade contractual está suxeita, igualmente, por parte da Intervención Xeral da Xunta de Galicia a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 107 do Decreto Lei 1/1999.
- » En clave de transparencia, a Corporación publica na Plataforma de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado a información de todos os seus expedientes suxeitos a licitación pública, así como a totalidade da súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos Públicos de Galicia.
- » A CSAG aplica directamente o Código Ético Institucional da Xunta que obriga a quen licita a asinar unha declaración responsable mediante a cal manifesta coñecer o seu contido e alcance. A partir do ano 2024, esta esixencia inclúe tamén a declaración do licitador na que manifieste, igualmente, o coñecemento do Sistema de Prevención de Delitos da CSAG.
- » A todo isto súmase unha cláusula nos contratos externos sobre a súa resolución inmediata en caso de producírense incumprimentos da Política de Prevención de Delitos da CSAG. Dita cláusula actualizouse no ano 2024 para referir especificamente os incumprimentos ao Sistema de Prevención de Delitos da Corporación.

Debe insistirse tamén na publicación extensa e polo miúdo da documentación xerada nos procesos de licitación na Plataforma de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado, así como da actividade contractual formalizada mediante contratos menores. O mesmo que na remisión anual ao Ministerio de Economía, Comercio e Empresa, como fixa a Lei 9/2017, a través da Consellería de Facenda e Administración Pública da información relativa á súa actividade contractual.

Neste marco de referencias agora recapituladas, debe situarse o conxunto de medidas sobre contratación que responden a información específica á que se destina este epígrafe.

Comezando polas cláusulas sociais, estas veñen dadas por criterios específicos, aplicables aos procesos de contratación pública, que fomenta comportamentos empresariais beneficiosos para o interese xeral. A inclusión destas cláusulas neste tipo de contratos favorece o cumprimento de obxectivos estratéxicos para a Administración Pública e outras entidades do sector público, como son a inserción laboral de persoas en risco de exclusión social ou con discapacidade, a tutela específica de condicións dignas de traballo, a protección do medio ambiente e a loita contra o cambio climático, o fomento da economía social e solidaria, a consecución da igualdade efectiva entre homes e mulleres e o fomento do comercio xusto.

A lexislación de contratos vixente glosada regula a introdución deste tipo de cláusulas nos pregos de contratación, pero deixa liberdade para decidir a súa inclusión en cada contrato, en particular como criterio de adxudicación ou como condición especial de execución, sempre que esas estipulacións teñan incardinación co obxecto daquel e non vulneren os principios de transparencia, igualdade de trato e non discriminación das empresas licitadoras.

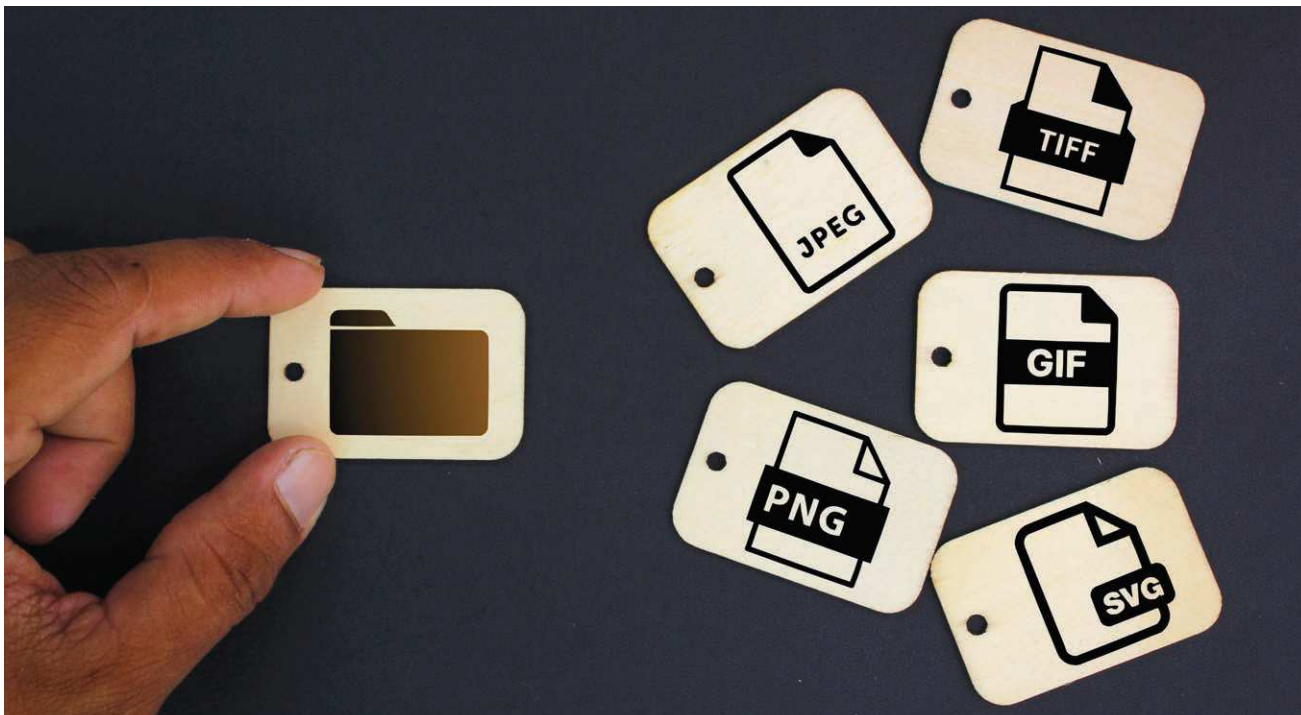
Na contratación administrativa da CSAG, como criterio básico común a todos os expedientes, inclúense como condicións especiais de execución dos contratos as seguintes:

- » O adxudicatario comprométese ao cumprimento das condicións especiais de execución establecidas no artigo 84.3 da Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade de mulleres e homes de Galicia, a saber:
  - › O compromiso da empresa adxudicataria de presentar un protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo ou por orientación sexual, no ámbito de desenvolvemento do contrato.
  - › O compromiso do adxudicatario de incluír nas accións de prevención de riscos laborais e de saúde laboral a perspectiva de xénero.

A tal fin o adxudicatario do contrato deberá presentar, no momento de finalizar o contrato unha memoria xustificativa do cumprimento das citadas condicións especiais de execución, segundo o disposto na mencionada Lei.

- » A empresa adxudicataria promoverá a eliminación de desigualdades entre as mulleres e os homes no mercado laboral favorecendo a aplicación de medidas que fomenten a igualdade no traballo, a maior participación da muller no mercado laboral e a conciliación de traballo e vida familiar. Na medida en que legalmente sexa esixible, a adxudicataria deberá cumprir co establecido nos Arts. 45 e 46 da “Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes”.

Para o suposto en que se produza igualdade entre as mellores ofertas, os pregos de cláusulas administrativas tamén recollen, de xeito transversal a todos os contratos, un criterio de desempate consistente na



adxudicación a favor da empresa que acredite algún dos seguintes aspectos na orde que se especifica a continuación:

1. Un número de persoas traballadoras con discapacidade superior ao 2% nos termos do artigo 147.1.a) do Acordo do Consello da Xunta de 8 de abril de 2010, así como o previsto no “Real Decreto Lexislativo 1/2013, de 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social”. En caso de que varias empresas se encontren nestas circunstancias, terá preferencia na adxudicación do contrato o licitador que certifique maior porcentaxe de persoas traballadoras fixas con discapacidade no seu cadro de persoal.

2. A inclusión no seu cadro de persoal, ao vencemento do prazo de presentación de ofertas, e pola orde indicada a continuación:

- 2.1. Dunha menor porcentaxe de contratos temporais.
- 2.2. Dunha maior porcentaxe de mulleres empregadas.

Xa nunha referencia relacionada coa inserción laboral de persoas en risco de exclusión social ou con discapacidade, un ámbito no que xa se sinalou a sensibilidade da Corporación, esta reserva a centros especiais de emprego e empresas de inserción laboral aqueles contratos que por razón da súa materia son susceptibles de tal reserva de acordo co Art. 22 da “Lei 14/2013, de 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico”. En 2025 foi o caso de contratos menores de subministracións de papelería e de servizos para tratamento de residuos, así como a licitación da subministración de equipos de protección individual e colectiva e roupa de traballo para a CSAG.

Por outra banda, os pregos de cláusulas administrativas tamén regulan de xeito transversal a todos os contratos, tal como indica a Lei 9/2017, que os/as contratistas están obrigados/as a aboar aos/ás sub-contratistas ou subministradores/as o prezo pactado nos prazos e condicións que recolle o seu Art. 216, de xeito que a entidade contratante poida comprobar o estrito cumprimento dos pagamentos que o/a contratista deba efectuar a aqueles/as primeiros/as.

O conxunto de controis externos á Corporación e exercidos por esta con relación aos/ás seus/súas fornecedores/as e, en particular, ás esixencias relativas ao cumprimento pola súa parte de diversas condicións de orde xurídica e administrativa agora mencionadas e outras, que se verifican documentalmente nos procesos de contratación, concretan o réxime desta en termos que, desde o punto de vista das garantías de legalidade, non son só homologables aos dos organismos da Administración Pública, senón que mesmo os reforzan mediante certos dispositivos adicionais. En consecuencia, a CSAG entende suficientemente asegurada por esa vía ordinaria de oficio o cumprimento da legalidade e das determinacións administrativas de todo tipo ás que os/as seus/súas subministradores/as externos/as están suxeitos/as para contratar e exercer a súa actividade. Por tal motivo non realiza auditorías con esa finalidade.

### III.6.2. Prácticas de pago

No exercicio 2025, o período medio de pagamento a provedores da CSAG foi de 7 días, moi inferior aos prazos legalmente establecidos.

### III.7. Corrupción e suborno

No exercicio 2020 elaborouse unha política de prevención de delitos, da que o documento que recolle o modelo establecido consta no Portal de Transparencia. Esta política foi sometida á consideración da representación do persoal e do Consello de Administración, estudando as achegas e contestando oportunamente as alegacións formuladas. A súa aprobación e implantación tivo lugar en 2021 mediante a “Resolución do 15 de marzo de 2021, da Dirección Xeral da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A., pola que se aproba o Modelo de Prevención de Delitos”.

A partir dese momento configurouse un Órgano de Supervisión cunha composición formada por tres integrantes, a cal foi modificada con data de 12 de decembro de 2024. O Órgano de Supervisión tivo como actividades centrais durante o exercicio 2025 as seguintes:

- » O desenvolvemento dunha auditoría interna nesta materia.
- » A subscrición dun novo contrato de verificación de producións audiovisuais para constatar que os contratos formalizados con diversas produtoras se executen conforme ao establecido nos mesmos e respecten a legalidade vixente.
- » A supervisión do cumprimento de contratos audiovisuais.
- » A redacción e envío aos provedores dun escrito no que se lles comunica a normativa de prevención de delitos da CSAG.
- » A sinatura por parte dos novos membros do equipo directivo con poderes para contratar en nome da CSAG da declaración de non estar incurso en incompatibilidades.
- » A sinatura por parte dos novos directivos dun documento no que consta que non están incurso en conflitos de interese.
- » As actividades formativas para previr o acoso sexual, por razón de sexo e sobre nocidades da Lei de protección do informante, incluíndo accións formativas específicas para o persoal directivo.
- » A publicación dos avances da CSAG en materia de seguridade de información consonte ao regulado no Esquema Nacional de Seguridade (ENS) e en materia de igualdade entre mulleres e homes.

Durante o exercicio 2025, o órgano de supervisión recibiu tres denuncias a través da canle de denuncias, sendo todas elas arquivadas.



## IV. MEDIOAMBIENTE

### IV.1. Referencias xerais sobre políticas relacionadas coa temática medioambiental

En razón da súa actividade e das instalacións e bens mobles que posúe e xestiona, a Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia:

- » Non trata materias primas, nin manipula substancias, nin xera, coas excepcións que se sinalan, efectos medioambientais identificados, directos ou indirectos, que supoñan unha ameaza coñecida ou risco potencial para a saúde das persoas, o equilibrio ecolóxico -a media ou gran escala- ou a biodiversidade. Isto non se realiza actualmente e, previsiblemente, tampouco no futuro.
- » En particular é salientable que a CSAG non ten centros de produción situados en áreas obxecto de protección singular desde o punto de vista ambiental. Tampouco realiza en espazos con esa mesma condición outras actividades máis que as que ocasional e eventualmente poidan derivarse da captación nelas de imaxes e/ou sons destinados ás producións audiovisuais relacionados coa súa dedicación principal e suxeitas en toda circunstancia e lugar ás restricións normativas de aplicación. Así pois, entende que os impactos que xera no ecosistema de tales áreas é inapreciable e non susceptible de medidas adicionais, nin na actualidade nin de xeito previsible no futuro.
- » En converxencia co anterior non ten definidas medidas para a preservación da biodiversidade, non sendo de xeito xeral a evitación do recurso a especies vexetais foráneas con potencial invasor na composición dos espazos verdes incluídos no recinto do complexo de San Marcos.
- » Por tanto, non aplica outros procedementos de avaliación e certificación en materia ambiental que aqueles de carácter ordinario relacionados con procesos singulares de soporte técnico e mantemento de infraestruturas e equipos, eliminación de residuos e xestión enerxética que estean especificamente requiridos deles polo marco normativo que lle é de aplicación. Estes véñense desenvolvendo voluntariamente con relación a determinados procedementos de adquisición de bens e xestión de residuos, a prol da sostibilidade nese ámbito como forma de responsabilidade social corporativa pola exemplaridade que cabe esperar dunha empresa pública, e mais daqueles outros que agora se establecen directamente a efectos do control materializado neste documento. Na mesma liña, cabe destacar que a CSAG realiza

de forma periódica unha auditoría enerxética coa finalidade de efectuar un diagnóstico rigoroso do uso da enerxía identificando posibles melloras que permitan implantar medidas de aforro enerxético para reducir os consumos.

» En consecuencia, non aplica neste ámbito de xeito singularizado o principio de precaución; non prevé a xestión específica de riscos, coas excepcións sinaladas, nin tampouco garantías expresas para a súa cobertura, pero si implicitamente dentro das partidas destinadas a atender eventuais responsabilidades civís.

» Non opera con substancias que esgotan a capa de ozono. Do mesmo xeito, tampouco emite máis alá dunha escala inadvertida. Na medida en que a xeración destas é obxecto de control e medidas de contención e eliminación progresiva que se orixinan na normativa común de aplicación, a Corporación non exerce control ningún ao respecto, entendéndoas, en todo caso, de alcance 3.

» En termos xerais, cabe dicir o mesmo das emisións de gases de efecto invernadoiro -en diante GEI-, aínda que mediante as medidas que se sinalarán, como exercicio da responsabilidade corporativa, está comprometida na súa redución coas de alcance 1, mediante medidas xerais indirectas que se describen; e coas de alcance 2, indirectamente, mediante as de mellora da eficiencia enerxética que se describen.

» En relación coas emisións de substancias á atmosfera, coa redución do impacto no cambio climático e coa sustentabilidade e preservación medio ambiental, de acordo coas mesmas fontes de referencia, normativa xeral de aplicación e responsabilidade corporativa, a CSAG ten establecidas, nos sentidos correspondentes, políticas de racionalización do consumo de recursos hídricos -puramente subsidiario, de carácter non industrial- e enerxéticos -intensivo pero non industrial- do xeito mencionado.

» En calquera caso, por razón da súa actividade, non exerce control sobre as emisións de alcance 3.

» En canto á xestión de residuos sólidos xerados polo consumo e reposición dos medios para desenvolver a súa actividade principal e para as complementarias e de soporte, a Corporación ten unha política definida que se orienta á sostibilidade ambiental e á contribución a unha economía circular.

» Nin as actividades dos centros de produción da Corporación nin o funcionamento básico das instalacións, nos seus elementos, tanto principais como adxectivos, en tanto dispostos de acordo coa normativa que é de aplicación, xeran efectos de contaminación acústica ou luminosa ou, en todo caso, a unha escala mínima dentro dos límites permitidos por aquela.

» En consecuencia, os efectos ambientais das actividades da CSAG limítanse aos derivados dos consumos de auga, de enerxía e da xeración de residuos nos termos en que se describen e cuantifican nos epígrafes seguintes.

Tendo en conta o indicado, a información que segue presenta ordenadamente, tomando as referencias anteriores, os criterios, obxectivos, medidas, indicadores e resultados que caracterizan, segundo o caso, o impacto ambiental e a súa xestión.

## IV.2. Referencias relativas ao consumo de enerxía

Os consumos enerxéticos da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia son de dous tipos segundo a súa procedencia:

» Enerxía eléctrica subministrada desde redes externas mediante contrato. O consumo desta orixe foi en 2025 de 3.841.363,09 kW/h. Deles, un 95,9%, 3.683.849,25 kW/h, consumíronse no complexo central de San Marcos e o 4,1% restante, 157.513,84 kW/h, nas delegacións. Segundo unha estimación xeral do provedor, e dado o carácter convencional da enerxía eléctrica subministrada á Corporación, un 48% procedería de procesos de xeración mediante enerxías limpas de carácter renovable. Estes consumos constan na táboa seguinte.

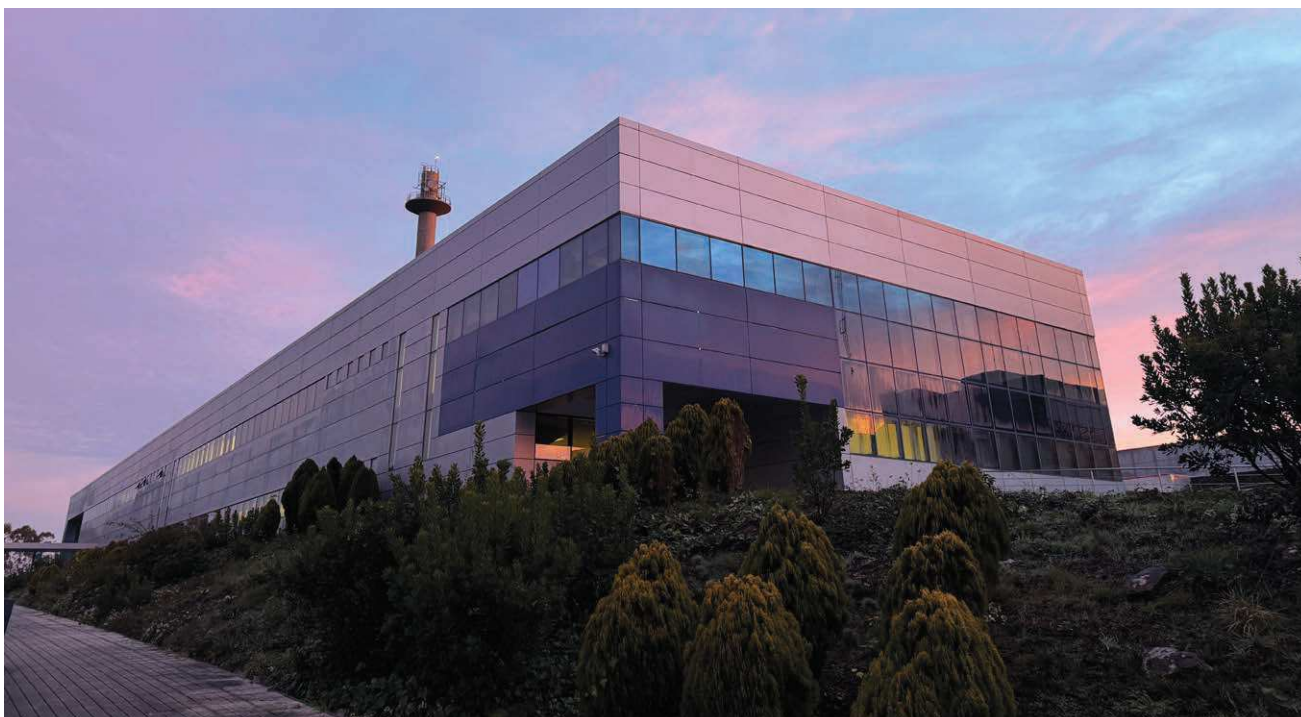
### T.1. ELECTRICIDADE ADQUIRIDA DE REDES EXTERNAS: CONSUMO EN kW/h EN 2025 E 2024 POR CENTRO DE TRABALLO<sup>5</sup> E PROPORCIÓN ESTIMADA DE FONTES

CENTRO DE TRABALLO	2025	2024
Complexo Central de San Marcos	3.683.849,25	3.692.193,00
Delegacións	157.513,84	166.942,70
FONTES		
Renovables	1.843.854,28	1.956.581,80
Non renovables	1.997.508,81	1.902.553,90
TOTAL	3.841.363,09	3.859.135,70

Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

» Enerxía obtida directamente de procesos de combustión a partir da adquisición externa de combustibles. As fontes e consumos detállanse na segunda táboa.

5. Parte dos consumos correspondentes ao mes de decembro foron calculados por estimación.



## T.2. COMBUSTIBLES: FONTES, USOS E CONSUMOS EN 2025 E 2024

FONTE	COMBUSTIBLE	USO	2025	2024
Non renovable	Gasolina	Automoción	4.373,45 l	2.866,42 l
Non renovable	Gasóleo A	Automoción	99.711,78 l	116.572,33 l
Non renovable	Gasóleo B	Xeración de electricidade	4.493,00 l	4.000,00 l
Non renovable	Gas natural	Calefacción	31.174,00 kW/h	35.784,00 kW/h
Renovable	Pellets de madeira	Calefacción	49,71 Tm	57,12 Tm

Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

A evolución global e inter-anual dos valores ofrecidos, nunha liña continuada de moderación, é resultado, en boa medida, dun programa de control e racionalización dos consumos enerxéticos centrado en mellorar a eficiencia enerxética e promover o uso de enerxías renovables. Esta actuación vai consolidándose e ampliándose en exercicios sucesivos en canto políticas de mantemento e tamén de extensión de medidas.

### IV.3. Emisións de substancias á atmosfera

En atención ao Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, polo que se crea o rexistro de pegada de carbono, compensación e proxectos de absorción de dióxido de carbono e polo que se establece a obriga do cálculo da pegada de carbono da elaboración e publicación de plans de redución de emisións de gases de efecto invernadoiro, a Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia calcula a magnitude da pegada de carbono correspondente ás emisións de gases de efecto invernadoiro de alcance 1 e 2, non estando obrigada a calcular as de alcance 3 para o exercicio 2025, ademais de considerarse insignificantes no seu volume.

Considerando a norma da aplicación, a táboa anexa recolle as substancias que poderían, nunha hipótese de máximos, verse requiridas de medida segundo o seu efecto e alcance.

### T.3. TIPOLOXÍA DAS EMISIÓNS MÁIS SIGNIFICATIVAS DE SUBSTANCIAS Á ATMOSFERA SEGUNDO ACTIVIDADE XERADORA

SUBSTANCIA	ACTIVIDADES QUE A ORIXINAN
Óxidos de nitróxeno (NxOy)	Combustión para automoción e calefacción
Trióxido de xofre (SO <sub>3</sub> )	Combustión para automoción e calefacción
Partículas PM	Combustión para automoción e calefacción
Anhídrido carbónico (CO <sub>2</sub> )	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Metano (CH <sub>4</sub> )	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Outros (N <sub>2</sub> O, HFC, PFC, SF <sub>6</sub> , NF <sub>3</sub> )	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica

Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

A pegada de carbono da CSAG estimouse aplicando os criterios do documento “Factores de emisión 2007-2024” da OECC -Oficina Española de Cambio Climático- do Ministerio para a Transición Ecolóxica e Reto Demográfico e Vicepresidencia Terceira do Goberno de España, na súa Versión 5, de maio de 2025. As emisións de CO<sub>2</sub> xorden a partir dos consumos directos -alcance 1: combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica- consignados na táboa núm. 2, e indirectos -alcance 2: combustión para xeración eléctrica da enerxía adquirida no mercado-.

Neses termos, as emisións estimadas para 2025 suman 1.343,84 Tm de CO<sub>2</sub> eq e son da seguinte magnitude:

- » Emisións de alcance 1: 287,47 Tm. de CO<sub>2</sub> eq.
- » Emisións de alcance 2: 1.056,37 Tm. de CO<sub>2</sub> eq.

En 2024, os valores respectivos foron de 317,14 Tm de CO<sub>2</sub> eq e 930,05 Tm de CO<sub>2</sub> eq. Existen as seguintes diferenzas no cálculo da pegada de carbono para o exercicio 2025 respecto dos criterios utilizados para o exercicio 2024:

- » Nas emisións de alcance 1 correspondentes a 2025 tívose en conta a diferenciación de factores de emisión segundo o tipo de vehículo.
- » Para o resultado de emisións do exercicio 2025 distinguíronse, naqueles operacións con combustible para as que se tiñan os datos exactos, as denominacións dos combustibles empregados coa respectiva proporción "bio".
- » Para o 2025 tamén se calcularon as emisións relativas á cantidade de AdBlue utilizada.

Tendo en consideración os anteriores cambios e os datos totais de pegada de carbono en CO<sub>2</sub> eq, poden extraerse as seguintes conclusións:

- » O dato da pegada de carbono calculada para o ano 2025 é máis preciso que o calculado para 2024 ao desagregar as diversas tipoloxías de combustibles e vehículos e ao engadir outras substancias non consideradas no exercicio anterior.
- » É destacable a baixada nas emisións de alcance 1.
- » Produciuse un incremento das emisións de alcance 2, debido a que o factor de emisión correspondente á compañía comercializadora de electricidade da CSAG aumentou, posiblemente a causa dunha redución na proporción de electricidade derivada de fontes renovables.

Para concluír, máis alá do exposto, un dato adicional sobre a pegada de carbono indirecta da actividade da Corporación é o seu consumo de papel. Este foi en 2025 de 7.585 Kg -consumo efectivo sobre depósito en almacén- fronte aos 7.215 Kg de 2024.

#### IV.4. Actuacións para a redución do consumo enerxético e da pegada de carbono

O programa de control e racionalización dos consumos enerxéticos céntrase en mellorar a eficiencia enerxética e promover o uso de enerxías renovables. Esta actuación vai consolidándose e ampliándose en exercicios sucesivos en canto políticas de mantemento e tamén de extensión de medidas. Resúmese nestes termos:

##### 1. Medidas xerais:

- 1.1. Incorporar unha rutina normalizada de control inter-anual dos consumos enerxéticos na súa evolución.
- 1.2. Desenvolver, mediante notas internas e a súa inclusión como contido transversal na formación continua, a liña actual de concienciación do persoal na importancia das boas prácticas no ámbito do aforro enerxético.
- 1.3. Formalizar o criterio de valoración do baixo consumo enerxético como prestación nas adquisicións de equipamento.

2. Medidas de mellora do illamento do edificio principal do complexo de San Marcos:
  - 2.1. Mellorar os sistemas de illamento térmico actuais provendo muros cortina, fachadas ventiladas, etc.
  - 2.2. Instalar fiestras de dobre cristal.
  - 2.3. Formalizar o programa de mantemento para fiestras, portas e teitos.
3. Medidas de racionalización da climatización -calefacción e aire acondicionado- nas dependencias:
  - 3.1. Determinar a temperatura de confort das distintas zonas e instalar termóstatos para verificar o seu cumprimento.
  - 3.2. Programar a nivel diario, semanal, mensual e estacional o funcionamento dos equipos de climatización en función da ocupación e uso de cada zona.
  - 3.3. Elaborar e levar a termo un plan de reposición dos equipos menos eficientes e de maior consumo.
4. Medidas de racionalización da iluminación das dependencias:
  - 4.1. Determinar os criterios sobre o nivel de luz preciso en cada estancia en función das necesidades funcionais dadas polo seu uso e de confort.
  - 4.2. Programar a nivel diario, semanal, mensual e estacional o acendido e apagado da iluminación artificial de cada dependencia segundo a súa ocupación e uso.
  - 4.3. Elaborar e aplicar un plan de reposición das lámpadas tradicionais por lámpadas de baixo consumo.
5. Medidas de racionalización do consumo eléctrico xerado polo equipamento informático e ofimático:
  - 5.1. Determinar a activación do modo de baixo consumo nos equipos.
  - 5.2. Determinar o apagado dos equipos cando no se utilicen por tempo prolongado.

No exercicio de 2025 as actuacións máis destacadas concéntranse nas medidas nas liñas referidas como 2, 3 e 4. Son as seguintes:

- » Dentro das referidas á mellora do illamento dos edificios do complexo de San Marcos e das delegacións procedeuse mediante o inicio dun expediente para levar a acabo actuacións de reparación da fachada e selaxe exterior das carpinterías no edificio onde se localiza a delegación da Coruña.
- » Débese salientar tamén o plan iniciado no 2023 e que continuou no 2025 para a substitución nos baños das billas convencionais por dispositivos que cerran de xeito automático o fluxo de auga.

“A CSAG conta cun Plan de redución de emisións que recolle as propostas e medidas que axuden a minimizar e reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro, así como o seu impacto ambiental”.

» Substitución das luminarias existentes no garaxe do edificio de servizos múltiples (RG) no que se estacionan vehículos propiedade da Corporación, con luminarias LED que permiten un aforro enerxético, dispoñendo dun sistema de control que permite o acendido e apagado automatizado por área en función da presenza e movemento de persoas ou vehículos nese espazo.

Por outra banda, a CSAG conta cun Plan de redución de emisións que recolle as propostas e medidas que axuden a minimizar e reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro, así como o seu impacto ambiental. Este Plan sérvese do 2025 como ano base, polo que o ano para a fixación dos obxectivos de redución é o 2026. O obxectivo a medio prazo que se fixou é



a redución das emisións de Alcance 1 e 2 nun 5% anual con respecto ao ano base. Para a súa consecución da meta proposta describiuse un catálogo de medidas e boas prácticas que deberá adoptar a Corporación divididas nas seguintes áreas temáticas: equipos, climatización, iluminación, refrixeración e outras medidas xenéricas.

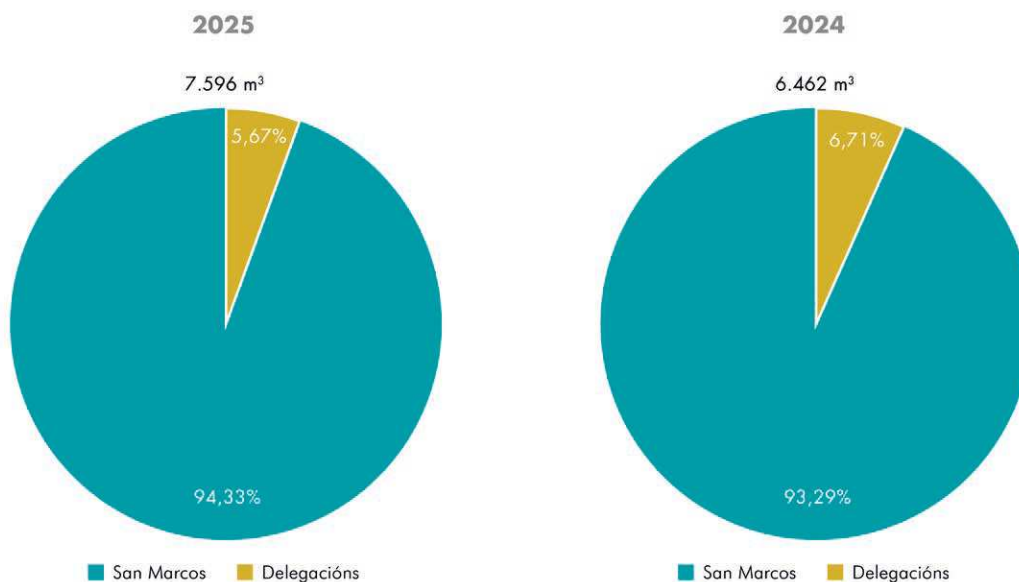
#### IV.5. Referencias sobre o consumo de auga

O consumo de auga xerado pola actividade da CSAG ten carácter non industrial. É de finalidade hixiénico-sanitaria, para a limpeza de dependencias e instalacións, así como servizos complementarios: cafetería, máquinas expendedoras ao dispor do persoal, etc.

A obtención de auga faise das correspondentes traídas municipais, segundo o concello en que se emprazan as instalacións. No caso do complexo de San Marcos, en Santiago de Compostela, como centro principal, o subministro faise exclusivamente mediante a captación de augas subterráneas a través de 3 pozos de barrena. Deste xeito, non se captan directamente superficiais nin de choiva nin se reciben residuais de procedencia externa.

O consumo principal en 2025 foi de 7.165 m<sup>3</sup>, un 94,33%, o cal foi fornecido polo caudal dos pozos para o complexo central. O consumo das delegacións, subministrado por traídas municipais, comprendeu, en conxunto, 431 m<sup>3</sup>, supoñendo o 5,67% restante, cunha distribución moi regular entre elas. En total, pois, a CSAG tivo en 2025 un consumo de 7.596 m<sup>3</sup> de auga fronte aos 6.462 m<sup>3</sup> de 2024.

## G1. CONSUMO DE AUGA EN M<sup>3</sup> E POR DISTRIBUCIÓN ENTRE OS CENTROS DE SAN MARCOS E AS DELEGACIÓNIS EN 2025 E 2024



Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

Por racionalidade técnica e de esforzos en canto aos volumes xerados, a Corporación non recicla nin reutiliza auga.

### IV.6. Referencias sobre a xestión de residuos sólidos e a promoción dunha economía circular

Pola natureza da súa actividade, produtos e servizos a Corporación non adquire materias para transformar nin xera residuos de procesos industriais.

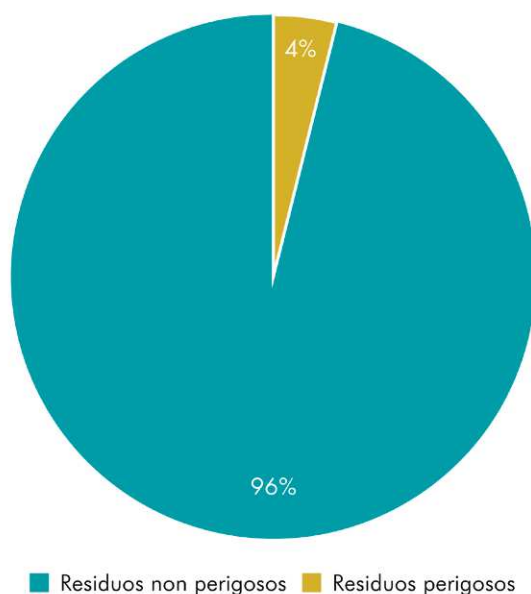
Pola contra, xera residuos sólidos urbanos convencionais e tecnolóxicos á escala da súa magnitude e dos procesos conseguintes de consumo de materiais funxibles e reposición de bens de equipo.

Na actualidade, a CSAG mantén contratos de servizo para a xestión de residuos con empresas autorizadas para o seu tratamento, mediando verificación documental anual, segundo os casos:

1. Reciclaxe de elementos metálicos.
2. Reciclaxe de elementos electrónicos e equipamento informático.
3. Tratamento de residuos orgánicos, plástico, envases e pilas.
4. Reciclaxe de cinzas derivadas do consumo de pellets en caldeiras de calefacción.
5. Recollida e tratamento de tónor de impresoras e fotocopiadoras.

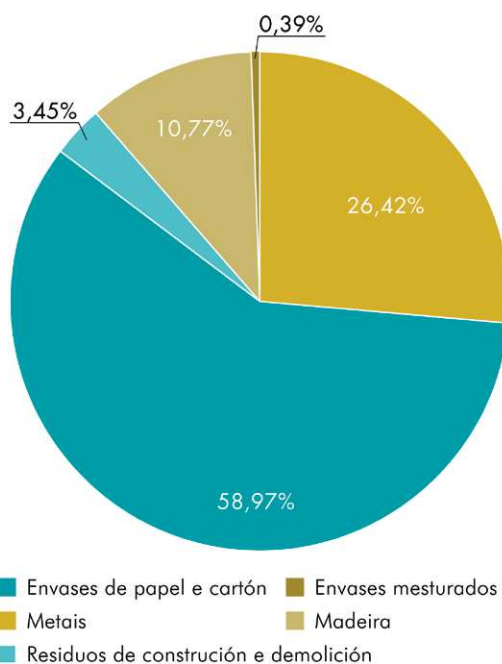
O total de residuos perigosos e non perigosos entregados a xestores autorizados en 2025 foi de 26.936 kg, dos cales a inmensa maioría, 25.810 kg, corresponde con residuos non perigosos e só 1.126 kg, con residuos perigosos. Todas as operacións de tratamento de ambas as tipoloxías de residuos foron de valorización.

## G2. XESTIÓN DE RESIDUOS CON EMPRESAS AUTORIZADAS EN 2025



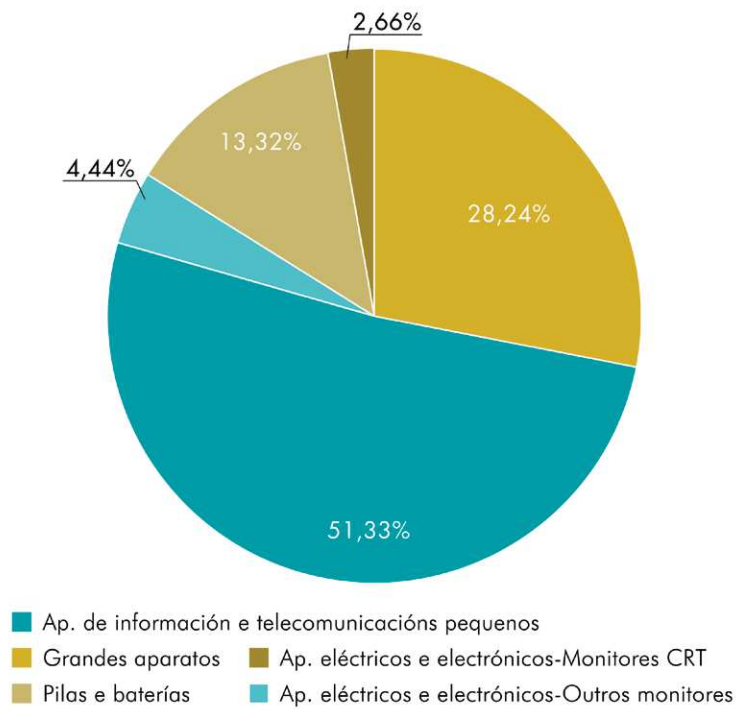
Fonte: Área de Xestión Corporativa.

## G3. RESIDUOS NON PERIGOSOS POR TIPOLOXÍA DE RESIDUO EN 2025



Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

#### G4. RESIDUOS PERIGOSOS POR TIPOLOXÍA DE RESIDUO



Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

Nunha última referencia á xestión dos recursos, cómpre sinalar que a Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia acadou, na edición de 2025, o indicador como Empresa Circular, entregado por parte do Servizo Ardán do consorcio da zona franca de Vigo, que reconece ás empresas que implementan unha estratexia de economía circular, establecendo colaboracións con grupos de interese e incorporando criterios circulares no consumo de recursos, no deseño e produción dos seus produtos e, en xeral, no conxunto dos seus procesos produtivos.



## V. PERSOAL

### V.1. Emprego: distribucións máis relevantes do persoal

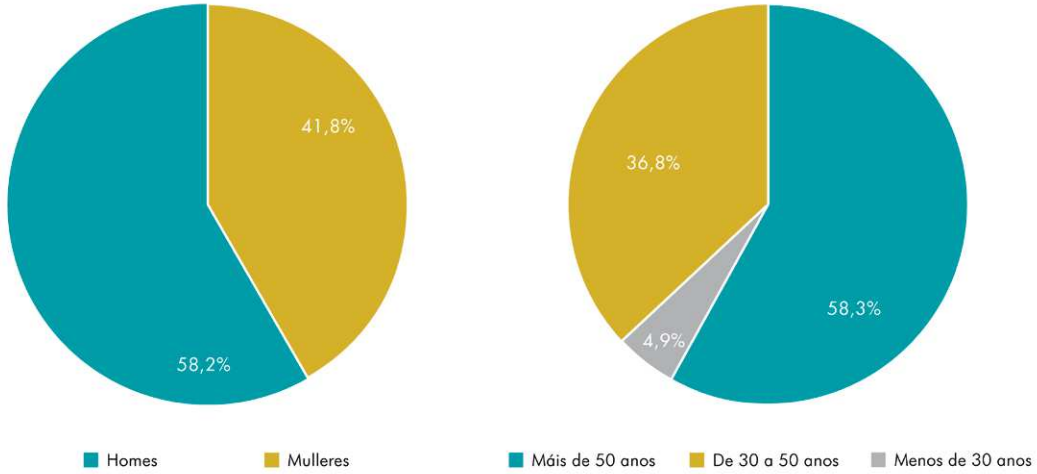
Neste apartado proporciónase información sobre as características clave do persoal propio da Corporación. Os datos de cómputo tratados constan ao final desta epígrafe ordenados nunha serie de cinco táboas numeradas, que os presentan en valores absolutos<sup>6</sup>. As distribucións máis relevantes ilústranse graficamente en porcentaxes mediante diagramas, partindo de cálculos referidos ao número medio de persoas empregadas durante o ano 2025<sup>7</sup>.

- » Ao longo de 2025 o número medio de empregados/as da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia foi de 833,0. Nese conxunto son significativas as seguintes distribucións de orde demográfica:
  - › Son varóns un 58,2% e mulleres, un 41,8%.
  - › A idade media do cadro de persoal supera os 51 anos. O 58,3% ten máis de 50 anos, o 36,8%, entre 30 e 50 e só un 4,9%, menos de 30.
  - › A masculinización do colectivo vén marcada pola que se dá no estrato de maior idade. No sub-conxunto de entre 30 e 50 anos esa diferenza mitígase a pouco máis de dous puntos porcentuais, mentres que no reducido de persoas menores de 30 anos o seu significado estatístico é irrelevante no conxunto.
  - › Nunha interpretación evidente, eses valores están ligados á idade e á antigüidade do persoal.

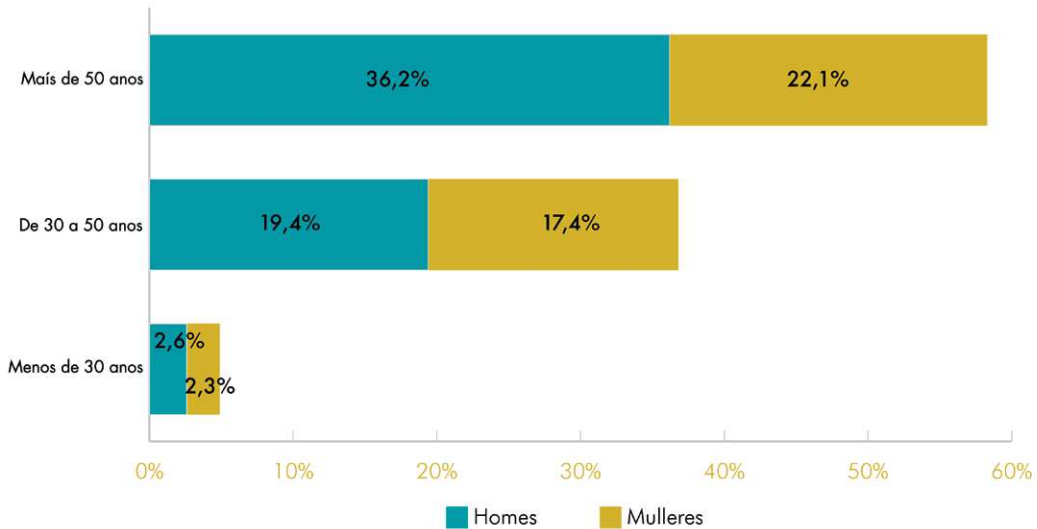
6. A información en datos absolutos, directamente ofrecida ou elaborada, ten un decimal. Iso obedece á existencia de porcentaxes de xornada distintos do 100% ademais dos casos cunha vinculación de duración inferior ao exercicio completo. Isto pode dar lugar a algunha falta formal de cadre ocasional, en todo caso de valor decimal mínimo, nos sub-totais das táboas. Téñase isto en conta na lectura desta epígrafe.

7. Segundo un cálculo do número preciso de persoas contratadas respecto do exercicio tomado en conxunto de acordo co GRI 2-7.

### G.1. PERSOAL EN 2025 SEGUNDO SEXO E IDADE. VALORES PORCENTUAIS



### G.2. PERSOAL EN 2025 SEGUNDO IDADE E SEXO. VALORES PORCENTUAIS



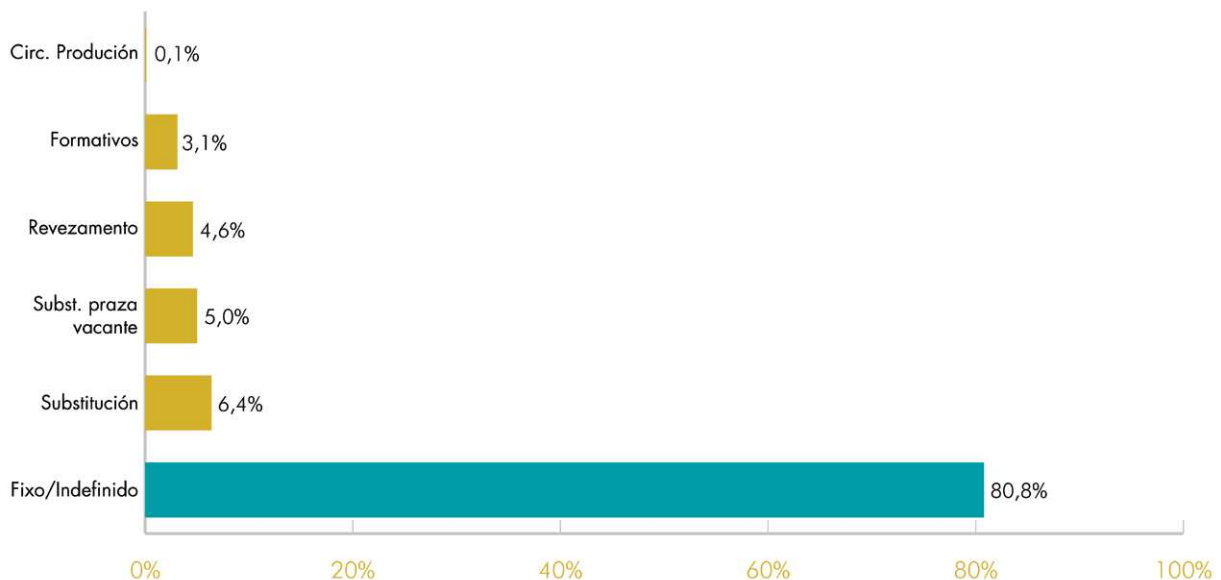
» Este persoal distribúese segundo a súa asignación a 48 categorías profesionais que recolle o Convenio Colectivo. Estas agrúpanse en 9 niveis salariais, aos que hai que engadir dous adicionais fóra de Convenio: a alta dirección e o persoal directivo. En relación con esta distribución e cos datos antecedentes cabe salientar:

- › Os niveis 1, 4 e 7 son os de maior peso e concentran máis de dous terzos do total.
- › O nivel 1 está feminizado.
- › O persoal directivo presenta unha maior presenza de mulleres.
- › As categorías de Redactor/a, Reporteiro/a Gráfico/a e Operador/a-Montador/a de Vídeo son as máis nutridas, representado estas catro categorías preto dun 45% do total do persoal.

» A traxectoria histórica da CSAG e o seu carácter de empresa pública determinan un alto grao de relacións laborais estables, de xeito que a contratación temporal responde, principalmente, á atención a eventualidades de substitución e/ou á cobertura de prazas vacantes para ser ofertadas en convocatorias públicas. Entón, desde o punto de vista da modalidade contractual resulta a seguinte caracterización sumaria:

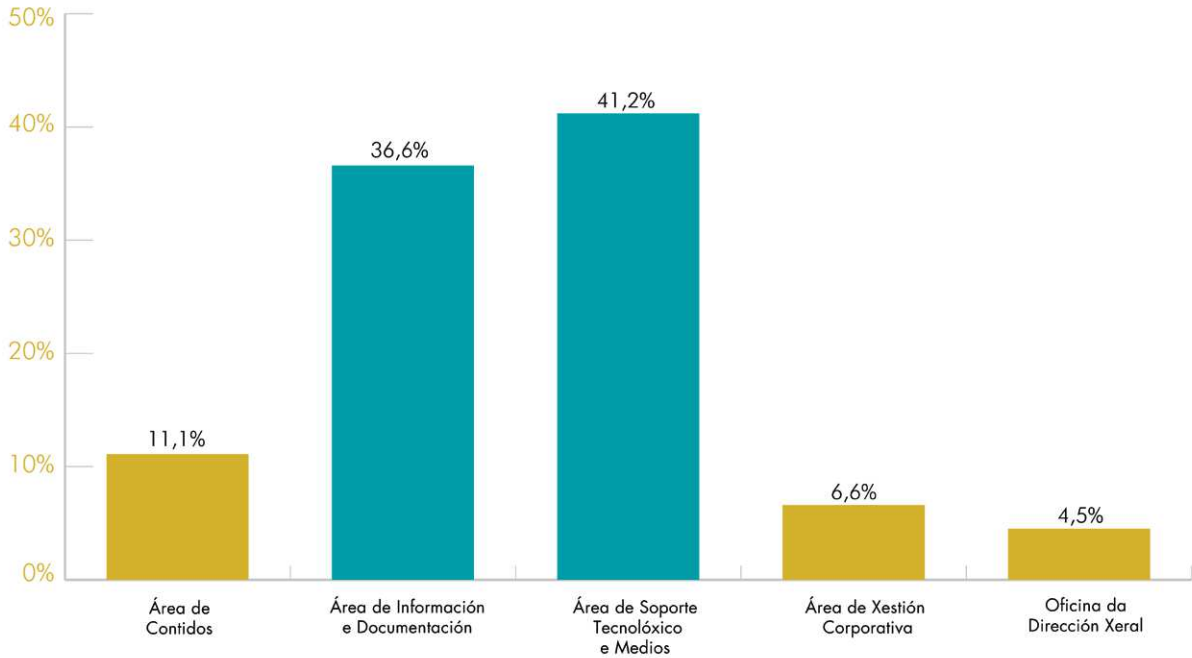
› Os contratos fixos e indefinidos abranguen un 80,8% do persoal, os contratos de substitución, un 11,4% -dos cales o 5,0% están asignados a praza vacante e un 6,4% obedece a causas de substitución temporal doutras persoas traballadoras- os de relevo supoñen un 4,6% e os que se xustifican por circunstancias da produción, menos dun 0,1%. Aos datos anteriores debe engadirse un 3,1% de contratos formativos, todos eles destinados á obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos.

### G.3. DISTRIBUCIÓN DO PERSOAL EN 2025 SEGUNDO TIPO DE CONTRATO. VALORES PORCENTUAIS



Desde a perspectiva da súa adscrición funcional, o persoal medio durante 2025 distribúese nas cinco áreas funcionais en que se organiza a Corporación, ás que hai que sumar a Oficina da Dirección Xeral. Dando conta cabalmente da natureza da actividade corporativa e da súa dinámica produtiva, son nas de Soporte Tecnolóxico e Medios e de Información e Documentación nas que se encontra maior número de efectivos, contando con máis dun 77% dos efectivos entre ambas.

## G.4. DISTRIBUCIÓN DO PERSOAL EN 2025 SEGUNDO A ADSCRICIÓN FUNCIONAL. VALORES PORCENTUAIS



## APUNTAMENTO ESPECÍFICO SOBRE O COMPROMISO CORPORATIVO CUN EMPREGO DE CALIDADE

A xestión das persoas ten unha relevancia interna de primeira orde, conscientes de que o capital humano constitúe o activo de maior valor corporativo. En coherencia con isto, a Corporación executou un plan de acción laboral centrado nas persoas sendo a estabilidade e calidade no emprego un dos piares fundamentais nos que se basea a política de xestión das persoas.

“No ano 2025 formalizáronse os contratos fixos en execución do proceso excepcional de estabilización da CSAG polo que se estabilizou a practícamete un 30% do cadro de persoal cun vínculo de fixeza”

Cómpre destacar que no ano 2025 se formalizaron os contratos fixos en execución do proceso excepcional de estabilización. A relevancia e a magnitude deste proceso selectivo evidénciase co seguinte dato: estabilizouse cun vínculo de fixeza, aproximadamente, ao 30% do cadro de persoal. Porén, este fito non é illado, senón que desde o ano 2022 a Corporación vén publicando Ofertas de Emprego Público (OPE) con periodicidade anual co obxectivo irrenunciable de garantir, dunha banda, o emprego estable e, doutra, a aplicación dos principios de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público.

## T1. PRAZAS OFERTADAS POLA QUENDA DE ACCESO LIBRE NAS ÚLTIMAS OFERTAS PÚBLICAS DE EMPREGO

OPE	NÚMERO DE PRAZAS
2022	255
2022	14
2023	14
2024	10
2025	26
<b>TOTAL</b>	<b>319</b>

As ofertas de emprego público garanten un equilibrio fundamental entre a retención do talento interno e a incorporación de novos profesionais. Na contorna de cambio actual é primordial que convivan no mesmo espazo de traballo unha diversidade xeracional conxugando a máis que demostrada experiencia e profesionalidade do persoal da Corporación coa captación de talento externo con competencias renovadoras.

De forma paralela ás Ofertas de Emprego de acceso libre, a CSAG publicou diversas ofertas con prazas de promoción interna co obxectivo de impulsar o progreso profesional do talento interno do persoal laboral fixo.

## T2. PRAZAS OFERTADAS POLA QUENDA PROMOCIÓN INTERNA NAS ÚLTIMAS OFERTAS PÚBLICAS DE EMPREGO

OPE	NÚMERO DE PRAZAS
2022	21
2023	12
2024	9
2025	13
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>

Todas as actuacións expostas poñen de manifesto unha política corporativa por un emprego estable e de calidade.

### T.3. PERSOAL -MEDIA- EN 2025, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR CATEGORÍA E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>			
Director/a Xeral	0,5	0,5	1,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>
<b>PERSOAL DIRECTIVO</b>			
Director/a de División	1,0	1,4	2,4
Director/a de Departamento	6,6	2,1	8,7
Subdirector/a de Departamento	2,9	1,3	4,2
Xefe/a de Servizo	6,9	13,2	20,1
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>	<b>17,4</b>	<b>18,0</b>	<b>35,4</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 1</b>			
Asesor/a Lingüista	3,0	6,0	9,0
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	1,0	0,0	1,0
Locutor/a Presentador/a	1,3	1,3	2,7
Produtor/a	9,2	3,5	12,6
Realizador/a	6,7	6,9	13,6
Redactor/a	60,3	126,7	187,0
Titulado/a Superior	2,7	7,7	10,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>	<b>84,1</b>	<b>152,1</b>	<b>236,2</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 2</b>			
Documentalista	3,0	11,5	14,5
Locutor/a de Radio	23,5	15,5	39,0
Titulado/a Medio/a	2,5	1,3	3,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>	<b>29,0</b>	<b>28,3</b>	<b>57,3</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 3</b>			
Analista Programador/a	8,9	1,0	9,9
Técnico/a de Administración	1,1	6,0	7,2
Técnico/a de Sistemas	4,0	0,0	4,0
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	12,6	0,0	12,6
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>	<b>26,7</b>	<b>7,0</b>	<b>33,7</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 4</b>			
Auxiliar de Redacción	8,3	5,3	13,6
Cámara de Primeira	11,5	1,7	13,2
Deseñador/a Gráfico/a	4,1	2,0	6,0
Promotor/a	2,6	0,9	3,5
Reporteiro/a Gráfico/a	63,5	6,6	70,0
Técnico/a de Control	24,2	1,2	25,4
Técnico/a Electrónico/a	17,4	1,0	18,4
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>	<b>131,5</b>	<b>18,7</b>	<b>150,2</b>

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 5</b>			
Axudante/a de Realización	23,3	18,2	41,4
Decorador/a	0,0	1,0	1,0
Locutor/a de Televisión	3,0	2,2	5,2
Operador/a de Posproducción	7,2	3,2	10,4
Técnico/a de Iluminación	3,2	1,5	4,7
Técnico/a de Son	8,8	0,4	9,2
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>	<b>45,5</b>	<b>26,5</b>	<b>72,0</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 6</b>			
Auxiliar de Programas	3,6	8,5	12,1
Oficial Administrativo/a	4,0	9,9	13,8
Oficial Técnico/a Electrónico/a	1,0	0,0	1,0
Operador/a de Cámara	5,1	0,8	5,9
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>	<b>13,7</b>	<b>19,2</b>	<b>32,8</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 7</b>			
Auxiliar Administrativo/a	6,8	21,8	28,6
Axudante/a de Producción	14,5	13,3	27,7
Control de Cámara	3,4	1,6	5,0
Grafista-Titulador/a	8,0	3,8	11,8
Iluminador/a	6,7	1,0	7,7
Maquillador/a	0,0	9,5	9,5
Oficial Técnico/a Electricista	6,0	0,0	6,0
Operador/a-Montador/a Vídeo	55,3	17,5	72,8
Operador/a-Produtor/a de Son	2,5	2,5	5,0
Relacións Públicas	1,0	4,0	5,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>	<b>104,1</b>	<b>75,2</b>	<b>179,3</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 8</b>			
Auxiliar de Informativos	1,0	0,0	1,0
Conductor/a	3,9	0,5	4,4
Especialista Montaxe	12,0	2,0	14,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>	<b>16,9</b>	<b>2,5</b>	<b>19,4</b>
<b>PROFESIONAIS DE NIVEL 9</b>			
Almacenista	4,0	0,0	4,0
Axudante/a Mantemento	8,3	0,0	8,3
Ordenanza	2,4	0,0	2,4
Ordenanza-Conductor/a	1,0	0,0	1,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>	<b>15,7</b>	<b>0,0</b>	<b>15,7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>485,1</b>	<b>347,9</b>	<b>833,0</b>

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

#### T.4. PERSOAL -MEDIA- EN 2025 E 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR GRUPO DE IDADE E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS

		2025			2024		
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0
	Máis de 50 anos	0,5	0,0	0,5	1,0	0,0	1,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>		<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>
Persoal directivo	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	6,2	6,6	12,8	6,7	8,6	15,2
	Máis de 50 anos	11,2	11,4	22,6	11,0	10,7	21,7
<b>SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO</b>		<b>17,4</b>	<b>18,0</b>	<b>35,4</b>	<b>17,7</b>	<b>19,3</b>	<b>37,0</b>
Nivel 1	Menos de 30 anos	3,1	6,0	9,0	1,6	5,7	7,3
	De 30 a 50 anos	33,7	75,7	109,4	40,1	92,1	132,2
	Máis de 50 anos	47,4	70,4	117,8	44,6	64,0	108,6
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>		<b>84,1</b>	<b>152,1</b>	<b>236,2</b>	<b>86,3</b>	<b>161,8</b>	<b>248,1</b>
Nivel 2	Menos de 30 anos	4,8	5,0	9,8	3,4	3,9	7,3
	De 30 a 50 anos	4,0	6,9	10,9	5,9	8,7	14,5
	Máis de 50 anos	20,2	16,4	36,6	19,9	17,6	37,6
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>		<b>29,0</b>	<b>28,3</b>	<b>57,3</b>	<b>29,2</b>	<b>30,2</b>	<b>59,4</b>
Nivel 3	Menos de 30 anos	1,4	0,0	1,4	0,5	0,0	0,5
	De 30 a 50 anos	11,5	2,5	14,0	11,4	2,5	13,9
	Máis de 50 anos	13,8	4,5	18,3	15,5	5,1	20,6
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>		<b>26,7</b>	<b>7,0</b>	<b>33,7</b>	<b>27,3</b>	<b>7,6</b>	<b>34,9</b>
Nivel 4	Menos de 30 anos	0,9	2,1	3,0	1,7	1,2	2,9
	De 30 a 50 anos	45,7	7,7	53,4	44,6	6,3	50,9
	Máis de 50 anos	84,9	8,8	93,8	88,4	11,2	99,6
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>		<b>131,5</b>	<b>18,7</b>	<b>150,2</b>	<b>134,6</b>	<b>18,7</b>	<b>153,4</b>
Nivel 5	Menos de 30 anos	4,2	2,6	6,8	4,1	4,5	8,6
	De 30 a 50 anos	10,0	13,5	23,5	10,9	12,9	23,8
	Máis de 50 anos	31,3	10,5	41,8	35,2	11,9	47,1
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>		<b>45,5</b>	<b>26,5</b>	<b>72,0</b>	<b>50,2</b>	<b>29,3</b>	<b>79,5</b>
Nivel 6	Menos de 30 anos	2,8	0,4	3,2	2,0	2,9	4,9
	De 30 a 50 anos	3,9	6,5	10,4	3,3	5,2	8,5
	Máis de 50 anos	7,0	12,2	19,2	8,8	13,1	21,9
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>		<b>13,7</b>	<b>19,2</b>	<b>32,8</b>	<b>14,1</b>	<b>21,2</b>	<b>35,3</b>
Nivel 7	Menos de 30 anos	4,9	2,9	7,8	4,7	1,5	6,2
	De 30 a 50 anos	34,7	22,7	57,3	36,3	25,8	62,1
	Máis de 50 anos	64,6	49,6	114,2	64,5	46,8	111,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>		<b>104,1</b>	<b>75,2</b>	<b>179,3</b>	<b>105,6</b>	<b>74,1</b>	<b>179,7</b>

		2025			2024		
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 8	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	7,0	2,0	9,0	7,9	1,6	9,5
	Máis de 50 anos	9,9	0,5	10,4	10,4	0,0	10,4
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>		<b>16,9</b>	<b>2,5</b>	<b>19,4</b>	<b>18,3</b>	<b>1,6</b>	<b>19,9</b>
Nivel 9	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	5,5	0,0	5,5	5,8	0,0	5,8
	Máis de 50 anos	10,3	0,0	10,3	11,5	0,0	11,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>		<b>15,7</b>	<b>0,0</b>	<b>15,7</b>	<b>17,3</b>	<b>0,0</b>	<b>17,3</b>
TOTAL	Menos de 30 anos	21,9	19,0	41,0	18,0	19,6	37,6
	De 30 a 50 anos	162,1	144,6	306,6	172,7	163,6	336,3
	Máis de 50 anos	301,1	184,3	485,4	310,8	180,5	491,3
<b>TOTAL</b>		<b>485,1</b>	<b>347,9</b>	<b>833,0</b>	<b>501,5</b>	<b>363,8</b>	<b>865,3</b>

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

### T.5. PERSOAL -MEDIA- EN 2025 E 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO, XORNADA LABORAL E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS

			2025			2024		
NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Fixo/ Indefinido	Completa	0,5	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>			<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>
Persoal directivo	Fixo/ Indefinido	Completa	17,4	18,0	35,4	17,7	19,3	37,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO</b>			<b>17,4</b>	<b>18,0</b>	<b>35,4</b>	<b>17,7</b>	<b>19,3</b>	<b>37,0</b>
Nivel 1	Fixo/ Indefinido	Completa	64,6	131,2	195,8	65,6	126,5	192,2
		Parcial	4,8	2,3	7,1	5,0	2,0	7,1
	Temporal	Completa	10,2	13,7	23,8	12,7	27,9	40,6
		Parcial	4,5	5,0	9,5	3,0	5,3	8,2
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>			<b>84,1</b>	<b>152,1</b>	<b>236,2</b>	<b>86,3</b>	<b>161,8</b>	<b>248,1</b>
Nivel 2	Fixo/ Indefinido	Completa	20,5	15,5	36,0	21,0	15,4	36,3
		Parcial	2,7	1,6	4,4	2,0	3,2	5,2
	Temporal	Completa	5,8	7,3	13,1	5,4	7,2	12,6
		Parcial	0,0	3,9	3,9	0,8	4,5	5,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>			<b>29,0</b>	<b>28,3</b>	<b>57,3</b>	<b>29,2</b>	<b>30,2</b>	<b>59,4</b>
Nivel 3	Fixo/ Indefinido	Completa	19,7	3,0	22,7	21,0	3,4	24,4
		Parcial	1,8	1,5	3,3	2,0	1,7	3,6
	Temporal	Completa	3,0	2,0	5,0	2,4	2,0	4,4
		Parcial	2,3	0,5	2,8	2,0	0,5	2,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>			<b>26,7</b>	<b>7,0</b>	<b>33,7</b>	<b>27,3</b>	<b>7,6</b>	<b>34,9</b>
Nivel 4	Fixo/ Indefinido	Completa	101,3	9,7	111,0	98,8	9,7	108,5
		Parcial	6,7	0,4	7,1	7,3	0,0	7,3
	Temporal	Completa	19,1	8,5	27,6	24,1	8,0	32,2
		Parcial	4,4	0,1	4,5	4,5	1,0	5,4
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>			<b>131,5</b>	<b>18,7</b>	<b>150,2</b>	<b>134,6</b>	<b>18,7</b>	<b>153,4</b>
Nivel 5	Fixo/ Indefinido	Completa	28,5	16,0	44,5	33,5	18,2	51,8
		Parcial	4,5	0,5	5,0	5,1	0,1	5,2
	Temporal	Completa	9,5	7,8	17,3	8,5	8,7	17,2
		Parcial	3,0	2,2	5,3	3,0	2,4	5,4
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>			<b>45,5</b>	<b>26,5</b>	<b>72,0</b>	<b>50,1</b>	<b>29,3</b>	<b>79,5</b>

			2025			2024		
NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 6	Fixo/ Indefinido	Completa	8,1	11,0	19,1	8,8	11,0	19,8
		Parcial	0,7	0,7	1,4	1,0	1,8	2,8
	Temporal	Completa	3,7	5,9	9,6	2,6	5,9	8,6
		Parcial	1,1	1,5	2,7	1,7	2,4	4,1
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>			<b>13,7</b>	<b>19,2</b>	<b>32,8</b>	<b>14,1</b>	<b>21,2</b>	<b>35,3</b>
Nivel 7	Fixo/ Indefinido	Completa	82,1	57,4	139,5	83,2	57,1	140,4
		Parcial	3,5	4,5	8,1	3,1	4,0	7,0
	Temporal	Completa	13,3	8,6	21,9	13,7	9,1	22,8
		Parcial	5,2	4,7	9,8	5,6	3,9	9,4
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>			<b>104,1</b>	<b>75,2</b>	<b>179,3</b>	<b>105,6</b>	<b>74,1</b>	<b>179,7</b>
Nivel 8	Fixo/ Indefinido	Completa	16,4	1,0	17,4	17,6	1,0	18,6
		Parcial	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,5
	Temporal	Completa	0,0	1,0	1,0	0,2	0,1	0,3
		Parcial	0,0	0,5	0,5	0,0	0,5	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>			<b>16,9</b>	<b>2,5</b>	<b>19,4</b>	<b>18,3</b>	<b>1,6</b>	<b>19,9</b>
Nivel 9	Fixo/ Indefinido	Completa	12,8	0,0	12,8	13,9	0,0	13,9
		Parcial	1,4	0,0	1,4	1,5	0,0	1,5
	Temporal	Completa	1,0	0,0	1,0	1,5	0,0	1,5
		Parcial	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>			<b>15,7</b>	<b>0,00</b>	<b>15,7</b>	<b>17,3</b>	<b>0,0</b>	<b>17,3</b>
TOTAL	Fixo/ Indefinido	Completa	371,9	263,4	635,3	382,1	261,7	643,8
		Parcial	26,6	11,5	38,2	27,4	12,8	40,2
	Temporal	Completa	65,5	54,7	120,2	71,1	68,9	140,0
		Parcial	21,0	18,3	39,3	21,0	20,3	41,3
<b>TOTAL</b>			<b>485,1</b>	<b>347,9</b>	<b>833,0</b>	<b>501,5</b>	<b>363,8</b>	<b>865,3</b>

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

## T.6. PERSOAL -MEDIA- EN 2025, SEGUNDO GRUPO DE IDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO, XORNADA LABORAL E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	0,5	0,5	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>			0,0	0,5	0,5	1,0
Persoal directivo	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	12,8	22,6	35,4
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO</b>			0,0	12,8	22,6	35,4
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	88,2	107,7	195,8
		Parcial	0,0	0,0	7,1	7,1
	Temporal	Completa	8,4	13,4	2,0	23,8
		Parcial	0,6	7,8	1,1	9,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>			9,0	109,4	117,8	236,2
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	7,0	29,0	36,0
		Parcial	0,0	0,0	4,4	4,4
	Temporal	Completa	7,9	3,0	2,2	13,1
		Parcial	1,9	0,9	1,0	3,9
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>			9,8	10,9	36,6	57,3
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	8,0	14,7	22,7
		Parcial	0,0	0,0	3,3	3,3
	Temporal	Completa	0,0	5,0	0,0	5,0
		Parcial	1,4	1,0	0,4	2,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>			1,4	14,0	18,3	33,7
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	31,3	79,7	111,0
		Parcial	0,0	0,0	7,1	7,1
	Temporal	Completa	2,8	18,7	6,0	27,6
		Parcial	0,2	3,3	1,0	4,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>			3,0	53,4	93,8	150,2
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,7	34,8	44,5
		Parcial	0,0	0,0	5,0	5,0
	Temporal	Completa	5,3	10,5	1,5	17,3
		Parcial	1,5	3,3	0,5	5,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>			6,8	23,5	41,8	72,0
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	2,0	17,1	19,1
		Parcial	0,0	0,0	1,4	1,4
	Temporal	Completa	2,0	7,5	0,2	9,6
		Parcial	1,3	0,9	0,5	2,7
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>			3,2	10,4	19,2	32,8

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	37,9	101,6	139,5
		Parcial	0,0	0,0	8,1	8,1
	Temporal	Completa	5,8	13,4	2,6	21,9
		Parcial	2,0	6,0	1,8	9,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>			<b>7,8</b>	<b>57,3</b>	<b>114,2</b>	<b>179,3</b>
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	8,0	9,4	17,4
		Parcial	0,0	0,0	0,5	0,5
	Temporal	Completa	0,0	1,0	0,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,5	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>			<b>0,0</b>	<b>9,0</b>	<b>10,4</b>	<b>19,4</b>
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	8,8	12,8
		Parcial	0,0	0,0	1,4	1,4
	Temporal	Completa	0,0	1,0	0,0	1,0
		Parcial	0,0	0,5	0,0	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>			<b>0,0</b>	<b>5,5</b>	<b>10,3</b>	<b>15,7</b>
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	209,3	426,0	635,3
		Parcial	0,0	0,0	38,2	38,2
	Temporal	Completa	32,2	73,5	14,5	120,2
		Parcial	8,8	23,8	6,8	39,3
<b>TOTAL</b>			<b>41,0</b>	<b>306,6</b>	<b>485,4</b>	<b>833,0</b>

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

## T.6.BIS. PERSOAL -MEDIA- EN 2024, SEGUNDO GRUPO DE IDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO, XORNADA E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	0,0	1,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>			0,0	0,0	1,0	1,0
Persoal directivo	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	15,2	21,7	37,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO</b>			0,0	15,2	21,7	37,0
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	95,3	96,9	192,2
		Parcial	0,0	0,0	7,1	7,1
	Temporal	Completa	7,2	29,8	3,6	40,6
		Parcial	0,1	7,2	1,0	8,2
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>			7,3	132,2	108,6	248,1
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	6,2	30,1	36,3
		Parcial	0,0	0,0	5,2	5,2
	Temporal	Completa	5,9	5,4	1,3	12,6
		Parcial	1,4	2,9	1,0	5,3
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>			7,3	14,5	37,6	59,4
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	8,0	16,4	24,4
		Parcial	0,0	0,0	3,6	3,6
	Temporal	Completa	0,0	4,4	0,0	4,4
		Parcial	0,5	1,5	0,5	2,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>			0,5	13,9	20,6	34,9
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	30,0	78,6	108,5
		Parcial	0,0	0,0	7,3	7,3
	Temporal	Completa	2,9	16,5	12,7	32,2
		Parcial	0,0	4,4	1,0	5,4
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>			2,9	50,9	99,6	153,4
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	12,3	39,5	51,8
		Parcial	0,0	0,0	5,2	5,2
	Temporal	Completa	7,9	7,7	1,7	17,2
		Parcial	0,7	3,9	0,8	5,4
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>			8,6	23,8	47,1	79,5
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	2,0	17,8	19,8
		Parcial	0,0	0,0	2,8	2,8
	Temporal	Completa	3,5	4,1	1,0	8,6
		Parcial	1,4	2,4	0,3	4,1
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>			4,9	8,5	21,9	35,3

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	42,6	97,7	140,4
		Parcial	0,0	0,0	7,0	7,0
	Temporal	Completa	5,2	13,7	3,9	22,8
		Parcial	1,0	5,8	2,7	9,4
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>			<b>6,2</b>	<b>62,1</b>	<b>111,3</b>	<b>179,7</b>
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	8,9	9,8	18,6
		Parcial	0,0	0,0	0,5	0,5
	Temporal	Completa	0,0	0,1	0,2	0,3
		Parcial	0,0	0,5	0,0	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>			<b>0,0</b>	<b>9,5</b>	<b>10,4</b>	<b>19,9</b>
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	9,9	13,9
		Parcial	0,0	0,0	1,5	1,5
	Temporal	Completa	0,0	1,3	0,1	1,5
		Parcial	0,0	0,5	0,0	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>			<b>0,0</b>	<b>5,8</b>	<b>11,5</b>	<b>17,3</b>
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	224,4	419,4	643,8
		Parcial	0,0	0,0	40,2	40,2
	Temporal	Completa	32,6	82,9	24,5	140,0
		Parcial	5,0	29,0	7,3	41,3
<b>TOTAL</b>			<b>37,6</b>	<b>336,3</b>	<b>491,3</b>	<b>865,3</b>

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

## T.7. PERSOAL A 31 DE DECEMBRO DE 2025 E 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, TIPO DE CONTRATO E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS

			2025			2024		
NIVEL	CONTRATO	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN</b>			0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Persoal Directivo	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	7,0	7,0	14,0	7,0	9,0	16,0
		Máis de 50 anos	10,0	11,0	21,0	11,0	10,0	21,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL PERSOAL DIRECTIVO</b>			17,0	18,0	35,0	18,0	19,0	37,0
Nivel 1	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	24,0	66,4	90,4	28,0	67,0	95,0
		Máis de 50 anos	44,0	67,8	111,8	42,5	59,8	102,3
	Temporal	Menos de 30 anos	2,5	8,5	11,0	3,5	4,0	7,5
		De 30 a 50 anos	10,4	9,5	19,9	13,4	23,0	36,4
		Máis de 50 anos	2,0	0,8	2,8	1,0	2,8	3,8
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>			82,9	152,9	235,9	88,4	156,5	244,9
Nivel 2	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	4,0	3,0	7,0	3,0	4,0	7,0
		Máis de 50 anos	19,0	14,5	33,5	18,0	13,0	31,0
	Temporal	Menos de 30 anos	5,0	6,0	11,0	5,0	6,5	11,5
		De 30 a 50 anos	0,0	2,0	2,0	2,0	5,0	7,0
		Máis de 50 anos	1,0	2,0	3,0	0,0	3,0	3,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>			29,0	27,5	56,5	28,0	31,5	59,5
Nivel 3	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	8,0	0,0	8,0	8,0	0,0	8,0
		Máis de 50 anos	12,5	4,0	16,5	14,5	4,5	19,0
	Temporal	Menos de 30 anos	1,5	0,0	1,5	1,0	0,0	1,0
		De 30 a 50 anos	3,5	2,5	6,0	3,5	2,5	6,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>			25,5	6,5	32,0	27,5	7,0	34,5
Nivel 4	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	27,8	3,0	30,8	28,7	2,0	30,7
		Máis de 50 anos	72,5	7,1	79,6	76,0	6,0	82,0
	Temporal	Menos de 30 anos	1,5	4,0	5,5	1,0	2,0	3,0
		De 30 a 50 anos	21,0	7,0	28,0	20,0	3,5	23,5
		Máis de 50 anos	7,0	2,0	9,0	10,0	3,0	13,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>			129,8	23,1	152,9	135,7	16,5	152,2

			2025			2024		
NIVEL	CONTRATO	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 5	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	3,0	6,0	9,0	5,0	7,0	12,0
		Máis de 50 anos	26,8	9,5	36,3	29,8	11,5	41,3
	Temporal	Menos de 30 anos	4,0	4,5	8,5	5,0	3,5	8,5
		De 30 a 50 anos	7,5	8,0	15,5	6,0	6,5	12,5
		Máis de 50 anos	1,5	0,0	1,5	2,5	0,0	2,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>			<b>42,8</b>	<b>28,0</b>	<b>70,8</b>	<b>48,3</b>	<b>28,5</b>	<b>76,8</b>
Nivel 6	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0
		Máis de 50 anos	6,0	11,5	17,5	7,0	12,0	19,0
	Temporal	Menos de 30 anos	3,5	0,0	3,5	2,0	1,5	3,5
		De 30 a 50 anos	3,0	7,0	10,0	1,5	5,0	6,5
		Máis de 50 anos	0,0	0,5	0,5	1,0	0,5	1,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>			<b>14,5</b>	<b>19,0</b>	<b>33,5</b>	<b>13,5</b>	<b>19,0</b>	<b>32,5</b>
Nivel 7	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	24,0	14,0	38,0	27,0	16,0	43,0
		Máis de 50 anos	60,5	47,5	108,0	57,1	43,3	100,4
	Temporal	Menos de 30 anos	5,0	4,5	9,5	5,5	2,0	7,5
		De 30 a 50 anos	11,0	9,0	20,0	11,0	11,5	22,5
		Máis de 50 anos	2,5	2,0	4,5	5,0	1,5	6,5
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>			<b>103,0</b>	<b>77,0</b>	<b>180,0</b>	<b>105,6</b>	<b>74,3</b>	<b>179,9</b>
Nivel 8	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	7,0	1,0	8,0	8,0	1,0	9,0
		Máis de 50 anos	9,5	0,0	9,5	9,5	0,0	9,5
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	1,0	1,0	0,0	1,5	1,5
		Máis de 50 anos	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>			<b>16,5</b>	<b>2,5</b>	<b>19,0</b>	<b>17,5</b>	<b>2,5</b>	<b>20,0</b>
Nivel 9	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	4,0
		Máis de 50 anos	9,0	0,0	9,0	11,5	0,0	11,5
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	1,5	0,0	1,5	2,5	0,0	2,5
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>			<b>14,5</b>	<b>0,00</b>	<b>14,5</b>	<b>18,0</b>	<b>0,0</b>	<b>18,0</b>
TOTAL	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	110,8	101,4	212,2	120,7	106,0	226,7
		Máis de 50 anos	269,8	172,9	442,6	277,9	160,1	437,9
	Temporal	Menos de 30 anos	23,0	27,5	50,5	23,0	19,5	42,5
		De 30 a 50 anos	57,9	46,0	103,9	59,9	58,5	118,4
		Máis de 50 anos	14,0	7,8	21,8	20,0	10,8	30,8
<b>TOTAL</b>			<b>475,4</b>	<b>355,5</b>	<b>831,0</b>	<b>501,5</b>	<b>354,8</b>	<b>856,3</b>

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

## V.2. Despedimentos

En 2025, ao igual que no 2024, a Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia non procedeu a ningún despedimento.

## V.3. Remuneracións e consideracións sobre a fenda salarial

Os datos e cálculos requiridos para os efectos desta epígrafe constan ao fin deste en dúas táboas numeradas como 8 e 9 que amosan as remuneracións de declaración establecida do persoal en valores absolutos en euros<sup>8</sup>.

Respecto da política de remuneración cómpre indicar, en primeiro lugar, que todas as persoas traballadoras do cadro de persoal reciben un salario adecuado en atención aos índices de referencia e á lexislación nacional, que, de acordo coa “NEIS S1. Persoal propio”, se materializa no salario mínimo establecido pola normativa, o cal en 2025 en España se atopaba en 16.576€, fixado polo Real Decreto 87/2025, de 11 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2025.

De acordo coa normativa de referencia e tendo en conta as indicacións do GRI e determinadas opcións adoptadas por claridade, os criterios de elaboración dos datos que se deben ter en conta para a súa plena comprensión son:

- » Fanse constar as remuneracións brutas medias anuais por sexo para todos os niveis salariais.
- » As remuneracións dos distintos niveis, da alta dirección e do persoal directivo están determinadas, en tanto a Corporación é unha sociedade mercantil pública, polo disposto no “Decreto 119/2012, do 3 de maio, da Consellería de Facenda, polo que se regulan as retribucións e percepcións económicas aplicables aos órganos de goberno ou dirección e ao persoal directivo das entidades do sector público autonómico”.
- » As retribucións do persoal axústanse á normativa de aplicación, ao vixente Convenio Colectivo e aos acordos entre a empresa e os órganos de representación das persoas traballadoras. O seu eventual incremento inter-anual fíxase na “Lei de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia” correspondente a cada exercicio de referencia.

Na consideración das remuneracións para o persoal suxeito ao Convenio colectivo cómpre destacar para os efectos deste documento algunhas evidencias:

- » Na perspectiva do conxunto do mercado laboral no sector de referencia, indican que a CSAG xera emprego de calidade desde o punto de vista retributivo.
- » A Corporación é unha empresa pública que retribúe cos mesmos criterios e parámetros a quen integra o seu persoal, sexa traballador ou traballadora.

8. Calculadas como a suma de salarios brutos percibidos dividida pola cifra de persoal medio Equivalente a Tempo Completo -ETC-. Para o cálculo téñense en conta as prestacións de IT pero non os conceptos extrasalariais, as axudas de custo e as indemnizacións.

» En 2025 existe unha diferenza retributiva entre o conxunto das retribucións medias anuais de homes e mulleres que se materializa en 895,86€ anuais. Mentres que o salario medio anual dos varóns é de 46.515,65€, o das mulleres é de 45.619,79€, o que implica que a fenda salarial é do 1,9%<sup>9</sup>. En 2024 as cifras eran de 45.709,80€ e 45.004,34€, respectivamente, cunha diferenza de 705,46€. Nese sentido, debe advertirse que as retribucións medias son practicamente idénticas desagregadas entre homes e mulleres

Nos niveis de alta dirección e persoal directivo, segundo o previsto no citado Decreto 119/2002, as remuneracións supleméntanse cun complemento de produtividade variable, de percepción condicionada á satisfacción de determinados obxectivos asignados a cada posto no exercicio de referencia. O modelo de avaliación é aprobado e a súa aplicación efectiva supervisada pola Dirección Xeral de Simplificación Administrativa e do Patrimonio, pola Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal e mais pola Dirección Xeral de Orzamentos e Financiamento Autonómico, da Consellería de Facenda e Administración Pública da Xunta de Galicia. Para o ano 2025 a retribución media estimada deste complemento ascende a 7.276,90€<sup>10</sup>.

## T.8. REMUNERACIÓNS DO PERSOAL DIRECTIVO EN 2025 E 2024, SEGUNDO SEXO, POR NIVEL. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS

EQUIPO DIRECTIVO	2025		2024	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Director/a de División	90.904,20	82.419,76	87.804,10	76.760,92
Director/a de Departamento	76.293,43	79.773,86	73.459,45	77.313,99
Subdirector/a de Departamento	68.210,31	72.235,42	66.708,27	71.139,62
Xefe/a de Servizo	58.013,67	58.538,66	56.615,00	57.339,09

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

9. Calculada de acordo coa seguinte fórmula: (Salario medio dos traballadores-Salario medio das traballadoras)/(Salario medio dos traballadores)\*100

10. Na táboa nº 8, que recolle as retribucións deste colectivo, non se inclúe este concepto.

## T.9. REMUNERACIÓN MEDIA DO PERSOAL SUXEITO A CONVENIO EN 2025 E 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E GRUPO DE IDADE.

REMUNERACIÓN MEDIA EN €							
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	2025			2024		
		HOMES	MULLERES	MEDIA	HOMES	MULLERES	MEDIA
Nivel 1	Menos de 30 anos	32.900,47	31.779,00	32.158,63	28.120,44	29.256,90	29.001,23
	De 30 a 50 anos	55.709,63	52.590,56	53.551,85	54.069,27	52.042,93	52.657,53
	Máis de 50 anos	55.617,46	53.411,71	54.298,58	55.033,59	52.232,62	53.382,57
<b>SUB-TOTAL NIVEL 1</b>		<b>54.830,83</b>	<b>52.155,24</b>	<b>53.108,20</b>	<b>54.074,18</b>	<b>51.322,04</b>	<b>52.279,62</b>
Nivel 2	Menos de 30 anos	32.440,13	31.111,95	31.759,12	32.989,43	31.502,75	32.193,28
	De 30 a 50 anos	53.808,41	42.982,39	46.947,97	51.903,71	41.783,64	45.866,56
	Máis de 50 anos	53.937,64	49.240,42	51.836,72	51.287,13	48.450,31	49.955,53
<b>SUB-TOTAL NIVEL 2</b>		<b>50.377,66</b>	<b>44.491,42</b>	<b>47.469,96</b>	<b>49.279,41</b>	<b>44.342,36</b>	<b>46.768,50</b>
Nivel 3	Menos de 30 anos	36.442,42	-	36.442,42	39.256,22	-	39.256,22
	De 30 a 50 anos	49.503,61	34.823,12	46.872,70	48.346,53	32.315,94	45.452,92
	Máis de 50 anos	55.261,02	53.229,26	54.761,12	53.132,43	48.736,46	52.041,99
<b>SUB-TOTAL NIVEL 3</b>		<b>51.812,92</b>	<b>46.665,02</b>	<b>50.740,82</b>	<b>50.889,37</b>	<b>43.334,97</b>	<b>49.244,75</b>
Nivel 4	Menos de 30 anos	36.270,72	27.186,21	29.854,60	24.510,65	29.302,15	26.557,02
	De 30 a 50 anos	44.327,34	38.882,01	43.542,88	43.546,79	39.120,71	43.001,15
	Máis de 50 anos	49.037,49	46.201,33	48.770,42	48.612,18	47.147,17	48.447,03
<b>SUB-TOTAL NIVEL 4</b>		<b>47.314,79</b>	<b>41.004,23</b>	<b>46.530,70</b>	<b>46.639,12</b>	<b>43.288,37</b>	<b>46.229,89</b>
Nivel 5	Menos de 30 anos	28.849,19	32.430,82	30.202,25	28.207,15	28.761,20	28.499,98
	De 30 a 50 anos	39.624,38	37.573,22	38.447,67	38.671,60	35.995,61	37.223,23
	Máis de 50 anos	46.263,06	44.021,49	45.700,12	45.009,38	43.514,95	44.630,62
<b>SUB-TOTAL NIVEL 5</b>		<b>43.194,44</b>	<b>39.630,15</b>	<b>41.882,09</b>	<b>42.273,33</b>	<b>37.936,19</b>	<b>40.671,87</b>
Nivel 6	Menos de 30 anos	27.948,98	31.824,46	28.445,53	30.360,42	26.669,56	28.196,03
	De 30 a 50 anos	40.990,82	30.939,70	34.682,34	40.894,02	27.940,77	32.978,99
	Máis de 50 anos	47.879,18	41.643,62	43.913,75	44.951,57	41.150,82	42.674,25
<b>SUB-TOTAL NIVEL 6</b>		<b>41.851,94</b>	<b>37.779,86</b>	<b>39.474,70</b>	<b>41.916,89</b>	<b>35.954,04</b>	<b>38.337,49</b>
Nivel 7	Menos de 30 anos	22.659,99	23.576,60	23.004,45	21.423,68	25.309,71	22.352,81
	De 30 a 50 anos	40.309,29	36.198,60	38.683,52	39.330,04	35.543,49	37.756,43
	Máis de 50 anos	42.528,70	40.228,60	41.530,16	42.284,66	39.273,05	41.018,94
<b>SUB-TOTAL NIVEL 7</b>		<b>40.864,28</b>	<b>38.365,87</b>	<b>39.816,83</b>	<b>40.337,55</b>	<b>37.694,39</b>	<b>39.247,47</b>
Nivel 8	Menos de 30 anos	-	-	-	-	-	-
	De 30 a 50 anos	45.358,96	35.048,61	43.067,77	43.017,15	34.703,81	41.603,80
	Máis de 50 anos	42.307,05	29.850,88	41.709,35	40.793,64	-	40.793,64
<b>SUB-TOTAL NIVEL 8</b>		<b>43.569,66</b>	<b>34.009,06</b>	<b>42.338,89</b>	<b>41.749,18</b>	<b>34.703,81</b>	<b>41.179,18</b>
Nivel 9	Menos de 30 anos	-	-	-	-	-	-
	De 30 a 50 anos	29.962,93	-	29.962,93	29.806,37	-	29.806,37
	Máis de 50 anos	35.324,08	-	35.324,08	33.997,89	-	33.997,89
<b>SUB-TOTAL NIVEL 9</b>		<b>33.463,04</b>	<b>-</b>	<b>33.463,04</b>	<b>32.591,05</b>	<b>-</b>	<b>32.591,05</b>
<b>TOTAL</b>	Menos de 30 anos	29.490,74	29.913,98	29.687,22	27.534,59	28.921,01	28.259,30
	De 30 a 50 anos	45.679,22	45.557,57	45.622,21	44.908,43	45.561,74	45.223,82
	Máis de 50 anos	48.256,85	47.396,09	47.934,92	47.247,77	46.358,59	46.925,56
<b>TOTAL</b>		<b>46.515,65</b>	<b>45.619,79</b>	<b>46.145,20</b>	<b>45.709,80</b>	<b>45.004,34</b>	<b>45.416,06</b>

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

## V.4. Diálogo social e negociación colectiva

A principal canle de colaboración entre as persoas traballadoras da CSAG é a través da representación do persoal no marco de diversas Comisións de negociación e seguimento. O obxectivo que se persegue coas reunións periódicas entre a empresa e a representación das persoas traballadoras é o intercambio de visións das necesidades e intereses da empresa e das empregadas, así como a consecución de acordos beneficiosos para ambas as partes dende unha perspectiva laboral.

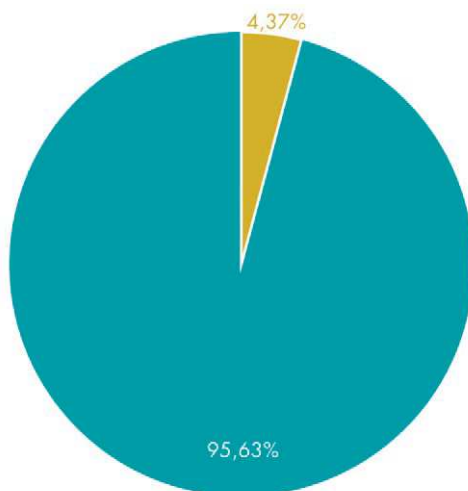
O froito e marco principal do diálogo social na Corporación é o Convenio Colectivo. O vixente actualmente data de 2015. Este convenio determina moitas das condicións de traballo que afectan ao persoal laboral da Corporación, establecendo melloras respecto da normativa laboral xeral a nivel estatal, como as medidas de conciliación ou a xornada de traballo.

Con data de 28 de novembro de 2023, catro seccións sindicais con presenza na Corporación presentaron denuncia do Convenio Colectivo. Na actualidade continúan abertas as negociacións entre a representación da empresa e a parte social, aínda que, ata que se acade acordo, continúa vixente o texto convencional aprobado en 2015.

O alcance do Convenio colectivo non inclúe:

- » Aquelas persoas que non forman parte do cadro da empresa, principalmente:
  - › Os/as colaboradores/as ou asesores/as en réxime de contrato civil ou mercantil de arrendamento de servizos.
  - › O persoal vinculado cun contrato artístico.
  - › Os/as Conselleiros/as membros do Consello de Administración, que se ben reciben unha remuneración da Corporación son designados polo Parlamento de Galicia mediante un procedemento específico legalmente establecido na Lei 1/2025.
  
- » Aquelas que si poden entenderse como parte do cadro da empresa, pero teñen con ela unha vinculación especial. Estas son:
  - › O persoal incluído no nivel de alta dirección, que se singulariza na Dirección Xeral.
  - › O incluído no persoal directivo, que se desdobra nos seguintes subconxuntos: Director/a de División, Director/a de Departamento, Subdirector/a de Departamento e Xefe/a de Servizo.

## G.5. PERSOAL CUBERTO POLO CONVENIO COLECTIVO EN 2025. VALORES PORCENTUAIS



Polo tanto, considerando a cifra media de persoas empregadas que conformaron o cadro da Corporación en 2025, un 95,63% están incluídas no ámbito de aplicación do vixente Convenio Colectivo, en tanto o 4,37% restante, que comprende a alta dirección e o persoal directivo, non o está.

O diálogo social desenvolto no seo da CSAG, nas coordenadas prefixadas en virtude do Convenio Colectivo e do marco normativo superior de aplicación, inclúe procesos entre a empresa e as persoas representantes do persoal de carácter informativo, de consulta e de negociación. A representación colectiva das persoas traballadoras nese diálogo corresponde aos/ás representantes elixidos/as para tal efecto.

Como resultado das eleccións sindicais celebradas en xuño de 2023, teñen representación na Corporación os seguintes sindicatos:

- » CUT.
- » CIG.
- » USO.
- » UXT.
- » CC.OO.

Esa representación exerceuse por 25 persoas representantes electas.

O custe teórico –sen incluír a Seguridade Social- do valor das horas remuneradas pola representación sindical e das persoas traballadoras foi en 2025 de 688.339 €.

Actualmente, co fin de manter un diálogo fluído e eficaz entre as partes, a empresa e a representación legal do persoal reúnen periodicamente por medio das seguintes Comisións e Comités, constituídos conforme á normativa interna e de rango superior:

- » Comité Inter-centros.
- » Comité de Empresa.
- » Delegados/as de persoal.
- » Comisión Paritaria.
- » Comisión de Listaxes de Contratación.
- » Comisión de Formación.
- » Comisión de Clasificación Profesional.
- » Comisión de Igualdade.
- » Comisión do Plan de Pensións.
- » Comité de Seguridade e Saúde Laboral.
- » Comisión Negociadora do Convenio Colectivo.

Por medio dos anteriores órganos promóvese a consulta previa nas temáticas que lle son propias a cada un deles para, deste xeito, integrar a perspectiva das persoas traballadoras na toma de decisións estratéxicas que afecten ás condicións de traballo do persoal.

A eficacia da colaboración entre a representación das persoas traballadoras e a empresa avalíase, por un lado, no seguimento do número de reunións mantidas para abordar distintas incidencias laborais e, por outro, no respecto e cumprimento dos compromisos adquiridos e no acordos acadados entre as partes.

Un indicador da notable actividade deses órganos achégaa o feito de que en 2025 se celebraron en conxunto 72 reunións. Este dato evidencia a importancia que a Corporación lle outorga aos marcos de diálogo coa representación das persoas traballadoras. Facendo unha extrapolación do dato –e descontando

un mes de vacacións- supón que a dirección da empresa e a parte social mantiveron máis dunha reunión en cómputo semanal.

Ademais do anterior, tamén existen ferramentas creadas pola Corporación que facilitan unha comunicación próxima e directa coas persoas traballadoras en cuestións do seu interese. Para estes efectos, as canles empregadas máis relevantes son as seguintes:

- » A Intranet corporativa da CSAG: constitúe o principal mecanismo interno de comunicación co persoal propio. A través deste espazo dixital publícanse anuncios e actualizacións de distintos departamentos, incluíndo convocatorias de cursos de formación, programas de vixilancia da saúde, anuncios sobre procesos selectivos internos, políticas e protocolos propios e outras novas de interese sobre a Corporación.
- » O Portal do Empregado como elemento de entrega de documentación (copias básicas, incidencias de nómina, etc.) ás persoas membros da distintas comisións en representación do persoal.
- » A páxina web corporativa da CSAG, fundamentalmente en temas de procesos selectivos, xa que nel se publican todas as convocatorias abertas de emprego público na CSAG. Deste xeito, todas as persoas interesadas, incluído o persoal propio, contan cunha ferramenta accesible e transparente para informarse de todas as novidades que xurdan en torno á contratación de persoal.
- » Comunicacions específicas dos Departamentos: existen outros medios de comunicación co persoal (por exemplo, o correo electrónico corporativo ou as notas internas) para remitirle información concreta, como medidas de seguridade e privacidade.

## V.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo

### V.5.1. Tempo de traballo e de descanso

O factor determinante da ordenación do tempo de traballo do persoal da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia é o horario asignado. Este relaciónase coas necesidades funcionais de cada posto, que se determinan en cada Departamento segundo as necesidades organizativas e produtivas.

O vixente Convenio Colectivo recolle e caracteriza múltiples variedades de horario:

- » Horario fixo.
- » Horario rotatorio ou de quendas.
- » Horario flexible.
- » Horario dispoñible.
- » Horario intensivo de fin de semana.

A tipoloxía maioritaria das anteriores modalidades horarias de carácter ordinario entre o cadro de persoal en 2025 é a de horario fixo que abrangueu, aproximadamente, o 67% do persoal. Este valor cómpre contextualizalo no feito de que a empresa mantén a súa actividade produtiva ao longo das 24 horas do día e dos 365 días do ano, dado o seu carácter de servizo público.

No relativo a períodos de vacacións cabe sinalar estoutas disposicións:

- » Todas as persoas traballadoras teñen dereito a unhas vacacións anuais mínimas de 22 días laborais que, por razón de antigüidade, poden ampliarse ata 26, sen prexuízo das regras especiais que rexen para as persoas traballadoras con horarios especiais.



» As persoas traballadoras teñen dereito preferente a gozar as vacacións no período que vai desde o 1 de xuño ao 30 de setembro.

Ademais de todo o anterior, de acordo co Convenio colectivo, o persoal dispón de 6 días ao ano para asuntos propios. Ademais, estes poden ampliarse en 2 días adicionais no momento de cumprir o sexto trienio, e incrementarse nun día adicional por cada trienio a partir do oitavo.

### V.5.2. Desconexión dixital

Outra das cuestións que se abordou no último exercicio dende a CSAG é o dereito das persoas traballadoras á desconexión dixital fóra do seu horario de traballo.

Ao longo do 2025 a Corporación continuou traballando, tal e como viñera facendo durante o 2024, nas negociacións coa representación legal das persoas traballadoras para a consecución dun acordo en canto á política de desconexión dixital para a CSAG. O Protocolo de Desconexión dixital, froito dun proceso de diálogo colaborativo coa parte social, foi aprobado o 17 de outubro de 2025. Este documento establece as bases para garantir o respecto dos tempos de descanso e da vida persoal e familiar, así como o uso responsable das ferramentas dixitais fóra do horario laboral. Un resumo das medidas de desconexión que se aplican na Corporación e que agora se encontran recollidas no Protocolo de Desconexión dixital son as seguintes:

» Como criterio xeral, evítanse as comunicacións de tipo profesional coas persoas traballadoras durante o transcurso dos seus descansos, licenzas ou vacacións.

» No caso de envío de comunicacións laborais finalizada a xornada de traballo da persoa destinataria, non cabe esperar unha resposta inmediata.

- » Debe facerse un uso racional das ferramentas dixitais de traballo que a Corporación poña a disposición das persoas empregadas.

Non obstante, tomando en consideración a natureza do servizo público esencial prestado pola Corporación, no Protocolo de Desconexión dixital inclúense as debidas excepcións respecto do persoal con complementos -voluntarios- de dispoñibilidade ou flexibilidade e do persoal co réxime de gardas localizadas, xa que pode ser chamado a traballar de acordo co seu réxime xurídico-laboral aplicable regulado no Convenio Colectivo.

### V.5.3. Absentismo laboral

Como factor que incide na planificación da asignación temporal de recursos humanos por parte da empresa está o absentismo.

O cómputo do absentismo baséase nos días de ausencia mensuais xerados por enfermidade e accidentes. Destes datos derívanse os días non traballados pola persoa ausente e calcúlase a porcentaxe que estes supoñen sobre o total dos que tiña ou tería programados. Así, fórmulase por agregación un cómputo mensual e anual do indicador, expresado igualmente como porcentaxe.

A taxa media de absentismo en 2025 na CSAG foi do 9,25%<sup>11</sup>, que se corresponde con 132.940 horas. En 2024 esa taxa fora do 9,31% que coincide con 139.608 horas.

## V.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional das persoas traballadoras

A CSAG está comprometida activamente coa conciliación entre a vida profesional e a persoal, familiar e social das súas persoas empregadas. A suma de criterios, normas e pactos sobre conciliación concretáronse en opcións específicas de organización temporal de traballo

Nunha perspectiva de finalidade última, a conciliación, como principio e obxectivo, atende a promover unha nova organización do sistema social e económico á escala das necesidades das persoas, consideradas nunha perspectiva integral que, por iso, quere harmonizar a laboral coas outras dimensións vitais, tendo como obxectivo a súa calidade de vida e a consecución da igualdade de oportunidades e de trato para homes e mulleres desde o exercicio dunha co-responsabilidade plena no ámbito familiar.

Así, a Corporación define un conxunto de criterios e medidas que se proxectan nun dobre sentido:

- » O respecto polas dimensións vitais das persoas traballadoras distintas da laboral.
- » A promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

As medidas de conciliación que se aplican na CSAG son unha combinación das previstas no Convenio colectivo propio e as que se foron incluíndo progresivamente na normativa xeral laboral.

Todo o persoal laboral ten dereito a acollerse aos mencionados permisos, licenzas, reducións e adaptacións de xornada e outras políticas de conciliación na medida en que cumpran o suposto de feito para o

<sup>11</sup>. Sobre días naturais.



que estea previsto cada unha delas. En consonancia coa importancia que cobra a conciliación para as persoas traballadoras, publicouse unha “Guía informativa sobre as medidas para a conciliación da vida persoal e laboral na CSAG” co obxecto de dar a coñecer entre o persoal os diversos tipos de medidas que existen na Corporación e promover o seu uso responsable.

### **V.7. Saúde e seguridade laborais**

Segundo a coñecida definición da OMS, a saúde é un estado de completo benestar físico, mental e social, e non soamente a ausencia de afeccións ou enfermidades.

No ámbito da saúde e a seguridade laboral, a política da CSAG baséase na promoción da saúde. Isto implica contribuír positivamente desde o medio laboral ao seu desenvolvemento e, con carácter principal, á consecución dun ambiente laboral san e seguro, atendendo de xeito primordial á prevención de riscos laborais.

A Corporación, en razón da súa actividade, é unha organización complexa que desprega os seus efectivos en varios centros de traballo e nunha multiplicidade de lugares fóra das súas instalacións, cunha localización xeográfica dispersa e cun elevado número de persoas traballadoras de colectivos diferentes no seu desempeño, coas conseguíntes diferenzas de riscos e, así, de necesidades e esixencias preventivas.

No Convenio Colectivo exprésase a regulación referente á seguridade e saúde laboral. Nel especificábase a protección da saúde e a seguridade como un obxectivo prioritario para as dúas partes asinantes.

A organización da prevención establécese en atención á consecución do obxectivo de velar pola saúde e seguridade laborais. Así, cóntase cos seguintes órganos con competencias en materia de prevención de riscos:

- » Un servizo de prevención propio encargado das especialidades de seguridade no traballo e ergonómia e psico-socioloxía.
- » Un servizo de prevención alleo que se ocupa das disciplinas de hixiene e vixilancia da saúde.
- » Un Comité de Seguridade e Saúde, coas competencias e facultades que a “Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais” lle confire no seu Art. 39, como órgano colexiado e paritario composto por todos/as os/as delegados/as de prevención, nomeados/as polos sindicatos atendendo á súa representación, e, en igual número, por representantes da empresa.

Referíndose xa ao control de incidencias de seguridade e saúde laboral na Corporación durante o ano 2025, debe indicarse que se computaron 5 accidentes de traballo, dos que 2 deron lugar a procesos de Incapacidade Temporal. Todos os procesos derivados foron cualificados como leves, sen terse producido ao longo do exercicio ningún grave nin moi grave. En consonancia co anterior tampouco se produciu durante o ano 2025 ningunha morte como consecuencia de lesións e problemas de saúde relacionados co traballo.

Para ofrecer a información precisa neste informe relativa a accidentes laborais en 2025 hai que ter en conta o seguinte en perspectiva estatística:

- » Os accidentes con baixa intégranse no cómputo de días non traballados cos derivados por enfermidades comúns para o cálculo do absentismo.
- » Os accidentes sen baixa non se teñen en conta para calcular o Índice de Frecuencia nin o Índice de Gravidade de Accidentes.
- » Os días non traballados que se computan e integran, segundo o caso, nos distintos cálculos, son días naturais contabilizados desde o primeiro de baixa por accidente.
- » O cálculo do Índice de Frecuencia de Accidentes faise segundo a formula: *Accidentes laborais con baixa, excluídos os “in itinere” X 1.000.000/Número de horas traballadas*, sendo:
  - › Os accidentes laborais con baixa, os acaecidos na xornada laboral no período de referencia ou antes del, pero xerando nel unha baixa non declarada previamente.
  - › O número de horas traballadas, a suma das traballadas pola media aritmética das persoas traballadoras expostas a riscos no período de referencia.
- » O calculo do Índice de Gravidade de Accidentes faise segundo a formula: *Número de días de traballo perdidos por accidentes laborais con baixa, excluídos os “in itinere”, e incluíndo os xerados por recaídas X 1.000/Número de horas traballadas*.

Considerando o anterior, os datos do sistema utilizado para o rexistro e a presentación de información de estatísticas de accidentes -Sistema delt@: Declaración Electrónica de Traballadores Accidentados do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social-, sintetízanse nas táboas seguintes, resumindo os indicadores de sinistralidade na empresa en 2025.

## T.10. ACCIDENTES LABORAIS EN 2025 E 2024 POR TIPO, SEXO E MOMENTO DE OCORRENCIA. VALORES ABSOLUTOS

2025						2024					
TIPO		SEXO		MOMENTO		TIPO		SEXO		MOMENTO	
Caída	1	Homes	2	Traballo	5	Caída	4	Homes	5	Traballo	6
Golpe	3	Mulleres	3	"In itinere"	0	Golpe	2	Mulleres	8	"In itinere"	7
Outro	1						7				
<b>TOTAL</b>	5		5		5	<b>TOTAL</b>	13		13		13

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos -e Sistema del@-. Departamento de Xestión das persoas.

## T.11. ACCIDENTES LABORAIS NO TEMPO DE TRABALLO CON RESULTADO DE BAIXA EN 2025 E 2024, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL; DÍAS PERDIDOS EN VALORES ABSOLUTOS E ÍNDICES DE FRECUENCIA E GRAVIDADE

2025					2024				
		ÍNDICES					ÍNDICES		
SEXO	DÍAS PERDIDOS	FRECUENCIA	GRAVIDADE		SEXO	DÍAS PERDIDOS	FRECUENCIA	GRAVIDADE	
Homes	1	21	1,20	0,03	Homes	2	10	2,33	0,01
Mulleres	1	44	1,67	0,07	Mulleres	3	51	4,82	0,08
<b>TOTAL</b>	2	65	1,40	0,05	<b>TOTAL</b>	5	61	3,38	0,04

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos -e Sistema del@-. Departamento de Xestión das persoas.

Destes datos despréndese unha sinistralidade baixa da CSAG, o que apunta a un resultado axeitado da política de prevención de riscos laborais. Noutro orde de cousas, nin no exercicio 2025 nin no 2024 se produciron enfermidades profesionais.

O sistema de xestión da saúde e seguridade implantado na Corporación cubre ao 100% do seu persoal propio de todos os centros de traballo. Así, todas as persoas traballadoras teñen acceso ás actividades desenvolvidas polos servizos de prevención, que xiran en torno á avaliación de riscos laborais periodicamente actualizada, como eixe central do sistema de xestión de prevención de riscos laborais, e á planificación da actividade preventiva.

Na área de vixilancia da saúde, cómpre destacar a importancia da realización de recoñecementos médicos ao persoal. Durante o exercicio 2025 efectuáronse un total de 315 recoñecementos médicos, organizados en tres quendas en diferentes días e horarios ao longo do ano para facilitar a participación de todo o persoal. Isto permite monitorar de forma preventiva o estado de saúde das persoas traballadoras e identificar posibles efectos negativos da actividade laboral na súa saúde.

Adicionalmente, a Corporación, como parte do seu compromiso co benestar integral das persoas traballadoras ofrece, con carácter voluntario e gratuíto, como mellora social complementaria do recoñecemento laboral, a posibilidade de realización de recoñecementos xinecolóxicos e análise de PSA.

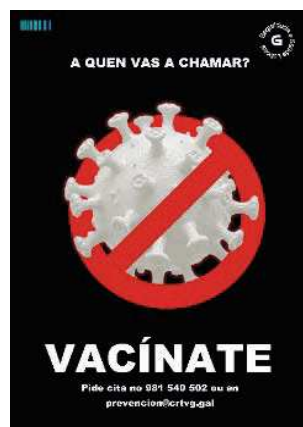
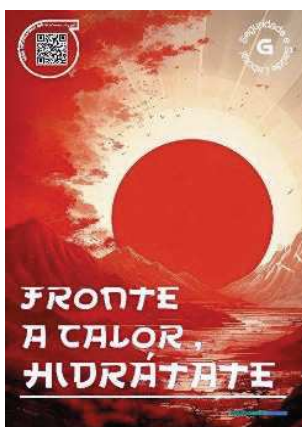
Dentro da preocupación pola saúde do persoal, cómpre salientar a homologación do servizo médico da CSAG pola Consellería de Sanidade como centro, servizo e establecemento sanitario da Comunidade Autónoma de Galicia dende 2011, cunha ampliación de medios en 2015. Desde ese ano está adscrito ao Programa Galego de Vacinacións e, deste xeito, ofrece un servizo ao persoal como punto de administración da vacina da gripe, o que supón unha contribución á promoción da saúde.

Adicionalmente, dende finais do mes de xullo de 2025, está en funcionamento un servizo de apoio psicolóxico e nutricional. Este servizo é telefónico e as consultas son gratuítas, ilimitadas e anónimas, sendo resoltas por profesionais psicólogos e nutricionistas. O asesoramento pode ser de carácter psicolóxico ou de carácter dietético-nutricional.

Noutra orde de accións, a CSAG fomenta a doazón de sangue con campañas periódicas nas que as unidades móbiles de doazón de sangue da Axencia de Doazón de Órganos e Sangue se achega ás instalacións da CSAG de Santiago de Compostela para facilitar esta actividade ao persoal propio. Ao longo do ano 2025 realizáronse 2 campañas de doazón de sangue, entre as que se conseguiron 54 doazóns.

Finalmente, cómpre sinalar as seguintes campañas de promoción da seguridade e saúde laboral levadas a cabo dende a Corporación durante o ano 2025:

- » 11 de xuño. Día mundial do cancro de próstata.
- » Emprego de chalecos de alta visibilidade.
- » Emprego de Desfibriladores semiautomáticos (DESA).
- » Protección fronte o sol e a calor.
- » Promoción da vacinación contra a gripe.
- » Promoción da vixilancia da saúde.



## V.8. Protección social

A CSAG proporciona ao seu persoal medidas que contribúen ao benestar laboral do cadro de persoal.



## V.9. Formación

A actividade da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia en materia de formación continua en 2025 articulouse mediante un plan de carácter ordinario, no que se conxugan as demandas formativas das diferentes Áreas, Departamentos e Servizos e as propostas das persoas representantes do persoal expresadas na Comisión de formación.

De forma sintética, dos datos relativos á formación impartida na CSAG no ano 2025, xa sexa de forma directa, xa a través de convenios de colaboración con outras entidades públicas, despréndense as seguintes características:

- » Un 56,95% do total foron homes e un 43,05% mulleres.
- » Así mesmo, 65,35% correspondeu a persoas traballadoras con contrato fixo/indefinido, un 25,07% a temporal e un 9,58% a persoal directivo.

### T.13. RESUMO DOS DATOS DE FORMACIÓN DA EMPRESA EN 2025 E 2024 POR ELEMENTOS. VALORES ABSOLUTOS E MEDIAS ARITMÉTICAS

	2025	2024
ELEMENTOS DE CÓMPUTO	VALORES	
Cursos	63	26
Accións formativas	114	58
Categorías atinxidas	39	45
Alumnos/as	338	764
Asistentes	597	1.081
Horas de formación efectiva acumuladas	9.517	2.889,5
Media de horas de formación efectiva por alumno/a	28,2	3,8
Media de horas de formación efectiva por asistente	15,9	2,7

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

### T.14. ASISTENTES E HORAS DE FORMACIÓN EFECTIVAS ACUMULADAS NO 2025 E 2024, POR CATEGORÍAS SEGUNDO NIVEIS. VALORES ABSOLUTOS

NIVEL E CATEGORÍA	2025		2024	
	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Persoal directivo	52	213,0	32	74,5
<b>SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS</b>	52	213,0	32	74,5
Asesor/a Lingüista	-	-	8	18,5
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	3	18,0	1	1,5
Produtor/a	7	186,0	13	19,5
Realizador/a	5	481,0	13	19,5
Redactor/a	164	1.681,0	195	381,5
Titolado/a Superior	7	268,5	9	13,5
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 1</b>	186	2.634,5	239	454,0
Documentalista	9	230,0	29	48,5
Locutor/a de Radio	22	179,0	37	70,0
Titolado/a Medio/a	1	0,5	6	19,5
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 2</b>	32	409,5	72	138,0
Analista Programador/a	2	10,0	10	31,5
Técnico/a de Administración	2	150,5	9	20,0
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	29	160,5	37	121,5
Técnico/a de Sistemas	5	24,5	5	22,5
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 3</b>	38	345,5	61	195,5

NIVEL E CATEGORÍA	2025		2024	
	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Auxiliar de Redacción	4	30,0	18	38,5
Cámara de Primeira	15	163,5	25	60,5
Deseñador/a Gráfico/a	4	11,0	10	47,5
Promotor/a	1	5,0	3	4,5
Reporteiro/a Gráfico/a	23	271,0	101	227,5
Técnico/a de Control	5	166,5	28	68,0
Técnico/a Electrónico	33	210,5	42	128,5
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 4</b>	<b>85</b>	<b>857,5</b>	<b>227</b>	<b>575,0</b>
Axudante/a de Realización	6	203,0	60	304,5
Locutor/a de Televisión	3	20,0	2	3,0
Operador/a de Posproducción	4	25,5	9	20,0
Técnico/a de Iluminación	11	930,0	18	76,0
Técnico/a de Son	11	142,0	18	30,9
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 5</b>	<b>35</b>	<b>1.320,5</b>	<b>107</b>	<b>434,4</b>
Auxiliar de Programas	8	39,0	6	9,0
Oficial/a Administrativo/a	6	32,5	16	55,5
Oficial Técnico/a Electrónico/a	3	18,0	-	-
Operador/a de Cámara	7	45,0	15	37,5
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 6</b>	<b>24</b>	<b>134,5</b>	<b>37</b>	<b>102,0</b>
Auxiliar Administrativo/a	14	406,0	35	111,0
Axudante/a de Producción	16	959,5	24	49,0
Control de Cámara	-	-	4	6,0
Grafista-Titulador/a	-	-	9	13,5
Iluminador/a	10	505,5	29	111,5
Maquillador/a	-	-	3	4,5
Oficial/a Técnico/a Electricista	3	8,5	22	98,5
Operador/a-Montador/a de Vídeo	43	193,5	85	170,0
Operador/a-Produtor/a de Son	6	324,0	8	15,1
Relacións Públicas	7	101,5	5	7,5
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 7</b>	<b>99</b>	<b>2.498,5</b>	<b>224</b>	<b>586,6</b>
Auxiliar de Informativos	-	-	1	1,5
Conductor/a	5	33,0	7	32,5
Especialista de Montaxe	28	1.002,5	41	185,0
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 8</b>	<b>33</b>	<b>1.035,5</b>	<b>49</b>	<b>219,0</b>
Almacenista	-	-	9	15,0
Axudante de Mantemento	13	68,0	22	92,5
Ordenanza	-	-	2	3,0
<b>SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 9</b>	<b>13</b>	<b>68,0</b>	<b>33</b>	<b>110,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>597</b>	<b>9.517,0</b>	<b>1.081</b>	<b>2.889,5</b>

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Xestión das persoas.

Por outra parte, a Corporación conta co firme compromiso de favorecer oportunidades de inclusión no mercado laboral e crecemento profesional do talento xove, como empresa de referencia no sector audiovisual galego. Para iso, a CSAG conta con convenios de colaboración con centros educativos e universidades.

## V.10. Xestión da diversidade

Os principios que rexen a prestación do servizo público por parte da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia na Lei 1/2025 e nos instrumentos derivados dela recollen o respecto da dignidade humana e dos valores constitucionais e estatutarios. Isto inclúe, entre outros, a non discriminación das persoas por calquera condición persoal, a promoción da igualdade entre mulleres e homes e a difusión dunha imaxe axustada, respectuosa, apreciativa, inclusiva e libre de estereotipos das persoas con discapacidade.

O marco xurídico que rexe a organización e as prácticas correspondentes da CSAG na dimensión interna desprégase nun variado conxunto de imperativos particulares, en distintos niveis e aspectos, que concretan os temas para faceren efectivos eses valores de respecto á diversidade e promoción da igualdade.

En sintonía con ese marco, o Convenio Colectivo, no seu réxime sancionador, penaliza calquera tipo de discriminación, cualificándoa de falta moi grave, cunha sanción de suspensión de emprego e soldo de 16 a 60 días ou, incluso, de despedimento, segundo as circunstancias probadas do caso, para a persoa traballadora que incorra nela. Concretamente, a falta defínese expresamente no Art. 91.4.1 como *“Toda actuación que supoña discriminación por razón de sexo, estado civil, idade, lingua, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”*.

O compromiso activo da Corporación exprésase en dúas liñas que se incardinan na xestión da diversidade: a integración das persoas con discapacidade e a promoción da igualdade. Estas harmonízanse e conxúganse no conxunto das medidas que plasman na responsabilidade social corporativa. Esta epígrafe atende á primeira delas.

Con relación á promoción da integración das persoas con discapacidade, un primeiro nivel de medidas refírese á accesibilidade ás dependencias da Corporación, atinxindo tanto a aquelas que forman parte do seu cadro de persoal como ás que as visitan noutra condición. A este respecto, debe salientarse que os centros de traballo da CSAG están adaptados aos parámetros de accesibilidade para persoas con discapacidades físicas. En particular, o complexo central de San Marcos, que congrega a maior parte das persoas traballadoras, foi obxecto das reformas pertinentes xerando unha contorna totalmente libre de barreiras arquitectónicas que garanten unha mobilidade interna practicamente universal -con dotación de rampas, portas adaptadas e elevadores-.

Un segundo plano de actuacións, que atinxe ao persoal da Corporación con discapacidade, é o dado pola adaptación dos seus postos de traballo ás persoas con discapacidade. Esta adaptación lévase a termo e coordínase dende o Servizo de Prevención, atendendo principalmente a dous aspectos:

- » Adaptación de mobiliario e outros elementos afíns.
  
- » Adaptación ou posta a disposición de programas, aplicacións informáticas e outras ferramentas semellantes. Un bo exemplo deste último é a adopción dunha ferramenta específica, da que en 2025 se continuou beneficiando 1 persoa invidente.

Como resultado dos criterios e accións descritos pode afirmarse que as persoas traballadoras con discapacidade da Corporación non teñen que afrontar dificultades ergonómicas ou instrumentais singulares para o seu desempeño laboral.

O número medio de persoas con discapacidade no ano 2025 foi de 28,9, dos cales 15,3 eran homes e 13,6, mulleres. O dato de referencia para o 2024 foi de 27,2.

Noutra orde de medidas destinadas á inclusión de persoas con discapacidade, cómpre engadir unha referencia á reserva de prazas nas Ofertas de Emprego Público para persoas con discapacidade, a pesar de xa acadar a cifra do 2% dos efectivos totais da Corporación de persoas con discapacidade aos que obriga o art. 48 da Lei 2/2025, de 29 de abril do emprego público de Galicia. Así, en dúas convocatorias que se están executando, reservase unha praza coa categoría de analista-programador/a para a quenda de discapacidade xeral e outra coa categoría de Ordenanza para a de discapacidade intelectual.

Nunha dimensión proxectiva, en coherencia coa súa condición de servizo público de comunicación, en razón dos principios inspiradores que rexen a súa actividade, a CSAG promove o respecto e aceptación da diferenza e a integración das persoas con discapacidade, mediante medidas concretas que garantan a accesibilidade aos contidos emitidos.

## V.11. Promoción da igualdade

En canto á promoción da igualdade entre mulleres e homes, o seu horizonte de esixencias vén dado pola “Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes” e pola “Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia”.

O contexto inmediato que determina a propia realidade laboral da Corporación como colectivo en que conviven e colaboran homes e mulleres xa foi caracterizado en canto aos datos numéricos ofrecidos nas epígrafes precedentes.

Cabe engadir, nunha consideración inicial sobre a composición do cadro de persoal, que o acceso ao emprego na Corporación responde a procesos selectivos de emprego público que atenden aos principios enunciados na Constitución de igualdade, mérito e capacidade.

“No 2025, a CSAG desenvolveu varias das medidas incluídas no I Plan de Igualdade da Corporación”

A elección das persoas candidatas responde á obtención da mellor cualificación derivada da valoración das probas que se determinasen para cada caso, segundo criterios obxectivos, así como aos méritos acreditados de formación e experiencia. Por conseguinte, incluír nesgos de xénero neste sistema de acceso ao emprego público resulta complexo.

Alén do anterior, no suposto de se producir un empate na puntuación entre dúas persoas candidatas nun proceso selectivo, favorécese á de sexo feminino en caso de que a categoría á que se opte responda ás condicións de infrarrepresentación, como medida de acción positiva para a promoción da igualdade de oportunidades.

Durante o exercicio 2025 comezouse a traballar na aplicación das medidas incorporadas ao I Plan de Igualdade da Corporación, aprobado o 7 de outubro de 2024 e que conta cunha vixencia inicial de 4



anos. Este acordo consolida un importante avance na Corporación ao incorporar novas accións de carácter multidisciplinar, ademais das xa implantadas, relativas á igualdade de oportunidades na xestión dos recursos humanos. O obxectivo deste Plan -e o fin cara ao que se encamiñan todas as medidas propostas- non é outro que o de romper os obstáculos que impidan alcanzar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes dentro da organización e evitar calquera tipo de discriminación laboral.

As principais actuacións que se levaron a cabo e nas que se avanzou no ano 2025 coa finalidade de mellorar, se cabe, a eficacia do principio de igualdade dende un punto de vista transversal na CSAG son as seguintes:

- » Acceso ao traballo, proceso de selección e contratación; infrarrepresentación feminina:
  - › Utilizar unha linguaxe inclusiva en toda a documentación producida nos procesos de selección de persoal e na restante documentación interna da Corporación, así como a posta a disposición de todo o persoal de manuais de linguaxe non sexista.
  - › Na realización de probas non son sobrevaloradas ou infravaloradas habilidades ou nesgos identificados como características dun sexo ou outro, incluídas as cuestións relativas á saúde.
  - › Garantir, para o caso de infrarrepresentación e empate nas puntuacións entre un home e unha muller, que sexa a muller a que acceda ao posto de traballo.
  - › Incorporar a igualdade como parte do temario dos procesos de selección da CSAG.
  - › Tender ao equilibrio en canto á presenza de homes e mulleres nos postos directivos e nos mandos intermedios.
  - › Publicar e remitir a centros educativos as ofertas de traballo e a realización de probas de acceso á CSAG, no caso de categorías onde a muller está infrarrepresentada.

- › Analizar e estudar as áreas, ocupacións e categorías da empresa onde se detectou maior infrarrepresentación de mulleres.
- » Clasificación profesional, formación e promoción:
  - › Procurar unha maior formación telemática para os cursos voluntarios co obxecto de favorecer unha maior conciliación e corresponsabilidade.
  - › Establecer criterios claros de prioridade de selección do persoal interesado que impidan a existencia de discriminación directa ou indirecta.
  - › Facilitar a actualización de información sobre os estudos e formación das persoas traballadoras.
  - › Procesar datos desagregados por sexo sobre a formación da empresa (por acción formativa, categorías, etc.).
- » Condicións de traballo, retribucións, prevención de riscos laborais e saúde laboral:
  - › Incluír no estudo de riscos psicosociais a variable sexo.
  - › Incorporar a variable sexo de forma sistemática en todas as bases de datos existentes, coa finalidade de explotar e analizar a información e poder identificar as posibles situacións de desigualdade, ademais de poder explotar os datos e incorporar a perspectiva de xénero en todas as memorias, consultas, informes e demais documentación relacionada coa xestión da CSAG.
  - › Facilitar a actualización de información sobre a situación familiar das persoas traballadoras que permita avanzar na implantación de medidas de conciliación e corresponsabilidade.
  - › Adaptación dos EPIs á morfoloxía feminina.
- » Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar:
  - › Realizar unha campaña para que o persoal achegue de maneira voluntaria a información sobre o número de fillos/as e/ou familiares dependentes.
  - › Elaboración dunha guía sobre as medidas de conciliación existentes na CSAG e difundirla a todo o persoal.
- » Prevención do acoso sexual e por razón de sexo e da violencia de xénero e/ou violencias sexuais:
  - › Avanzar na revisión e actualización do Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo en aplicación dos cambios normativos.
- » Relacións externas e internas:
  - › Incluír nos pregos de contratación, cando resulte posible pola natureza do contrato, a preferencia na adxudicación dos contratos ás empresas que teñan un plan de igualdade en vigor durante a vixencia do contrato (sempre que as proposicións presentadas igualem nos seus termos as máis vantaxosas dende o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación). No caso de empresas de menos de 50 persoas que non estean actualmente obrigadas pola lei a contar cun plan de igualdade, valorar positivamente, sempre que sexa posible de acordo coa normativa de contratación pública de aplicación, que adquiriron un compromiso interno coa igualdade entre mulleres e homes.
- » Sensibilización, publicidade e comunicación:
  - › Crear un espazo de igualdade na Intranet.
  - › Creación de dúas contas de correo electrónico para recibir suxestións en materia de igualdade.

En coherencia coas iniciativas en materia de igualdade do persoal, durante o exercicio 2025 a CSAG desenvolveu un proceso estruturado de negociación coas seccións sindicais coa finalidade de consensuar un novo protocolo de prevención, detección e actuación fronte a situacións de acoso na contorna laboral. Este proceso partiu da revisión exhaustiva do Protocolo previamente vixente na Corporación para incorporar de forma expresa as novidades legislativas no ámbito da igualdade laboral e adaptar os seus contidos para incluír tamén os acosos relacionados coa pertenza ao colectivo LGTBIQ+. Como resultado do traballo conxunto o novo “Protocolo de prevención e actuación ante o acoso laboral e toda forma de violencia no traballo” foi aprobado formalmente a comezos do exercicio 2026, consolidando o compromiso da empresa coa creación dunha contorna de traballo segura, respectuosa e aliñada cos principios de diversidade e igualdade.

Asemade, e seguindo a mesma liña de traballo, a CSAG vén de adherirse ao conxunto de empresas que difunden a “Guía de indicios para empresas en relación coa detección de vítimas de violencia de xénero”.

A suma de políticas a favor da igualdade da Corporación tivo en 2025 confirmación externa por sexto ano consecutivo coa obtención do recoñecemento, atribuído a un 4% das empresas galegas, de “Empresa Igual en Xénero” outorgado polo Servizo Ardán do Consorcio da Zona Franca de Vigo, que recoñece a empresas que presentan altos valores en igualdade desde unha perspectiva de xénero no ámbito laboral, medida en tres dimensións: igualdade de funcións, retribucións e actuacións.

## **V.12. Incidentes, reclamacións e incidencias graves relacionadas cos dereitos humanos**

A Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia dispón dunha canle de denuncias como vía preferente para comunicar infraccións normativas ou pouco éticas, condutas delituosas, infraccións administrativas graves ou moi graves e calquera vulneración do dereito da Unión Europea que se advirtan na organización. A través do formulario que se abre cando se accede a ela, a Canle de Cumprimento permite efectuar comunicacións de forma anónima ou confidencial. En todo caso, garántese a protección dos/as informantes fronte a calquera tipo de represalia, de conformidade coa Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativa e de loita contra a corrupción.

En temas relacionadas co acoso laboral, nas súas distintas manifestacións, ademais da canle de denuncias antes nomeada, durante o 2025 tamén estiveron activas outras vías para a presentación de denuncias, que se resumen nas seguintes: por correo electrónico e presencialmente a través da Dirección do Departamento de Xestión das Persoas, da persoa responsable ou persoal técnico do Servizo de Seguridade e Saúde laboral ou de calquera das persoas membros do comité de Seguridade e Saúde laboral.

40  
ANIVERSARIO



## VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL

### VI.1. Referencias xerais

A efectos da información debida en materia de responsabilidade social, a Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia presenta unha serie de particularidades. A súa proxección social é inherente á súa natureza mesma de operador do mercado da comunicación audiovisual con función de servizo público. Pode dicirse así que a súa interacción co público e a sociedade se dá, primordialmente e de xeito substancial, no plano do simbólico: as ideas, os valores e as mensaxes. Desde este punto de vista cabe sinalar toda unha deontoloxía que está condensada en documentos xa citados neste informe. En última instancia, formalmente, nace dos valores que a Lei 1/2025 lle encomenda respectar e promover.

Parafraseando o Art. 12 da Lei 1/2025, referido aos seus principios inspiradores do servizo público de comunicación audiovisual da Comunidade Autónoma de Galicia, enumera, cunha dimensión ética explícita, os seguintes:

- » Respecto da dignidade humana e dos valores constitucionais e estatutarios, que inclúe, en particular:
  - › O respecto da honra, da intimidade e da propia imaxe das persoas e a garantía dos dereitos de rectificación e de réplica.
  - › O respecto do pluralismo ideolóxico, político, social e cultural da sociedade galega.
  - › A non discriminación das persoas por razón de idade, sexo, discapacidade, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, raza, cor, orixe étnica ou social, características sexuais ou xenéticas, lingua, relixión, crenzas, opinións políticas ou de calquera outro tipo, nacionalidade, patrimonio, nacemento ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
  - › A promoción da igualdade entre mulleres e homes, transmitindo unha imaxe igualitaria e non discriminatoria.
  - › A difusión dunha imaxe axustada, respectuosa, apreciativa, inclusiva e libre de estereotipos das persoas con discapacidade.
  - › A protección da mocidade e a infancia fronte aos contidos que poidan afectar negativamente á súa saúde ou ao adecuado desenvolvemento da súa personalidade, con especial atención á prevención de conductas aditivas.

- › A protección dos dereitos das persoas consumidoras e usuarias en relación coa publicidade e con outras modalidades de comunicación comercial audiovisual.
  - › A contribución á conciliación da vida persoal e familiar, mediante a racionalización dos horarios no servizo de comunicación audiovisual televisivo lineal en aberto.
  - › O respecto dos dereitos de propiedade intelectual.
- » Universalidade no acceso ao servizo público de comunicación audiovisual, para o que garantirán:
    - › A maior cobertura territorial posible do territorio da comunidade autónoma de Galicia, así como a súa máxima continuidade.
    - › A accesibilidade universal aos servizos de comunicación audiovisual, con especial atención ás persoas con diversidade funcional mediante recursos factibles, ferramentas e apoutas de accesibilidade visual, auditiva e cognitiva, incluídos a tradución audiovisual, a audiodescrición, o subtitulado e o emprego da lingua de signos, así como da aprendizaxe a través de internet.
    - › A difusión en aberto dos servizos de comunicación audiovisual que se presten en cumprimento da misión de servizo público.
  - » Veracidade da información.
  - » Independencia, rendición de contas, transparencia e responsabilidade.
  - » Innovación e excelencia.

O certo é que os Estatutos e os “Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG”, aprobados polo Consello de Administración de 25 de abril de 2018, insisten nestes apuntamentos.

Nese sentido, abunda que o carácter de empresa pública da Corporación implica unha serie de controis de supervisión e fiscalización de base normativa do cumprimento deses principios que contribúe de xeito eficaz a que non se vexan comprometidos. En todo caso, como resultado dos mecanismos de control en 2025 non se xerou ningún procedemento formal respecto de eventuais deficiencias ou incumprimentos respecto deles.

Con todo, considerando o anterior e atendendo igualmente as demandas de información que se entende que se remiten a este informe, debe expresarse o seguinte con carácter de referencia xeral e particular para 2025, para satisfacela:

- » A Corporación non xera prexuízos ao medio ambiente que puideran considerarse en clave de impacto.
- » Non presta servizos nin vende produtos ao público que poidan supor un risco para a súa saúde e seguridade.
- » Así mesmo, a CSAG, en razón da súa natureza xurídica e actividade, da localización de todos os seus centros produtivos en territorio español, do conxunto de controis e normas, incluíndo nomeadamente os derivados de compromisos de autorregulación, especialmente o Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable, e dos seus principios inspiradores, entende que non lle cómpre aplicar determinados criterios especiais de vixilancia do respecto polos dereitos humanos.

Por conseguinte, enténdese que non é pertinente neste informe ningunha outra referencia a estas cuestións. Tampouco a información de carácter fiscal, por canto non cumpre con ningún suposto que faría revelador detallado, dado o seu réxime económico. En todo caso, a conta de resultados do exercicio 2025 da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A. presenta unha base imponible do Imposto de Sociedades negativa e, en consecuencia, a liquidación do imposto ten valor cero. Esa mesma situación de base imponible negativa dérase segundo a conta de resultados de 2024. Ademais, para compensar a especial carga de servizo público da actividade dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia, a Corporación recibiu no ano 2024 unha achega patrimonial e unha subvención de capital da Comunidade Autónoma por importe de 133.109.961, que en 2025 foi de 127.430.942 €<sup>12</sup>.

## VI.2. Compromiso cos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS)

Dende o 24 de outubro de 2011 a Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia encóntrase adherida como entidade participante ao Pacto Mundial das Nacións Unidas, mostrando dende entón o seu Compromiso cos principios relacionados coas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción.

Neste sentido, múltiples actuacións e iniciativas da CSAG alíñanse cos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS), respondendo, deste xeito, aos desafíos dos eidos económico, de gobernanza, social e medioambiental. Durante o exercicio 2025 os esforzos da Corporación enfocáronse nos seguintes ODS:

### ODS 3. Saúde e benestar

A Corporación reconece a saúde e o benestar como un compoñente esencial do desenvolvemento sostible. Por esta razón, promove contornas de traballo seguras e saudables, impulsando accións preventivas e estilos de vida responsables que reforen a calidade de vida das persoas traballadoras.



- » Contar cun servizo médico nas instalacións do centro de traballo de San Marcos, en Santiago de Compostela, onde traballan a maior parte das persoas empregadas.
- » Realización de recoñecementos médicos anuais, distribuídos en tres quendas ao longo do ano e en diferentes horarios, para facilitar o acceso das persoas traballadoras a eles.
- » Proporcionar vacinas contra a gripe no propio centro de traballo, ao estar homologado como centro de vacinación pola Consellería de Sanidade.
- » Promoción da seguridade e saúde do persoal a través de campañas de sensibilización sobre certos riscos e do impulso de hábitos de vida saudables.
- » Realizar, como mellora social, recoñecementos xinecolóxicos ás mulleres, e análises de antígeno prostático específico aos varóns.
- » Contribución ao benestar das persoas traballadoras, brindando medidas de conciliación como a flexibilización, duración, distribución ou ordenación da xornada laboral de traballo.

12. Sen incluír a achega finalista destinada a tributos para financiar a continxencia do IVE.

#### ODS 4. Educación de calidade

O compromiso coa educación tradúcese na xeración, por un lado, de posibilidades de formación profesional continua que favorecen o crecemento persoal laboral e, por outro, de oportunidades de aprendizaxe práctica para aquelas persoas que se encontran na fase de estudo ou de entrada ao mercado de traballo.



- » Oferta dun catálogo de formación para o persoal da CSAG adaptado ás súas necesidades formativas e de capacitación para o traballo.
- » Convenios de colaboración con centros educativos de Formación Profesional e universitarios para que o seu alumnado desenvolva períodos de prácticas curriculares e extracurriculares en diversas áreas da CSAG.
- » A CSAG é unha entidade colaboradora da Fundación Empresa Universidade Galega (FEUGA), que permite e facilita o acceso do estudiantado e persoas recentemente tituladas ao mercado laboral e ao comezo da súa carreira profesional.

#### ODS 5. Igualdade de xénero

A Corporación aposta por unha cultura baseada na igualdade de oportunidades e no respecto da diversidade. Así, promóvese a participación plena das mulleres en todos os niveis xerárquicos da organización, eliminando posibles barreiras e apoiando políticas que favorezan o liderado feminino e a conciliación responsable.



- » Avance na aplicación das medidas incluídas no I Plan de Igualdade da CSAG, aprobado en outubro de 2024.
- » Ofertar accións formativas sobre igualdade de xénero a todo o persoal.
- » Procesos selectivos nos que se valora exclusivamente o mérito e a capacidade, a través da realización de probas teóricas e prácticas en igualdade de condicións para todas as persoas aspirantes e o cómputo de formación e experiencia.
- » Programación especial 8-M e 25-N.
- » Avanzar na actualización do actual procedemento para a prevención do acoso no traballo a través da negociación entre representantes da empresa e do persoal cara a consecución dun novo Protocolo de prevención e actuación ante o acoso laboral e toda forma de violencia no traballo, adaptado ás novas realidades sociais e normativas.

#### ODS 7. Enerxía accesible e non contaminante

A utilización de tipos de enerxía sostibles e seguros é un factor estratéxico para a transición cara unha economía baixa en carbono. A Corporación contribúe a este obxectivo a través do uso responsable dos recursos enerxéticos, a promoción de melloras na eficiencia que reduzan a pegada ambiental e a substitución progresiva das súas fontes enerxéticas polas de orixe renovable.



- » Incorporación de puntos de recarga de vehículos eléctricos e híbridos enchufables.
- » Redución das emisións de gases de efecto invernadoiro de Alcance 1 de forma continuada durante os últimos anos.
- » Elaboración dun Plan de Redución das Emisións con obxectivos a medio prazo.
- » Inclusión na frota de vehículos da CSAG de 21 vehículos microhíbridos.

## ODS 8. Traballo decente e crecemento económico

O crecemento económico constrúese sobre empregos dignos, estables e de calidade. Por este motivo, a CSAG traballa para xerar valor económico dende políticas de persoal responsables que afiancen condicións de traballo seguras, o desenvolvemento profesional e salarios adecuados que redunden, en definitiva, en beneficios tanto para a empresa como para o persoal.



- » Contratación de prestación de servizos con pequenas e medianas empresas locais de Galicia.
- » Impulso do sector audiovisual galego a través do investimento en producións en galego e a súa difusión a través das diferentes canles, emisoras e plataformas de OTT.
- » Condicións de emprego estables e de calidade para o seu persoal, garantindo o benestar no traballo.

## ODS 9. Industria, innovación e infraestrutura

A innovación é unha peza clave para reforzar a competitividade e resiliencia no sector audiovisual. A CSAG integra solucións tecnolóxicas e iniciativas que contribúen a responder aos desafíos e novas demandas sociais actuais, enfocándose no impulso da dixitalización.



- » Colaborar en proxectos de innovación: uso de intelixencia artificial no subtítulado, proxecto de holoconferencias e realidade estendida.
- » Melloras e modernización das infraestruturas en consecución dunha maior eficiencia.
- » Deseño de novos servizos no marco da estratexia dixital -OTTs e redes sociais- para satisfacer as necesidades do mercado.

## ODS 10. Redución das desigualdades

Reducir as fendas económicas, sociais e de acceso a oportunidades é imprescindible para o desenvolvemento sostible. Pola propia natureza da CSAG, os seus criterios de actuación favorecen a equidade salarial, a diversidade e a accesibilidade, independentemente de características e circunstancias persoais das persoas empregadas.



- » Procesos selectivos nos que se valora exclusivamente o mérito e a capacidade, a través da realización de probas teóricas e prácticas en igualdade de condicións para todas as persoas aspirantes e o cómputo de formación e experiencia.
- » Creación de oportunidades de emprego para persoas con discapacidade. En abril de 2025 convocouse un proceso selectivo reservado a persoas con discapacidade intelectual para o ingreso como persoal laboral fixo na categoría de ordenanza.
- » Desenvolvemento do Proxecto Sinxelo.

## ODS 13. Acción polo clima

O compromiso fronte ao cambio climático esixe unha actuación responsable e sostida no tempo. A CSAG impulsa progresivamente accións orientadas a minimizar o seu impacto ambiental, priorizando a eficiencia enerxética, a redución das emisións e a xestión dos recursos e dos residuos.



- » Incorporación de puntos de recarga de vehículos eléctricos e híbridos enchufables.
- » Renovación de automóviles da frota de vehículos da CSAG.
- » Redución das emisións de gases de efecto invernadoiro de Alcance 1.
- » Redución do consumo de enerxía derivada de electricidade.
- » Renovación da auditoría sobre eficiencia enerxética da CSAG.
- » Elaboración dun Plan de Redución de Emisións con obxectivos a medio prazo.

### ODS 16. Paz, xustiza e institucións sólidas

A transparencia, a ética e o bo goberno son piares fundamentais para xerar confianza e construír organizacións eficaces, responsables e inclusivas en todos os niveis.



- » Contar cun Portal de Transparencia na páxina web corporativa a través do que se pode acceder aos datos económico-financeiros da Corporación, de persoal e do equipo directivo, entre outros
- » Contar cun proceso de dilixencia debida a través do que se identifican, prevén, mitigan e se dá conta dos impactos negativos reais e potenciais en temas de sostibilidade.
- » Contar cunha canle de cumprimento como elemento esencial do Sistema de Prevención de Delitos que cumpre os estándares da Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.
- » Constitución en 2021 dun órgano de Supervisión, órgano específico dentro da entidade encargado de vixiar o funcionamento e a observancia do Sistema de Prevención de Delitos existente na CSAG, decidindo as accións que se deben adoptar ante o coñecemento de indicios de calquera feito presuntamente delituoso.

### ODS 17. Alianzas para lograr os obxectivos

A consecución dun desenvolvemento sostible require a colaboración entre organizacións, institucións e axentes sociais. Por iso, a CSAG impulsa alianzas estratéxicas que fortalecen a súa capacidade de actuación, fomentan o intercambio de coñecemento e permiten avanzar en incoativas comúns que xeran valor compartido.



- » Cooperación e diálogo cos grupos de interese para a CSAG.
- » Colaboración con outras entidades mediante Convenios de Colaboración.
- » Campañas de publicidade en colaboración con outros organismos e institucións públicas.
- » A Corporación é fundadora da Federación de Organismos ou Entidades de Radio e Televisión Autonómicas -FORTA-.
- » A CSAG participa na Asociación Europea de Televisións Rexionais -CIRCOM-.
- » A CSAG é membro do comité de dirección de Celtic Media, un grupo de empresas públicas de telecomunicación audiovisual dos países célticos.

### VI.3. Accións relacionadas cos colectivos afectados e os consumidores finais

A CSAG aposta firmemente polas campañas de sensibilización sobre distintas cuestións sociais. Por estes motivos, dende 2018 créanse as #AcciónsG da CSAG, iniciativas coas que a Corporación se achega á

sociedade para visibilizar proxectos de valor que contribúen a afrontar retos sociais ou a apoiar o labor das entidades do terceiro sector. Segundo os casos, durante os distintos exercicios céntranse en asuntos como a educación dixital, a sostibilidade, a promoción da saúde en sentido integral, a promoción da igualdade, a inclusión ou a integración das persoas con discapacidade, etc., atendendo a xerar valores cívicos compartidos que contribúan á cohesión social e á solución de retos para a colectividade.

No 2025, a CSAG desenvolveu #AcciónsG de produción propia ou en colaboración con organizacións do sector social en eidos como o deporte, a protección da infancia ou o fomento da lingua e da cultura galegas. A celebración do 40 aniversario dos medios públicos foi o eixo arredor do cal pivotou a actividade desta área de traballo da Corporación. Nestas catro décadas, a TVG e a Radio Galega transformáronse nun ecosistema de canles e plataformas dixitais que reúnen hoxe a maior oferta informativa e de entretemento audiovisual en galego, e que non deixa de medrar en alcance e impacto. Deste xeito, as #AcciónsG durante o ano 2025 tiveron como fin fomentar a participación da cidadanía nuns medios públicos que buscan abrirse o máximo posible á sociedade e compartir con ela fitos como a celebración dos 40 anos de vida da televisión e da radio públicas galegas.

Unha recapitulación cronolóxica das #AcciónsG lévanos a concluír que, como medio de comunicación, a Corporación, no ano 2025, deu visibilidade a distintos colectivos:

#### » 40 anos co baloncesto galego: marzo.

O Xabarín da TVG participou o domingo 16 de marzo, na Coruña, na festa do baloncesto galego na Liga ACB, con motivo da celebración do derbi galego entre o Leyma da Coruña e o Breogán de Lugo no Coliseum coruñés, e coa complicidade dos dous clubs galegos. Con isto, celebrouse o apoio sostido dos medios públicos ao baloncesto cun acto de irmandade entre as dúas afeccións e as mascotas dos clubs: Leymita, pola parte coruñesa, Máximus, polo club lucense, aos que se lle sumou o Xabarín.

Primeiro, na zona destinada aos cativos houbo un espazo para fotos, festa e entrega de agasallos conmemorativos. Logo, no descanso do encontro, tivo lugar unha actuación das mascotas, nun evento no que o público se reencontrou co ambiente do Xabarín Club. Os programas informativos da TVG e da Radio Galega difundiron a acción, así como as redes sociais dos clubs e da CSAG.

#### » 40 anos co atletismo galego: abril

Unha segunda #AcciónG arredor do deporte tivo lugar en abril, coincidindo coa celebración, o domingo 6 de abril, da VIG-BAY, a popular media maratón que se disputa cada ano entre Vigo, Nigrán e Baiona, e na que participaban máis de 6.000 corredores.

Para conmemorar os 40 anos de retransmisións deportivas e o apoio ao atletismo galego na televisión e na radio públicas, a Corporación instalou un posto na meta da carreira, no parque da Palma de Baiona. Coa colaboración da organización do evento, fíxose tamén un aceno especial aos participantes nados no 1985, como os medios públicos galegos. Amosando o dorsal na caseta, todos eles recibiron un pequeno agasallo e, en moitos casos, lembraron a súa vinculación coa programación da canle.

Como cada ano, a TVG e a Radio Galega informaron do evento deportivo desde os seus informativos e espazos deportivos e a emisora pública estivo en directo na carreira no programa 'Galicia por diante' e no espazo deportivo 'Galicia en goles'.

# LETRAS GALEGAS 2025

## POESÍA POPULAR ORAL



### » Campaña das Letras Galegas: maio

Arredor do Día das Letras Galegas, o 17 de maio, a CSAG ofreceu unha programación especial sobre a figura homenaxeada no 2025, as cantareiras e a poesía popular oral, recoñecendo o labor destas mulleres como transmisoras de cultura a través da música tradicional galega. Aos contidos programados na televisión e na radio públicas sumouse a proposta da plataforma dixital AGalega.gal, cun carrusel especial de contidos e estreas exclusivas para poñer en valor a lingua, a identidade e a creatividade galega.

Nesta semana especial, a oferta incluíu cinema premiado, concertos, documentais, series completas e espazos dedicados á cultura popular. Os fondos do arquivo audiovisual da Corporación e a colaboración con entidades como a Real Academia Galega ou o Consello da Cultura Galega contribúen a multiplicar e fomentar os contidos e espazos arredor da lingua e da cultura galegas en todas as canles.

As redes sociais da CSAG completaron a difusión dos contidos e, a nivel institucional, a Corporación produciu unha nova #AcciónG de Responsabilidade Social Corporativa, cunha campaña de difusión propia e recursos no portal web CSAG.gal.

### » 40 anos co fútbol galego: maio

O Xabarín da Televisión de Galicia saltou ao céspede do estadio vigués no descanso do partido Celta-Sevilla do 9 de maio para lembrar os mellores momentos do Celta nestas catro décadas de emisións deportivas da canle autonómica: os éxitos do club, os goles máis destacados, as grandes celebracións, os xogadores históricos e a traxectoria do Celta nestes 40 anos. Entre as sorpresas do evento houbo tempo para a proxección dun vídeo conmemorativo aderezado coa música do Club da Galega do grupo Aerolíneas Federales, así como para a entrega do Carné de Honra do Xabarín ao club olívico.

### » Fútbol pola inclusión con Celta e Dépor Genuine: xuño

O partido dos 40 anos da Televisión de Galicia xuntou os xogadores do Celta e do Dépor da Liga Genuine, a competición de fútbol para persoas con discapacidade intelectual que organiza a Fundación LaLiga e que representa o compromiso do fútbol profesional coa diversidade e a inclusión.

No partido de celebración do deporte inclusivo os xogadores da TVG e da Radio Galega xogaron mesturados cos xogadores do Celta e do Dépor na última xornada do torneo MS2, que organiza o que fora xogador do Celta, do Real Madrid e da selección española, Michel Salgado.

Ademais, a edición matinal do 'Galicia en goles' da Radio Galega situou a audiencia no campo da Mardoa, en Vigo, para retransmitir o torneo e informar en directo do partido do 40 aniversario, que rematou en empate e impulsou a visibilidade do colectivo con discapacidade e o valor do deporte como medio de inclusión na sociedade.

### » Once, o cupón do 40 aniversario: xullo

O 40 aniversario da Televisión de Galicia protagonizou o cupón da ONCE do 22 de xullo. Cinco millóns de cupóns levaron por toda España a imaxe da canle pública galega na semana en que se cumpriron 40 anos das primeiras emisións da TVG.

Esta foi unha acción de visibilización e recoñecemento que se puido levar a cabo grazas á colaboración e sensibilidade da ONCE, entidade que traballa pola autonomía e inclusión das persoas cegas e con discapacidade visual. A ONCE conta con 20.600 vendedores en toda España, dos que 835 están en Galicia, facilitando que toda a sociedade galega puidese compartir a celebración do aniversario dos seus medios públicos.

### » Festa do 40 aniversario "Día G": xullo

A Corporación celebrou unha gran Gala do 40 aniversario na semana grande de Galicia, arredor do 25 de xullo, que reuniu máis dun milleiro de convidados no Pazo de Congresos de Santiago. O evento rendeu homenaxe á traxectoria da canle pública e á historia do audiovisual galego nun programa emotivo que se emitiu o día de Galicia, no *prime time*, baixo o título 'Día G'.

O encontro reuniu representantes institucionais, do ámbito audiovisual e o persoal da canle. Entre estes últimos, o convite abriuse ás persoas traballadoras xa xubiladas, como recoñecemento a unha traxectoria profesional que fixo posible catro décadas de emisións da Televisión de Galicia e da Radio Galega. Así, preto dun centenar deles puideron asistir a unha festa de reencontro e celebración dos anos compartidos.

A gala 'Día G' concibiuse como unha homenaxe audiovisual, participativa e cargada de emoción, cun repaso á evolución da canle a través da presenza de rostros históricos e actuacións de artistas emblemáticos da cultura galega, como Luz Casal, Treixadura, Tanxugueiras, Fredi Leis, Herdeiros da Crus, Ortiga, D'Ninghures, Malvela ou G Face, entre outros. A gala completouse cun espectáculo de drons na noite do 24 de xullo arredor da historia da corporación, no ceo da localidade pontevedresa de Sanxenxo.

### » Alfabetización mediática: setembro

A CSAG é unha das promotoras da alfabetización mediática e da loita contra a desinformación no seo de FORTA. Neste marco de colaboración e optimización de recursos e coñecemento, os medios públicos galegos impulsaron no 2025 distintas liñas de acción, entre elas a celebración da I Xornada sobre alfabeti-



zación mediática e desinformación, en colaboración co Observatorio Ibérico de Medios Dixitais (IBERIFIER). Deste xeito, a CSAG alíñase coa misión deste observatorio, un proxecto impulsado pola Comisión Europea para España e Portugal, conformado por técnicos e xornalistas dos dous países e que vén a complementar o labor da TVG e da Radio Galega neste eido.

A I Xornada sobre alfabetización mediática e desinformación, celebrada no mes de setembro en Madrid, marcou a folga de ruta para que as canles autonómicas públicas intensifiquen o seu traballo e optimicen os seus recursos cun obxectivo compartido: mellorar e racionalizar o consumo de contidos dixitais. Para isto, contouse coa visión de expertos nacionais e internacionais que abordaron os retos da alfabetización mediática nunha contorna saturada de información e desinformación. Nela participou persoal investigador e docente e tamén profesionais do sector audiovisual de distintas universidades e consultoras, contribuíndo á reflexión sobre como afrontar, desde os medios e as institucións, un dos grandes desafíos da sociedade dixital: dotar a cidadanía de ferramentas para consumir información de maneira crítica, responsable e consciente.

Os medios públicos galegos xa desenvolven ao longo do ano accións coas que divulgan a importancia da formación cidadá no ámbito dixital e os beneficios das ferramentas dixitais, pero tamén a necesidade de aprender a protexerse e a importancia dun uso correcto da tecnoloxía. Entre outras medidas, as canles galegas programan nos seus principais espazos contidos sobre ciberseguridade, entrevistas con expertos e divulgadores, para facer chegar á sociedade mensaxes comprensibles e efectivas que impulsen o pensamento crítico fronte aos bulos e enganos dixitais e, en definitiva, unha cultura de uso responsable das ferramentas dixitais.

» XIV Semana coa infancia: novembro

As #AcciónsG da Corporación sumáronse un ano máis á Semana coa Infancia de UNICEF, coa que esta organización internacional busca que a sociedade sexa consciente e se active polos dereitos da infancia e

da adolescencia para situalos no centro da conversa social, das prioridades e das políticas. Así, entre o 17 e o 23 de novembro, a TVG e a Radio Galega apoiaron a campaña 'Acéndete polos dereitos da Infancia'.

Xornalistas e presentadores da TVG e da Radio Galega divulgaron cuestións clave como a importancia de coidar a saúde mental, a vacinación, a loita contra a pobreza e a desnutrición e o impacto da tecnoloxía no benestar emocional dos nenos, nenas e adolescentes. A colaboración plasmouse non só desde os espazos informativos, senón tamén desde os platós dos magazines e dun 'Especial Luar' que se sumou ao combate polos dereitos da infancia.

Son xa 15 anos dunha colaboración institucional que permite achegar a mensaxe de UNICEF e tamén recadar fondos. Neste 2025, e grazas ás achegas da audiencia, UNICEF puido tratar contra a desnutrición a 2.589 cativos e cativas durante un día.

#### » 40 anos co fútbol galego non profesional: novembro

En novembro, o Xabarín volveu celebrar os 40 anos de emisións deportivas dos medios públicos autonómicos desde un campo de fútbol, desta volta no Estadio Anxo Carro de Lugo, con motivo do derbi entre o CD Lugo e o Pontevedra CF, de 1ª RFEF, retransmitido pola G2.

A mascota do Club da Galega viaxou a Lugo para participar no derbi xunto con Nabic, a mascota lucense, e celebrar coa mocidade os 40 anos de retransmisións e de apoio ao fútbol galego e ao Xabarín Club, cun posto de agasallos para a cativada.

#### » Festa infantil Xabarin.gal: decembro

O sábado 13 de decembro, a CSAG reuniu as familias do seu persoal nunha festa de Nadal á que asistiron máis de 200 nenos e nenas. Nesta #AcciónG no eido da comunicación interna, a Corporación abriu as súas portas a unha visita moi especial ás instalacións da TVG e da Radio Galega, ás oficinas xerais e mesmo aos platós e redaccións, co obxectivo de que as familias compartan e coñezan o lugar de traballo das súas nais, pais, tíos/as ou avós/as.

A festa incluíu un concerto do Xabarín, xogos de Nadal, un plató virtual de informativos e unha merenda final para as persoas asistentes.

#### » A radio conta: decembro

O programa solidario 'A Radio Conta' dedicou a súa 13ª edición, o 27 de decembro, a apoiar o traballo da asociación sen ánimo de lucro Accem, que traballa na inserción social e laboral de persoas inmigrantes. Esta cita xa tradicional do Nadal coruñés reuniu sete radios da cidade, públicas e privadas: Radio Galega, RNE, Cadena SER, Onda Cero, RadioVoz, COPE e Radio Marca.

A temática do programa deste 2025 foi a diáspora, un elemento fundamental na identidade galega, marcada durante todo o século XX polo desexo de centos de milleiros de persoas de buscar no estranxeiro a prosperidade que non atopaban na súa terra. Durante o programa, homenaxeouse a Sito Sedes, profesional da TVG e cantante de Los Satélites, falecido en 2024.

#### » Colaboración coa Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL): decembro

FORTA e FESBAL renovaron o convenio polo cal as radios e televisións públicas autonómicas emiten en decembro unha campaña de sensibilización co obxectivo de fomentar a doazón de alimentos destinados a persoas desfavorecidas. A TVG súmase cada ano a esta acción solidaria.

Ademais da AcciónsG, outras accións de RSC ao longo do 2025 foron as seguintes:

- » O 21 de marzo, a TVG e a Radio Galega contribuíron á visibilización da campaña de Down Galicia con motivo do Día Mundial da Síndrome de Down desde distintos espazos dos servizos informativos.
- » Tamén en marzo, a Radio Galega deu unha cobertura especial ao desenvolvemento, os días 15 e 16, da Liga Genuine na Coruña. Durante o torneo, os espazos deportivos da emisora atenderon os partidos e os seus protagonistas, con conversas e entrevistas desde Abegondo a xogadores e responsables do Celta de Vigo, o Rácing de Ferrol, o CD Lugo e o Deportivo da Coruña.
- » Xornalistas da sección 'O Tempo' da TVG seguiron, durante o 2025, realizando visitas a centros escolares galegos, nas que achegan á cativada o seu traballo: como se elaboran e comunican as predicións meteorolóxicas e como se traballa nun plató de televisión.
- » En maio, a CSAG acolleu un posto de venda do Sorteo de Ouro da Cruz Vermella, coa que colabora anualmente.
- » En xuño, algúns dos cociñeiros do popular espazo 'A voltas co prato' participaron no xurado do VIII Concurso de Cociña 'En ASPACE cociñamos xuntos', certame anual da Federación ASPACE Galicia.
- » Ademais, neste 2025 mantívose a doazón, a través da Consellería de Política Social, dos libros que se reciben ao longo do ano na redacción de Cultura dos medios públicos e que son remitidos a residencias de persoas maiores de Galicia.

#### VI.4. Igualdade

Tanto a Televisión de Galicia como a Radio Galega e as canles dixitais, nomeadamente a plataforma AGalega.gal, ofrecen ao longo de todo o ano contidos que reflicten o compromiso da Corporación coa igualdade de xénero, coa visibilización da loita social pola igualdade plena e co traballo do sector audiovisual galego nesta liña.

Nesa tarefa son referencias inmediatas de primeira orde, ademais dos Principios Xerais de Programación, as Recomendacións do Consello de Administración da Corporación sobre o tratamento informativo dos casos de violencia contra as mulleres nos medios de comunicación públicos galegos do 2024. Así, as informacións relacionadas coa violencia de xénero son obxecto dun tratamento serio, delicado e rigoroso, no que prima ante todo o respecto ás vítimas, amais de incluír o número de teléfono de atención aos casos de violencia machista (016). Por outra banda, a Corporación tamén aplica as súas Normas reguladoras da Comunicación Comercial Audiovisual emitida a través das canles e servizos conexas e interactivos da CSAG, que inclúen un capítulo específico relativo ao tratamento da imaxe da muller.



No relativo a este ámbito son salientables algunhas presenzas e relacións institucionais activas:

» A Corporación forma parte do Observatorio Galego de Violencia de Xénero constituído no 2014. Deste observatorio forman parte representantes das administracións, da Xustiza, sindicatos, asociacións de mulleres e medios de comunicación.

» Así mesmo, a CSAG é membro da Comisión Asesora de Publicidade non sexista do Observatorio Galego de Violencia de Xénero, no que participa activamente e no que se valoran as denuncias daqueles casos de publicidade que reflicten dunha forma non axeitada o papel da muller na sociedade.

» A CSAG está integrada na asociación Autocontrol de Publicidade, na que participa todo o sector da publicidade de España.

Deste xeito, a promoción da igualdade ten un significado transversal na acción de comunicación da empresa. Máis aló dos contidos informativos, diarios e transversais en todas as canles, cos que se promove unha imaxe igualitaria entre homes e mulleres e se comunica o esforzo, en todos os planos (social, educativo, político e institucional) por avanzar na igualdade plena, a CSAG programa tamén contidos que, ademais, quedan a disposición do público en [AGalega.gal](http://AGalega.gal) para o seu consumo baixo demanda. Esta atención singular específica dos medios da Corporación intensificouse e cobrou singular relevancia novamente en ocasións como o 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e o 25 de novembro, Día Internacional para a

Eliminación da Violencia Contra as Mulleres, reflexándose nunha programación nos medios públicos con especial énfase en destacar a figura da muller en diversos ámbitos -económico, profesional, cultural, social, etc.-, a loita pola igualdade real e efectiva e iniciativas que buscan acabar coa invisibilización da muller en diferentes eidos da vida.

» En particular, con relación ao 8 de marzo, a información estruturouse, como é habitual, arredor dos eixos institucional, social, cultural e deportivo.

› Tanto os informativos da TVG como da Radio Galega recolleron as campañas individuais das entidades políticas con representación no legislativo galego, así como as campañas institucionais da Xunta de Galicia e do Goberno central e, en xeral, das manifestacións e actos da xornada.

› Coa intención de dar visibilidade a referentes femininas, na semana do 8M, a TVG incluíu pezas informativas como as elaboradas arredor do foro empresarial ‘Mulleres na empresa actual e futura’; e na Radio Galega, do mesmo xeito, programáronse numerosas entrevistas. Coa mesma finalidade, a TVG viaxou ata o concello ourensán de Cea para coñecer o traballo de artesás do pan desta vila; ata Alemaña para achegarse á primeira galega que conseguiu unha praza fixa na Orquestra Filarmónica de Berlín; e ata a primeira edición de ‘Lingua de fogo’, foro pioneiro que reuniu tatuadoras de toda España.

Outros contidos de especial relevancia nesta liña foron o programa ‘A tarde’, que informou sobre o percorrido ‘Celanova: terra de mestras’, para poñer en valor o papel do ensino e das docentes ao longo da historia.

› No eido cultural, os espazos ‘Zigzag’ e ‘Zigzag fin de semana’ e o ‘Diario cultural’ centráronse en figuras femininas dos eidos da literatura e o cinema. Ademais, a sección de arte do ‘Galicia por diante’, ‘O barroquista’, centrouse días antes na figura de varias pintoras galegas.

Aínda que xa é unha constante ao longo do ano, o deporte feminino tivo unha importante presenza nos espazos deportivos da TVG, da Radio Galega e de AGalegaAudio.gal durante o 8M. Por unha parte, na Radio Galega rendeuse homenaxe a mulleres representantes de distintos estamentos do fútbol galego no marco dun partido de fútbol sala no que participaron mulleres coñecidas de diferentes ámbitos e retransmitiuse o derbi galego da Terceira Federación Feminina disputado en Vigo entre As Celtas e o D. Abanca Feminino B. Pola súa parte, a TVG, retransmitiu varios partidos de fútbol feminino.

› Desde a área de contidos de entretemento da TVG programouse no prime time do 8 de marzo a película ‘Matria’ e tamén se emitiu o programa ‘Elas’, que visibiliza mulleres que deixan pegada dun xeito colectivo, poñendo o foco nas agrupacións femininas da nosa terra en distintos sectores profesionais. Na segunda canle a grella daquela semana incluíu os documentais “Nación” e “Desmontando a Barbie”.

› Como xa se indicou, AGalega.gal multiplica o alcance dos contidos da canle galega e conta cun programa propio de estreas e contidos especiais que combinou creación contemporánea, memoria histórica e referentes femininos.

» En relación co 25 de novembro, día internacional para a eliminación da violencia contra as mulleres:

› A Área de Información e Documentación realizou unha cobertura intensa dos actos centrais de carácter institucional, político, sindical e social celebrados na xornada. Á marxe do anterior, os diferentes programas engadiron á súa programación habitual reportaxes e entrevistas coa pretensión de converterse nunha ferramenta de reflexión colectiva e de destacar o valor da información. Así, ‘A crónica 14h’ da Radio Galega ofreceu unha perspectiva xeral sobre a violencia machista en Galicia e no resto do Estado, coa opinión dunha xuíza especialista na materia. O espazo ‘O termómetro’ do 25N presentou un informe sobre as mulleres asasinadas no que vai de 2025, co testemuño dunha muller vítima de violencia machista.

- › No eido cultural, o 'Diario cultural' atendeu tamén os actos arredor da efeméride, con espazos musicais relacionados coa erradicación da violencia machista.
- › Pola súa parte, a Área de Contidos planificou unha programación que permitiu ofrecer, entre os días 23 e 27 de novembro, producións audiovisuais relacionadas coa loita pola eliminación da violencia contra a muller. Emitiuse unha selección de longametraxes e documentais que abordan a problemática desde múltiples perspectivas. Na G2 programáronse contidos como a longametraxe 'O club da calceta', que conta a historia de cinco mulleres atrapadas en vidas marcadas pola rutina e as frustracións; o documental 'Unha historia de crimes: ata que a morte nos separe', que reconstrúe un caso marcado pola violencia machista, coas voces de quen o investigou e de quen o padeceu; ou a peza documental 'Contraaluz', que afonda nas sombras da violencia machista e na capacidade de resistencia das vítimas. O propio 25N tamén a segunda canle estreou a longametraxe documental 'Prefiro condenarme', un relato intenso sobre os límites, o medo e as decisións extremas ás que pode levar a violencia. Tamén se emitiu o documental 'Onde máis doe', que analiza os efectos emocionais e sociais da violencia simbólica e psicolóxica, baseado no suceso de 2017 en Oza-Cesuras e permite reflexionar sobre a violencia vicaria. Adicionalmente, a G2 programou contidos nos días seguintes, maioritariamente documentais, como 'Na mente do asasino 2: non estará con outro', aproximación aos patróns e mecanismos dos agresores machistas, ao que seguiu un debate no que tomaron parte especialistas, xornalistas e profesionais para contextualizar e analizar o contido.
- › No marco da programación especial do 25 de novembro, en AGalega.gal habilitouse unha sección temática específica centrada na denuncia, reflexión e visibilización da violencia machista, que reuniu moitos destes filmes e documentais emitidos en televisión para facilitar o seu consumo á carta.

## VI.5. Accesibilidade

Outro ámbito temático definido en que se exerce a responsabilidade social corporativa directamente na prestación do servizo público é o da promoción do respecto e mais a da necesaria inclusión das persoas con discapacidade. Neste caso tal exercicio non supón só contribuír para unha ética cívica de sentido positivo e dar á temática asociada un tratamento congruente con ese propósito, senón que esixe, singularmente, que nese tratamento se insiran contidos dirixidos especificamente aos segmentos da poboación directamente atinxidos, sexa por ter tales necesidades ou por estar comprometidos directamente, en clave profesional ou voluntaria, coa inclusión, considerándoos como un público con intereses específicos. Tamén é preciso atender á inclusión efectiva desas persoas procurando a súa accesibilidade aos contidos difundidos polos medios e canles de titularidade da Corporación, así como dos servizos e das opcións de interacción asociados.

En calquera caso, algunhas normas que particularizan e perfilan o xeito en que deben plasmarse na actividade de comunicación audiovisual da CSAG son os Principios Xerais de Programación, os Criterios de recoñecemento do tratamento da discapacidade e mesmo os Criterios reitores da dirección editorial da Corporación. Como pauta externa de boas prácticas están as Normas básicas para tratar a discapacidade nos medios de comunicación, que propón o CERMI -Comité de Entidades Representantes de Persoas con Discapacidade de Galicia- a partir da "Declaración de Salamanca" de 2004, que a CSAG asume voluntariamente e fai súas incorporándoas como referencia práctica.

Na accesibilidade aos contidos emitidos polos medios e canles dos que é titular a Corporación por parte da poboación con discapacidade, tres son os eixes principais: o subtítulo de contidos televisivos, o acompañamento destes coa tradución correspondente á lingua de signos, a adaptación de formatos e o portal da Corporación na Rede.

Co firme obxectivo de ofrecer un servizo público ao alcance da maioría, e coa accesibilidade e a inclusión como piares fundamentais da súa misión, a CSAG emprega a innovación tecnolóxica ao seu alcance para ampliar cada ano as facilidades de acceso aos seus contidos. Nesta liña, a Corporación traballa para mellorar e ampliar o servizo de subtitulado e a tradución de contidos informativos á lingua de signos (LSE), entre outras accións.

### Subtitulado

A Televisión de Galicia ofrece coa opción de subtitulado todo o contido que non se emite en directo e que emana fundamentalmente do sector audiovisual galego. Durante o 2025, a CSAG reforzou estes compromisos para favorecer a inclusión plena das persoas con necesidades especiais, sumándose ou liderando proxectos que achegan valor á comunicación en lingua galega con todos os seus públicos.

Os procesos de subtitulado en directo están severamente condicionados pola inexistencia de sistemas automáticos homologados que entendan o idioma galego e sexan capaces de subtitular en tempo real. Ante esta carencia, a CSAG incluíu na súa estratexia a colaboración con todos os entes de investigación de Galicia que traballan na subtitulación automática.

“A CSAG implementou modelos de intelixencia artificial para subtitular contidos en Redes Sociais de xeito automático”

A Televisión de Galicia conta na produción de informativos cun software que permite o subtitulado automático de programas en directo e que se incorporou aos espazos ‘Galicia noticias’, ‘Telexornal mediodía’ e ‘Telexornal serán’ e, desde o 2025, tamén ao informativo matinal ‘Bos días’.

Para subtitular contidos en redes sociais de xeito automático, a CSAG emprega o software Kapwing, que se serve da implementación de modelos de intelixencia artificial. Este esforzo busca facilitar o acceso e o seguimento dos contidos por parte de toda a audiencia, promovendo unha comunicación máis inclusiva nas plataformas dixitais, ademais de contribuír a adestrar esta plataforma para mellorar o servizo en idioma galego que lle ofrece á cidadanía.

A Corporación desenvolveu distintos proxectos en fase experimental orientados a dotar a súa plataforma OTT dun sistema de transcripción automática de determinados programas baixo demanda (VoD). Ao longo de 2025 analizaronse diversas solucións dispoñibles no mercado co obxectivo de consolidar un proxecto global de intelixencia artificial que dea servizo ao conxunto das plataformas e produtos dixitais da CSAG.

### Auditoría de accesibilidade

No contexto do despregamento da plataforma OTT da Corporación, a accesibilidade constitúe unha prioridade estratéxica, en coherencia coa súa misión de servizo público. Nesta liña, a plataforma AGalega.gal conta cun certificado de accesibilidade que avalía o cumprimento da normativa UNE-EN 301549:2022, do Real Decreto 1112/2018, de 7 de setembro, sobre accesibilidade dos sitios web e aplicacións para dispositivos móbiles do sector público e das directrices WCAG 2.1 (nivel AA), tanto na versión web como nas aplicacións para iOS e Android. O Informe de Revisión de Accesibilidade (IRA) atópase dispoñible no seguinte enlace: <https://www.agalega.gal/legal/links/31-compliance>.



### Contidos en Lingua de Signos (LSE)

De luns a venres, festivos incluídos, o 'Telexornal mediodía' e o 'Telexornal serán' son accesibles en Lingua de Signos pola G2, ás 15.30 h e ás 21.45 h, respectivamente. A emisión destes espazos en LSE -os principais informativos do día- fai posible o acceso das persoas xordas á información que ofrece a Televisión de Galicia. Ambos os informativos quedan tamén dispoñibles na plataforma AGalega.gal, polo que se poden consultar en calquera momento.

A CSAG conta con dúas sedes equipadas e operativas desde as que emitir estes contidos informativos: a delegación da Coruña e a sede central de San Marcos, en Santiago.

Neste 2025, a TVG emitiu 648 horas en lingua de signos: o 'Telexornal mediodía' sumou 306 horas e o 'Telexornal serán', 327 horas. A estes datos débese engadir o tempo dos programas especiais que se retransmitiron en LSE: o debate anual de política xeral (645 minutos), os actos de entrega das Medallas Castelao (60 minutos), da Medalla de Galicia á Princesa Leonor (40 minutos) e das Medallas de Galicia (65 minutos) e o discurso de fin de ano do Presidente da Xunta de Galicia (10 minutos).

## Renovación do convenio coa Consellería de Política Social

No 2025 a Corporación renovou o convenio anual de colaboración coa Consellería de Política Social, co que estende a colaboración vixente para actuacións como a inclusión da lingua de signos española (LSE) nos dous informativos de máxima audiencia ('Telexornal mediodía' e 'Telexornal serán') de luns a venres, garantindo que os principais informativos do día sexan totalmente accesibles para as persoas xordas. Ambos os informativos están tamén dispoñibles en G24.gal e en AGalega.gal, accesibles a calquera hora.

### Proxecto 'Sinxelo'

O proxecto 'Sinxelo', creado no 2022, é un espazo informativo para mellorar a accesibilidade das persoas con discapacidade, nacido da colaboración coa Universidade de Vigo, e pioneiro en España en achegar a información ás persoas con dificultades cognitivas. Os medios públicos galegos foron o primeiro medio audiovisual en aplicar este nivel de comunicación aos seus contidos, nunha proposta que adapta contidos informativos e formatos para cumprir cos estándares de "lectura sinxela" e facelos máis accesibles. A difusión dos vídeos realízase a través de G24.gal e das canles dixitais YouTube, Facebook, Instagram e TikTok.

'Sinxelo' segue os criterios de "lectura sinxela", un método que aplica pautas e recomendacións á redacción de textos, ao ritmo das imaxes e ao deseño e maquetación de documentos, coa finalidade de facer accesible a información a persoas con dificultades de comprensión lectora, fundamentalmente a persoas con síndrome de Down. A voz do vídeo está xerada mediante intelixencia artificial e a súa velocidade está regulada para o fin correspondente. Os parámetros do proxecto están tamén marcados pola asociación Inclusion Europe, apoiada pola Unión Europea, e levarán o logo Easy-to-read.

No 2025 continuouse o traballo da man do centro educativo Centro Juan María (Centro de Educación Especial, Ocupacional e de Día de Nigrán, Pontevedra) no proceso de creación de contidos, que inclúe esta actividade nos seus programas, facendo realidade o obxectivo da CSAG de actuar como dinamizador social na procura da máxima integración das audiencias.

## VI.6. Comunicación coa sociedade

### O Buzón da Galega

Aínda que as redes sociais multiplicaron as opcións de comunicación directa coa audiencia, a CSAG mantén no 'Buzón da Galega' unha vía de contacto e atención á cidadanía cun notable volume de comunicacións ao longo do ano.

O "Buzón da Galega" é un servizo de comunicación co público, que se atende desde a área de Proxección Social da Corporación. Este servizo emprega a conta de correo electrónico [info@CSAG.gal](mailto:info@CSAG.gal) para recibir e resolver dúbidas, incidencias ou solicitudes de particulares, empresas, asociacións e todo tipo de colectivos. Neste 2025 respondéronse 2.671 consultas, que se atenderon directamente ou se derivaron aos destinatarios oportunos.



As comunicacións recibidas clasifícanse en tres grandes conxuntos:

- » Peticións de información, de cesión de material audiovisual e solicitudes de participación en programas, ademais de valoracións e comentarios sobre os programas e os servizos en liña.
- » Suxestións.
- » Queixas, que se analizan.

Ese conxunto de achegas do público tramítanse internamente e dan lugar ás respostas correspondentes.

#### Visitas e atención ao público

A área de Relacións Públicas atende ao longo do ano unha intensa actividade de xestión e asistencia aos convidados dos programas de entrevistas e faladoiros da TVG e da Radio Galega. En total, no 2025, foron 22.290 persoas. Neste total, ademais, inclúense 1.802 persoas procedentes de centros educativos, pois, como cada ano, a CSAG abriu as súas portas a visitas escolares e de centros de Formación Profesional, especialmente daqueles que imparten formación relacionada co sector audiovisual.

#### VI.7. Premios e recoñecementos

Noutra orde de cousas e como corolario a este epígrafe, é pertinente aludir a algúns dos recoñecementos recibidos ao longo do 2025 pola Corporación, na medida que proban e rubrican o impacto social do

seu labor e mesmo nalgún caso da súa estratexia como empresa. Así, nunha relación cronolóxica, pode salientarse o seguinte:

» Xaneiro:

- › Premio Iris ao mellor programa autonómico 2024 para o espazo da Televisión de Galicia 'Atrápanme se podes'.

» Marzo:

› Premios Mestre Mateo:

- Premio á mellor película para 'As neves'.
- Premio ao mellor son para 'As neves'.
- Premio á mellor actriz de reparto para Lucía Veiga por 'As Neves'.
- Premio ao mellor comunicador para Juan Fuentes.
- Premio ao mellor documental para 'Filmei paxaros voando'.
- Premio ao mellor programa para 'Recollendo músicas'.
- Premio ao mellor vestuario para 'Tratamos demasiado bien a las mujeres'.
- Premio á mellor dirección de arte para 'Tratamos demasiado bien a las mujeres'.
- Premio á mellor realización por 'Historias de aquí'.
- Premio Especial 'Deleite á promoción da lingua' para a serie 'Bibopalula', dispoñible en Xabarán.gal.

- Premio Especial ABANCA ao impulso da sostibilidade, polos seus máis de 200 programas divulgando a riqueza da vida rural, para 'Cos pés na terra'.

- › Premio Semente para 'Labranza', pola divulgación dos valores rurais.



» Maio:

- › Premio 'Teniente General Fernández Vallespín' da Comisión Hogueras de San Juan da Coruña á CSAG polo seu labor de difusión da cultura.

» Xuño:

- › Premios Celtic Media Festival 2025:
  - Categoría 'Single Drama' para a película 'Xustiza artificial'.
  - Categoría 'Factual Entertainment' para o reality 'Pesca total'.
- › Premio Vinhos do Atlântico, no apartado de comunicación social, para a Televisión de Galicia polo seu labor divulgativo nos premios portugueses.

» Setembro:

- › Premio FesTVaI–FORTA para 'Atrápame se podes'.
- › Premio Rebulir da Cultura Galega 2025 para 'Luar' na categoría Homenaxe.
- › Premio Deporte Galego ao mellor labor informativo de 2024, da Secretaría Xeral para o Deporte para o programa da TVG 'Saltando Estacha'.

» Outubro:

- › Mención Especial no Fantastic Fest, de Austin (Texas) para a película 'Decorado'.

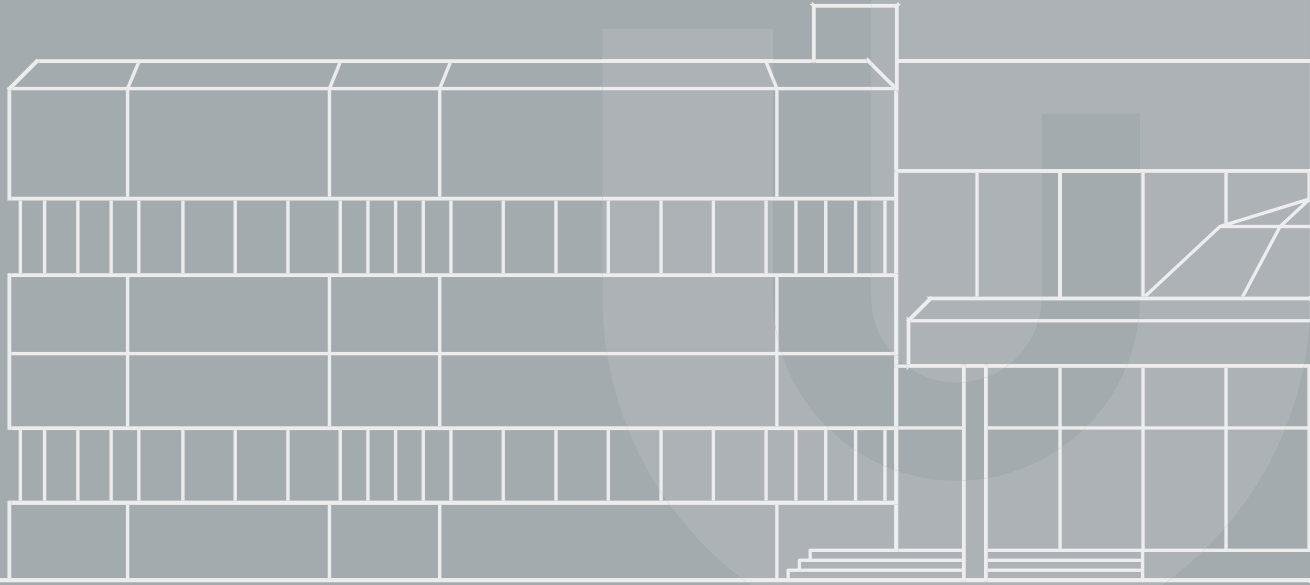
» Novembro:

- › 'Zigzag', finalista nos premios da XVII Bienal Española de Arquitectura y Urbanismo (BEAU), organizados polo Ministerio de Vivenda e Axenda Urbana.
- › Premio Ecovidrio 2025 para a serie divulgativa de AGalega.gal 'Incalculable'.
- › Mención Especial do Xurado no Festival de Mar del Plata para a película 'Leo & Lou'
- › Premios do Festival Internacional de Xixón
  - Mellor dirección para a película 'Así chegou a noite'
  - Mellor guión para a película 'As liñas descontinuas'
- › Premio á mellor película do Festival Cineuropa para a película 'Onte á noite conquistei Tebas'

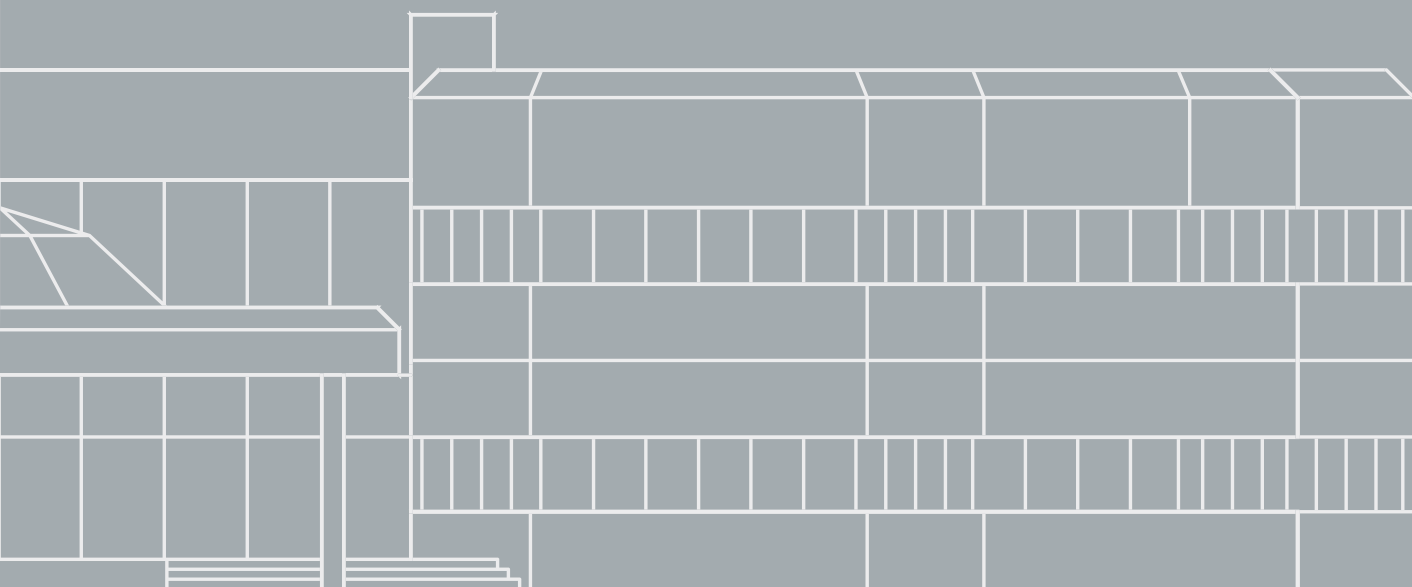
» Decembro:

- › Premio Forqué a Mellor Longametraxe de Animación para a película 'Decorado', participada pola CSAG.
- › 'Zigzag' recibe o I Recoñecemento A Colectiva, a Asociación Profesional de Artistas de Galicia, polo seu labor de difusión da cultura e arte galega.

CORPORACIÓN  
DE SERVICIOS  
AUDIOVISUAIS  
DE GALICIA



ÍNDICE DE REFERENCIAS  
Á LEI 11/2018 E AO  
REGULAMENTO 2023/2772





### DE ORDE XERAL -PREVIAS E ALLEAS AO ART. PRIMEIRO.6-

REFERENCIAS		MARCO	NEIS	PÁXINAS
Modelo de negocio		GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-9 GRI 2-23	SBM-1: Estratexia, modelo de negocio e cadea de valor	19-29
Xerais ao informe		GRI 2-23 GRI 2-24	BP-1: Base xeral para a elaboración do estado de sostibilidade BP-2: Información relativa a circunstancias específicas	7-8
Enfoque de xestión	Descrición das políticas	GRI 2-6	∅	19-23
	Resultados das políticas		∅	9-10 e 19-26
	Principais riscos		∅	19-23
Matriz de materialidade		∅	SBM-2: Intereses e opinións das partes interesadas SBM-3: Incidencias, riscos e oportunidades de importancia relativa e a súa interacción coa estratexia e o modelo de negocio	11-17

### CON RELACIÓN AO CONTROL DA LEGALIDADE EN MATERIA ECONÓMICA

REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Medidas adoptadas para prever a corrupción e o suborno e medidas para loitar contra o lavado de capital	GRI 2-25 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-3	G1-3: Prevención e detección da corrupción e o suborno G1-4: Casos confirmados de corrupción e suborno	57
Outras medidas sobre a conduta empresarial		G1-1: Cultura corporativa e políticas de cultura corporativa e conduta empresarial	40-51
Xestión de riscos		GOV-4: Declaración sobre a dilixencia debida GOV-5: Xestión de riscos e controis internos da divulgación de información sobre sostibilidade	52-53
Xestión das relacións con provedores		G1-2: Xestión das relacións cos provedores G1-6: Prácticas de pago	54-57
Órganos de administración, dirección e supervisión		GOV-1: O papel dos órganos de administración, dirección e supervisión	39-40
Achegas a fundacións e entidades sen ánimo de lucro	Interno: descrición cualitativa das relacións de colaboración con entidades sen ánimo de lucro	∅	Non hai achegas

## CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE

REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Efectos actuais e previsibles das actividades da empresa no medio ambiente e, no seu caso, na saúde e a seguridade	GRI 3-3	∅	59-60
Procedementos de avaliación ou certificación ambiental	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de certificación e avaliación ambiental	∅	59-60
Recursos dedicados á prevención de riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa dos recursos para a prevención de riscos ambientais	∅	59-60
Aplicación do principio de precaución	GRI 2-23	∅	59-60
Cantidade de provisións e garantías para riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa das provisións e garantías para a reparación de riscos ambientais	∅	59-60
Medidas para previr, reducir ou reparar as emisións de carbono que afectan gravemente o medio ambiente -inclúe tamén ruído e contaminación luminosa-	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas ás emisións de carbono	E2-1: Políticas relacionadas coa contaminación E2-2: Actuacións e recursos relacionados coa contaminación E2-3: Metas relacionadas coa contaminación	64-66
Elementos importantes das emisións de gases de efecto invernadoiro xerados como resultado das actividades da empresa, incluído o uso dos bens e servizos que produce	GRI 305-1 GRI 305-2	E1-6: Emisións de GEI brutas de alcance 1 e 2 e emisións de GEI totais E2-4: Contaminación do aire, da auga e do solo	63-64
Metas de redución establecidas voluntariamente a medio e longo prazo para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro e medios dispostos a tal fin	Interno: descrición das metas de redución de emisións de gases de efecto invernadoiro	E2-1: Políticas relacionadas coa contaminación E2-2: Actuacións e recursos relacionados coa contaminación E2-3: Metas relacionadas coa contaminación	64-65
Medidas de prevención, reciclaxe, re-utilización, outras formas de recuperación e eliminación de refugallos	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas á xestión de refugallos	E5-1: Políticas relacionadas co uso dos recursos e a economía circular E5-2: Actuacións e recursos relacionados co uso dos recursos e a economía circular E5-5: Saídas de recursos	67-69
Accións para combater o desperdicio de alimentos	Non aplica	∅	Non aplica
Consumo e subministro de auga de acordo coas limitacións locais	GRI 3-3 GRI 303-3	E3-4: Consumo de auga	66-67
Consumo de materias primas	Interno: descrición cualitativa dos termos en que se dá consumo de materias primas	∅	59

## CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE

REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Medidas adoptadas para mellorar a eficiencia do seu uso	Non aplica	∅	Non aplica
Consumo, directo e indirecto, de enerxía	GRI 302-1	E1-5: Consumo e combinación enerxéticos	61-62
Medidas tomadas para mellorar a eficiencia enerxética	Interno: descrición cualitativa das medidas de mellora da eficiencia enerxética	E1-2: Políticas relacionadas coa mitigación do cambio climático e a adaptación a el	64-66
Uso de enerxías renovables	GRI 302-1	E1-5: Consumo e combinación enerxéticos	61-62
Medidas adoptadas para adaptarse ás consecuencias do cambio climático	Interno: descrición das medidas para a adaptación ao cambio climático	E2-1: Políticas relacionadas coa contaminación	59-60 e 64-66
Medidas tomadas para preservar ou restaurar a bio-diversidade	GRI 3-3 GRI 304-3	E4-2: Políticas relacionadas coa biodiversidade e os ecosistemas	59
Impactos causados polas actividades ou operacións en áreas protexidas	Interno: descrición cualitativa dos impactos en áreas protexidas	E4-2: Políticas relacionadas coa biodiversidade e os ecosistemas	59

## CON RELACIÓN AO PERSOAL

REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Número total e distribución de empregados/as por sexo	GRI 2-7 GRI 405-1	S1-6: Características dos asalariados da empresa S1-9: Parámetros de diversidade	71-72, 76-81 e 86-87
Número total e distribución de empregados/as por idade		S1-6: Características dos asalariados da empresa S1-9: Parámetros de diversidade	71-72, 78-79 e 82-87
Número total e distribución de empregados/as por país		S1-6: Características dos asalariados da empresa	Non aplica
Número total e distribución de empregados/as por categoría profesional		S1-6: Características dos asalariados da empresa	72 e 76-77
Número total e distribución de modalidades de contrato de traballo		S1-6: Características dos asalariados da empresa	73 e 80-87
Media anual de contratos indefinidos por sexo		S1-6: Características dos asalariados da empresa	80-81 e 86-87
Media anual de contratos indefinidos por idade		S1-6: Características dos asalariados da empresa	82-87
Media anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		S1-6: Características dos asalariados da empresa	80-87
Media anual de contratos temporais por sexo		S1-6: Características dos asalariados da empresa	80-81 e 86-87
Media anual de contratos temporais por idade		S1-6: Características dos asalariados da empresa	82-87
Media anual de contratos temporais por clasificación profesional		S1-6: Características dos asalariados da empresa	80-87
Media anual de contratos a tempo parcial por sexo		S1-6: Características dos asalariados da empresa	80-81
Media anual de contratos a tempo parcial por idade		S1-6: Características dos asalariados da empresa	82-85
Media anual de contratos a tempo parcial por clasificación profesional		S1-6: Características dos asalariados da empresa	80-85
Número de despedimentos por sexo	Interno: descrición cuantitativa dos despedimentos		88
Número de despedimentos por idade		∅	88
Número de despedimentos por categoría profesional			88
Fenda salarial	GRI 405-2	S1-16: Parámetros de retribución	89
Remuneración por postos de traballo iguais ou de media da sociedade	GRI 405-1	S1-16: Parámetros de retribución S1-10: Salarios adecuados	89-90

## CON RELACIÓN AO PERSOAL

REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Remuneración media dos/as conselleiros/as -incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción-por sexo	Interno: descrición cuantitativa das retribucións dos/as conselleiros/as	GOV-1: O papel dos órganos de administración, dirección e supervisión	40
Remuneración media dos/as directivos -incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción-por sexo	GRI 2-7 GRI 2-19	S1-16: Parámetros de retribución S1.-10: Salarios adecuados	89
Implantación de políticas de desconexión laboral	Interno: descrición cualitativa das políticas de desconexión laboral	S1-1: Políticas relacionadas co persoal propio	94-95
Empregados/as con discapacidade	GRI 405-1	S1-12: Persoas con discapacidade	103-104
Organización do tempo de traballo	Interno: descrición cualitativa das prácticas aplicadas na organización do tempo de traballo	S1-1: Políticas relacionadas co persoal propio	93-94
Número de horas de absentismo	Interno: descrición cuantitativa das horas e absentismo laboral	Ø	95
Medidas destinadas a facilitar o disfrute da conciliación e fomentar o seu exercicio co-responsable por parte de ambos/as e dous/dúas proxenitores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas de conciliación e promoción da co-responsabilidade	S1-15: Parámetros de conciliación laboral	95-96
Condicións de saúde e seguridade no traballo	GRI 403-1	S1-14: Parámetros de saúde e seguridade	96-99
Número de accidentes de traballo por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10		97-98
Índice de frecuencia por sexo			98
Taxa de gravidade por sexo			98
Enfermidades profesionais por sexo			98

## CON RELACIÓN AO PERSOAL

REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Organización do diálogo social, incluídos procedementos para informar e consultar ao persoal e negociar con el	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de organización do diálogo social	S1-8: Cobertura da negociación colectiva e diálogos social	91-93
Porcentaxe de empregados/as cubertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	S1-8: Cobertura da negociación colectiva e diálogos social	91-92
Balance do convenio colectivo, nomeadamente no eido da saúde e a seguridade no traballo	GRI 3-3	S1-8: Cobertura da negociación colectiva e diálogos social	91
Mecanismos e procedementos cos que conta a empresa para promover a implicación dos/as traballadores/as na xestión da compañía en termos de información, consulta e participación.	GRI: 3-3 GRI 2-29	S1-8: Cobertura da negociación colectiva e diálogos social	91-93
Políticas desenvoltas no eido da formación	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das políticas de formación	S1-13: Parámetros de formación e desenvolvemento de capacidade	100-103
Cantidade total de horas de formación por categorías profesionais	GRI 404-1	S1-13: Parámetros de formación e desenvolvemento de capacidade	101-102
Medidas adoptadas para promover a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de promoción da igualdade	S1-1: Políticas relacionadas co persoal propio	104-107
Plans de igualdade -Capítulo III da Lei Orgánica 3/2007-, medidas adoptadas para promover o emprego, protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas para a igualdade no acceso ao emprego e a prevención do acoso	S1-1: Políticas relacionadas co persoal propio	104-106
Integración e accesibilidade universal das persoas con discapacidade	Interno: descrición cualitativa das medidas para garantir a accesibilidade universal	S1-12: Persoas con discapacidade	103-104
Política contra todo tipo de discriminación e, no seu caso, de xestión da diversidade	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas contra a discriminación e para a xestión da diversidade	S1-17: Incidentes, reclamacións e incidencias graves relacionados cos dereitos humanos	103-107
Protección social		S1-11:Protección social	100

## CON RELACIÓN AO IMPACTO NA SOCIEDADE

REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Impacto da actividade no emprego e o desenvolvemento local	Interno: descrición cualitativa do impacto no emprego e o desenvolvemento locais	S3-1: Políticas relacionadas cos colectivos afectados	19, 23 e 54-57
Impacto da actividade nas poboacións locais e o territorio	Interno: descrición cualitativa do impacto nas poboacións locais e o territorio	S3-1: Políticas relacionadas cos colectivos afectados	19-23, 25-34, 50-51 e 109-129
Relacións mantidas cos actores das comunidades locais e modalidades de diálogo con estes	Interno: descrición cualitativa das relacións cos actores das comunidades locais e dos termos do diálogo con eles	SBM-2: Intereses e opinións das partes interesadas S3-1: Políticas relacionadas cos colectivos afectados	11-13 e 25-29
Accións de asociación ou patrocinio	Interno: descrición cualitativa das accións de asociación ou patrocinio	S3-1: Políticas relacionadas cos colectivos afectados	22-23 e 111-120
Inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	Interno: descrición cualitativa da inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	G1-2: Xestión das relacións cos provedores	54-57
Consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental	Interno: descrición cualitativa da consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental	G1-2: Xestión das relacións cos provedores	54-57
Sistemas de supervisión e auditorías e resultados destas	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de supervisión e auditoría a provedores	G1-1: Cultura corporativa e políticas de cultura corporativa e conduta empresarial G1-3: Prevención e detección da corrupción e o suborno	40-53
Medidas para a saúde e a seguridade dos/as consumidores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas para a saúde e seguridade dos/as consumidores/as	∅	59-60

## CON RELACIÓN AO IMPACTO NA SOCIEDADE

REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Sistemas de reclamación	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de reclamación a disposición do público	S4-2: Procesos para colaborar cos consumidores e usuarios finais en materia de incidencias S4-3: Procesos para reparar as incidencias negativas e canles para que os consumidores e usuarios finais exprese as súas inqueданzas	126-127
Queixas recibidas e resolución destas	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das queixas recibidas e o seu tratamento	S4-2: Procesos para colaborar cos consumidores e usuarios finais en materia de incidencias S4-3: Procesos para reparar as incidencias negativas e canles para que os consumidores e usuarios finais exprese as súas inqueданzas	126-127
Beneficios obtidos país por país	GRI 207-4	∅	111
Impostos sobre beneficios pagados		∅	111
Subvencións públicas recibidas	GRI 201-4	∅	111

CON RELACIÓN AOS DEREITOS HUMANOS			
REFERENCIAS	MARCO	NEIS	PÁXINAS
Aplicación de procedementos de dilixencia debida en materia de dereitos humanos	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de dilixencia en materia de dereitos humanos	∅	40-53 e 103-107
Prevenición dos riscos de vulneración de dereitos humanos e, no seu caso, medidas para mitigar, xestionar e reparar posibles abusos cometidos	Interno: descrición cualitativa das medidas de prevención e reparación de eventuais abusos en materia de dereitos humanos	∅	103-107
Denuncias por casos de vulneración de dereitos humanos	GRI 406-1	∅	Non existen denuncias
Promoción e cumprimento das disposicións dos convenios fundamentais da OIT relacionadas co respecto pola liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva	Interno: descrición cualitativa das medidas establecidas para promover e dar cumprimento ao disposto nos convenios da OIT	∅	91-93
Eliminación da discriminación no emprego e a ocupación		∅	89 e 104-107
Eliminación do traballo forzoso u obrigatorio		∅	Non aplica
Abolición efectiva do traballo infantil		∅	Non aplica



**CORPORACIÓN DE SERVICIOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA, S.A.**

Formulación do Estado de Información non Financeira

Dilixencia de sinaturas

Exercicio 2025

En cumprimento da Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, de 2 de xullo e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade, redáctase e formúlase o Estado de Información Non Financeira, referido ao período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2025. Este documento que precede a este escrito preséntase en follas ordenadas e paxinadas de forma independente por números correlativos (páx. 1 a 141).

Os membros do Consello de Administración asinan o presente documento en Santiago de Compostela, o 24 de marzo de 2026.

**ASINANTES**



Dna. Ana Isabel Peón Piñeiro  
Presidenta



Dna. Álvaro Alonso Filgueira  
Conselleiro



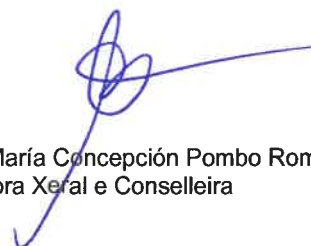
Dna. María Carmen Vidal Lage  
Conselleira



D. Alfonso Cabaleiro Durán  
Conselleiro



Dna. Margarita López Blanco  
Conselleira



Dna. María Concepción Pombo Romero  
Directora Xeral e Conselleira



CSAG

***Informe  
de  
Verificación***

***2025***





## Declaración de Verificación de Información Non Financeira

declaración de Verificación de AENOR para

**CORPORACIÓN DE SERVICIOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA, S.A.**

relativa ao estado individual de información non financeira

ESTADO DE INFORMACION NON FINANCEIRA CSAG 2025

conforme á lei 11/2018

correspondente ao exercicio anual rematado o 31 de decembro 2025

*A validez desta declaración de verificación externa e independente está supeditada á presentación da acta de aprobación da formulación do Estado de Información Non financeira verificado asinada por todos os Administradores da sociedade obrigada.*

En Madrid a 31 de marzo de 2026

Rafael García Meiro  
Director General



# AENOR

CORPORACION DE SERVICIOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA, S.A. (en diante a organización) con domicilio social en: LG. BANDO - SAN MARCOS, S/N. 15820 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA encargou a AENOR levar a cabo unha verificación baixo un nivel de aseguramento limitado do seu Estado de Información Non Financeira (en diante EINF) conforme á Lei 11/2018 pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2010, do 2 de xullo, e a Lei 22/2015, do 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade (en diante, a Lei 11/2018).

Como resultado da verificación efectuada AENOR emite a presente Declaración, da cal forma parte o EINF verificado. A Declaración unicamente é válida para o propósito encargado e reflicte só a situación no momento en que se emite.

O obxectivo da verificación é facilitar ás partes interesadas un xuízo profesional e independente acerca da información e datos contidos no EINF da organización, elaborado de conformidade coa Lei 11/2018

**Responsabilidade da organización.** A organización tivo a responsabilidade de reportar a súa información non financeira conforme á Lei 11/2018. A formulación e aprobación do EINF así como o contido do mesmo, é responsabilidade do seu Órgano de Administración. Esta responsabilidade inclúe así mesmo o deseño, a implantación e mantemento do control interno que se considere necesario para permitir que o EINF este libre de incorrección material, debida a fraude ou erro, así como os sistemas de xestión dos que se obtén a información necesaria para a preparación do EINF.

A organización de acordo ao compromiso formalmente adquirido, informou a AENOR que non se produciron, desde a data de peche do exercicio reportado no informe non financeiro ata a data da verificación, ningún acontecemento que puidese supoñer a necesidade de realizar correccións ao informe.

**Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019.** AENOR, de conformidade á citada Lei, realizou a presente verificación como prestador independente de servizos de verificación. A verificación desenvolveuse baixo os principios de “enfoque baseado en evidencias, presentación xusta, imparcialidade, competencia técnica, confidencialidade, e responsabilidade” exixidos na norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Avaliación da conformidade - Principios xerais e requisitos para os organismos de validación e verificación”.

# AENOR

Igualmente, no Programa de verificación, AENOR considerou os requisitos internacionais de acreditación, verificación ou certificación correspondentes ás materias de información contempladas na Lei:

- Regulamento Europeo EMAS (Verificación Ambiental)
- SA 8000 (principios e dereitos laborais internacionais conformes á ILO (Organización Internacional do Traballo), A Declaración Universal dos Dereitos Humanos e a Convención sobre os Dereitos do neno. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Xestión Ambiental (ISO 14001).
- Sistema de Xestión de Responsabilidade Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Xestión da Calidade (ISO 9001).
- Sistema de Xestión da Enerxía (ISO 50001).
- Sistema de Xestión de Seguridade e Saúde no Traballo (ISO 45001).

Adicionalmente, os criterios e información que se tiveron en conta como referencia para realizar o Programa de verificación foron:

- 1) A lei 11/2018 do 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2010, do 2 de xullo, e a Lei 22/2015, do 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade.
- 2) A Directiva 2014/95/UE do parlamento europeo e do Consello do 22 de outubro de 2014 pola que se modifica a Directiva 2013/34/UE no que respecta á divulgación de información non financeira e información sobre diversidade por parte de determinadas grandes empresas e determinados grupos.
- 3) A Comunicación da Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre a presentación de informes non financeiros (metodoloxía para a presentación de información non financeira).
- 4) A norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Avaliación da conformidade - Principios xerais e requisitos para o organismos de validación e verificación.
- 5) Os criterios establecidos pola iniciativa mundial de presentación de informes de sustentabilidade nos estándares GRI cando a organización optase por este marco internacional recoñecido para a divulgación da información relacionada co seu desempeño en materia de responsabilidade social corporativa.

# AENOR

AENOR exímese expresamente de calquera responsabilidade por decisións, de investimento ou de outro tipo, baseadas na presente Declaración.

Durante o proceso de verificación realizado, baixo un nivel de aseguramento limitado, AENOR realizou entrevistas co persoal encargado de recopilar e preparar o EINF e revisou evidencias relativas a:

- Actividades, produtos e servicios prestados pola organización.
- Consistencia e trazabilidade da información achegada, incluíndo o proceso seguido de recopilación da mesma, muestreando información sobre a reportada.
- Enchemento e contido do reporte de información non financeiro co fin de asegurar a integridade, exactitude e veracidade no seu contido.
- Carta de manifestacións do Órgano de Administración.

As conclusións por tanto fundaméntanse nos resultados dese proceso de carácter muestral, e non eximen á Organización da súa responsabilidade sobre o cumprimento da lexislación que lle sexa de aplicación.

O personal involucrado no proceso de verificación, a revisión de conclusións e a decisión na emisión da presente Declaración, dispón dos coñecementos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoio e a capacidade necesarios para levar a cabo eficazmente ditas actividades.

## CONCLUSIÓN

Baseado no anterior, na nosa opinión, non hai evidencia que faga supoñer que a información non financeira reportada no ESTADO DE INFORMACION NON FINANCEIRA CSAG 2025 que se publica como documento incluído no Informe de Gestion das Contas Anuais Financeiras e para a información do período obxecto do informe, exercicio anual finalizado o 31 de decembro de 2025, non proporcione información fiel do desempeño de CORPORACIÓN DE SERVICIOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA, S.A, en materia de responsabilidade social no relativo ao contido requirido pola Lei 11/2018 respecto a cuestións ambientais, sociais e relativas ao persoal, incluída a xestión da igualdade, a non discriminación e a accesibilidade universal, os dereitos humanos, loita contra a corrupción e o suborno e a diversidade.

CSAG

***Aprobación  
de  
Cuentas***

***2025***



**Martina Puente Nogueira**, maior de idade, DNI 76865552N, na súa condición de secretaria do Consello de Administración da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A. (CSAG), domiciliada en San Marcos, s/n, 15820 Santiago de Compostela, NIF A15073349, inscrita no Rexistro Mercantil de Santiago (sección 8, folia SC-4608, IRUS 1000120074033, inscrición 81), no exercicio da facultade de certificación que lle corresponde,

#### CERTIFICA:

**1º.** Que o **21 de abril de 2026**, en Santiago de Compostela, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, na súa condición de socio único da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A., por ser a titular do cento por cento (100%) do capital social, decidiu, de conformidade co que se dispón no artigo 15 da Lei de sociedades de capital (cuxo texto refundido se aprobou polo Real decreto legislativo 1/2010, do 2 de xullo), exercer as competencias da Xunta Xeral, e en consecuencia aprobar as contas anuais, o informe de xestión (que inclúe, de forma separada, o estado de información non financeira) e a proposta de aplicación do resultado correspondentes ao exercicio social que se pechou o 31 de decembro de 2025.

**2º.** Que na devandita Xunta Xeral se decidiu aplicar o resultado nos termos que se establecen na nota 14 (páxina 32) da Memoria das contas anuais: os 109.503.337 € de resultado contable negativo que se reflicten na conta de perdas e ganancias e no balance sanearanse con cargo a *Achegas de socios* -para compensación de perdas- que, por importe de 113.656.824 € a conta, figuran tamén rexistrados no mencionado balance. O importe restante das devanditas *Achegas* (4.153.487 €) aplicarase para *Reservas voluntarias*.

Así mesmo, certifica que:

**1º.** As contas anuais aprobadas nas follas anexas para o seu depósito no rexistro mercantil correspóndense coas auditadas. Tamén se acompañan en follas anexas o informe de xestión (que inclúe, de forma separada, o estado de información non financeira, co informe de verificación correspondente) e o informe de auditoría.

**2º.** Segundo o disposto no artigo 366 do Regulamento do Rexistro Mercantil, as contas anuais e o informe de xestión formuláronse o **24 de marzo de 2026** e asináronse por todos os e todas as membros do Consello de Administración da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A. no pleno ordinario que tivo lugar nesa data (**Alonso Filgueira, Cabaleiro Durán, López Blanco, Peón Piñeiro, Pombo Romero e Vidal Lage**).

**3º.** A sociedade non realizou operacións con accións propias durante o devandito exercicio.

**4º.** A sociedade non está obrigada a presentar as contas anuais nos modelos normalizados.

E para que así conste, expide esta certificación, co visto e praxe da presidenta do Consello de Administración da Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia, S.A., en Santiago de Compostela, a **21 de abril de 2026**.



CORPORACIÓN  
DE SERVIZOS  
AUDIOVISUAIS  
DE GALICIA  
Consello de  
Administración

Asdo.: **Martina Puente Nogueira**  
Secretaria do Consello de Administración  
de Administración da CSAG



CORPORACIÓN  
DE SERVIZOS  
AUDIOVISUAIS  
DE GALICIA  
Consello de  
Administración

Asdo.: **Ana Isabel Peón Piñeiro**  
Presidenta do Consello de Administración  
da CSAG





