

**Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.
(Sociedad Unipersonal)**

Informe de verificación independiente,
Estado de Información No Financiera
al 31 de diciembre de 2019



Informe de verificación independiente

Al accionista único de Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. (en adelante Penguin Random House Grupo Editorial o la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

Tal y como se indica en el apartado "0. Introducción" del EINF, la Sociedad se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Bertelsmann radicado en Alemania al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Penguin Random House Grupo Editorial ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad descrito en el apartado "0. Introducción", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Bertelsmann.

Responsabilidad de los administradores mancomunados

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Penguin Random House Grupo Editorial, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores mancomunados de Penguin Random House Grupo Editorial. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "5. Tabla indicadores Ley 11/2018 del Estado de información no financiera complementario" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores mancomunados de Penguin Random House Grupo Editorial son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

.....
PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Avinguda Diagonal, 640, 08017 Barcelona, España
Tel.: +34 932 532 700 / +34 902 021 111, Fax: +34 934 059 032, www.pwc.es



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Penguin Random House Grupo Editorial que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Penguin Random House Grupo Editorial para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Penguin Random House Grupo Editorial, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores mancomunados de la Sociedad.

Fundamento de la conclusión con salvedades

En el Anexo adjunto a este informe, el cual forma parte integrante del mismo, se detallan aquellos apartados requeridos por la normativa mercantil aplicable para los que el EINF complementario de Penguin Random House Grupo Editorial, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no proporciona la información al respecto, lo cual supone una omisión y, por tanto, una incorrección material de la información no financiera del citado Estado.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF complementario de Penguin Random House Grupo Editorial correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “5. Tabla indicadores Ley 11/2018 del Estado de información no financiera complementario” del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Penguin Random House Grupo Editorial de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Penguin Random House Grupo Editorial ha determinado que ésta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Bertelsmann al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Margarita de Rosselló Carril

30 de noviembre de 2020

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

PricewaterhouseCoopers
Auditores, S.L.

2020 Núm. 20/20/00820

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Informe sobre treballs diferents
a l'auditoria de comptes

Anexo al Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera 2019 de Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. (Sociedad Unipersonal)

DETALLE DEL FUNDAMENTO DE LA CONCLUSIÓN CON SALVEDADESES

A continuación se detallan aquellos apartados requeridos por la normativa mercantil aplicable para los que el EINF no proporciona la información al respecto.

Ámbito	Contenido de la Ley relacionado	Fundamento de la conclusión con salvedades
Cuestiones sociales y relativas al personal	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Brecha salarial	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	La remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Empleados con discapacidad.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Organización del tiempo de trabajo.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Número de horas de absentismo.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)

Ámbito	Contenido de la Ley relacionado	Fundamento de la conclusión con salvedades
Cuestiones sociales y relativas al personal	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Igualdad	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
Respeto de los derechos humanos	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
Lucha contra la corrupción y el soborno	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
Cuestiones relativas a la sociedad	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)
	Las acciones de asociación o patrocinio.	No se proporciona la información al respecto de las sociedades Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. (*)

(*) Sociedades adquiridas y fusionadas con Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. en 2019, que representan el 6% de la plantilla de la Sociedad a cierre de ejercicio 31 de diciembre de 2019.

PENGUIN RANDOM HOUSE GRUPO EDITORIAL, S.A.
(Sociedad Unipersonal)

Estado de Información No Financiera Complementario

31 de diciembre de 2019

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.



Índice de Contenidos

0. Introducción	3
1. Modelo de negocio	4
1.1. Descripción	4
1.2. Objetivos y estrategias	4
1.3. Nuestros valores	6
1.4. Mercados en los que opera	6
1.5. Organización y estructura	6
1.6. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	8
2. Cuestiones sociales y relativas al personal	9
2.1. Número total de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	9
2.2. Modalidades de contrato de trabajo	10
2.3. Número de despidos	11
2.4. Remuneraciones medias y su evolución	12
2.5. Brecha salarial	12
2.6. Remuneración media de los consejeros y directivos	13
2.7. Políticas de desconexión laboral	13
2.8. Empleados con discapacidad	14
2.9. Organización del tiempo de trabajo	14
2.10. Número de horas de absentismo	14
2.11. Medidas conciliación	14
2.12. Accidentes de trabajo	16
2.13. Enfermedades profesionales	16
2.14. Empleados cubiertos por el convenio colectivo	16
2.15. Balance del convenio colectivo	16
2.16. Formación	17
2.17. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	17
2.18. Planes de igualdad	17
2.19. Discriminación y de gestión de la diversidad	18
3. Derechos, corrupción y soborno	19
3.1. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	19
3.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	20
4. La sociedad	21
4.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	21
4.2. El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	21
4.3. Acciones de asociación o patrocinio	21
4.4. Beneficios obtenidos, impuestos pagados	22
4.5. Subvenciones públicas recibidas	22
5. Tabla indicadores Ley 11/2018 del Estado de información no financiera complementario ..	23



0. Introducción

El 28 de diciembre de 2018 se aprobó la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

De acuerdo con la Ley, el estado de información no financiera (EINF) de las compañías que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa¹, debe contener una breve descripción del modelo de negocio, de las políticas existentes en el ámbito no financiero y sus resultados de aplicación y de los principales riesgos no financieros vinculados a sus actividades. Asimismo, debe incluir una serie de indicadores clave de resultados no financieros de la compañía e información significativa para la misma sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto de los derechos humanos, relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno y sobre la sociedad.

A este respecto, Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante, Penguin Random House Grupo Editorial) se acoge a la dispensa recogida en el art. 49.6 del Código de Comercio / 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, por integrar parte de su información no financiera de manera consolidada a nivel de Grupo Bertelsmann, radicado en Alemania, al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Penguin Random House Grupo Editorial ha realizado un análisis para identificar la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio.

Penguin Random House Grupo Editorial ha realizado una comparativa entre los contenidos exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la información no financiera incluida en el "GRI Report 2019" de Bertelsmann Group (Bertelsmann SE & Co. KGaA y sus sociedades dependientes)², con el objetivo de identificar aquellos contenidos requeridos por la normativa mercantil vigente que no se recogen a nivel de Grupo y que, por tanto, la Sociedad debe incluir como parte de su Informe de Gestión. En este sentido, Bertelsmann Group incluye en el "GRI Report 2019" la información relativa a las políticas existentes en el ámbito no financiero y sus resultados de aplicación, así como parte de los contenidos relacionados con cuestiones medioambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y sociedad. En relación con estos aspectos, Bertelsmann Group incluye los contenidos exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio, a excepción de los que se presentan a lo largo de este estado de información no financiera.

Para la preparación de los contenidos e indicadores que se presentan a continuación, Penguin Random House Grupo Editorial se ha basado fundamentalmente en los contenidos propuestos en los Estándares GRI de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

¹ Aquellas compañías que cuenten con un número medio de trabajadores superior a 500 y, además, sean consideradas empresas de interés público o bien sean consideradas como empresa grande.

² El "GRI Report 2019" de Bertelsmann Group se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.bertelsmann.com/media/verantwortung/downloads/englisch/bertelsmann-gri-report-2019.pdf>



1. Modelo de negocio

1.1. Descripción

Penguin Random House Grupo Editorial es la división en lengua española de la compañía editorial internacional Penguin Random House, fundada el 1 de julio de 2013 tras la fusión de la división editorial de Bertelsmann, Random House, con la del grupo Pearson, Penguin. En la actualidad, Bertelsmann es propietaria del 100% de las acciones.

El grupo editorial está especializado en la edición y distribución de libros, en formato físico y digital, para ofrecer a lectores y autores la mejor experiencia en el ámbito de la literatura, con la doble intención de potenciar la creatividad literaria y de fomentar el valor de la lectura en la sociedad. Es la enseña heredera de varias editoriales históricas en lengua española, lo que le ha proporcionado un amplísimo catálogo y una fuerte presencia internacional, además de un profundo conocimiento del sector y una larga tradición profesional que le han convertido en líder en lengua española.

En 2014 el grupo prosiguió con su estrategia de crecimiento y unió a sus editoriales históricas otras con gran tradición mediante la adquisición e integración de los sellos editoriales de Santillana Ediciones Generales. En 2017 sumó al grupo las editoriales de Ediciones B. Y en 2019 ha sumado los sellos de Salamandra Editores y La Campana Llibres.

La apuesta por la tecnología, la optimización de los procesos y la excelencia del equipo humano han permitido a Penguin Random House Grupo Editorial ofrecer un servicio de calidad y competitivo a autores y lectores sin dejar de afrontar los retos propios de una compañía global, como son la innovación y el crecimiento.

Detrás de cada uno de los libros que se publican hay un equipo de personas comprometidas, creativas y sumamente profesionales que participan de todos y cada uno de los éxitos de la compañía. Convertirse en un destacado e innovador actor en la creación de conversación y comunidades lectoras en la red ha sido otro de sus retos. Las páginas megustaleer.com (penguinlibros.com a partir de diciembre de 2020), hechas a medida para cada país, se han convertido en el punto de encuentro de libros y lectores.

El grupo también se ha centrado en fortalecer su sistema de distribución, tanto en España como en Portugal y los países de América Latina donde opera, para optimizar el servicio a los canales de venta.

Esta combinación de presencia global, experiencia y excelencia organizativa hace de Penguin Random House Grupo Editorial una empresa capaz de editar 1.700 títulos al año y tener en sus catálogos títulos de más de 8.500 autores distribuidos en 42 sellos editoriales.

El domicilio social y fiscal está radicado en Barcelona, Travessera de Gràcia, 47-49. Asimismo, dispone de oficina en Madrid, Luchana, 23 y su centro de distribución está ubicado en Pallejà (Barcelona) Carretera Nacional II km 599,7.

1.2. Objetivos y estrategias

Nuestro propósito: Crear el futuro de los libros y la lectura.

Nuestro objetivo: Proporcionar la mejor plataforma posible para dar a conocer el trabajo de nuestros autores, aprovechando nuestro alcance global y todas las tecnologías a nuestra disposición que permitan nuestra excelencia operativa. Colaborando con ellos en cada etapa del

no
m



proceso de creación y publicación, desde la edición y el diseño, las ventas, la comunicación y el marketing, hasta la producción y la distribución.

[Handwritten signature]
2019

1.3. Nuestros valores

Penguin Random House Grupo Editorial publica contenidos de entretenimiento, narrativa y divulgación cultural en todo tipo de formatos, físico y digital, para acercar a sus autores a los 500 millones de lectores en lengua española de todo el mundo y así seguir fomentando el valor de la lectura en nuestra sociedad.

Creatividad

Ofrecemos un entorno creativo a autores y colaboradores, al tiempo que impulsamos su desarrollo profesional, la creatividad y el éxito comercial.

Excelencia Operativa

La optimización de procesos, el desarrollo de la tecnología y la combinación de esfuerzos de cada una de las áreas funcionales asegura un proceso de mejora continua eficiente, fiable y de calidad.

Cultura cooperativa basada en las personas

En Penguin Random House Grupo Editorial las personas son nuestra ventaja competitiva más importante. Nuestros colaboradores actúan con flexibilidad, responsabilidad, eficacia, autonomía, confianza y respeto mutuo, regidos por altos patrones de conducta y responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente

Alcance Global

Nuestra presencia en todo el territorio de la lengua hispana garantiza la disponibilidad de los contenidos a nivel global.

1.4. Mercados en los que opera

Tenemos casa editorial en 9 países – España, Portugal, Estados Unidos, México, Colombia, Argentina, Chile, Uruguay y Perú – lo que nos permite publicar el mismo título simultáneamente en todos ellos.

Distribuimos, además, en otros 33 países diferentes y nuestros libros llegan a otros tantos gracias a 13 distribuidores mundiales situados en diferentes regiones del mundo, lo que nos permite tener un alcance global y poner nuestros libros al alcance de más de 577 millones de personas que hablan español en el mundo.

1.5. Organización y estructura

Nuestros editores: un equipo de editores y redactores formado por más de 90 personas dedicadas a la edición de nuestros libros y que, apoyados por los equipos de producción y diseño, se ocupan de que nuestras ediciones cumplan los estándares más altos.

Penguin Random House Grupo Editorial está formada por un equipo de profesionales de la edición cuyo compromiso es dar apoyo a los autores, centro de nuestro trabajo, a hacer realidad que su obra llegue al mayor número de lectores posibles y a encontrar formas nuevas e innovadoras de hacer llegar sus historias e ideas a los lectores de todo el mundo.

ND





Nuestros sellos editoriales son:



Nuestros equipos de comunicación y marketing: Un equipo de personas especializado en comunicación de libros y autores, unido a otro equipo de personas especializado en marketing de libros y autores.

Profesionales de la comunicación y marketing dedicados a la promoción de los libros en todos los canales, creando planes de comunicación para cada libro hechos a medida, acompañando al autor durante toda la promoción y favoreciendo con ello una relación de complicidad que es una de nuestras ventajas competitivas más valoradas.

Nuestros equipos comerciales: comerciales especializados que son la red de ventas más valorada del sector, comerciales especializados en venta digital, comerciales especializados en venta internacional en aquellos países en los que no tenemos filiales, un equipo de ventas especiales para quioscos y empresas y un Canal de televenta para pedidos de pequeñas librerías



en España que nos permite la relación directa con ellas. El cliente está en el centro de nuestra estrategia.

Nuestra distribución física: trabajamos en la mejora constante de la cadena de suministro para conseguir que los libros estén disponibles en los clientes en la cantidad, tiempo y momento óptimo para no perder ninguna venta. Proporcionamos a nuestros clientes un catálogo preciso y personalizado basándonos en los históricos de sus ventas y devoluciones, de esta manera podemos identificar nuevas oportunidades de venta para ellos y, de esa manera, obtenemos mejores resultados para todos. Podemos predecir las necesidades de reimpressiones con rapidez y ponerlas en marcha en plazos muy cortos. Hacemos entregas de pedidos nacionales en un tiempo promedio de 48 horas.

Nuestra distribución digital: Líderes del mercado digital en habla hispana, distribuimos nuestros e-books y audiolibros en todo el mundo, presencia destacada en las principales plataformas internacionales y canales locales. Nuestra estrategia es global, pero se ejecuta localmente. Contamos con equipos especializados en España, USA, México y resto de Latinoamérica. Y somos expertos en Visibilidad online.

1.6. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

La principal tendencia que marcará la evolución de la compañía en los próximos años es la amplia transformación digital que está viviendo nuestra sociedad hacia lo digital.

En primer lugar, dicha digitalización está cambiando los hábitos de lectura y de compras de libros. El crecimiento de la venta de libros en formatos digitales, ebooks y audiolibros, así como la mayor participación de los canales online en la venta de libro físico, nos obligan a adaptar nuestras estructuras a esta nueva realidad, y por ello se ha definido impulsar la venta online como prioridad, sin olvidar el soporte a librerías y canales tradicionales que siempre han sido el pilar básico de nuestra actividad.

Pero todas las áreas de la compañía necesitan ser analizadas bajo una nueva perspectiva, desde el área Editorial hasta Logística, pasando por Comunicación y los departamentos Administración, de modo que en los últimos años se han acelerado los esfuerzos para afrontar esta transición.

Las necesidades de los lectores están en continua transformación y por ello es necesario que seamos capaces de ofrecer los contenidos más relevantes en cada ocasión, en el formato adecuado y más conveniente para el usuario y garantizar que esté disponible en el momento que el lector lo requiera.

El foco en la sostenibilidad es otra gran tendencia detectada y por ello la empresa se plantea seguir reduciendo sus emisiones de carbono, y aspira a ser neutra en emisiones de carbono en 2030.

La diversidad y la inclusión son dos de nuestras palancas estratégicas en nuestra Responsabilidad Social Corporativa que nos ayudan a alcanzar nuestra misión como grupo editorial, por eso nos planteamos potenciar la diversidad de la organización en colaboradores, autores y publicaciones, asegurando la óptima inclusión y trato a todos.

2. Cuestiones sociales y relativas al personal

Penguin Random House Grupo Editorial adquirió en 2019 las Sociedades, Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. Dichas Sociedades se fusionaron a 31.12.2019 con Penguin Random House Grupo Editorial y a efectos contables se incorporaron en su balance con retrocesión a la fecha de adquisición. El personal de estas sociedades a efectos de gestión y de seguridad social no se incorporó en la Sociedad hasta el 1.1.2020.

El número de empleados provenientes de la fusión a 31.12.2019 son los siguientes:

Empleados provenientes de la fusión a cierre de 31.12.2019	
Hombre	9
Mujer	22
Total general	31

Empleados provenientes de la fusión a cierre de 31.12.2019	
Menor de 30 años	20
Entre 30 y 50 años	9
Mayor de 50 años	2
Total general	31

Empleados provenientes de la fusión a cierre de 31.12.2019	
Directivo	1
Responsables de área	-
Supervisores	-
Técnico	21
Comercial	-
Administrativo	3
Productor	6
Total	31

Todos los datos relativos a personal que se detallan a continuación no incluyen dichas sociedades.

2.1 Número total de empleados por sexo, edad y clasificación profesional

La totalidad de los empleados están en España. La distribución de los empleados es la siguiente:

Empleados a cierre de 31.12.2019	
Hombre	202
Mujer	296
Total general	498





Empleados promedio por sexo		
Hombre	192	38%
Mujer	308	62%
Total general	500	100%

Empleados promedio por grupos de edad		
Menor de 30 años	48	10%
Entre 30 y 50 años	269	54%
Mayor de 50 años	183	37%
Total general	500	100%

Empleados promedio por categoría		
Consejero Delegado	1	0%
Directivo	8	2%
Responsables de área	40	8%
Supervisores	50	10%
Técnico	186	37%
Comercial	45	9%
Administrativo	81	16%
Productor	90	18%
Total	500	100%

En las Cuentas anuales de 2019, las categorías profesionales de Consejero Delegado y Directivo están agrupadas bajo la categoría Directivos, las categorías Responsables de área, Supervisores, Técnico y Comercial, en Cuentas anuales 2019 están agrupadas bajo la categoría Técnico. La categoría de productor es la equivalente a obreros y subalternos en Cuentas anuales.

2.2 Modalidades de contrato de trabajo

El 93% de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido.

El número total de modalidades de contrato de trabajo distribuido por sexo es el siguiente:

Sexo	Indefinido			Temporal			Total general
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	
Hombre	167,8	4,5	172,3	18,8	0,5	19,3	191,6
Mujer	288,3	3,5	291,8	15,9	0,6	16,5	308,3
Total	456,1	8,0	464,1	34,7	1,1	35,8	499,8



El promedio anual de contratos indefinidos y temporales por rango de edad y sexo es el siguiente:

Grupos de edad	Indefinido			Temporal			Total general
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	
Entre 30 y 50 años	280,3	5,0	285,3	18,2	0,7	18,8	304,1
Mayor de 50 años	140,2	1,0	141,2	3,2	0,1	3,3	144,4
Menor de 30 años	35,7	2,0	37,7	13,3	0,3	13,7	51,3
Total general	456,1	8,0	464,1	34,7	1,1	35,8	499,8

El promedio anual de contratos indefinidos y temporales por categoría profesional es el siguiente

Categoría	Indefinido			Temporal			Total general
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	
Directivo	8,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	8,0
Responsables de área	39,4	0,5	39,4	0,0	0,0	0,0	39,4
Supervisores	50,3	0,0	50,3	0,1	0,0	0,1	50,4
Técnico	172,8	1,0	173,8	11,8	0,7	12,4	186,3
Comercial	44,8	0,0	44,8	0,0	0,0	0,0	44,8
Administrativo	68,8	5,0	73,8	6,7	0,3	6,9	80,8
Productor	71,8	1,5	73,3	16,2	0,2	16,3	89,7
Total general	456,1	8,0	464,1	34,7	1,1	35,8	499,8

En las tablas anteriores no se reporta la posición de Consejero Delegado, actualmente ocupada por un profesional de género mujer y de rango de edad mayor de 50 años.

2.3 Número de despidos

El número de despidos en el ejercicio 2019 desagregado por grupo de edad y sexo es el siguiente:

Despidos				
Sexo	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayor de 50 años	Total general
Hombre	0	0	11	11
Mujer	0	7	3	10
Total general	0	7	14	21

El número de despidos en el ejercicio 2019 por categoría profesional y sexo es el siguiente:

Despidos por categoría profesional	Hombre	Mujer	Total general
Directivo	0	0	0
Responsables de área	2	1	3
Supervisor	0	0	0
Técnico	3	3	6
Comercial	3	0	3



Despidos por categoría profesional	Hombre	Mujer	Total general
Administrativo	1	2	3
Productor	2	4	6
Total	11	10	21

2.4 Remuneraciones medias y su evolución

El promedio de remuneración media anual desagregado por sexo es el siguiente:

Sexo	Promedio de retribución
Hombre	48.853
Mujer	45.659
Total general	46.957

El promedio de remuneración media anual desagregado por edad y sexo es el siguiente:

Grupos de edad	Hombre	Mujer	Promedio de retribución
Menor de 30 años	23.552	26.864	25.379
Entre 30 y 50 años	45.301	45.509	45.430
Mayor de 50 años	66.334	53.724	59.258

El promedio de remuneración media anual desagregado por categoría profesional y sexo es el siguiente:

Categoría profesional	Promedio de retribución	
	Hombre	Mujer
Directivo	236.821	222.276
Responsables de área	97.066	96.946
Supervisores	47.842	52.767
Técnico	40.459	38.990
Comercial	67.587	57.637
Administrativo	28.422	34.164
Productor	25.982	23.655

En las tablas anteriores no se reporta la posición de Consejero Delegado, actualmente ocupada por un profesional de género mujer y de rango de edad mayor de 50 años.

2.5 Brecha salarial

La retribución media de la Sociedad es de 46.754 euros, siendo la retribución media de los hombres un 5% superior a la media y el de las mujeres un 3% inferior a la media.

Por categorías profesionales y sexo, la brecha salarial es la siguiente:

Categoría profesional	Promedio de retribución		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	
Directivo	236.821	222.276	6%



Responsables de área	97.066	96.946	0%
Supervisores	47.842	52.767	-10%
Técnico	40.459	38.990	4%
Comercial	67.587	57.637	15%
Administrativo	28.422	34.164	-20%
Productor	25.982	23.655	9%

La brecha salarial se ha calculado en base a la retribución media promedio por sexos, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media Hombres} - \text{Retribución media Mujeres}}{\text{Retribución media Hombres}}$$

2.6 Remuneración media de los consejeros y directivos

El órgano de administración de la sociedad está compuesto por dos administradores mancomunados, un hombre y una mujer. Durante el ejercicio 2019, el importe total devengado por los miembros del órgano de administración, en concepto de sueldos y salarios ha ascendido a 1.443 miles de euros. Por motivos de confidencialidad no se detalla la remuneración individual por sexos.

El personal de Alta Dirección de la Sociedad, entendiéndolo éste como aquellas personas con autoridad y responsabilidad sobre la planificación, dirección y control de las actividades de la Sociedad, con poder para la toma de decisiones estratégicas, está incluido en la retribución media de empleados mencionada en el apartado anterior.

2.7 Políticas de desconexión laboral

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, "LOPDGDD"), recoge, en su artículo 88, la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras. Dicho precepto tiene a su vez traslación al Estatuto de los Trabajadores (nuevo artículo 20 bis), que reconoce entre otros, de forma amplia y genérica, el mencionado derecho a la desconexión digital.

En dicho art. 88 de la LOPDGDD se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Consecuentemente, contiene asimismo la obligación de la empresa de establecer una política interna en tal sentido, dirigida a todas las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo, y disponiendo asimismo el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Añade la norma que esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

En dicho contexto legal, PRHGE se compromete a impulsar las medidas necesarias para garantizar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del



tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

En consecuencia, la compañía ha elaborado un protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previamente acordado con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo de la Compañía, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la misma, tanto en sus aspectos sustantivos como en los relativos a las acciones formativas y de sensibilización general sobre el tema. Este protocolo ha entrado en vigor en febrero de 2020.

Asimismo, ha impulsado un plan para el curso 2019-2020 que incluye un curso de formación sobre la importancia de la desconexión digital para toda la compañía, y la confección de un curso online para las nuevas incorporaciones como parte del proceso de inducción.

Además se elabora un documento guía de buen uso de las herramientas digitales y una Campaña informativa y recordatoria de la desconexión y sus beneficios.

2.8 Empleados con discapacidad

El número de empleados promedio con discapacidad igual o superior al 33% son 9,5 personas en promedio anual. Adicionalmente la empresa contrata los servicios de entidades cuyo personal está integrado en centros especiales de empleo, estos servicios consisten en la recogida selectiva de residuos.

2.9 Organización del tiempo de trabajo

La distribución de la jornada de trabajo incluye horarios flexibles de entrada y salida, así como jornadas intensivas en verano. Para las oficinas de Barcelona y Madrid el horario de jornada partida es de lunes a jueves con flexibilidad de entrada entre 7.30 y 9.30 y de salida entre 17.00 y 19.00, los viernes, vísperas de festivos y en verano, el horario es continuado siendo la hora de entrada entre 7:00 y 8:30 y el de salida entre 14:00 y 16:00. Todo el personal de oficinas disfruta de flexibilidad en el horario de entrada y salida, así como de bolsa de horas.

El personal productivo del centro de distribución trabaja en turno fijo de mañana, tarde y noche. Adicionalmente a los permisos existentes en el convenio colectivo y el estatuto de los trabajadores, el personal de producción del almacén dispone de una política de permisos recuperables con el fin de facilitarles la conciliación.

La empresa dispone de tres calendarios laborales para cada uno de los centros de trabajo, dicho calendario se firma en el último trimestre del año previo consensuado con el comité de empresa, está a disposición de los empleados en la intranet corporativa.

2.10 Número de horas de absentismo

El número total de horas de absentismo por accidente de trabajo asciende a 3.312 de las cuales un 4% corresponde a hombres y un 95% a mujeres.

2.11 Medidas conciliación

La empresa tiene una jornada laboral anual 22 horas inferior al convenio colectivo.

170



El personal de oficinas, de lunes a jueves, trabaja en jornada partida con flexibilidad para la entrada (hasta las 9:30) y la salida (desde las 16:59); todos los viernes y vísperas de festivos se realiza jornada intensiva. Adicionalmente hay bolsa de horas de +/- 8 horas mensuales para facilitar la conciliación. Adicionalmente se está desarrollando una política de teletrabajo.

El personal de almacén trabaja en turno fijo y adicionalmente a los permisos legalmente establecidos, dispone de una política de permisos recuperables para atender necesidades personales.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.



2.12 Accidentes de trabajo

El número total de accidentes de trabajo en el año 2019 asciende a 21 de los cuales 15 son mujeres y 6 son hombres.

El índice de frecuencia representa el número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

El índice de gravedad representa el número de días perdidos por cada 1000 horas de trabajo.

	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
Mujeres	9,29	0,73
Hombres	8,94	0,05

2.13 Enfermedades profesionales

No ha habido enfermedades profesionales en el año 2019 y el sector no tiene identificada ninguna por parte de la Seguridad Social.

2.14 Empleados cubiertos por el convenio colectivo

Todos los empleados están acogidos al Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

2.15 Balance del convenio colectivo

El Convenio regula una jornada máxima anual inferior a la legal (1.826h). En Penguin Random House Grupo Editorial, dicha jornada máxima anual se halla establecida en 1.746h de trabajo efectivo, lo cual redundará en beneficio de la salud de los trabajadores. También la flexibilidad horaria, así como los permisos recuperables, permiten atender situaciones personales que sean de imprescindible realización durante la jornada laboral. Desde 2019 la empresa tiene establecido para determinados puestos de trabajo la política de trabajo en remoto.

Las bajas por enfermedad o accidente son complementadas al 100% del salario para los trabajadores afectados. Ello permite que el proceso de recuperación atienda únicamente a razones de salud, sin verse afectado por la necesidad de volver al trabajo anticipadamente por razones económicas.

En la Sociedad se cumplen toda la normativa sobre la Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales, hallándose actualmente vigente la llevada a cabo – conjuntamente con los Delegados de Prevención de todos los centros de trabajo – en 2018. Durante el año 2019 se ha mantenido el Servicio de Prevención externo.

Los empleados que lo deseen pueden utilizar el reconocimiento médico anual específico para el puesto de trabajo. De igual forma, para potenciar la salud laboral de los trabajadores, se pone a su disposición: servicio de coaching, médico de empresa, revisión ginecológica, revisión ocular completa cada 2 años, vacunación contra la gripe, fisioterapeuta para el personal de almacén, clases de yoga en el centro de trabajo

En la empresa se halla pactado con los Representantes Legales de los Trabajadores el vigente PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE 2019, incluyéndose más tipologías de acoso que las especificadas en el Convenio.



Adicionalmente la Sociedad dispone de beneficios sociales para los empleados como:

- Tarjeta guardería
- Comedor de empresa (Barcelona) / Tiquets restaurante (Madrid)
- Beca estudios
- Ayudas a idiomas y formación profesional
- Seguro de vida
- Formación en línea para empleados
- Premio de productividad
- Adquisición con descuento de productos del grupo
- Préstamo de empresa
- Servicio médico

2.16 Formación

Uno de nuestros valores corporativos está basado en las personas, apoyamos el aprendizaje, la formación y el desarrollo de todos los colaboradores de la compañía. La formación nos ayuda a conseguir nuestras metas y crecer tanto profesionalmente como personalmente.

Detectamos las necesidades de formación de cada empleado a través de diferentes canales como la evaluación del desempeño, se elabora un plan de formación y ponemos en marcha diversas acciones de formación a medida, para dar respuesta a las necesidades. Contamos con una plataforma interna que ofrece numerosas acciones de formación a la que los empleados pueden acceder y cursar las que más se adecuen a sus intereses y necesidades.

A continuación, detallamos la cantidad de horas totales de formación por categorías profesionales.

Categoría	Suma de Horas totales
Directivo	288
Responsables de área	1.489
Supervisores	1.749
Técnico	3.376
comercial	254
Administrativo	706
Productor	390
Total general	8.252

2.17 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La Sociedad tiene empleadas a nueve personas con discapacidad igual o superior al 33%, los puestos de trabajo se han adaptado a todas las necesidades, como pueden ser las rampas de acceso.

2.18 Planes de igualdad

Penguin Random House Grupo Editorial está fuertemente comprometida en fomentar que toda persona reciba un trato respetuoso y digno, por lo que aquellas conductas que en el entorno laboral atenten contra la dignidad y los derechos fundamentales de cualquier colaborador, no serán toleradas ni permitidas. Cualquier persona que sienta que está siendo víctima de



conductas inaceptables o que tenga constancia de que otro colaborador las está padeciendo o cometiendo, podrá hacer uso del procedimiento de denuncia establecido dentro del Protocolo de Actuación frente al Acoso en el Entorno laboral, cuyo contenido –consensuado con los respectivos comités de empresa de cada centro de trabajo– permite adoptar de forma ágil, tras la correspondiente investigación y con las debidas garantías, las medidas necesarias para poner fin a las conductas rechazables y proteger tanto los derechos como la salud de los afectados.

Los principales objetivos del plan de igualdad son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género)
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Asegurar que los empleados disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
- Difundir los derechos legamente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.19 Discriminación y de gestión de la diversidad

En Penguin Random House Grupo Editorial manifestamos nuestra responsabilidad y compromiso en luchar contra el racismo y la desigualdad. Queremos ser una empresa justa, diversa e inclusiva. Desde el 2012 estamos trabajando en esa dirección según las realidades socioculturales de cada uno de los países donde operamos y hemos estado enfocados en utilizar el poder de nuestra creatividad para alzar la voz de las personas que sufren las consecuencias de la discriminación y sensibilizar en el valor de la diversidad.

En nuestro código ético propugnamos un entorno de trabajo respetuoso y abierto a la diversidad en el que existe igualdad de oportunidades, están prohibidos el acoso y la intimidación, y es de aplicación a todos los empleados o personas en procesos de contratación.

Hemos puesto foco desde 2012 en enriquecer nuestra plantilla con personas de distintas procedencias y otras pertenecientes a grupos de riesgos como son personas con capacidades intelectuales distintas y la colaboración con asociaciones que trabajan en la ayuda a mujeres maltratadas.

También publicamos libros que reflejen la riqueza en diversidad de nuestra sociedad, tanto en temas como en autores. Ejemplo de este tipo de trabajos podría ser el creado en 2017 en el área infantil y juvenil que bajo el logo "Todos somos únicos" reivindica la diversidad como valor necesario en la literatura:



EW



3. Derechos, corrupción y soborno

3.1 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

El respeto de los derechos humanos y la protección de la salud y el medio ambiente son parte integrante de nuestra responsabilidad como empresa. Respetamos la dignidad y los derechos individuales de los empleados y de las terceras partes con las que mantenemos relaciones comerciales. Defendemos tanto el derecho de libre asociación como el de negociación colectiva, en observancia de la legislación vigente. Rechazamos el trabajo forzado e infantil, así como toda forma de explotación o discriminación, y cumplimos estrictamente con la legislación vigente. Propugnamos una adquisición y un uso responsables desde el punto de vista ecológico de los recursos naturales (energía, agua, materiales y suelo), tanto en la producción y distribución de nuestros productos como en la prestación de nuestros servicios. La empresa proporcionará a sus empleados un espacio de trabajo saludable y seguro, cumpliendo para ello con todas las leyes y disposiciones relativas a salud y seguridad.

Una de las principales responsabilidades del equipo de Integridad y Cumplimiento radica en atender las solicitudes relacionadas con el Código Ético, así como en asegurarse de que se investigan todas las denuncias de violaciones del Código. Las investigaciones se llevan a cabo con la mayor confidencialidad posible y en estricta observancia de las disposiciones sobre protección de datos.

A continuación, relacionamos los principios básicos del Código Ético de la compañía:

- Cumplimos con todas las leyes vigentes de carácter local, nacional e internacional, dondequiera que desarrollamos nuestras actividades.
- Animamos a nuestros empleados a que alcen la voz libremente, sin que por ello deban temer represalias. Se prohíben las represalias contra los empleados que revelan de buena fe su preocupación sobre conductas impropias dentro de la empresa.
- Las relaciones en el trabajo se caracterizan por un respeto y una confianza mutuos. Intentamos crear un espacio laboral que no deja lugar a la discriminación.
- Hacemos gala de integridad en nuestro trato con terceras partes, y esperamos de nuestros asociados que cumplan con la legislación vigente.
- Diseñamos y desarrollamos servicios y productos seguros para nuestros clientes.
- Respetamos la independencia editorial.
- Respetamos y protegemos la propiedad intelectual y los contenidos protegidos en todas sus formas.
- La compilación, almacenamiento, uso y transmisión de datos e informaciones confidenciales o personales se lleva siempre a cabo en cumplimiento de las leyes y directivas vigentes.
- Nos oponemos al uso consciente de medios publicitarios engañosos o fraudulentos en la promoción de nuestros productos y servicios.
- Impedimos la divulgación y el uso no autorizados de la información confidencial. Protegemos la reputación de la empresa en nuestros comunicados públicos.
- El respeto de los derechos humanos y la protección de la salud y el medio ambiente son parte integrante de nuestra responsabilidad como empresa.
- La garantía de unas condiciones de trabajo justas es parte integrante de nuestra cultura empresarial.

Si existen razones probables para sospechar que una compañía de PRH o uno de sus empleados ha violado las disposiciones de esta política, esto debe ser inmediatamente denunciado a E&C de PRH. Lo mismo es aplicable a casos en los cuales una compañía de PRH recibe una notificación de investigación del gobierno con relación a un posible caso de corrupción.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'M' followed by a flourish.



Los canales habilitados para las denuncias se encuentran en PRHGE España, y también en los departamentos de Compliance de PRH en NY y Bertelsmann en Alemania.

Entendemos como vulneración de los derechos humanos cualquier situación que implique, discriminación o explotación, acoso de cualquier tipo, trabajo forzoso o infantil, vulneración del derecho a reunión y representación de los trabajadores, y cumplimos estrictamente con la legislación vigente. No ha habido denuncias en materia de derechos humanos en el ejercicio 2019.

3.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las donaciones, los patrocinios y las afiliaciones como expresión de una actividad socialmente responsable son herramientas importantes para la comunicación empresarial y reflejan el papel de Penguin Random House como buen ciudadano corporativo. Unas medidas de patrocinio planificadas meticulosamente y ejecutadas con profesionalidad mejoran la reputación de la empresa y consolidan la posición de Penguin Random House como socio responsable dentro de la sociedad.

En consecuencia, nuestra contraprestación y nuestro compromiso con las donaciones, los patrocinios y las afiliaciones incluyen las siguientes áreas:

- Educación y alfabetización
- Creatividad, cultura y arte
- Libertad de opinión
- Igualdad, diversidad e inclusión social
- Sostenibilidad y conservación medioambiental
- Comunidad y empleados
- Intereses de los grupos de interés

La Sociedad ha realizado un total de 175.671 euros en concepto de donaciones a lo largo de 2019, de los cuales 52.044 euros han sido en aportaciones dinerarias. A continuación se detallan algunas de las colaboraciones:

- Desde 2008 PRHGE promueve un teaming entre los empleados para financiar a través del programa Cuida'm la intervención quirúrgica de un niño procedente de países o lugares sin recursos. En 2019 a través de este programa de la Fundación Sant Joan de Déu se operó a una niña de un año y medio procedente del desierto del Sahara. La intervención costó 10.000€ de los cuales los empleados aportaron 4.115€ y el resto hasta los 10.000 los aportó la compañía.
- En 2019 donamos 3.764 libros para adultos y niños a 78 centros penitenciarios españoles para fomentar la lectura entre los reclusos y los niños que viven con sus madres en estos centros. Además, organizamos charlas de autores con los reclusos de algunos de estos centros.
- Por otro lado, la Sociedad tiene suscrito un contrato de colaboración con Médicos sin Fronteras a partir del cual la editorial dona a la organización un importe por cada unidad vendida del título "Como si nunca hubieran sido", también tiene un suscrito un acuerdo con la Fundación Interred en la que ha donado un porcentaje de la venta de cada libro de "El futuro es femenino", así como un contrato con la Asociación de Afectados de Parálisis Cerebral y Afines de Burgos por el libro "Alejandro Sanz.#Vive". Penguin Random House Grupo Editorial, tiene una vocación de apoyo a las actividades de carácter social, así como una amplia colaboración y participación en actividades con una orientación humanitaria, el importe donado en el año 2019 ha sido de 11.872 euros.

no



4. La sociedad

4.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

El pago a proveedores en 2019 fue de 81.318 miles de euros de los cuales un 73% se ha realizado en España. Penguin Random House Grupo Editorial apuesta por los escritores locales en lengua española, del total de novedades publicadas en el año 2019 un 48% corresponde a autores nacionales.

4.2 El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

En nuestra responsabilidad corporativa, creemos en el poder de los libros para conectar y ampliar ideas:

- Contribuimos de manera activa y voluntaria a la mejora social de los lugares donde estamos.
- Fomentamos la lectura
- Sostenibilidad y respeto al medio ambiente. Certificado FSC con matrícula propia y auditorías anuales. Economía circular que nos hace más sostenibles.
- Política de diversidad

El Día del Libro (Sant Jordi) se promueven acciones de voluntariado en las que los empleados realizando actividades en torno a la lectura y los libros con niños vulnerables en Barcelona y Madrid. Actividades que repetimos en Navidad.

En Navidad se organizó una campaña de fomento de la lectura infantil bajo el título #unlibroesunjuguete y en colaboración en 2019 con Cruz Roja Juventud y Mensajeros de la Paz, en ella promovemos la solidaridad a través de mensajes en redes sociales y son los tuits que alcanzamos los que deciden la cantidad de libros que regalamos. En esta ocasión fueron 6000 libros se repartieron como regalo de Navidad a niños y adolescentes en riesgo de exclusión de diversos puntos de España a través de estas dos instituciones.

Sostenibilidad y respecto al medioambiente:

Poseemos matrícula propia de certificación FSC y somos auditados cada año para mantenerla. Esta matrícula corrobora que nuestros libros se fabrican con papel sostenible que no pierde su trazabilidad. También trabajamos por la concienciación ciudadana y la importancia de que los libros se hagan con materiales sostenibles por lo que durante 2019 hemos añadido el sello FSC en las contraportadas de nuestros libros para hacerlo relevante y organizamos distintas campañas de concienciación bajo el lema "Tenemos un buen papel"

4.3 Acciones de asociación o patrocinio

La Sociedad en el año 2019 ha patrocinado a la sociedad 47R en la realización y edición del catálogo para la Exposición sobre Leonardo da Vinci organizada por Christian Gálvez. Este patrocinio fue de 45.287 euros.

Se ha patrocinado la producción del libro conmemorativo de la Fundación Euroamérica. El patrocinio fue de 1.000 euros.

Asimismo, ha patrocinado el festival literario, Hay Festival, llevando a 10 autores de los cuales 8 fueron nacionales y 2 internacionales, haciéndonos cargo de sus gastos de desplazamiento y alojamiento, así como del presentador del acto.



4.4 Beneficios obtenidos, impuestos pagados

La Sociedad se encuentra adscrita al régimen especial de consolidación fiscal regulado en el Capítulo VII del Título VII del Texto Refundido de la Ley de Impuesto sobre Sociedades aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004 de 5 de marzo, como sociedad dependiente del Grupo Bertelsmann, del que Bertelsmann España, S.L.U. es la sociedad representante. Por este motivo la compañía no realiza ningún pago directo en concepto de impuesto de sociedades, sino que lo realiza Bertelsmann España, S.L.U..

En el ejercicio 2019 la Sociedad ha obtenido un beneficio antes de impuestos de 5.569 miles de euros.

4.5 Subvenciones públicas recibidas

Las subvenciones de explotación se abonan a resultados en el momento en que se conceden, excepto si se destinan a financiar déficit de explotación de ejercicios futuros, en cuyo caso se imputarán en dichos ejercicios. Si se conceden para financiar gastos específicos, la imputación se realizará a medida que se devenguen los gastos financiados.

La sociedad ha recibido 68.673 euros en concepto de subvenciones a la formación de sus empleados y también ha recibido 64.550 euros de subvenciones por la traducción al español o al catalán de sus ediciones de libros de autores extranjeros.

(Handwritten blue ink marks)



5. Tabla indicadores Ley 11/2018 del Estado de información no financiera complementario

Penguin Random House Grupo Editorial adquirió en 2019 las Sociedades, Publicaciones y Ediciones Salamandra S.A., Anaquel de Libros S.L. y Edicions La Campana S.L. El personal de estas sociedades, que representa el 6,2% de la plantilla de Penguin Random House Grupo Editorial, no se incorporó a efectos de gestión y seguridad social a la Sociedad hasta el 1.1.2020, motivo por el cuál en este Estado de información no financiera no se reporta ninguna información que incluya dichas sociedades salvo para los indicadores de *número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional, beneficios antes de impuestos, impuestos sobre beneficios pagados y subvenciones públicas recibidas (*)*.

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Apartado
General	<p><i>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.</i> - <i>Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</i> - <i>Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.</i> <p><i>En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</i></p>	<p><i>Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones Económica, Ambiental y Social que se reportan en los siguientes bloques</i></p>	<p><i>Ver el detalle en los siguientes bloques</i></p>
Modelo de negocio	<p>Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Descripción del entorno empresarial y organización. 2.) los mercados en los que opera, 3.) sus objetivos y estrategias, 4.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 	<p>102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7</p>	<p>1.Modelo de negocio</p>
Materialidad	<p>Descripción de la realización el análisis de materialidad, así como los resultados obtenidos en este.</p>	<p>102-47</p>	<p>"GRI Report 2019" Bertelsmann Group</p>
Enfoque de gestión	<p><i>Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) <i>los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativo.</i> 2.) <i>los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</i> 	<p><i>103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social</i></p>	<p>"GRI Report 2019" Bertelsmann Group</p>
	<p><i>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) <i>el seguimiento y evaluación de los progresos y</i> 2.) <i>que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.</i> 	<p><i>103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social</i></p>	<p>"GRI Report 2019" Bertelsmann Group</p>



Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Apartado
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Apartado
Cuestiones medio-ambientales	<i>Global medioambiente</i>		
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental).	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	<i>Contaminación</i>		
	<i>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</i>	103 Enfoque de gestión de Emisiones / Biodiversidad	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	<i>Economía circular y prevención y gestión de residuos</i>		
	<i>Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;</i>	103 Enfoque de gestión de Efluentes y residuos	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	<i>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</i>	306-2	
	<i>Uso sostenible de los recursos</i>		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103 Enfoque de gestión de Materiales 301-1 / 301-2	
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y; el uso de energías renovables.	103 Enfoque de gestión de Energía 302-1	
	<i>Cambio Climático</i>		
	<i>Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;</i>	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1 / 305-2	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
<i>Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;</i>	103 Enfoque de gestión de Emisiones		
<i>Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto</i>	103 Enfoque de gestión de Emisiones		

Handwritten marks: a blue scribble and a signature-like mark.



	<i>invernadero y los medios implementados para tal fin.</i>		
	<i>Protección de la biodiversidad</i>		
	<i>1.) Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; 2.) Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.</i>	<i>103 Enfoque de gestión de Biodiversidad 306-2</i>	<i>"GRI Report 2019" Bertelsmann Group</i>

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Apartado
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	2. Cuestiones sociales y relativas al personal 2.1 Número total de empleados por sexo, edad y clasificación profesional
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	(*) 2.2 Modalidades de contrato de trabajo
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8 / 405-1	(*) 2.2 Modalidades de contrato de trabajo
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	(*) 2.3 Número de despidos
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	(*) 2.4 Remuneraciones medias y su evolución
	Brecha salarial	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	(*) 2.5 Brecha salarial
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades	(*) 2.6 Remuneración media de los consejeros y directivos
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	103 Enfoque de gestión de Empleo	(*) 2.7 Políticas de desconexión laboral
	Empleados con discapacidad.	405-1	(*) 2.8 Empleados con discapacidad
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo.	103 Enfoque de gestión de Empleo	(*) 2.9 Organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de absentismo.	403-2	(*) 2.10 Número de horas de absentismo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103 Enfoque de gestión de Empleo	(*) 2.11 Medidas conciliación
	Salud y seguridad		
	<i>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;</i>	<i>103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo</i>	<i>"GRI Report 2019" Bertelsmann Group</i>



Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Apartado
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-2 / 403-3	(*) 2.12 Accidentes de trabajo 2.13 Enfermedades profesionales
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	(*) 2.14 Empleados cubiertos por el convenio colectivo
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	(*) 2.15 Balance del convenio colectivo
	Formación		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	(*) 2.16 Formación
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación	(*) 2.17 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
	Igualdad		
Cuestiones sociales y relativas al personal	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; 2.) Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, 3.) la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; 4.) La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. 	103 Enfoque de gestión de Empleo	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group (*) 2.18 Planes de igualdad 2.19 Discriminación y de gestión de la diversidad
Respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	102-16 / 102-17	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1	(*) 3.1 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	103 Enfoque de gestión de No discriminación 406-1	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	
Lucha contra la	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;		

170



Ambitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Apartado
corrupción y el soborno	<i>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,</i>	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	(*) 3.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Cuestiones relativas a la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	(*) 4.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;		(*) 4.2 El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio
	<i>Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;</i>	102-43	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 / 102-13	(*) 4.3 Acciones de asociación o patrocinio
	Subcontratación y proveedores		
	<i>La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;</i> <i>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;</i> <i>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.</i>	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición y Evaluación ambiental de proveedores 204-1 / 308-1	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	Consumidores		
	<i>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;</i>	03 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes	"GRI Report 2019" Bertelsmann Group
	<i>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.</i>	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente	
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados.	103 Enfoque de gestión de Desempeño económico	4.4 Beneficios obtenidos, impuestos pagados
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	4.5 Subvenciones públicas recibidas



PENGUIN RANDOM HOUSE GRUPO EDITORIAL, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Formulación del Estado de Información no Financiera Complementario del Ejercicio 2019

El Estado de Información no Financiera que precede, transcrito en 27 hojas incluida la hoja de firmas, numeradas del 1 al 27, ambas inclusive, corresponden a Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. (Sociedad Unipersonal) y ha sido formulado por los Administradores mancomunados en su sesión celebrada el día 30 de junio de 2020 firmándolo a continuación los mismos en prueba de conformidad y aceptación de todo ello y en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente.

Firmantes:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Dohle', written over a horizontal line.

Markus Franz-Josef Dohle – Administrador
Mancomunado

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'N. Cabutí Brull', written over a horizontal line.

Nuria Cabutí Brull – Administradora
Mancomunada