



2025

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Correspondiente al ejercicio anual terminado
el 31 de diciembre de 2025



PHILIP MORRIS SPAIN



Índice

1	BASES DE PRESENTACIÓN	03
2	SOBRE LA COMPAÑÍA	04
2.1	Perfil de la Compañía	04
2.2	Modelo de negocio y estrategia	08
2.3	Políticas corporativas	09
2.4	Riesgos de la Compañía	10
3	MEDIO AMBIENTE	12
4	RECURSOS HUMANOS	24
4.1	Empleo	24
4.2	Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	30
4.3	Seguridad y Salud Laboral	32
4.4	Relaciones sociales	35
4.5	Formación de los trabajadores	36
4.6	Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	40
5	DERECHOS HUMANOS	42
6	ÉTICA E INTEGRIDAD	44
6.1	Lucha contra la corrupción y el soborno	44
7	SOCIEDAD	46
7.1	Compromiso con el desarrollo sostenible	46
7.2	Subcontratación y proveedores	50
7.3	Consumidores	51
7.4	Información fiscal	53
I	ANEXO I · TRAZABILIDAD ENTRE LEY Y GRI	54



1

BASES DE PRESENTACIÓN

La información no financiera presentada a continuación ha sido elaborada conforme a las disposiciones de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre información no financiera y diversidad, así como con el Real Decreto-Ley 18/2017, que incorpora la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo al sistema jurídico español, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el Real Decreto 214/2025 del 18 de marzo. Esta información forma parte integral del Informe de Dirección que acompaña a las Cuentas Anuales de Philip Morris Spain, S.L.U. (en adelante, Philip Morris Spain o Compañía) correspondientes al ejercicio fiscal finalizado el 31 de diciembre de 2025.

Esta Declaración de Información No Financiera recopila y expone los aspectos relevantes exigidos por la normativa vigente, abarcando asuntos medioambientales, sociales, de personal, respeto a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como cuestiones relacionadas con la sociedad. Para la preparación y presentación de indicadores no financieros, Philip Morris Spain ha aplicado los estándares de la Iniciativa Global de Informes (GRI), con el objetivo de garantizar la transparencia, la comparabilidad y la calidad de la información reportada, y tiene en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por las Naciones Unidas y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático.

En esta Declaración, los términos "nosotros", "nuestro" y/o "nosotros" se refieren a Philip Morris Spain y el término "PMI" a Philip Morris International Inc. y sus filiales. Salvo que se indique explícitamente lo contrario, PMI no cubre el negocio de bienestar de PMI, Aspeya.

Los términos "*materialidad*", "*material*" y términos similares están definidos en los estándares de sostenibilidad referenciados y en ciertos requisitos regulatorios, y no pretenden corresponder al concepto de materialidad bajo las leyes de valores de EE. UU. y/o las divulgaciones exigidas por la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU.

Finalmente, esta Declaración se basa y debe leerse en conjunto con el Informe de Valor PMI 2025¹ y el enfoque más amplio de PMI hacia la creación de valor, bajo el cual PMI busca "*crear, preservar y mejorar el valor a corto, medio y largo plazo mediante mitigación de riesgos, cumplimiento normativo, eficiencia operativa, innovación e impacto con propósito*".

¹ PMI Value Report 2025

2

SOBRE LA COMPAÑÍA

2.1

PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Philip Morris Spain es una Sociedad Limitada Unipersonal cuyo socio único a diciembre de 2025 es Philip Morris Products S.A., que posee el 100% de las acciones de la empresa. La sociedad dominante última es Philip Morris International Inc. (PMI), una sociedad cotizada con su principal cotización en la Bolsa de Nueva York.

Philip Morris Spain es una de las principales compañías tabaqueras del mercado español. Presente en España desde 1971, actualmente cuenta con dos sedes, en Madrid y Las Palmas, y un equipo diverso de 1.103 personas².

PMI es una compañía internacional líder en bienes de consumo, que ofrece activamente un futuro libre de humo y evoluciona su cartera a largo plazo para incluir productos fuera del sector del tabaco y la nicotina. La cartera actual de productos consiste principalmente en cigarrillos y productos sin humo, incluyendo productos de calentamiento que no queman, bolsas de nicotina y productos de vapor electrónico. Los productos sin humo de PMI están disponibles para la venta en más de 105 mercados y, a fecha de 31 de diciembre de 2025, PMI estima que fueron utilizados por más de 43 millones de consumidores mayores de edad en todo el mundo, muchos de los cuales han dejado de fumar o han reducido significativamente su consumo. El negocio libre de humo representó el 41,5% de los ingresos netos totales de PMI para el año completo 2025.

² 31 de diciembre de 2025.



Ninguno de nuestros productos sin humo implica combustión. La totalidad de la evidencia científica disponible hasta la fecha apunta a la reducción de daños, lo que significa que, al evitar la combustión, estos productos, fabricados según especificaciones rigurosas, exponen a sus usuarios a niveles significativamente menores de tóxicos en comparación con fumar cigarrillos. Aunque los productos sin humo no son exentos de riesgos y contienen nicotina, que es adictiva, la ausencia de combustión los convierte en una mejor opción para adultos que fumar.

Desde 2008, PMI ha invertido más de 16.000 millones de dólares en desarrollar, fundamentar científicamente y comercializar productos innovadores sin humo para adultos que de otro modo seguirían fumando, con el objetivo de acabar completamente con la venta de cigarrillos. Esto incluye el desarrollo de capacidades de evaluación científica de primer nivel, especialmente en las áreas de toxicología de sistemas preclínicas, investigación clínica y conductual, así como estudios post-comercialización.

PMI cuenta con más de 1.600 científicos y expertos, incluidos profesionales del sector del bienestar, dedicados a la investigación y desarrollo de productos sin humo en sus dos centros de Investigación y Desarrollo (R&D) en Suiza y Singapur³. Como consecuencia de sus avances en I&D e innovaciones relacionadas, a finales de 2025, las cinco mayores oficinas de propiedad intelectual del mundo (IP5) ya habían concedido alrededor de 5.000 patentes relacionadas con productos libres de humo⁴. Desde 2008, PMI ha realizado 551 publicaciones científicas para compartir la metodología y los resultados de estos productos (desde 2015 ha completado 337 estudios de evaluación toxicológica, 32 ensayos clínicos y 83 estudios de percepción y evaluación del comportamiento)^{5,6}. Todos estos estudios sobre productos sin humo de PMI, la metodología utilizada y sus resultados están disponibles en [PMIscience.com](https://www.pmis-science.com)

”

PMI ha invertido más de 16.000 millones de dólares en desarrollar, fundamentar científicamente y comercializar productos innovadores sin humo para adultos que de otro modo seguirían fumando, con el objetivo de acabar completamente con la venta de cigarrillos.

³ Página 123 de la tabla de Informe de Valor 2025 – Investigación científica y desarrollo de productos (Informe de Valor PMI 2025)

⁴ Página 123 del Informe de Valor 2025 – tabla de Investigación científica y desarrollo de productos en IP5. Aclaración sobre IP5: Las jurisdicciones IP5 son Europa (patentes IP5 concedidas por la Oficina Europea de Patentes), China, Corea del Sur, Japón y EE. UU.

⁵ Página 30 del Informe de Valor 2025 – Sección de transparencia en nuestros métodos y resultados científicos

⁶ Página 123 del Informe de Valor 2025 – Gráfico de Investigación Científica y Desarrollo de Productos



Centro de Investigación y Desarrollo de Philip Morris International en Neuchâtel, Suiza.

Damos la bienvenida y fomentamos la investigación independiente sobre nuestros productos, métodos y resultados. En los últimos años, un número creciente de organizaciones e instituciones han iniciado estudios sobre productos libres de humo, o los métodos y resultados que los rodean. Esto incluye numerosas agencias gubernamentales autorizadas que han revisado la evidencia disponible sobre productos sin humo, o han realizado investigaciones propias, y han sacado conclusiones que muestran el potencial de los productos sin humo como mejores alternativas a continuar fumando. Algunos ejemplos de estos informes y estudios realizados por agencias gubernamentales se proporcionan en PMI.com⁷.

Tras una sólida revisión basada en la evidencia científica, la Administración de Alimentos y Medicamentos de EE. UU. (FDA) ha autorizado la comercialización del snus General y de las bolsas de nicotina ZYN de Swedish Match, así como de determinadas versiones de los dispositivos IQOS y sus consumibles de PMI, constituyendo las primeras autorizaciones de este tipo en sus respectivas categorías. Asimismo, determinadas versiones de dispositivos IQOS, consumibles y snus general también obtuvieron las primeras autorizaciones de Productos de Tabaco de Riesgo Modificado de la FDA.

IQOS es un dispositivo de PMI que utiliza sistemas electrónicos para calentar tabaco o un sustrato sin tabaco de forma controlada generando un aerosol que contiene nicotina⁸. A finales de 2025, el número estimado de usuarios de IQOS en todo el mundo superaba los 35 millones. En España, IQOS está disponible a nivel nacional desde finales de 2016. Además de la versión original de IQOS, que se basa en una tecnología de calentamiento mediante lámina ("blade"), en marzo de 2022 se lanzó una versión más reciente de IQOS llamada IQOS ILUMA, que utiliza calentamiento por inducción a través del SMARTCORE INDUCTION SYSTEM TM. Desde que se lanzó este producto en España, suma más de 400.000 usuarios a nivel nacional. En verano de 2024, se lanzó en España VEEV, el producto de vapeo de PMI, que genera un aerosol mediante el calentamiento de un líquido con nicotina. En 2025 la compañía inició el lanzamiento piloto de ZYN, una bolsa de nicotina de uso oral, en línea con su enfoque multicategoría en alternativas sin humo. Es esencial que los fumadores mayores de edad tengan acceso a información

”
35M

a finales de 2025,
el número estimado
de usuarios de IQOS
en todo el mundo
superaba los 35
millones.

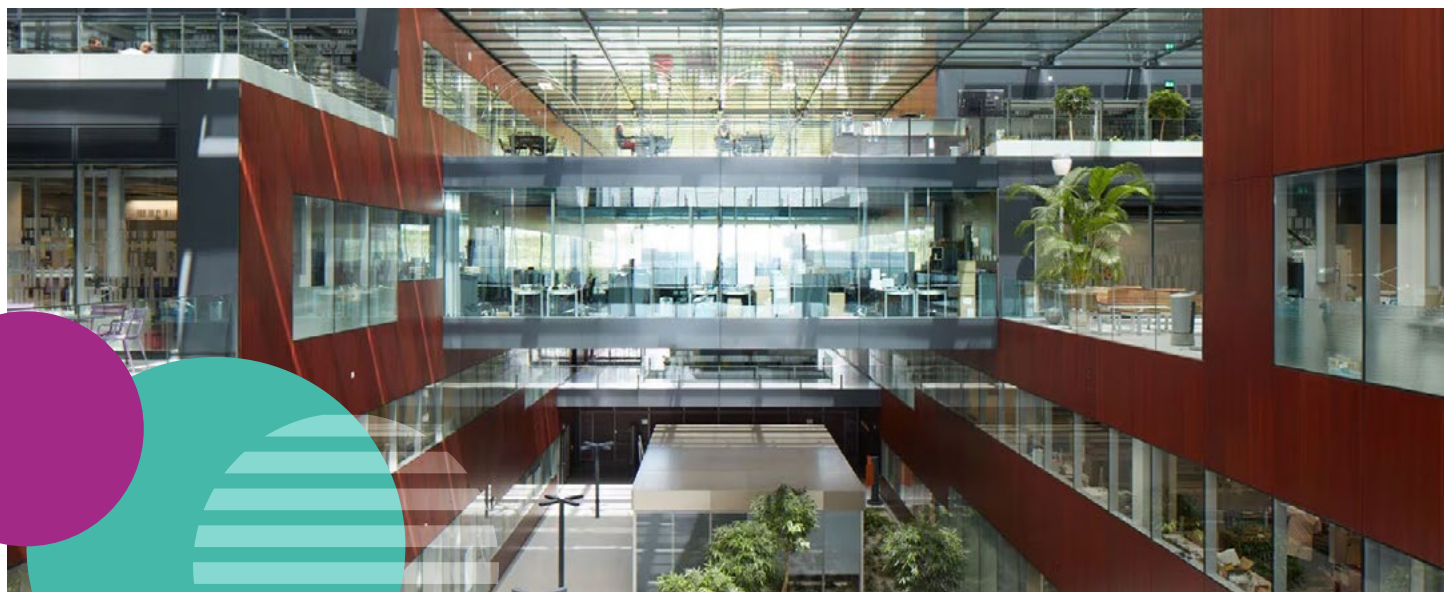
⁷ Más información en: <https://www.pmi.com/sustainability/growing-scientific-and-regulatory-consensus-on-smoke-free-products>

⁸ Página 33 Informe de Valor 2025 - gráfico "Total de usuarios de productos sin humo"

veraz sobre estos productos y la ciencia que los respalda, por lo que ya contamos con varias boutiques IQOS en España en ciudades clave como Barcelona, Madrid, Bilbao, Valencia, Gran Canaria, Sevilla y Málaga.

Fumar cigarrillos conlleva graves riesgos para la salud. Mediante la promoción y el acceso a alternativas sin humo respaldadas científicamente, nuestro objetivo es reducir estos riesgos para aquellos fumadores adultos que, de otro modo, seguirían fumando y decidan cambiar. Sin embargo, la falta de un entendimiento claro entre los distintos grupos de interés sobre el potencial perfil de riesgo reducido de estos productos puede dificultar los esfuerzos de reducción del daño, y es necesario seguir generando, publicando y compartiendo evidencia científica e información precisa sobre productos libres de humo.

PMI también considera que los gobiernos desempeñan un papel crucial en el establecimiento de estándares en la industria que garanticen la integridad de la salud pública y prevengan y sancionen comportamientos irresponsables. Somos abiertos, transparentes y firmes respecto a lo que defendemos: un mundo donde los cigarrillos sean cosa del pasado. Sin embargo, no podemos lograr esta visión en solitario. Un marco regulatorio adecuado puede acelerar el progreso hacia esta realidad o por el contrario crear barreras que mantengan la situación actual. Seguimos abogando por una regulación equilibrada y proporcional al riesgo, así como por la implementación de salvaguardas sólidas, apoyándonos en el creciente conjunto de evidencia científica que demuestra el importante papel que pueden desempeñar los productos sin humo en la reducción de las tasas de tabaquismo. Nos esforzamos por trabajar de forma colaborativa con responsables políticos, expertos en salud pública y otros grupos de interés para contribuir a acelerar el descenso del consumo de cigarrillos.



2.2

MODELO DE NEGOCIO Y ESTRATEGIA

Philip Morris Spain opera en todo el territorio nacional, incluyendo tanto el mercado peninsular como el de Canarias.

En la Península y Baleares, la venta minorista de productos del tabaco está sujeta a un régimen de monopolio gestionado por el Estado a través del Comisionado para el Mercado de Tabacos, que es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Hacienda. En este entorno, únicamente los estancos, que funcionan como concesiones administrativas, están autorizados para la venta directa de tabaco al consumidor final, con su actividad regulada por criterios de ubicación geográfica, población y distancia. Junto a estos, existen también los denominados puntos de venta con recargo (PVR), que incluyen establecimientos como bares, restaurantes, gasolineras y quioscos autorizados específicamente para vender productos del tabaco aplicando un recargo sobre el precio oficial. Estos PVR deben adquirir el tabaco a través de los estancos, sin posibilidad de aprovisionarse directamente de los fabricantes o mayoristas.



Por otro lado, el mercado de Canarias se rige por un marco regulatorio diferente debido a su Régimen Económico y Fiscal (REF), que permite una estructura más flexible para la distribución y venta de productos del tabaco. En este ámbito, la venta minorista no se encuentra sujeta al régimen concesional estatal y es posible adquirir productos del tabaco en una red más amplia de puntos de venta, incluyendo establecimientos comerciales y de hostelería, lo que exige a Philip Morris Spain adaptar su estrategia operativa y comercial a estas particularidades territoriales. En ambos mercados, la distribución mayorista se realiza principalmente a través de operadores logísticos como Logista, que actúan como intermediarios clave entre los fabricantes y los puntos de venta autorizados.

2.3

POLÍTICAS CORPORATIVAS

Un sólido conjunto de políticas, directrices y normas en materia de sostenibilidad guía la toma de decisiones y la gestión de riesgos en Philip Morris International y sus filiales, incluida Philip Morris Spain. Cubriendo áreas clave como el impacto medioambiental, la resiliencia de la cadena de suministro y los derechos humanos, estos instrumentos actúan como marcos operativos que respaldan prácticas empresariales sostenibles, refuerzan la confianza entre los grupos de interés y mejoran la integridad empresarial.

Las políticas y normas más relevantes para este estado de información no financiera son los siguientes:

- Compromiso con los derechos humanos
- Principios de Aprovisionamiento Responsable
- Buenas prácticas agrícolas
- Código de Prácticas Laborales Agrícolas
- PMI-02 Integridad en el Lugar de Trabajo
- PMI-04 Diseño, Márketing y Venta de productos de tabaco combustible y productos sin humo
- PMI-05 Defensa de la competencia
- PMI-07 Regulación, desarrollo y fabricación de productos de PMI
- PMI-08 Medio Ambiente, Salud, Prevención de Riesgos y Seguridad
- PMI-10 Conoce a sus clientes y anti-desvío ("anti-diversion")
- PMI-11 Políticas aceptables de pago
- PMI-13 Conflictos de Interés
- PMI-14 Anticorrupción
- PMI-27 Gestión de Talento y Desempeño
- PMI-30 Calidad de los productos de tabaco
- PMI-36 Informar de fraude o de robo
- PMI-40 Estudios de mercado sobre productos de tabaco de combustión
- PMI-41 Estudios de mercado sobre productos de riesgo reducido
- PMI-43 Cero discriminación y contra el acoso
- PMI-45 Política medioambiental

2.4

RIESGOS DE LA COMPAÑÍA

El sistema de control se caracteriza por la cooperación de múltiples áreas de la Compañía que definen los procesos y procedimientos adecuados para prevenir y detectar el riesgo de actividades que vulneren los principios y valores de la Compañía. Existen varios departamentos independientes dentro de la Compañía que evalúan el entorno de control (Control Interno, Auditoría Corporativa y Departamento de Cumplimiento). De forma anual se hace una evaluación de riesgos por parte de dichos departamentos de los cuales se derivan los planes de acción necesarios que se discuten y son aprobados por la Dirección de la Compañía, así como su estrategia local de sostenibilidad a través de un sistema de gobernanza coordinado, con las diferentes áreas. Todos los empleados tienen un papel fundamental en materia de sostenibilidad.

La Compañía ha implementado, entre otros, los siguientes programas para evitar, mitigar y detectar fraudes, los cuales son monitorizados para garantizar su cumplimiento:



Código de Conducta de PMI (donde se hace expresa referencia al fraude)



Sistema de valores fuerte y cultura ética de reportar



Entorno de trabajo positivo



Contratación y promoción adecuada del personal



Confirmación periódica de responsabilidades que requiere la confirmación del código de conducta



Evaluación de la dirección si los controles son adecuados sobre las áreas con mayor riesgo de actividad fraudulenta





También las políticas y procedimientos, los controles de auditoría, los controles SOX, los programas de comunicación y formación a empleados para estimular su comportamiento ético, así como la línea anónima a disposición de los empleados para poner en conocimiento los posibles fraudes e incumplimientos, ayudan a detectarlos y evitarlos.

3

MEDIO AMBIENTE

Estrategia Consolidada de PMI sobre el clima⁹

La estrategia climática de PMI tiene como objetivo abordar los riesgos pertinentes relacionados con el cambio climático, fortalecer la resiliencia y aprovechar las oportunidades que presenta un futuro bajo en carbono.

Para alcanzar sus ambiciones climáticas, PMI utiliza una contabilidad robusta de la huella de emisiones de GEI, analiza regularmente los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, establece objetivos ambiciosos de mitigación, implementa medidas de adaptación, establece estructuras claras de gestión y gobernanza, y se apoya en palancas clave como la fijación interna de precios del carbono.

La estrategia climática consolidada de PMI tiene como objetivo abordar los riesgos relevantes del cambio climático, aprovechando al mismo tiempo las oportunidades de un futuro bajo en carbono. Esto es vital para garantizar la resiliencia a largo plazo del negocio en un entorno dinámico; al abordar de forma proactiva los impactos ambientales y sociales a lo largo de las operaciones y la cadena de valor, PMI fortalece su capacidad para gestionar riesgos y aprovechar oportunidades.

PMI aceleró sus ambiciones de descarbonización en 2021, logrando nuestro objetivo de alcanzar la neutralidad de carbono en nuestras operaciones (alcance 1+2) en 2025 y trabajamos para alcanzar emisiones netas cero en toda nuestra cadena de valor (alcance 1+2+3) para 2040.

⁹ Fuente: Informe de valor de Philip Morris International

O EMISIONES

Nuestro objetivo de alcanzar la neutralidad de carbono en nuestras operaciones (alcance 1+2) en 2025 está logrado y trabajamos para alcanzar emisiones netas cero en toda nuestra cadena de valor (alcance 1+2+3) para 2040.

Nuestro trabajo para reducir las emisiones absolutas está guiado por objetivos basados en la ciencia alineados con un escenario de aumento de las temperaturas globales de no más de 1,5 grados Celsius respecto a los niveles preindustriales. Nuestros objetivos, aprobados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi), nos comprometen a reducir nuestras emisiones absolutas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 + 2 en un 50 % para 2030 en comparación con las emisiones de 2019, y a reducir nuestras emisiones absolutas de GEI de alcance 3 correspondientes a bosques, uso del suelo y agricultura (FLAG) en un 33,3 % dentro del mismo periodo de tiempo. En este sentido, nuestro compromiso también incluye una reducción del 27,5% en las emisiones absolutas de GEI industrial de alcance 3 respecto a la línea base (SBT) de 2019 para 2030; Reducción del 72% en las emisiones de GEI absoluto de alcance 3 FLAG respecto a la línea base (SBT) de 2019 para 2040 y una reducción del 90 % en las emisiones de GEI de alcance absoluto 1 + 2 + 3 respecto a la línea base (SBT) de 2019 para 2040.

Como Compañía que opera con una actividad agrícola significativa en su cadena de suministro, adoptar un objetivo FLAG basado en la ciencia nos proporciona una trayectoria sólida hacia una mayor reducción de las emisiones de GEI derivadas del uso del suelo. Además, nuestro compromiso con las emisiones netas cero (alcance 1 + 2 + 3) para 2040 fue aprobado por SBTi.

Nuestros esfuerzos de descarbonización abarcan toda nuestra cadena de valor, que abarca desde el suministro de tabaco y otros materiales hasta la producción, envasado, comercialización, uso y fase final de vida útil de nuestros productos. Guiados por nuestro modelo de huella de GEI, PMI define objetivos y estrategias específicas a medio plazo centrados en aquellos impactos más relevantes en el clima.

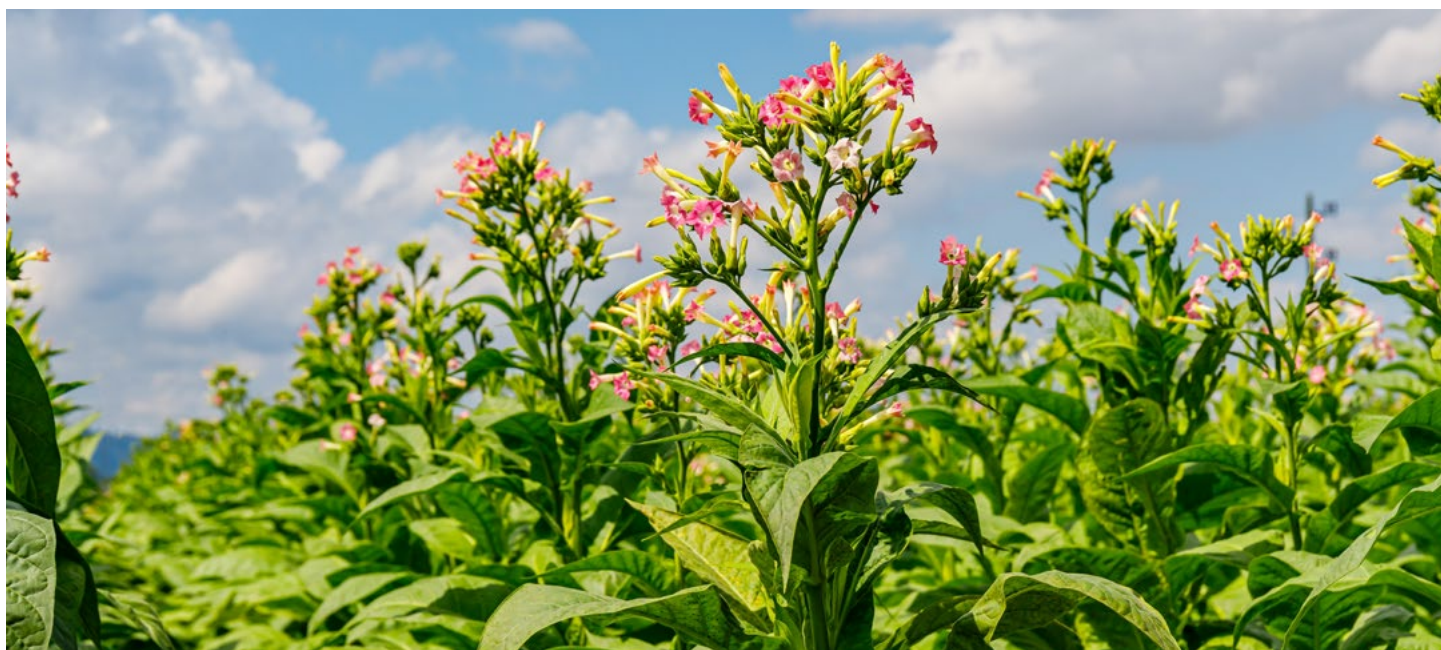
PMI utiliza la fijación interna de precios del carbono para fomentar y promover la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Implementa un precio sombra para interiorizar los costes medioambientales y tenerlos en cuenta en las decisiones de inversión.

Varias políticas de PMI guían nuestro enfoque para descarbonizar nuestras operaciones y nuestra cadena de valor. La reducción del consumo de energía y las emisiones de carbono está integrada en la Política Medioambiental de PMI, el Código de Conducta de PMI, los Principios de Adquisición Responsable de PMI y el programa de Buenas Prácticas Agrícolas de PMI https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/sustainability-policies-commitments-and-positions/pmi%27s-environmental-commitment.pdf?sfvrsn=6bd595b5_4 https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/our_company/code-of-conduct/spanish_code_of_conduct.pdf?sfvrsn=70cc86b5_14 . El Manifiesto de Deforestación Cero de PMI https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/sustainability-policies-commitments-and-positions/good-agricultural-practices-gap.pdf?sfvrsn=22d595b5_6 establece el marco para la gestión forestal sostenible, que contribuye a la regulación climática y a la captura de carbono. https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/sustainability-reports-and-policies/pmi-zero-deforestation-manifesto.pdf?sfvrsn=24d469b4_8 Además, el Marco de Diseño Sostenible de PMI guía la integración de los principios de ecodiseño y circularidad, así como los esfuerzos para minimizar la huella de carbono de nuestros productos libres de humo. Estas políticas se complementan con Principios y Prácticas internos y estándares operativos, como la política global de flotas de PMI a través del Centro de Excelencia de Flota (CoE), con sede en Madrid, que actúa como núcleo desde el cual se diseña e implementa la estrategia global de flotas de PMI, centrada en la sostenibilidad.

PMI realiza periódicamente una evaluación de riesgos y oportunidades para el cambio climático a lo largo de toda su cadena de valor. Los resultados informan el enfoque general de gestión de riesgos de PMI y nos ayudan a integrar mejor los temas relacionados con el clima en nuestros procesos generales de respuesta y toma de decisiones y en la mitigación de riesgos. Este trabajo tiene en cuenta las expectativas internacionales, como las del Acuerdo de París para mitigar y adaptarse a los impactos climáticos, así como las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD), que apoyamos.

”

Los resultados informan el enfoque general de gestión de riesgos de PMI y nos ayudan a integrar mejor los temas relacionados con el clima en nuestros procesos generales de respuesta y toma de decisiones y en la mitigación de riesgos.





Los sistemas de gobernanza y gestión de PMI ayudan a garantizar que los riesgos y oportunidades relacionados con el clima se tengan en cuenta en los procesos de toma de decisiones relevantes. El Chief Global Operations Officer (CGOO) de PMI, miembro de la dirección de PMI, tiene la tarea de abordar los riesgos del cambio climático en todas las actividades de la Compañía. Supervisa y revisa el progreso respecto a los objetivos, estrategias y planes de acción sobre el cambio climático y reporta sus conclusiones al Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo y al Comité de Auditoría y Riesgos del Consejo de Administración de PMI. El CGOO también garantiza que la evaluación de riesgos y la gestión de cuestiones relacionadas con el cambio climático se integren en los planes a largo plazo, objetivos, presupuestos y procesos de evaluación del desempeño. Desde el punto de vista operativo, las funciones de Operaciones de PMI, la Categoría de Productos de Combustibles, la Categoría de Productos Libres de Humo y Finanzas coordinan las actividades de la Compañía sobre cambio climático.

Animamos a los empleados mediante recompensas económicas u otras formas de reconocimiento por la exitosa implementación de iniciativas relacionadas con el clima y buscamos concienciar a todos sobre los impactos del cambio climático mediante comunicaciones internas regulares y formación. Además, nuestros criterios de selección tienen en cuenta la transparencia de los proveedores directos de materiales, valorando la divulgación de sus factores de emisiones y demostración de reducciones significativas en la intensidad de carbono.

La importante tarea de combatir el cambio climático no puede ser llevada a cabo por operadores individuales; requiere la contribución y colaboración de socios en los sectores público y privado. PMI colabora, apoya, participa y es miembro de iniciativas y organizaciones relacionadas con la sostenibilidad que aprovechan el poder de la colaboración para implementar soluciones a gran escala. PMI colabora con iniciativas y organizaciones, incluyendo Business Ambition for 1,5°C, el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), la We Mean Business Coalition, CDP, Business for Nature y SBTi, entre otras. En 2021, PMI declaró públicamente su apoyo al Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) y sus recomendaciones. Las filiales de PMI también pertenecen a asociaciones empresariales nacionales que colaboran con los gobiernos para impulsar el avance en la protección climática a nivel local.

”

La importante tarea de combatir el cambio climático no puede ser llevada a cabo por operadores individuales; requiere la contribución y colaboración de socios en los sectores público y privado.

Datos Locales

Como parte de su compromiso con el medio ambiente, Philip Morris Spain ha declarado en 2025 a Ecoembes y EcoRaee las siguientes cifras relativas a la generación de residuos:

			
	Plástico	Papel	Aluminio
Total ECOEMBES 2025 (kilos)	445.044	4.541.781	96.816

			
	Plástico	Papel	Aluminio
Total ECOEMBES 2024 (kilos)	513.732	3.107.536	377.536

	2025	2024		2025	2024
ECORAE	CATEGORÍA 5	CATEGORÍA 5	ECORAE	CATEGORÍA 11	CATEGORÍA 11
TOTAL	148.449 kilos	47.654 kilos	TOTAL	27.325 kilos	15.748 kilos

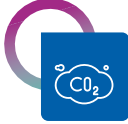
El consumo durante los años 2025 y 2024 fue el siguiente:

				
	Agua (m³)	Energía (KWh)	Carburante (L)	Gas (L)
2025	1.898	1.160.861	382.826	24
2024	1.770	696.331	411.535	189

Para los años 2024 y 2025, hemos incluido en nuestro informe los consumos de agua y energía que abarcan también nuestras boutiques, reflejando así un enfoque más integral y transparente sobre nuestro impacto medioambiental. En el año 2025, se incluye dentro de energía la parte de los coches eléctricos.

Es importante destacar que Philip Morris Spain no ha incurrido en consumo alguno de materias primas en territorio español, dado que nuestras operaciones en el país no incluyen actividades directas de fabricación

Las emisiones de CO₂ de alcance 1 y 2 fueron las siguientes¹⁰:

 2025* Emisiones de CO ₂			 2024 Emisiones de CO ₂		
Concepto	Flota de vehículos	Oficinas + Boutiques	Concepto	Flota de vehículos	Oficinas
Emisiones de CO ₂ (Kg GHG)	939.444	227.593	Emisiones de CO ₂ (Kg GHG)	892.244	69.921

(*) Para el cálculo de emisiones, se ha utilizado el procedimiento de PMI y los factores de emisión publicados por MITECO.

Philip Morris Spain no procesa alimentos en sus centros de trabajo, por lo que no es necesario realizar ningún tipo de acción dirigida a combatir su desperdicio. Asimismo, ninguno de los centro de trabajo se encuentra en ningún área considerada como protegida, por lo que tampoco se estima pertinente tomar acciones específicas de protección de la biodiversidad.

¹⁰ En relación a lo reportado en 2024, se ha optado por aglutinar el reporte de las emisiones de CO₂ de alcance 1 y 2. Pese a ello, los datos proporcionados reflejan el mismo grado de detalle que en el ejercicio anterior, permitiendo la comparabilidad entre los ejercicios.



Plan de Reducción de Emisiones de CO₂¹¹:

PMI elaboró y publicó en Noviembre de 2025 un Plan de Transición Climática actualizado, articulado en torno a tres palancas de descarbonización destinadas a reducir las emisiones de GEI de alcance 1 y 2, en línea con los objetivos de descarbonización basados en la ciencia establecidos a nivel PMI. El plan de transición climática de PMI no define actividades específicas para cada afiliada individualmente. Philip Morris Spain aplica este enfoque global en su ámbito local.

Para contribuir a la agenda de descarbonización de PMI, Philip Morris Spain ha establecido como objetivo invertir en vehículos de bajas emisiones en toda su flota, en consonancia con una de las palancas de descarbonización de PMI. De hecho, en diciembre de 2025, toda la flota de vehículos de Philip Morris Spain ya era de bajas emisiones (eléctricos, híbridos e híbridos enchufables). Philip Morris Spain se propone incrementar la proporción de vehículos totalmente eléctricos, pasando del 25% en 2025 al 60% en 2030, con una reducción estimada de emisiones de 490 toneladas de CO₂ e, y comunicará anualmente los avances.



¹¹ Plan completo disponible en <https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/pmi-sustainability/pmi-climate-transition-plan-2025.pdf>



Cambio de flota de vehículos a híbrido o eléctrico

Philip Morris Spain está trabajando para cambiar los vehículos de empresa y de flotas a híbridos o eléctricos para garantizar que cada parte de la organización esté trabajando en nuestra estrategia de sostenibilidad, con todo un trabajo pionero de largo alcance que estableció un marco a nivel de PMI.

Como resultado, a finales de 2025, todos los vehículos de flota eran vehículos de bajas emisiones (híbridos, híbridos enchufables y vehículos 100% eléctricos). El porcentaje de vehículos 100% eléctricos se irá incrementando en los próximos años. Un ejemplo muy significativo lo constituye Canarias, donde toda la flota (aproximadamente 50 vehículos) es, desde 2022, completamente eléctrica.

Cada empleado de PMI que utiliza un coche eléctrico con fines profesionales evita emitir, de media, 334 kg de CO₂ a la atmósfera cada año.

"DEPENDE DE TODOS" campaña de concienciación de alcance nacional

NUEVA PROPUESTA AVORA

La campaña Depende de TODOS que desarrolla ÁVORA es una campaña de sensibilización medioambiental para el correcto desecho de las colillas en espacios públicos. ÁVORA es una asociación sin ánimo de lucro, de la que Philip Morris Spain es socio fundador, creada por el sector del tabaco para el cumplimiento de la responsabilidad ampliada del productor (RAP) de los filtros de tabaco con plástico en España, en línea con el RD 1093/2024, de 22 de octubre, por el que se regula la gestión de los residuos de los productos del tabaco con filtros y de los filtros comercializados para utilizarse con productos del tabaco que contengan plástico y que sean de un solo uso.



Málaga, Campaña
Puente de diciembre
de 2025.



Madrid,
Campana de
sensibilización
del 27 al 30 de
diciembre de
2025.

El ámbito de esta campaña es nacional, las acciones de sensibilización se realizan en colaboración con ayuntamientos, asociaciones del tercer sector y en ocasiones con otros actores afectados como estancos o la hostelería.

El objetivo es dar a conocer el cenicero portátil como la mejor herramienta para luchar contra el arrojo de colillas al suelo, no solo en entornos naturales, sino también en espacios urbanos, especialmente durante grandes eventos. Esta iniciativa es muy bien valorada por el público adulto fumador puesto que se distribuyen de manera gratuita ceniceros portátiles reutilizables, acompañados de mensajes sobre su uso y la importancia de mantener limpios los espacios comunes.

La campaña se inició en diciembre 2019 de forma voluntaria por el sector, adelantándose al cumplimiento de las obligaciones de sensibilización que más tarde se han materializado en el RD nacional de RAP de filtros de tabaco. Desde entonces, ÁVORA ha estado presente en 16 ciudades de toda España como Murcia, Málaga, Madrid, Santander, Cádiz, Santiago de Compostela, Zaragoza o Valencia y ha repartido más de 450.000 ceniceros portátiles reutilizables. Gracias a su desarrollo durante grandes eventos y fiestas patronales y a la repercusión mediática tanto en medios nacionales como regionales o locales, su difusión ha alcanzado a varios millones de personas, cumpliendo con su objetivo de informar y concienciar a la población sobre la importancia de desechar adecuadamente las colillas.

AVORA está comprometida con esta labor de sensibilización, en línea con sus principios de gestión sostenible y de lucha contra la basura dispersa por lo que continuará impulsando esta campaña por toda la geografía española.

Más información en <https://asociacionavora.es/noticias/>



Compromiso con Extremadura

En Philip Morris Spain sabemos de la importancia socio-económica del cultivo de tabaco en Extremadura y de los más de 2.000 empleos que genera.¹²

De hecho, llevamos apostando por el tabaco extremeño desde 1992, con la compra de hoja año tras año. En los últimos diez años, PMI ha invertido aproximadamente 230 millones de euros en la compra de tabaco extremo. Además, hemos implementado un programa de buenas prácticas agrícolas con el que mejoramos la calidad y productividad del tabaco, apoyando la reducción del impacto del CO₂, el ahorro de energía y la mejora de la trazabilidad de la hoja de tabaco a lo largo de todo el proceso.

”
230M

PMI ha invertido
aproximadamente 230
millones de euros en
la compra de tabaco
extremo.



Plantación de tabaco.

¹² "Página 3 del informe de la Tabla del Tabaco "Relevancia socioeconómica de la cadena de valor del tabaco en España: informe 2025" (informe Afi-Mesa del Tabaco 2025.pdf)



Centro de Servicios Digitales de Información de Olivenza.

Este compromiso se ha visto reforzado en los últimos años con el establecimiento en 2021 de nuestro principal Centro de Servicios Digitales de Información para los usuarios de nuestro dispositivo de tabaco calentado, IQOS, en Olivenza. Este centro presta servicio a los usuarios de IQOS de toda España y constituye una pieza clave de nuestra estrategia de atención al cliente. Con una plantilla de 120 empleados, cerca del 90% extremeños y más de la mitad residentes en Olivenza, el centro refleja el compromiso con el empleo local y con la generación de oportunidades en Extremadura. Desde su apertura en 2021, el centro ha gestionado aproximadamente 470.000 interacciones con alrededor de 300.000 consumidores

Además, existe en Almendralejo un Centro de Servicios Digitales enfocado en dar soporte a estancieros de toda España, que brinda trabajo a 25 personas.

Asimismo, en marzo de 2025, la hoja de tabaco de Extremadura ha obtenido la certificación de PMI que permite su uso en nuevos productos de tabaco calentado. España se sitúa a la vanguardia de Europa, junto con Italia, como uno de los primeros países productores de tabaco en obtener esta certificación, cuyo objetivo es garantizar la sostenibilidad de este cultivo. Este hito representa un paso clave en la larga apuesta de la Compañía por Extremadura y por el cultivo del tabaco.

4

RECURSOS HUMANOS

4.1 EMPLEO

En esta sección, los datos relacionados con la plantilla se han estructurado según las categorías profesionales establecidas en el Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad de la Compañía, ya que reflejan los diferentes niveles salariales y de responsabilidad establecidos.

Philip Morris Spain cuenta con una plantilla fija de 1.103 trabajadores, de los cuales el 57,12% son mujeres y el 42,88% hombres. En este total (1.103) se excluyen tanto los empleados en una asignación temporal a Philip Morris Spain, cuyos contratos se mantienen en el mercado de origen y su compensación se regula según las tablas salariales del mercado de origen, como los empleados de Philip Morris Spain con asignación temporal fuera del país. En total son 25 empleados, 16 hombres y 9 mujeres a cierre de 2025.

A fecha de cierre del año 2025 Philip Morris Spain cuenta con 7 personas que han declarado alguna discapacidad. En 2024 Philip Morris Spain contaba con 1 persona que había declarado alguna discapacidad.

Datos a cierre 31/12/2025

	Nº Empleados		Distribución por edad			Clasificación profesional							
	Hombres (H)	Mujeres (M)	<30 años	30-50 años	>50 años	Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Categoría 4	
						H	M	H	M	H	M	H	M
España	473	630	216	756	131	16	8	126	137	193	210	138	275
%	42,88%	57,12%	19,58%	68,54%	11,88%	1,45%	0,73%	11,42%	12,42%	17,50%	19,04%	12,51%	24,93%

Datos a cierre 31/12/2024

	Nº Empleados		Distribución por edad			Clasificación profesional							
	Hombres (H)	Mujeres (M)	<30 años	30-50 años	>50 años	Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Categoría 4	
						H	M	H	M	H	M	H	M
España	421	535	175	675	106	13	5	114	132	173	176	121	222
%	44,04%	55,96%	18,3%	70,61%	11,09%	1,36%	0,52%	11,92%	13,81%	18,1%	18,41%	12,66%	23,22%

Categoría 1 equivalente a grupo I de convenio de oficinas y despachos de Madrid: Altos Directivos y Directivos.

Categoría 2 equivalente a grupo II de convenio de oficinas y despachos de Madrid: Responsable/ Jefe.

Categoría 3 equivalente a grupo III de convenio de oficinas y despachos de Madrid: Supervisor/ Ejecutivo/ Vendedor, excluyendo equipo de servicio directo al consumidor y tiendas.

(*) Categoría 4 equipo de servicio directo al consumidor y tiendas. En Convenio y plan de igualdad está categoría está incluida en la Categoría 3.

En la memoria de Implementación de 17 de octubre de 2017, se hace referencia al cumplimiento por parte de la oficina principal de la compañía, situada en José Lázaro Galdiano 6, del Real Decreto 13/2007, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Técnico de Desarrollo en materia de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas de la Comunidad de Madrid. Las especificaciones se desarrollan en el punto 9 de dicha memoria y específicamente en el 9.1.5 Accesibilidad.

○ Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo a fecha de cierre 2025 y 2024

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	2025	2024
Fijos	1.103	956
Temporales	0	0
A tiempo parcial	27	29
A tiempo completo	1.076	927
TOTAL	1.103	956



 Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

2025		Indefinidos				Temporales				Jornada Completa				Jornada tiempo parcial			
		Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
Hombres	<30 años	-	12	40	48	-	-	-	-	-	12	40	47	-	-		1
	30-50 años	8	98	122	99	-	-	-	-	8	98	122	98	-	-		1
	>50 años	6	18	40	9	-	-	-	-	6	18	40	9	-	-		
Mujeres	<30 años	-	7	43	63	-	-	-	-	-	7	42	60	-	-	1	3
	30-50 años	4	115	154	204	-	-	-	-	4	115	148	188	-	-	6	16
	>50 años	3	19	25	19	-	-	-	-	3	19	25	19	-	-	-	-
TOTAL		21	269	424	442	-	-	-	-	21	269	417	421	-	-	7	21

2024		Indefinidos				Temporales				Jornada Completa				Jornada tiempo parcial			
		Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
Hombres	<30 años	-	8	45	30		-	-	-	-	8	44	29		-	1	1
	30-50 años	10	100	89	78		-	-	-	10	100	88	76		-	1	2
	>50 años	3	11	37	7		-	-	-	3	11	37	7		-	-	-
Mujeres	<30 años	-	9	33	42		-	-	-	-	9	32	38		-	1	4
	30-50 años	1	110	118	164		-	-	-	1	110	113	149		-	5	15
	>50 años	4	16	21	13		-	-	-	4	16	21	13		-	-	-
TOTAL		18	254	343	334		-	-	-	18	254	335	312			8	22

Además, en 2025, se emplearon trabajadores temporales a través de agencias para sustituciones de bajas o acumulación de tareas temporales. Asimismo, trabajamos de forma regular la fundación Universidad y Empresa (FUE) para ofrecer a estudiantes contratos en prácticas y becas, algunos de ellos como parte de un programa de becas creado este año para estudiantes de último curso. Este programa ha proporcionado una contratación constante de estudiantes a lo largo de los años: pasando de 42 estudiantes participantes en 2019 a 58 en 2025; en los últimos siete años, Philip Morris Spain ha contratado a más de 300 jóvenes.

○ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional en el 2025

	2025	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
Hombres	<30 años	-	-	2	3
	30-50 años	2	14	12	6
	>50 años	-	3	3	2
Mujeres	<30 años	-	-	2	2
	30-50 años	1	7	17	17
	>50 años	-	-	4	2
TOTAL		3	24	40	32

○ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional en el 2024

	2024	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
Hombres	<30 años	-	-	1	7
	30-50 años	-	8	5	12
	>50 años	2	2	5	1
Mujeres	<30 años	-	-	1	6
	30-50 años	-	4	6	14
	>50 años	-	1	1	-
TOTAL		2	15	19	40



Brecha Salarial del 2025



		Remuneraciones medias		Brecha Salarial (%)
		Hombres	Mujeres	
Categoría 1	<30 años	-	-	-
	30-50 años	194.498 €	176.509 €	9,25%
	>50 años	252.485 €	212.308 €	15,91%
Categoría 2	<30 años	54.569 €	55.340 €	-1,41%
	30-50 años	82.620 €	76.268 €	7,69%
	>50 años	92.637 €	100.374 €	-8,35%
Categoría 3	<30 años	37.308 €	38.510 €	-3,22%
	30-50 años	40.307 €	38.314 €	4,94%
	>50 años	50.142 €	45.598 €	9,06%
Categoría 4	<30 años	27.943 €	27.463 €	1,72%
	30-50 años	29.183 €	27.828 €	4,64%
	>50 años	28.542 €	29.619 €	-3,77%

Brecha Salarial del 2024



		Remuneraciones medias		Brecha Salarial (%)
		Hombres	Mujeres	
Categoría 1	<30 años	-	-	-
	30-50 años	165.736 €	140.032 €	15,51%
	>50 años	185.407 €	134.078 €	27,68%
Categoría 2	<30 años	50.392 €	54.938 €	-9,02%
	30-50 años	76.032 €	68.412 €	10,02%
	>50 años	79.793 €	88.028 €	-10,32%
Categoría 3	<30 años	32.869 €	34.980 €	-6,42%
	30-50 años	34.526 €	32.812 €	4,97%
	>50 años	45.334 €	40.277 €	11,15%
Categoría 4	<30 años	23.017 €	22.556 €	2,00%
	30-50 años	23.046 €	22.251 €	3,45%
	>50 años	22.086 €	22.222 €	-0,62%

Categoría 1 equivalente a grupo I de convenio de oficinas y despachos de Madrid: Altos Directivos y Directivos.

Categoría 2 equivalente a grupo II de convenio de oficinas y despachos de Madrid: Responsable/ Jefe.

Categoría 3 equivalente a grupo III de convenio de oficinas y despachos de Madrid: Supervisor/ Ejecutivo/ Vendedor, excluyendo equipo de servicio directo al consumidor y tiendas.

(*) Categoría 4 equipo de servicio directo al consumidor y tiendas. En Convenio y plan de igualdad está categoría está incluida en la Categoría 3.

Brecha salarial = (remuneración media hombres – remuneración media mujeres) / remuneración media hombres

Se toma de referencia para el cálculo de la brecha salarial el Salario Fijo Anual de los empleados sin incluir variables ni beneficios. Los porcentajes en negativo representan lo que perciben de más las mujeres vs los hombres y los importes en positivo representan lo que perciben de más los hombres vs las mujeres.

4.2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD

Philip Morris Spain apuesta firmemente por proporcionar a sus empleados un marco de organización del trabajo flexible que cubra las necesidades personales de sus empleados y mejore la conciliación vida personal y vida laboral.

Número de horas de absentismo



	Valor del indicador en 2025	% sobre total horas	Valor del indicador en 2024	% sobre total horas
Nº horas de absentismo*	192.870	8,19 %	132.307	6,29%

*Trabajador ausente del trabajo por incapacidad, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral.

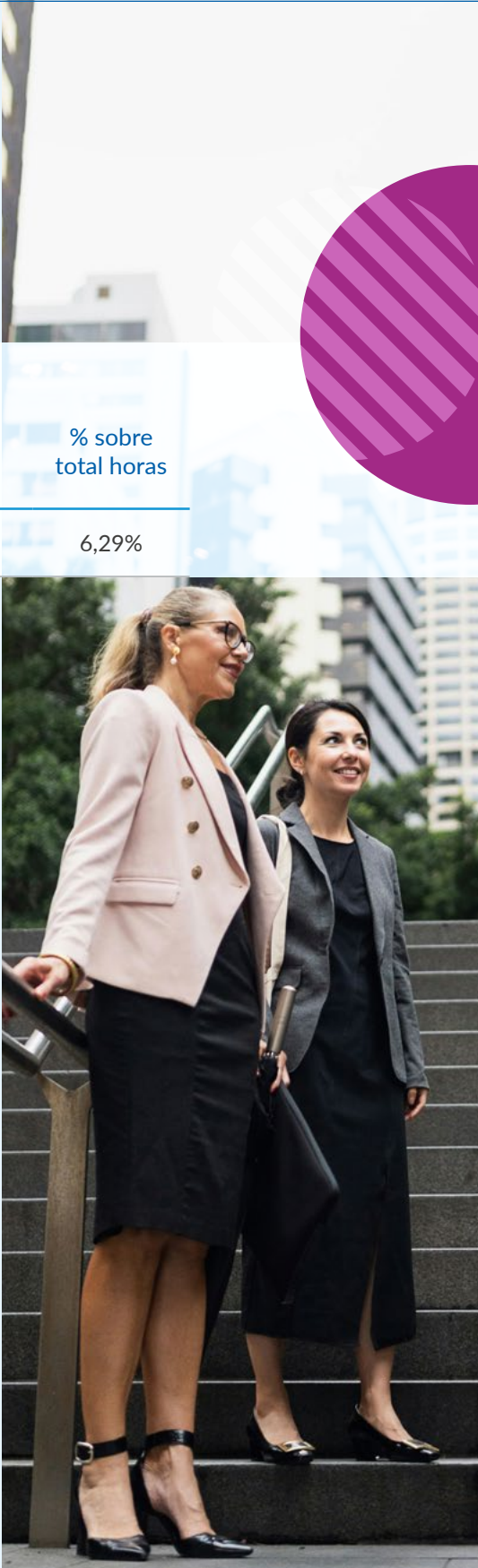
Horario Flexible

Disponemos de políticas de horarios flexibles para nuestros empleados de oficinas, que establecen un marco horario flexible para la entrada y la salida con una franja de dos horas y media.

Teletrabajo (desde Jun 2021)

Nuestros empleados de oficina pueden optar además de manera voluntaria a dos tipos de modelo de trabajo:

- Modelo 100% presencial en oficinas, con la flexibilidad de trabajar **4 días** al mes desde su domicilio
- Modelo híbrido 60% en su domicilio y 40% presencial en oficinas. La Compañía proporciona todas las herramientas necesarias a los empleados para poder desarrollar su actividad laboral desde su domicilio, tanto los materiales necesarios (mesa, silla, punto de luz), como una ayuda mensual por teletrabajo para cubrir los gastos correspondientes de luz, gas e internet. Philip Morris Spain fue pionera en la implementación en PMI del modelo híbrido ("Smart Work").





Permisos relativos a la maternidad y paternidad en Philip Morris Spain

Como medida de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la compañía decidió anticipar la aplicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, e igualar desde el 1 de abril de 2019 la duración del permiso de paternidad al de maternidad a 16 semanas. De esta forma, los empleados han disfrutado de 16 semanas de permiso desde esa fecha, independientemente de su sexo, con una retribución del 100% para cada progenitor.

Además, la compañía ofrece un permiso retribuido desde la quincena inmediatamente anterior a la fecha prevista para el alumbramiento para las empleadas embarazadas. Este permiso también es aplicable para el padre en caso de adopción.

En 2025, La compañía amplió el permiso por nacimiento, adopción o guarda legal de 16 a 19 semanas en línea con el Real Decreto-ley 9/2025 de 20 de Julio.

Prestación de guardería y escolarización

Los empleados tienen derecho a una prestación de 50 euros brutos mensuales para la guardería por cada hijo menor de 3 años y a una prestación de 35 euros brutos mensuales para la escolarización de sus hijos de entre 3 y 16 años.

Plan de Pensiones

Ofrecemos a todos los empleados fijos con una antigüedad ininterrumpida de 1 mes, un plan de pensiones con el fin de garantizarles determinados beneficios económicos en caso de jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento, entre otros.

La Compañía realiza una contribución anual equivalente al 3% del salario bruto anual del empleado y el empleado puede efectuar contribuciones voluntarias por un valor que oscile entre el 1% y el 7% de su salario bruto anual. En ese caso, las contribuciones serán igualadas por parte de la Compañía hasta el máximo del 7% del salario pensionable bruto anual.



4.3 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La modalidad organizativa de Philip Morris Spain es la de Servicio de Prevención Propio Mancomunado para las especialidades de:

- Seguridad en el Trabajo
- Ergonomía y Psicología Aplicada
- Higiene Industrial

Para el desarrollo de las actividades preventivas de la especialidad de Vigilancia de la Salud, el modelo organizativo es el de Servicio de Prevención Ajeno (Más Prevención).

El Servicio de Prevención Mancomunado de Philip Morris Spain asume las funciones desde enero de 2020 y elabora el Plan de Prevención a través del cual se define la política de prevención y se construye el modelo sobre el que se articulan todas las actividades preventivas. Su misión principal es evaluar los riesgos, planificar e implementar las medidas preventivas necesarias para garantizar una adecuada seguridad, salud y bienestar de la plantilla, proporcionar asesoramiento y asistir a los órganos de Dirección y al personal de las empresas adheridas. Para gestionar la Coordinación de Actividades Empresariales se utiliza la plataforma online de Preving especializada en la revisión y gestión documental. Durante el año 2025, por parte de Philip Morris Spain se han coordinado 1.158 empresas, 1.548 trabajadores externos y se han gestionado 6.807 documentos en la plataforma.

Durante el 2024 y 2025 no se han registrado ningún caso de enfermedad profesional en la compañía.

Durante el año 2025 se han registrado un total de 25 accidentes, siendo 18 de ellos con baja y 7 sin baja. De los 18 accidentes con baja, 5 se han producido durante la jornada laboral: uno en el centro de trabajo y cuatro "in mission" (en el desplazamiento), 13 accidentes han sido "In itinere" (ida y vuelta al trabajo). Todos han sido catalogados **como leves**.

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes de trabajo 2025	25	-	-	-

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes de trabajo 2024	12	-	-	-

○ Índice de frecuencia (IF):

Número de accidentes de trabajo ocurridos en un determinado número de horas trabajadas (1 millón). Se calcula mediante la fórmula:

$$IF = \frac{\text{Número de accidentes con baja}}{\text{Horas trabajadas}} \times 10^6$$

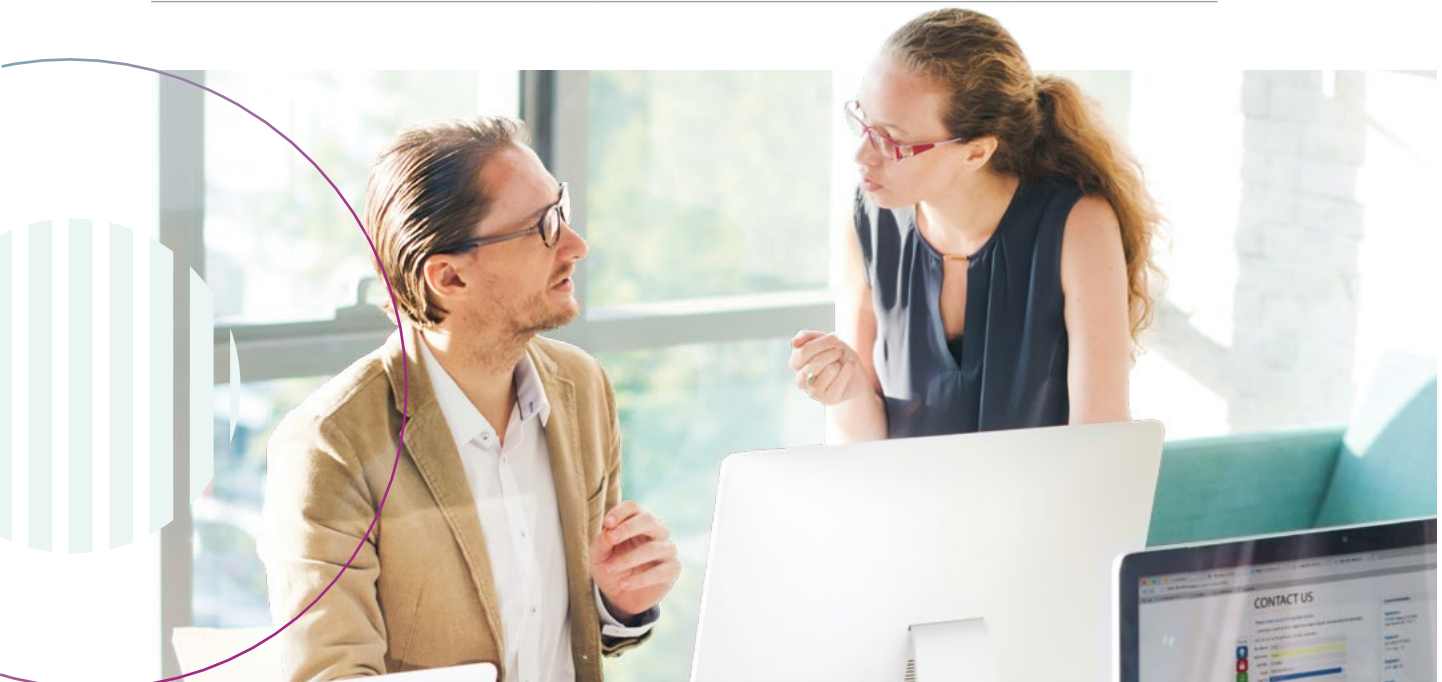
No se incluyen los accidentes *in itinere*, ya que se han producido fuera de horario laboral. Han de computarse las horas reales de trabajo, descontando todas las ausencias al trabajo por permisos, vacaciones, bajas por enfermedad o accidente, etc.



2025	Hombres	Mujeres	Total
Nº AT con baja (excluidos <i>in itinere</i>)	4	1	5
Nº total de horas efectivamente trabajadas	907.226	1.188.502	2.095.728
Índice Frecuencia	4,409	0,841	2,386



2024	Hombres	Mujeres	Total
Nº AT con baja (excluidos <i>in itinere</i>)	0	3	3
Nº total de horas efectivamente trabajadas	756.385	930.163	1.686.548
Índice Frecuencia	0	3,225	1,779

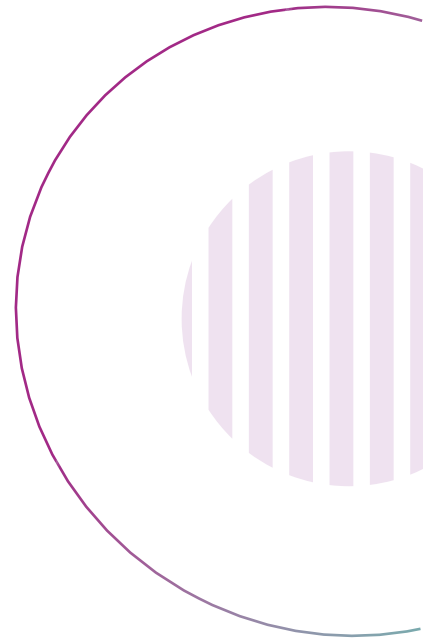


○ Índice de gravedad (IG):

Representa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas. Se calcula mediante la fórmula:

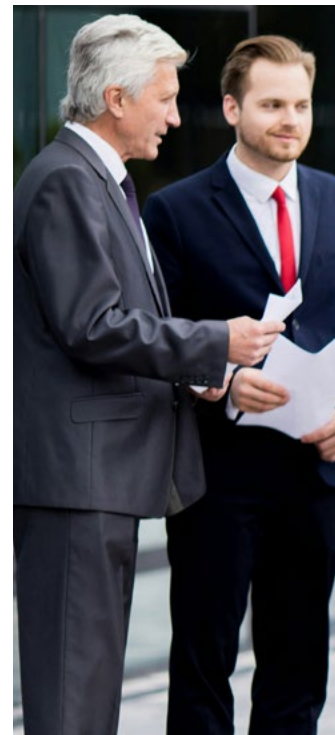
$$IG = \frac{\text{Núm. jornadas perdidas por accidente con baja}}{\text{Horas trabajadas}} \times 1000$$

En las jornadas perdidas deben contabilizarse exclusivamente los días laborables.



 2025	Hombres	Mujeres	Total
Nº jornadas no trabajadas por accidentes de trabajo con baja	109	9	118
Nº total de horas efectivamente trabajadas	907.226	1.188.502	2.095.728
Índice Gravedad	0,120	0,008	0,056

 2024	Hombres	Mujeres	Total
Nº jornadas no trabajadas por accidentes de trabajo con baja	0	107	107
Nº total de horas efectivamente trabajadas	756.385	930.163	1.686.548
Índice Gravedad	0,000	0,115	0,063



4.4

RELACIONES SOCIALES

En Philip Morris Spain, valoramos profundamente las relaciones sociales y el bienestar de nuestros empleados, garantizando un entorno laboral justo y equitativo. Todos nuestros empleados en la península están amparados bajo el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, conforme a la Resolución del 21 de julio de 2025. Por su parte, los centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Canarias cuentan con un convenio propio, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Las Palmas de 5 de enero de 2026.

Promovemos activamente el diálogo social y la participación de nuestros empleados mediante la elección de un Representante de los Empleados cada cuatro años. Este representante no solo defiende los intereses de los trabajadores a nivel local, sino que también participa en el Comité Europeo de los Trabajadores, asegurando que las voces de nuestros empleados sean escuchadas en un ámbito más amplio.

Para mantener un diálogo constante y transparente sobre diversos temas de interés, fomentamos la formación de Comisiones y Comités dedicados, como el Comité de Empleados. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la mejora continua del ambiente laboral y el desarrollo profesional de todos los miembros de nuestro equipo.



4.5

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Ecosistema de Formación y Políticas implantadas en el ámbito de la formación

Ecosistema de Formación

En PMI estamos comprometidos con el aprendizaje permanente para todos los empleados, ofreciendo oportunidades de desarrollo estructurado como cursos, recursos y comunidades. En 2025, continuamos ampliando el acceso a diversos contenidos en plataformas online a todos los empleados con capacidad digital. Estas plataformas incluyen:

- 1. PMI Campus:** nuestra plataforma de aprendizaje digital ofrece una amplia gama de contenidos, así como rutas de aprendizaje personalizadas, desde fundamentos de producto y ciencias hasta liderazgo, TI y desarrollo de habilidades digitales.
- 2. Rosetta Stone:** la oferta oficial de formación digital en idiomas internacionales para todos los empleados de PMI. Con este producto, nuestro objetivo es apoyar el desarrollo de nuestros colegas para que adquieran nuevas habilidades lingüísticas de cara al futuro.
- 3. Udeemy:** una plataforma global de aprendizaje online que se ofrece a empleados de PMI. Ofrece cursos bajo demanda y dirigidos por expertos sobre una amplia variedad de temas, permitiendo a los empleados mejorar y reciclar sus habilidades a su propio ritmo.



Centros de Aprendizaje

Negocio Principal



Familiarízate con lo esencial que todos necesitan para tener éxito en el PMI

Liderazgo @ PMI



Para Gerentes de Personas y Líderes: aprenda a desempeñarse y desarrollarse. Una cultura de crecimiento para todos.

Técnico



El hogar del aprendizaje especializado para su Función o Categoría.

Políticas de formación

Las políticas de formación nos permiten generar un marco en el que facilitemos la formación y desarrollo de las personas que trabajan en Philip Morris Spain. En este sentido trabajamos de manera unida, uno de nuestros valores de ADN de PMI, aprovechando las sinergias que tenemos con otros mercados y creando adicionalmente soluciones específicas para las personas que trabajamos en España, ajustándonos a las necesidades de nuestro negocio.

Las políticas de PMI enmarcan tanto las soluciones que integran nuestro portfolio de formaciones y diseños de itinerarios formativos específicos (Training Enrollment) así como las formaciones externas, normalmente de carácter funcional demandadas que cubren, de manera más particular necesidades específicas de desarrollo del Individuo o del Departamento (External Trainings), que no hubieran quedado cubiertas con la Oferta de Aprendizaje Global y/o la oferta de Aprendizaje y Desarrollo de España.

La asignación de la Formación se establece en función del Plan de Desarrollo Individual de dicho empleado, haciendo que realmente el Empleado pueda realizar aquella formación que más se ajuste con su #Propósito de Desarrollo y las prioridades de negocio.

El acceso a la Formación se realiza dentro de nuestras políticas de No discriminación e igualdad de oportunidades, facilitando las mismas oportunidades de acceso a todos los colectivos dentro del marco de las Políticas de Formación de PMI.



Política de *Training Enrollment*

Oferta de Formación y Desarrollo de Philip Morris Spain. Incluye Actividades de formación organizadas por PMI en base a las necesidades de Negocio y la necesidad de Construcción de Capacidades de las personas que trabajan en PMI. Cada año se publica una nueva Oferta de Aprendizaje y Desarrollo abierta a los Empleados para su inscripción (recomendando que se inscriban en aquellos programas que más se ajusten a su Plan de Desarrollo).

Política de Formación Externa. En aquellos casos en los que exista una necesidad muy específica de formación no cubierta en la Oferta de Formación y Desarrollo de PMI, existe la posibilidad de realizar una formación externa. En este caso, los Empleados, previo acuerdo con su Supervisor pueden solicitar su participación en una formación externa (normalmente de carácter funcional). Es importante que esta formación esté alineada con la necesidad de Desarrollo Individual del Empleado / del Equipo en cuestión.

Adicionalmente, PMI cuenta con programas de formación dirigidos a colectivos específicos y a los cuales acceden los Empleados por nominación de su Supervisor directo, del director del departamento, del equipo de dirección o del departamento de Recursos Humanos.

Apoyo a la actualización, capacitación o reciclaje: *Postgrado y Certificaciones Profesionales*

Junto con las políticas ya citadas, ofrecemos adicionalmente apoyo a la formación de Postgrado y/o Certificación profesional, con el objetivo de fomentar la actualización, capacitación o reciclaje de conocimientos del Empleado.

Los empleados de Philip Morris Spain con al menos dos años de antigüedad pueden solicitar financiación por parte de la Compañía para realizar un curso de formación de Postgrado y/o Certificación Profesional. La financiación otorgada para este tipo de formaciones puede variar entre el 0 y el 100% del coste total del curso dependiendo del caso concreto y de si el curso es seleccionado por motivos relacionados con el puesto de trabajo (percibido como un beneficio inmediato tanto para el empleado como para la compañía) o por motivos relacionados con carrera profesional (percibido como una inversión a medio-largo plazo en el desarrollo de la carrera profesional del empleado).



Lanzamiento de Growth

En 2025, lanzamos GrowthPMI como una iniciativa transversal y alineada con el marco global, con el objetivo de consolidar una mentalidad de crecimiento, reforzar la corresponsabilidad sobre la carrera y promover una cultura de aprendizaje continuo en España. El despliegue tuvo un enfoque progresivo, abarcando distintos colectivos – empleados de oficinas y campos y líderes de equipos– y adaptándose a la realidad local, integrando los cinco pilares de Growth:

1. Aspiraciones individuales
2. Entendimiento del negocio
3. Aprendizaje
4. Desarrollo de carrera
5. Feedback

A través de sesiones, workshops, capacitación de managers y la integración con el ecosistema de Learning & Development, Growth se consolidó como un lenguaje común para las conversaciones de desarrollo, influyendo de forma tangible en los IDPs (planes de desarrollo individuales) y Talent Reviews sentando una base sólida para una cultura de talento orientada al crecimiento a largo plazo.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales



Categorías profesionales	Horas formación en 2025*	Horas formación en 2024
Categoría 1	1.609 (22 h/persona)	735 (37 h/persona)
Categorías 2, 3 y 4	25.430 (21h/persona)	10.336 (12 h/persona)
TOTAL	27.039 horas	11.071 horas

*Nueva herramienta integrada en P&C Dataland

4.6

RESPECTO A LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades es una de nuestras prioridades. En 2025, Philip Morris Spain fue recertificada por tercer año consecutivo como organización Equal-Salary por la fundación independiente Equal-Salary. La recertificación verifica que Philip Morris Spain sigue apostando firmemente por la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre su capital humano. Dicha certificación implica una revisión de diferentes indicadores a nivel de equipo de dirección, identificación de áreas de actuación y puesta en marcha de planes de acción, así como auditorías externas.

Promover la igualdad de género en los distintos niveles organizativos y el acceso igualitario de las mujeres a puestos de responsabilidad es clave para Philip Morris Spain. Concretamente, en Philip Morris Spain, teníamos el 55,5% de mujeres en posiciones gerenciales a finales de 2025.

”

Promover la igualdad de género en los distintos niveles organizativos y el acceso igualitario de las mujeres a puestos de responsabilidad es clave para Philip Morris Spain.



En España tenemos definido un Plan de Igualdad con medidas específicas para garantizar el trato igualitario, en base al diagnóstico realizado. El último Plan de Igualdad fue establecido y aprobado a finales de 2025 estando vigente hasta 2029, cubriendo las siguientes áreas de actuación, con objetivos específicos y medidas establecidos para cada una de ellas:

- Área de acceso al empleo
- Área de clasificación profesional y promoción
- Área de formación
- Área de política retributiva
- Área de conciliación, ordenación del trabajo y corresponsabilidad
- Área de salud laboral
- Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Área de derechos y garantías para las víctimas de violencia de género
- Área de información, difusión y sensibilización de las medidas del plan de igualdad

Por otro lado, en el Código de Conducta de PMI se cubren específicamente los aspectos relacionados con la no discriminación, en contra del acoso sexual y por razón de sexo. Los empleados son formados periódicamente siendo esta formación de obligado cumplimiento, con especial énfasis en los People Managers y sus obligaciones para asegurar un trato no discriminatorio.

Asimismo, los People Managers son entrenados de manera regular en cómo evitar los sesgos asociados a género, cultura, generación, etc. (*Unconscious bias training*) que es recordado en todos los procesos que tienen que ver con la evaluación de personas (calibraciones del desempeño, calibraciones de talento).

Adicionalmente, los empleados tienen a su disposición un canal (canal de *compliance* establecido a nivel de PMI) para denunciar cualquier trato discriminatorio o de acoso laboral, así como cualquier otro incumplimiento detectado en el área de *compliance*.



5

DERECHOS HUMANOS

Proteger y promover los derechos de nuestros “stakeholders” es fundamental para PMI. Como afiliada de una Compañía global, Philip Morris Spain trabaja en el respeto de los derechos humanos dentro de nuestra organización y en toda nuestra cadena de valor, adoptando un enfoque sistemático siguiendo los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Negocios y Derechos Humanos. Estos valores nos unen y guían, y se reflejan en el compromiso de PMI con los derechos humanos y en su Código de Conducta.

PMI publica cada año un informe consolidado de sostenibilidad, llamado "Informe Integrado", que desde 2026, con información relacionada con el año fiscal 2025, pasa a llamarse "Informe de valor", disponible en www.pmi.com, en la sección dedicada a la sostenibilidad, que ofrece una descripción del modelo de negocio, la estrategia y el rendimiento de PMI en relación con temas de sostenibilidad material. En este informe, puedes encontrar más detalles sobre las políticas existentes de PMI que abordan temas de sostenibilidad material

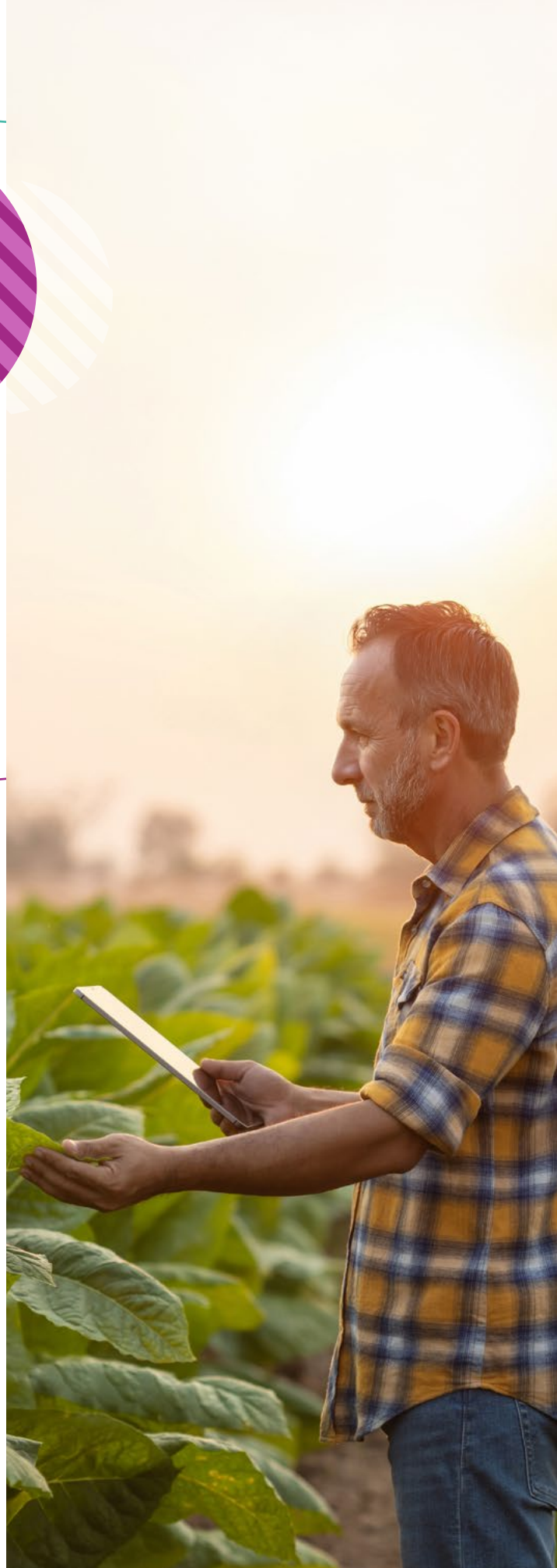
”

Durante los años 2025 y 2024, Philip Morris Spain no ha detectado ningún caso a través de los canales de denuncia establecidos en los que haya habido algún tipo de vulneración de Derechos Humanos.



En 2023, PMI publicó su primer Informe de Derechos Humanos, que detalla la estrategia de PMI para https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/sustainability-reports-and-publications/pmi-human-rights-report-2023.pdf?sfvrsn=be9493b6_4 respetar, promover y proteger los derechos humanos. Y nuestro progreso hasta la fecha en la implementación de nuestro Compromiso con los Derechos Humanos, publicado por primera vez en 2017. https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/pmi-sustainability/pmi---human-rights-commitment---sep-2022.pdf?sfvrsn=68f91db6_0 Este informe incorpora un análisis preliminar de las divulgaciones sobre nuestro trabajo en materia de derechos humanos y consideraciones de las UN Guiding Principles Reporting Framework (UNGPRF, por sus siglas en inglés), que permite a las empresas informar de manera significativa sobre su desempeño con respeto a los Derechos Humanos.

Durante los años 2025 y 2024, Philip Morris Spain no ha detectado ningún caso a través de los canales de denuncia establecidos en los que haya habido algún tipo de vulneración de Derechos Humanos.



6

ÉTICA E INTEGRIDAD

6.1

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Philip Morris Spain tiene el compromiso de informar a la sociedad, al Gobierno, Organismos Públicos, Organizaciones, Fundaciones, actores de la cadena de valor y cualquier otro organismo interesado sobre las políticas y compromisos como empresa. Usamos los principios y prácticas de PMI para guiar nuestro desempeño y aplicamos el Código de Conducta de PMI, disponible en www.pmi.com.

En relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, PMI tiene una política corporativa específica para abordar los compromisos de PMI en esta materia. En el Código de conducta mencionado anteriormente, se resumen los principales aspectos de la política anticorrupción, en la cual se establece que no proporcionamos sobornos ni permitimos que otros lo hagan en nuestro nombre, tampoco realizamos pagos para agilizar procesos y documentamos todo valor entregado a funcionarios públicos. Adicionalmente nos aseguramos de que cualquier tercero que interactúe con funcionarios públicos en nuestro nombre siga las mismas normas que nosotros. No ha habido ningún caso iniciado ni pendiente relacionado con la corrupción y el soborno.

Con respecto a la lucha contra el comercio ilícito de tabaco, nos preocupa no solo el impacto económico ocasionado a las arcas del Estado, sino la ausencia de garantías y controles sanitarios en los productos que se venden en el mercado negro. Es un grave problema social porque facilita el acceso de los menores al tabaco y financia otras actividades ilícitas.

”

En Philip Morris Spain trabajamos para conseguir erradicar el fenómeno del comercio ilícito de tabaco.

En Philip Morris Spain trabajamos para conseguir erradicar el fenómeno del comercio ilícito de tabaco en nuestro país, con especial preocupación en el auge actual de la fabricación clandestina de productos falsos. Por este motivo, llevamos años cooperando con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, impartiendo jornadas de información, en las que ponemos a su disposición datos que disponemos como resultado de investigaciones privadas y estudios de inteligencia que realizamos con el objetivo de apoyar las actuaciones relacionadas con inspecciones y decomisos de productos del tabaco falsificados o de contrabando. Actualmente continúa siendo de gran preocupación el fenómeno de las fábricas clandestinas.

En 2023 se firmó el acuerdo de entendimiento de la Mesa del Tabaco con la Agencia Tributaria para la lucha contra el comercio ilícito, el cual, sigue vigente en 2025

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Desde Philip Morris Spain colaboramos con numerosas fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro cada año y las contribuciones se publican con carácter anual en la sección de transparencia de la página web de PMI¹³.

En el año 2025 PM Spain contribuyó con 309.535 euros en donaciones a distintas entidades.

En el año 2024 PM Spain a través de contribuciones a la Asociación Provincial de Expendedores de Tabaco y Timbre y al Ayuntamiento de Paiporta, y en conjunto con sus trabajadores a través de la iniciativa Projects with Hearts, apoyó con un total de más de 700.000 euros a los trabajos de recuperación y a los afectados en Valencia por las peores inundaciones en la historia de España.

En España la Compañía está desde su fundación en el Patronato de "Fundación SERES SOCIEDAD Y EMPRESA RESPONSABLE" que promueve la transformación de los negocios hacia una mejor sociedad. Y desde diciembre de 2023 estableció una alianza con la Fundación Randstad para la integración de personas con discapacidad.

¹³ <https://www.pmi.com/our-views-and-standards/standards/transparency>



7

SOCIEDAD

7.1

COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Somos conscientes de que las empresas pueden desempeñar un papel fundamental en el empoderamiento de las personas y las organizaciones en las comunidades locales y su entorno. Para Philip Morris Spain es importante la colaboración con comunidades locales para abordar desafíos sociales y económicos, que contribuye al éxito del negocio.

PMI cuenta con una Política de Contribuciones Sociales, implementada por Philip Morris Spain y disponible en www.pmi.com, donde detalla los compromisos de PMI en este sentido. Nuestras contribuciones sociales deben gestionarse con integridad de forma transparente y de manera responsable. Si bien el procedimiento y requisitos para realizar una contribución se adaptan a la naturaleza y el tamaño de la contribución, algunos aspectos clave aplican a todas las contribuciones sociales:

- La decisión de realizar una contribución debe tomarse con precaución, en cumplimiento con las legislaciones locales y los Principios y Prácticas de PMI.
- Se debe realizar la debida diligencia sobre los beneficiarios, que abarque una evaluación de la historia y la trayectoria de la organización, la gobernanza y liderazgo ejecutivo, visión y estrategia, estado financiero y recursos humanos.
- PMI no soborna a nadie por ningún motivo, y esto se aplica igualmente a la manera en que hacemos contribuciones sociales.
- Se debe obtener y documentar toda la información necesaria, y las aprobaciones internas requeridas deben obtenerse antes de comprometerse con cualquier contribución social.

Por otro lado, la promoción de un entorno laboral seguro y saludable es clave para nuestra empresa y nuestros esfuerzos se extienden a las normas laborales que esperamos de nuestros proveedores y agricultores. En nuestra cadena de valor, nuestro objetivo es mejorar las condiciones en el cultivo de tabaco para lograr un mejor nivel de vida en las comunidades, que es clave para proporcionar un trabajo seguro y condiciones justas en las plantaciones de tabaco.

Philip Morris Spain aplica el código de PMI de conducta de Prácticas Agrícolas, disponible en www.pmi.com y PMI se ha comprometido con ambiciosos objetivos para mejorar la calidad de vida de las comunidades en el entorno agrícola. Dichos objetivos pasan por asegurar que los agricultores que trabajan en las plantaciones de tabaco de nuestros productos obtienen un ingreso digno, ya que los ingresos insuficientes son a menudo la causa fundamental del trabajo infantil y otras cuestiones sociales y medioambientales, asegurar también un seguro y alojamiento adecuado para los trabajadores agrícolas y acceso a equipos de protección personal para la aplicación de agentes fitosanitarios y prevención de la enfermedad del tabaco verde. En España este programa lleva años implementándose en Extremadura, donde se concentra el 98% del tabaco que se cultiva en España. En esta región, hemos llevado a cabo acciones de comunicación para clarificar nuestro código de principios mediante reuniones con los agricultores, reuniones con las cooperativas y centros de recolección, visitas regulares realizadas por técnicos y la distribución de diversos materiales de comunicación entre los cultivadores de tabaco.

Cabe mencionar que Philip Morris Spain dedica el 0,7% de su impuesto de sociedades a subvencionar actividades sociales de interés general, entre las que se incluyen: i) la atención a personas con necesidades sociales y sanitarias integrales; ii) la atención a personas con necesidades educativas o de inserción laboral; iii) la promoción de la seguridad ciudadana y la prevención de la delincuencia; iv) la protección del medioambiente, y v) la cooperación al desarrollo.

Impedir el acceso de los jóvenes a nuestros productos es uno de los elementos más importantes de la estrategia de PMI. En este sentido, los Códigos de Marketing de PMI, implementados por Philip Morris Spain, están destinados a ayudar a dirigir todas las actividades de comunicación a consumidores adultos de tabaco y nicotina, minimizando al mismo tiempo el potencial de alcance o atractivo particular para audiencias de menores. En particular, regulan el contenido de todas las comunicaciones con los consumidores, como exigir que los materiales promocionales no incluyan celebridades populares entre jóvenes o modelos que tengan, o parezcan tener, menos de 25 años (como requisito básico). Los Códigos también garantizan que los anuncios, los materiales de marketing y de venta se muestren solo en lugares donde se espere razonablemente que al menos el 75 por ciento de la audiencia tenga más de la edad legal, o al menos 18 años en mercados sin una edad mínima definida.

”

En nuestra cadena de valor, nuestro objetivo es mejorar las condiciones en el cultivo de tabaco para lograr un mejor nivel de vida en las comunidades, que es clave para proporcionar un trabajo seguro y condiciones justas en las plantaciones de tabaco.

Además de los Códigos de Marketing, dado que todos los cigarrillos de PMI y más del 90 % de los consumibles libres de humo de PMI se venden en canales indirectos, que PMI no posee y sobre los que tiene control limitado, se lanzó un programa de "Prevención del Acceso de Menores" en puntos de venta autorizados. El objetivo del programa es recordar a los minoristas que los productos de tabaco y nicotina no deben venderse a menores de edad, y su papel en la prevención del acceso de menores, y ayudarles a hacer cumplir eficazmente los requisitos mínimos de edad.

Cuando (en 2016) PMI anunció su nuevo propósito de construir un futuro libre de humo, cambió rápidamente su enfoque organizacional y sus recursos a alternativas libres de humo, liderando la industria en esta transformación sin precedentes.

Hemos organizado nuestras seis prioridades estratégicas basándonos en su conexión con nuestros productos (o LO QUE producimos) o con nuestras operaciones (o CÓMO los producimos), y si son sociales o medioambientales en esencia.

Esta distinción ha sustentado nuestra estrategia durante varios años. El impacto en el producto, que tiene en cuenta las consecuencias de nuestras ofertas a lo largo de su ciclo de vida sobre las personas y el planeta, es donde nuestro enfoque realmente nos distingue. El impacto operativo abarca los efectos más amplios derivados de nuestras prácticas y actividades empresariales a lo largo de la cadena de valor.

El resultado de esta doble categorización es nuestro marco actualizado, que refleja claramente las prioridades de nuestro Plan de Valor 2030+.

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

La actividad de la Compañía genera empleo directo, a través de sus 1.103 empleados e indirectamente a lo largo de toda su cadena de valor, desde el cultivo de tabaco hasta la venta minorista. En su conjunto, el sector del tabaco emplea a más de 61.500 personas en España de manera directa, indirecta e inducida (31.200 personas de manera directa), generando empleo en diferentes sectores de la economía española.¹⁴

¹⁴ Informe de la Tabla del Tabaco (2025): Relevancia socioeconómica de la cadena de valor del tabaco en España: informe 2025 p. 3 (Af-Mesa_del_Tabaco_Report2025.pdf)





Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio

El sector del tabaco actúa como motor de crecimiento principalmente en las regiones de Extremadura y Canarias. Extremadura concentra el 98% del cultivo de tabaco en España. El cultivo y la primera transformación generan en Extremadura un valor económico de 91 millones de euros al PIB de la región. Estas actividades generan empleo directo y favorecen el mantenimiento de la población rural. Canarias por otro lado, es el epicentro de la industria del tabaco en España, produciendo la totalidad de cigarrillos fabricados en España y un tercio de los cigarros y cigarrillos, representando el 6,6% del PIB industrial de las islas.¹⁵

Modalidades y canales a través de los que la compañía establece una relación con los principales actores de las comunidades locales del entorno de sus centros afectadas por su actividad.

Philip Morris Spain establece una relación con los principales actores afectados por su actividad. Primero con los cultivadores de tabaco, siendo el primer eslabón en la cadena de valor, que aglutina a más de 900 explotaciones en cooperativas y asociaciones, principalmente en Extremadura.

Pero también con la distribución mayorista, que se encarga de la recogida, el empaquetado y la distribución de los productos del tabaco a la red de expendedurías.

La venta minorista de tabaco se desarrolla en aproximadamente trece mil expendedurías autorizadas (estancos), con las cuales, como fabricantes, colaboramos estrechamente para proporcionarles el soporte e información necesaria para la venta de productos de nuestras marcas.

Philip Morris Spain tiene relación directa con los actores afectados por su actividad, pero también a través de la Mesa del Tabaco, Asociación que aglutina a empresas y organizaciones de toda la cadena de valor de la industria, para asegurar la sostenibilidad.

¹⁵ Informe de la Tabla del Tabaco (2025) Relevancia socioeconómica de la cadena de valor del tabaco en España: informe 2025 p. 16 (Afi-Mesa_del_Tabaco_Report2025.pdf)

Acciones de asociación o patrocinio desarrolladas con la comunidad local

En 2025, formamos parte de numerosas asociaciones empresariales, como la Asociación para la Defensa de la Marca (ANDEMA), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Hostelería de España, Multinacionales por marca España, Foro Empresarial de Madrid, la Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK) y Foment del Treball Nacional.

7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Desde PMI hacemos extensivo nuestro compromiso con los valores de sostenibilidad a toda nuestra cadena de suministro. En este sentido, PMI dispone de unos principios de compra responsable que son compartidos y exigidos a los proveedores con los que trabaja: Principios de Contratación Responsable.

Abordar los impactos relacionados con los trabajadores en nuestra cadena de valor es fundamental para nuestra resiliencia organizativa y el éxito a largo plazo. Al incorporar una debida diligencia sólida en materia de derechos humanos y alinearnos con las normas internacionales, garantizamos el cumplimiento de la normativa vigente y nos posicionamos para cumplir con los requisitos legales en evolución.

La gestión proactiva del riesgo es otro motor del valor empresarial. La debida diligencia integral proporciona una visibilidad temprana sobre los posibles riesgos laborales y problemas sistémicos, permitiéndonos identificar los problemas a tiempo y tomar medidas informadas y oportunas para evitar su escalada. Este enfoque reduce la probabilidad de interrupciones en la cadena de suministro y mitiga el daño reputacional, ambos aspectos fundamentales para mantener la continuidad del negocio y la confianza de los "stakeholders"¹⁶.

Todos los proveedores que trabajan con Philip Morris Spain están obligados a cumplir con los Principios de Abastecimiento Responsable de PMI, que establecen expectativas claras sobre derechos humanos, prácticas laborales, protección ambiental y ética empresarial. Los agricultores y sus empleados deben cumplir con el GAP y el Código ALP mencionados anteriormente.

”

PMI dispone de unos principios de compra responsable que son compartidos y exigidos a los proveedores con los que trabaja: Principios de Contratación Responsable.



¹⁶ Por favor, consulte el informe de valor, páginas. 75 y siguientes para una visión general del tabaco, nicotina, electrónica y las cadenas de suministro más amplias de PMI, así como de las iniciativas y herramientas aplicadas para llevar a cabo una due diligence transparente, personalizada y basada en riesgos que permita intervenciones específicas e impactantes y ayude a mejorar los medios de vida de los trabajadores en estas cadenas de valor.

7.3

CONSUMIDORES

Fumar cigarrillos conlleva riesgos graves para la salud. La mejor decisión que una persona puede tomar es no empezar a fumar nunca. Para quienes fuman, lo mejor es dejarlo. Sin embargo, muchos no lo hacen. Aquellos adultos que, de otro modo seguirían fumando deberían tener acceso a productos con nicotina que representen una mejor alternativa que seguir fumando.

Se estima que todavía hay mil millones de fumadores en todo el mundo según datos de salud pública, una cifra que se ha mantenido prácticamente sin cambios durante décadas. Las tendencias actuales sugieren que este número probablemente no disminuirá significativamente en un futuro próximo, aunque el tabaquismo siga siendo uno de los principales factores que causan enfermedades no transmisibles¹⁷.

Creemos que la innovación y el desarrollo de nuevos productos sin combustión ni humo, tiene el potencial de beneficiar a aquellos fumadores mayores de edad que de otra manera van a seguir fumando y, en consecuencia, tener un impacto positivo en la salud pública. En este sentido, PMI ha invertido desde 2008 más de 16.000 millones de dólares a nivel global en el desarrollo, investigación científica, la fabricación y la comercialización de productos sin humo.

Durante más de una década, PMI ha utilizado la tecnología y la ciencia para desarrollar, evaluar y comercializar alternativas menos dañinas a los cigarrillos. Philip Morris Spain, como filial de PMI, está transformando su negocio para perseguir una aspiración: liderar el cambio maximizando el acceso a productos libres de humo entre consumidores mayores de edad y seguir trabajando para que los cigarrillos queden obsoletos, al tiempo que sigue manteniendo salvaguardas sólidas que ayudan a garantizar el marketing, la venta y el uso responsables de nuestros productos. Para ello, PMI está empleando un programa de evaluación paso a paso derivado de las prácticas utilizadas por la industria farmacéutica. Para reducir el daño a nivel individual y en la población, debemos seguir innovando, transformando nuestra organización y compartiendo esta transformación con el regulador para asegurar que los fumadores mayores que de otra forma continuarían fumando, tengan acceso a alternativas sin humo. Estos productos proporcionan nicotina sin quemar, por lo que son una mejor alternativa que el cigarrillo.

Científica en el Centro de I+D
de Philip Morris International.



¹⁷ Informe Global de la OMS sobre tendencias en la prevalencia del consumo de tabaco 2000-2024 y proyecciones 2025-2030, octubre de 2025.

Nuestra cartera de productos sin humo incluye actualmente dispositivos para tabaco calentado, cigarrillo electrónico y productos orales sin humo.

Nuestro dispositivo para tabaco calentado, *IQOS*, en lugar de quemar tabaco, lo calienta a temperaturas suficientes como para liberar el sabor y la nicotina, pero lo suficientemente bajas como para evitar quemar el tabaco. Evitando la combustión, se genera un aerosol sustancialmente diferente al humo del cigarrillo, ya que no se genera ceniza y, de media, emite un 95% menos de niveles de sustancias químicas dañinas en comparación con los cigarrillos.

Por otro lado, nuestro cigarrillo electrónico, *VEEV*, lo que hace es calentar un líquido que contiene nicotina, pero sin tabaco. Esto hace que se genere un aerosol sustancialmente diferente del humo del cigarrillo, como ocurre con *IQOS*.

Mientras que, por el lado de los productos orales sin humo de PMI, se pueden encontrar las bolsas de nicotina (*ZYN*).

Las bolsas de nicotina son un producto de uso oral que no implica dispositivo, calentamiento o inhalación de un aerosol puesto que la nicotina se absorbe cuando se coloca entre la encía y el labio superior. No contienen tabaco y se fabrican a partir de compuestos orgánicos de celulosa. Contienen nicotina, agua, saborizantes y fibras de origen vegetal.

Nuestro portafolio global de los principales productos libres de humo*

Tecnología: Calienta el tabaco o el sustrato sin tabaco sin quemarlo, utilizando calentamiento por inducción (SMARTCORE INDUCTION SYSTEM™).

Fuente de nicotina: Utiliza tabaco real que contiene nicotina presente de forma natural y, en el caso de los consumibles sin tabaco, la nicotina derivada de la hoja de tabaco se añade al sustrato.

Tecnología: Bolsa de nicotina húmeda para uso oral.

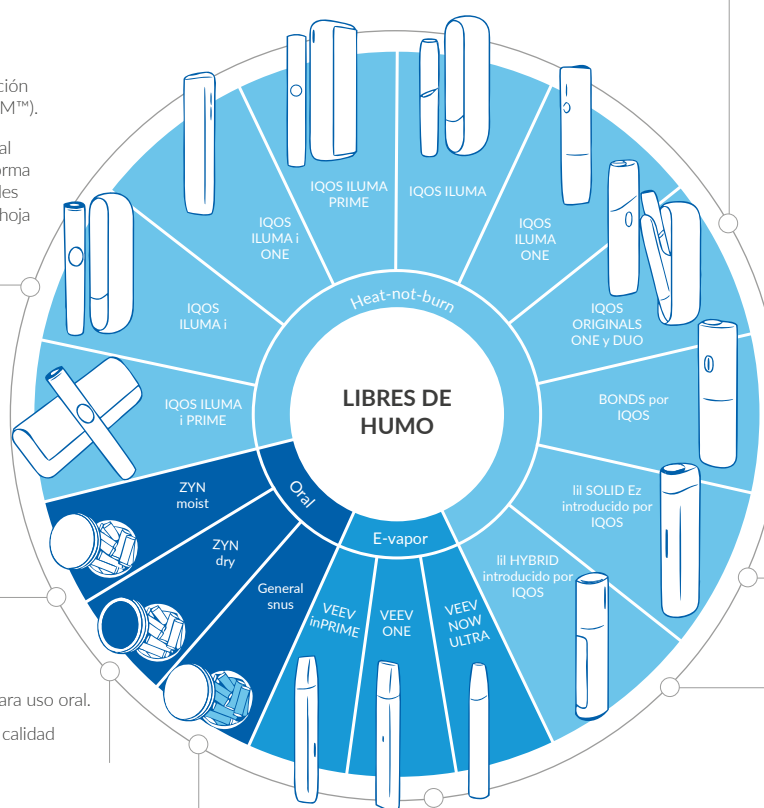
Fuente de nicotina: Nicotina de alta calidad derivada de la hoja de tabaco.

Tecnología: Bolsa de nicotina seca para uso oral.

Fuente de nicotina: Nicotina de alta calidad derivada de la hoja de tabaco.

Tecnología: Bolsa de tabaco para uso oral.

Fuente de nicotina: Utiliza tabaco real, nicotina presente de forma natural en el tabaco.



Tecnología: Calienta el tabaco sin quemarlo, utilizando calentamiento resistivo con una lámina (HEATCONTROL™ TECHNOLOGY).

Fuente de nicotina: Utiliza tabaco real, nicotina presente de forma natural en el tabaco.

Tecnología: Calienta el tabaco sin quemarlo, utilizando calentamiento externo resistivo sin lámina (ROUNDHEAT TOBACCO SYSTEM™).

Fuente de nicotina: Utiliza tabaco real, nicotina presente de forma natural en el tabaco.

Tecnología: Calienta el tabaco sin quemarlo, utilizando calentamiento mediante una aguja/pin.

Fuente de nicotina: Utiliza tabaco real, nicotina presente de forma natural en el tabaco.

i!l HYBRID combina tecnologías de tabaco calentado y líquido.

i!l HYBRID utiliza tabaco real, nicotina presente de forma natural en el tabaco.

Tecnología: VEEV NOW ULTRA utiliza tecnología de calentamiento de malla de algodón, VEEV ONE utiliza tecnología de calentamiento cerámico compacto y VEEV inPRIME utiliza el sistema AdvanceVape Induction System™.

Fuente de nicotina: Nicotina de alta calidad derivada de la hoja de tabaco y añadida en el e-líquido.

* La disponibilidad del producto puede variar de un mercado a otro.

Adicionalmente, y para asegurar que nuestros productos sin humo estén dirigidos únicamente a fumadores mayores de edad, Philip Morris Spain aplica las Buenas Prácticas de Conversión de PMI, junto con las Prácticas de Marketing Responsable, disponibles en www.pmi.com

Asimismo, Philip Morris Spain cuenta con tres canales de atención al cliente a través de los cuales los consumidores pueden solicitar asistencia relacionada con nuestros productos o presentar alguna reclamación. Estos tres canales son:

1. El teléfono gratuito de atención al consumidor de IQOS (900152015)
2. El live Chat , a través de la página web de iqos.es
3. Redes sociales (Facebook y X)

Durante 2025, en España se han tenido más de 500.000 interacciones con los consumidores por estos medios. No hemos recibido notificación sobre ningún caso de incumplimiento en relación con la salud y seguridad de los consumidores en el uso de nuestros productos.

7.4

INFORMACIÓN FISCAL

El Beneficio antes de impuestos de la sociedad para el ejercicio 2025 asciende a 80.776.397 euros, siendo el impuesto sobre beneficios pagado 21.536.015 euros y habiendo reconocido como ingreso una subvención oficial de 66.300 euros en relación con el transporte marítimo en las Islas Canarias concedido por la Administración Autónoma de las Islas Canarias.

En 2024 el Beneficio antes de impuestos de la sociedad ascendió a 76.247.737 euros, siendo el impuesto sobre beneficios pagado de 19.279.100 euros y habiendo reconocido como ingreso una subvención oficial de 57.694 euros en relación con el transporte marítimo en las Islas Canarias concedido por la Administración Autónoma de las Islas Canarias.



A woman in a yellow suit and glasses is standing and pointing at a laptop screen displaying charts. She is addressing a group of people seated at a table. The setting is a bright, modern office with large windows in the background showing greenery. The table has a blue cloth and various items like a glass of milk, a coffee cup, and a tablet. A large, semi-transparent circular graphic with a purple-to-blue gradient and a dotted pattern is overlaid on the left side of the image, containing the title text.

Anexo I

TRAZABILIDAD ENTRE LEY Y GRI

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información	Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta	Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente
 Modelo de Negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-1 Detalles de la organización	2.1 Perfil de la Compañía
Organización y estructura	2-6 Estructura de gobierno	2.1 Perfil de la Compañía
Mercados en los que opera la compañía	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.2 Modelo de negocio y estrategia
Objetivos y estrategias	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.2 Modelo de negocio y estrategia
Factores y tendencias que afecten a la evolución	3-3 Gestión de los aspectos materiales	2.2 Modelo de negocio y estrategia
 Políticas		
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	3-3 Gestión de los aspectos materiales	2.3 Políticas Corporativas
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	3-3 Gestión de los aspectos materiales	A lo largo de todo el documento
 Resultados de las políticas		
Los resultados de estas políticas, incluidos los indicadores clave no financieros que permitan: el seguimiento y evaluación de los progresos, y favorecer la comparabilidad entre compañías y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	3-3 Gestión de los aspectos materiales	A lo largo de todo el documento
 Riesgos		
Principales riesgos relacionados con las actividades del grupo, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos	3-3 Gestión de los aspectos materiales	2.4 Riesgos de la Compañía

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
 Aspectos Medioambientales		
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente
	2-23 Principio o enfoque de precaución	3. Medio ambiente
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente
La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente
 Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente	305-5 reducción de las emisiones de GEI	3. Medio ambiente
 Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos	3-3 Gestión de los aspectos materiales 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	3. Medio ambiente
 Uso sostenible de los recursos		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de agua	3. Medio ambiente
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente
	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	No aplica
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovable	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	3. Medio ambiente
 Cambio climático		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultados de las actividades de la empresa, incluido el uso de sus bienes y servicios que produce	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente
	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	3. Medio ambiente
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía	3. Medio ambiente
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernaderos y los medios implementados para tal fin	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
 Protección a la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3. Medio ambiente
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	3. Medio ambiente

Cuestiones sociales y relativas al personal

 Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados	4.1 Empleo
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1 Empleo
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 Empleados	4.1 Empleo
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 Empleados	4.1 Empleo
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1 Empleo
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4.1 Empleo
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.1 Empleo
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.1 Empleo
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 desglosada por sexo	2-19 Gobierno: Políticas de remuneración	No reportado
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado	4.1 Empleo

Apartado de la ley

Indicador

Localización en el documento

Cuestiones sociales y relativas al personal

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
Número de horas de absentismo	3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
Medidas destinadas a facilitar el equilibrio entre trabajo y familia, así como fomentar el ejercicio responsable por parte de ambos progenitores	3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.3 Seguridad y Salud
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	4.3 Seguridad y Salud
	403-10 Enfermedades relacionada con el trabajo	4.3 Seguridad y Salud

Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.4 Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.4 Relaciones sociales
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.4 Relaciones sociales
	403-4 Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.4 Relaciones sociales

Formación

Las políticas implementadas en el campo de la formación	3-3 Gestión de los aspectos materiales	4.5 Formación de los trabajadores
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	

Apartado de la ley

Indicador

Localización en el documento

Cuestiones sociales y relativas al personal

Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

3-3 Gestión de los aspectos materiales

4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

Planes de Igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la interpretación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

3-3 Gestión de los aspectos materiales

4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la biodiversidad

3-3 Gestión de los aspectos materiales

4.6 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

Derechos Humanos

Aplicación de due diligence en materia de derechos humanos

3-3 Gestión de los aspectos materiales

5. Derechos Humanos

Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

3-3 Gestión de los aspectos materiales

5. Derechos Humanos

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

5. 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

3-3 Gestión de los aspectos materiales

5. Derechos Humanos

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

3-3 Gestión de los aspectos materiales

5. Derechos Humanos

La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

5. Derechos Humanos

La abolición efectiva del trabajo infantil

3-3 Gestión de los aspectos materiales

5. Derechos Humanos

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
Cuestiones sociales y relativas al personal		



Corrupción y el Soborno

	3-3 Gestión de los aspectos materiales	6. Ética e integridad
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos	6. Ética e integridad
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	6. Ética e integridad
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	6. Ética e integridad
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6. Ética e integridad

Sociedad



Compromisos de la empresa en el desarrollo sostenible

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3 Gestión de los aspectos materiales	7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3 Gestión de los aspectos materiales	7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	3-3 Gestión de los aspectos materiales	7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible
Las acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible



Subcontratación y Proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales y de igualdad	2-6 Cadena de suministro	7.2 Subcontratación y proveedores
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental, de igualdad de género y ambiental	3-3 Gestión de los aspectos materiales	7.2 Subcontratación y proveedores
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 Gestión de los aspectos materiales	7.2 Subcontratación y proveedores



	Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
	Sociedad		
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 Gestión de los aspectos materiales	7.3 Consumidores
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 Gestión de los aspectos materiales	7.3 Consumidores
	Información Fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.4 Información fiscal
	Impuestos sobre sociedades pagados país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.4 Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7.4 Información fiscal



PHILIP MORRIS SPAIN

