



PHILIP MORRIS SPAIN

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Correspondiente al ejercicio anual terminado
el 31 de diciembre de 2022

1	BASES DE PRESENTACIÓN	 03
2	SOBRE LA COMPAÑÍA	 04
2.1	Perfil de la Compañía	04
2.2	Modelo de negocio y estrategia	07
2.3	Políticas corporativas	07
2.4	Riesgos de la Compañía	08
3	MEDIO AMBIENTE	 10
4	RECURSOS HUMANOS	 20
4.1	Empleo	20
4.2	Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	26
4.3	Seguridad y Salud Laboral	28
4.4	Relaciones sociales	32
4.5	Formación de los trabajadores	32
4.6	Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	36
5	DERECHOS HUMANOS	 38
6	ÉTICA E INTEGRIDAD	 40
6.1	Lucha contra la corrupción y el soborno	40
7	SOCIEDAD	 42
7.1	Compromiso con el desarrollo sostenible	42
7.2	Subcontratación y proveedores	47
7.3	Consumidores	47
7.4	Información fiscal	49
	ANEXO I. Trazabilidad entre Ley y GRI	 50

1

BASES DE PRESENTACIÓN

La información contenida a continuación que da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de transposición de la Directiva de Información No Financiera y Diversidad forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Philip Morris Spain S.L.U. (en adelante Philip Morris Spain) correspondientes al ejercicio 2022.

Recoge por tanto aquellos aspectos relevantes requeridos por la ley (aspectos medioambientales, sociales y laborales) de la Compañía durante el ejercicio 2022, empleando para ello los estándares de reporting para el cálculo de los indicadores no financieros GRI (Global Reporting Initiative), teniendo también en cuenta en su estrategia de sostenibilidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, así como el Acuerdo de París sobre cambio climático.

2

SOBRE LA COMPAÑÍA

2.1

PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Philip Morris Spain S.L.U. es una Sociedad Limitada Unipersonal cuyo socio único a diciembre de 2022 es Philip Morris Products S.A., el cual posee el 100% de las acciones de la sociedad. La sociedad dominante del grupo es Philip Morris International Inc (PMI), entidad cotizada en la Bolsa de Nueva York.

Philip Morris Spain es la compañía tabaquera líder del mercado español, para ello contamos con un diverso equipo de 736¹ personas repartidas entre nuestra sede de Madrid y centros de trabajo de Barcelona, Las Palmas, Madrid, Sevilla, Tenerife y Valencia.

En 2022 *Marlboro* continúa siendo la marca líder de cigarrillos en España, con *Chesterfield* y *L&M* siendo las siguientes marcas más vendidas por Philip Morris Spain. Pero nuestra visión para los fumadores no termina aquí.

¹ 31 de diciembre de 2022.



La compañía está apostando por el desarrollo y comercialización de productos innovadores sin combustión que constituyen una alternativa mejor al cigarrillo para todos aquellos fumadores adultos que de otra manera seguirían fumando.

Desde hace más de una década, en PMI decidimos que nuestro mayor desafío de sostenibilidad pasaba por abordar el daño que provocan nuestros productos. Desde entonces, la compañía está apostando por el desarrollo y comercialización de productos innovadores sin combustión que constituyen una alternativa mejor al cigarrillo para todos aquellos fumadores adultos que de otra manera seguirían fumando. Nuestro objetivo es reemplazar progresivamente los cigarrillos por productos sin humo.

¿Por qué decimos productos sin humo o sin combustión? Es un hecho aceptado por la comunidad científica que cuando quemamos cualquier materia orgánica, se genera un humo que contiene sustancias tóxicas. Por tanto, la forma en que consumimos el tabaco (a través de la combustión) es el gran problema y principal causante de las enfermedades relacionadas con fumar. Si eliminamos la combustión, y simplemente calentamos el tabaco, estamos reduciendo significativamente la formación de dichas sustancias tóxicas. Al calentar el tabaco se produce un aerosol, diferente al humo del cigarrillo. Por este motivo, en PMI trabajamos en la investigación y desarrollo de una cartera de productos innovadores sin combustión que liberan un aerosol o vapor distinto al humo del cigarrillo.

Para conseguirlo PMI ha invertido **10.700 millones** de dólares desde 2008 y cuenta con **más de 1500² científicos** y expertos dedicados a la investigación y desarrollo de productos sin humo en sus dos centros de Investigación y Desarrollo (I+D) de Suiza y Singapur. Como consecuencia de sus avances en I+D y las innovaciones relacionadas, a finales de 2022, las cinco mayores oficinas de propiedad intelectual en el mundo (IP5)³ ya habían concedido **2.500 patentes** sobre tecnologías libres de humo. Desde 2008, PMI ha realizado **511 publicaciones** científicas para compartir la metodología y sus resultados sobre estos productos (desde 2015 ha completado 251 estudios de evaluación toxicológica, 26 ensayos clínicos y 58 de percepción y evaluación del comportamiento)⁴. Todos estos estudios sobre los productos sin humo de PMI y acerca de la metodología y sus resultados están disponibles en [PMIscience.com](https://www.pmi.com/science).

² Página 190 del Integrated Report – cuadro de Product Impact / Number of RD positions.

³ Publicado en Integrated Report 2022, pp 191. Aclaración: Las jurisdicciones de IP5 son Europa (patentes otorgadas por la Oficina Europea de Patentes), China, Corea del Sur, Japón y EE. UU.

⁴ Página 23 del Integrated Report.



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

Diferentes organismos gubernamentales en todo el mundo (como la Administración de Medicamentos y Alimentos de EEUU -FDA, por sus siglas en inglés-) han revisado los datos disponibles y han hecho sus propias investigaciones reconociendo el potencial de los productos sin humo⁵.

IQOS es la primera de nuestras apuestas por el desarrollo de productos sin combustión. Gracias a su tecnología, IQOS en lugar de quemar el tabaco, lo calienta a una temperatura muy inferior. A cierre de 2022, los dispositivos de calentamiento de tabaco que comercializa PMI se encuentran disponibles en 73 mercados y se estima que hay 24,9 millones de usuarios adultos de estos dispositivos en el mundo⁶.

⁵ Más información en: <https://www.pmi.com/sustainability/growing-scientific-and-regulatory-consensus-on-smoke-free-products>.

⁶ Pg. 33 Integrated Report.

24,9M

A cierre de 2022, los dispositivos de calentamiento de tabaco que comercializa PMI se encuentran disponibles en 73 mercados y se estima que hay 24,9 millones de usuarios adultos de estos dispositivos en el mundo⁶.

En España IQOS está disponible a nivel nacional desde finales de 2016 y en marzo de 2022, lanzamos IQOS ILUMA, la nueva generación de dispositivos de calentamiento de tabaco a través del novedoso sistema de inducción SMARTCORE INDUCTION SYSTEM™. Desde que lanzamos este producto en España, tenemos más de 270.000 usuarios a nivel nacional. Nuestro objetivo es que aquellos fumadores adultos que de otra forma continuarían fumando, opten por alternativas que hayan demostrado científicamente ser mejores en comparación con seguir fumando cigarrillos. Para ello, es fundamental que los fumadores adultos tengan acceso a información rigurosa sobre estos productos y sobre la ciencia que los respalda, razón por la cual a día de hoy ya contamos en España con seis IQOS boutiques en Badajoz, Barcelona, Gran Canaria, Madrid (Calle Fuencarral y Calle Serrano) y Valencia (cuya apertura ha tenido lugar en 2023).

2.2

MODELO DE NEGOCIO Y ESTRATEGIA

Philip Morris Spain opera en España en los mercados de Península y Canarias. El mercado peninsular es un mercado donde la venta minorista de los productos del tabaco están sujeta a un régimen de monopolio a través de estancos y puntos autorizados de venta con recargo.

2.3

POLÍTICAS CORPORATIVAS

Philip Morris Spain dispone de una serie de políticas para definir las directrices generales de comportamiento, seguridad, lucha contra el fraude y calidad, siendo las más importantes las siguientes:

- PMI-02 Empleo
- PMI-04 Diseño, Marketing y Venta de productos de tabaco
- 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-09 Conozca a sus proveedores
- PMI-10 Conozca a sus clientes y anti desvío ("anti-diversion")
- PMI-11 Políticas aceptables de pago
- PMI-14 Anticorrupción
- 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



2.4

RIESGOS DE LA COMPAÑÍA

El sistema de control se define con 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 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.

De forma anual se hace una evaluación de riesgos por parte dichos departamentos de los cuales se derivan los planes de acción necesarios que se discuten y son aprobados por la Dirección de la Compañía.



La empresa ha puesto en funcionamiento, entre otros, los siguientes programas para evitar, mitigar y detectar el fraude, los cuales son monitorizados para asegurar su cumplimiento:



Nuestro Código de Conducta
(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 requiera 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 de 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 Global⁷

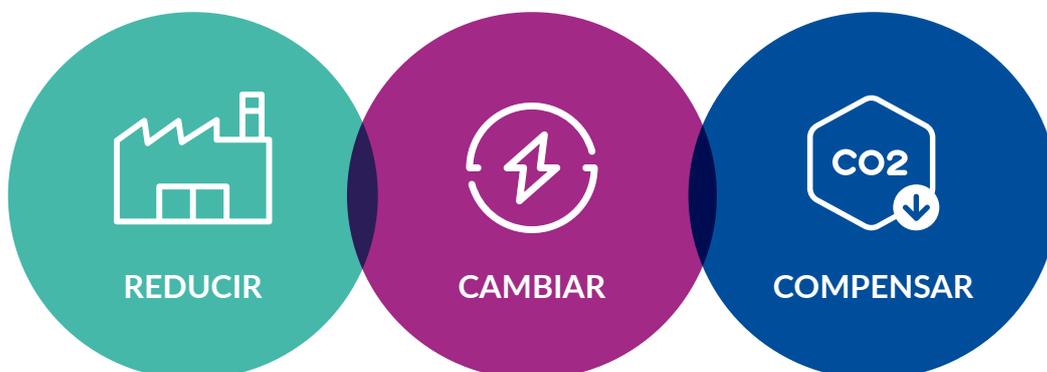
La estrategia climática del Grupo PMI tiene como objetivo abordar los riesgos pertinentes del cambio climático y crear resiliencia al tiempo que aprovecha las oportunidades que presenta un futuro bajo en carbono. Para cumplir con nuestra ambición climática, confiamos en una sólida contabilidad de la huella de carbono, el análisis de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, los ambiciosos objetivos de mitigación, las estructuras claras de gestión y gobernanza, y los facilitadores clave, como nuestros precios internos del carbono.

Aceleramos nuestras ambiciones de descarbonización en 2021. Ahora nuestro objetivo es lograr la neutralidad de carbono en nuestras operaciones (alcance 1 + 2) para 2025 y cero emisiones netas en toda nuestra cadena de valor (alcance 1 + 2 + 3) para 2040.

Para cumplir con esos ambiciosos objetivos, priorizamos la reducción de las emisiones absolutas de carbono. Lo hacemos optimizando la eficiencia y reduciendo el consumo, al tiempo que minimizamos el uso de combustibles fósiles y promovemos el cambio a la energía renovable (mediante la adquisición de electricidad verde y la instalación de tecnología para autoproducir o almacenar energía verde).

⁷ Fuente: Informe integrado de Philip Morris International.

Enfoque triple para decarbonizar de PMI



Nuestro trabajo para reducir las emisiones absolutas está guiado por objetivos basados en la ciencia alineados con un escenario de un aumento de las temperaturas globales de no más de 1,5 grados centígrados por encima de 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 por ciento para 2030 en comparación con las emisiones de 2019, y a reducir nuestras emisiones absolutas de GEI de alcance 3 en un 50 por ciento dentro del mismo período de tiempo. Además, nuestro compromiso con cero emisiones netas (alcance 1 + 2 + 3) para 2040 fue aprobado por SBTi.

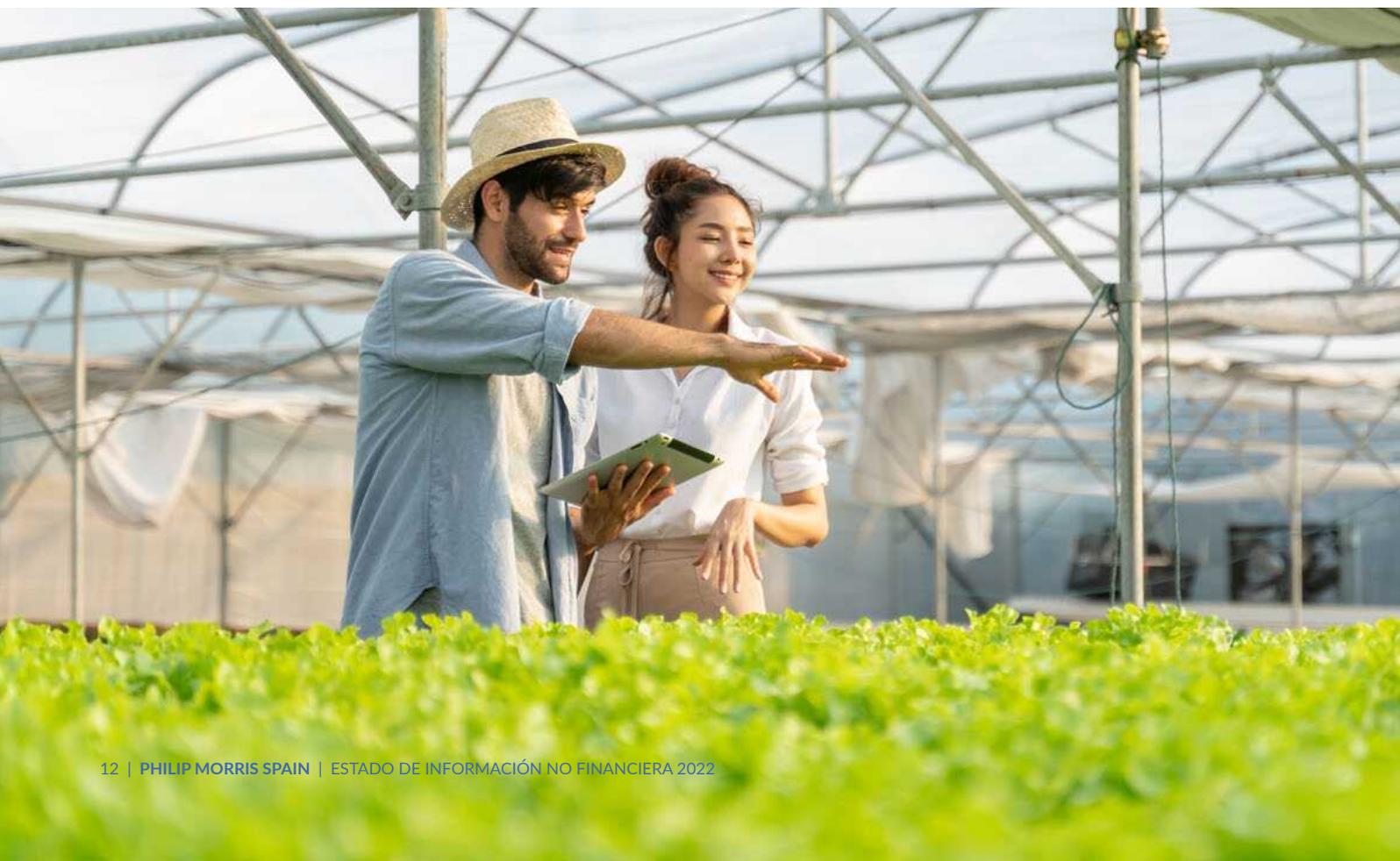
Apoyamos el Acuerdo de París y hemos definido una estrategia y una hoja de ruta para la descarbonización basada en la ciencia.

Una vez que hemos maximizado nuestras reducciones de emisiones, compensamos las emisiones inevitables restantes. Priorizamos el establecimiento de proyectos en nuestra cadena de suministro cuando sea posible y compramos créditos de carbono certificados cuando sea necesario. Nuestra cartera de inversiones climáticas aporta estandarización y sofisticación a nuestro enfoque de compensación.

Nuestros esfuerzos de descarbonización cubren toda nuestra cadena de valor, que se extiende desde el suministro de tabaco y otros materiales hasta la producción, envasado, comercialización, uso y etapa de fin de vida de nuestros productos. Guiados por nuestro modelo de huella de GEI, tenemos objetivos y estrategias específicas a mediano plazo que representan nuestros impactos más significativos en el clima.

Utilizamos la fijación interna de precios del carbono para incentivar e impulsar la reducción de las emisiones de GEI. Implementamos un precio sombra para internalizar los costos ambientales y tenerlos en cuenta en las decisiones de inversión. Y utilizamos un impuesto interno al carbono como un incentivo para reducir las emisiones de GEI.

Varias políticas corporativas guían nuestro enfoque para descarbonizar nuestras operaciones y cadena de valor. La reducción del consumo de energía y las emisiones de carbono está integrada en nuestro [Compromiso Ambiental](#), nuestra [Nuestro Código de Conducta](#), nuestros [Principios de Contratación Responsable](#) y nuestro programa de [Buenas Prácticas Agrícolas](#). [Nuestro Manifiesto de Deforestación Cero](#) cubre nuestra gestión forestal sostenible, que contribuye a la regulación del clima y al secuestro de carbono. Además, nuestro [Marco de Diseño Sostenible](#) guía la integración de los principios de ecodiseño y circularidad y los esfuerzos para minimizar la huella de carbono de nuestros productos libres de humo. Estas políticas se complementan con Principios y Prácticas internas y estándares operativos, como nuestra política de Flota Global.





La tarea urgente y monumental de combatir el cambio climático no puede ser realizada por operadores individuales; requiere la contribución y la colaboración de socios de los sectores público y privado.

Periódicamente llevamos a cabo una evaluación de riesgos y oportunidades de cambio climático en toda nuestra cadena de valor. Los hallazgos informan el enfoque general de gestión de riesgos de PMI y nos ayudan a integrar mejor los problemas relacionados con el clima en nuestra respuesta general de mitigación de riesgos y procesos de toma de decisiones. Este trabajo se alinea con las expectativas internacionales, como las del Acuerdo de París para mitigar y adaptarse a los impactos climáticos, así como con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD), que apoyamos.

Nuestros sistemas de gobernanza y gestión ayudan a garantizar que los riesgos y oportunidades relacionados con el clima se consideren en los procesos de toma de decisiones relevantes. Nuestro Vicepresidente Senior de Operaciones (SVPO), miembro de la Administración de PMI, tiene la tarea de abordar los riesgos del cambio climático en todas las actividades de la compañía. Monitorea y revisa el progreso en relación con los objetivos, estrategias y planes de acción relacionados con el cambio climático e informa los hallazgos al Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo y al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de PMI. El SVPO, también garantiza que la evaluación de riesgos y la gestión de los problemas relacionados con el cambio climático se integren en los planes a largo plazo, los objetivos, los presupuestos y los procesos de revisión del desempeño. Desde un punto de vista operativo, nuestras funciones de Operaciones, Categoría de productos de Combustión, Categoría de productos Libres de Humo y Finanzas coordinan las actividades relacionadas con el cambio climático de la compañía.

Incentivamos a los empleados a través de recompensas monetarias u otras formas de reconocimiento por la implementación exitosa de iniciativas relacionadas con el clima y buscamos crear conciencia entre todos nuestros empleados sobre los impactos del cambio climático a través de comunicaciones internas regulares y capacitación. Además, nuestros criterios de selección tienen en cuenta la transparencia de los proveedores de materiales directos al divulgar sus factores de emisiones y demostrar reducciones significativas de la intensidad de carbono.





La tarea urgente y monumental de combatir el cambio climático no puede ser realizada por operadores individuales; requiere la contribución y la colaboración de socios de 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 escala. En concreto, PMI colabora y forma parte de varias plataformas y organizaciones como el *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)*, *Taskforce on Nature related Financial Disclosures (TNFD)*, *CSR Europe*, *Swiss Business for Nature (SB4N)* y *Alliance for Water Stewardship (AWS)*.

También somos firmantes del Business Ambition para el compromiso del 1,5°C, habiendo respondido a la llamada a la acción para que las empresas aumenten sus ambiciones para abordar la crisis climática. Además, en 2021, declaramos públicamente nuestro apoyo al *Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD)* y sus recomendaciones. Las empresas del grupo Philip Morris también pertenecen a asociaciones empresariales nacionales que se están comprometiendo con los gobiernos para avanzar en el progreso en la protección del clima a nivel local.

Muestra de la solidez del compromiso de PMI en este ámbito es que, en los últimos 9 años consecutivos, la organización sin ánimo de lucro CDP le ha otorgado la puntuación "A" en reconocimiento de sus acciones para combatir el cambio climático e informar de manera transparente sobre sus actividades.

Se necesitan medidas urgentes para hacer frente al cambio climático. Como empresa multinacional que cuenta con muchas partes interesadas en todo el mundo, estamos aumentando el ritmo de nuestras iniciativas para mitigar los impactos climáticos a través de medidas de reducción de emisiones y reforzando la resiliencia de nuestro negocio.

Datos Locales

Como parte de su compromiso con el medio ambiente, Philip Morris Spain ha declarado en el 2022 a Ecoembes y EcoRae las siguientes cifras referentes a la generación de residuos:

ECOEMBES 2022 (kilos)	 Plástico	 Papel	 Aluminio
	TOTAL DECLARADO EN PENÍNSULA (a través de LOGISTA)	523.147	4.689.637
TOTAL DECLARADO EN CANARIAS	40.603	461.026	3.947
TOTAL	563.750	5.150.663	11.825

ECOEMBES 2021 (kilos)	 Plástico	 Papel	 Aluminio
	TOTAL DECLARADO EN PENÍNSULA (a través de LOGISTA)	532.079	4.655.737
TOTAL DECLARADO EN CANARIAS	36.095	438.640	-
TOTAL	568.174	5.092.377	8.874

	2022	2021
ECORAE	CATEGORÍA 5	CATEGORÍA 5
TOTAL	14.753 kilos	7.587 kilos

	2022	2021
ECORAE	CATEGORÍA 11	CATEGORÍA 11
TOTAL	4.018 kilos	0 kilos



Los Consumos durante los años 2022 y 2021 han sido los siguientes:



Agua (m³)



Energía (KWh)



Carburante (L)



Gas (L)

	Agua (m ³)	Energía (KWh)	Carburante (L)	Gas (L)
2022	1.548	366.761	400.712	1.114
2021	1.325	331.107	402.812	4.081

Philip Morris Spain no ha incurrido en ningún consumo de materias primas al no realizar directamente labores de fabricación en España.

Las emisiones de CO₂ han sido las siguientes



2022

Emissiones de CO₂



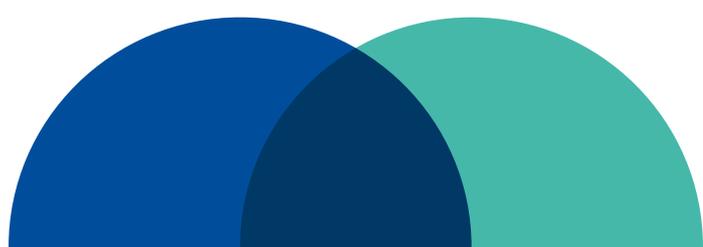
2021

Emissiones de CO₂

Tipo de emisiones	Alcance 1	Alcance 2
Concepto	Flota de vehículos	Oficinas
Emissiones de CO ₂ (Kg GHG)	886.594	56.518

Tipo de emisiones	Alcance 1	Alcance 2
Concepto	Flota de vehículos	Oficinas
Emissiones de CO ₂ (Kg GHG)	909.048	65.957

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 centros de trabajo se encuentra en ningún área considerada como protegida.





Flota eléctrica en Canarias 2022

En Abril del 2022, todos los empleados de la empresa en Canarias que tienen como herramienta de trabajo el coche, recibieron un coche 100% eléctrico. Gracias a esta iniciativa de la empresa en Canarias se posiciona como primer mercado a nivel internacional del grupo PMI en tener su Flota de vehículos 100% eléctrica y como una de las empresas que apuesta por la sostenibilidad en las islas.



“DEPENDE DE TODOS”, campaña de concienciación de alcance nacional

La campaña de la Mesa del Tabaco, asociación que agrupa a toda la cadena del valor del tabaco y de la que Philip Morris Spain es miembro, desarrollada con ayuntamientos en España ha tenido alcance nacional y regional y las acciones de concienciación se han desarrollado en cinco ciudades españolas. La campaña se inició en diciembre de 2022 y se han repartido más de 17.900 ceniceros portátiles reutilizables en diferentes localidades, con el objetivo de concienciar y ayudar a evitar el abandono de residuos en la calle.

Los ceniceros portátiles son muy bien aceptados por los fumadores adultos pues facilitan el correcto depósito de las colillas e incluyen mensajes de concienciación para animar a los peatones y viandantes a contribuir con la limpieza de su ciudad. La campaña, que arrancó en la ciudad de Murcia se llevó a cabo también en las ciudades de Mérida, Santa Cruz de Tenerife, Santiago de Compostela y Cuenca. Gracias a una repercusión mediática en medios nacionales, regionales como locales, su difusión ha alcanzado a más de 2 millones de personas cumpliendo el objetivo de concienciar al mayor número posible de población de la importancia de desechar correctamente los residuos y cuidar el medio ambiente, (y de llevar a cabo medidas de sensibilización para concienciar a los fumadores adultos de la importancia de desechar adecuadamente los filtros y las colillas de cigarrillos en los ceniceros y la basura, derivada de la Directiva (UE) 2019/904 del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo, de 5 de junio de 2019, relativa a la reducción del impacto ambiental de determinados productos de plástico).



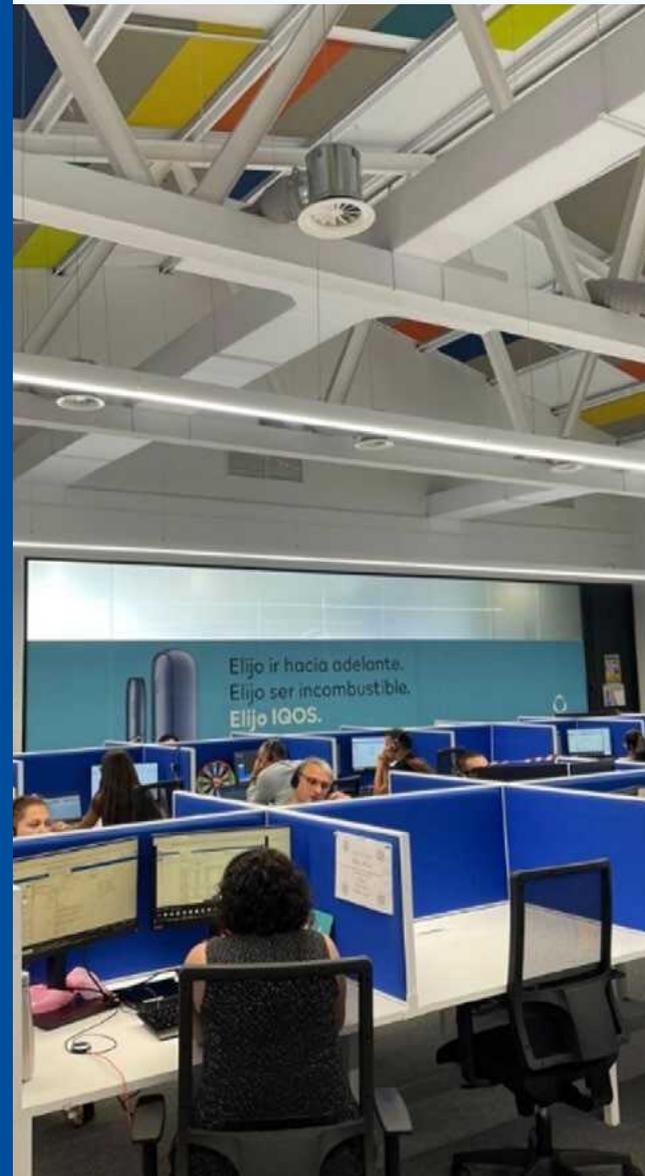
Más información en [Campaña Depende de TODOS 2023 - Mesa del Tabaco](#).

Compromiso en Extremadura

En Philip Morris Spain sabemos de la importancia del cultivo de tabaco en Extremadura, de los 3.000 empleos que genera. De hecho, tanto en Extremadura como en todos los países donde adquiere la hoja de tabaco, PMI viene impulsando un programa de buenas prácticas agrícolas orientadas a minimizar el impacto en el medioambiente y proteger los derechos y la seguridad de los trabajadores de las comunidades tabaqueras.

Philip Morris lleva décadas comprometida con Extremadura, especialmente por la sostenibilidad del cultivo de tabaco en la región. No solamente con la compra de hoja de tabaco extremeña de la mejor calidad, sino impulsando proyectos pioneros en la región como la reconversión de los primeros secaderos de combustibles fósiles a biomasa.

Además de nuestro compromiso con el tabaco extremeño, la transformación de nuestra compañía ha generado nuevas oportunidades en esta región y prueba de ello son el **Centro de Atención al Cliente IQOS de Olivenza** que emplea a más de un centenar de jóvenes extremeños, el **Centro de atención al estancero en Almendralejo** que da soporte a estanceros de toda España y la **Boutique IQOS** situada en el principal centro comercial de Badajoz.



Centro de Atención al Cliente IQOS de Olivenza.

Hoja de 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 Plan de Igualdad de la empresa ya que reflejan los distintos niveles salariales y de responsabilidad establecidos.

Philip Morris Spain dispone de una plantilla fija de 736 trabajadores, de los cuales el 57,3% son mujeres y 42,7% hombres. En este total (736) se excluyen, los empleados en una asignación temporal a Philip Morris Spain cuyos contratos se mantiene en el mercado de origen y su compensación se regula según las tablas salariales del mercado de origen. En total son **17 empleados**, 14 hombres y 3 mujeres a cierre del 2022. A fecha de cierre del año, Philip Morris Spain no cuenta con ninguna persona que haya declarado alguna discapacidad.

Datos a cierre 31/12/2022



	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	314	422	135	504	97	12	1	109	109	132	137	61	175
%	42,70%	57,3%	18,3%	68,5%	13,2%	1,6%	0,1%	14,8%	14,8%	18,00%	18,6%	8,3%	23,8%

Datos a cierre 31/12/2021



	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	292	349	106	442	93	12	2	102	91	126	114	52	142
%	45,60%	54,4%	16,4%	69%	14,5%	1,9%	0,3%	15,9%	14,1%	19,7%	17,8%	8,00%	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 esta categoría está incluida en la Categoría 3.

En la Memoria de implantación de 17 octubre 2017, se hace referencia al cumplimiento por parte de la oficina principal de la compañía situada en Jose 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 2022 y 2021

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	2022	2021
Fijos	736	641
Temporales	0	0
A tiempo parcial	36	29
A tiempo completo	700	612
TOTAL	736	641



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

		2022															
		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	-	6	24	8	-	-	-	-	-	6	24	8	-	-	-	1
	30-50 años	8	90	74	37	-	-	-	-	8	90	74	31	-	-	-	6
	>50 años	4	18	34	6	-	-	-	-	4	18	34	6	-	-	-	-
Mujeres	<30 años	-	13	25	35	-	-	-	-	-	13	25	24	-	-	-	10
	30-50 años	1	85	92	95	-	-	-	-	1	85	92	82	-	-	-	13
	>50 años	-	15	14	12	-	-	-	-	-	15	14	12	-	-	-	-
TOTAL		13	227	263	193	-	-	-	-	13	227	263	163	-	-	-	30

		2021															
		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	-	7	19	13	-	-	-	-	-	7	19	9	-	-	-	3
	30-50 años	9	80	71	40	-	-	-	-	9	80	71	36	-	-	-	4
	>50 años	4	16	33	6	-	-	-	-	4	16	33	6	-	-	-	-
Mujeres	<30 años	-	7	25	43	-	-	-	-	-	7	25	29	-	-	-	14
	30-50 años	2	75	78	101	-	-	-	-	2	75	78	89	-	-	-	12
	>50 años	-	12	13	11	-	-	-	-	-	12	13	11	-	-	-	-
TOTAL		15	197	239	214	-	-	-	-	15	197	239	180	-	-	-	33

Además, en el 2022, se emplearon trabajadores temporales a través de agencias para sustituciones de bajas o acumulación de tareas temporales. Asimismo, trabajamos de forma regular con la Fundación Universidad y Empresa (FUE) para ofrecer a estudiantes contratos en prácticas y becas, algunos de ellos como parte de un programa de beca creado este año para estudiantes de último curso.

- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional en el 2022



		Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
Hombres	<30 años	-	-	-	2
	30-50 años	-	1	4	4
	>50 años	-	4	2	-
Mujeres	<30 años	-	-	-	1
	30-50 años	-	3	2	4
	>50 años	-	1	2	-
TOTAL		0	9	10	11

- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional en el 2021



		Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
Hombres	<30 años	-	-	1	4
	30-50 años	1	1	7	8
	>50 años	-	-	2	1
Mujeres	<30 años	-	-	1	11
	30-50 años	-	2	4	14
	>50 años	-	-	-	1
TOTAL		1	3	15	39

• Brecha Salarial del 2022

		Remuneraciones medias		Brecha Salarial (%)
		Hombres	Mujeres	
 Categoría 1	<30 años	-	-	-
	30-50 años	147.305 €	163.449 €	-10,96%
	>50 años	169.483 €	-	100%
Categoría 2	<30 años	53.708 €	49.408 €	8,01%
	30-50 años	73.293 €	64.313 €	12,25%
	>50 años	70.880 €	84.880 €	-19,75%
Categoría 3	<30 años	32.448 €	32.843 €	-1,22%
	30-50 años	34.918 €	32.480 €	6,98%
	>50 años	45.082 €	44.614 €	1,04%
Categoría 4	<30 años	18.793 €	18.427 €	1,95%
	30-50 años	18.893 €	18.577 €	1,67%
	>50 años	19.515 €	19.957 €	-2,26%

• Brecha Salarial del 2021

		Remuneraciones medias		Brecha Salarial (%)
		Hombres	Mujeres	
 Categoría 1	<30 años	-	-	-
	30-50 años	141.300 €	161.036 €	-13,97%
	>50 años	155.350 €	-	100%
Categoría 2	<30 años	46.103 €	42.541 €	7,73%
	30-50 años	66.384 €	62.014 €	6,58%
	>50 años	69.845 €	85.829 €	-22,88%
Categoría 3	<30 años	29.354 €	31.599 €	-7,65%
	30-50 años	34.794 €	34.234 €	1,61%
	>50 años	44.259 €	45.938 €	-3,79%
Categoría 4	<30 años	18.179 €	17.915 €	1,45%
	30-50 años	18.770 €	18.195 €	3,06%
	>50 años	18.833 €	18.834 €	-0,01%

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 esta 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 demás las mujeres vs los hombres y los importes en positivo representan lo que perciben demás 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 2022	% sobre total horas	Valor del indicador en 2021	% sobre total horas
Nº horas de absentismo*	70.107	4,63%	57.126	4,01%



*Trabajador ausente del trabajo por incapacidad de cualquier tipo, 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 hegemónicos 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 el grupo 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.

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 6 meses, un plan de pensiones con el fin de garantizarles determinados beneficios económicos en caso de jubilación, discapacidad 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 será igualdad por parte de la compañía hasta el máximo del 7% del salario pensionable bruto anual.



En planes de pensiones, la Compañía realiza una contribución anual equivalente al 3% del salario bruto anual del empleado y este puede efectuar contribuciones voluntarias por un valor que oscile entre el 1% y el 7% de su salario 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 2022, por parte de Philip Morris Spain se han coordinado 381 empresas, 439 trabajadores externos y se han gestionado 3151 documentos en la plataforma.

Durante el 2021 y 2022 no se han registrado ningún caso de enfermedad profesional en la compañía.

Durante el año 2022 se han registrado un total de 4 accidentes, siendo 1 de ellos con baja y 3 sin baja. El accidente con baja ha sido durante la jornada y en el centro de trabajo. Todos han sido catalogados como leves.

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes de trabajo 2022	4	-	-	-



	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes de trabajo 2021	3	-	-	-





- Índice de frecuencia (IF):

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

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

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 toda ausencia en el trabajo por permisos, vacaciones, bajas por enfermedad o accidente, etc.

2022	Hombres	Mujeres	Total
Nº AT con baja (excluidos <i>in itinere</i>)	0	1	1
Nº total de horas efectivamente trabajadas	604.438	729.099	1.333.537
Índice Frecuencia	0	1,372	0,750



2021	Hombres	Mujeres	Total
Nº AT con baja (excluidos <i>in itinere</i>)	0	1	1
Nº total de horas efectivamente trabajadas	554.975	658.408	1.213.383
Índice Frecuencia	0	1,519	0,824



- Índice de gravedad (IG):

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

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

En las jornadas perdidas deben contabilizarse exclusivamente los días laborables.

2022	Hombres	Mujeres	Total
Nº jornadas no trabajadas por accidentes de trabajo con baja	0	57	57
Nº total de horas efectivamente trabajadas	604.438	729.099	1.333.537
Índice Gravedad	0,0	0,078	0,042

2021	Hombres	Mujeres	Total
Nº jornadas no trabajadas por accidentes de trabajo con baja	16	9	25
Nº total de horas efectivamente trabajadas	554.975	658.408	1.213.382
Índice Gravedad	0,029	0,014	0,021

Covid 19

Desde que empezó la pandemia y a lo largo del año 2022, se ha facilitado a todos los empleados que realizan trabajo presencial el material de protección necesario para su actividad.

El personal de oficina comenzó el año trabajando en remoto. Aunque las oficinas centrales estuvieron abiertas con un 20% de su capacidad y para el personal de oficina de Philip Morris Spain que han acudido de forma puntual, se le pone a su disposición mascarillas a la entrada. El centro dispone también de gel hidroalcohólico y toallitas desinfectantes para su uso.

A lo largo del año, y con la incorporación del trabajo en oficina en la modalidad de "Smart Work" (60% en domicilio y 40% en oficina), se continúa reforzando las medidas de higiene personal en todos los ámbitos del trabajo y frente a cualquier escenario de exposición. Para ello se han facilitado los medios necesarios para que los empleados de Philip Morris Spain puedan mantener las medidas de higiene recomendadas.

Además de las medidas de protección e higiene personal, se continúa reforzando con los medios necesarios para garantizar la higiene en los centros de trabajo de Philip Morris Spain:

- Disposición de 202 mamparas protectoras para separar los puestos de trabajo de oficina.
- Disposición de papeleras higiénicas con tapa y pedal para los espacios de trabajo (oficinas y puntos de venta).
- Dispensadores en todas las entradas de las oficinas y en Boutique y botes hidroalcohólicos distribuidos por todas las zonas de las oficinas y para los puntos de venta.
- Aumento en la frecuencia de limpieza y desinfección en todos los centros abiertos con especial atención a las zonas más expuestas al contagio Covid-19.
- Aumento en la frecuencia de la renovación del aire y de los sistemas de la limpieza de filtros y sustitución de estos.
- Información específica sobre las medidas implantadas mediante el uso de cartelería y señalización para fomentar las medidas de higiene y prevención establecidas.

4.4

RELACIONES SOCIALES

Todos los empleados de Philip Morris Spain de península se rigen por Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (Resolución de 5 de octubre de 2015). Los centros de trabajo que Philip Morris Spain tiene en la Comunidad Autónoma de Canarias se rigen por su propio convenio de empresa (Resolución de 29 de julio de 2016).

Además, para fomentar el diálogo social, tenemos un Representante de los Empleados que es elegido cada 4 años por votación y que ejerce su representación no solo en el mercado, sino también el Comité Europeo de los Trabajadores.

Para asegurar un diálogo continuo con los empleados en distintos temas, la compañía fomenta la creación de Comisiones y Comités (ejemplo: Comité de Diversidad, Comité de Ventas y Recursos Humanos).

4.5

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Políticas implantadas en el campo de la formación

El crecimiento es la base de éxito para cualquier negocio. En PMI no se trata sólo de números en un gráfico, también se trata del crecimiento personal y cómo lo dirigimos. Queremos aprender y crecer juntos, ayudando a que cada persona pueda alcanzar su verdadero potencial y construir habilidades valiosas para el futuro.

Las políticas de formación nos permiten generar un marco en el que facilitemos la formación y desarrollo de las personas que trabajan en PMI. En este sentido trabajamos de manera unida, uno de nuestros valores, 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.



Nuestras políticas enmarcan tanto las soluciones que integran nuestro portfollio 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 Formación y Desarrollo de España.

La asignación de la Formación se establece en función del Plan de Desarrollo Individual de dicho empleado, el público al que va dirigida la formación y las prioridades del negocio.

El acceso a la Formación se realiza dentro de nuestras políticas de Diversidad e Inclusión, facilitando las mismas oportunidades de acceso a todos los colectivos dentro del marco de las Políticas de Formación de PMI.

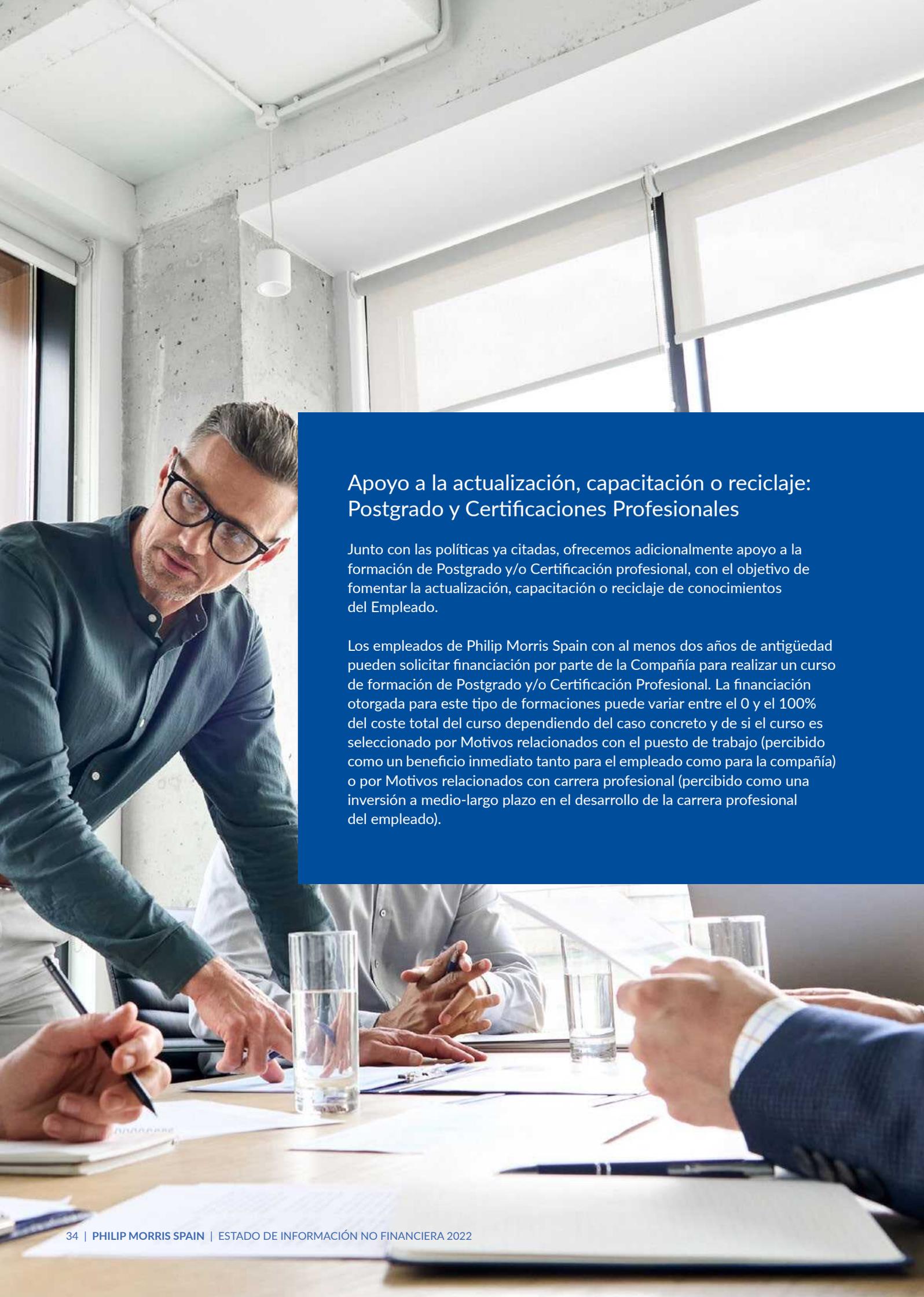
El acceso a la Formación se realiza dentro de nuestras políticas de Diversidad e Inclusión, facilitando las mismas oportunidades de acceso a todos los colectivos dentro del marco de las Políticas de Formación.

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 Formación y Desarrollo abierta a los Empleados para su inscripción (recomendando que se inscriban en aquellos programas formativos 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).

Promoción del Inglés para desarrollo de posición actual y/o futura

Philip Morris, como compañía multinacional promueve la diversidad y el aprendizaje de distintos idiomas, principalmente el inglés, por lo que a nivel mercado tenemos implementada el Programa de Beca de Inglés cuyo objetivo ayudar a todos los empleados basados en España a acceder a las herramientas de aprendizaje de inglés que necesitan para desempeñar su función actual y/o para su desarrollo en el desempeño de funciones futuras.

El programa Beca de Inglés ofrece un número de licencias (Rosetta Stone "Licencia Oro") que incluyen características adicionales a las del paquete digital estándar abierto para todos los Empleados (Rosetta Stone "Licencia Bronce") como tutorías en vivo en línea con hablantes nativos y clases grupales que facilitan la práctica de la conversación.

Con las distintas políticas de formación promovemos las Oportunidades de Desarrollo que ofrecemos a nuestros Empleados de manera permanente, preguntando también a nuestros propios empleados sobre éstas de manera periódica en nuestra Encuesta Pulse, que nos permite recoger el *feedback* y los resultados de cara a entender aquellos aspectos más destacados por las personas así como las cuestiones en las que podemos seguir avanzando y mejorando.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Categorías profesionales	Horas de formación en 2022	Horas de formación en 2021	Horas de formación en 2020
Categoría 1	182 (14h/persona)	463 (33 h/persona)	279 (20h/persona)
Categoría 2	2.981 (13h/persona)	3.785 (20 h/persona)	3.651 (21h/persona)
Categoría 3	5.679 (20h/persona)	3.349 (14 h/persona)	4.672 (20h/persona)
Categoría 4	4.448 (17h/persona)	2.091 (11 h/persona)	5.826 (25/persona)
TOTAL	13.290 horas	9.688 horas	14.428 horas



40.6%

Planes de acción específicos para lograr este objetivo que, para el mercado de España se establece en un 40.6% de mujeres en posiciones gerenciales a final de 2022.

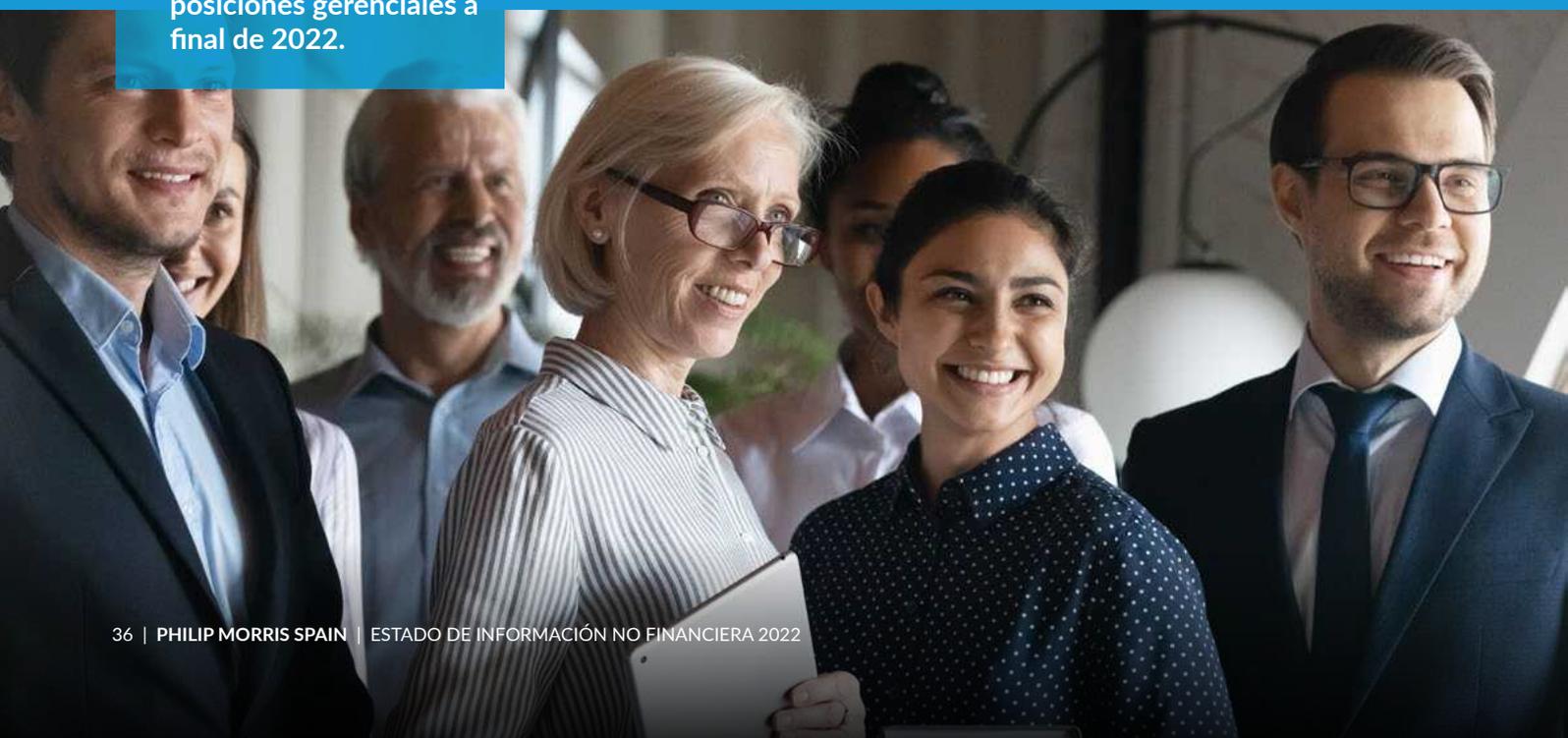
4.6

RESPECTO A LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Promover la Diversidad y la Inclusión es una de nuestras prioridades como compañía. En 2022 la compañía ha sido recertificada como organización global *Equal-Salary* por segunda vez desde el año 2019 por la fundación independiente *Equal-Salary*. La recertificación verifica que la compañía sigue apostando fuertemente por la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre su capital humano, en más de 90 mercados donde opera PMI.

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 anuales.

Asimismo promover la igualdad de género en los distintos niveles organizativos y el acceso igualitario de las mujeres a puestos de responsabilidad es uno de los indicadores clave que evaluamos como compañía a nivel global, de región y de mercado, estableciéndose objetivos anuales a nivel del Director General de cada mercado y del departamento de Recursos Humanos y poniéndose en marcha planes de acción específicos para lograr este objetivo que, para el mercado de España se establece en un 40.6% de mujeres en posiciones gerenciales a final de 2022.



A nivel local 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 2019 estando vigente hasta finales de 2022, 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 nuestro Código de Conducta 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 corporativo) para denunciar cualquier trato discriminatorio o de acoso laboral, así como cualquier otro incumplimiento detectado en el área de *compliance*.



Los empleados son formados periódicamente, con especial énfasis en los People Managers y sus obligaciones para asegurar un trato no discriminatorio.

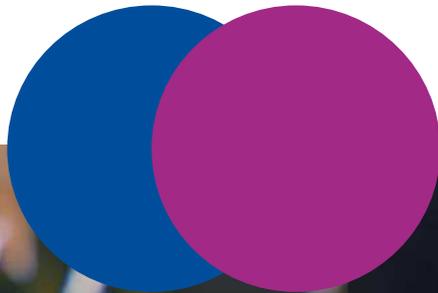
5

DERECHOS HUMANOS

En PMI estamos comprometidos con hacer negocios en línea con principios en materia de Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, gestión ambiental, integridad empresarial y anticorrupción. Estos valores nos unen y guían y se reflejan en nuestro compromiso de derechos humanos y nuestro Código de Conducta. Estos valores también reflejan nuestro compromiso con los Diez Principios Globales de Naciones Unidas y los principios de Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos.

La compañía, a nivel Internacional, publica todos los años un informe sobre sostenibilidad, denominado “*Integrated report*”, disponible también en www.pmi.com, en el apartado de transparencia, el cual integra todas las acciones que la compañía lleva a cabo a nivel de sostenibilidad, e intenta adaptar a los diferentes mercados, teniendo en cuenta el contexto local. En este informe se puede encontrar más detalle sobre las políticas de la empresa existentes sobre lucha contra la corrupción, los derechos humanos, prácticas agrícolas, prácticas responsables de *marketing*, medioambiente, etc.

Durante los años 2022 y 2021 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 nuestros principios y prácticas para guiar nuestro desempeño y tenemos nuestro Código de Conducta, disponible en www.pmi.com.

En relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, contamos con una política corporativa específica para abordar los compromisos de la compañía 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 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. Desde que comenzamos en 2014, más de 8.850 agentes han asistido a nuestras sesiones informativas sobre comercio ilícito de tabaco. A día de hoy continúa siendo de gran preocupación el fenómeno de las fábricas clandestinas.

En relación con la lucha contra el Blanqueo de Capitales, hemos elaborado un informe, en el marco de nuestro proyecto *Security Intelligence* en colaboración con Logista, que aborda el tema del blanqueo de capitales en relación con el comercio ilícito de tabaco. Este informe ha sido distribuido a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para colaborar en la lucha contra esta práctica ilegal en nuestro país.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Desde Philip Morris Spain colaboramos con varias 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 PMI⁸.

A nivel internacional PMI colabora activamente en campañas para contribuir con la sociedad.

Para ello, en el año 2022 se hicieron contribuciones sociales monetarias y en especie por importe de \$44,9 millones de dólares americanos repartidos en 357 proyectos en 51 países. (Puntualmente ninguna en España).

En el año 2021 se hicieron contribuciones sociales monetarias y en especie por importe de \$35 millones repartidos en 356 proyectos en 54 países de los cuales \$208.846 se realizaron en España.

En España la empresa 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.

⁸ <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 PMI es importante la colaboración con comunidades locales para abordar desafíos sociales y económicos, que contribuye al éxito del negocio.

La compañía cuenta con una Política de Contribuciones Sociales, disponible en www.pmi.com, donde detalla los compromisos de la compañía 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:

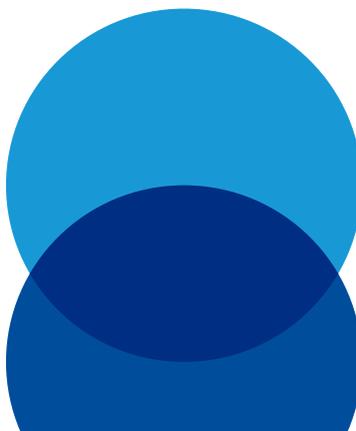
-
- La decisión de realizar una contribución debe tomarse con precaución, en cumplimiento con las legislaciones locales y los Principios y Prácticas de PMI.
 - Se debe realizar la debida diligencia sobre los beneficiarios, que abarque una evaluación de la historia y la trayectoria de la organización, 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 eliminar el trabajo infantil y proporcionar un trabajo seguro y condiciones justas en las plantaciones de tabaco.

Contamos con un código de conducta de Prácticas Agrícolas, disponible en www.pmi.com y nos hemos 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.



Nuestro objetivo es mejorar las condiciones en el cultivo de tabaco para lograr un mejor nivel de vida en las comunidades, clave para eliminar el trabajo infantil y proporcionar condiciones justas en las plantaciones.



Nuestro compromiso con la sostenibilidad va más allá. **La prevención del acceso de los menores de edad a nuestros productos es el núcleo de la transformación de nuestra empresa, por eso lanzamos un programa de “Prevención de Acceso de Menores”** en puntos de venta autorizados para reforzar lo que establece la ley. Adicionalmente, tenemos códigos de prácticas de *marketing* para productos sin combustión y con combustión, para asegurar que comercializamos nuestros productos de manera que se limita el acceso y uso por parte de usuarios no deseados, incluidos menores y no fumadores y comunicamos debidamente los riesgos para la salud de nuestros productos. Los fumadores deben estar informados y conocer las alternativas sin humo. En este sentido, dialogamos con organizaciones empresariales y reguladores para asegurar que las personas que de otro modo continuarían fumando, tengan acceso a las alternativas libres de humo.

La compañía, a nivel internacional, publica todos los años un informe sobre sostenibilidad, denominado “*Integrated report*”, disponible también en www.pmi.com, en el apartado de Sustainability, el cual integra todas las acciones que hace la compañía a nivel de sostenibilidad, e intenta adaptar a los diferentes mercados, teniendo en cuenta el contexto local. En este informe se puede encontrar más detalle sobre la estrategia de sostenibilidad de la empresa, y las políticas de la empresa existentes sobre lucha contra la corrupción, los derechos humanos, prácticas agrícolas, prácticas responsables de *marketing*, medioambiente, etc.

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.

Y para lograr este propósito se está incorporando la sostenibilidad en todo lo que hace la empresa. Para PMI, la sostenibilidad es más que un medio para minimizar las externalidades negativas/impactos negativos y mitigar los riesgos, al tiempo que maximiza la eficiencia operativa y la optimización de recursos. Es una oportunidad fundamental para la innovación, el crecimiento y la creación de valor a largo plazo, y orientada a un propósito.

Por eso, trabajamos arduamente para integrar la sostenibilidad en todos los aspectos de nuestro negocio y actividad. El año pasado se lanzó una nueva estrategia de sostenibilidad. Hemos rediseñado nuestro marco de ESG (ESG del inglés *Environment, Social and Governance*) para mostrar mejor los temas en los que debemos priorizar nuestros recursos y en los que centrarnos. Además, este marco reconoce dos formas distintas de asuntos de ESG: los relacionados con nuestros productos (lo que producimos) y los relacionados con nuestras operaciones empresariales (cómo producimos, cómo operamos).

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

La actividad de la sociedad genera empleo directo, a través de sus 736 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 43.000 personas en España de manera directa, indirecta e inducida (20.029 personas de manera directa), generando empleo en diferentes sectores de la economía española⁹.

⁹ Informe sobre la contribución económica y social del sector de tabaco en España y tendencias en el marco regulatorio del sector, 2020. KPMG y Mesa del Tabaco con la colaboración de CEOE.

43mil

En su conjunto, el sector del tabaco emplea a 43.000 personas en España de manera directa, indirecta e inducida (20.029 personas de manera directa), generando empleo en diferentes sectores de la economía española⁹.



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 139 millones de euros¹⁰. 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 cigarrillos y cigarrillos, facturando anualmente más de 350 millones de euros¹¹.

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 1.300 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 12.928 expendedurías autorizadas, 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 del sector del tabaco en España.

Acciones de asociación o patrocinio desarrolladas con la comunidad local

En el año 2022 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 y Foment del Treball Nacional.

¹⁰ Informe sobre la contribución económica y social del sector de tabaco en España y tendencias en el marco regulatorio del sector, 2020. KPMG y Mesa del Tabaco con la colaboración de CEOE

¹¹ Informe sobre la contribución económica y social del sector de tabaco en España y tendencias en el marco regulatorio del sector, 2020. KPMG y Mesa del Tabaco con la colaboración de CEOE.

7.2

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

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

7.3

CONSUMIDORES

Fumar es causa de varias enfermedades graves y la mejor forma de evitar cualquier daño causado por el tabaquismo es no empezar a fumar, y para quienes ya son fumadores, dejarlo por completo. Sin embargo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2025 seguirá habiendo más de 1.000 millones de fumadores en el mundo. Para estos fumadores, que no pueden dejar de fumar, existen mejores alternativas. Creemos que la innovación y el desarrollo de nuevos productos tiene el potencial de beneficiar a aquellos fumadores adultos que de otra manera van a seguir fumando y en consecuencia tener un impacto positivo en la salud pública. En este sentido, la compañía ha invertido más de 10.700 millones de dólares a nivel global en el desarrollo, la investigación científica, la fabricación y la comercialización de productos sin humo.



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

Durante más de una década, PMI se ha valido de la tecnología y la ciencia para desarrollar, evaluar y comercializar alternativas menos dañinas a los cigarrillos. Estamos transformando nuestro negocio para lograr una visión clara: sustituir los cigarrillos por productos libres de humo con base científica lo antes posible. Para ello, estamos 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 adultos que de otra forma continuarían fumando, tengan acceso a alternativas sin humo.

Dentro de la gama de productos libres de combustión de PMI se encuentra el sistema de calentamiento de tabaco *IQOS*. Gracias a su tecnología, *IQOS* en lugar de quemar el tabaco, lo calienta a temperaturas inferiores, muy lejos de los 800-900°C que se alcanzan con el cigarrillo tradicional, evitando así la combustión. El calentamiento controlado del tabaco libera nicotina y genera un aerosol radicalmente diferente del origen y la composición química y física del humo de los cigarrillos. El tabaco se calienta sin quemar, por lo que *IQOS* emite, de media, un 95% menos de niveles de sustancias químicas dañinas en comparación con los cigarrillos.

LA DIFERENCIA ENTRE



Los productos libres de humo no están exentos de riesgo y son adictivos. Los beneficios descritos anteriormente deben examinarse caso por caso. La mejor opción que un fumador adulto puede hacer es dejar los cigarrillos y la nicotina por completo.

Cerca de 17,8 millones de fumadores adultos han dejado de quemar tabaco y se han cambiado a calentarlo con IQOS. Nuestro objetivo es que para 2025 más de 40 millones de fumadores adultos hayan dejado de fumar y se hayan cambiado a nuestros productos sin humo.

Adicionalmente para asegurar que nuestros productos únicamente se dirigen a fumadores adultos, contamos con buenas prácticas de conversión, junto con prácticas responsables de marketing, disponibles en www.pmi.com.

Asimismo, Philip Morris cuenta con tres canales de atención al cliente a través de los cuales los consumidores pueden solicitar asistencia relacionada con los productos de Philip Morris 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 Twitter)

Durante el año 2022 se han tenido más de 217.000 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 impuesto de la sociedad para el ejercicio 2022 asciende a 68.582.391, siendo el impuesto sobre beneficios pagado de 17.433.511 euros y no habiendo recibido subvenciones en 2022.

En el 2021, el Beneficio antes de impuesto de la sociedad ascendió a 69.018.020€, siendo el impuesto sobre beneficios pagado de 17.173.510 euros y habiendo obtenido y reconocido como ingreso una subvención oficial de 56.445 euros en relación con el transporte marítimo en las Islas Canarias concedido por la Administración Autónoma de las Islas Canarias.

Anexo 1

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	102-18 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	3-3 Gestión de los aspectos materiales	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	102-35 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 laboral
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 laboral
	403-10 Enfermedades relacionada con el trabajo	4.3 Seguridad y Salud laboral

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	102-41 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 dilligence 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

Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3 Gestión de los aspectos materiales	6. Ética e integridad
	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	102-12 Iniciativas externas	7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible
	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	102-9 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



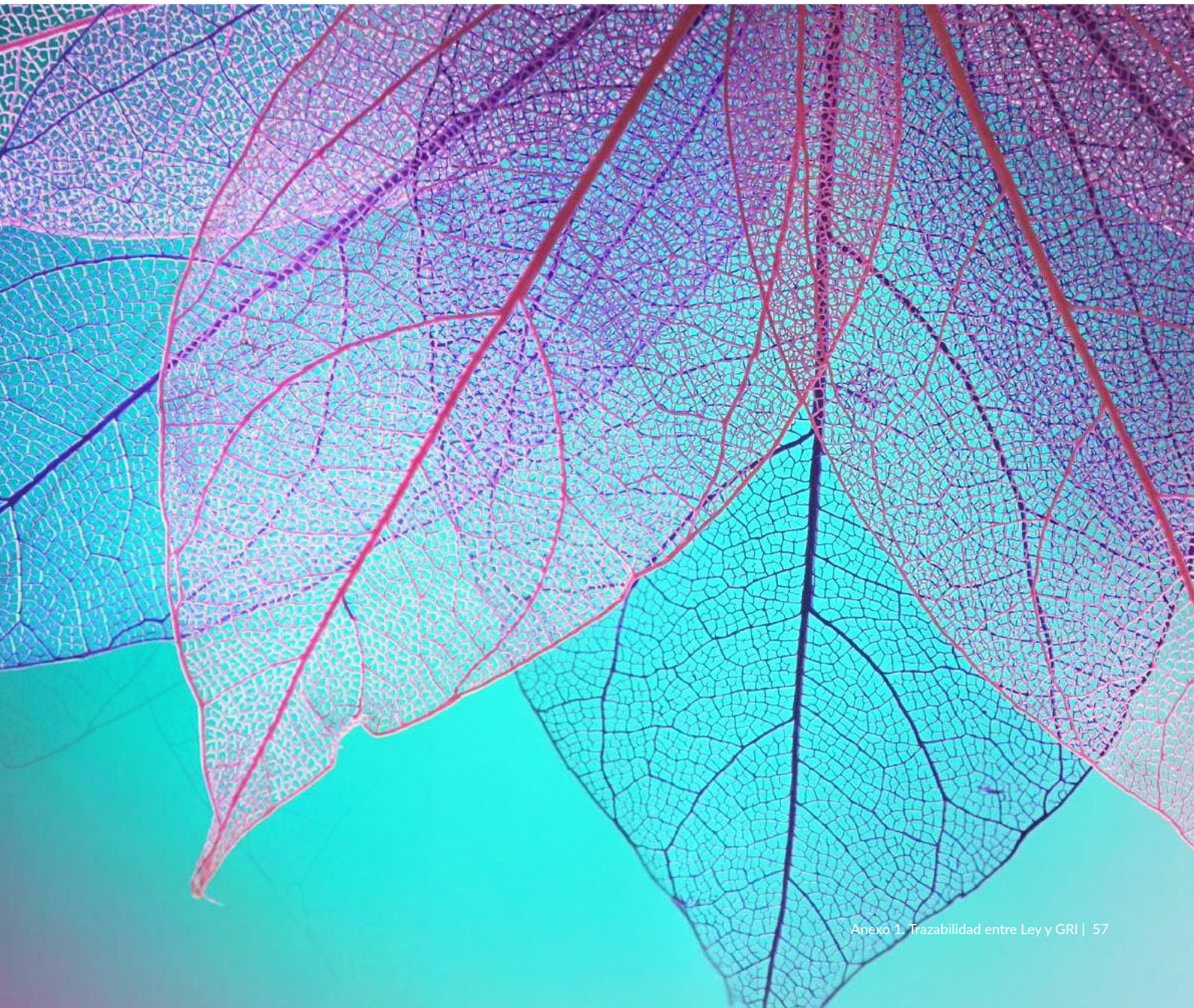
Consumidores

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

