

# ALTADIS

AN IMPERIAL BRANDS COMPANY

## Estado de Información No Financiera Consolidado

**Correspondiente al ejercicio terminado  
el 30 de septiembre de 2022**

Imperial Tobacco España, S.L.  
(Sociedad Unipersonal) y  
sociedades dependientes

# 22



# Índice de Contenidos

## **1** Sobre el grupo. 4

- 1.1. Organización y Estructura. 6
- 1.2. Perfil. 8
- 1.3. Modelo de Negocio y Estrategia. 9
- 1.4. Misión, Visión y Valores. 10
- 1.5. Entorno. 14
- 1.6. Políticas. 17

## **2** Gestión de riesgos no financieros. 18

## **3** Gestión del medioambiente. 30

- 3.1. Enfoque del Grupo. 32
- 3.2. Uso Sostenible de los Recursos. 34
- 3.3. Lucha Contra el Cambio Climático. 37
- 3.4. Contaminación Acústica y Lumínica. 39
- 3.5. Economía Circular y Prevención y Gestión de los Residuos. 40
- 3.6. Protección de la Biodiversidad. 41

## **4** Gestión de las personas. 42

- 4.1. Perfil de la Plantilla. 44
- 4.2. Remuneración. 48
- 4.3. Organización del Trabajo y Políticas de Flexibilidad. 51
- 4.4. Condiciones de Salud y Seguridad Laboral. 53
- 4.5. Relaciones y Diálogo Social. 56
- 4.6. Formación. 59
- 4.7. Igualdad y Accesibilidad. 61

## **5** Respeto de los derechos humanos. 64

## **6** Lucha contra la corrupción y el soborno. 70

- 6.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. 73

## **7** Contribución a la sociedad. 74

- 7.1. Compromiso con el Desarrollo Sostenible. 76
- 7.2. Subcontratación y Proveedores. 78
- 7.3. Consumidores. 80
- 7.4. Información Fiscal. 83

**Anexo I:** Alcance y Metodología del Informe. 86

**Anexo II:** Requerimientos de la Ley 11/2018 en Materia de Información No Financiera y Diversidad. 90



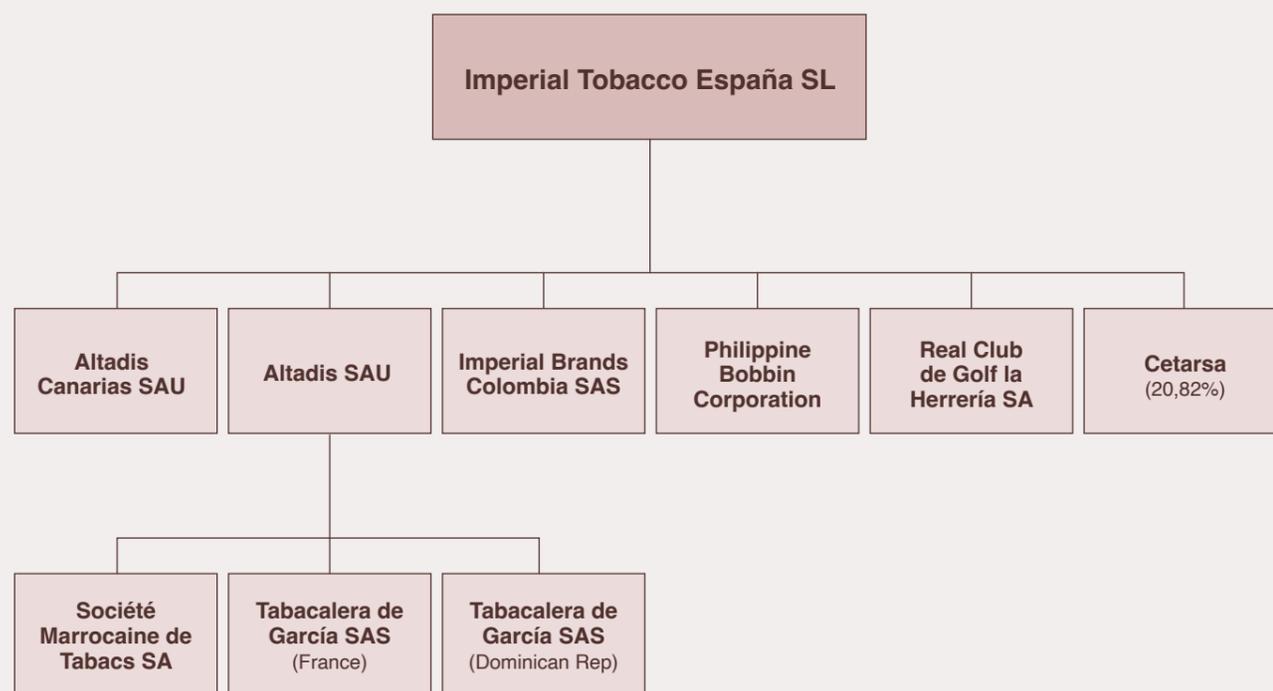
1

Sobre  
**El Grupo**



# 1.1. Organización y Estructura

La estructura societaria de Imperial Tobacco España, S.L. (Sociedad Unipersonal) y sociedades dependientes (en adelante, “Grupo ITE” o “el Grupo”) a 30 de septiembre de 2022, fecha de cierre del último ejercicio, se muestra a continuación:



A su vez, Imperial Tobacco España, S.L. (sociedad dominante del Grupo ITE) está integrada en el Grupo Imperial Brands, cuya sociedad dominante última es Imperial Brands, PLC.

Respecto al cierre del ejercicio anterior, se han producido los siguientes cambios:

- Tabacalera de García S.A.S. vendió su línea de negocio Premium dedicada a la producción y venta de puros a Allied Cigar La Romana S.A.S., sociedad externa del Grupo (la fecha de transacción data del 2 de agosto de 2022).

No obstante, el perímetro de delimitación del presente Estado de Información No Financiera no incluye a todas las sociedades mostradas en el anterior organigrama (ver Anexo I).

## 1.2. Perfil



**El Grupo ITE está compuesto por una serie de empresas en distintos países, pudiendo destacar España, Marruecos y República Dominicana como sus jurisdicciones principales.**

En España se encuentran Imperial Tobacco España, S.L., Altadis, S.A.U. y Altadis Canarias, S.A.U. Asimismo, en Marruecos está basada Société Marocaine des Tabacs, S.A., mientras que Tabacalera de García, S.A.S. refleja la presencia del Grupo en República Dominicana. En su conjunto, la actividad principal del Grupo consiste en la fabricación, comercialización, promoción de cigarrillos, cigarros mecanizados y picaduras de liar para diversos mercados tanto nacionales (Península, Baleares y Ceuta y Melilla) como internacionales.

El Grupo ITE cuenta con una cartera de productos y marcas muy reconocidas en el mercado español y extranjero, destacando entre otras:

- **Cigarrillos rubios:** Fortuna, Nobel, Ducados Rubio, West, JPS, News, Davidoff.
- **Cigarrillos negros:** Ducados, BN, Herencia.
- **Cigarros mecanizados:** Farias, Entrefinos, Dux, Ducados Rubio, West, Coburn.
- **Picaduras de Liar:** Golden Virginia, Ducados Rubio, Horizon, Orígenes, Fortuna, JPS, West.

Asimismo, la sociedad dominante del Grupo ITE fue constituida por tiempo indefinido el día 14 de noviembre de 2011, teniendo su domicilio social en la calle Comandante Azcárraga, número 5 en Madrid.

## 1.3. Modelo de Negocio y Estrategia

**Para el presente año de reporte, Imperial Brand ha mantenido vigente el modelo de negocio y estrategia que presentó ante sus accionistas el pasado año 2021.**

Este se centra en la adquisición de un enfoque más dirigido al tabaco tradicional y en el establecimiento de funciones claramente definidas para los principales mercados, entre los que se encuentra España.

Entre los pilares y facilitadores que se encuentran en el nuevo modelo de negocio, destacan los siguientes:

### Pilares:

- Foco en los mercados de productos de tabaco tradicional prioritarios, siendo España uno de ellos. En ellos, se destinará una mayor inversión rigurosamente dirigida que active palancas operativas para desbloquear valor.
- Generar valor a través del amplio portfolio del Grupo. Esto es, administrando más eficientemente el portfolio, creando procesos globales e impulsando las mejores prácticas, preparando el motor de crecimiento futuro y racionalizando selectivamente la cartera de productos.

### Facilitadores Críticos:

- El consumidor en el centro del negocio: nueva estructura con claro enfoque en el consumidor que permitirá desarrollar planes más efectivos. Esto se realizará fortaleciendo ciertas capacidades críticas: marketing, innovación, desarrollo digital y conocimiento del consumidor; y aprovechando la cartera de marcas del Grupo para abordar las necesidades claves de cada tipo de consumidor.
- Cultura y capacidades basadas en el desempeño, incorporando formas de trabajo colaborativas y basadas en hechos, construyendo una mentalidad desafiante en toda la organización, invirtiendo en talento y adoptando la diversidad y la inclusión.
- Simplificar y hacer más eficiente la operativa del Grupo: simplificando la organización por medio de procesos globales y respaldados por la tecnología, así como creando e incorporando un marco claro de gestión del desempeño que impulsar  la agilidad y la responsabilidad en la toma de decisiones.

# 1.4. Misión, Visión y Valores



elección” (en inglés, “*to build a strong challenger business powered by responsibility, focus and choice*”).

Con esta visión, el Grupo ITE se posiciona en el mercado como un operador con una mentalidad retadora, que se cuestiona permanentemente si está cumpliendo con las necesidades y expectativas de los consumidores, si está analizando con rigor dónde asignar sus recursos o si actúa de forma responsable, respetando las comunidades en las que esté presente y, en consecuencia, de la sociedad y el entorno con el que interactúa. En este sentido, declara abiertamente su objetivo de implantar la responsabilidad como fuerza motriz del Grupo Imperial Brands. Junto a la visión y a la misión, se han establecido los valores que dirigirán su estrategia, centrada en implementar una nueva cultura inclusiva y orientada al rendimiento. Este cambio cultural se inició a finales de 2021 y se basa en un conjunto de cinco comportamientos que promueven que los trabajadores actúen responsablemente y con integridad para lograr una actividad económica rentable y sostenible. Estos valores comunes a todas las compañías del Grupo Imperial Brands se traducen en el Grupo ITE en una forma de trabajar que denota colaboración y mejora continua, asumiendo siempre responsabilidades y aprovechando al máximo cada oportunidad, siempre situando al consumidor en el centro de todas las decisiones.

En línea con la estrategia comentada en el apartado anterior, Imperial Brands presentó su nueva misión, visión y valores que servirán para articular los diferentes parámetros contenidos en la estrategia. Toda la información al respecto se encuentra en la página web<sup>1</sup> del Grupo Imperial Brands.

Concretamente, la visión de Imperial Brands y, por tanto, el Grupo ITE es “desarrollar una empresa fuerte y competitiva impulsada por la responsabilidad y la capacidad de enfoque y

<sup>1</sup> www.imperialbrandspc.com

En definitiva, se trata de trabajar asumiendo en el día a día, los siguientes principios:



## Start with the **Consumer**

Conocimiento profundo y granular de los consumidores.



## Collaborate **with Purpose**

Unidos por nuestra visión y propósito, debemos prosperar para cumplir los mismos objetivos estratégicos.



## Take Accountability **with Confidence**

Cumplir con nuestro cometido siendo responsables y aportando valor.



## Be Authentic and **Inclusive to all**

La diversidad nos hace más fuertes.



## Build our **Future**

Estar preparados para innovar, adaptarnos y cambiar.

Los valores del Grupo Imperial Brands y su Código de Conducta son parte esencial del marco de responsabilidad corporativa y reflejan los comportamientos que el Grupo ITE espera de todos sus trabajadores y socios comerciales.

Este marco de responsabilidad corporativa se articula sobre la base de cuatro pilares fundamentales:

- **Responsabilidad con los productos.**
- **Lugar de trabajo gratificante.**
- **Respeto por los recursos naturales.**
- **Reinversión en la sociedad.**

**Ser responsables con los productos** consiste en satisfacer las necesidades de los clientes y reconocer que los productos del tabaco están destinados exclusivamente a consumidores adultos. Los adultos deben estar informados sobre los riesgos para la salud que puede provocar fumar, cuando tomen la decisión de hacerlo. Los menores de edad nunca deben tener acceso a productos del tabaco y para el Grupo ITE esta es una prioridad. Los estándares internacionales de Imperial Brands establecen reglas y principios muy claros para asegurar que las actividades de promoción se realizan conformes con el ordenamiento jurídico y están destinadas exclusivamente a fumadores adultos.

Un segundo pilar para el Grupo ITE es crear un **lugar de trabajo seguro e inspirador** para sus trabajadores, apoyándoles en sus aspiraciones de crecimiento profesional y propiciando el desarrollo del talento y las capacidades. Los trabajadores proceden de muy diversos orígenes en cuanto a formación, nacionalidad y cultura, generando un entorno de trabajo idóneo para la aportación

de nuevas ideas y fomentando la diversidad en la organización. Asimismo, el bienestar de los empleados constituye una de las máximas prioridades del Grupo. En este sentido, mantener una cultura de altos estándares en materia de bienestar, seguridad e higiene en el trabajo, reducción de accidentes, protección de los activos del Grupo y el logro de un lugar de trabajo funcional y productivo, son las claves de este bienestar.

Las compañías que conforman el Grupo ITE, como productoras y comercializadoras responsables de productos del tabaco, tienen como referente el **respeto hacia los recursos naturales** que emplean y buscan reducir su impacto medioambiental. Para ello, el Grupo trata de minimizar los residuos generados por su actividad, con especial atención al reciclado, y mejorar su nivel de eficiencia energética.

El Grupo ITE reconoce que la eficiencia energética es el primer paso **hacia la sostenibilidad**, mediante la reducción de las emisiones de



carbono. Asimismo, como parte de su papel en la protección del entorno natural, el Grupo ITE trata de minimizar los residuos que genera y mejorar la reciclabilidad de sus envases, además de cuidar las plantaciones de las que proceden las materias primas.

A nivel global, Imperial Brands ha vuelto a recibir una puntuación de 'A' por parte de la organización benéfica ambiental global sin fines de lucro, CDP (*Carbon Disclosure Project*), por sus esfuerzos para contrarrestar el cambio climático. Este logro se ha asegurado por tercer año consecutivo, lo que subraya aún más el estado de liderazgo de Imperial Brands en materia de transparencia y acción ambiental.

En relación con las personas, el Grupo Imperial Brands al que pertenece el Grupo ITE ha decidido impulsar su agenda de Diversidad e Inclusión. Para ello, se ha puesto en marcha una red global a través de un sistema de *Employee Resource Group* (ERG), que tiene como objetivo común impulsar la Diversidad e Inclusión en el Grupo.

En Imperial Brands, los ERG sirven para avanzar en el desarrollo de sus miembros, promover la conciencia cultural, demostrar el compromiso corporativo con la Inclusión y la Diversidad en las comunidades en las que opera y reside y, finalmente, ser un modelo de comportamiento de liderazgo inclusivo para impulsar la estrategia de personas y su cultura.

Finalmente, el Grupo trabaja en hacer contribuciones positivas a la sociedad, no solo en materia de creación de riqueza y de mantenimiento o generación de empleo, sino también constituyéndose como un miembro activo de la comunidad de la que forma parte. Cabe destacar, en este ámbito, el fuerte compromiso del Grupo ITE con el campo español, su lucha por reducir el comercio ilícito de tabaco y el apoyo a iniciativas de reciclaje de filtros de colillas (ver apartado 7.1. "*Compromiso con el Desarrollo Sostenible*" para obtener mayor detalle al respecto).

# 1.5. Entorno



## Regulación

Los productos del tabaco en España se encuentran fuertemente regulados. De manera resumida, cabe destacar las siguientes normativas:

- Regulaciones en materia de Publicidad y Consumo de productos del tabaco.
- Regulaciones sobre el etiquetado de los productos del tabaco (advertencias sanitarias, fotografías y leyenda de menores, entre otros).
- Regulaciones de carácter tributario y aduanero (impuestos especiales sobre las labores del tabaco y regímenes arancelarios).
- Regulaciones sobre la ordenación del mercado del tabaco, en todas sus fases.
- Regulaciones estatales y autonómicas sobre lugares de venta y consumo de los productos del tabaco.
- Regulaciones sobre autenticación y trazabilidad de los productos del tabaco.

Es importante destacar que el funcionamiento del mercado del tabaco cuenta con normativa específica y con un órgano de control exclusivo (Comisionado para el Mercado de Tabacos), adscrito a la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda y encargado de velar por el buen funcionamiento del mercado.

## Cadena de Valor

La cadena de valor del tabaco, desde el cultivo hasta el punto de venta, genera un impacto económico de 2.800 millones de euros de Valor Añadido Bruto (VAB) en la economía española, lo que representa el 0,23% respecto del total del PIB nacional. Solo el comercio minorista, compuesto por la red de 12.928 expendedurías y los 145.000 puntos de venta con recargo contribuyen a la venta de tabaco por un valor agregado de 11.865 millones de euros en 2019.

En términos de empleo, la cadena de valor del tabaco mantiene cerca de 43.000 puestos de trabajo, incluyendo directos, indirectos e inducidos, de los cuales un 76% se concentra en las actividades de fabricación y distribución minorista. En concreto, los 12.928 estancos existentes en España aportan un total de 23.650 empleos dentro del sector del tabaco.

En España, Canarias aglutina la mayor parte de la producción nacional, fabricando todos los cigarrillos, y un tercio de los cigarros y cigarrillos. El resto de cigarros y cigarrillos se manufacturan en Cantabria.

La industria del tabaco es un motor económico para la comunidad canaria, facturando anualmente más de 350 millones de euros y proporcionando empleo de manera directa a más de 700 familias. La importancia de la industria del tabaco está también reflejada en su peso en el comercio exterior isleño. Las exportaciones de tabaco manufacturado son la quinta partida más importante de la región, alcanzando en 2019 un valor de 161 millones de euros, lo cual supone un 4% de sus exportaciones totales. La manufactura de cigarrillos y cigarros presenta una tendencia creciente, habiendo aumentado ambos su volumen de producción en más de un 10% desde 2014. Por lo tanto, aunque la coyuntura es difícil, la industria del tabaco en Canarias se mantiene estable y con perspectivas de futuro.

## Recaudación Fiscal

Tras los hidrocarburos, las labores del tabaco son los productos sujetos a impuestos especiales que más contribuyen a la recaudación fiscal en

España, siendo los productos de consumo con mayor incidencia fiscal (próxima al 80%), muy por encima de los hidrocarburos. Los ingresos obtenidos en nuestro país a través de los impuestos que gravan la totalidad de las labores del tabaco (Impuestos Especiales e IVA) a cierre del año 2022, suman cerca de 9.113,4 millones de euros; lo que les convierte en la quinta fuente de ingresos del Estado. Adicionalmente, en el caso de la Comunidad Autónoma canaria y tomando como referencia los últimos datos prepandemia de 2019, que reflejan la realidad de un mercado principalmente turístico, se recaudaron 138 millones de euros en 2019 por la imposición fiscal a las labores del tabaco, y en torno a 40 millones de euros por el Impuesto General Indirecto Canario (IGIC). Los impuestos sobre las labores del tabaco cumplen, al igual que el resto de los impuestos especiales, con un doble objetivo desde el punto de vista de la Hacienda Pública. Por un lado, se utilizan con fines recaudatorios y por otro, se persigue penalizar el consumo de determinados bienes (en este caso, el tabaco), al considerarse que generan externalidades negativas.

En este sentido, el Grupo ITE considera que la Administración tributaria debe aplicar una política fiscal que le permita perseguir sus objetivos

# 1.6. Políticas

sanitarios y recaudatorios, sin olvidar que existen determinadas variables como el precio, el desempleo y el comercio ilícito, que pueden hacer que los objetivos fijados se vuelvan inalcanzables.

Es fundamental que los gobiernos tengan en cuenta la elasticidad sobre el precio de los productos del tabaco y sobre la renta, a la hora de tomar decisiones de política fiscal, ya que lejos de tratarse de bienes de demanda inelástica, la realidad muestra cómo son bienes muy sensibles a los cambios de precios y a la evolución de la renta de los fumadores. Esta sensibilidad se hace aún mayor en función del momento en el que se encuentre la economía (expansión o recesión económica) y de la localización geográfica española, muy próxima a mercados donde el precio del tabaco es menor.

## Comercio Ilícito

El comercio ilícito de cigarrillos en España en el primer semestre de 2022 supuso el 6,7% del consumo total de cigarrillos, el más bajo registrado desde 2011 y en su mayoría procedente de Gibraltar<sup>2</sup>. Estos datos proceden de la Encuesta de Paquetes Vacíos (“*Empty Pack Survey*”), elaborada por la consultora Ipsos. La comunidad autónoma que presenta una mayor prevalencia del comercio ilícito de tabaco es Andalucía, correspondiente al 22,3% del consumo total de cigarrillos en la región en el primer semestre de 2022.

<sup>2</sup> Si bien es cierto que dicha ubicación ha pasado de representar el 67% en el primer semestre de 2021 al 15,6% en el mismo periodo del ejercicio de referencia 2022.

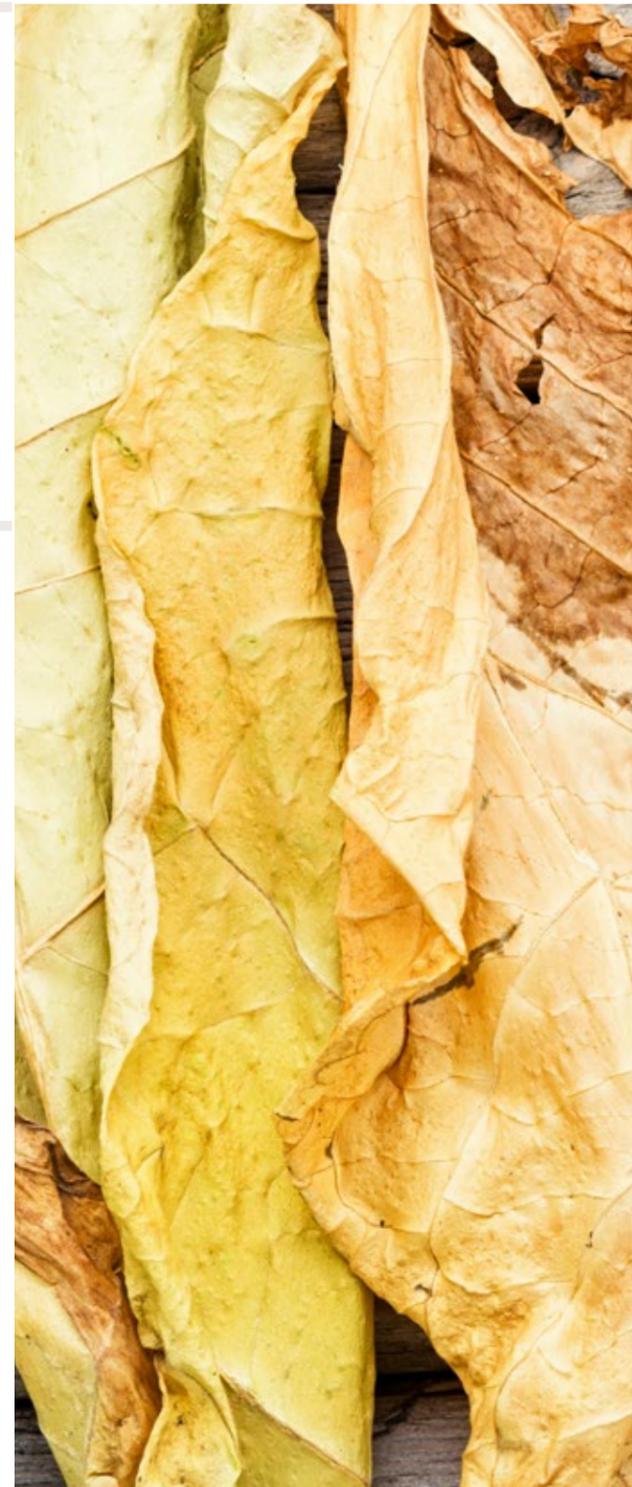
<sup>3</sup> Fuente: Informe para la Mesa del Tabaco 2020 (KPMG).

## Cultivo de Hoja de Tabaco

En 2019, España tenía una producción contratada de más de 29.600 toneladas de hoja de tabaco. Extremadura concentra en torno al 98% de la producción y de la superficie total cultivada en España, siendo la mayor región productora de toda Europa. Supone el 2,4% de su producción agraria y el 5% de su producción vegetal. España se consolida así como el tercer productor europeo de hoja de tabaco, con una cuota del 15% del total<sup>3</sup>.

## Evolución del Mercado

La pandemia por COVID-19 ha provocado desde su irrupción una caída significativa del mercado español de cigarrillos y cigarros. Como consecuencia de cambios en el hábito de consumo de tabaco, por la incertidumbre derivada de la crisis sanitaria, la caída ha sido inferior en el caso de la picadura de liar. El turismo, principal motor de la economía española, no se ha recuperado, y la menor llegada de turistas a España, ha impactado en las ventas de las distintas labores del tabaco. No obstante, durante el ejercicio 2022 y, dada la reactivación del sector turístico, en zonas próximas a costa y áreas fronterizas, se han registrado cifras próximas a los datos prepandemia; pese a ello, siguen siendo inferiores a los datos previos al ejercicio 2020.



Las políticas que rigen el enfoque de gestión del Grupo ITE respecto a los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad son descritas de forma detallada en los apartados correspondientes a lo largo del EINF.

**No obstante, se detallan a continuación las más relevantes en este sentido:**

- Política Ambiental;
- Política de Seguridad y Salud, Medioambiente, Gestión de la Energía y Seguridad del Producto;
- Política de Formación y Aprendizaje;
- Política de Idiomas;
- Política de Derechos Humanos;
- Política de Lucha contra el Soborno y la Corrupción;
- Política de Obsequios y Actividades de Ocio
- Política de Compras;
- Política de Calidad y Seguridad de los Productos;
- Política de Cumplimiento en el Suministro de Producto y;
- Política Fiscal.



2

## Gestión de **Riesgos No Financieros**





# Principales riesgos

El Grupo ITE, conformado por sociedades que operan en un mercado altamente competitivo, se enfrenta a riesgos comerciales generales propios del sector de los bienes de consumo.

**A continuación, se destacan los principales riesgos específicos a los que se enfrenta el Grupo y se identifican las acciones planteadas para gestionarlos y mitigarlos.** No todos estos

riesgos principales están bajo el control directo del Grupo ITE, y la lista no ha de considerarse exhaustiva, ya que pueden surgir otros riesgos e incertidumbres en un entorno empresarial cambiante. Asimismo, existen riesgos tales como los relativos a la ciberseguridad, que no se incluyen como riesgos principales, sino que son considerados dentro de la evaluación de otros riesgos del negocio:

## El logro de los objetivos estratégicos del Grupo se sustenta en una efectiva gestión de los riesgos del negocio.

La capacidad de identificar, evaluar y actuar para mitigar riesgos materiales es un elemento clave del marco de gestión de riesgos del Grupo ITE. Sin embargo, también se reconoce que ningún enfoque puede garantizar la identificación y mitigación de todos los riesgos.

La gestión de riesgos en el Grupo ITE se enmarca en la evaluación de riesgos a nivel de Imperial Brands y, en todo caso, se encuentra alineada con la misma.

Los Consejos de Administración de cada compañía del Grupo ITE son responsable en última instancia de gestionar los riesgos de las mismas, aunque la gestión de riesgos es responsabilidad de todos los empleados. Con el objetivo de conocer y controlar los riesgos asociados a la actividad del Grupo ITE y establecer medidas de respuesta para mitigarlos

en la mayor medida posible, se realiza un análisis informal de todas las informaciones que se transmiten sobre los aspectos asociados al seguimiento financiero, al de las operaciones y la estrategia, así como al cumplimiento normativo, promovido por los Consejos de Administración y su Alta Dirección.

La evaluación de los riesgos crea una perspectiva equilibrada e informada que facilita la mejor asignación de recursos. Esta evaluación del riesgo se basa en opiniones de todo el negocio, que se revisan posteriormente por la Alta Dirección y el Consejo correspondiente para asegurar una visión integral no solo operacional sino también estratégica de los riesgos de las empresas del Grupo.

Todos los riesgos principales identificados a través de este proceso informal de evaluación de riesgos podrían comprometer el logro de los objetivos estratégicos del Grupo ITE durante los próximos doce meses. Sin embargo, el Grupo también valora su posible impacto en un horizonte temporal más largo, de hasta tres años.

## 1. Cambios en los impuestos de los productos del tabaco y, en especial, en el impuesto especial de las labores del tabaco.

Cambios adversos por la implantación de nuevos impuestos sobre los productos del tabaco (como por ejemplo los relativos al uso del plástico), así como subidas agresivas en el nivel o estructura del impuesto especial de las labores del tabaco.

### Impactos:

- El aumento del coste para el consumidor podría influir sobre las decisiones de compra de los consumidores y reducir potencialmente las ventas legales de tabaco.
- Presión sobre la capacidad del Grupo de lograr mejoras de rentabilidad por aumentos de precio.
- En caso de no ser posible transmitir al precio un aumento de los impuestos de cualquier naturaleza que graven los productos del Grupo ITE, ello podría provocar una menor rentabilidad.

### Mitigación:

- El Grupo dispone de expertos en la materia para gestionar el impacto potencial de los cambios fiscales y alinear su cartera de productos de manera que se oferte una amplia gama de productos con los precios apropiados.
- Se dispone en el mercado de opciones de producto y precio apropiadas, enfocadas en el consumidor.

## 2. Presión económica sobre el consumo

El Grupo ITE opera en un mercado maduro. Un aumento de la incertidumbre en la economía podría influir en el comportamiento del consumidor.

### Impactos:

- Un cambio material en las circunstancias económicas y/o del desempeño del Grupo en el mercado puede afectar a sus beneficios futuros.
- Los impactos en el coste para el consumidor podrían propiciar una orientación del consumo hacia productos de menor precio y menor rentabilidad, e incluso una expulsión del mercado legal.
- Una reducción en el tamaño del mercado de tabaco legítimo por causa de:
  - » Menor gasto del consumidor.
  - » Mayor propensión a comprar productos más baratos procedentes de canales ilícitos, caracterizados por no pagar los impuestos debidos.

### Mitigación:

- Se realiza un seguimiento y análisis continuo de los indicadores económicos y patrones de consumo para asegurar que la cartera actual y futura de productos del Grupo ofrece al consumidor una gama de productos en diferentes niveles de precio.
- Este análisis proporciona una información clave y decisiva para la planificación del negocio, el desarrollo de los productos del Grupo ITE y la estrategia de precios.

## 3. Falsificaciones y producto ilícito (sin impuestos debidos pagados) en el mercado.

Los actuales marcos regulatorios restrictivos y las posibles decisiones desproporcionadas en relación a los impuestos especiales sobre las labores del tabaco pueden generar una brecha cada vez mayor entre el precio de los productos legítimos y los productos ilegítimos.

### Impactos:

- El producto falsificado y el comercio ilícito reducen el tamaño del mercado legal, disminuyendo los volúmenes del Grupo y afectando a la cuota de mercado y a la rentabilidad.
- El producto falsificado y el comercio ilícito reducen el tamaño del mercado legal y, por tanto, reducen también la recaudación del Gobierno procedente de los impuestos especiales.

- La venta de productos falsificados y el contrabando ilícito de marcas muy baratas y poco conocidas proporcionan acceso a productos de calidad inferior o incluso a productos que carecen de todo control de ingredientes, que podrían restar volumen de negocio a las marcas del Grupo.
- El comercio ilícito facilita el acceso de los menores de edad a los productos del tabaco debido a la falta de controles inherente a este tipo de comercio.
- Los equipos de Ventas del Grupo están respaldados por especialistas para apoyar a sus clientes con propuestas y acciones específicas para luchar contra el comercio ilícito.
- Se trabaja junto a la Comisión Europea, la Oficina de Lucha Contra el Fraude (OLAF), la Administración española, la Agencia Tributaria y los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en desarrollar iniciativas contra el comercio ilícito y las falsificaciones, destacando también la pertenencia del Grupo ITE a la Junta Directiva de ANDEMA (Asociación Nacional en Defensa de la Marca).
- Se mantienen altos estándares y controles en el negocio del Grupo ITE y en su primera línea de clientes para evitar el desvío de sus productos a canales no autorizados.

### Mitigación:

## 4. Calidad de los productos y valor de marca.

Riesgo de que los productos del Grupo no cumplan con los requisitos legales o con los requisitos exigidos por los consumidores.

### Impactos:

- Daños sobre las marcas y la reputación, con la consiguiente reducción de las ventas.
- Posibles sanciones.
- Requerimiento de retirar el producto del mercado dando lugar a daños en la marca, costes de retirada y pérdida de ventas.
- Se tiene establecido un proceso de seguimiento continuo y estructurado de quejas y reclamaciones de clientes y consumidores, asegurando que se responde a sus posibles reclamaciones y comentarios, y que cualquier problema de calidad se gestiona de manera inmediata, efectiva y adecuada.

### Mitigación:

- Las pruebas de control de calidad y su seguimiento constituyen un elemento central de los procesos de fabricación y de la cadena de suministro del Grupo ITE, con un cumplimiento normativo absoluto y continuado.
- En el caso de un requerimiento de retirada de productos, existen procesos efectivos para mitigar los riesgos sobre la cadena de suministro del Grupo ITE.

## 5. Cambios en las tendencias y gustos de los consumidores.

El Grupo ITE puede verse afectada por cambios en las tendencias y gustos de los consumidores. La calidad y el precio de los productos son factores clave en las preferencias de los consumidores.

### Impactos:

- Un error o falta en la identificación de amenazas y oportunidades que surgen como consecuencia de los cambios en las preferencias del consumidor impacta en los volúmenes y beneficios del Grupo.

### Mitigación:

- Se realiza un seguimiento continuo de la actividad para detectar cualquier nueva tendencia de consumo y se actúa ante la misma.
- Los perfiles de los consumidores son segmentados y sistematizados, y el Grupo trata de anticiparse a los cambios en sus preferencias con el fin de adaptar con rapidez su cartera de productos a las mismas.

## 6. Suministro de productos.

Un fallo en la cadena de suministro puede resultar en un retraso en el abastecimiento o un desabastecimiento de producto al mercado.

### Impactos:

- Pérdida de ventas en el corto plazo y potencial pérdida de fidelidad de los consumidores a los productos y marcas del Grupo ITE.
- La falta de disponibilidad de materias primas puede dar lugar a un problema de capacidad de fabricación y, en última instancia, a un desabastecimiento de los productos del Grupo en el mercado.
- Las fábricas mantienen planes de contingencia preparados en caso de avería grave de maquinaria o incluso siniestros que puedan afectar a las infraestructuras de producción.
- Los equipos de fabricación y cadena de suministro realizan continuas evaluaciones y revisiones de los proveedores del Grupo ITE con el fin de asegurar la continuidad del suministro de materias primas y servicios.

### Mitigación:

- El Grupo tiene implantado un sólido proceso de planificación de la demanda de sus productos y de las necesidades de la cadena de suministro (fabricación y logística).
- Existencia de cierta cantidad de producto almacenado como medida de seguridad.

## 7. Regulación de producto.

Impacto del aumento en la regulación del producto, tanto en las especificaciones exigidas al propio producto (trazabilidad, etiquetado, advertencias sanitarias, restricciones al empaquetado...), como en la disponibilidad y posibilidades de elección por parte del consumidor.

### Impactos:

- Los cambios en las opciones del consumidor para poder elegir impactan en los volúmenes y beneficios del Grupo.
- El aumento de regulación en las especificaciones del producto o limitaciones a su disponibilidad también afectan a los volúmenes y beneficios del Grupo.

### Mitigación:

- El Grupo dispone de expertos en la materia para gestionar el impacto potencial de los cambios regulatorios.

## 8. Simplificación y optimización de costes.

No alinear adecuadamente la base de costes del Grupo en línea con el entorno operativo.

### Impactos:

- El modelo operativo falla en sustentar la estrategia.
- Menor beneficio y flujo de caja libre para la reinversión en el negocio.
- El proceso de preparación del plan anual y los procesos operativos mantienen una atención continua a la rentabilidad y a los costes.
- El logro de las eficiencias de costes se garantiza mediante un seguimiento continuo de los resultados y un proceso sólido y efectivo de valoración y retorno de las inversiones.

### Mitigación:

- El diseño del modelo operativo se rige por un sistema formal de controles e informes.



## 9. Cumplimiento legal y regulatorio.

Las políticas y estándares de Imperial Brands exigen que todos los empleados del Grupo ITE deban cumplir con la legislación aplicable para las empresas cotizadas en el Reino Unido, así como la legislación en España y en el resto de países en los que el Grupo mantiene actividad. El incumplimiento de las normas locales e internacionales puede dar lugar a la aplicación del régimen de sanciones previstas en la legislación.

### Impactos:

- Acusaciones de comportamiento inapropiado o sus investigaciones podrían dañar la reputación del Grupo ITE y ser causa potencial de sanciones financieras y penales, tanto para el Grupo como para sus empleados individuales.
- El coste de responder a cualquier investigación puede ser sustancial y requerir recursos significativos y atención de la Dirección.
- El Código de Conducta y los valores de Imperial Brands articulan los comportamientos que el Grupo ITE espera de todos sus empleados.
- El cumplimiento de los controles clave está certificado por la Dirección de Imperial Brands, junto con una certificación de cumplimiento del Código de Conducta.
- Para garantizar el cumplimiento de las normativas internacionales, el Grupo obtiene asesoramiento experto interno y externo.

### Mitigación:

- El Grupo dispone de expertos locales para áreas clave de cumplimiento legal, reforzados en su caso también por expertos del Imperial Brands, con el fin de proporcionar asesoramiento especializado en el desarrollo de políticas, procesos, formación y seguimiento del cumplimiento legal.
- En caso de cualquier investigación (que puede o no resultar en acciones legales contra el Grupo), se coopera activamente con la autoridad pertinente responsable de la investigación.



## 10. Litigios.

Litigios y otras reclamaciones están pendientes contra el Grupo. Hasta la fecha, ninguna demanda presentada por litigio sobre el tabaco contra el Grupo ha tenido éxito y/o ha resultado en multas o sanciones para el resarcimiento de daños.

### Impactos:

- Si cualquier reclamación del tabaco contra el Grupo ITE fuera exitosa, podría resultar en una responsabilidad significativa por daños y podría dar lugar a nuevas reclamaciones contra el Grupo.
- Otras reclamaciones en función de su naturaleza y sus importes podrían ser significativas en relación con las sanciones económicas a que pudieran dar lugar.
- Independientemente del resultado final de cualquier reclamación, los costes incurridos en defender al Grupo contra las mismas podrían ser importantes y no recuperables.

### Mitigación

- El Grupo cuenta con abogados internos y externos especializados en la defensa de la responsabilidad por el producto y otros litigios.
- Se dispone de asesoramiento para prevenir causas de litigio, junto con orientación sobre estrategias de defensa para dirigir y gestionar el riesgo de litigio y realizar un seguimiento continuado del potencial de reclamaciones contra el Grupo.



## 11. COVID-19.

El impacto del brote vírico del COVID-19 y su declaración como pandemia por la Organización Mundial de la Salud ha obligado a adaptar la operativa del Grupo, a pesar de que la aparición de una vacuna con un elevado grado de efectividad ha permitido vislumbrar una mejora notable en las perspectivas.

A pesar de que durante parte del FY22 ha tenido impacto en el negocio por las restricciones a la movilidad, con anterioridad a la formulación del presente Estado de Información No Financiera Consolidado, la situación se está reestableciendo y situando de nuevo en niveles prepandemia.

### Impactos:

- El COVID-19 ha tenido impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores del Grupo, a pesar de que, con la aparición de la vacuna y de medicamentos antivirales eficaces, las perspectivas a medio plazo son positivas.
- El establecimiento de las necesarias restricciones a la movilidad de las personas impuestas por los gobiernos nacional y autonómicos, así como por las correspondientes autoridades sanitarias, han afectado tanto al consumo como al suministro y comercio de los productos del Grupo.

### Mitigación:

- El Grupo sigue un protocolo de actuación específico para la gestión de la pandemia en relación con sus trabajadores y su actividad laboral, respetando en todo momento las regulaciones sanitarias en vigor, estableciendo medidas de prevención y priorizando la protección a la salud y la flexibilidad.
- Se mantuvieron las posibilidades de teletrabajo con el fin de asegurar las medidas de distanciamiento social y de prevención de la infección.
- Se realiza seguimiento del estado de salud de los trabajadores a través de una comunicación regular y encuestas específicas.



## 12. Disciplina de capital y generación de efectivo.

Si no se mantienen fuertes flujos de efectivo, ello podría afectar a la capacidad del Grupo para invertir en iniciativas estratégicas o reducir la capacidad de pagar la deuda comprometida.

### Impactos:

- No mantener fuertes flujos de efectivo podría limitar la capacidad de reducir los niveles de deuda, impactando en las calificaciones crediticias y en la confianza de los inversores.
- Una caída en alguna de las calificaciones crediticias del Grupo podría elevar el coste de su financiación y es probable que incrementará el coste de financiación futura y afectará también a su capacidad para hacer efectivo el pago de la deuda.
- Los movimientos adversos en los tipos de interés podrían resultar en mayores costes de financiación y salidas de efectivo.
- Fracaso de una contraparte financiera (por ejemplo, depósitos en efectivo y derivados) podrían resultar en pérdidas.

### Mitigación:

- El Grupo mantiene procesos de gestión orientados a un fuerte enfoque en la generación de efectivo.
- Se cuenta con la autoridad y la responsabilidad apropiadas para la aprobación de inversiones y gastos, incluida la consecución de requisitos de retorno y rentabilidad.
- Previsión y actualización con regularidad de los flujos de efectivo, así como requisitos de financiación y métricas clave para las agencias de calificación crediticia. Esta previsión se realiza en línea con el desempeño para gestionar futuras necesidades financieras y optimizar el coste y la disponibilidad de la financiación.
- La función de Tesorería opera de acuerdo con los términos de referencia y la autoridad delegada establecidos por los Consejos y bajo supervisión de su Dirección Financiera.



3

Gestión del  
**Medio  
Ambiente**



# 3.1. Enfoque del grupo

Los principales impactos actuales y previsibles del Grupo ITE sobre el medioambiente se centran en tres áreas: clima y energía, residuos y agua.

Con el fin de velar por el respeto del medioambiente a través de la gestión y mitigación de estos impactos, el Grupo ITE adopta en primera instancia la Política Ambiental de Imperial Brands como propia, cuyos compromisos se detallan a continuación:

- **Operar** en cumplimiento de todos los requerimientos legales de aplicación en materia ambiental y, en aquellos mercados donde la legislación es menos estricta, aplicar estándares rigurosos propios.
- **Evaluar, monitorizar y gestionar** riesgos ambientales y relacionados con el clima.
- **Implementar y mantener** sistemas de gestión ambiental basados en principios de mejora continua.
- **Monitorizar** el desempeño ambiental mediante el establecimiento de métricas y metas que promuevan la mejora del mismo.
- **Proporcionar** recursos adecuados y mejorar capacidades donde sea necesario.
- **Adquirir** bienes y servicios de origen responsable.
- **Aplicar** el concepto de economía circular en la innovación y desarrollo de productos y envases para reducir la generación de residuos y alargar el ciclo de vida de los recursos.
- **Interactuar** con grupos de interés a través de la cadena de valor para abordar cuestiones medioambientales, con el fin de elevar los estándares de la cadena de suministro y reducir su huella medioambiental.
- **Transparencia** en el reporte de la información ambiental, tanto interna como externamente además de asegurar que las aserciones realizadas puedan ser corroboradas.

En esta línea, y tomando como base el sólido enfoque ESG del Grupo, las sociedades integrantes del mismo se muestran altamente comprometidas en minimizar su impacto ambiental convirtiéndose este punto en una parte integral del éxito a largo plazo del negocio. Es por ello que, el Grupo cuenta con diferentes herramientas que tienen como fin alcanzar este compromiso. Una de ellas es la ya citada Política Ambiental, cuyo objetivo consiste en aclarar las bases del enfoque de gestión medioambiental y la cual debe ser aceptada por todos los empleados y socios comerciales ligados tanto a Imperial Brands como al Grupo ITE.

Adicionalmente, las instalaciones del Grupo ITE cuentan con políticas y sistemas de gestión propios que establecen en mayor detalle las directrices a seguir para cumplir con los compromisos reflejados en la Política Ambiental de Imperial Brands. Como muestra de ello, Tabacalera de García, S.A.S. cuenta con una OHSE<sup>4</sup> Policy local y la Fábrica de Cantabria de Altadis, S.A.U. se adhiere a su propia Política de Seguridad y Salud, Medioambiente, Gestión de la Energía y Seguridad del Producto, la cual está basada en dos puntos clave para la mejora del desempeño ambiental:

- La prevención de la contaminación y la minimización de los impactos ambientales negativos.
- El uso eficiente de la energía, así como el compromiso de mejora continua del desempeño energético.

La aplicación del principio de precaución a través de la dedicación de recursos ante los riesgos ambientales en los centros de producción es otra de las líneas de actuación en materia

medioambiental del Grupo ITE. A tales efectos, el Grupo ha contado con 12 empleados (15 en 2021) que han dedicado un total de 11.380 horas laborales (6.923 en 2021) a la prevención de riesgos ambientales durante el ejercicio 2022. Asimismo, cabe destacar los sistemas de gestión ambiental de Société Marocaine des Tabacs, S.A. y de la Fábrica de Cantabria de Altadis, S.A.U., los cuales están certificados bajo la norma ISO 14001 y que, junto al procedimiento HIRA<sup>5</sup>, permiten identificar riesgos e impactos ambientales así como desarrollar objetivos, metas y planes de acción anuales para mitigarlos. En su conjunto, estas medidas han resultado en una mejora y reducción continua de los consumos que permite alcanzar la eficiencia en la gestión y asegurar a la vez el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Por último, el Grupo ITE dispone de un seguro para sus actividades desarrolladas en España que le permite cumplir con el artículo 9 de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Ambiental. Concretamente, este seguro tiene como límite máximo de indemnización 7.000.000 euros para cubrir daños en materia de daños al medio ambiente (para el ejercicio 2021 el citado seguro tuvo una cobertura cuyo límite máximo de indemnización alcanzó 1.110.850 euros para cubrir daños en materia de contaminación accidental). Asimismo, y como novedad durante el año 2022, para las actividades desarrolladas en República Dominicana, la sociedad Tabacalera de García, S.A.S. dispone de dos seguros de responsabilidad ambiental cuyos límites máximos de indemnización asciende conjuntamente a una cuantía equivalente a 17.920,43 euros para cubrir daños en materia medioambiental. Por último, cabe mencionar que no se han recibido multas de índole ambiental en los ejercicios 2021 y 2022.

<sup>4</sup> Occupational Health & Safety, Environment

<sup>5</sup> Hazard Identification Risk Assessment

## 3.2. Uso Sostenible de los Recursos

### 3.2.1. Consumo de Materias Primas

La principal materia prima consumida en el Grupo ITE es el tabaco. Dado que el negocio principal del Grupo consiste en la producción y distribución de cigarrillos y cigarrillos, y a su vez esta depende del consumo de tabaco, no se han contemplado medidas transversales para mejorar la eficiencia de su uso, siendo este proporcional a la demanda

de los consumidores. No obstante, las sociedades del Grupo ITE en Marruecos y República Dominicana procuran recuperar tabaco descartado en una primera instancia mediante su limpieza y descontaminación para reincorporarlo en el proceso productivo.

A continuación, se refleja el consumo de tabaco por parte del Grupo ITE durante el ejercicio 2022:

Consumo de Materias Primas (t) <sup>6</sup>	FY21	FY22
Tabaco	16.500,04	20.604,87

### 3.2.2. Consumo de Energía

El consumo de energía actual y previsible dentro del Grupo ITE viene dado por el consumo de combustibles, como el gas natural o la gasolina, y el consumo de electricidad, procedente en su mayoría de fuentes exclusivamente renovables. Asimismo, se encuentra bajo estudio la posibilidad

de implementar un suministro de energía solar fotovoltaica generada por paneles propios en las instalaciones del Grupo, así como un suministro de energía biomásica producida a partir de los residuos generados por el mismo. Durante el ejercicio 2022, el 52,75% de la energía total

<sup>6</sup> En el ejercicio 2021 se incluyó el consumo de NTMs (*Non-Tobacco Materials*, lo cual incluye materiales como papel, madera, cartón, etc.) como parte del indicador de consumo de materias primas. No obstante, en el presente ejercicio se ha descartado su reporte debido a un ajuste de criterio respecto a qué se considera una materia prima, optando por reportar la más significativa en las operaciones de Grupo ITE, es decir, el tabaco.

consumida (44,40% en 2021) y el 78,12% de la electricidad consumida (61,74% en 2021) provenía de fuentes plenamente renovables.

Además de promover el uso de energías renovables, el Grupo también vela por prevenir o reducir el consumo energético y a su vez mejorar su desempeño en materia de eficiencia energética. Algunas de las medidas adoptadas a tal fin incluyen

la sustitución de lámparas tradicionales por iluminación LED, la implantación de reguladores automáticos de circuitos en instalaciones de alto consumo, el remplazo de compresores y equipos de secado de mayor eficiencia energética o los ajustes realizados a los equipos de climatización tales como la instalación de temporizadores de apagado programable así como ajustes de presión en los circuitos de aire.

Fruto de todas estas actuaciones, se detalla a continuación el consumo energético del Grupo ITE durante el ejercicio 2022:

Consumo Energético (GJ) <sup>7</sup>	FY21	FY22 <sup>8</sup>	Evolutivo FY21-22
<b>Consumo de Combustibles</b>	96.046,08	54.497,48	-43%
<b>Consumo de Electricidad</b>	Fuentes No Renovables	24.725,59	-74%
	Fuentes Renovables	88.293,30	-42%
<b>TOTAL</b>	<b>341.993,42</b>	<b>167.516,38</b>	<b>-51%</b>

El significativo descenso interanual observado en el consumo de energía se debe a que el dato correspondiente al ejercicio 2021 incluía en el alcance a Grupo Logista, el cual dejó de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021. En este sentido, si se

excluyera la información de Grupo Logista del dato de 2021, el consumo de energía ascendería a un total de 158.256,59 GJ, por lo que el consumo de energía de las sociedades incluidas en el perímetro de consolidación en ambos ejercicios ha aumentado levemente.

Esta explicación aplica también al descenso en el indicador de intensidad energética, detallado a continuación:

Intensidad Energética (GJ/Empleado) <sup>7,9</sup>	FY21	FY22	Evolutivo FY21-22
<b>Intensidad Energética</b>	46,39	36,25	-21,86%

<sup>7</sup> Se reporta únicamente el consumo energético dentro de la organización.

<sup>8</sup> El consumo energético correspondiente al último ejercicio no incluye el consumo durante el segundo semestre de 2022 de la línea premium de Tabacalera de García, S.A.S. al haber sido vendida a una sociedad externa al Grupo ITE el 2 de agosto de 2022.

<sup>9</sup> Se utiliza el criterio de plantilla a cierre.



### 3.2.3. Consumo de Agua

La mayor parte del consumo de agua del Grupo ITE es captada de la red de suministro, por lo que una gestión responsable de este recurso es necesaria. Para ello, el Grupo ITE realiza controles periódicos del consumo de agua en sus instalaciones y aplica las mejores técnicas disponibles para reducirlo a través de medidas como la instalación de grifería temporizada en los aseos de los edificios de oficinas. Por otra parte, el consumo de agua proveniente de pozos corresponde en su mayoría a Société Marocaine des Tabacs, S.A., el cual está destinado al riego de espacios verdes en sus instalaciones.

A continuación, se muestra el consumo de agua del Grupo ITE durante el ejercicio 2022:

Consumo de Agua por Fuente (m <sup>3</sup> ) <sup>10</sup>	FY21	FY22	Evolutivo FY21-22
Red de Suministro	203.754,19	125.705,74	-38,31%
Pozo	13.879,97	6.367,00	-54,13%
<b>TOTAL</b>	<b>217.634,16</b>	<b>132.072,74</b>	<b>-39,31%</b>

El notable descenso interanual observado en el consumo de agua se debe a que el dato correspondiente al ejercicio 2021 incluía en el alcance a Grupo Logista, el cual dejó de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021. En este sentido, si se

excluyera la información de Grupo Logista del dato de 2021, el consumo de agua ascendería a un total de 135.366 m<sup>3</sup>, por lo que el consumo de agua de las sociedades incluídas en el perímetro de consolidación en ambos ejercicios ha descendido de forma poco significativa.

## 3.3. Lucha contra el cambio Climático

En su esfuerzo por prevenir y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, así como de adaptarse a las consecuencias del cambio climático, el Grupo ITE ofrece productos sostenibles que den respuesta a la demanda por parte de los consumidores e impliquen una mejora en el ahorro energético del Grupo. Asimismo, y según se menciona en el apartado 3.2.2., la mayoría de la electricidad consumida por el Grupo proviene de fuentes exclusivamente renovables y se ha puesto en marcha un estudio para valorar la instalación de paneles solares en las instalaciones que contribuyan a seguir aumentando el consumo de este tipo de energía.

Las medidas detalladas anteriormente también tienen como objetivo alcanzar la meta establecida por Imperial Brands y adoptada por el Grupo ITE consistente en reducir en más del 50% las emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y Alcance 2 para el año 2025, tomando los niveles de 2017 como base. Asimismo, a inicios del ejercicio 2022 y con motivo de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (“COP26”), Imperial Brands anunció su participación en la campaña “*Business Ambition for 1.5  C*” desarrollada por la asociación SBTi (*Science Based Targets initiative*), lo cual también es adoptado por el Grupo ITE.

Actualmente, las principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero en el Grupo ITE corresponden a los equipos de climatización y generación de vapor en los centros de producción y a los vehículos utilizados por los comerciales. Los equipos de climatización y generación de vapor consumen gas natural mientras que los vehículos consumen gasolina y diésel, por lo que las emisiones producidas por ambas fuentes son consideradas de Alcance 1. Asimismo, y según se menciona anteriormente, la mayoría de la electricidad consumida por el Grupo ITE proviene de fuentes exclusivamente renovables, por lo que las emisiones de Alcance 2 asociadas son muy reducidas. Si bien se prevé un aumento del volumen de la producción en los próximos meses, no hay expectativa de una gran variación en materia de emisiones debido a las mejoras en el campo de la eficiencia energética, que permiten producir más utilizando menos energía.

Por último, el Grupo ITE no cuenta con medidas específicas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático salvo los planes de continuidad de negocio de las sociedades que lo componen.

<sup>10</sup> En la contabilización de este indicador se ha excluido la información correspondiente a Altadis Canarias, S.A.U., dado que el consumo de agua se produce únicamente en las oficinas de la compa a y no supone una cantidad significativa.

A continuación, se detallan las emisiones GEI de Alcance 1 y Alcance 2 generadas por las sociedades que conforman el Grupo ITE, así como la intensidad de emisiones por empleado correspondientes:

Emisiones GEI (tCO <sub>2</sub> eq) <sup>11</sup>	FY21	FY22	Evolutivo FY21-22
Alcance 1 (Combustibles y Gases)	41.510,71	3.628,93	-91,26%
Alcance 2 (Electricidad)	5.550,67	1.314,96	-76,31%
<b>TOTAL</b>	<b>47.061,38</b>	<b>4.943,90</b>	<b>-89,49%</b>

El reseñable descenso interanual observado en las emisiones de gases de efecto invernadero se debe a que el dato correspondiente al ejercicio 2021 incluía en el alcance a Grupo Logista, el cual dejó de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021. En este sentido, si se excluyera la información de Grupo Logista del dato de 2021, las emisiones GEI ascenderían a un total de 9.167,66 tCO<sub>2</sub>eq, por lo que las emisiones

GEI de las sociedades incluidas en el perímetro de consolidación en ambos ejercicios han descendido un 46,16%. A su vez, esto se debe en gran parte al consumo de electricidad procedente de fuentes plenamente renovables a partir de enero de 2022 en Tabacalera de García, S.A.S. y en menor medida a la reducción en el consumo de combustibles en el resto de sociedades o en el avance de las iniciativas de eficiencia energética.

Esta explicación aplica también al descenso en el indicador de intensidad energética, detallado a continuación:

Intensidad de Emisiones GEI (tCO <sub>2</sub> eq/Empleado) <sup>12</sup>	FY21	FY22	Evolutivo FY21-22
Alcance 1 (Combustibles y Gases)	5,63	0,79	-86,05%
Alcance 2 (Electricidad)	0,75	0,28	-62,06%
<b>TOTAL</b>	<b>6,38</b>	<b>1,07</b>	<b>-83,24%</b>

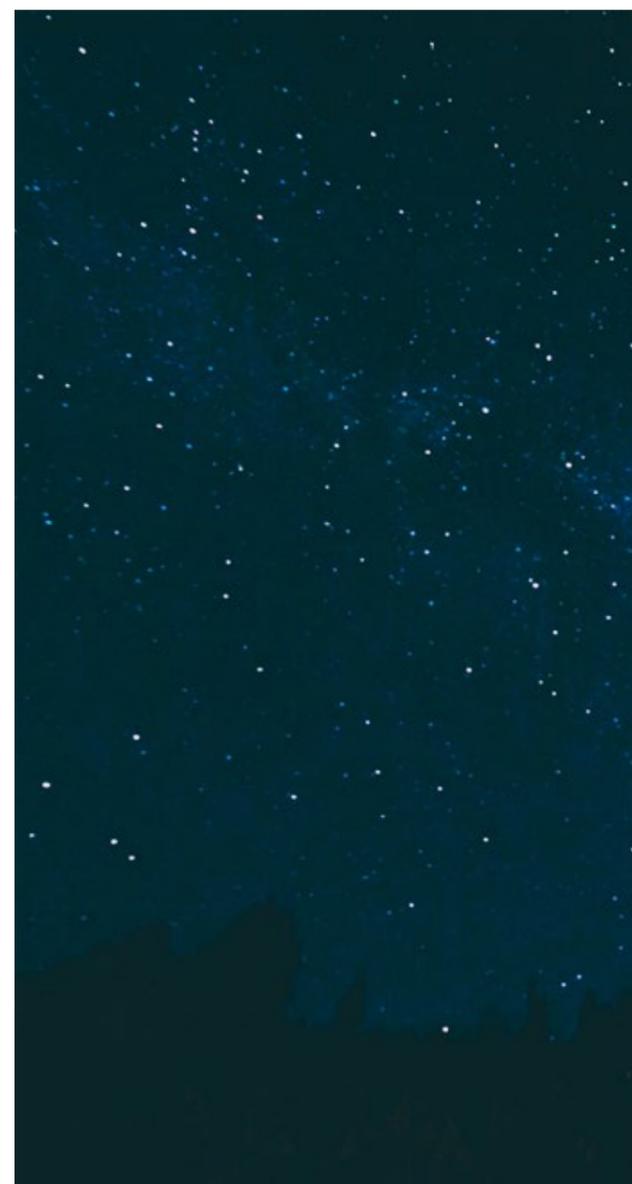
Por último, cabe mencionar que el impacto de las instalaciones de Grupo ITE en materia de contaminación atmosférica es bajo, por lo que no se tienen implementadas medidas para mitigar el mismo. Durante el ejercicio 2022, no se han detec-

tado fugas significativas de gases refrigerantes, mientras que en el ejercicio 2021 se contabilizaron 1.167,68 tCO<sub>2</sub>eq, procedentes en su totalidad de Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U. cuando formaba parte de Grupo ITE.

<sup>11</sup> Fuente de los factores de emisión: "Conversion factors 2022: Condensed set" (DEFRA)

<sup>12</sup> Se utiliza el criterio de plantilla a cierre.

## 3.4. Contaminación acústica y lumínica



Los posibles ruidos emitidos desde los centros de producción del Grupo ITE hacia el exterior se consideran no materiales, debido a que estos se encuentran localizados en polígonos industriales, zonas consideradas áreas despobladas, y por tanto no afectan a zonas residenciales o entornos naturales. Igualmente, los impactos ambientales asociados al ruido y a la contaminación lumínica producidos en las instalaciones del Grupo ITE son continuamente medidos y debidamente gestionados.

## 3.5. Economía Circular y Prevención y Gestión de los Residuos

Los principales residuos generados actualmente por el Grupo ITE, derivados del consumo de materias primas y otros componentes utilizados en el proceso productivo, consisten en residuos orgánicos de tabaco, envases, papel, cartón, plástico, pallets de madera, metales, disolventes, baterías, contenedores contaminados, aerosoles y aceites usados, entre otros. Todos estos residuos son retirados por un gestor autorizado, el cual se encarga de su correcto tratamiento y eliminación. En función de la naturaleza de los residuos, su destino final puede variar entre el vertedero, la incineración, el compostaje, el reciclaje o la reutilización.

Cabe destacar que, en seguimiento de los compromisos ambientales adoptados desde Imperial Brands, el Grupo ITE aplica una serie de medidas para prevenir la producción de residuos y fomentar su reciclaje y/o reutilización. En los edificios de oficinas, por ejemplo, se prescinde del uso de papel salvo realmente necesario y se segregan

los residuos tanto por su tipología (peligrosos o no peligrosos) como por su naturaleza (papel, cartón, plásticos o vidrio) con el fin de facilitar su posterior tratamiento. Adicionalmente, en estas instalaciones se distribuyen botellas-termo reutilizables, se fomenta el uso de envases de cartón en lugar de plástico y se dispone de cajas de reciclado en cada escritorio (así como de un programa de reciclaje de tapones) y de un contenedor de recogida de pilas. Por otra parte, en los centros de producción hay implantados programas ambientales anuales que incluyen iniciativas para reducir el uso de materiales y reciclar los mismos, como por ejemplo la sustitución de correas de plástico por correas reutilizables, la optimización en el consumo de fracciones de tabaco durante el proceso productivo o la reutilización de residuos de tabaco con fines comerciales o de compostaje. A estas iniciativas se suma la realización de un análisis anual sobre las mejoras implementadas que desemboca en la definición de nuevas medidas.

Como resultado de las iniciativas anteriormente detalladas, el Grupo ITE reporta a continuación la cantidad de residuos generados durante el ejercicio 2022:

Residuos Generados (t)	FY21	FY22 <sup>13</sup>
<b>Residuos Peligrosos</b>	46,04	38,15
Destinados a eliminación	n/d	27,92
No destinados a eliminación	n/d	10,22
<b>Residuos Peligrosos</b>	21.036,84	8.804,03
Destinados a eliminación	n/d	3.707,64
No destinados a eliminación	n/d	5.096,39
<b>TOTAL</b>	<b>21.082,88</b>	<b>8.842,18</b>

El importante descenso interanual observado en la generación de residuos se debe a que para el ejercicio 2021 el dato correspondiente al ejercicio 2021 incluía en el alcance a Grupo Logista, el cual dejó de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021. En este sentido, si se excluyera la información de Grupo Logista del dato de 2021, la generación de residuos ascendería a un total de 6.900,87 t, por

lo que este indicador ha aumentado levemente para las sociedades incluidas en el perímetro de consolidación en ambos ejercicios.

Asimismo, los residuos generados a causa del desperdicio de alimentos no se consideran materiales debido a su reducida magnitud y a la naturaleza de la actividad empresarial del Grupo ITE.

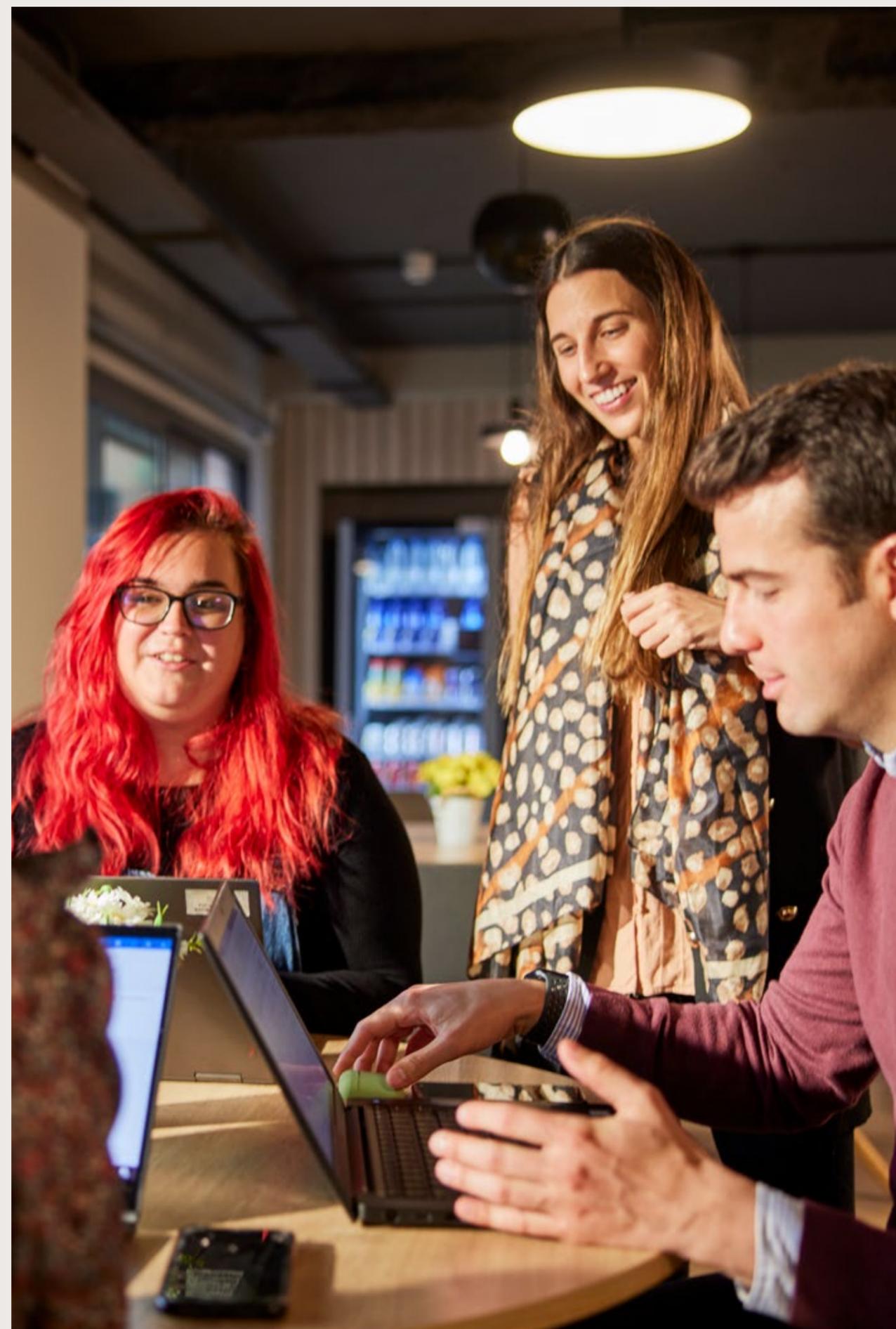
## 3.6. Protección de la Biodiversidad

Desde el Grupo ITE no se han llevado a cabo medidas específicas para preservar o restaurar la biodiversidad, ya que su actividad no tiene un impacto significativo y directo sobre la misma.

<sup>13</sup> Para el ejercicio 2022, se reporta por primera vez el desglose de residuos gestionados por tipo de destino. No se dispone de dicha información correspondiente al ejercicio 2021, no obstante se prevé disponer de la misma para futuros años en los cuales se pueda establecer comparabilidad en el indicador.



# Gestión de las **Personas**



El Grupo ITE ha construido su identidad como empleador de referencia, dotando a sus trabajadores con una retribución justa y desarrollando espacios igualmente claves para el bienestar de la plantilla.

El Grupo ITE es además pionero en el desarrollo de políticas tangibles en aspectos innegociables hoy en día como son la conciliación y la igualdad,

esfuerzo que además ha resultado en la obtención, por parte de algunas de las compañías que componen el Grupo, de las distinciones más importantes por parte de entidades expertas en el reconocimiento de los mejores entornos profesionales. En este sentido, cabe destacar el nombramiento de la matriz última del Grupo ITE, Imperial Brands, como *Top Employer* en Europa y de Altadis, S.A.U. en España por parte de *Top Employers Institute* en su edición del ejercicio 2022.

## 4.1. Perfil de la plantilla

El recurso más valioso del Grupo ITE es su equipo humano. El Grupo ITE valora a sus empleados por su perfil estrictamente profesional, sin tener en cuenta su sexo, edad, país de origen o clasificación profesional. Asimismo, en el Grupo ITE se trabaja para generar un entorno de respeto y desarrollo de los profesionales, creando retos personales y en un ambiente diverso que aporte valor a su actividad profesional, en consonancia con la cultura del Grupo.

Entre los datos a destacar en este segundo año de reporte, cabe mencionar que el número de empleados a cierre del Grupo ITE asciende a 4.621, de los cuales el 53,19% son mujeres y el 49,36% de los empleados se encuentran entre los 30 y 50 años (siendo esta la franja más amplia). También cabe hacer mención a que la plantilla del Grupo ITE desempeña su labor en España, Marruecos y República Dominicana.

Asimismo, y a modo de referencia, se aporta una tabla mostrando el criterio de clasificación de los empleados del Grupo por categoría profesional.

Categoría Profesional	Descripción
Directivos	Equipo directivo de cada una de las sociedades del Grupo.
Técnico/Administrativo	Empleados de los edificios de oficinas del Grupo.
Personal Base	Empleados de los centros de producción del Grupo.

### 4.1.1. Datos básicos de la plantilla

Nº de Empleados por Sexo, Edad, País y Categoría Profesional FY21 <sup>8</sup>	FY21 <sup>14</sup>							FY22 <sup>15</sup>						
	Hombres			Mujeres			TOTAL	Hombres			Mujeres			TOTAL
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50		< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	
<b>España</b>	17	294	78	24	150	23	586	13	273	94	18	149	30	577
Directivos	-	1	3	-	2	-	6	-	1	3	-	2	-	6
Técnico/Administrativo	17	165	47	24	128	19	400	13	154	55	18	128	25	393
Personal Base	-	128	28	-	20	4	180	-	118	36	-	19	5	178
<b>Marruecos</b>	11	362	133	6	96	5	613	8	356	125	6	90	7	592
Directivos	-	10	6	-	11	2	29	-	11	3	-	9	3	26
Técnico/Administrativo	2	252	102	4	71	3	434	2	245	94	4	67	4	416
Personal Base	9	100	25	2	14	-	150	6	100	28	2	14	-	150
<b>República Dominicana</b>	1.342	741	183	2.005	1.690	212	6.173	776	443	75	1.137	970	51	3.452
Directivos	-	8	1	-	2	-	11	-	5	1	-	1	-	7
Técnico/Administrativo	22	154	36	23	98	22	355	86	173	40	28	70	6	403
Personal Base	1.320	579	146	1.982	1.590	190	5.807	690	265	34	1.109	899	45	3.042
<b>TOTAL</b>	<b>1.370</b>	<b>1.397</b>	<b>394</b>	<b>2.035</b>	<b>1.936</b>	<b>240</b>	<b>7.372</b>	<b>797</b>	<b>1.072</b>	<b>294</b>	<b>1.161</b>	<b>1.209</b>	<b>88</b>	<b>4.621</b>

La significativa reducción en el nº de empleados a cierre se debe principalmente a la venta de la línea de negocio Premium de Tabacalera de García, S.A.S. el 2 de agosto de 2022.

<sup>14</sup> No se contabiliza la plantilla de Grupo Logista al dejar de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021, fecha anterior al cierre del ejercicio.

<sup>15</sup> No se contabiliza la plantilla de la línea de negocio Premium de Tabacalera de García, S.A.S. al no formar parte del Grupo ITE a 30 de septiembre de 2022, fecha de cierre del ejercicio.

## 4.1.2.

### Número Total y Distribución de Modalidades de Contratos de Trabajo

Nº y Distribución de Modalidades de Contrato de Trabajo <sup>15</sup>	FY21	FY22
Indefinido	7.325	4.595
Temporal	47	26
<b>TOTAL</b>	<b>7.372</b>	<b>4.621</b>
Tiempo Completo	7.333	4.578
Tiempo Parcial	39	43
<b>TOTAL</b>	<b>7.372</b>	<b>4.621</b>

## 4.1.3.

### Promedio Anual de Contratos Indefinidos, Temporales y a Tiempo Parcial por Sexo, Edad y Categoría Profesional

El Grupo ITE apuesta por la contratación estable de calidad, estando el 98,59% de los empleados a cierre del ejercicio 2022 contratados de manera indefinida y a jornada completa.

Promedio Anual de Contratos por Sexo	FY21			FY22		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Indefinido	5.424,82	5.263,89	10.688,71	2.976,02	3.893,10	6.869,12
Temporal	369,93	309,50	679,43	19,18	9,73	28,91
<b>TOTAL</b>	<b>5.794,76</b>	<b>5.573,39</b>	<b>11.368,15</b>	<b>2.995,20</b>	<b>3.902,84</b>	<b>6.898,04</b>
Tiempo Completo	5.679,70	5.311,99	10.991,69	2.978,20	3.876,84	6.855,04
Tiempo Parcial	115,06	261,41	376,47	17,00	26,00	43,00
<b>TOTAL</b>	<b>5.794,76</b>	<b>5.573,39</b>	<b>11.368,15</b>	<b>2.995,20</b>	<b>3.902,84</b>	<b>6.898,04</b>

<sup>15</sup> No se contabiliza la plantilla de la línea de negocio Premium de Tabacalera de García, S.A.S. al no formar parte del Grupo ITE a 30 de septiembre de 2022, fecha de cierre del ejercicio.



Promedio Anual de Contratos por Edad	FY21				FY22			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
Indefinido	3.134,80	5.955,28	1.598,63	10.688,71	2.928,96	3.260,53	679,64	6.869,13
Temporal	223,04	375,27	81,13	679,44	4,75	20,22	3,93	28,90
<b>TOTAL</b>	<b>3.357,84</b>	<b>6.330,55</b>	<b>1.679,76</b>	<b>11.368,15</b>	<b>2.933,71</b>	<b>3.280,75</b>	<b>683,57</b>	<b>6.898,03</b>
Tiempo Completo	3.335,01	6.044,64	1.612,04	10.991,69	2.932,71	3.244,75	677,57	6.855,03
Tiempo Parcial	22,83	285,91	67,72	376,46	1,00	36,00	6,00	43,00
<b>TOTAL</b>	<b>3.357,84</b>	<b>6.330,55</b>	<b>1.679,76</b>	<b>11.368,15</b>	<b>2.933,71</b>	<b>3.280,75</b>	<b>683,57</b>	<b>6.898,03</b>

Promedio Anual de Contratos por Categoría Prof.	FY21				FY22			
	Directivos	Técnicos/ Adminis.	Personal Base	TOTAL	Directivos	Técnicos/ Adminis.	Personal Base	TOTAL
Indefinido	56,08	3.475,90	7.156,73	10.688,71	39,07	1.376,45	5.453,59	6.869,11
Temporal	6,00	257,75	415,68	679,43	4,68	22,31	1,92	28,91
<b>TOTAL</b>	<b>62,08</b>	<b>3.733,65</b>	<b>7.572,42</b>	<b>11.368,15</b>	<b>43,76</b>	<b>1.398,76</b>	<b>5.455,52</b>	<b>6.898,04</b>
Tiempo Completo	62,08	3.536,07	7.393,54	10.991,69	43,76	1.366,76	5.444,52	6.855,04
Tiempo Parcial	-	197,59	178,88	376,47	-	32,00	11,00	43,00
<b>TOTAL</b>	<b>62,08</b>	<b>3.733,65</b>	<b>7.572,42</b>	<b>11.368,15</b>	<b>43,76</b>	<b>1.398,76</b>	<b>5.455,52</b>	<b>6.898,04</b>

De forma generalizada, se observa un pronunciado descenso interanual en los promedios de contratos, debido a que los datos correspondientes al ejercicio 2021 incluían en el

alcance a Grupo Logista, el cual dejó de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021.

#### 4.1.4.

### Número de Despidos por Sexo, Edad y Clasificación Profesional

Nº de Despidos	FY21 <sup>14</sup>							FY22 <sup>15</sup>						
	Hombres			Mujeres			TOTAL	Hombres			Mujeres			TOTAL
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50		< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	
Directivos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico/ Administrativo	2	29	12	2	23	11	79	-	4	-	-	11	-	15
Personal Base	19	30	9	8	16	7	89	70	16	1	60	27	-	174
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>59</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>168</b>	<b>70</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>60</b>	<b>38</b>	<b>-</b>	<b>189</b>

En este sentido, no se observa un aumento significativo en la cifra de despidos respecto al ejercicio anterior debido a la contabilización, para dicho ejercicio, de los despidos de Grupo

Logista hasta el 19 de julio de 2021. Su exclusión revelaría un aumento mayor del observado en la anterior tabla, debido a casuísticas y necesidades particulares de las compañías del Grupo ITE.

## 4.2.

# Remuneración

#### 4.2.1.

### Remuneraciones Medias y su Evolución Desagregadas por Sexo, Edad y Clasificación Profesional

Las remuneraciones medias reportadas por el Grupo ITE siguen el criterio de caja, están normalizadas a jornada completa y tienen en cuenta todas las retribuciones tanto dinerarias como en especie percibidas por los empleados. Asimismo, se presentan desglosadas por

país debido a que, como se puede observar a continuación, hay un alto grado de heterogeneidad debido a las diferencias geográficas en el nivel de poder adquisitivo y la debilidad de las monedas locales frente al euro, en cuyos términos se presentan los datos.

Remuneración Media (€)	FY21 <sup>16</sup>						FY22 <sup>17</sup>					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
<b>España</b>	44.048	59.209	70.700	39.176	56.842	70.609	40.997	60.055	64.208	41.278	54.763	74.982
Directivos	-	487.679	116.331	-	154.091	-	-	512.303	124.618	-	159.372	-
Técnico/ Administrativo	44.048	64.282	76.009	39.176	56.686	75.314	40.997	66.710	70.387	41.278	53.984	81.009
Personal Base	-	49.322	56.900	-	48.121	48.259	-	47.537	49.734	-	49.000	44.844
<b>Marruecos</b>	14.643	25.891	32.372	15.777	33.142	53.305	9.262	25.849	32.372	8.930	34.615	59.076
Directivos	-	110.438	102.246	-	83.038	83.942	-	98.314	118.102	-	91.474	92.783
Técnico/ Administrativo	14.156	24.279	28.817	17.152	29.316	32.881	8.862	24.236	29.748	5.214	31.168	33.796
Personal Base	14.752	21.499	30.106	13.027	13.343	-	9.395	21.829	31.997	16.363	14.560	-
<b>República Dominicana</b>	3.740	7.091	7.128	3.683	4.450	4.788	4.897	9.937	11.492	4.793	5.926	6.339
Directivos	-	72.139	59.115	-	93.803	-	-	118.387	150.725	-	141.072	-
Técnico/ Administrativo	7.951	15.359	16.627	8.749	15.686	14.228	6.371	14.556	13.717	12.336	20.774	19.122
Personal Base	3.670	3.994	4.429	3.624	3.645	3.695	4.713	4.875	4.779	4.602	4.620	4.635
<b>TOTAL</b>	<b>4.328</b>	<b>22.931</b>	<b>28.235</b>	<b>4.137</b>	<b>9.932</b>	<b>12.107</b>	<b>5.529</b>	<b>27.984</b>	<b>37.224</b>	<b>5.380</b>	<b>14.080</b>	<b>33.935</b>

<sup>16</sup> La conversión de los datos reportados por las sociedades del Grupo ITE cuya moneda funcional es distinta al euro se ha llevado a cabo utilizando los siguientes tipos de cambio:  
EUR/MAD = 10,91  
EUR/DOP = 65,36  
Por último, no se contabiliza la remuneración de la plantilla de Grupo Logista al dejar de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021, fecha anterior al cierre del ejercicio.

<sup>17</sup> La conversión de los datos reportados por las sociedades del Grupo ITE cuya moneda funcional es distinta al euro se ha llevado a cabo utilizando los siguientes tipos de cambio:  
EUR/MAD = 10,72  
EUR/DOP = 51,75  
Por último, no se contabiliza la remuneración de la plantilla de la línea de negocio Premium de la Compañía Tabacalera de García S.A.S. al no formar parte del Grupo ITE a 30 de septiembre de 2022, fecha de cierre del ejercicio.

A continuación, se presenta de forma más resumida y consolidada las remuneraciones medias totales en seguimiento de los criterios requeridos por la Ley de Información No Financiera:

Categoría Profesional	Remuneración Media FY21 (€)			Remuneración Media FY22 (€)		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Director	110.026	92.770	103.649	127.691	104.095	118.616
Técnico/ Administrativo	34.068	35.528	34.550	31.228	38.677	33.379
Personal Base	8.028	3.958	5.506	11.848	5.164	7.697
<b>TOTAL</b>	<b>15.529</b>	<b>7.255</b>	<b>10.803</b>	<b>20.856</b>	<b>10.540</b>	<b>15.369</b>
Grupo de Edad	Remuneración Media FY21 (€)			Remuneración Media FY22 (€)		
> 50	22.129			36.235		
30 – 50	15.380			20.400		
< 30	4.214			5.437		
<b>TOTAL</b>	<b>10.803</b>			<b>15.369</b>		

## 4.2.2. Brecha salarial

A la hora de cuantificar la brecha salarial del Grupo ITE, se debe tener en cuenta que la sociedad de Tabacalera de García, S.A.S., ubicada en República Dominicana cuenta con salarios menores que los del resto de las sociedades

incluidas en el perímetro y cuenta con una plantilla que está compuesta en su mayoría por mujeres. Esta realidad provoca que la remuneración media de las mujeres que trabajan en el Grupo sea inferior a la remuneración media de los hombres.

Brecha Salarial (%) <sup>18</sup>	FY21				FY22			
	España	Marruecos	Rep. Dominicana	Rep. Dominicana	España	Marruecos	Rep. Dominicana	Rep. Dominicana
Director	26,33%	22,53%	-32,69%	15,68%	28,06%	10,49%	-13,97%	18,48%
Técnico/ Administrativo	13,64%	-12,96%	3,10%	-4,29%	16,33%	-16,59%	-52,26%	-23,85%
Personal Base	5,01%	41,27%	4,71%	50,70%	2,63%	36,81%	3,11%	56,41%
<b>TOTAL</b>	<b>7,48%</b>	<b>-21,06%</b>	<b>20,26%</b>	<b>53,28%</b>	<b>8,31%</b>	<b>-27,66%</b>	<b>23,78%</b>	<b>49,47%</b>

<sup>18</sup> La brecha salarial representa la desviación de la remuneración media de las mujeres respecto a la de los hombres, y es obtenida mediante la siguiente fórmula: (Remuneración Media Hombres - Remuneración Media Mujeres) / Remuneración Media Hombres.

## 4.2.3. Remuneración Media de Consejeros

A continuación, se detalla la remuneración media de los consejeros no ejecutivos (tres hombres a cierre de ejercicio) del Grupo ITE:

Remuneración Media de Consejeros (€) <sup>19</sup>	FY21	FY22
Hombres	42.774	43.532
Mujeres	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>42.774</b>	<b>43.532</b>

<sup>19</sup> La remuneración de los consejeros ejecutivos se contabiliza en las tablas de remuneraciones de plantilla, dado que principalmente perciben su remuneración en base a su labor como empleados.

# 4.3. Organización del Trabajo y Políticas de Flexibilidad

## 4.3.1. Organización del Tiempo de Trabajo

En las sociedades del Grupo ITE en España, la jornada anual es de 1.630 horas, si bien una parte de la plantilla cuenta con una jornada anual inferior a la establecida, y otra pequeña parte del personal que no se encuentra sujeta a convenio colectivo cuenta con una jornada laboral que asciende a las 1.820 horas. El tipo de jornada varía en base a las áreas funcionales de estas sociedades, siendo con carácter general el siguiente:

- **Plantilla de Oficinas:** cuentan durante todas las semanas del año con una jornada partida de lunes a jueves y una jornada continua los viernes.
- **Plantilla de Centros de Producción:** cuentan con un régimen a turnos de mañana o de tarde, el cual es rotativo con frecuencia semanal.
- **Plantilla de Ventas:** cuentan durante todas las semanas del año con una jornada partida de lunes a viernes.

### 4.3.2. Absentismo

En Marruecos, generalmente se requiere que todos los empleados trabajen alrededor de 190 horas mensuales. Al igual que en España, el tipo de jornada varía según las áreas funcionales mostradas a continuación:

- **Plantilla de Oficinas:** cuentan durante todas las semanas del año con una jornada partida de lunes a jueves y una jornada continua los viernes.
- **Plantilla de Call Center:** cuentan durante todas las semanas del año con una jornada partida de lunes a viernes.
- **Plantilla de Centros de Producción:** cuentan con un régimen a turnos de mañana, de tarde o de noche, de lunes a sábado.
- **Plantilla de Distribución:** cuentan durante todas las semanas del año con una jornada partida de lunes a viernes, pudiendo elegir en qué momento se parte la jornada.

En República Dominicana, los trabajadores se organizan en base a dos tipos de turnos de trabajo:

- **Turno Regular:** dirigido al personal administrativo y de soporte, implica 44 horas de trabajo semanales (concretamente, de 8:00 a 17:00 de lunes a jueves y de 8:00 a 16:00 el viernes).
- **Turno Rotativo:** dirigido al personal de las áreas operacionales, supone 11 horas de trabajo diario a lo largo de 4 días consecutivos (44 horas semanales), seguidos de 4 días de descanso.

El número total de horas de absentismo<sup>20</sup> durante el ejercicio 2022 ha ascendido a 122.614,91 horas, lo cual supone una reducción significativa aparente respecto a las 673.699,47 horas reportadas para el ejercicio 2021. Dicha reducción se explica por la contabilización de los datos de Grupo Logista hasta su salida del Grupo ITE el 19 de julio de 2021, sin los cuales el dato correspondiente al ejercicio anterior se situaría en 207.993,47 horas, superior al reportado en el presente ejercicio debido en parte a la mayor incidencia de la COVID-19.

### 4.3.3. Conciliación y Desconexión Laboral

Si bien no se dispone de políticas de desconexión formalizadas en la actualidad, el Grupo ITE está considerando incorporar dicha política dentro de la negociación del nuevo convenio colectivo aplicable a las sociedades del Grupo en España. No obstante, la Compañía lleva años velando porque los empleados no superen el horario de trabajo asignado y que en ningún caso se les solicite realizar tareas laborales fuera de su jornada. Para ello, se trabaja para garantizar que las cargas de trabajo estén ajustadas a las horas de trabajo, y se han puesto en marcha diversas medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación tales como un horario de entrada y salida flexible, la jornada reducida (o su acumulación en días completos), el teletrabajo durante un día a la semana (pudiendo ampliarse a dos días para el personal con reducción de jornada) y la elección de turno fijo para el personal con este sistema de trabajo, entre otras.



## 4.4. Condiciones de Salud y Seguridad Laboral

El Grupo ITE considera la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados como valores fundamentales, por lo cual vela por un entorno de trabajo seguro y saludable. Muestra de ello es el trabajo diario llevado a cabo para que los empleados se impliquen e integren la prevención de forma efectiva en su actividad, creando así una mayor cultura preventiva. Como cada año, se incide constantemente en la responsabilidad de cada uno de los trabajadores para crear entornos seguros, y se asignan funciones y responsabilidades a todos los empleados en función de su puesto de trabajo. También se ha

reforzado la formación obligatoria en materia de salud y seguridad laboral para todos los empleados, así como la información sobre riesgos del puesto y las actuaciones a seguir en casos de emergencia.

**En Marruecos,** el desempeño en materia de salud y seguridad laboral se basa en las políticas de Imperial Brands PLC y su *OHSE Framework*, que aporta una serie de estándares y orientación en diferentes áreas del programa de cuidado de la salud y la seguridad laboral. Este programa incluye, pero no se limita, a la conducción segura,

<sup>20</sup> En el cálculo de horas de absentismo se han incluido los siguientes conceptos: accidente (en camino o en centro), actos públicos, comisión sindical, día de autorrelevo, enfermedad con hospitalización, enfermedad con justificante, enfermedad profesional, enfermedad sin hospitalización, falta justificada sin descuento, falta justificada sin descuento, falta justificada, IT prolongada (AT/EP), lactancia de una hora, licencia sin sueldo, protección de embarazo, reunión de la dirección, salida al juzgado por citación, traslado de centro y traslado de domicilio.

los trabajos en altura y manuales, los resbalones, tropiezos y caídas así como la protección personal. Asimismo, y al igual que en España, se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el que se comparten indicadores de accidentalidad, accidentes relevantes, lecciones aprendidas y píldoras de seguridad, fortaleciendo así la implicación en riesgos que puedan afectar la salud y la seguridad de los trabajadores.

**En República Dominicana,** Tabacalera de García, S.A.S. realiza una gran cantidad de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo para reducir la probabilidad que los empleados, contratistas y visitantes sufran lesiones graves. Dichas evaluaciones resultan en la elaboración de indicadores que ayudan a madurar el sistema de gestión de la seguridad laboral implantado, el cual incluye un programa activo de registro de incidentes evitados para identificar peligros antes de que se materialicen en accidentes.

**En España,** destaca la obtención del Grupo ITE de la certificación ISO 45001 de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral en el centro de producción de Cantabria, mientras que el resto de los centros de trabajo son sometidos a auditorías reglamentarias externas, siendo estas superadas desde hace más de 15 años. Estas certificaciones permiten demostrar el fuerte compromiso del Grupo con las buenas prácticas en este campo y la prioridad de integrar la prevención en todas las áreas y actividades de los trabajadores, así como los trabajadores externos que realizan su actividad en las instalaciones del Grupo ITE en España. Las sociedades del Grupo ITE en España, en particular, cuentan con medidas adicionales a las estrictamente requeridas por la legislación para preservar la salud y la seguridad de los

empleados. Por ejemplo, se cuenta con un servicio de prevención propio con especialistas en seguridad, higiene, ergonomía y psicología, así como con un programa de bienestar denominado “Sabemos Cuidarnos” que está basado en pilares como la nutrición, la hidratación o la actividad física, entre otros. En los edificios de oficinas, se cuida la ergonomía con sillas adecuadas, pantallas regulables, teclados y ratones ergonómicos, y se disfruta de luz natural y ventilación exterior con espacios de silencio y zonas de descanso que generan mayor confort en los empleados. Asimismo, en España se elaboran planes de prevención de riesgos laborales en los que se define la política preventiva con el fin de involucrar, sensibilizar y responsabilizar a todos los empleados. También existe un plan de autoprotección y emergencias, simulacros de evacuaciones, así como un equipo de emergencias coordinado y formado. En este sentido, cabe mencionar que todas las instalaciones del Grupo ITE cuentan con la señalización adecuada para salidas de emergencia, además de extintores y BIEs<sup>21</sup>, que son sometidas a revisiones trimestrales o anuales según indique la normativa aplicable.

**Además, durante este último ejercicio, las sociedades del Grupo ITE en España han llevado a cabo distintas iniciativas relativas a la creación de una auténtica cultura preventiva conforme a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, tales como:**

- **Campaña gratuita de vacunación** contra la gripe estacional para los trabajadores.
- **Promoción de nuestra APP** con programas específicos de Nutrición, Actividad Física, Embarazo, además de contar con disponibilidad de entrenadores personales y servicio médico on-line (llamadas, chats o videoconferencias 24h).
- **Relanzamiento de nuestro programa de Bienestar “Sabemos Cuidarnos”** con nuevas iniciativas, programa de Mindfulness con un especialista interno, podcasts “Entiende tu mente” y diferentes temáticas poniendo foco en el aislamiento social, derivado de la pandemia.

A continuación, se detallan los indicadores que reflejan el desempeño del Grupo ITE en materia de salud y seguridad durante los últimos dos ejercicios:

Accidentes, Índices de Accidentabilidad <sup>22</sup> y Enfermedades Profesionales	FY21 <sup>23</sup>			FY22		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº de Accidentes con Baja	197	126	323	67	50	117
Nº de Enfermedades Profesionales	1.223	5.085	6.308	267	715	982
Índice de Frecuencia	27,62	35,50	30,24	10,69	6,13	8,11
Índice de Gravedad	0,40	0,56	0,45	0,08	0,04	0,03

El pronunciado descenso observado en los indicadores de accidentabilidad se debe en parte a la contabilización en el ejercicio anterior de la información correspondiente a Grupo Logista, que dejó de formar parte del Grupo ITE el 19 de julio de 2021. Asimismo, el perímetro de información en el ejercicio 2022 se ha reducido adicionalmente

con la venta de la línea Premium de Tabacalera de García, S.A.S. Por último, en esta compañía se procesaron durante el ejercicio 2021 un alto número de bajas por COVID-19, y se han implementado mejoras durante el último ejercicio en el reporte de esta información.

<sup>22</sup> Se han utilizado las siguientes fórmulas para calcular los índices de accidentabilidad:  
Índice de Frecuencia = (Nº de Accidentes con Baja / Nº de Horas Teóricas Trabajadas) x 1.000.000  
Índice de Gravedad = (Nº de Días Perdidos por Accidente / Nº de Horas Teóricas Trabajadas) x 1.000  
Para obtener el nº de horas teóricas trabajadas, se han tenido en cuenta los días laborables en el ejercicio durante los cuales los empleados han formado parte de Grupo ITE así como el porcentaje de jornada trabajada, partiendo de una media de 8 horas diarias de trabajo.

<sup>23</sup> Los datos correspondientes al ejercicio 2021 incluían información de Grupo Logista, el cual dejó de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021.

<sup>21</sup> Bocas de Incendio Equipadas.

# 4.5. Relaciones y Diálogo Social

## 4.5.1. Organización del Diálogo Social

Los derechos sindicales y de representación colectiva dentro del Grupo ITE poseen una importancia decisiva al constituir los puntales de una arquitectura social donde las fórmulas de diálogo y participación se presentan como las expresiones más reconocibles a la hora de alcanzar acuerdos sobre la relación de trabajo. En España, el diálogo social se articula a través del Comité de Empresa y la Comisión Sindical. Ambos órganos desempeñan las funciones de mayor relevancia en el ámbito de la negociación colectiva, y se reparten las competencias y el perímetro de acción en los procesos de negociación y consulta dentro de la empresa.

En el caso del Comité de Empresa, sus facultades de participación se reconocen en el Convenio Colectivo de las sociedades del Grupo ITE en España, donde se le otorgan las atribuciones para designar de entre sus miembros a los componentes de las comisiones locales constituidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, Formación, Absentismo y Evaluación. Sus miembros se designan mediante el sufragio activo de los trabajadores, con arreglo al sistema de promoción de elecciones y mandato electoral fijado legalmente (art. 67 ET). En este sentido, cabe mencionar la implementación en recientes ejercicios de la opción de voto electrónico para facilitar el sufragio a todos los empleados, ya que

una parte importante de los mismos se encontraba trabajando desde casa.

Por otra parte, la Comisión Sindical se constituye como órgano máximo de participación y representación sindical de los trabajadores. Este organismo está legitimado para negociar convenios colectivos, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores representados, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Empresa de los centros de trabajo.

El Convenio Colectivo de las sociedades del Grupo ITE en España también proporciona el marco adecuado para que sujetos colectivos, escogidos democráticamente por los trabajadores o como expresión del derecho fundamental a la libertad sindical, jueguen un papel destacado en la negociación de las condiciones de trabajo de la plantilla. La existencia de estructuras y espacios de acción sindical dentro del Grupo ITE entraña un reconocimiento y respeto de los derechos de actividad que poseen los sindicatos, cuya expresión más nítida se encuentra en el derecho de los trabajadores a constituir secciones sindicales, celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir y recibir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del Grupo.

La estructura de acción sindical más relevante dentro del Grupo ITE son las secciones sindicales de los sindicatos que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tienen la consideración de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma. También cabe destacar las secciones de aquellos sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa en las elecciones celebradas a tal efecto, y las de los sindicatos de ámbito nacional que, aun no obteniendo representación en dicho Comité, hubieran obtenido un 10 por ciento de representatividad a nivel de empresa, o un 20 por ciento en su circunscripción, si son de ámbito provincial o autonómico. El Grupo ITE pone a disposición de estas secciones sindicales recursos técnicos y físicos para facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, así como un local dotado de mobiliario y equipado tecnológicamente.

El Código de Trabajo de Marruecos también aporta un marco legal e institucional que facilita la negociación colectiva entre trabajadores y empresa. En cumplimiento de la normativa, Société Marocaine des Tabacs, S.A. gestiona diariamente las relaciones sociales con los órganos de representación de los empleados y establece contactos permanentes con el sindicato más representativo para anticipar cualquier situación conflictiva. Además, se llevan a cabo negociaciones con estos organismos cada tres años, pudiendo destacar la puesta en marcha de un convenio colectivo de cara al futuro con el fin de modernizar la gestión de las relaciones laborales e identificar mejor las diferentes expectativas e influencias.

En República Dominicana, no se dispone de procedimientos formales establecidos en convenio colectivo para facilitar el diálogo social, si bien se prevé trabajar en su implementación futura.

## 4.5.2. Porcentaje de Empleados Cubiertos por Convenio Colectivo por País

A cierre del ejercicio 2022, un 23% de la plantilla del Grupo ITE (7,23% a cierre del ejercicio 2021) se encontraba cubierta bajo convenio colectivo. Esto supone un destacable aumento respecto a la cobertura del ejercicio anterior dado la firma en 2022 de un convenio colectivo que cubre la totalidad de la plantilla de Grupo ITE en Marruecos.

% de Empleados Cubiertos por Convenio Colectivo por País	FY21	FY22
España	90,96%	90,12%
Marruecos	0%	100%
República Dominicana	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7,23%</b>	<b>22,72%</b>

### 4.5.3.

## Balance de los Convenios Colectivos en el Campo de la Seguridad y Salud Laboral

El Convenio Colectivo de las sociedades del Grupo ITE en España contiene un capítulo entero destinado a regular la vigilancia de la protección de la salud y la seguridad en las mismas. Por un lado, se desarrolla la política preventiva, acomodada a la normativa de referencia. Por otro lado, el Convenio Colectivo establece los sistemas de consulta y participación de los trabajadores en esta disciplina a tres niveles:

- **Delegados de Prevención:** con las competencias reconocidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, reforzando las acciones de información.
- **Comités de Seguridad y Salud de Centro:** con las competencias reconocidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, reforzando las acciones de elaboración y desarrollo de los planes de prevención de riesgos y los programas de promoción y vigilancia de la salud.

- **Comisión Sindical:** con competencias de información en este campo a escala global, no local.

Asimismo, y según se menciona en el apartado “Condiciones de Salud y Seguridad Laboral” del presente informe, Société Marocaine des Tabacs, S.A. de conformidad con el artículo 336 del código laboral de aplicación territorial, dispone de un Comité de Seguridad y Salud propio en seguimiento del Código de Trabajo de Marruecos, el cual requiere que todas las compañías con más de 50 trabajadores cuenten con este organismo. Entre sus funciones se encuentran la detección de riesgos laborales, el mantenimiento de los sistemas de protección de los empleados contra los mismos, la aplicación de la normativa en materia de salud y seguridad así como el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos laborales, entre otras.

## 4.6. Formación

### 4.6.1.

## Políticas en el Campo de la Formación

Las necesidades formativas en el Grupo ITE se categorizan como individuales (orientadas al crecimiento profesional de los empleados y detectadas mediante la realización de planes de desarrollo anuales) y estratégicas (necesarias para contribuir a la consecución de objetivos estratégicos o globales del Grupo y detectadas a inicios del ejercicio en colaboración entre Recursos Humanos y los responsables de las distintas líneas de negocio). El enfoque principal de la estrategia de formación del Grupo ITE radica en el mayor alineamiento con las necesidades del negocio mediante la puesta del foco en las necesidades formativas a través de proyectos y herramientas estratégicas. Además, se ha avanzado hacia un modelo de liderazgo en el cual el protagonismo del desarrollo profesional recae en todos y cada uno de los empleados.

En materia de políticas formativas, destaca en Marruecos y República Dominicana la aplicación de un procedimiento interno sobre formación y desarrollo de competencias desarrollado en coordinación con los responsables de la entidad y en base a las necesidades formativas de cada línea de negocio. En este sentido, se imparten cursos obligatorios de Imperial Brands PLC y cursos obligatorios locales en materia de seguridad y primeros auxilios, impulsando la formación digital (*iLearn*) accesible a todos los empleados.

Asimismo, en España se ha definido la Política de Formación y Aprendizaje, así como la Política de Idiomas, con el objetivo de regular todas las acciones formativas derivadas de los mencionados proyectos y herramientas estratégicas. El objetivo de la Política de Formación se centra en contribuir a implantar la

transformación de la formación y el aprendizaje en todas las sociedades del Grupo ITE en España. También pretende fijar aquellos otros criterios que deban regular la estructura del área de aprendizaje y los requisitos de asistencia a las sesiones que forman parte de los diferentes proyectos estratégicos dentro del año fiscal vigente. Por otra parte, la Política de Idiomas tiene como objetivo regular los requisitos necesarios para acceder al programa de idiomas de las sociedades del Grupo ITE en España, los cuales son adicionalmente verificados por el área de Recursos Humanos. La permanencia en el programa de idiomas de aquellos empleados que cumplen con los mencionados requisitos está determinada por factores como la asistencia al mismo, la evolución del idioma y la realización del itinerario formativo.

Por último, la oferta formativa actual del Grupo ITE promueve el uso de herramientas a las que se puede acceder en cualquier momento y lugar, tales como *iLearn*. A través de este portal on-line, se ponen a disposición cursos, seminarios, *webinars* y academias según el área de especialización, así como formación en materia de gestión del desempeño, liderazgo e información actualizada del negocio y la estrategia que Imperial Brands PLC desarrolla globalmente. Cabe mencionar que algunos de los programas formativos del Grupo ITE son sometidos a evaluaciones a través de encuestas posteriores a los mismos para examinar aspectos referentes a su calidad, duración, objetivo y metodología. Estos indicadores son analizados por Recursos Humanos para garantizar la calidad de las acciones formativas y de los proveedores con los que se trabaja.





## 4.7. Igualdad y Accesibilidad

El Grupo ITE cuenta con una serie de medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En primera instancia, y de aplicación a todas las sociedades que conforman el Grupo ITE, se adopta el Código de Conducta de Imperial Brands PLC como propio, en cuya base figura el establecimiento de entornos de trabajo cimentados a partir de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de forma que el personal trabaje en condiciones justas, seguras y en cumplimiento de la legislación y normativa laboral vigentes en esta materia. Para tal fin, se trabaja con comités de empresa y sindicatos, dentro de las atribuciones legales conferidas en tales materias, y se demuestra respeto por los demás por el valor que aportan, independientemente de su sexo y al margen de criterios tales como raza, origen, orientación sexual, religión, u otra condición protegida por la legislación.

Adicionalmente, las sociedades del Grupo ITE en España tienen un sistema de ingresos y promoción reglado, de obligado cumplimiento para la mayor parte de vacantes y de participación paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores. El proceso vela por la igualdad de oportunidades entre todos los candidatos, siendo la compañía la que en última instancia se decanta por la candidatura más ajustada a los requerimientos del puesto de trabajo. Estas mismas sociedades cuentan también con la superior acreditación de un convenio colectivo propio (publicado el 20 de agosto de 2019), donde se ordenan con transparencia todos y cada uno de los elementos sobre los que se asienta la relación laboral. En su preámbulo, el Convenio Colectivo

de las sociedades del Grupo ITE en España informa del principio de igualdad como rector de los compromisos asumidos por las partes. También se hace referencia en este documento al Plan de Igualdad aplicable a las sociedades españolas del Grupo ITE, el cual responde a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y cuya vigencia estaba pactada hasta el 31 de diciembre de 2020. Desde inicios del año 2021, se ha estado trabajado en adaptar el alcance y los contenidos del Plan de Igualdad al Real Decreto 901/2020, insistiendo en el cumplimiento de los objetivos principales de las políticas y medidas de igualdad establecidos desde el 2007 y concretados a continuación:

- **Conseguir una representación** equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- **Promover procesos** de selección y promoción en igualdad de condiciones, que eviten la segregación vertical y horizontal y mejorar las posibilidades de acceso del colectivo menos representado a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
- **Establecer medidas** de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y méritos, sea elegida la persona del género menos representado.

### 4.6.2. Horas de Formación por Categoría Profesional

La distribución de la cantidad total de horas de formación entre las diferentes categorías profesionales durante los dos últimos ejercicios en el Grupo ITE se encuentra desglosada en la siguiente tabla:

Horas de Formación por Categoría Profesional	FY21 <sup>24</sup>	FY22
Directivos	4.877,40	1.628,78
Técnico/Administrativo	123.654,32	33.577,17
Personal Base	27.775,86	183.736,30
<b>TOTAL</b>	<b>156.307,58</b>	<b>218.942,26</b>

La variación observada en este indicador se explica en parte por la contabilización de las horas de formación recibidas por la plantilla de Grupo Logista (que dejó de formar parte de Grupo ITE el 19 de julio de 2021) en el ejercicio 2021. Asimismo, en el ejercicio 2022, se redujo la formación a los empleados técnico/administrativos

de Tabacalera de García, S.A.S. debido al proceso de separación de las plantas con motivo de la venta de la línea de negocio Premium, y el personal base de esta compañía recibió más capacitación para entender su rol en el Cambio, Inteligencia Emocional, Manejo Efectivo del Tiempo, etc.

<sup>24</sup> En el ejercicio 2021, se contabilizaron las horas de formación recibidas por la plantilla de Grupo Logista, que dejó de formar parte de Grupo ITE el 19 de julio de 2021.

- **Velar por la igualdad** de oportunidades de la plantilla en general, evitando cualquier tipo de discriminación en la selección, clasificación, promoción, retribución, y acceso a la formación de todos los trabajadores, sin distinción de género.
- **Adoptar las medidas** precisas para la consecución de una representación equilibrada de la mujer y el hombre en el ámbito de la empresa, basada en la cualificación profesional.
- **Reforzar el papel de Altadis** como empresa comprometida en el desarrollo de políticas de igualdad, haciendo compatibles los objetivos de competitividad y empleo.
- **Mejorar la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- **Prevenir** y, caso de que se produzcan, canalizar y resolver los supuestos de acoso moral, sexual o por razón de sexo acaecidos en el ámbito de la empresa.
- **Asesorar y proteger** a las empleadas/os víctimas de violencia de género.
- **Trabajar en la sensibilización** de la plantilla sobre igualdad de trato y oportunidades.

Entre las medidas pactadas dentro del mencionado Plan de Igualdad, también destaca la Comisión de Igualdad, que está compuesta por una representación de los trabajadores y una representación de la empresa que mantienen reuniones periódicas con el fin de comprobar el cumplimiento de los compromisos a través de la presentación de datos. En estas reuniones también se tratan propuestas y sugerencias con la finalidad de avanzar y consolidar en lo que se refiere a las condiciones de igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación y la conciliación. Finalmente, el Plan de Igualdad

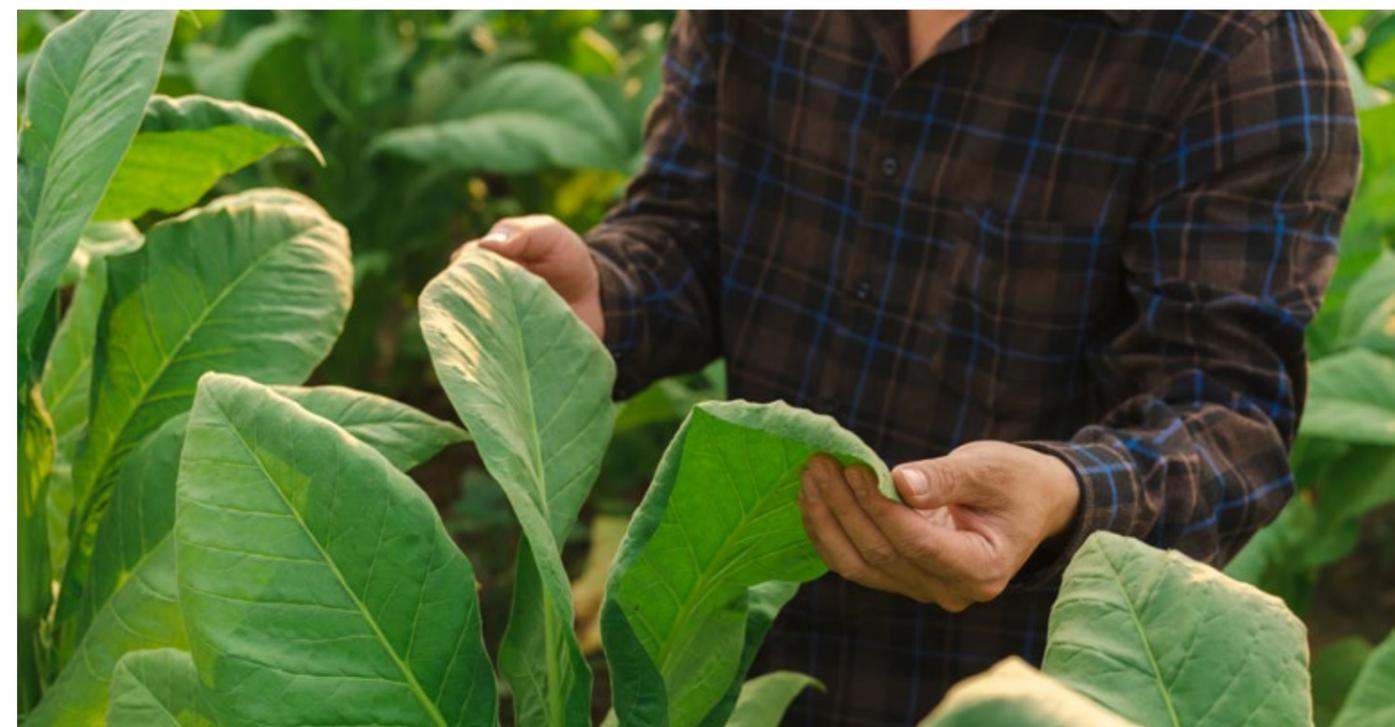
se facilita a los responsables de selección de personal, pertenezcan o no a las sociedades del Grupo ITE en España, con el fin de sensibilizar en materia de igualdad y de que los procesos se desarrollen en base a lo establecido.

El Grupo ITE comparte la preocupación y el compromiso para que no se produzcan fenómenos de discriminación y acoso sexual o moral de los trabajadores. En este sentido, el Código de Conducta de Imperial Brands PLC y el Convenio Colectivo de las sociedades del Grupo ITE en España regulan las actuaciones precisas para su erradicación, incluyendo la posibilidad de abrir expediente disciplinario en los supuestos suficientemente fundamentados, para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse dentro del Grupo.

Asimismo, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Comisión de Igualdad de las sociedades del Grupo ITE en España alcanzó un acuerdo, suscrito con fecha 9 de junio de 2010, para el establecimiento del Protocolo para la Prevención del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo, con la finalidad de perseguir este tipo de conductas que atentan contra la dignidad, igualdad y libertad moral de los trabajadores. Dichas conductas pueden ser reportadas a través del sistema de denuncias interno denominado “*whistleblowing*”, establecido por el Código de Conducta de Imperial Brands PLC.

En esta línea, cabe destacar que Tabacalera de García, S.A.S. cuenta con una política de denuncias de irregularidades, en dónde se describe cómo la sociedad gestiona las consultas, sugerencias y denuncias recibidas entre las que se encuentran los casos de intimidación.

En su conjunto, las medidas implementadas para velar por la igualdad y prevenir cualquier tipo de discriminación o acoso en el seno del Grupo ITE permiten que se reúnan equipos profesionales diversos que ayudan a impulsar la innovación y el rendimiento a través de perspectivas exigentes.



### 4.7.1. Accesibilidad Universal de Personas con Discapacidad

En materia de accesibilidad laboral de personas con discapacidad al Grupo ITE, las sociedades que lo conforman contemplan dentro de su filosofía la contratación e inclusión de las mismas. En España, el Grupo ITE pretende cumplir de manera rigurosa la Ley General de Discapacidad, la cual requiere que al menos un 2% de los empleados en la plantilla manifiesten algún grado de discapacidad. En este sentido, o bien cumple este requerimiento mediante la contratación directa de empleados con discapacidad o, dada la dificultad que existe en algunos casos, solicita el certificado de excepcionalidad del SEPE<sup>25</sup>. En virtud del mencionado certificado, las sociedades españolas del Grupo ITE deben presentar anualmente una memoria justificativa del cumplimiento de las medidas alternativas previstas en la Ley General de Discapacidad, como puede ser la contratación de Centros

Especiales de Empleo para trabajar o recibir servicios. No obstante, el Grupo ITE contaba con 25 empleados con discapacidad en su plantilla a cierre del ejercicio 2022, uno más que a cierre del ejercicio anterior.

En materia de accesibilidad física por parte de personas con movilidad reducida, las instalaciones del Grupo ITE cuentan con una serie de medidas para facilitar esta labor. En la llegada a las instalaciones, se dispone de plazas de aparcamiento destinadas a personas con discapacidad así como rampas en todos los accesos. En el interior de las instalaciones se cuenta con ascensores y montacargas, así como aseos destinados a personas con discapacidad que permiten el acceso con silla de ruedas y que cuentan con todos los elementos necesarios para facilitar su uso.

<sup>25</sup> Servicio Público de Empleo Estatal.

5

Respeto  
de los  
**Derechos  
Humanos**





**El compromiso del Grupo ITE por el respeto por los Derechos Humanos se ve reflejado en su adhesión a la Política de Derechos Humanos de Imperial Brands PLC, la cual tiene como objetivo establecer las directrices que aseguren el respeto de la dignidad, el bienestar y los Derechos Humanos de empleados, trabajadores de la cadena de suministro y comunidades de todas las sociedades que conforman el Grupo.**

Esta política se guía mayoritariamente por principios internacionales de Derechos Humanos en línea con la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración Sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT<sup>26</sup> (recogiendo la propia política la libertad de asociación de los empleados acogidos a la misma), y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

El Grupo ITE está también comprometido en llevar a cabo su negocio de manera responsable y sostenible, asegurando que continúa gestionando y mitigando los riesgos de abusos contra los Derechos Humanos tanto en sus operaciones directas como indirectas. Este compromiso se extiende a otras políticas, entre las cuales se encuentran el Código de Conducta y el Código de Conducta de Proveedores de Imperial Brands PLC. Ambos documentos establecen las bases del enfoque del Grupo ITE en materia de Derechos Humanos y que todos los empleados, proveedores y socios comerciales deben cumplir. Adicionalmente, algunas de las sociedades que componen el Grupo ITE cuentan con convenios colectivos propios que tienen especial cautela en no vulnerar en ningún caso los Derechos Humanos de los trabajadores. Por último, el Grupo ITE cumple con la legislación laboral vigente al respecto, si bien la Política de Derechos Humanos tiene preferencia en aquellas jurisdicciones en las cuales la legislación pueda ser más laxa.

Como medida de diligencia debida, y en cumplimiento con el compromiso de Imperial

Brands PLC por prevenir los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos, se contrató en el año 2016 a un consultor externo (*Maplecroft*) para realizar una evaluación independiente del impacto y la gestión de los Derechos Humanos en Imperial Brands PLC, conocida como “*Human Rights Impact Assesment*” o “*HRIA*”.

Como resultado de esta evaluación, los siguientes riesgos en materia de Derechos Humanos se consideran como los más relevantes para el Grupo ITE, debido a su capacidad de influencia sobre los mismos:

### **Trabajo Forzoso**

El Grupo ITE no tolera ninguna forma de trabajo forzado, incluida la trata de seres humanos y la esclavitud. Ningún empleado, ya sea trabajador directo o indirecto, debe ser sometido a la esclavitud o al trabajo forzado, restringiendo su libertad de movimiento, ni se le deben confiscar documentos personales. Todas las formas de intimidación, incluido el abuso físico/verbal y el acoso, son inaceptables en el Grupo.

Imperial Brands PLC, a través del documento “*Modern Slavery Act Transparency Statement*”, manifiesta su oposición a tales abusos y se compromete, al igual que todas sus filiales que conforman el Grupo ITE, a tomar una serie de medidas, como la realización de procesos de diligencia debida, para prevenir que este tipo de conductas sucedan y garantizar el respeto de los Derechos Humanos. En esta línea, y como

<sup>26</sup> Organización Internacional del Trabajo



muestra del firme compromiso que tiene el Grupo ante el cumplimiento de los Derechos Humanos, se imparten formaciones obligatorias a sus empleados relativas al citado documento.

El compromiso de Imperial Brands PLC con el respeto de los Derechos Humanos también está presente en su cadena de valor; todas las filiales deben cumplir con el *Sustainable Tobacco Programme* (en adelante, “STP”) en sus relaciones con proveedores de tabaco y agricultores, además de respetar el Código de Conducta. El STP define los estándares sociales, ambientales y económicos requeridos en el suministro de tabaco, desde los cultivos hasta las instalaciones y fábricas donde se procesan las hojas para elaborar cigarrillos/cigarros.

Los proveedores del Grupo ITE también están sujetos a auditorías presenciales por consultores independientes para garantizar que los principios del STP sobre Derechos Humanos son respetados. El personal que trabaja en el STP es muy crítico a la hora de respetar los Derechos Humanos y está alineado con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y los principios en materia de Derechos Humanos de la OIT. En el caso de que en el marco de esas auditorías se detectara que un proveedor de tabaco no cumple con los estándares mínimos del STP, el Grupo ITE no contrataría a este proveedor.

### Trabajo Infantil

El Grupo ITE tampoco tolera el trabajo infantil, el cual define como trabajo que puede dañar el bienestar de los niños, obstaculizando su educación, desarrollo y futuro. En este sentido, se da cumplimiento a los principales instrumentos jurídicos internacionales contenidos en los Convenios de la OIT sobre trabajo infantil, de tal forma que, en todas las contrataciones, el Grupo ITE cumple con la normativa aplicable sobre trabajo de menores y así lo exige a sus proveedores y colaboradores.

Asimismo, las sociedades españolas del Grupo ITE también respetan escrupulosamente el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, que prohíben la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años. Adicionalmente, y de conformidad con lo dispuesto en la ley 31/1995 relativo a la Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores del Grupo cuya edad es inferior a los dieciocho años no pueden, entre otros aspectos, realizar horas extraordinarias ni ejecutar sus actividades profesionales en jornadas laborales nocturnas. Dichos trabajadores tampoco podrán realizar trabajos peligrosos (es decir, aquellos trabajos que puedan poner en peligro la seguridad física, o el bienestar mental y moral). La edad mínima para la realización de trabajos no peligrosos no debe ser inferior a la

edad de escolarización obligatoria y, en cualquier caso, no debe ser inferior a los 15 años o la edad mínima para trabajar según la legislación del país correspondiente (tomando como referencia aquella que sea mayor entre ambas).

Conscientes de la importancia de que no haya contratación de menores en la cadena de suministro, el Grupo ITE exige a los proveedores de comunidades rurales que cumplan con el programa STP, además del Código de Conducta adoptado por el Grupo ITE como propio.

Por otra parte, como medio para crear conciencia a sus trabajadores sobre la importancia del respeto de los Derechos Humanos, el Grupo ITE pone a disposición de sus empleados una formación específica sobre Derechos Humanos y la Norma Internacional de Responsabilidad Social SA8000. La formación incluye algunos casos prácticos sobre circunstancias que suscitarían preocupaciones relacionadas con la esclavitud y la trata de personas.

Asimismo, en el Grupo ITE existen varias vías para que los empleados trasladen sus preocupaciones sobre el incumplimiento de los Derechos Humanos. Pueden hacerlo directamente a través de su *mánager* o jefe directo, o bien a través de su *Business Partner* o *Director de Recursos Humanos*. También

se pone a disposición un canal de denuncias, denominado “*whistleblowing*”, que permite a terceras partes y a empleados comunicar estas actuaciones contrarias al Código de Conducta, de forma confidencial y de buena fe, sin temor a represalias. Dicho canal de denuncias es accesible a través de:

Canal	Datos de Contacto
Intranet Corporativa	“Speaking Up Policy”
Email	speakup@impbrands.com
Línea Telefónica	+34 900 94 44 01
Correo Postal	The Company Secretary 121 Winterstoke Road Bristol BS3 2LL, United Kingdom Asunto: Personal

Durante el ejercicio 2022, y al igual que en el ejercicio anterior, ninguna de las sociedades que conforman el Grupo ITE ha recibido denuncias en materia de vulneración de Derechos Humanos a través del mencionado canal corporativo.



Lucha contra  
la **Corrupción**  
y el **Soborno**



## **El Grupo ITE tiene tolerancia cero ante el soborno y la corrupción, por lo que se acoge a la Política de Lucha contra el Soborno y la Corrupción de Imperial Brands PLC.**

Esta política se aplica a todos los empleados y directivos del Grupo, incluyendo a trabajadores temporales. Los distribuidores, clientes, proveedores y socios del Grupo ITE también deben operar de acuerdo con las normas de esta política. En este sentido, cualquier empleado que infringe la Política de Lucha contra el Soborno y la Corrupción u oculta información sobre una infracción es sometido a procedimientos disciplinarios, pudiendo comunicar dicho comportamiento a las autoridades pertinentes.

El soborno no tiene por qué implicar el ofrecimiento de dinero o la realización de un pago real, sino que puede manifestarse de muchas formas. A la hora de dar o recibir obsequios o actividades de ocio, los empleados del Grupo ITE deben asegurarse de que hacerlo no puede tergiversar su relación empresarial, crear un conflicto de intereses o ser interpretado como un soborno. Por tanto, las personas sometidas a la Política de Lucha contra el Soborno y la Corrupción no podrán ofrecer, prometer o dar dinero ni nada de valor (incluidos beneficios financieros o de otro tipo), ni directa ni indirectamente, a otro individuo, con el fin de influir en dicha persona para que actúe indebidamente o para recompensar dicha conducta inadecuada.

El Grupo ITE se acoge también a la Política de Obsequios y Actividades de Ocio de Imperial Brands PLC, que puede consultarse en su Código de Conducta. Los obsequios y las actividades de ocio tienen que ser modestos y apropiados, y deben tener un propósito justificable para la actividad comercial del Grupo. Cualquier obsequio u

hospitalidad recibida que supere los 60 € debe ser autorizado por escrito por un superior y debe registrarse en el Registro de Obsequios y Actividades de Ocio habilitado a tal fin. El registro de los regalos es de gran importancia, ya que garantiza que se pueda demostrar que todos los regalos están en sintonía con la actividad de negocio. El valor máximo aceptable para los trabajadores del Grupo ITE por regalo o invitación es de 280 euros. Este límite se refiere a un solo regalo o invitación o a la suma de varios obsequios, tanto enviados o recibidos por/para la misma persona.

El Grupo ITE es indirectamente responsable de las acciones de un tercero (por ejemplo, un distribuidor, consultor, proveedor...), bien porque actúa en su nombre, o porque utiliza al Grupo para blanquear su dinero. Por tanto, los empleados no deben contratar a ningún tercero del que se tengan sospechas en materia de soborno o del que se desconozca el origen de su dinero. En este sentido, con el objetivo de realizar negocios únicamente con terceros fiables, cuando el Grupo ITE procede a firmar un contrato con un tercero o dar de alta a un proveedor, estos están obligados a firmar el Código de Conducta de Negocio y aportar un certificado de titularidad de su cuenta bancaria para confirmar el destino y procedencia del dinero. Asimismo, el sistema de control interno implementado en Marruecos tiene establecido un requerimiento de doble aprobación de los pagos a proveedores por distintos responsables, en base a la excedencia de un umbral por el importe en cuestión.

Por último, se requiere que los empleados del Grupo ITE completen formaciones específicas en materia de corrupción y blanqueo de capitales con el fin de concienciar a la plantilla sobre este tema. Con todas estas actuaciones, el Grupo ITE obtiene de sus grupos de interés el compromiso de que actuarán y defenderán prácticas empresariales éticas y equivalentes a las establecidas en el Código de Conducta.



## **6.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

El Grupo ITE realizó, principalmente a través de Société Marocaine des Tabacs, S.A., aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2022 que ascienden a un valor total de 1.040.176,99  (1.333.425,42  en el ejercicio 2021, que incluía las aportaciones realizadas por las compa as integrantes de Grupo Logista hasta su salida de Grupo ITE en julio de 2021). En este sentido, cabe destacar la aportación de 928.752,18   llevada a cabo en Marruecos a *l'Association des Œuvres Sociales* (AOSOC), así como el acuerdo de colaboración que Altadis, S.A.U. tiene firmado con la Fundación del Teatro Real. Este acuerdo se debe a que la compa a tiene entre sus objetivos, además de actividades sociales, el apoyo a la cultura, y por ello desea colaborar con los fines fundacionales del Teatro Real, que se centran en la programación y gestión de actividades musicales, líricas y coreográficas en sus sedes.



7

Contribución  
a la **Sociedad**



# 7.1.

## Compromiso con el Desarrollo Sostenible

**El Grupo ITE está comprometido activamente con el entorno que le rodea. Por ello, trabaja contribuir positivamente a la sociedad, no solo en materia de creación de riqueza y de mantenimiento o generación de empleo, sino también constituyéndose en un miembro activo de las comunidades de las que forma parte.**

La gestión responsable del Grupo ITE no es sólo frente a sus accionistas, sino que también abarca a sus trabajadores, clientes, proveedores y contempla el impacto en la sociedad en su conjunto.

Cabe destacar, en este ámbito, el fuerte compromiso de Altadis, S.A.U. con el campo español y su contribución al crecimiento de la economía de Extremadura, dado que esta compañía es la principal compradora del tabaco que se cultiva y se procesa en territorio nacional (procedente en su gran mayoría de esta región).

También es meritorio el profundo compromiso de Altadis, S.A.U. con la lucha frente al comercio ilícito de tabaco, que afecta especialmente a regiones de España como Extremadura, y se materializa a través del trabajo de la compañía con las autoridades aduaneras y fiscales para fomentar la disminución del contrabando. Con la ferviente intención de reducir el contrabando de tabaco, Altadis, S.A.U. lleva años trabajando y liderando la lucha frente a este fenómeno, que requiere del esfuerzo y compromiso de todos los

actores que participan en el sector del tabaco. Como mecanismo para combatir el comercio ilícito de tabaco, Altadis, S.A.U. cuenta con una plataforma on-line y una aplicación para teléfonos móviles llamadas 'No Contrabando', a través de las cuales ofrece contenidos relativos al contrabando a nivel nacional e internacional: infografías, entrevistas y reportajes, que suponen una fuente de información específica y abierta a toda la sociedad. A través de ambos canales, los usuarios disponen de un buzón de denuncias anónimas que ha permitido iniciar investigaciones y destapar complejas tramas de contrabando internacional con numerosos detenidos y cuantiosas aprehensiones. Entre los más de 8.500 mensajes recibidos alertando de prácticas y puntos de venta ilegales, 758 se corresponden a las denuncias recibidas durante el ejercicio fiscal 2022.

Con este mismo objetivo de erradicación del comercio ilícito, durante el ejercicio 2022, el Grupo ITE ha organizado una nueva edición del Congreso Frente al Contrabando de Tabaco. La jornada reúne anualmente a representantes de diferentes y relevantes instituciones que participan en la lucha activa frente al contrabando, contando también con la presencia de los principales afectados por este delito: los estancieros y productores de tabaco.

También es notable la reinversión en la sociedad y en las comunidades en las que opera Société Marocaine des Tabacs, S.A. a través de SMarT Foundation. La misión de esta fundación consiste en fortalecer la participación social a través del financiamiento, el apoyo técnico y la monitorización de proyectos y programas estructurales orientados

principalmente a poblaciones desfavorecidas ubicadas en comunidades que interactúan con la cadena de valor de la compañía marroquí. En este sentido, SMarT Foundation puso en marcha hace cuatro años un programa de innovación social denominado "SMarT Initiatives" que reúne a personas y organizaciones (centros de formación, ONGs, cooperativas, etc.) para fomentar la creación de soluciones vanguardistas a desafíos sociales que promuevan el desarrollo humano y atiendan las necesidades vitales de la población local de Ain Harrouda. Este proyecto ofrece hasta la fecha actividades educativas para jóvenes y adultos, dotándolos de herramientas que les permitan iniciar un camino hacia el aprendizaje, la empleabilidad y el emprendimiento social. Asimismo, SMarT Foundation organiza el *Clean Beaches Programme*, cuyo objetivo consiste en limpiar periódicamente las dos playas que apadrinan para el beneficio del entorno medioambiental y de los más de 50.000 bañistas diarios que lo disfrutan. Por último, Société Marocaine des Tabacs, S.A. fomenta la involucración de sus empleados en las poblaciones locales mediante la participación en programas de voluntariado y financia las actividades celebradas por SMarT Foundation con motivo de la "*National Solidarity Campaign*" mediante donaciones anuales de 1 millón de dirhams marroquíes.

El Grupo ITE dedica parte de sus recursos a impulsar la investigación, en cumplimiento de lo establecido en el Código de Conducta de Imperial Brands PLC y en el marco de su compromiso por introducir métodos de trabajo sostenibles que contribuyan a disminuir el impacto en el medio

ambiente, reduciendo, en la medida de lo posible, la cantidad de residuos, reciclando y reutilizando materiales. Como muestra de ello, Altadis, S.A.U. mantiene un acuerdo de colaboración con investigadores de la Universidad de Extremadura (UEX) a través del cual un equipo multidisciplinar integrado por doctores de diversas áreas (acústica, química, matemáticas...) investiga la posibilidad de reconvertir las colillas de los cigarrillos en absorbente acústico. Los investigadores llevan varios años estudiando una fórmula para dar una nueva vida a las colillas de los cigarrillos y avanzado notablemente con el objetivo de darles un uso como aislante de ruido. Como resultado, se ha logrado demostrar la potencialidad de las muestras preparadas con filtros de colillas, analizando la influencia de humedad, espesor y densidad en el comportamiento acústico de las muestras y poniendo a punto un procedimiento químico para la limpieza de las impurezas acumuladas en las colillas.

Adicionalmente, el Grupo ITE participa a través de sus filiales en asociaciones con las que se identifica y cuyos mensajes reflejan algunos de sus principios y valores. Altadis, S.A.U. pertenece a la Asociación de Empresas del Tabaco (ADELTA) y forma parte de la Mesa del Tabaco, que reúne a todos los operadores involucrados en la cadena de valor del sector. También es miembro de la Asociación Nacional para la Defensa de la Marca (ANDEMA), formando parte también de su junta directiva. Con su participación, Altadis, S.A.U. se identifica con la creación de una cultura de protección de las marcas y en la lucha frente a las falsificaciones. Asimismo, la compañía

## 7.2. Subcontratación y Proveedores



participa en la Asociación de Multinacionales por la Marca España, mostrando su firme compromiso con la sociedad española y su economía. Por otra parte, los socios clave en la celebración de programas de SMaT Foundation y Société Marocaine des Tabacs, S.A. son *Mohamed V Foundation for Solidarity*, *Mohammed VI Foundation for Environmental Protection*, *Zakoura Foundation* y *Morocco Impact Association*. Estas entidades son organizaciones reconocidas de interés público y son ampliamente conocidas por la sociedad de Marruecos. En República Dominicana, la sociedad Tabacalera de García S.A.S trabaja activamente por convertirse en un miembro activo en la comunidad en la que opera mediante el establecimiento de asociaciones y membresías con una amplia variedad de proveedores locales, administraciones públicas e instituciones. Adicionalmente y dada su elevada capacidad de creación de empleo, genera un importante impacto positivo sobre el tejido industrial y económico de República Dominicana, contribuyendo consecuentemente al desarrollo de las personas y las comunidades locales. En este sentido, se sitúa como uno de los principales empleadores del país al contar con más de 3.500 trabajadores en su plantilla.

El Grupo ITE adopta como propia la Política de Compras de Imperial Brands PLC, entre cuyos requerimientos se encuentra la obligación, por parte de los equipos de compras y los proveedores que tengan relaciones comerciales con el Grupo, de conocer y aceptar expresamente el Código de Conducta de Imperial Brands PLC. A su vez, el Código de Conducta incluye una serie de buenas prácticas comerciales, de comportamiento ético y la legislación que lo rige, de gobierno corporativo, de seguridad de datos y física, así como de salud y medio ambiente. Los principios relacionados con la consecución de las buenas prácticas mencionadas incluyen la valoración de la diversidad e inclusión, la prevención del acoso, la promoción de un lugar de trabajo seguro y saludable, la lucha contra el comercio ilícito, la creación de alianzas beneficiosas con proveedores, la lucha contra el soborno, la corrupción y el blanqueo de capitales, el respeto por los derechos humanos y el respeto por el medio ambiente, entre otros.

Adicionalmente, el Grupo ITE tiene en cuenta la responsabilidad social y ambiental de sus proveedores en todas las etapas de su relación con los mismos. Según se ha mencionado anteriormente, todas las sociedades que conforman el Grupo ITE requieren durante la fase de selección de proveedores la aceptación expresa del Código de Conducta de Imperial

Brands PLC por todas las partes para iniciar la relación comercial. Después, y durante toda la relación con el proveedor, las sociedades del Grupo ITE en España y Marruecos realizan de forma periódica evaluaciones de desempeño de los proveedores, revisiones de su negocio y auditorías necesarias para asegurar y desarrollar la colaboración entre el Grupo ITE y el proveedor. Específicamente, en el proceso de auditoría para la homologación de proveedores de *non-tobacco materials* (NTMs), se revisan y se evalúan aspectos no financieros (relativos, entre otros, a la lucha contra la vulneración de Derechos Humanos, la prevención de la corrupción y el soborno, el respeto por la libertad de asociación o la adecuada gestión de denuncias internas). Como medida adicional en España, se realizan consultas periódicas a proveedores en las cuales se tratan temas relativos a la responsabilidad social y ambiental, como pueden ser la gestión del sistema de calidad, la obtención de certificaciones medioambientales y de salud, la participación en programas de reducción de CO2 o las medidas para combatir el contrabando. En este sentido, durante el ejercicio 2022, los resultados de las citadas consultas ESG sitúan el cumplimiento en materia de *compliance* del 78%, en materia medioambiental del 57% y en materia social del 50%.

Cabe mencionar que los proveedores indirectos también están sujetos a las medidas anteriormente expuestas. Concretamente, la supervisión del cumplimiento de los criterios sociales y ambientales est   presente en los controles periódicos del cumplimiento de los servicios, en las revisiones de negocio de los proveedores más relevantes y en las consultas específicas relativas a la responsabilidad social y ambiental.

Fruto de todo ello, el Grupo ITE ha llevado a cabo en República Dominicana 2 auditorías sobre proveedores durante el ejercicio 2022 de conformidad con el nivel estimado de prioridad y criticidad de los proveedores. Las mismas se han realizado tanto para su contratación como para su homologación, y en las cuales se ha atendido mayoritariamente a criterios operacionales y financieros. Cabe señalar, que como resultado de este análisis de priorización y criticidad, el número de auditorías ejecutadas ha descendido significativamente respecto al ejercicio anterior, en el cual se llevaron a cabo 754 auditorías (en su mayoría por parte de la sociedad que integraban Grupo Logista, que dejó de formar parte del perímetro de consolidación de Grupo ITE el 19 de julio de 2021).

# 7.3. Consumidores

## 7.3.1. Salud y Seguridad de los Consumidores

En virtud de la Directiva 2014/40/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, todos los fabricantes de productos de tabaco deben presentar a través del portal *EU-CEG*<sup>27</sup> información sobre ingredientes, emisiones, datos toxicológicos y otros indicadores que son evaluados por las autoridades aplicables de los Estados Miembro en los que se tiene previsto comercializar los productos. Este mecanismo constituye la principal garantía de que los productos del Grupo ITE cumplen con los criterios estipulados por la normativa europea en materia de calidad y seguridad de los consumidores.

No obstante, y dado que la seguridad de los consumidores es una prioridad para el Grupo ITE, este también adopta en primera instancia la Política de Calidad y Seguridad de los Productos de Imperial Brands PLC como propia. Esta política engloba todos los estándares, procedimientos y controles necesarios para garantizar la protección de los productos en todas las fases de la cadena de valor, desde la adquisición de los mismos hasta la entrega para su consumo, comprendiendo a todos los agentes involucrados en el proceso. Como fruto de las medidas detalladas en esta política, cabe destacar que todas las fábricas en las que se producen habitualmente las marcas comercializadas por el Grupo ITE en España implantan la referencia ISO 9001, lo cual refleja el compromiso corporativo con la gestión de la calidad del producto y el objetivo de

asegurar unos estándares de excelencia. Adicionalmente, en Marruecos se adopta como propio el Procedimiento de Calidad de Consumidores (*“Quality Procedure for Consumer & Customer Complaints Handling”*) de Imperial Brands PLC, y en República Dominicana se cuenta con una Política de Calidad desarrollada internamente y actualizada cada año que complementa una serie de programas implantados cuyo objetivo consiste en limitar o limpiar la posible contaminación de los productos en ciclos de producción, entre otros. Como se ha mencionado anteriormente, el Grupo ITE cuida los estándares de calidad del producto desde el comienzo de la cadena de valor del mismo, contratando proveedores responsables y con un alto reconocimiento a nivel reputacional sobre los cuales se siguen aplicando medidas de diligencia debida. El tabaco comprado para la producción del tabaco de Altadis, S.A.U., por ejemplo, es testado antes de su compra con el objetivo de verificar el uso de fitosanitarios en los límites aceptados por la industria. Sin embargo, la responsabilidad del Grupo ITE no se limita a la gestión responsable y garantía de confianza de sus proveedores, sino que implica también el conocimiento de sus clientes y la seguridad en que los mismos sean responsables en el desarrollo de su negocio. Para ello, conforme a la Política de Cumplimiento en el Suministro de Producto definida por Imperial Brands PLC, el Grupo ITE, como paso previo a cualquier acuerdo, identifica y verifica el cumplimiento de las obligaciones de

diligencia debida por parte de sus clientes. Estos controles son realizados de manera continua a lo largo de la relación contractual.

El compromiso del Grupo ITE con el producto en todos los puntos de la cadena de producción y comercialización se basa en la transparencia y el apoyo a las autoridades del sector, así como en el cumplimiento de la legalidad y garantía de que ningún menor acceda a sus productos. Impedir que los menores accedan a productos de tabaco es una cuestión con la que debe colaborar la sociedad conjuntamente. El contrabando y la falsificación no benefician a nadie salvo a los delincuentes involucrados en ello. Como resultado, los menores pueden obtener productos de tabaco más fácilmente, los gobiernos ven afectada su recaudación fiscal y los consumidores son privados de productos de calidad.

Asimismo, el Grupo ITE colabora con la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude y con las autoridades policiales y judiciales de los Estados Miembro, a raíz del acuerdo firmado entre Imperial Tobacco Limited y la Comisión Europea con el fin de combatir el contrabando de tabaco y la falsificación de cigarrillos en la Unión Europea, contribuyendo a garantizar la seguridad de los consumidores.

Considerando todos los puntos detallados anteriormente, el Grupo ITE identifica, declara y asume los siguientes compromisos:

- 1. Estándares de Producto e Ingredientes:** Los productos del Grupo ITE se elaboran con materias primas de calidad. El Grupo trabaja en la constante mejora de sus procesos y procedimientos con el firme objetivo de ofrecer el mejor de los productos. Todos sus productos cumplen con las medidas de etiquetado, seguridad e ingredientes establecidas en la Directiva 2014/40/UE.
- 2. Protección de Menores:** La prevención del uso de productos de tabaco por los menores es un problema que la sociedad en su conjunto debe abordar. La labor del Grupo ITE en este sentido se centra en no dirigir la comercialización de sus productos a cualquier persona menor de 18 años, o mayor edad mínima establecida a nivel local, y en todo caso a no fumadores.
- 3. Lucha Contra el Comercio Ilícito:** La colaboración del Grupo ITE con entidades, organizaciones y autoridades que trabajan en la lucha contra el comercio ilícito de tabaco es habitual. Este espíritu de colaboración se ha reflejado también en las Jornadas Sobre Contrabando, organizadas por las sociedades del Grupo ITE en España con carácter anual y en las cuales han participado diversos representantes de la Agencia Tributaria, la Guardia Civil y Aduanas.

<sup>27</sup> EU Common Entry Gate



### 7.3.2. Sistemas de Reclamación

El Grupo ITE mantiene a disposición de sus consumidores y clientes canales de comunicación y diálogo para reportar quejas o reclamaciones. En España y en República Dominicana, se dispone de líneas telefónicas detalladas en el empaquetado de los productos comercializados en estas jurisdicciones a través de las cuales se gestiona de forma inmediata las posibles incidencias reportadas. También se cuenta con un procedimiento operativo interno (“*Customer/ Consumer Complaints Process*”) que permite identificar la causa del problema, darle solución e impedir que vuelva a repetirse. Dicho procedimiento está además sometido a revisiones y auditorías tanto internas como externas, gracias a las cuales se verifica su eficacia. Por último, todas las reclamaciones recibidas en Marruecos son registradas en su herramienta CIS (“*Complaint Information System*”) para facilitar su gestión y adecuado tratamiento.

Durante el ejercicio 2022, las sociedades que conforman el Grupo ITE han recibido un total de 2.834 reclamaciones o mensajes procedentes de consumidores, siendo resueltas a cierre de ejercicio el 98,69% de las mismas. Esta cifra supone un descenso significativo aparente respecto a la reportada para el ejercicio 2021, durante el cual se registraron un total de 16.941 reclamaciones o mensajes procedentes de consumidores. No obstante, dicho descenso se explica por la inclusión en 2021 de la información correspondiente a Grupo Logista, que dejó de formar parte del perímetro de consolidación del Grupo ITE el 19 de julio de 2021. En este sentido, si se excluyera la información del Grupo Logista del dato del ejercicio 2021, el número de reclamaciones o mensajes procedentes de consumidores alcanzarían un total de 3.070, siendo por tanto la reducción respecto al presente ejercicio coherente.

## 7.4. Información Fiscal

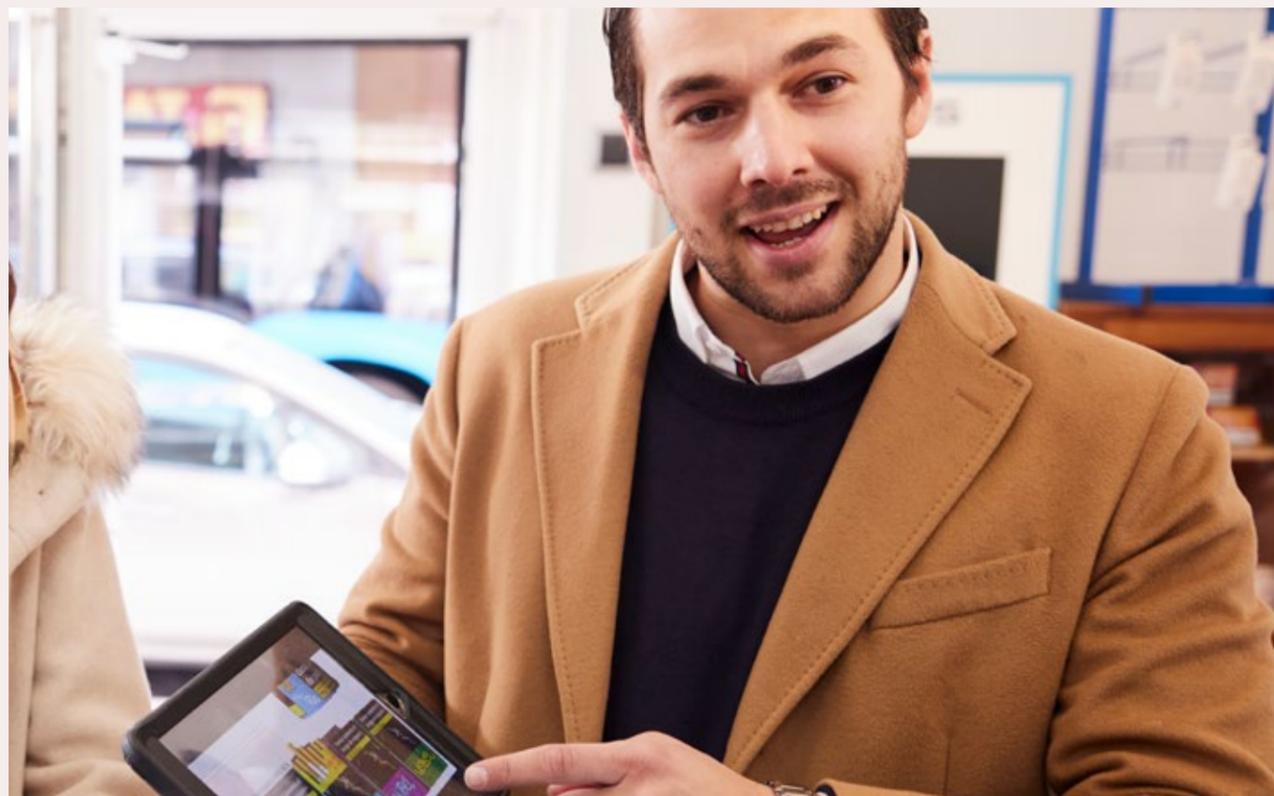
En su compromiso por cumplir con la legislación aplicable en materia de impuestos y suministro de productos de tabaco en aquellas jurisdicciones en las cuales desarrolla su actividad, el Grupo ITE adopta en primera instancia la Política Fiscal de Imperial Brands PLC como propia. Esta política fue revisada y aprobada por el Consejo de Administración de Imperial Brands PLC en mayo de 2021, y es aplicable a todos los empleados de Imperial Brands PLC y sociedades dependientes, entre las cuales se encuentran aquellas que conforman el Grupo ITE.

Además de reflejar la obligación de cumplir con todas las leyes nacionales e internacionales sobre impuestos corporativos y del tabaco, la Política Fiscal de Imperial Brands PLC también define la estrategia fiscal de aplicación a Grupo ITE. Entre otros aspectos, dicha estrategia describe el enfoque de gestión en materia de planificación fiscal, refleja la importancia de la gobernanza y la gestión de riesgos fiscales, y promueve una interacción constructiva con autoridades tributarias para ayudar a combatir el comercio ilícito de tabaco y abordar aspectos relativos a la agresiva regulación y fiscalidad aplicada sobre el sector (lo cual puede suponer un factor en el aumento del comercio ilícito, en detrimento tanto de los gobiernos como del Grupo ITE).

Adicionalmente a la Política Fiscal de Imperial Brands PLC que adopta el Grupo ITE, ciertas sociedades que lo conforman pueden contar con directrices propias que complementan las anteriormente descritas, como es en el caso de Société Marocaine des Tabacs, S.A. Esta sociedad cuenta con una estrategia fiscal propia basada en los siguientes principios:

- **Cumplir con todas las leyes**, normativas y obligaciones regulatorias, tanto nacionales como internacionales, además de políticas y normativas internas.
- **Aportar información veraz**, completa, oportuna y clara en los informes que se presentan (a entidades internas y/o externas).
- **Contar con una política de precios** de transferencia para transacciones entre entidades relacionadas.
- **Documentar adecuadamente**, con una explicación clara de los métodos utilizados para preparar, contabilizar y pagar las declaraciones de impuestos.
- **Colaborar con consultoras** fiscales externas para el mantenimiento de la vigilancia fiscal.

<sup>28</sup> [Política Fiscal de Imperial Brands PLC](#)



Las sociedades del Grupo ITE también cuentan con mecanismos que aseguran la adecuada gobernanza, control y gestión de riesgos fiscales. En España, se dispone del *Group Control Matrix*, una herramienta de control interno, así como de la supervisión trimestral por parte del Comité de Auditoría, que evalúa temas relacionados con impuestos e información fiscal y revisa la adherencia de las sociedades en esta jurisdicción a la estrategia fiscal previamente mencionada. En Marruecos, existe un procedimiento interno que define los métodos para preparar, validar, contabilizar y pagar las declaraciones de impuestos, y se colabora con una consultora tributaria externa para discutir sobre diversos temas y riesgos fiscales cuyas conclusiones son posteriormente compartidas con otras sociedades de Imperial Brands PLC en África. Además, los empleados del Grupo ITE pueden transmitir posibles preocupaciones sobre conductas ilegales en materia fiscal a través de un canal

de comunicación específico, en seguimiento de la Política de Gestión de Riesgo de Fraude de Imperial Brands PLC.

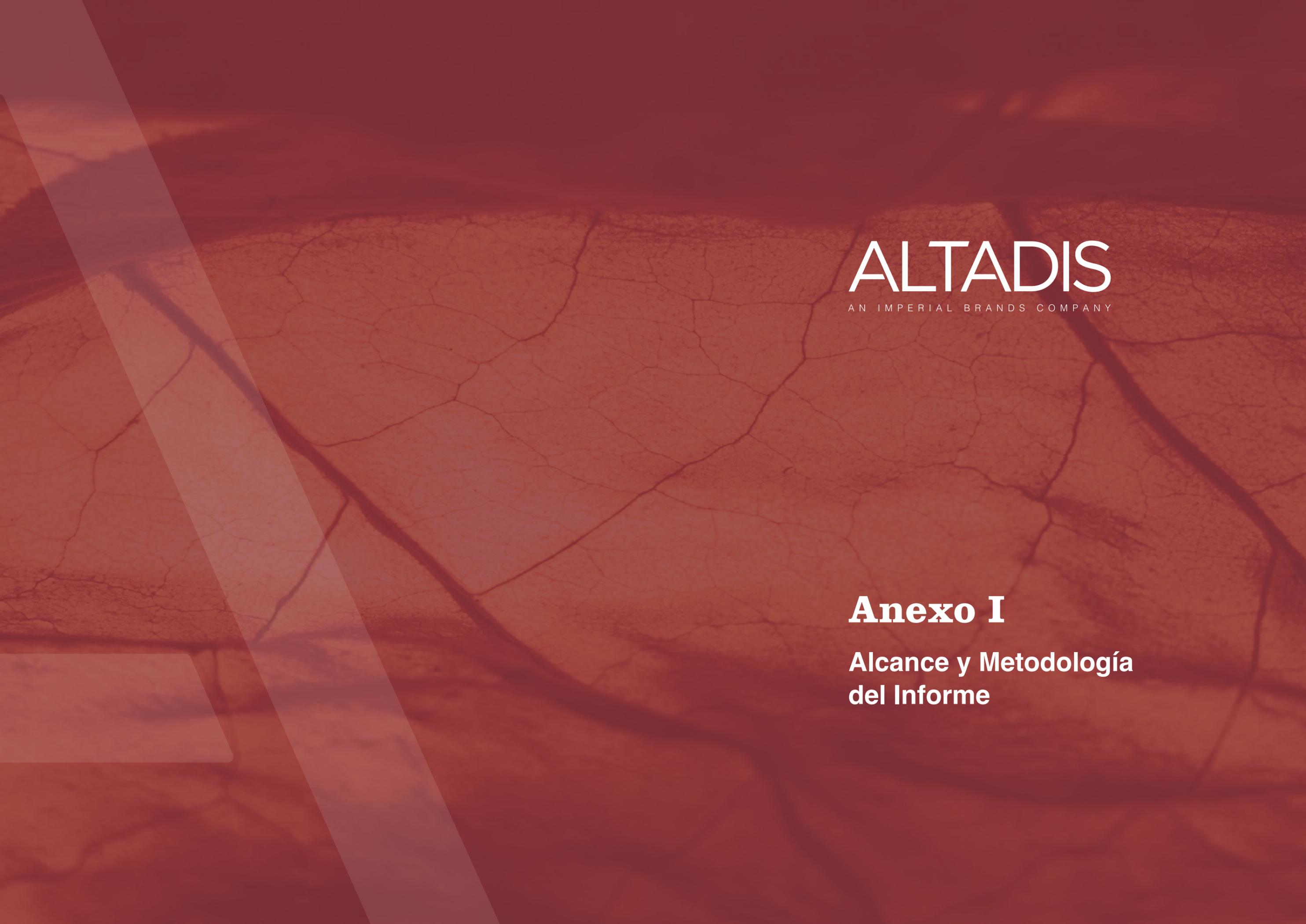
Finalmente, las interacciones con los grupos de interés también sirven como mecanismo para facilitar el cumplimiento de la normativa fiscal aplicable, pudiendo destacar la relación entre las sociedades españolas del Grupo ITE con las autoridades tributarias, incluida la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Esta relación permite el planteamiento de cuestiones importantes de forma proactiva para que las autoridades fiscales puedan concentrar sus recursos de manera eficaz, así como la realización de consultas sobre posiciones fiscales inciertas para obtener asesoramiento acerca de buenas prácticas en este sentido.

Fruto de lo anteriormente expuesto y de la actividad empresarial de las sociedades que conforman el Grupo ITE durante el ejercicio 2022, se detallan a continuación los indicadores a reportar en materia de información fiscal:

KPIs de Información Fiscal (miles de €) <sup>29</sup>	FY21 <sup>30</sup>	FY22
<b>Beneficios Antes de Impuestos</b>	<b>743.108</b>	<b>343.479</b>
<b>España</b>	503.137	215.706
<b>Francia</b>	17.286	-
<b>Italia</b>	89.762	-
<b>Portugal</b>	10.017	-
<b>Polonia</b>	709	-
<b>Marruecos</b>	94.179	98.181
<b>República Dominicana</b>	28.018	29.592
<b>Impuestos sobre Beneficios Pagados</b>	<b>226.273</b>	<b>208.947</b>
<b>España</b>	169.321	171.424
<b>Francia</b>	18.808	-
<b>Italia</b>	15.246	-
<b>Portugal</b>	2.004	-
<b>Polonia</b>	42	-
<b>Marruecos</b>	20.835	37.522
<b>República Dominicana</b>	17	1
<b>Subvenciones Públicas Recibidas</b>	<b>16</b>	<b>-</b>

<sup>29</sup> La conversión de los datos reportados por las sociedades del Grupo ITE cuya moneda funcional es distinta al euro se ha llevado a cabo utilizando los siguientes tipos de cambio:  
EUR/MAD = 10,72  
EUR/DOP = 51,75

<sup>30</sup> Los datos correspondientes al ejercicio 2021 incluían información de Grupo Logista hasta su fecha de salida del Grupo ITE (19 de julio de 2021). Concretamente, el Grupo Logista obtuvo beneficios y contribuyó al pago de impuestos en España, Francia, Italia, Portugal y Polonia.



**ALTADIS**  
AN IMPERIAL BRANDS COMPANY

## **Anexo I**

**Alcance y Metodología  
del Informe**

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

El perímetro de delimitación de este EINF se circunscribe exclusivamente a las siguientes sociedades al no considerarse material el desempeño de las restantes en relación a los aspectos requeridos por la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad:

- Imperial Tobacco España, S.L.
- Altadis Canarias, S.A.U.
- Altadis, S.A.U.
- Société Marocaine des Tabacs, S.A.
- Tabacalera de García, S.A.S<sup>31</sup>.

El perímetro coincide con el considerado en la elaboración de los estados financieros. Asimismo, la información no financiera reportada en el presente informe corresponde al ejercicio fiscal 2022, ofreciéndose para los indicadores cuantitativos información correspondiente al ejercicio 2021 al tratarse del segundo año de reporte consolidado del Grupo ITE y con el fin de asegurar la comparabilidad.

En la selección de indicadores que forman parte de este informe, el Grupo ha tratado de tener presentes los siguientes principios:

- Comparabilidad
- Materialidad
- Relevancia
- Fiabilidad

Igualmente, ha buscado que la información incluida sea precisa, comparable y verificable. Los métodos de cálculo y asunciones realizadas para el cálculo de los indicadores no financieros son reflejados en cada uno de los diferentes puntos donde estos se muestran.

### Análisis de Materialidad

El Grupo ITE ha actualizado en el ejercicio 2022 el análisis de materialidad que se llevó a cabo en el ejercicio anterior con el fin de revisar la priorización de aspectos no financieros más relevantes a su actividad. Para hacer esta actualización, se ha utilizado lista desarrollada en el ejercicio 2021 de asuntos identificados como más significativos en base a comparativas con *peers* sectoriales. Posteriormente se ha procedido a su priorización a través de una encuesta distribuida a los responsables de las distintas sociedades que conforman el Grupo ITE, en la cual se solicitaba la asignación de puntuaciones del 1 al 10 en función de la importancia de los impactos económicos, sociales y ambientales, los riesgos y oportunidades, el desempeño a largo plazo y la influencia sobre la competitividad de cada asunto identificado, entre otros aspectos.

Como resultado de este análisis, se ha obtenido la siguiente categorización de asuntos materiales:

Relevancia	Asunto	Puntuación
<b>Alta</b> (puntuación entre 8-10)	Cumplimiento obligaciones financieras, tributarias y contables	9,67
	Respeto a las leyes y a la normativa vigente en el sector	9,62
	Comercio ilícito de tabaco	9,52
	Prácticas de marketing responsables	9,24
	Imagen y reputación corporativa	9,05
	Respeto a los derechos humanos	8,95
	Lucha contra la corrupción, fraude y soborno	8,86
	Protección de datos y privacidad	8,48
	Diversidad, inclusión e igualdad	8,19
	Información sobre seguridad y calidad de los productos	8,05
<b>Media</b> (puntuación entre 6-8)	Seguridad, bienestar y salud de los empleados	7,95
	Impacto en las comunidades locales (apoyo al sector la agricultura)	7,81
	Impacto en la salud de nuestros productos	7,71
	Apuesta por el empleo justo, estable y de calidad	7,52
	Gestión y reciclaje de residuos	7,52
	Tecnología y gestión del conocimiento	7,43
	Medio ambiente, desarrollo sostenible y ahorro energético	7,10
	Políticas de conciliación	7,00
	Atracción del talento y retención	6,86
	Política de compensación acorde con competencias y capacidades	6,62
	Formación a los empleados	6,19
	Compromiso con la investigación	6,19
	Lucha contra el cambio climático	6,14

Asimismo, no se han considerado como materiales los aspectos relacionados con la contaminación lumínica y la contaminación por ruido, el desperdicio de alimentos y la protección de la biodiversidad, dada la actividad del Grupo.

<sup>31</sup> Tabacalera de García S.A.S. vendió su línea de negocio Premium dedicada a la producción y venta de puros a Allied Cigar La Romana S.A.S., sociedad externa del Grupo (la fecha de transacción data del 2 de agosto de 2022). Consecuentemente, aquella información reportada a cierre de ejercicio (30 de septiembre de 2022) no contiene los datos referidos a dicha línea de negocio.



# ALTADIS

AN IMPERIAL BRANDS COMPANY

## **Anexo II**

**Requerimientos de  
La Ley 11/2018 en Materia  
de Información No Financiera  
y Diversidad**

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página(s)	Asunto Material (SÍ/NO)	Comentarios
<b>Modelo de negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del Grupo (incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución).	2-1 2-6 2-7 2-22	6 - 17	SI	-
<b>Políticas</b>	Una descripción de las políticas que aplica el Grupo, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	17	SI	El contenido de las políticas detalladas es descrito de forma más extensa a lo largo del EINF.
<b>Resultados de las políticas KPIs</b>	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	3-3	-	SI	Los resultados de las políticas detalladas son descritos a lo largo del EINF.
<b>Riesgos a CP, MP y LP</b>	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo (relaciones comerciales, productos o servicios) que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2-12	18 - 29	SI	-
<b>Cuestiones medioambientales</b>	<b>Global Medio Ambiente</b>				
	Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	3-3 2-23 201-2	32 - 36	SI	-
	<b>Contaminación</b>				
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.	3-3	37 - 38	SI	-
	Contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3	39	NO	No se considera como aspecto material debido a la actividad desempeñada por el Grupo.

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página(s)	Asunto Material (SÍ/NO)	Comentarios
<b>Cuestiones medioambientales</b>	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>				
	Economía circular.	3-3 306-2	40 - 41	SI	-
	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	3-3 306-1 306-2 306-3	40 - 41	SI	-
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3	-	NO	No se considera como aspecto material debido a la actividad desempeñada por el Grupo.
	<b>Uso sostenible de los recursos</b>				
	Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	3-3 303-5	36	SI	-
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	3-3 301-1	34	SI	-
	Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3 302-1 302-3	34 - 35	SI	-
	<b>Cambio Climático</b>				
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa (incluido bienes y servicios que produce).	3-3 305-1 305-2 305-4	37 - 38	SI	-
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	3-3 201-2	37 - 38	SI	-	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3 305-5	37 - 38	SI	-	
<b>Protección de la biodiversidad</b>					
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	3-3	-	NO	No se considera como aspecto material debido a la actividad desempeñada por el Grupo.	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	3-3	-	NO	No se considera como aspecto material debido a la actividad desempeñada por el Grupo.	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página(s)	Asunto Material (SÍ/NO)	Comentarios
Cuestiones sociales y relativas al personal	<b>Empleo</b>				
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7 405-1	45	SI	-
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	46	SI	-
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7 405-1	46 - 47	SI	-
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	48	SI	-
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	405-2	48 - 50	SI	-
	Brecha salarial y la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	3-3 405-2	50	SI	-
	Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo).	3-3	51	SI	La remuneración de los consejeros ejecutivos se contabiliza en las tablas de remuneraciones de plantilla.
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3	52	SI	-
	Empleados con discapacidad.	405-1	63	SI	-
	<b>Organización del trabajo</b>				
	Organización del tiempo de trabajo.	3-3	51 - 52	SI	-
	Número de horas de absentismo.	403-9	52	SI	-
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	52	SI	-
	<b>Salud y seguridad</b>				
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	3-3	53 - 55	SI	-
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales. Desagregado por sexo.	403-9 403-10	55	SI	-

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página(s)	Asunto Material (SÍ/NO)	Comentarios
Cuestiones sociales y relativas al personal	<b>Relaciones sociales</b>				
	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).	3-3	56 - 57	SI	-
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	57	SI	-
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	58	SI	-
	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	28 - 29	SI	-
	<b>Formación</b>				
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	3-3	59	SI	-
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	60	SI	-
	<b>Accesibilidad</b>				
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	63	SI	-
	<b>Igualdad</b>				
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3	61 - 62	SI	-
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	61 - 62	SI	-
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	61 - 62	SI	-
	Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	3-3 2-23 2-26	66 - 67	SI
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.		406-1	69	SI	-
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	66 - 67	SI	-
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.		3-3	61 - 63	SI	-
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.		3-3	67 - 68	SI	-
La abolición efectiva del trabajo infantil.		3-3	68 - 69	SI	-

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página(s)	Asunto Material (SÍ/NO)	Comentarios	
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3 2-23 2-26 205-2	72	SI	-	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	205-2	72	SI	-	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	73	SI	-	
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>						
Sociedad	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	3-3 203-1 203-2 413-1	76 - 78	SI	-	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	203-1 203-2 413-1	76 - 78	SI	-	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	413-1	76 - 78	SI	-	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	76 - 78	SI	-	
	<b>Subcontratación y proveedores</b>					
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	2-6 3-3	78 - 79	SI	-	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	3-3	78 - 79	SI	-	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	78 - 79	SI	-	
	<b>Consumidores</b>					
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	3-3	80 - 81	SI	-	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3 416-2	82	SI	-	
	<b>Información fiscal</b>					
	Beneficios obtenidos país por país.	3-3	85	SI	-	
	Impuestos sobre beneficios pagados.	207-1 207-2	85	SI	-	
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	85	SI	-	

**ALTADIS**  
AN IMPERIAL BRANDS COMPANY