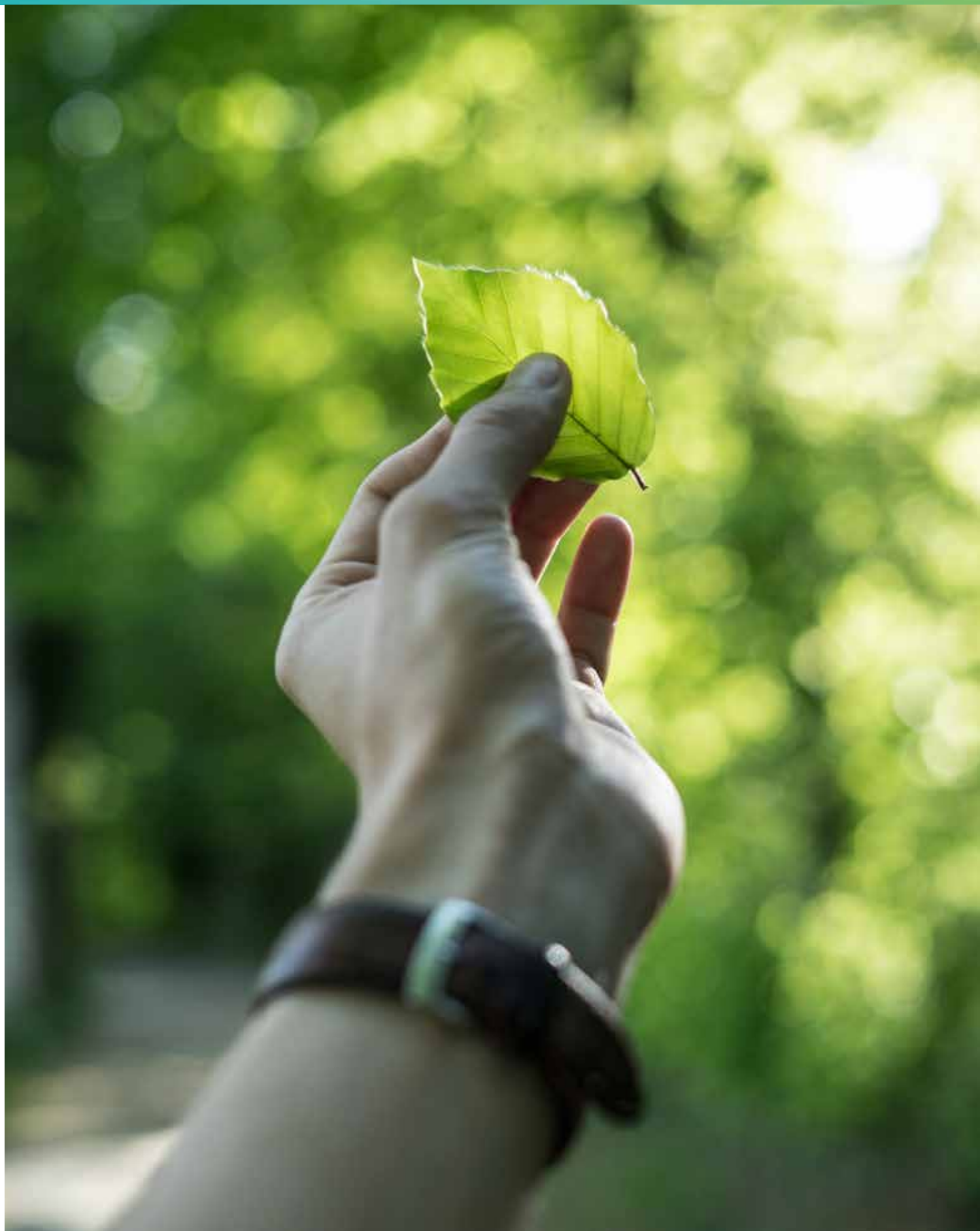




**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
2021**

SUMARIO

1	ACERCA DEL INFORME	4
2	DESCUBRE JT INTERNATIONAL IBERIA	5
	2.1 Principales dimensiones	6
	2.2 Objetivos y estrategias	8
	2.3 Particularidades del sector	9
	2.4 Buen Gobierno	12
	2.5 Consumidores	14
3	NUESTRO EQUIPO	15
	3.1 Perfil de la plantilla	16
	3.2 Velando por la seguridad y el bienestar de los empleados	27
	3.3 Apuesta por la formación laboral	29
	3.4 Conciliación.	30
	3.5 Por la igualdad de género	33
	3.6 Un entorno diverso	37
	3.7 Diálogo social	37
4	PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL	38
	4.1 Enfoque de gestión	39
	4.2 Uso sostenible de recursos	39
	4.3 Reducción de la huella de carbono	40
	4.4 Economía circular y gestión de residuos	41
5	COMPROMISO SOCIAL	43
6	COMPRAS RESPONSABLES	45
7	ANEXO I	47



1

ACERCA DEL INFORME

En 2017 se produjo la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE, mediante el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre. Posteriormente, en 2018, se aprobó la **Ley 11/2018**, de 28 de diciembre, 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.

La Ley supone un cambio significativo en las exigencias de **reporte de la información no financiera** de las compañías sujetas a la misma, ya que fija un marco común de contenidos sobre los cuales se debe focalizar la información no financiera, incluyendo aspectos **medioambientales, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, de personal y empleo, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad**. Por otro lado, la Directiva 2014/95/UE amplía el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo que deben publicar las sociedades con el fin de mejorar la transparencia, facilitando la comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa.

Por ello, mediante el presente **Estado de Información No Financiera y Diversidad**, desde **JT International Iberia, S.L.U.** (denominada a lo largo de este Informe como **JT International Iberia o Compañía**) se da **respuesta a los requerimientos derivados de la Ley 11/2018**, el cual será elaborado anualmente, con el objetivo de proporcionar la información considerada significativa para los Grupos de Interés de la Compañía con respecto a los ámbitos de reporte considerados por la Ley 11/2018. Cuando nos refiramos al Grupo JTI, en el presente documento se emplean los términos **Grupo JTI o Grupo**.

El Estado de Información No Financiera y Diversidad incluye información relativa al ejercicio 2021, si bien se ofrecen algunos datos de 2020 para facilitar al lector la evolución de diferentes indicadores. Se trata del tercer informe elaborado por JT International Iberia de estas características para todas las actividades y servicios prestados por el Grupo.

Este informe está elaborado de conformidad con la **opción Esencial** de los **Estándares GRI (GRI Sustainability Reporting Standards)**, cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como anexo al presente informe (ver Anexo I). El contenido del presente Estado de Información No Financiera y Diversidad ha sido elaborado conforme a los principios de participación de los grupos de interés, teniendo en cuenta el principio de **materialidad, transparencia e integridad**.

En el **Anexo I** también se puede encontrar la **tabla de equivalencias** de los indicadores de la **Ley 11/2018** con los diferentes apartados del presente informe donde se puede encontrar información al respecto.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de **verificación externa** e independiente en los términos recogidos en la Ley 11/2018.

2



DESCUBRE JT INTERNATIONAL IBERIA

2.1 PRINCIPALES DIMENSIONES

JT International Iberia se constituyó el 27 de noviembre de 1996. Su domicilio social está en Madrid, Paseo de la Castellana, 66. La Compañía está integrada en el **Grupo JTI**, cuya sociedad dominante es **JT International Group Holding, B.V.**, con domicilio social en Amstelveen (Holanda).

JT International Iberia lleva más de **19 años liderando el crecimiento del sector del tabaco en España** con una cartera de marcas que se encuentran entre las más vendidas y reconocidas a nivel mundial: **Winston, Camel, Benson & Hedges, American Spirit y Amber Leaf**. Asimismo, **lidera el segmento de picadura de tabaco en España y es líder de ambos segmentos (picadura de tabaco y cigarrillos) en Canarias**.

La Compañía cuenta con **más de 500 empleados de 25 nacionalidades** distintas ubicados principalmente en sus sedes de Madrid e Islas Canarias (Las Palmas), desde donde se dirige la actividad en territorio español. En sus oficinas de Madrid, dispone, de igual modo, de un centro global de servicios IT y un centro de gestión para el negocio de WE Duty free.

EVOLUCIÓN DEL NEGOCIO

Si bien el volumen de ventas de cigarrillos en España se ha reducido a la mitad en la última década, y la pandemia ha tenido un significativo impacto negativo en el volumen del sector tanto en la España peninsular como en Canarias, **JT International Iberia** ha sido capaz de incrementar su participación en ambos mercados alcanzando el **27,8% en la España peninsular¹** (26% en 2020) y el **33,0% en Canarias** en el 2021 (32,8% en 2020).

En este contexto, el principal objetivo de la Compañía de cara al futuro es seguir ganando cuota de mercado.

En España, la principal fuente de crecimiento de JT International Iberia son sus dos grandes marcas, **Winston y Camel, número dos y tres** en cuota del mercado de tabaco español, respectivamente. **Camel sigue siendo la marca que más crece**, recortando distancias con Marlboro, líder del mercado español.

La Compañía confía en su portfolio actual para seguir creciendo, al que ha sumado el **lanzamiento de Gold Coast** a finales del 2021 para reforzar su presencia en el segmento **Supervalue**.

JT International Iberia no prevé compras a corto plazo, ya que las adquisiciones se están dirigiendo principalmente a mercados emergentes.

INFORMACIÓN FISCAL

La estrategia del Grupo JTI a nivel mundial se basa en el compromiso firme de servir a sus **consumidores, accionistas, empleados** y al conjunto de la **sociedad**. El beneficio de JT International Iberia se obtiene en su totalidad en España. En el año 2021 ha ascendido a 9.689.929 euros (8.132.194 euros en 2020).

En el ejercicio 2021, la Compañía realizó pagos a cuenta en concepto de impuestos sobre beneficios del presente ejercicio por importe de 4.134.830,82 euros (3.975.789,65 euros en 2020). El impuesto sobre beneficios del año 2021 ha sido de 2.833.662 euros (2.399.994 euros en 2020). En los ejercicios 2021 y 2020 no se han recibido subvenciones públicas.



¹Se incluyen los territorios de Islas Baleares, Ceuta y Melilla.

JT INTERNATIONAL IBERIA, EN CIFRAS

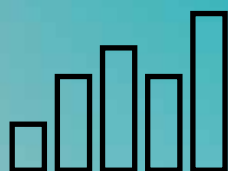


19 años liderando el crecimiento del sector del tabaco en España



+500 empleados de **25** nacionalidades

Incremento de cuota de mercado:



+ 1,8 puntos en 2021 hasta el 27,8% en la España peninsular
+0,2 puntos en 2021 hasta el 33% en Canarias



Marcas:

Winston, nº 2 del mercado español

Camel, nº 3 y la que más crece

Lanzamiento en 2021 de Gold Coast para reforzar su presencia en el segmento Supervalve

Líder

segmento de picadura de tabaco en España

2.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

El objeto social de la Compañía comprende la **manipulación, fabricación e industrialización de tabacos** elaborados o sin elaborar, importación y exportación de productos de tabaco, cigarrillos, puros y picaduras o relacionados con éstos, así como la compra y el cultivo de tabaco.

Con el fin de alinear el modelo de negocio con el resto de los mercados en los que opera el Grupo JTI, y para dotar a la Compañía de mayor agilidad y flexibilidad al lanzar nuevos productos, con fecha 10 de diciembre de 2019 y efectos a partir del 1 de enero de 2020, se firmó el contrato del **nuevo modelo de negocio** en el mercado peninsular e Islas Baleares. JT International Iberia ha pasado de ser proveedor de servicios a **distribuidor de riesgo limitado de JT International S.A.**

Este modelo, que ya se venía utilizando en el mercado de Canarias, consiste en la **comercialización y distribución**, en los mercados de la España peninsular y Canarias, de las **marcas del Grupo JTI**, actividades por las cuales la Compañía es remunerada en función de las ventas netas alcanzadas en dichos territorios. Asimismo, la Compañía también presta, para JT International, S.A., servicios de **marketing, administración y gestión de ventas** para los mercados de **WE Duty Free**, así como servicios relativos a **tecnologías de la información** a través del **hub** creado al efecto.

Por otra parte, los principales **grupos de interés relevantes** identificados para la JT International Iberia son los **consumidores**, los **accionistas**, los **empleados** y el conjunto de la **sociedad**. Las principales estrategias que sigue para servir a sus grupos de interés son:



Consumidores



Accionistas



Empleados



Sociedad

- La elaboración y **reporte de información financiera y no financiera** significativa, transparente y fiable sobre el desempeño de las actividades de la Compañía sometido a verificación externa.
- Proporcionar las herramientas necesarias para posicionar y diferenciar a JT International Iberia como **empleador**, y aumentar el **atractivo** de la Compañía como **lugar de trabajo**.
- Como parte del proyecto empresarial, se estudian las **necesidades de los consumidores** para poder cubrir sus inquietudes de la mejor forma posible. Los consumidores son el **pilar fundamental** de la Compañía y por ello se desarrollan distintas líneas de negocio para comprender lo que necesitan en cada momento.
- El **compromiso de JT International Iberia con la ética en los negocios**, fomentando interna y externamente unos principios y valores basados en la confianza mutua con los grupos de interés para conocer sus inquietudes, necesidades y dar respuesta a las mismas.
- El **desarrollo, la integración y motivación de las personas** es un elemento clave para configurar un equipo de profesionales competentes, que comparten un mismo proyecto comprometido con su desarrollo personal y profesional.
- **Respetar los derechos humanos** en todas las operaciones y cadenas de valor de la Compañía, **proteger el medio ambiente**, marcar una diferencia positiva en todos los lugares en los que se opera y promover una **toma de decisiones transparente, justa y oportuna** que tenga en cuenta cuidadosamente los intereses de nuestros grupos de interés.

2.3 PARTICULARIDADES DEL SECTOR

Durante el año 1998, se creó en España el **Comisionado para el Mercado de Tabacos**. Este organismo autónomo, creado por la Ley 13/1998, de 4 de mayo, de Ordenación del Mercado de Tabacos y Normativa Tributaria, dependiente del Ministerio de Hacienda a través de la Subsecretaría, competente para salvaguardar la neutralidad y la **libre competencia** del mercado de tabacos en todo el territorio nacional a través de sus **funciones reguladoras y de vigilancia**, se encarga de velar por el cumplimiento de los operadores del mercado de toda la normativa reguladora a través de sus facultades de control, inspección y sanción, así como administrar y supervisar la Red de Expendedurías de Tabaco y Timbre del Estado, y actuar como órgano de interlocución con los operadores del mercado.

La industria del tabaco en España, y **en general a nivel internacional**, es objeto de una regulación muy estricta por parte de las distintas administraciones, lo que la convierten en **uno de los sectores más regulados**. Dichas regulaciones afectan principalmente:

- **Publicidad** y promoción de los productos del sector.
- **Limitación** en cuanto a su **lugar de consumo** y uso.
- **Obligaciones** en términos de **trazabilidad y etiquetado**.
- **Limitaciones** en cuando a su **distribución y venta**.
- **Elevada fiscalidad** sobre el sector en términos de impuestos especiales.

Estas restricciones han provocado el decrecimiento del sector año tras año, hasta el 2019 cuando se experimentó un pequeño repunte del volumen. Sin embargo, los nefastos efectos de la pandemia a nivel mundial y las consecuentes restricciones de movilidad desde principios del 2020, han traído como resultado:

- Una disminución drástica del turismo, principal motor de nuestra economía.
- Reducción de las ventas a consumidores debido al **cierre de las fronteras**.
- **Disminución del consumo doméstico** debido al cierre de **HoReCa** (Hoteles, Restaurantes y Cafeterías) y al

deterioro de la capacidad adquisitiva de los españoles afectados por el **desempleo** y la **crisis** en general.

- Adicionalmente, la crisis ha hecho que los consumidores busquen alternativas más económicas pasando del tabaco convencional a otros productos más económicos, reduciendo la rentabilidad del negocio.
- Otros factores ajenos al COVID-19, como el endurecimiento de las restricciones en la frontera francesa, también han jugado en contra del crecimiento del negocio.



**En el 2021, las ventas del
tabaco en el mercado
español reflejaron una
recuperación del 1,2%**



Dado que el punto de partida de 2020 era de mínimos históricos como consecuencia de la crisis sanitaria, en el 2021 las ventas del tabaco en el mercado español reflejaron una recuperación del 1,2%.

Independientemente de esta dinámica, JT International Iberia ha logrado obtener resultados excelentes en el mercado español, convirtiéndose en la **compañía tabaquera con mayor crecimiento en España, más de 1 punto porcentual tanto en el 2020 como 2021**, alcanzando una cuota de mercado del **27,8% en el 2021** a través de sus principales marcas Winston y Camel, que representan el número dos y tres respectivamente en volumen de ventas.

Con respecto al mercado canario, el incremento de las ventas locales en el 2020 no fue suficiente para cubrir la caída de las ventas al sector turístico. El año 2021 ha estado marcado por una paulatina **recuperación del turismo**, especialmente en el último trimestre del año, gracias a la mejora de la evolución de la pandemia y a las menores restricciones para viajar. En el conjunto del año, Canarias recibió un total de 6,7 millones de turistas, que, si bien supone un crecimiento del 45% respecto al año anterior, esta cifra todavía sigue suponiendo una caída de más del 50% respecto a períodos previos a la pandemia.

A pesar de dicha recuperación en el turismo, la **venta de tabaco en el mercado turístico** no tuvo igual comportamiento y registró una **caída del 5,6%** respecto al año anterior, acumulando un descenso de más del 60% respecto a 2019. Ello fue debido principalmente al cambio en la composición de los turistas, reduciéndose el número de turistas británicos, que son los que más tabaco compran y aumentando el peso de otras nacionalidades, principalmente del turismo nacional.

Respecto al **mercado doméstico**, éste registró una nueva **caída del 8%** respecto al año anterior, acumulando un descenso del 16% respecto a 2019 como consecuencia directa de la elevada dependencia de la economía canaria al turismo. Cabe destacar que el PIB de Canarias en 2021 registra un descenso de más del 12% respecto a 2019 y que el paro en las islas es casi 3 puntos porcentuales más alto que hace dos años, por lo que la economía local todavía está muy lejos de los niveles previos a la pandemia y lógicamente, esto también ha tenido su impacto en el consumo de tabaco.

Dentro de este difícil entorno macroeconómico en general y del tabaco en particular, los **resultados** obtenidos por JTI en Canarias en 2021 se pueden calificar como



excelentes y como muestra de ello es que las ventas de sus productos se incrementaron en casi un 4% respecto al año anterior y que se ha recuperado la primera posición en cuota de mercado en combustibles. Esto ha sido posible, principalmente, por la buena evolución de **Benson London**, que se consolida en el mercado canario como la segunda marca por cuota y también por **Winston**, que fue la marca de mayor crecimiento dentro de su segmento de precios.

2.4 BUEN GOBIERNO

JT International Iberia garantiza el buen gobierno y la ética a través de diversas políticas internas, como es el caso del Código de Conducta, el canal de denuncias *Your Voice*, la Política Antisoborno y Corrupción 'ABC' y la *Preventing Financial*.

MECANISMO DE REPORTE–

CANALES INTERNOS DE COMUNICACIÓN

La Compañía considera comportamientos contrarios a la ética empresarial todo tipo de **actividades deshonestas, negligentes, perjudiciales** o que de cualquier manera puedan dañar su **reputación**. Algunos ejemplos serían las conductas ilícitas como el fraude, el robo, el hurto, la corrupción o el acoso.

Las conductas contrarias a la ética se describen en su **Código de Conducta**, ofreciéndose además pautas de orientación general sobre lo que la Compañía considera como conducta no aceptable.

Your Voice es un **canal de comunicación confidencial** habilitado para la notificación de posibles **incumplimientos** tanto del propio Código de Conducta como del resto de políticas internas de la Compañía o de la legislación en vigor.

Existen varios puntos de contacto a los que acudir, recomendándose como primera opción bien el superior directo o el Departamento de *People & Culture*. De manera alternativa, *Your Voice* cuenta además con otros empleados debidamente seleccionados y formados a los que acudir (personas de contacto). Serán estas **personas de contacto** las que determinen si la preocupación del empleado pertenece o no al ámbito de *Your Voice*, la remitan en su caso al Comité de Ética para su adecuada gestión y faciliten al empleado la información necesaria sobre el proceso. Estas personas de contacto deben mantener en todo momento estricta **confidencialidad** sobre la información tratada. Todas ellas han suscrito el correspondiente acuerdo de confidencialidad.

COMO FUNCIONA YOUR VOICE

TU

Si hay algo que te preocupa, acude a una de las Personas de Contacto local, ya sea por teléfono o en persona, a través del portal *Your Voice* de INSIDE online, o enviando un mensaje de correo electrónico a onebehavior@jti.com

↑ Feedback

PERSONA DE CONTACTO LOCAL

Las personas de Contacto de Grupo JTI han sido formadas para atender cuidadosamente el asunto que te preocupa, ayudarte a reunir toda la información necesaria y mantener tu identidad en secreto. Remitirán el asunto a un Facilitador del equipo de Compliance de Ginebra (Corporate Compliance HQ).

↑ Feedback

Facilitador de Corporate Compliance en la Central

El Facilitador analiza la información y determina si pertenecen o no a su ámbito de competencia. En caso de que no sea así, se comunica la decisión a la Persona de Contacto y se cierra el expediente. En los demás casos, el expediente se trasladará probablemente al Equipo de Business Ethic, que determinará si es preciso abrir una investigación.

Equipo de Investigación Global

El Equipo de Investigación Global dirige y supervisa las investigaciones formales que sean necesario realizar. Si se constata que existe un incumplimiento de normativas, el Comité de Ética Empresarial recomienda las acciones pertinentes, en función de los resultados de la investigación. El equipo directivo local coordina las medidas acordadas y las lleva a cabo. Después pasa a cerrar el expediente.

El Chief Compliance Officer

Revisa todos los expedientes y aprueba su cierre.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

De acuerdo a la Política Antisoborno y Corrupción 'ABC' de JT International Iberia (Anti-Bribery and Corruption), se prohíbe a cualquier empleado que tome parte, directa o indirectamente en cualquier tipo de acto de soborno o corrupción. Aquellos empleados de la Compañía que se dictamine que han participado en cualquier acto de soborno o corrupción serán objeto de **acciones disciplinarias**, que pueden incluir su **despido**. Igualmente, podrán ser **acusados de delito** conforme a la legislación vigente.

Dicha política establece también que, en caso de verse involucrados en cualquier forma de **soborno**, independientemente de su cuantía, **deben rechazarlo e informar de ello**. Los socios comerciales de JT International Iberia están sujetos también a dicha política, en base a la cual finalizará su relación comercial si se determina que ha estado implicado en cualquier acto de corrupción o soborno.

Adicionalmente, la Compañía dispone de una **Política de Regalos y Entretenimiento**, a fin de garantizar la transparencia en el intercambio de regalos e invitaciones o 'GHE' (*Gifts, Hospitality & Entertainment*), que establece que todos los intercambios de GHE cuyo valor supere los importes indicados en la Política deben registrarse utilizando la aplicación que se encuentra en la Intranet de JT

International Iberia. Todos los GHE que se intercambien con cargos públicos, independientemente de su valor, deben además ser aprobados previamente por medio del proceso de registro online.

Asimismo, y como medida de prevención, todas las solicitudes deben documentarse en detalle, consignándose una justificación clara, el coste íntegro y los nombres de todos los participantes (incluidos los empleados de la Compañía). En el proceso de revisión y autorización participan los manager directos y los departamentos de Legal y *Compliance*.

Por otra parte, el Grupo JTI aplica en todos los mercados en los que opera una política de **lucha contra el delito financiero** en sus diversas formas denominada *Preventing Financial Crime*. En la misma se establecen una serie de principios y directrices que las filiales del Grupo, entre ellas JT International Iberia y sus empleados deben obligatoriamente cumplir para evitar que estos se vean involucrados en cualquier delito de este tipo.

Conforme a dicha política se establece por ejemplo que **cualquier transacción económica** que se realice con un tercero debe necesariamente cumplir una serie de requisitos en cuanto a **justificar la procedencia** de los fondos, debiendo el tercero justificar fehacientemente que dicha cuenta consta a su nombre, que la misma radica en el lugar



donde esté está registrado y que el pago o cobro se realiza por el importe que constan en la factura y en su misma moneda. Asimismo, todos los pagos y cobros serán realizados preferiblemente por medio de transferencias bancarias, domiciliaciones bancarias y/o cheques.

JT International Iberia espera que todos sus socios comerciales, incluyendo aquellos que actúen en su nombre, apoyen plenamente una política de tolerancia cero ante indicios de delitos financieros y ejerzan su derecho de terminar acuerdos comerciales cuando exista alguna forma de delito.

Esta política también tiene por objeto velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del **Convenio de cooperación entre Grupo JTI y la UE**.

DERECHOS HUMANOS

JT International Iberia opera en España, estado miembro de la Unión Europea y, como tal, no considerado de riesgo en materia de derechos humanos. España está sometida a **normativa internacional y europea** de entre la que se destaca la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)**, la cual recoge los derechos individuales, civiles, políticos, económicos y sociales de que disfrutaran todas las personas en el espacio común europeo.

De acuerdo al **Código de Conducta** de la Compañía, en todas sus operaciones comerciales se respetan los **derechos humanos de sus empleados, socios comerciales y sus trabajadores**, así como los **relativos a los de las comunidades en las que opera**.

Dicho documento establece que los derechos humanos son **normas universales que se aplican sin excepción** a todas las personas, independientemente de en qué lugar del mundo se encuentren, y se refieren a aspectos como la igualdad de oportunidades, las condiciones de trabajo, la libertad de expresión o la intimidad.

El **Código de Conducta de JT International Iberia** también estipula que, en caso de que sus empleados tengan cualquier preocupación sobre una posible violación de sus derechos humanos o los de algún compañero, deben manifestarlo a través del procedimiento global de comunicación de posibles conductas indebidas denominado *Your Voice*.

Por su parte, los managers con equipo tienen el deber de garantizar que se respeten los derechos humanos de los empleados que le reportan, comunicando dichas preocupaciones conforme a lo indicado en las **Directrices para Managers Directos** que establece la Compañía.

2.5 CONSUMIDORES

JT International Iberia informa en todos los empaquetados de sus productos vendidos en España de las formas de contacto para el consumidor: número de teléfono gratuito y dirección de correo electrónico.

Además, a través de su página web, los consumidores pueden enviar solicitudes que llegan inmediatamente al personal de atención al consumidor de JT International Iberia.

En línea con la política global de la Compañía de **FMS Feedback Management System**, todas las reclamaciones de consumidores se reportan en la herramienta. Ésta permite centralizar la información y comunicar simultáneamente con todas las partes implicadas (fabrica, legal, SRA, R&D, responsables de mercado). El sistema permite registrar todos los pasos de la **gestión de la reclamación**, detectar posibles tendencias e identificar problemas de calidad para la mejora constante de sus productos.

Además, existe una política que en el caso de que el producto presente un defecto de calidad, en la misma se detallan los pasos a seguir, en cuanto a la asignación de roles y responsabilidades, y comunicación interna.

**JT International Iberia
gestiona las reclamaciones
de consumidores para
la mejora constante
de sus productos**

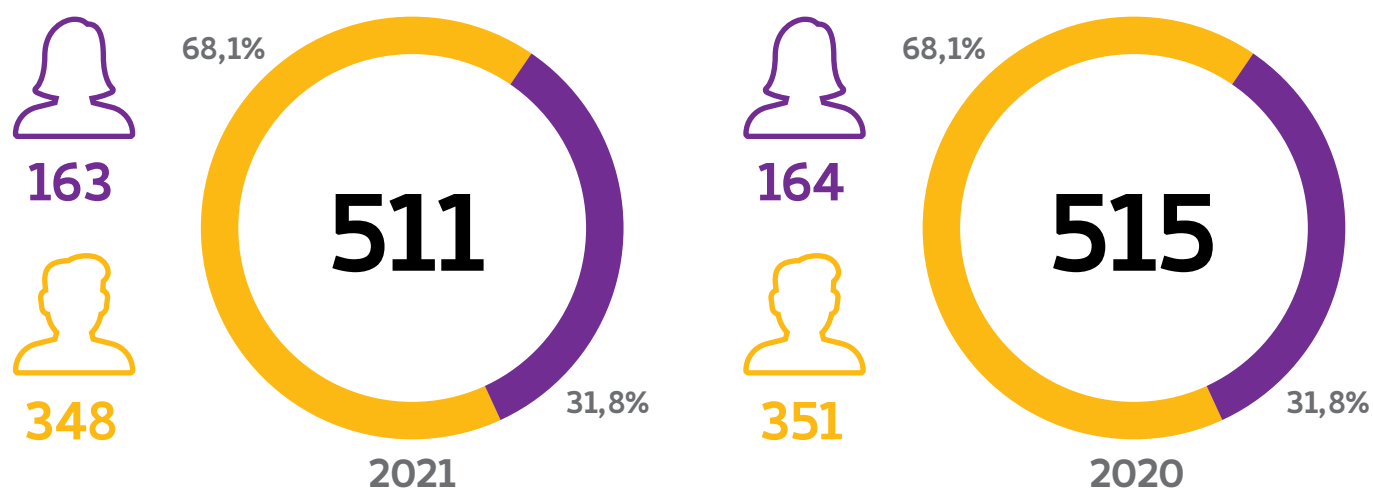


NUESTRO EQUIPO

3.1 PERFIL DE LA PLANTILLA

JT International Iberia apuesta de manera decidida por la estabilidad laboral, como demuestra el hecho de que el 97% de la plantilla tenga contrato indefinido.

PLANTILLA POR SEXO



511 empleados (515 en 2020) a 31 de diciembre de 2021

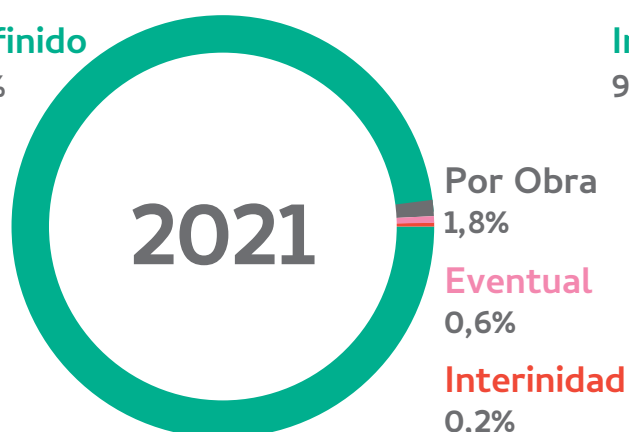
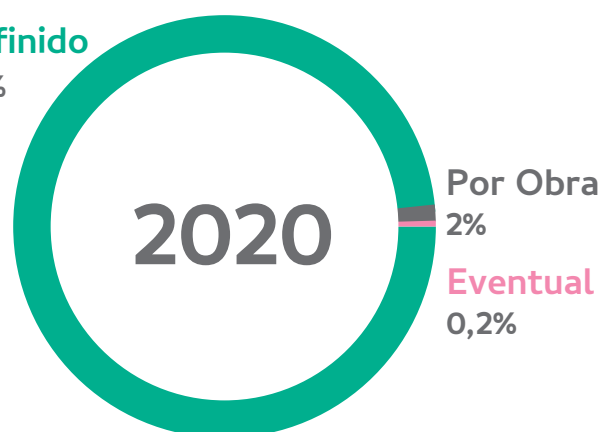


EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL, SEXO Y EDAD*

		2021			2020		
Menores de 30	JEFE 1ª	-		2		1	2
	JEFE 2ª	1		-		-	-
	OFICIAL 1ª	5		-		7	2
	OFICIAL 2ª	4		8		5	9
Entre 30 y 39	JEFE SUPERIOR	2		3		4	6
	JEFE 1ª	29		41		31	53
	JEFE 2ª	-		1		-	-
	OFICIAL 1ª	11		6		9	5
	OFICIAL 2ª	16		30		16	37
Entre 40 y 49	JEFE SUPERIOR	8		10		9	10
	JEFE 1ª	36		80		34	66
	JEFE 2ª	1		-		1	-
	OFICIAL 1ª	10		13		9	14
	OFICIAL 2ª	17		79		15	80
	OFICIAL ADMVO. 2	-		1		-	1
Entre 50 y 65	JEFE SUPERIOR	4		6		2	4
	JEFE 1ª	8		12		7	13
	OFICIAL 1ª	2		9		4	8
	OFICIAL 2ª	8		47		8	40
	AUXILIAR	1		-		2	-
	ORDENANZA	-		-		-	1

* De acuerdo a cómo están dados de alta los trabajadores en la Seguridad Social por convenio

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

Indefinido
97,4%Indefinido
97,8%

EMPLEADOS POR CATEGORÍA Y MODALIDAD DE CONTRATO

		2021	2020
JEFE SUPERIOR	Indefinido	33	35
JEFE 1ª	Indefinido	205	206
	Por Obra	3	1
JEFE 2ª	Indefinido	3	1
OFICIAL 1ª	Indefinido	52	55
	Por Obra	4	3
OFICIAL 2ª	Indefinido	203	203
	Por Obra	2	6
	Eventual	3	1
	Interinidad	1	-
OFICIAL ADMVO. 2	Indefinido	1	1
AUXILIAR	Indefinido	1	2
ORDENANZA	Indefinido	-	1

JT International Iberia apuesta de manera decidida por la estabilidad laboral

EMPLEADOS POR EDAD Y MODALIDAD DE CONTRATO

		2021	2020
Menores de 30	Indefinido	16	23
	Por Obra	3	3
	Eventual	1	-
Entre 30 y 39	Indefinido	133	153
	Por Obra	4	7
	Eventual	1	1
	Interinidad	1	-
Entre 40 y 49	Indefinido	252	239
	Por Obra	2	-
	Eventual	1	-
Entre 50 y 65	Indefinido	97	89

EMPLEADOS POR GÉNERO Y MODALIDAD DE CONTRATO

Indefinido

95%



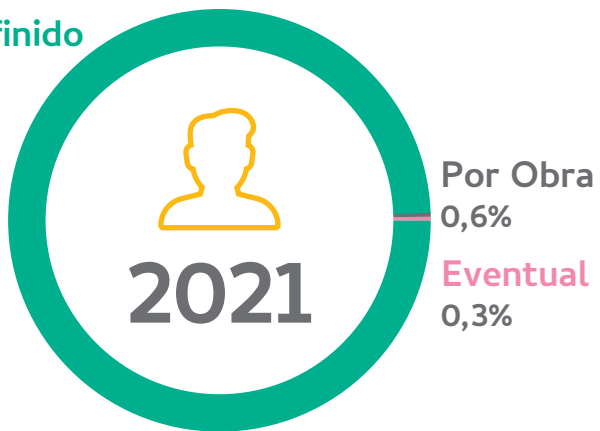
Indefinido

95,8%



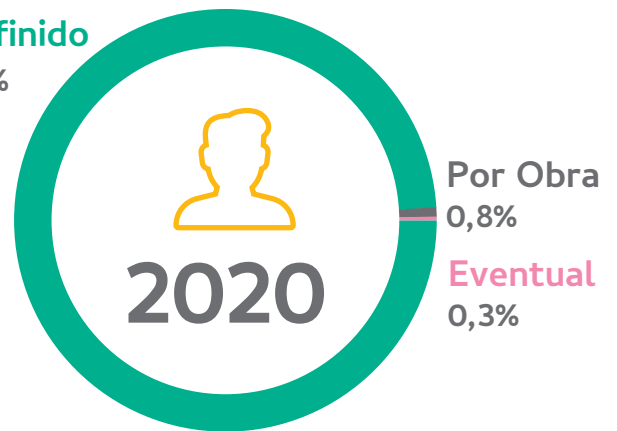
Indefinido

99,1%



Indefinido

98,9%



**PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS
POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL**

	2021	2020
	155	155
	342	348
Menores de 30	15	21
Entre 30 y 39	135	146
Entre 40 y 49	248	237
Entre 50 y 65	99	99
JEFE SUPERIOR	33	34
JEFE 1ª	204	195
JEFE 2ª	2	1
OFICIAL 1ª	53	57
OFICIAL 2ª	203	212
OFICIAL ADMVO. 2	1	1
AUXILIAR	1	2
ORDENANZA	-	1

**PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS TEMPORALES
POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL**

	2021	2020
	6	7
	4	2
Menores de 30	3	2
Entre 30 y 39	5	6
Entre 40 y 49	2	1
JEFE 1ª	3	1
JEFE 2ª	-	-
OFICIAL 1ª	3	2
OFICIAL 2ª	4	6

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	2021	2020
	2	2
	-	-
Entre 40 y 49	1	-
Entre 50 y 65	1	2
OFICIAL 2ª	2	2

DATOS PROMEDIO DE NÚMERO DE EMPLEADOS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE JORNADA LABORAL Y DESAGREGADOS POR SEXO

	2021	2020
 TIEMPO COMPLETO	159,04	160,33
TIEMPO PARCIAL	1,76	2
 TIEMPO COMPLETO	346,01	350,27

NÚMERO DE DESPIDOS DESAGREGADO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

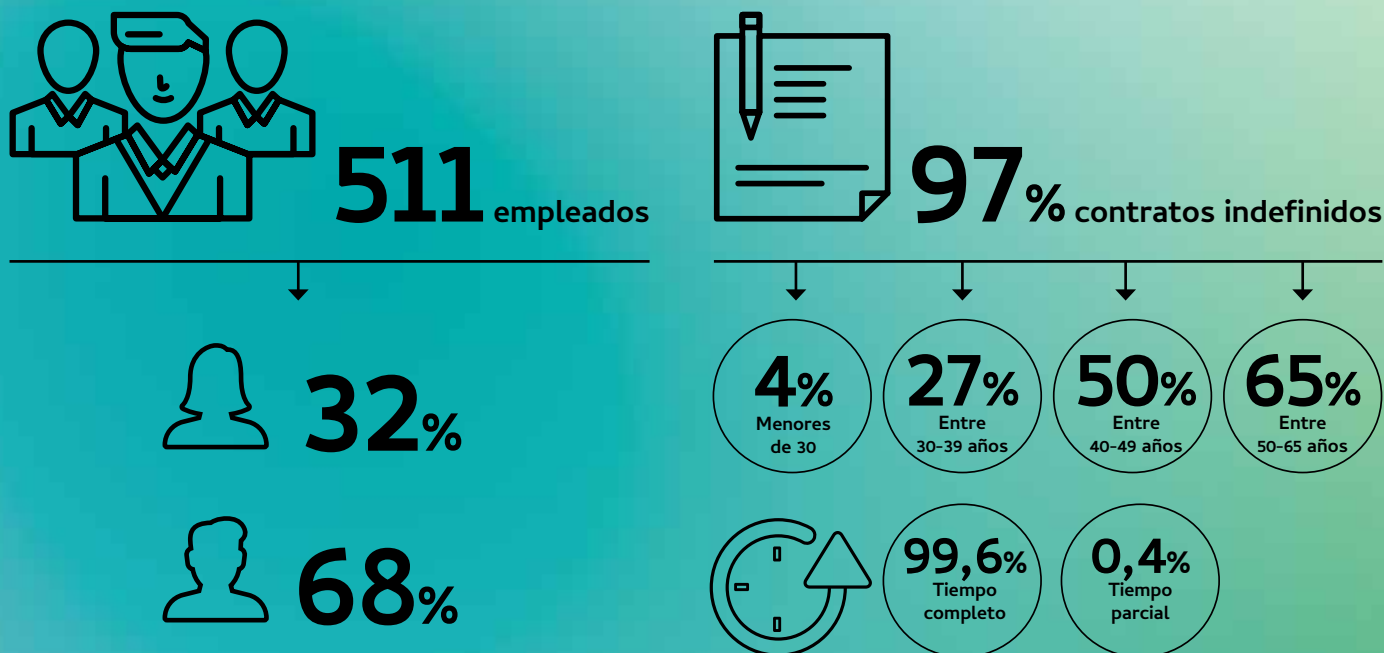
	2021			2020		
AUXILIAR	-	1	-	-	-	-
JEFE 1ª	3	3	7	2	-	-
OFICIAL 1ª	1	2	2	3	-	-
OFICIAL 2ª	4	1	13	-	-	-
ORDENANZA	1	-	13	-	-	-

NÚMERO DE DESPIDOS DESAGREGADO POR EDADES

	2021	2020
Entre 30 y 39	1	3
Entre 40 y 49	8	6
Entre 50 y 65	7	18

16 despidos en 2021
(27 en 2020)

LA PLANTILLA DE JT INTERNATIONAL IBERIA, DE UN VISTAZO



REMUNERACIONES

El paquete retributivo de la Compañía está compuesto por:

SALARIO
BASE ANUAL

VARIABLE A
CORTO/LARGO
PLAZO

BENEFICIOS
SOCIALES

Las remuneraciones medias de Total Cash (TC),—es decir de salario base anual más variable— de los empleados no directivos es la siguiente:

TOTAL CASH (TC)* DE EMPLEADOS NO DIRECTIVOS

	2021		2020	
	Empleadas	TC media	Empleados	TC media
Menores de 30	10	36.427 €	10	39.284 €
Entre 30 y 39	57	52.999 €	74	52.217 €
Entre 40 y 49	56	56.271 €	158	58.661 €
Entre 50 y 65	15	52.746 €	62	51.253 €

*Total Cash (TC): salario base anual más variable.

Con el fin de comparar este apartado entre los empleados de mismo nivel de responsabilidad (independientemente de su categoría profesional a nivel de Seguridad Social), podemos distinguir entre 3 categorías profesionales: directores, mandos intermedios y técnicos/administrativos. En la siguiente tabla, se detallan las categorías de mandos intermedios y técnicos/ administrativos. Más adelante se reportan las remuneraciones de los directivos.

	Media 2021*	Media 2020*
MANDOS INTERMEDIOS	170.404€	67.630€
TÉCNICOS / ADMINISTRATIVOS	40.497€	39.202€

*Total Cash (TC): salario base anual más variable.

Como podemos observar, se ha producido un incremento de algo más de un 3,5% en las remuneraciones medias de TC de los empleados no directivos, siendo la **revisión salarial anual** el principal motivo de este aumento, que en 2021 resultó en un incremento del 3,5%.

REMUNERACIONES MEDIAS DE LOS DIRECTIVOS

	2021		2020	
	Headcount	TC media*	Headcount	TC media*
	25	143.980 €	24	133.958 €
	44	163.198 €	42	161.199 €

*Total Cash (TC): salario base anual más variable.

Por otra parte, las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Compañía en los ejercicios 2021 y 2020 en concepto de honorarios profesionales y sueldos y salarios han ascendido a 0 euros, ya que las actividades relacionadas con el Consejo de Administración no están remuneradas. Dicho Consejo está compuesto por 3 miembros y un secretario no consejero.

En 2021 se ha satisfecho la prima de seguro de responsabilidad civil de los Administradores por daños ocasionados por actos u omisiones, por importe de 4.185 euros (4.883 euros en 2020).

BRECHA SALARIAL¹ EN JT INTERNATIONAL IBERIA

En esta sección se detalla el estudio realizado sobre la potencial existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres. Para realizar este análisis, se ha dividido a la plantilla en función de la responsabilidad del puesto:



+3,5% de incremento
en las remuneraciones medias

Antes de entrar a pormenorizar los resultados del estudio hemos de señalar que, con el objetivo de evitar sesgos, no se han incluido en el mismo a aquellos empleados que tienen la consideración de expatriados (en 2021, 9 empleados en total, todos ellos hombres).

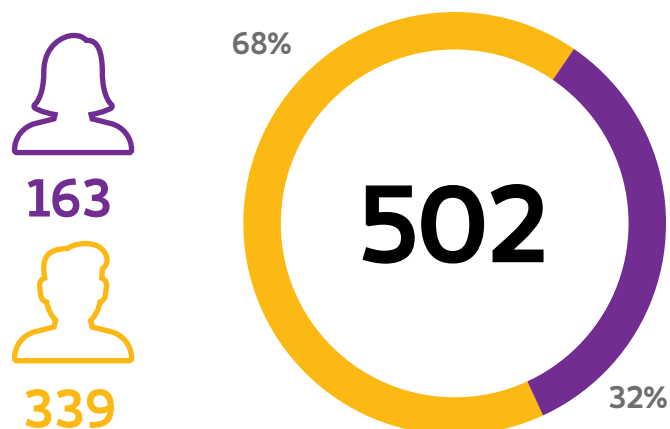
¹Brecha salarial: Desigualdad en las retribuciones entre hombres y mujeres.

Estos empleados, en su mayoría directivos, son desplazados a España con los salarios del país de origen, por lo que pueden existir diferencias notables en los rangos salariales. Por ejemplo, en Suiza, de donde provienen la mayoría de estos expatriados, el rango salarial en que se encuentran es en torno a un 75% superior respecto al que tendrían como empleados locales en España.

Como consecuencia de lo anterior, la muestra tomada para el estudio es de 502 empleados, 163 mujeres y 339 hombres. La distribución por sexo de los mismos es la siguiente:

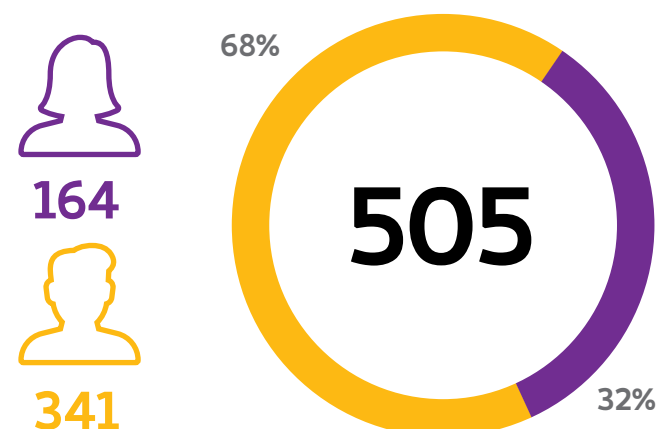
2021

	DIRECTORES	25 (40%)
	MANDOS INTERMEDIOS	73 (36%)
	TÉCNICOS / ADMINISTRATIVOS	65 (7%)
	DIRECTORES	37 (60%)
	MANDOS INTERMEDIOS	130 (64%)
	TÉCNICOS / ADMINISTRATIVOS	172 (73%)



2020

	DIRECTORES	24 (41%)
	MANDOS INTERMEDIOS	74 (36%)
	TÉCNICOS / ADMINISTRATIVOS	66 (28%)
	DIRECTORES	35 (59%)
	MANDOS INTERMEDIOS	133 (64%)
	TÉCNICOS / ADMINISTRATIVOS	173 (72%)



Los técnicos/administrativos sigue siendo el grupo que mayor porcentaje de hombres muestra por el peso histórico de la fuerza comercial que mayoritariamente estaba formado (y sigue estando formado) por hombres. Esta distribución se va corrigiendo durante los últimos años con las nuevas incorporaciones, donde el porcentaje de mujeres se acerca al 50%, con un ligero descenso al 40% en 2021.

2021

	Brecha Salarial SBA (salario base anual)	Brecha Salarial TC (Total cash*)
	-5,59%	-3,58%
DIRECTORES	-0,41%	-0,76%
MANDOS INTERMEDIOS	4,79%	5,71%
TÉCNICOS / ADMINISTRA.	5,40%	10,16%

2020

	Brecha Salarial SBA (salario base anual)	Brecha Salarial TC (Total cash*)
	-6,55%	-4,35%
DIRECTORES	0,71%	0,12%
MANDOS INTERMEDIOS	2,38%	2,99%
TÉCNICOS / ADMINISTRA.	4,21%	10,21%

*Total Cash (TC): salario base anual más variable.



Por lo que podemos apreciar, a nivel general, existe brecha salarial a favor de las mujeres, tanto a nivel de **salario base anual (SBA)** como a nivel **Total Cash (TC)** ($TC = SBA + \text{Salario Variable a corto/largo plazo}$).

De manera paradójica, si vemos estos indicadores por grupos profesionales, vemos que en todos hay una diferencia favorable en todos ellos a favor de los hombres. Vamos a ver a qué se debe en cada grupo:

- **Directores:** a diferencia de ejercicios anteriores, en 2021, las mujeres han percibido mayores incentivos a largo plazo que los hombres (en torno a un 15% más) y por ello la brecha en TC es mayor que en SBA.

Otro factor que explica esta leve diferencia es que, si bien en los puestos de más alta dirección hay mayoría de hombres, éstos son en su mayoría los desplazados a España con salarios mayores ya comentados en el epígrafe anterior, y además el valor de la mediana es menor en el grupo de los hombres, siendo los valores inferiores más altos en las mujeres que en los hombres.

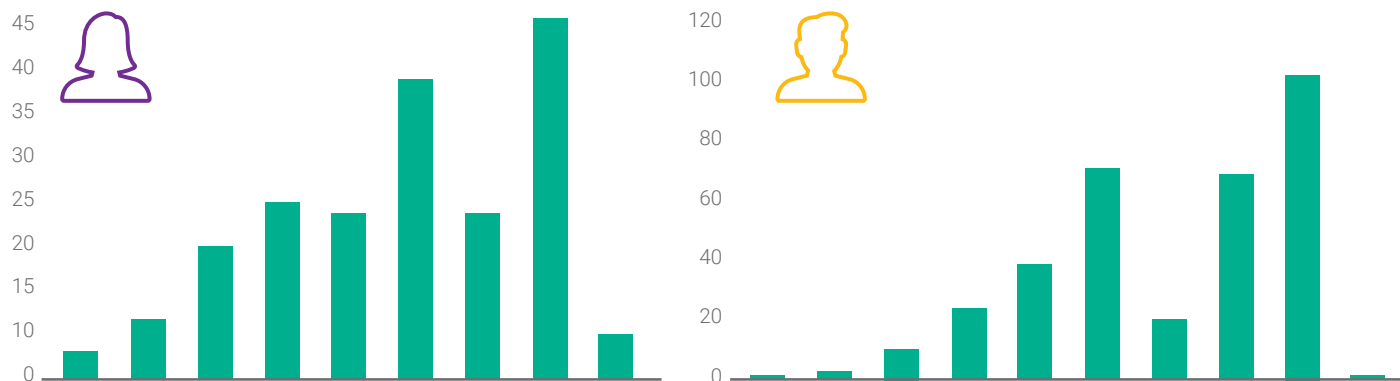
La antigüedad promedio no influye en esta diferencia, siendo en las mujeres de 13,77 y en los hombres de 13,72.

- **Mandos intermedios:** en esta categoría de nuevo podemos ver que existe una diferencia de antigüedad en la Compañía entre hombres y mujeres (8,48 frente a 7,85).
- **Técnicos/administrativos:** esta categoría ha estado dominada históricamente por hombres debido a su enorme peso en la fuerza comercial, lo cual queda reflejado en la diferencia entre la antigüedad media de las mujeres (9,80 años) y de los hombres (15,12), siendo inevitable que esto tenga como consecuencia un mayor salario base anual para los hombres.

Además, el salario variable a corto plazo de los comerciales supone una parte mayor del Total Cash que, para el personal de oficinas, y como dentro del colectivo de los hombres hay muchos más comerciales en proporción que en el colectivo de las mujeres, esto se refleja en que haya aún más diferencia entre ambos colectivos en este concepto.

Además, conviene también tener en cuenta los empleados con **reducción de jornada**. A 31 de diciembre de 2021, 8 empleados tienen algún tipo de reducción de jornada, siendo todas ellas mujeres.

Con todo ello, vemos por una parte que a nivel general existe diferencia a favor de las mujeres, pero si entramos a ver por categorías se invierten las tornas. Ya hemos visto que a nivel categorías profesionales el factor diferenciador común y más relevante es la antigüedad, pero para ver la diferencia general a favor de las mujeres necesitamos ver más en detalle cuántos hombres y mujeres hay en cada rango salarial (o Anchor Bands = AB, cuanto más bajo es el número del AB, mayor la responsabilidad del puesto):



Vemos por tanto que la distribución del número de mujeres es mucho más homogénea dentro de las diferentes subcategorías profesionales al contrario que con los hombres, donde la gran mayoría se concentra en el AB 22, que agrupa puestos de menor responsabilidad y por tanto peor pagados.

Como conclusión, la **brecha salarial** en JT International Iberia **no es significativa**. Incluso, en promedio total de la Compañía, las mujeres ganan un 5,59% más en salario bruto anual que los hombres, diferencia que se reduce al 3,58% cuando tenemos en cuenta el promedio de TC.



3.2 VELANDO POR LA SEGURIDAD Y EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

La Compañía considera la seguridad y salud laboral de los empleados un elemento fundamental para lograr un **entorno de trabajo excelente**, habiendo dispuesto como objetivo la implantación de las mejores soluciones que permitan su consecución.

El **bienestar de los trabajadores** es una prioridad para JT International Iberia, razón por la cual se da especial importancia a la **impartición de cursos y campañas informativas periódicas** con el objetivo de dar a conocer las destrezas necesarias para **minimizar el riesgo** de sufrir accidentes o lesiones en los lugares de trabajo.

En cumplimiento de la normativa vigente, la Compañía dispone de un **servicio de prevención** ajeno responsable, entre otros servicios, del análisis de riesgos de los puestos de trabajo, las revisiones médicas de los empleados tanto al inicio de la relación laboral como, de manera anual, durante el desarrollo de dicha relación, atención y gestión de los accidentes de trabajo, la señalética de emergencias o la dotación de botiquín básico en los centros de trabajo.

Por otro lado, la **política de prevención de riesgos laborales** establece como objetivo la instauración de medidas que promuevan una mejor salud psicosocial y, en aras a dar cumplimiento a ese objetivo, se ha implementado el **proyecto IKIGAI**. Al amparo de esta iniciativa, y a través principalmente de la red social empresarial (Workplace), la Compañía promueve de manera constante iniciativas que inciden en los siguientes aspectos:

A través del proyecto IKIGAI, JT International Iberia ofrece a sus empleados servicios como sesiones de fisioterapia, balones medicinales en la oficina o mesa de ping pong, entre otros



- Armonía y orden en el puesto de trabajo.
- Promoción de la **comida sana**: consejos, recetas...
- **Lugares de descanso** fuera del entorno de trabajo.
- **Actividades lúdicas**: mesa de ping-pong.
- Distribución de **balones medicinales** para una correcta posición ergonómica en el puesto de trabajo.
- Sesiones de **fisioterapia** en la oficina.

Asimismo, en el plan de prevención de JT International Iberia se implementaron durante 2019, vigentes también en 2021, las siguientes medidas:

- Nuevas luminarias.
- Señalética nueva para las salidas de emergencia.
- 2 simulacros de incendios.
- Coordinación de actividades empresariales a través de los servicios de Aguirre Newman (arquitectos) en los siguientes servicios (*facilities*): limpieza, mantenimiento, jardinería, contratos de *vending*.

COVID 19

En el contexto de pandemia vivido en 2020 cabe comentar que la Compañía, el 11 de marzo de 2020, decretó teletrabajo obligatorio para sus empleados, anticipándose al confinamiento obligatorio que se decretó en España días después. Esta situación de teletrabajo obligatorio fue revirtiendo progresivamente desde el mes de mayo de 2020 y de forma desigual para los empleados de oficina y la fuerza comercial.

Los empleados de la fuerza comercial volvieron al campo tras el periodo confinamiento obligatorio decretado en el país y, en cuanto a los empleados de oficinas se refiere, tanto en Madrid como en Las Palmas, se creó para ellos un protocolo de actuación, que se ha mantenido en 2021, con las siguientes características principales:

- **Teletrabajo** prioritario en detrimento de trabajo presencial en oficinas.
- **Aforo máximo** de las oficinas en torno a un **40%** de la capacidad máxima y teniendo en cuenta la distancia de seguridad de 2 metros entre los puestos.
- Distribución de los **puestos en oficina** basada en un sistema de **reserva online**.
- Puesta a disposición de los empleados, en diversos puntos de las oficinas, de **material sanitario** (gel hidroalcohólico, mascarillas y **termómetros** a la entrada de cada una de las plantas).
- **Uso obligatorio de mascarilla** en zonas comunes y cuando no se pueda respetar la distancia mínima de seguridad de 2 metros.

**ÍNDICE DE FRECUENCIA Y GRAVEDAD DESAGREGADO POR SEXO**

	2021	2020
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	0	1 hombre, con grado leve
ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA	1 hombre	3 hombres
FRECUENCIA ACCIDENTES DE TRABAJO	0,08 accidentes/trabajo/mes	0,33 accidentes/trabajo/mes

DATOS DE ABSENTISMO LABORAL

	2021	2020
JORNADAS	4.572	4.030
HORAS	36.576	32.240



La Compañía ha reducido su frecuencia de accidentes de trabajo de 0,33 en 2020 a 0,08 en 2021

3.3 APUESTA POR LA FORMACIÓN LABORAL

La Compañía considera que el desarrollo profesional implica la ejecución de diversas acciones a lo largo del tiempo existiendo **múltiples maneras de aprender**, bien sea de manera **formal o informal**:

- **By doing (auto-desarrollo)**: aprendizaje obtenido a través de la resolución de problemas, participación en proyectos o la asunción de nuevas tareas o responsabilidades.
- **From others (a través de otros)**: aprendizaje obtenido a través del feedback, el coaching y el mentoring, el networking, los grupos de trabajo, el soporte del manager directo, las comunidades de buenas prácticas o de los comités de expertos.
- **By training (formación)**: aprendizaje obtenido a través de programas de formación diseñados como tal, online o presenciales, en grupo o de manera individual.

TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN PARA LOS EMPLEADOS, DESAGREGADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	2021	2020		2021	2020
 JEFE SUPERIOR	34	-	 JEFE SUPERIOR	46	51
JEFE 1ª	212	613	JEFE 1ª	750	756
JEFE 2ª	10	24	JEFE 2ª	5	-
OFICIAL 1ª	94	357	OFICIAL 1ª	578	497
OFICIAL 2ª	93	824	OFICIAL 2ª	411	2.638
AUXILIAR	2	15	OFICIAL ADMVO. 2	2	10

MAKE IT BRIGHT



JT International Iberia, junto con otras filiales del Grupo JTI, participa en **Make It Bright**, un programa integral, para empleados de oficina, de formación de talento con el objetivo de ofrecer a los **estudiantes** una experiencia valiosa para su futuro desarrollo profesional y la oportunidad de ser seleccionados para **realizar prácticas** en el Grupo JTI.

Mediante este programa, se ofrece a jóvenes de entre 21 a 24 años con mentes brillantes, la oportunidad de vivir una experiencia única y desarrollar sus ideas más innovadoras dentro de la Compañía.

Durante su estancia en JT International Iberia, los estudiantes seleccionados trabajarán en el desarrollo de su idea con la ayuda de un coach y tendrán la oportunidad de presentar su proyecto en un evento global en Ginebra. Los ganadores disfrutarán de una beca global de seis meses.

3.4 CONCILIACIÓN

En JT International Iberia, la **organización del tiempo de trabajo** está basada en la **flexibilidad laboral** y la **conciliación**.

De hecho, desde octubre 2021 se ha implementado un nuevo modelo de distribución de la jornada laboral, que internamente se conoce como **NWoW (New Ways of Working)**, en español, Nuevas Formas de Trabajar.

Mediante el citado modelo, cuya adhesión es opcional, se combina el teletrabajo y el trabajo presencial a partes iguales, dando la opción a los empleados a poder realizar un **máximo de la mitad de las jornadas laborales en régimen de teletrabajo**, siendo **obligatoria la asistencia presencial a las oficinas al menos un día a la semana**.

Además, se han establecido unas **horas centrales (core hours)**, destinadas, por un lado, a garantizar que todos los empleados de Iberia tengan un **marco de horario compartido** en el que poder realizar **trabajo colaborativo** y, por otro lado, a **proporcionar flexibilidad** para definir cuándo desarrollar las horas de trabajo restantes de conformidad las necesidades específicas de equilibrio trabajo-vida privada.

Estas horas centrales son:

- De lunes a jueves:
10:30-16:30 h. CET (hora España peninsular y Andorra)
09:30-15:30 h. (hora Portugal e Islas Canarias)
- Viernes:
10:30-13:30 h. CET (hora España peninsular y Andorra)
09:30-12:30 h. (hora Portugal e Islas Canarias)

Los empleados seguirán disponiendo de una **pausa para el almuerzo**, de 30 minutos o 1 hora, a su elección.

Los empleados deben lograr sus objetivos en su horario de trabajo de lunes a viernes, debiendo incorporar las horas centrales a su jornada de trabajo diaria y ello, con independencia de que se encuentren en la oficina o que estén teletrabajando. La jornada diaria de trabajo, exceptuando las horas centrales, puede ser distribuida libremente por los empleados.

La Compañía fomentará que no se supere el horario de trabajo. Cualquier hora extra deberá ser justificada debidamente y autorizada por el *Line Manager*.

Por otra parte, para todos aquellos que no deseen adherirse al modelo descrito, continúan con la distribución de la jornada laboral que tenían hasta ahora y que consiste en lo siguiente: **3 horas de flexibilidad horaria de entrada** y podrá elegir diariamente entre **½ hora o 1 hora de comida**, adaptando, consecuentemente, su hora de salida. El empleado puede modificar y adaptar diariamente su jornada en atención a sus necesidades particulares. Los viernes existe jornada continua.

No obstante, la **fuerza de ventas**, dada la naturaleza de su trabajo, deben cumplir con una jornada específica. Su jornada es de 8:00 h a 14:00 h y de 17:00h a 20:00h, de lunes a viernes.

La Compañía ofrece, además:

- Teletrabajo: 48 días al año.
- Días de jornada continua: 48 días al año.
- Vacaciones: 26 días laborales al año, 3 puentes JTI y los días 24 y 31 de diciembre.

A través de esta jornada laboral flexible, JT International Iberia promueve activamente la limitación de la misma a las horas laborales, pudiendo excederse solo como excepción puntual debidamente justificada.

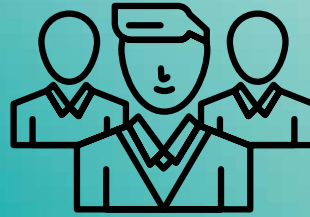
Asimismo, la Compañía garantiza que todos los empleados dispongan de **tiempo de descanso** durante su jornada laboral y recomienda **limitar, al horario laboral, el uso del correo electrónico y otras herramientas de trabajo**.

Por otra parte, los Managers son responsables de asegurar que su equipo disfruta del tiempo de vacaciones que le corresponde. Con el objetivo de garantizar el descanso del empleado, JT International Iberia sugiere a los responsables directos evitar, salvo urgencias, contactar con el empleado durante sus vacaciones.

Todas estas medidas de organización del tiempo de trabajo han sido diseñadas con el objetivo de facilitar la conciliación tanto a hombres como a mujeres. De hecho, la política de igualdad existente en la Compañía persigue que la conciliación sea posible con independencia de sexos.

NUEVA JORNADA DE TRABAJO *NEW WAYS OF WORKING*: PRINCIPALES VENTAJAS

Hasta la mitad de las jornadas laborales de teletrabajo



Mínimo 1 día presencial a la semana

Horas centrales: marco de horario compartido para poder realizar trabajo colaborativo

Pausa almuerzo: 30 min. o 1 h.

NÚMERO Y PORCENTAJE DE EMPLEADOS CON DERECHO A PERMISO PARENTAL, DESAGREGADO POR SEXO

	2021	2020
	11 (6,54%)	8 (4,93%)
	21 (5,93%)	11 (3,14%)

Todas las medidas de organización del tiempo de trabajo han sido diseñadas con el objetivo de facilitar la conciliación



GESTIÓN DE LA COVID-19

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su expansión global a un gran número de países, incluido España, motivó que el brote vírico fuera calificado de pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo de 2020.

Con fecha 14 de marzo de 2020, el Gobierno español declaró el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria, a través del Real Decreto 463/2020, que ha conllevado determinadas medidas limitadoras de la libertad de circulación de las personas y de contención en el ámbito de la actividad de las empresas.

El Estado de Alarma fue inicialmente fijado por el Gobierno de España por un periodo inicial de 15 días desde el 14 hasta el 29 de marzo de 2020, habiéndose extendido por el momento por plazos quincenales adicionales, hasta el 21 de junio. Posteriormente, el Gobierno de España volvió a declarar un nuevo Estado de Alarma bajo el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre de 2020, con el objetivo de contener la propagación de infecciones causados por los rebrotes del COVID-19. Dicho Estado de Alarma fue prorrogado por el Real Decreto 956/2020 de 3 de noviembre, hasta el 9 de mayo de 2021.

En las distintas fases del COVID-19, se ha permitido la continuidad de las operaciones de JT International Iberia a tra-

vés del **teletrabajo**. Asimismo, la práctica totalidad de los proveedores y clientes más relevantes han seguido con su actividad, por lo que no se ha experimentado un problema de falta de suministro ni de cese de las operaciones. A pesar de ello, la Compañía ha establecido procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones, con el fin de minimizar el impacto negativo en las mismas.

Debido a la nueva situación causada por la pandemia y para cumplir con los requisitos de distanciamiento social, se optó por el trabajo desde casa para todos los empleados. En los mercados de la España peninsular y Canarias, los equipos de oficina continuarán trabajando desde casa hasta que la situación actual mejore. Dicho periodo será revisado en base a la evolución de la pandemia.

La asistencia al centro de trabajo seguirá siendo voluntaria para los equipos de oficina y JT International Iberia recomienda el teletrabajo como primera opción. Las oficinas permanecerán abiertas bajo el protocolo *Iberia Back to Office*, con capacidad reducida y obligatoriedad de reservar un espacio de trabajo. Los equipos de ventas de dichos mercados continuarán como hasta ahora, realizando las visitas planificadas a clientes y teletrabajando desde sus domicilios al finalizarlas. Las reuniones de equipo deberán seguir realizándose de forma virtual.



3.5 POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

JT International Iberia ha mostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos.

Siguiendo los principios recogidos en la **Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres**, la Compañía declara expresamente su decidida voluntad de promover la **igualdad real entre mujeres y hombres**, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla, reconociendo la especial dificultad que puede suponer en su sector de actividad la inclusión de la mujer en determinadas actividades en las que actualmente no está representada.

De hecho, JT International Iberia dispone de un **Plan de Igualdad** a través del cual pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la **Ley Orgánica 3/2007**, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la **igualdad de oportunidades**, la **no discriminación** y el **respeto de la diversidad**, promoviendo un **entorno seguro y saludable**.



Del análisis de los datos de la situación real de JT International Iberia en materia de género se realizó un **informe diagnóstico** que identifica, entre otras, las **áreas de mejora** relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Una vez detectadas estas áreas y teniendo en cuenta los objetivos establecidos, se han definido las **medidas específicas** encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla. Estas medidas son:

1. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo específico 1.1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, generando procedimientos estándar transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Garantizar que las consultoras externas de selección cumplen con la legislación en materia de igualdad y no discriminación.	Número de contratos con cláusula de no discriminación sobre el total de empresas de servicios de selección contratadas.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área Selección/ Dpto. Compras	Julio-diciembre 2019

Objetivo específico 1.2: Fomentar la **representación equilibrada** de empleados y empleadas en los distintos grupos profesionales y departamentos.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Fomentar la contratación de mujeres, principalmente para la fuerza de ventas, con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las mismas (60-40%). Con este fin, se incrementará la compensación recibida por los empleados que hayan referido a la persona contratada, través del Programa de Referidos, si ésta es una mujer.	Número de mujeres contratadas en departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas contratadas en esos departamentos o niveles jerárquicos.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área Selección	Desde julio de 2019 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Incluir representación de ambos sexos en cada terna presentada en los procesos de selección de personal.	Número de ternas con representación de ambos sexos/nº de selecciones realizadas.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área Selección	Desde julio de 2019 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

2. PROMOCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo específico 2.1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la **promoción de los empleados** para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, generándose procedimientos estándar transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Medir el porcentaje de mujeres/hombres por cada responsable en cada nivel de la evaluación del desempeño, para chequear si puede existir un sesgo en la valoración.	Número de hombres/ mujeres en cada nivel de evaluación del desempeño por cada responsable.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área Promoción	Desde julio de 2019 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Medir periódicamente el porcentaje de mujeres/hombres en cada nivel de la matriz del talento.	Porcentaje de hombres/ mujeres en cada nivel de la matriz del talento.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área Promoción	Desde julio de 2019 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

3. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Objetivo específico 3.1: Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Formar a los diferentes colectivos en igualdad de oportunidades y no discriminación: Comisión de Igualdad, People & Culture, Comunicación, Dirección, Mandos intermedios y resto de la plantilla.	Número de personas formadas sobre el total de personas que forman la plantilla.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área Formación	Julio 2019-junio 2020

4. RETRIBUCIÓN

Objetivo específico 4.1: Garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por el desempeño del mismo trabajo.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Medir anualmente la brecha salarial.	Brecha salarial.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área Laboral	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.
Estudiar el porqué de las diferencias salariales detectadas en el diagnóstico.	Estudio realizado. Medidas correctivas implantadas (si es necesario).	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área Laboral	Julio-diciembre 2020

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Objetivo específico 5.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la Compañía o modalidad contractual.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación.	Estudio realizado. Número de nuevas medidas implantadas.	Dpto. de <i>People & Culture</i>	Julio 2019-junio 2020

Objetivo específico 5.2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Fomentar la corresponsabilidad entre los hombres en plantilla.	Número de acciones encaminadas a fomentar la corresponsabilidad. Número de padres con reducción de jornada.	Dpto. de <i>People & Culture</i>	Desde julio de 2019 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

6. SALUD LABORAL

Objetivo específico 6.1: Incluir la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Establecer medidas de salud específicas para mujeres, por ejemplo, pruebas específicas en los reconocimientos médicos.	Número de medidas establecidas.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área PRL	Desde julio de 2019 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Estudiar la conveniencia de elaborar un procedimiento de actuación para mujeres embarazadas, con medidas específicas como el incremento de la cuota de teletrabajo en el último trimestre del embarazo y la asignación de una plaza de parking, aunque a la empleada no le corresponda por su posición.	Estudio realizado. Procedimiento elaborado y comunicado.	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área PRL	Julio 2019-junio 2020

7. ACOSO Y VIOLENCIA

Objetivo específico 7.1: Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Elaborar un protocolo específico de actuación para casos de acoso.	Protocolo elaborado. Número de personas informadas sobre el total de personas en plantilla.	Dpto. de <i>People & Culture</i>	Julio 2019-junio 2020

Objetivo específico 7.2: Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo en mayor medida a su protección.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Establecer colaboraciones con asociaciones que trabajen con víctimas de violencia de género o realizar campañas de apoyo a las víctimas.	Número de colaboraciones establecidas.	Dpto. de <i>People & Culture</i>	Desde julio de 2019 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

8. CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo específico 8.1: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todos los empleados en la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Incluir el género como ámbito de actuación en RSC.	Ámbito incluido	Dpto. de <i>People & Culture</i> / Área de RSC	Julio 2019-junio 2020

3.6 UN ENTORNO DIVERSO

La inclusión de personas con discapacidad es una prioridad para JT International Iberia. Además de contar con **empleados en plantilla** que presentan distintos grados de discapacidad, la Compañía colabora con entidades externas que promueven la inserción laboral de este colectivo, como la Fundación Prodis o la Fundación Alares.

Junto a esta primera entidad y otras organizaciones de carácter social, JT International Iberia ha creado el **Proyecto Empleo**, a través del que promueve la creación de puestos de trabajo entre aquellos **colectivos sociales en mayor riesgo de exclusión**. También junto con la Fundación Prodis lleva a cabo proyectos de **voluntariado corporativo**, habiendo creado, en la oficina de Madrid, un **mercadillo solidario** en el que se venden los productos elaborados por personas con discapacidad, que se celebra con regularidad, aunque en 2021 por la pandemia no se ha podido llevar a cabo.

Junto a la Fundación Alares, que promueve también la inserción laboral de personas con discapacidad, se ha elaborado el Plan de Igualdad.



Nº PERSONAS EMPLEADAS CON DISCAPACIDAD MAYOR O IGUAL DEL 33%, DESGLOSADO POR CATEGORÍAS

	2021	2020
PERSONAL TÉCNICO Y MANDOS INTERMEDIOS	1	1
PERSONAL ADMINISTRATIVO	3	3

3.7 DIÁLOGO SOCIAL

La Compañía cuenta con el **Convenio de Oficinas y Despachos** (Madrid y Las Palmas). No existe representación de los empleados, por lo que prima la negociación individual a la colectiva. Cabe decir que la **totalidad de los empleados** se encuentran cubiertos por el convenio colectivo.

En el ámbito de la **salud y seguridad laboral**, JT International Iberia se rige por los convenios colectivos anteriormente mencionados, en sus capítulos VII y artículos 25 y 26 de Madrid y Gran Canaria, respectivamente.

4



PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

4.1 ENFOQUE DE GESTIÓN

Por su naturaleza, la actividad de JT International Iberia en territorio español se considera de **bajo riesgo de impacto medioambiental**, de **emisiones de gases de efecto invernadero** y, por ende, bajo riesgo de impacto en el **cambio climático**. Por ello, no existen medidas especiales a aplicar en este ámbito.

A pesar de ello, la Compañía cuenta, en respuesta al principio de precaución, con diversas **medidas** a través de las que muestra su **compromiso** en esta materia. Entre

ellas, se encuentra la implantación progresiva de coches híbridos, sustitución de luminarias, reciclaje, etc., objeto de análisis en párrafos siguientes.

En el marco de la protección de la biodiversidad, las medidas adoptadas por la Compañía van en línea con las que se especifican a continuación para la gestión de residuos, el uso sostenible de los recursos y la lucha contra el cambio climático.

4.2 USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

La Compañía, de manera voluntaria, y para fomentar un uso sostenible de los recursos, ha puesto en marcha diversas medidas como las mencionadas a continuación:

- **Consumo de agua:** sus instalaciones cuentan con **sanitarios de doble descarga** y **grifos con difusores** para obtener una mayor eficiencia en su utilización. Tanto en el ejercicio de 2020 como en el de 2021, el consumo estimado anual ha sido de **902m³ en Madrid** y **176m³ en Canarias** (tomando como criterio para el cálculo 4m³/FTE/año).



- **Consumo de papel:** a pesar de que no se pueden ofrecer datos reales al respecto, cabe reseñar que desde 2019 se ha implementado una **solución de firma digital** para reducir drásticamente el consumo de papel.



- **Consumo eléctrico:** en las oficinas de Madrid, se sustituyó a principios de 2019 la **iluminación** y, como resultado de ello, se produjo una reducción significativa del consumo (en torno a un **20% anual**), todo ello a pesar del incremento de plantilla. En 2021, el consumo total anual agregado de las oficinas de Madrid y Las Palmas ha sido de **1.074.904,78 MJ**.



En relación al uso de energías renovables cabe señalar que JT International Iberia no dispone de capacidad de decisión en lo que al grado de implementación se refiere, dado las oficinas que la Compañía ocupa son dispuestas en régimen de alquiler.

4.3 REDUCCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

El mayor impacto a nivel medioambiental proviene del uso de la **flota de vehículos** que pone a disposición de sus empleados, principalmente del **área comercial**. En este sentido, la Compañía está adoptando diversas medidas con el objetivo de reducirlo.

Así, de cara a reducir las **emisiones de gases de efecto invernadero** se han llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Entrega de **coches híbridos** a la fuerza de ventas:
 - > En septiembre de 2019, se entregó el modelo BMW 2 PHEV a todos los empleados de la fuerza de venta en Canarias (32 coches en total). Este vehículo combina motor y gasolina y eléctrico, tiene una emisión de CO₂ de 52g /km, siendo ésta 3 veces menor que la emitida por el vehículo anterior con el que operaban (OPEL ZAFIRA 1.6 T S/S con una emisión estimada de 160g /km).
 - > En 2020 comenzó la sustitución gradual de toda la flota de vehículos en el resto de España y a **finales de 2021, el 98% de la flota comercial** (unos 160 vehículos de una flota total de aproximadamente 210) estaba formada por coches **eléctricos, híbridos o híbridos enchufables**.

- Entrega a cada vendedor de un **cable monofásico de recarga rápida** que optimiza el tiempo de recarga de las baterías **reduciéndose**, de este modo, el **consumo de energía eléctrica**.
- Entrega a cada vendedor de una tarjeta de recarga de la cadena 'Canarias te recarga' para promover la recarga gratuita de vehículos eléctricos en los puntos que dicha cadena tiene en todas las Islas Canarias.
- Junto con la introducción del modelo BMW 2 PHEV, en Canarias se ha puesto en marcha un programa piloto mediante el cual 10 empleados de la red de ventas utilizarán **patinetes eléctricos** para desplazarse por el centro de las ciudades en sus visitas comerciales en sustitución de los vehículos.

El impacto medioambiental de las oficinas, tanto en Madrid como en Las Palmas, no es significativo puesto que ambas se encuentran en un entorno urbano. Además, respecto a la contaminación lumínica que las mismas pudieran ocasionar, ésta se ve reducida con la sustitución de las bombillas convencionales por el uso de bombillas LED.



A finales de 2021, el 98% de la flota comercial de JT International Iberia estaba formada por coches eléctricos, híbridos o híbridos enchufables

4.4 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

JT International Iberia considera que el desarrollo sostenible es crítico para su estrategia de negocio. Las medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos utilizadas por la Compañía son las descritas a continuación:

SEPARACIÓN DE RESIDUOS EN COCINAS (PLÁSTICO, LATAS, RESIDUOS ORGÁNICOS)

En las zonas comunes de las oficinas se han instalado recipientes diferenciadores de residuos para **separar papel, plásticos, latas y desechos orgánicos**, todos ellos con sus colores y señales distintivas, para que los empleados puedan depositar cada tipo de residuo en su contenedor correspondiente.

La recogida de estos desechos se realiza a través de **proveedores acreditados** que certifican el trabajo realizado. Por ejemplo, tanto en las oficinas de Madrid como en las oficinas de Las Palmas de Gran Canaria, se cuenta con proveedores que se encargan de la recogida y traslado a una planta de reciclaje de residuos.

Asimismo, desde principios del 2019, JTI se ha propuesto **reducir el uso de botellas** y otros enseres de plástico (vasos, cubiertos, etc.). Como ejemplo de las medidas adoptadas, la Compañía ha puesto a disposición de sus empleados **fuentes de agua depurada y botellas de cristal personalizadas**.

En cuanto al posible desperdicio de alimentos, éste es residual ya que la Compañía no cuenta en sus instalaciones con un servicio de restauración propio. Son los empleados los que se proveen de sus propios alimentos.

RETIRADA EQUIPOS INFORMÁTICOS Y RECICLAJE DE TÓNER

JT International Iberia cuenta con una política específica que establece las pautas a seguir en términos de adquisición, reposición o retirada de equipos informáticos tales como PCs, baterías, servidores, racks, pantallas de PC, teléfonos, cableado periféricos, impresoras, faxes, escáner y tóner de impresoras. En la referida política se exige que el proveedor que lleve a cabo la destrucción de este material utilice **métodos respetuosos con el medio ambiente**.

Actualmente se cuenta con una serie de proveedores que recogen estos materiales en las oficinas de Las Palmas de Gran Canaria y Madrid y proceden a su posterior reciclaje, certificando los trabajos realizados.



De cara a reducir el uso del plástico, la Compañía ha puesto a disposición de sus empleados fuentes de agua depurada y botellas de cristal personalizadas



RETIRADA DE PILAS

En los últimos años se ha optado por fomentar la adquisición de dispositivos electrónicos, como teclados y ratones para ordenadores, que no necesitan pilas. En el caso de ser necesaria su utilización, los empleados cuentan en las oficinas con varios puntos de recogida de pilas usadas.

El departamento de Servicios Generales de la Compañía, una vez se acumulan un número de pilas determinado, coordina su recogida y posterior depósito en un punto limpio. Tanto en las oficinas de Madrid como en la de Las Palmas, JT International Iberia cuenta con proveedores que aseguran que el 100% de las pilas recogidas se tratan en plantas de reciclaje especializadas, siguiendo procesos de reciclaje plenamente eficientes.



SUSTAINABILITY DAYS

Desde 2019, la Compañía desarrolla anualmente las jornadas denominadas *Sustainability Days* (Días de la Sostenibilidad) durante las que se realizan acciones enfocadas a la **concienciación** de los empleados en lo que a defensa del medio ambiente se refiere. Entre dichas acciones se encuentran las charlas informativas sobre iniciativas que el Grupo JTI está llevando a cabo tanto a nivel global como localmente o los diferentes 'post' en la red social interna.

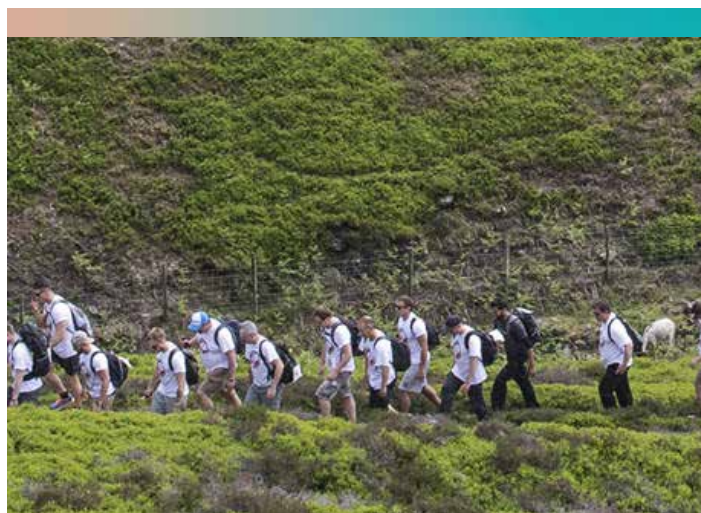
También se ha habilitado un espacio de **intercambio de ideas** para que los empleados puedan aportar **sugerencias** que ayuden a la Compañía a **disminuir la generación de residuos**, algunas de las cuales están siendo objeto de estudio en aras a su implementación.

SUSTAINABILITY FORCE #1

Por último, y en línea con lo anteriormente comentado, se ha formado un **grupo de trabajo multidisciplinar** compuesto por empleados de diferentes departamentos a través del cual se **coordinan** todas las acciones relacionadas con la **sostenibilidad** de la Compañía.

Algunas de las iniciativas que se están desarrollando en este grupo de trabajo son, a título de ejemplo, el lanzamiento de una **nueva política de reciclaje** que mejore la gestión de residuos generados tanto en las oficinas como en la red de ventas, enfocándose, en este último caso, en la gestión de los materiales comerciales; el lanzamiento de un programa de seguridad en la conducción en el que se introduce la enseñanza de **métodos de conducción más eficientes** que resulten en un menor consumo de combustible, o las **acciones de reforestación** que la Compañía desarrollará en los próximos años.

Se ha formado un
grupo de trabajo
multidisciplinar
compuesto por
empleados de diferentes
departamentos a través
del cual se coordinan
todas las acciones
relacionadas con la
sostenibilidad de la
Compañía





COMPROMISO SOCIAL

Los acuerdos de donación y colaboración con entidades no lucrativas de la Compañía forman parte del programa de **Compromiso con la Comunidad (Responsabilidad Social Corporativa)**.

En este sentido, JT International Iberia colabora con la **Fundación Banco de Alimentos** y la **Fundación Amigos de los Mayores de Madrid** apoyando por un lado la labor de recogida y almacenamiento de alimentos, y por otro, compartiendo tiempo y experiencias con los más mayores.

Asimismo, colabora puntualmente con distintas entidades sin ánimo de lucro, situadas en Canarias, con la finalidad de favorecer a colectivos en **riesgo de exclusión**.

Además, la compañía apoya proyectos dirigidos a la inclusión social a través de importantes entidades culturales como el Museo del Prado o el Thyssen-Bornemisza.

PROYECTO EMPLEO

La responsabilidad corporativa es un rasgo que define a JT International Iberia. Existe un compromiso firme con la sociedad y una búsqueda de la creación sostenible de valor. Como ejemplo citar iniciativas como el **Proyecto Empleo**, puesto en marcha en 2012 junto al **Banco de Alimentos de Madrid**, la **Fundación Amigo de los Mayores** y la **Fundación Prodis** para contribuir a la **integración laboral** de colectivos en riesgo de exclusión.



prodis

Esta iniciativa persigue tres objetivos claves:

- Apoyar la generación de empleo de calidad con especial foco en los mayores de 50 años y los jóvenes adultos que entran al mercado laboral.
- Crear un efecto multiplicador donde los nuevos trabajadores asumirían diferentes responsabilidades dentro de las propias organizaciones. Esto permite mejorar y aumentar las acciones sociales por parte de las entidades, llegando así a un número mayor de usuarios finales.
- Colaborar con sus partners para crear organizaciones más sólidas y modernas y contribuir a su sostenibilidad en el largo plazo.

Desde la puesta en marcha del Proyecto Empleo se han logrado crear **25 puestos de trabajo**.

Más información en: <https://www.jti.com/es/our-views/nuestra-huella-de-impacto-rsc-creando-empleo>

6



COMPRAS RESPONSABLES

JT International Iberia cuenta con una **Dirección de Compras** que define las políticas de gestión de compras y manejo de los **proveedores**. La Compañía cuenta con diversos manuales de procedimientos de compras, comunes a todo el Grupo JTI, a saber:

- **Procedure to Pay (P2P)**: Recoge todo el procedimiento desde que se genera la necesidad hasta que se ejecuta el pago del servicio o material entregado. Establece los roles y responsabilidades de cada función a la hora de monitorizar cada proceso.
- **Procurement Procedure**: Establece cómo debe ser la relación y la estrategia con los proveedores.
- **Código de conducta & Supplier Standards**: Es un conjunto de estándares de la industria, sociales, laborales, medioambientales y éticos a los que se debe acoger cada proveedor a la hora de trabajar como proveedor para Grupo JTI.

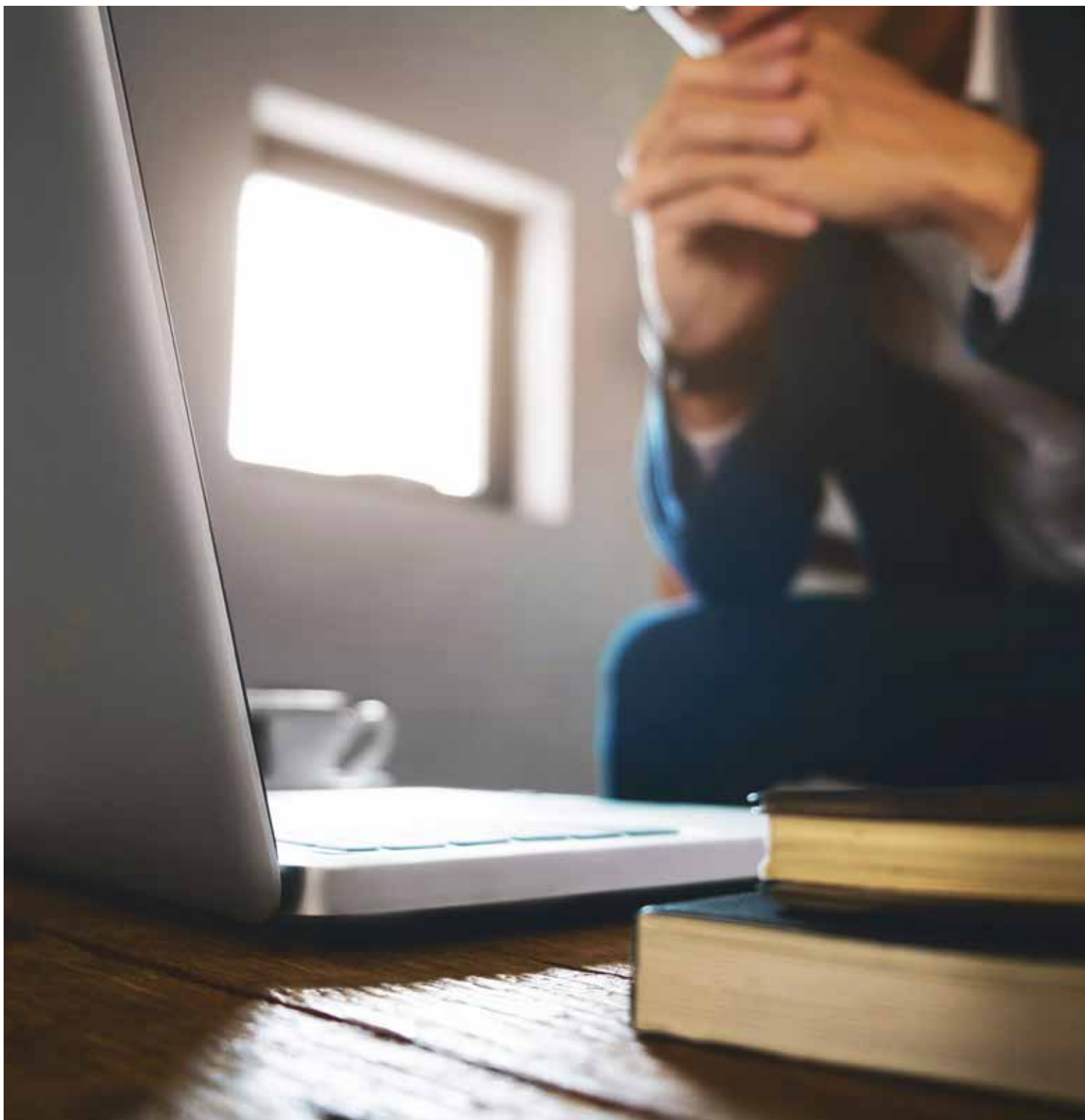
Como medidas de supervisión se realizan las siguientes:

- En aquellos **proveedores** cuyo gasto es mayor a 500M€ se realiza cada año una **evaluación** sobre sus **datos fiscales, económicos y nombre de accionistas** para identificar si hubiera cambios sobre los mismos.
- **Evaluación de proveedores**: Cada año se lleva a cabo una valoración del nivel de **calidad del servicio** prestado por los proveedores clave de la Compañía.

- Aquellos **proveedores** que actúan como intermediarios con la administración pública son objeto de un **cuestionario** detallado sobre **corrupción y soborno** denominado ABC.
- En aquellos procesos de *tender* o licitaciones de proyectos se solicita a los proveedores una **copia de las cuentas anuales auditadas** y el certificado de estar al **corriente sus obligaciones** frente a la **Seguridad Social** y la **Agencia Tributaria**.
- Hay identificados una serie de proveedores que se evalúan y certifican bajo el proceso de KYS (**Know Your Supplier**) a través de diversos cuestionarios. El proceso también contempla una **visita a las instalaciones** del proveedor para verificar la información aportada.
- Debido al tipo de actividad de Grupo JTI, no se tiene contacto directo con proveedores y por ello, no ha habido que aplicar ninguna medida COVID al respecto.

Los proveedores de JTI deben cumplir una serie de estándares de la industria, sociales, laborales, medioambientales y éticos





ANEXO I

TABLA DE TRAZABILIDAD LEY 11/2018

CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA INFORME
PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:	102-1	Nombre de la Compañía	4
1.) su entorno empresarial,	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	7-9
2.) su organización y estructura,	102-3	Ubicación de la sede	6
3.) los mercados en los que opera,	102-4	Ubicación de las operaciones	6
4.) sus objetivos y estrategias,	102-6	Mercados servidos	8
5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-7	Tamaño de la Compañía	6
POLÍTICAS			
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a las cuestiones medioambientales, sociales, de respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal.	103	Enfoque de gestión	12-14
RIESGOS			
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos	103	Enfoque de gestión	9-11
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	9-11
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	9-11
INDICADORES CLAVE DE RESULTADOS NO FINANCIEROS			
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	103		4
	102-8		4
	102-9		4
	205-2		4
	305-1		4
	305-5		4
	405-1		4
	405-2		4
	403-1		4
	407-1		4
	408-1		4
	409-1		4
	413-1		4

CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA INFORME
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL			
GLOBAL MEDIOAMBIENTE			
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la Compañía en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	103	Enfoque de gestión de medioambiente	39
2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;			
3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	102-11	Principio o enfoque de precaución	39
CONTAMINACIÓN			
1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103	Enfoque de gestión de emisiones/biodiversidad	40
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	40
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
Economía circular	103	Enfoque de gestión de efluentes y residuos / Economía circular	41-42
Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	103	Enfoque de gestión de efluentes y residuos	41-42
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material	41
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	103	Enfoque de gestión de agua	39
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103	Enfoque de gestión de materias primas	39
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	103	Enfoque de gestión de energía	39
	302-1	Consumo energético dentro de la Compañía	39

CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA INFORME
CAMBIO CLIMÁTICO			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Compañía, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	103	Enfoque de gestión de emisiones	39
	305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	39
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	39
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	103	Enfoque de gestión de emisiones	39
Las 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	103	Enfoque de gestión de emisiones	39
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;		No material	39
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		No material	39
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
EMPLEO			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	103	Enfoque de gestión de empleo	16-17
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	16-17
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	16-17
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	17-19
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	20-21
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	20-21
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	21
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	22-24
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Compañía	103	Enfoque de gestión de empleo + Diversidad e Igualdad de oportunidades	24
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	24

CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA INFORME
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	103	Enfoque de gestión de diversidad e igualdad	24
Implantación de políticas de desconexión laboral	103	Enfoque de gestión de empleo	30
Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	37
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
Organización del tiempo de trabajo	103	Enfoque de gestión de empleo	30-31
Número de horas de absentismo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	28
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	103	Enfoque de gestión de empleo	30
SALUD Y SEGURIDAD			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103	Enfoque de gestión de salud y seguridad en el trabajo	27-28
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	27-28
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	27-28
RELACIONES SOCIALES			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	103	Enfoque de gestión de relaciones trabajador-empresa	37
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	37
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	37

CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA INFORME
FORMACIÓN			
Las políticas implementadas en el campo de la formación	103	Enfoque de gestión formación y enseñanza	29
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	29
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	103	Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación	37
IGUALDAD			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres			
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	103	Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación	33-36
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad			
DERECHOS HUMANOS			
DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103	Enfoque de gestión de evaluación de derechos humanos+ Libertad de asociación y negociación colectiva+ Trabajo infantil+ Trabajo forzoso u obligatorio	14
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	14
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	14
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	14
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	14

CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA INFORME
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	103	Enfoque de gestión de No Discriminación	14
	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	14
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	14
La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	14

CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103	Enfoque de gestión anticorrupción	13-14
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	13-14
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	13-14
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	13-14
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	13-14
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	13-14
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	37 y 44

SOCIEDAD

COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	103	Enfoque de gestión de comunidades locales + impactos económicos indirectos	43
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	43
	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	43
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	43
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	44
	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	44

CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	DESCRIPCIÓN GRI	PÁGINA INFORME
Las acciones de asociación o patrocinio	102-12	Iniciativas externas	44
	102-13	Afiliación a asociaciones	44
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	102-9	Cadena de suministro	46
	103	Evaluación ambiental de proveedores + Evaluación social de proveedores+ prácticas de adquisición	46
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1	Evaluación ambiental de proveedores	46
	414-1	Evaluación social de proveedores	46
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	103	Enfoque de gestión de prácticas de adquisición	46
CONSUMIDORES			
Medidas para la salud y la seguridad de los clientes	103	Enfoque de gestión Marketing + Privacidad del cliente	14
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	103	Enfoque de gestión Marketing + Privacidad del cliente	14
INFORMACIÓN FISCAL			
Beneficios obtenidos país por país	103	Enfoque de gestión desempeño económico	6
Impuestos sobre beneficios pagados	103	Enfoque de gestión desempeño económico	6
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	6