



Nuestros Estándares de Conducta Corporativa 2024

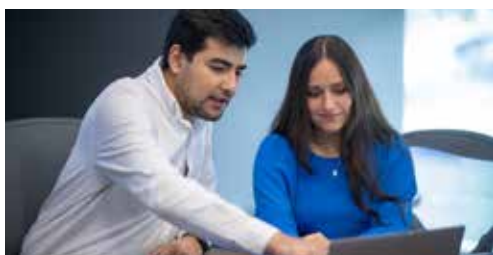
Índice

Introducción



- 3 Mensaje de Tadeu Marroco
- 4 Nuestro propósito y filosofía
- 5 Nuestra forma de trabajar
- 8 El rol de los superiores directos
- 9 Uso del juicio ético

Partes interesadas externas



- 36 Cabildeo y compromiso
- 38 Contribuciones políticas
- 40 Inversión en las comunidades

Speak Up



- 11 Speak Up

Activos corporativos e integridad financiera



- 44 Contabilidad y Registros precisos
- 47 Protección de los activos corporativos
- 50 Privacidad de datos, ética e inteligencia artificial
- 51 Ciberseguridad, confidencialidad y seguridad de la información
- 54 Uso indebido de información privilegiada y Abuso de Mercado

Social y medioambiente



- 15 Nuestra gente: respeto en el lugar de trabajo
- 17 Derechos Humanos
- 20 Salud, seguridad y bienestar
- 22 Medioambiente

Comercio nacional e internacional



- 57 Competencia y antimonopolios
- 61 Sanciones y control de las exportaciones
- 63 Lucha contra el comercio ilícito
- 65 Lucha contra la evasión fiscal y blanqueo de capitales

Integridad personal y empresarial



- 25 Conflictos de intereses
- 29 Antisoborno y Corrupción
- 31 Regalos y entretenimiento (G&E)

Glosario



- 70 Términos del glosario

- 1. Introducción
- 2. Speak Up
- 3. Social y medioambiente
- 4. Integridad personal y empresarial
- 5. Partes interesadas externas
- 6. Activos corporativos e integridad financiera
- 7. Comercio nacional e internacional
- 8. Glosario

1

Introducción

- 3 Mensaje de Tadeu Marroco
- 4 Nuestro propósito y filosofía
- 5 Nuestra forma de trabajar
- 8 El rol de los superiores directos
- 9 Uso del juicio ético



Mensaje de Tadeu Marroco

La correcta transformación de nuestra empresa es lo más importante para mí.

Esto significa que tenemos la responsabilidad de tener principios y ser transparentes entre nosotros, con nuestros Proveedores, con nuestros clientes y con las comunidades en las que operamos.

Nuestra filosofía y nuestros Valores son comportamientos por los que nos regimos. Nuestros Estándares de Conducta Corporativa (Standards of Business Conduct, SoBC) nos respaldan estableciendo los estándares que esperamos de nosotros mismos y de nuestros colegas. Nuestro compromiso inquebrantable con la integridad y la entrega responsable de resultados no es negociable.

Creo en la colaboración, la confianza y en la creación de espacios seguros para que las personas pregunten y planteen desafíos sin miedo a las represalias. Eso significa apoyar a los colegas y confiar en que hagan su trabajo con responsabilidad, y plantear inquietudes sobre las irregularidades. Quiero que confíen en que recibirán apoyo y que su voz será escuchada.

Tómense un tiempo para leer y comprender nuestros SoBC y asegurarse de seguir las reglas a medida que trabajamos juntos para transformar nuestra empresa y crear **A Better Tomorrow™ (Un Mejor Mañana)**.

Tadeu Marroco
Director ejecutivo

Enero 2024



Nuestro propósito y filosofía

Nuestro propósito es audaz:
crear A Better Tomorrow™

Para lograrlo reduciremos el impacto de nuestra empresa en la salud, a través de una cartera diversificada de productos no combustibles, diseñados para satisfacer las preferencias de nuestros consumidores adultos.

Nuestra cultura Entregamos resultados con integridad

Nuestra forma de trabajar se basa en el compromiso colectivo de entregar resultados con altos estándares de integridad, que todos comprenden y respetan.

Nuestra filosofía Establece nuestros Valores

Uno de los principales impulsores para lograr A Better Tomorrow™ es nuestra filosofía, que guía nuestra cultura y nuestros comportamientos a través de todo el Grupo, garantizando una organización preparada para un crecimiento sustentable. Estos cinco comportamientos claves son **audaces**, **rapidos**, **empoderados**, **diversos** y **responsables**.



Nuestros SoBC Guían nuestros comportamientos

Los Valores y comportamientos que se expresan en nuestra filosofía están consagrados en nuestros **Estándares de Conducta del Negocio (SoBC)**, donde se establecen los altos estándares de integridad que nos comprometemos a mantener.



Nuestra forma de trabajar

Nuestros Estándares de Conducta del Negocio son una política global de British American Tobacco, donde se describen los altos estándares de integridad que nos comprometemos a mantener.

Versiones locales de los SoBC

Cada empresa que opera dentro del Grupo debe adoptar los SoBC. Si una Empresa del Grupo desea implementar su propia versión de los SoBC, esta debe ser al menos tan estricta como estos SoBC, y el Equipo Global de Asuntos Legales debe tomar nota de ello, tras el apoyo y la presentación del jefe regional de Asuntos Legales correspondiente y el reconocimiento adicional por escrito de la asesora jurídica (Associate General Counsel, AGC) de Integridad y Cumplimiento. Si los SoBC entran en conflicto con las leyes locales, estas últimas prevalecerán.

Prioridad de los SoBC

En el caso de un conflicto o inconsistencia entre los SoBC (o la versión local, si corresponde) y cualquier documento emitido por una Empresa del Grupo (incluidos los contratos laborales), prevalecerán los términos de los SoBC (o la versión local, si corresponde). Los términos de todas las políticas y los procedimientos que se mencionan en los SoBC (o la versión local, si corresponde) son obligatorios para todos los Empleados de BAT.

Nuestro programa de cumplimiento global Delivery with Integrity promueve una cultura de ética y comunica los comportamientos esperados establecidos en nuestros SoBC. En BAT, reconocemos que las relaciones más estables y duraderas se basan en la confianza y la transparencia.

Es por ello que siempre nos esforzamos porque nuestras iniciativas de comunicación y de marketing sean responsables en todos los canales, prestando mucha atención a cómo, qué y con quién nos comunicamos. En el caso de las comunicaciones de marketing, esto se rige por nuestros **Principios de Marketing Responsable (Responsible Marketing Principles, RMP)**, que son independientes de los SoBC.

Compromiso con la integridad

Debemos cumplir con los SoBC (o su equivalente local) y con todas las leyes y normativas que se apliquen a las Empresas del Grupo, a nuestra empresa y a nosotros mismos. Siempre debemos actuar con altos estándares de integridad.

Nuestras acciones siempre deben desarrollarse dentro del marco de la legalidad. Tener integridad va más allá. Implica que nuestras acciones, nuestros comportamientos y nuestra forma de hacer negocios debe ser responsable, honesta, sincera y de confianza.

Debemos conocer, entender y cumplir con los SoBC o su equivalente local.

Los SoBC se aplican a todos los Empleados de BAT, a sus filiales y a las empresas conjuntas que BAT controla. Se espera que los contratistas, el personal temporal, los practicantes, los agentes y los consultores contratados por cualquier Empresa del Grupo actúen de manera congruente con los SoBC y apliquen estándares similares dentro de sus organizaciones. Los SoBC se complementan con el **Código de Conducta de Proveedores de BAT**, en el que se definen los estándares mínimas que deberán respetar nuestros Proveedores, y que se incorpora a nuestros acuerdos contractuales.

Obligación de denunciar incumplimientos

Tenemos la obligación de denunciar cualquier sospecha de incumplimiento de los SoBC o de las leyes. Además, debemos denunciar cualquier conducta de dicha naturaleza por parte de terceros que trabajen para el Grupo.

Puede tener la seguridad de que BAT no tolerará ninguna represalia contra aquellas personas que planteen sus inquietudes o denuncien presuntos incumplimientos de los SoBC o conductas ilegales.

Consecuencias del incumplimiento

Se tomarán medidas disciplinarias ante conductas que vulneren los SoBC o que sean ilegales, lo que puede ocasionar la finalización de la relación laboral en casos especialmente graves.

El incumplimiento de los SoBC o de cualquier ley puede tener graves consecuencias para el Grupo y para las personas implicadas. En caso de conductas delictivas, la situación podrá remitirse a las autoridades pertinentes para su investigación, lo que puede dar lugar a un procesamiento judicial.

Confirmación anual de los SoBC y capacitación

Cada año, todos nuestros Empleados y las entidades del Grupo deben confirmar formalmente que actúan en cumplimiento con los SoBC y completar la capacitación.

Los Empleados lo hacen como parte de la confirmación anual de los SoBC, cuando reafirmamos nuestro compromiso y cumplimiento de los SoBC, y se nos recuerda que declaremos o volvamos a declarar cualquier conflicto de interés personal en favor de la transparencia.

Los nuevos Empleados deben realizar una capacitación obligatoria sobre los SoBC, incluida el cabildeo y compromiso, y se les pide que revelen los conflictos de interés.

Las entidades de nuestro Grupo hacen lo propio dentro del Control Navigator, donde confirman que su área de negocios y mercado posee los procedimientos adecuados para adoptar el cumplimiento de los SoBC.

Entorno seguro y protegido

Las Empresas del Grupo son responsables de mantener la seguridad de nuestra gente y de los activos, tal como se indica más adelante en nuestro Procedimiento de Seguridad del Grupo.

Marketing responsable

Las Empresas del Grupo y los Empleados deben garantizar el marketing responsable de los productos del Grupo, tal como se rige por nuestros Principios de Marketing Responsable (RMP), que son independientes de los SoBC.

Medios de comunicación y uso de las redes sociales

Si un periodista o un medio de comunicación se pone en contacto con usted para pedirle que haga algún comentario, diríjase al equipo local de Comunicación Externa (se puede poner en contacto con la oficina de prensa del Grupo en press_office@bat.com).

ciertos usos de las redes sociales por parte de los Empleados pueden poner en riesgo los activos y la reputación de BAT. Los Empleados deben aplicar su buen juicio a la hora de utilizar las redes sociales.



Debemos conocer, entender y cumplir con los SoBC o su equivalente local.





El rol de los superiores directos

Nuestros SoBC, las políticas y los procedimientos se aplican a todo el mundo, sin importar su función o antigüedad. Los directores son los modelos principales de los SoBC. Si usted está a cargo de personas, debe asegurarse de que todos sus reportes lean los SoBC y reciban la orientación, los recursos y la capacitación que necesitan para comprender lo que se espera de ellos.

Si usted es un superior directo, tiene la obligación adicional de trasladar cualquier inquietud que se le plantee a Asuntos Legales. Aquellos que ignoren tales inquietudes, o que impidan o desalienten que alguien las denuncie, podrían enfrentarse a medidas disciplinarias.

Se espera que los superiores directos hagan lo siguiente:

- conozcan la filosofía de BAT y defiendan lo que es correcto;
- formen a su equipo para asegurarse de que sus miembros sepan «Actuar con Integridad» y reconocer los comportamientos coherentes;
- sean un modelo a seguir en el lugar de trabajo;
- fomenten un entorno en que los trabajadores planteen sus inquietudes libremente sin temor a represalias, y
- planteen sus propias inquietudes cuando corresponda hacerlo.

Sin excepciones ni compromisos

Ningún superior directo tiene la autoridad de ordenar o aprobar ninguna acción que sea contraria a los SoBC o a la ley. Bajo ninguna circunstancia permitiremos que nuestros estándares se vean en peligro por el bien de los resultados. La manera en que entregamos, es tan importante como lo que entregamos.

Si un director le ordena hacer algo que suponga una infracción de los SoBC o que vaya en contra de la ley, debe poner este asunto en conocimiento de la dirección superior, del consejero legal local o de un «agente designado» (gdo@bat.com). Si no se siente capaz de hablar con alguien en forma interna, también puede comunicar lo ocurrido a través de nuestra línea confidencial de **Speak Up** (bat.com/speakuphotlines).

Uso del propio juicio ético

Nuestros SoBC no pueden abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir, y es importante que sepa elegir la línea de acción correcta. Si se encuentra en una situación éticamente difícil o incierta, siga la guía que figura a continuación.

Paso uno



¿Es legal y coherente con nuestras reglas y orientación?

SÍ →

NO/NO LO SABE



Si no lo sabe, no siga adelante.
No debe infringir la ley, y debe cumplir con todas las políticas y procedimientos que se incluyen en los SoBC.



Paso dos



¿Parece correcto y justo?

SÍ →

NO/NO LO SABE



Si no lo sabe, no siga adelante.
Debemos actuar con integridad y hacer las cosas bien, incluso cuando nadie está mirando.



Paso tres



¿Se sentiría cómodo si su acción se publicara en un periódico, o si tuviera que explicar su conducta a su Equipo de Liderazgo?

SÍ →

NO/NO LO SABE



Si no lo sabe, no siga adelante.
Si no se siente a gusto, es probable que no sea lo correcto.



Si no lo sabe, hable con su superior directo, consejero legal o con la dirección superior.

- 1. Introducción
- 2. Speak Up
- 3. Social y medioambiente
- 4. Integridad personal y empresarial
- 5. Partes interesadas externas
- 6. Activos corporativos e integridad financiera
- 7. Comercio nacional e internacional
- 8. Glosario

2

Speak Up

11 Speak Up





Speak Up

Hay que tener mucho Valor para denunciar irregularidades. El proceso Speak Up (Denuncia de irregularidades) está disponible para ayudarle a hacerlo, y darle la confianza y seguridad sobre cómo gestionaremos sus inquietudes.

Le animamos a denunciar las irregularidades

Cualquier persona que trabaje para el Grupo o con él y quiera plantear alguna inquietud en relación con una irregularidad en el trabajo (ocurrída en el pasado, en el momento actual o que pueda suceder en el futuro), debe denunciarla.

Esto incluye a los Empleados, los contratistas, los trabajadores eventuales, los socios comerciales, los clientes, los Proveedores y sus trabajadores.



Ejemplos de irregularidades

Algunos ejemplos de irregularidades son los siguientes:

- los delitos, incluido el robo, el fraude, el soborno, la corrupción y la violación de las sanciones;
- poner en peligro la salud o la seguridad de una persona, o provocar daños al medioambiente;
- los actos de hostigamiento, acoso (incluido el acoso sexual) y discriminación en el trabajo, esclavitud moderna u otras violaciones de los derechos humanos;
- malas prácticas contables o falsificación de documentos;
- otros incumplimientos de los SoBC o de otras políticas, principios o normas globales del Grupo;
- incumplimiento de cualquier obligación legal, por acción u omisión;
- actuaciones injustas
- ocultar cualquier irregularidad, y
- hacer que otras personas cometan cualquiera de las acciones anteriores.

Las irregularidades no incluyen las situaciones relacionadas con su insatisfacción por su situación laboral personal o con su desarrollo profesional. En tales casos, tiene a disposición los procedimientos de presentación de quejas, y la información sobre cómo plantear una queja está disponible en RR. HH.

Si usted es un superior directo, tiene la obligación adicional de trasladar cualquier inquietud que se le plantee a Asuntos Legales. Aquellos que ignoren tales inquietudes, o que impidan o desalienten que alguien las denuncie, podrían enfrentarse a medidas disciplinarias.

A quién denunciar las irregularidades

Tiene varias opciones a la hora de plantear sus inquietudes, y puede utilizar aquella con la que se sienta más a gusto:

- un agente designado;
- un manager de RR. HH. o con un consejero legal;
- su superior directo, y
- nuestros canales externos de Speak Up (www.bat.com/speakup), gestionados de forma independiente y confidencial, que le permiten plantear sus inquietudes en línea o por teléfono (de forma anónima, si así lo prefiere).

En el Grupo existen cuatro ejecutivos de categoría sénior que desempeñan la labor de agentes designados del Grupo. Cualquier persona puede plantearles sus inquietudes directamente.

Estas personas son las siguientes:

- la AGC de Integridad y Cumplimiento: Tamara Gitto;
- la secretaria de British American Tobacco p.l.c.: Caroline Ferland;
- el jefe de Auditoría Interna del Grupo: Graeme Munro, y
- el jefe de Incentivos del Grupo: Jon Evans.

Puede ponerse en contacto por correo electrónico (gdo@bat.com), teléfono (+44 (0) 207 845 1000) o escribir a British American Tobacco p.l.c., Globe House, 4 Temple Place, London WC2R 2PG.

Investigaciones y confidencialidad

Con independencia del método que utilice para denunciar irregularidades, la confidencialidad de su identidad se mantendrá en todo momento mientras **investigamos de forma imparcial y objetiva sus inquietudes.**

Cuando sea apropiado, BAT tomará medidas que pueden incluir medidas disciplinarias contra las personas que hayan vulnerado los SoBC.

Cuando sea posible y apropiado, también recibirá información sobre los resultados de la investigación si podemos ponernos en contacto con usted.

Podrá leer más información sobre cómo derivaremos e investigaremos sus inquietudes en el **Group SoBC Assurance Procedure.**

Agentes designados y Group SoBC Assurance Procedure

Disponemos de agentes designados que reciben este tipo de inquietudes en ubicaciones alrededor del mundo.

Esta política de los SoBC se complementa con el **Group SoBC Assurance Procedure**, que establece en detalle el modo en que se transfieren e investigan las inquietudes o acusaciones de incumplimiento de los SoBC. El **Group SoBC Assurance Procedure** es una parte integral de los SoBC y se debe cumplir como si formara parte de ellos.

Protección para quienes denuncian irregularidades

No sufrirá ningún tipo de represalia (ya sea directa o indirecta) por denunciar posibles irregularidades, **incluso si tiene dudas.**

No toleraremos las represalias, el acoso o la victimización de ninguna persona que plantee una inquietud, proporcione ayuda a quienes plantean inquietudes o participe en una investigación. Dicha conducta constituirá a su vez un incumplimiento de los SoBC y será tratada como una cuestión disciplinaria grave.



A quién debe dirigirse

Su superior directo

La dirección superior

Su consejero legal local

Jefe de Cumplimiento Corporativo:
sobc@bat.com

Portal de Speak Up: bat.com/speakup

Líneas directas de Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

- 1. Introducción
- 2. Speak Up
- **3. Social y medioambiente**
- 4. Integridad personal y empresarial
- 5. Partes interesadas externas
- 6. Activos corporativos e integridad financiera
- 7. Comercio nacional e internacional
- 8. Glosario

3

Social y medioambiente

- 15 Nuestra gente: respeto en el lugar de trabajo
- 17 Derechos Humanos
- 20 Salud, seguridad y bienestar
- 22 Medioambiente





Nuestra gente: respeto en el lugar de trabajo

Debemos tratar a todos nuestros colegas y socios comerciales de forma inclusiva, con dignidad y respeto.

En qué creemos

Creemos que deben respetarse los derechos laborales fundamentales, como la libertad de asociación, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Nuestra política de personal y derechos humanos se basa en leyes laborales locales e internacionales, en prácticas y directrices recomendadas¹.

Cumplimos con todas las leyes y normativas laborales correspondientes.

La diversidad es un principio clave de nuestra filosofía.

¹ La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.

Promoción de la igualdad y diversidad

Nos comprometemos a ofrecer las mismas oportunidades y un trato justo a todos nuestros Empleados, así como a crear equipos de trabajo inclusivos a través de la promoción de la igualdad en el empleo.

La diversidad es un principio clave de nuestra filosofía. Nuestra estrategia de diversidad e inclusión en todo el Grupo se centra en garantizar que todos nuestros Empleados puedan crecer.

Respetamos y celebramos nuestras diferencias y valoramos lo que nos hace únicos.

Debemos tratar a nuestros compañeros del mismo modo que esperamos que nos traten a nosotros, respetar sus características y opiniones y no practicar ninguna forma de discriminación ilegal.

La discriminación puede incluir (entre otras cosas) la raza, etnia, color, género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, clase, religión, orientación política, estado civil, estado de embarazo, membresía en sindicatos, hábito de fumar o cualquier otra característica protegida por la ley influya en nuestro juicio cuando se trate de contratar, capacitar, promover o jubilar a un Empleado.

Esto refleja nuestro apoyo al Convenio 111 de la OIT, en el que se establecen los principios fundamentales relacionados a la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo.

Para fomentar la transparencia y rendir cuentas, publicamos nuestro Informe Anual sobre Diversidad e Inclusión en el que se detalla nuestra estrategia global de diversidad e inclusión, así como nuestros informes de remuneraciones en función del género y la etnia.

Prevención del acoso y abuso

Todos los tipos de acoso e intimidación son completamente inaceptables. Nos comprometemos a eliminar tales acciones o actitudes en el lugar de trabajo.

El acoso y la intimidación incluyen, entre otras, cualquier forma de comportamiento sexual, verbal, no verbal y físico que sea abusivo, humillante o intimidante.

En caso de presenciar o experimentar alguno de estos comportamientos o un comportamiento inaceptable de cualquier otro modo, debemos denunciarlo a nuestro superior directo. Buscamos crear un clima de confianza, donde los Empleados puedan plantear sus inquietudes y lograr una resolución que satisfaga a todos los involucrados.

Los Empleados pueden plantear sus inquietudes a través de los procedimientos locales de presentación de quejas o de los canales de Speak Up del Grupo.

Sueldos y beneficios justos

Nos comprometemos a proporcionar remuneraciones que sean justas, claras y equitativas.

Las Empresas del Grupo deben cumplir con toda la legislación sobre los salarios mínimos, y nuestra estrategia busca que los niveles de retribución sean competitivos dentro del área local.

Apoyo al trabajo flexible

Nos comprometemos a apoyar el trabajo flexible para nuestros Empleados.

Las Empresas del Grupo deben cumplir con todas las leyes correspondientes al horario laboral, teniendo en cuenta cualquier requisito legal del máximo de horas laborales.



Derechos humanos

Debemos realizar nuestras operaciones de modo que se respeten los derechos humanos de todos nuestros Empleados, de las personas con las que trabajamos y de las comunidades en las que operamos.

En qué creemos

Creemos que los derechos humanos fundamentales deben respetarse, tal como se afirma en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Nuestra política de personal y derechos humanos se basa en leyes laborales locales e internacionales, en prácticas y directrices recomendadas².

Cumplimos con todas las leyes y normativas laborales aplicables correspondientes.

²Nuestra estrategia sobre los derechos humanos se centra en políticas sólidas, en una buena debida diligencia y (en caso necesario) en la reparación. Esta alineada con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico(OCDE) para Empresas Multinacionales.

Prohibición del trabajo infantil

Estamos trabajando para eliminar el trabajo infantil en nuestra cadena de suministro. El bienestar, la salud y la seguridad de los niños son fundamentales en todo momento.

Reconocemos que la mejor manera de apoyar el desarrollo de los niños, sus comunidades y sus países es a través de la educación.

Apoyamos los Convenios 138 y 182 de la OIT, en los que se establecen los principios fundamentales sobre la edad mínima de incorporación a la actividad laboral y la eliminación de las formas más deplorables de trabajo infantil.

Por lo tanto:

- los menores de 18 años no deberán llevar a cabo ningún trabajo que se considere peligroso o que pueda ser dañino para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y
- la edad mínima para trabajar no debe ser inferior a la edad mínima para trabajar que indica la ley local ni a la edad legal para finalizar la escolaridad obligatoria y, en ningún caso, debe ser inferior a los 15 años.

Esperamos que nuestros Proveedores y socios comerciales cumplan con nuestros requisitos de edad mínima, tal y como se establece en nuestro **Código de Conducta de Proveedores**. Esto incluye, cuando lo permita la ley local, que los niños de entre 13 y 15 años puedan realizar trabajos ligeros, siempre y cuando no impida su acceso a la educación o formación profesional, ni incluya ninguna actividad que pudiera ser perjudicial para su salud o desarrollo (por ejemplo, manipulación de equipo mecánico o productos agroquímicos). Asimismo, reconocemos como excepción los esquemas de formación o prácticas laborales aprobadas por una autoridad competente.

Gestión de los derechos humanos

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos en nuestro ámbito de influencia, incluida nuestra cadena de suministro.

Nuestra empresa y nuestra cadena de suministro abarcan distintos sectores con riesgos y consideraciones inherentes en materia de derechos humanos, incluida la agricultura, la electrónica y la fabricación. Queremos centrarnos en las cuestiones de derechos humanos específicas de nuestro sector y en lo que más importa a las personas en toda nuestra cadena de suministro y operaciones comerciales. Para ello, llevamos a cabo un proceso definido alineado con los Principios Rectores de la ONU y nos centramos en políticas sólidas, una debida diligencia, un seguimiento y elaboración de informes adecuados y (en caso necesario) en la reparación eficaz. Nos esforzamos por comprender las opiniones de nuestras principales partes interesadas y el impacto que tienen en ellas, y lo reflejamos en nuestros programas de derechos humanos.

Por ejemplo, se espera que todos nuestros Proveedores cumplan los requisitos de nuestro Código de Conducta de Proveedores y que este se incorpore en nuestros acuerdos contractuales con los ellos.

Tenemos una amplia gama de procesos de debida diligencia que se aplican a nuestra cadena de suministro de tabaco y materias primas, así como a nuestras operaciones, y los detallamos en nuestro Informe de Medioambiente, Social y de Gobernanza (Environmental, Social and Governance, ESG) Anual Combinado. En la medida de lo posible, nuestros procedimientos de debida diligencia nos permiten supervisar la eficacia y el cumplimiento de nuestros compromisos políticos y de nuestro **Código de Conducta de Proveedores**, así como identificar, prevenir y mitigar los riesgos e impactos relacionados con los derechos humanos.

Nos comprometemos a investigar a fondo y a solucionar cualquier inconveniente relacionado con los derechos humanos que se identifique en nuestras operaciones o en nuestra cadena de suministro, así como a esforzarnos por lograr una mejora continua. Si detectamos que alguno de nuestros Proveedores comete algún tipo de incumplimiento de los derechos humanos, pero no existe un compromiso firme para llevar a cabo medidas correctivas, persiste la inacción o no se producen mejoras, nuestra relación laboral con ese Proveedor debe cesar.

Libertad de asociación

Respetamos la libertad de asociación y Negociación colectiva.

Nuestros trabajadores tienen derecho a ser representados por sindicatos locales reconocidos por la Empresa u otros representantes de buena fe, dentro del marco legal y la normativa establecida, las relaciones y prácticas laborales vigentes, así como los procedimientos acordados por la Empresa. Tales trabajadores y representantes no deben ser discriminados, y deben poder llevar a cabo sus actividades legales en el lugar de trabajo sin sufrir perjuicio alguno, dentro del marco legal y la normativa establecida, las relaciones y prácticas laborales vigentes, así como los procedimientos acordados por la Empresa.

También se espera que los Proveedores respeten los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, y que consulten con los trabajadores sobre las cuestiones relacionadas con su empleo y seguridad.

Sin esclavitud moderna ni explotación en el trabajo

Nos comprometemos a garantizar que en nuestras operaciones no haya esclavitud, servidumbre ni trabajos forzados, obligatorios, por deudas, involuntarios, relacionados con la trata de personas o el trabajo de inmigrantes ilegales. Las empresas y los Empleados del Grupo (y ninguna agencia de empleo, intermediario laboral o tercero que actúe en nuestro nombre) no llevarán a cabo ninguna actividad que:

- exija a los trabajadores que paguen cuotas de contratación, soliciten préstamos o abonen gastos o depósitos por servicios no razonables como condición para obtener su empleo, y
- exija a los trabajadores que entreguen sus documentos de identidad, pasaportes o permisos como condición para obtener su empleo.

En caso de que la legislación nacional o los procedimientos de contratación requieran la presentación de documentación identificativa, los utilizaremos estrictamente en lo establecido por la ley. Los documentos de identidad solo se podrán retener o conservar por motivos de seguridad o custodia con el consentimiento genuino, informado y por escrito del trabajador. El trabajador tendrá acceso ilimitado a ellos en todo momento, sin que haya ningún tipo de restricción.

Comunidades locales

Intentamos identificar y comprender los intereses sociales, económicos y medioambientales únicos de las comunidades en las que trabajamos.

Buscamos identificar los riesgos específicos que corren los derechos humanos que puedan ser relevantes o causar un impacto en nuestras operaciones y nuestra cadena de suministro. En este sentido, recurriremos a la opinión de las partes interesadas, incluida la de nuestros Empleados y sus representantes.

Tomaremos las medidas correspondientes para garantizar que nuestras operaciones no contribuyan a los abusos de los derechos humanos y trataremos corregir cualquier consecuencia negativa sobre los derechos humanos causada directamente por nuestras acciones.

Reconocemos que tenemos un papel importante que desempeñar para lograr un impacto social positivo en toda nuestra cadena de suministro. Por ejemplo, apoyamos a los agricultores y trabajamos con ellos para mejorar sus estilos de vida y su seguridad alimentaria. Nuestros programas comunitarios ayudan a aumentar la resiliencia a largo plazo de las comunidades rurales. Nuestro enfoque se basa en nuestro Marco de Inversión en las Comunidades.

Por eso, alentamos a nuestros trabajadores a que desempeñen un papel activo tanto en sus comunidades locales como en las relativas a la Empresa. Las Empresas del Grupo deben fomentar la creación de oportunidades y el desarrollo de habilidades de los Empleados y en las comunidades, y procurar un ambiente laboral alineado con los objetivos en desarrollo y las iniciativas de los gobiernos de acogida.



Se espera que todos nuestros Proveedores cumplan los requisitos de nuestro Código de Conducta de Proveedores, y que este se incorpore en nuestros acuerdos contractuales con los ellos.



Salud, seguridad y bienestar

Debemos proporcionar y mantener condiciones de trabajo seguras y saludables.

En qué creemos

Valoramos mucho la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores, así como la prevención de lesiones y enfermedades. Nos esforzamos por tener un lugar de trabajo libre de accidentes en todo el Grupo.

Nuestra **Política de Salud y Seguridad del Grupo** se basa en las leyes y normas de trabajo locales e internacionales³, y está diseñada para cumplir o superar los requisitos de las leyes y normativas de salud y seguridad correspondientes en los países en los que operamos.

³Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT y Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001.

Gestión de la salud y la seguridad

Reconocemos la importancia de la salud, la seguridad y el bienestar de todos nuestros Empleados, contratistas y personal externo de la Empresa para el buen desarrollo de nuestra actividad.

Las Empresas del Grupo deben:

- adoptar procedimientos de salud y seguridad coherentes con nuestra Política de Salud y Seguridad del Grupo y nuestro Manual de Política Global de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (Environment, Health, Safety, EHS) o la legislación nacional (lo que sea más estricto).

Todos los Empleados del Grupo deben:

- cuidar razonablemente su propia salud y seguridad y la de los demás en el trabajo;
- cooperar plenamente en todas las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad;
- no interferir con los equipos de seguridad ni utilizarlos de manera indebida, y
- denunciar cualquier situación insegura de acuerdo con nuestro **Manual de Política Global de EHS**.

Protección del bienestar de los Empleados

Valoramos mucho el bienestar de nuestros Empleados y nos comprometemos a proporcionar un ambiente de trabajo seguro para evitar accidentes y lesiones, y para minimizar los riesgos de salud laboral.

Trabajaremos de forma continua para maximizar la seguridad física de nuestros Empleados en todo el mundo, asegurándonos de que se comprendan nuestras políticas y estándares, y que se ofrezca capacitación para que todos conozcan las cuestiones de salud, seguridad y protección y los requisitos correspondientes al trabajo.





Medioambiente

Nos comprometemos con la excelencia en la gestión ambiental en todas nuestras operaciones y a través de toda la cadena de suministro en la que influimos.

En qué creemos

Creemos que una buena gestión ambiental no solo es lo correcto, sino que tiene sentido desde el punto de vista empresarial, dado lo mucho que dependemos de los recursos naturales para nuestros productos.

La Declaración de Política Medioambiental del Grupo se basa en las leyes laborales locales e internacionales y en las prácticas y los estándares recomendados⁴.

Cumplimos con todas las leyes y normativas ambientales correspondientes.

⁴Sistema de gestión ambiental ISO 14001.

Protección del medioambiente

Las Empresas del Grupo deben:

- adoptar procedimientos ambientales coherentes con nuestra Política de Medioambiente del Grupo y nuestro Manual de Política Global de EHS o la legislación nacional (lo que sea más estricto).

Se anima a los Empleados del Grupo a que contribuyan con nuestros programas de gestión ambiental a través de las siguientes tareas:

- comprender su propio impacto ambiental, a través de la identificación de las oportunidades para utilizar los recursos con responsabilidad y el apoyo para lograr los objetivos medioambientales de BAT;
- asegurarse de conocer y cumplir con todas las leyes y normativas ambientales y con nuestro **Manual de Política Global de EHS**;
- asegurarse de que nuestros Proveedores y socios cumplan con los mínimos estándares de sustentabilidad ambiental establecidos en nuestro **Código de Conducta de Proveedores**, y
- denunciar cualquier disconformidad de acuerdo con el **Manual de Política Global de EHS**.

Nuestra **Declaración de Política Medioambiental** tiene las siguientes áreas de prioridad:

- lucha contra el cambio climático;
- eliminación de los desperdicios y avance hacia una economía circular;
- protección de la biodiversidad y los bosques, y
- administración responsable del agua.

Se anima a todos los Empleados a que participen del **Programa de la Fundación para la Sostenibilidad Ambiental**, disponible en nuestra plataforma de aprendizaje para Empleados, **GRID**.



A quién debe dirigirse

Su superior directo

La dirección superior

Su consejero legal local

Jefe de Cumplimiento Corporativo:
sobc@bat.com

Portal de Speak Up: bat.com/speakup

Líneas directas de Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

- 1. Introducción
- 2. Speak Up
- 3. Social y medioambiente
- 4. Integridad personal y empresarial
- 5. Partes interesadas externas
- 6. Activos corporativos e integridad financiera
- 7. Comercio nacional e internacional
- 8. Glosario

4

Integridad personal y empresarial

- 25 Conflictos de interés
- 29 Antisoborno y Corrupción
- 31 Regalos y Entretenimiento (G&E)





Conflictos de interés

Como Empleados, tenemos el deber de defender los intereses de BAT. Debemos evitar conflictos de interés en nuestras actividades comerciales y ser transparentes si nos encontramos en circunstancias personales que puedan suponer un conflicto. Para llevar adelante nuestra empresa con integridad, los conflictos de interés se deben tratar de manera eficaz.

Actuar velando por los intereses de nuestra empresa

Debemos evitar situaciones en las que nuestros intereses personales puedan entrar, o pueda parecer que entren, en conflicto con los intereses del Grupo o con los de cualquier Empresa del Grupo.

Es posible que muchas situaciones o relaciones puedan dar lugar a un conflicto de interés. Los conflictos más comunes se indican en las páginas 27 y 28.

En términos generales, un conflicto de interés es una situación donde nuestra posición o responsabilidades con el Grupo represente una oportunidad para nosotros o para una persona cercana a nosotros que nos proporcione algún beneficio personal (además del percibido por el desempeño laboral); o si preferimos dar prioridad a nuestros intereses personales, o los de las personas cercanas a nosotros, antes que a nuestros deberes y responsabilidades con el Grupo.

Notificación de conflictos de interés

Al incorporarse a BAT, o tan pronto como surja un conflicto, debe notificar el conflicto en el Portal de SoBC. Si no tiene acceso al Portal de SoBC, deberá comunicar la situación a su superior directo.

Si no tiene claro si existe un conflicto, debe notificarlo igual. La apariencia de un conflicto de interés puede generar inquietudes, incluso aunque no exista tal conflicto. Hay que inclinarse por la notificación, para que la dirección superior conozca la situación.

Después de la notificación, su superior directo evaluará si existe algún riesgo potencial para BAT asociado con el conflicto y si es posible que se deban tomar medidas para gestionar o mitigar los riesgos. En algunos casos, los riesgos para BAT pueden ser tan remotos que no se necesite tomar medidas.

Sin embargo, si los intereses de BAT pueden verse afectados en forma negativa por el conflicto, puede ser necesario aplicar condiciones. Esto podría incluir cambios en su función, en la línea de subordinación o en sus responsabilidades de cuenta, o un requisito de que se abstenga de negociar con un cliente o Proveedor en particular, o que no tenga una relación de supervisión con un Empleado de BAT.

Si usted es un superior directo y no está seguro de si el interés declarado requiere el establecimiento de condiciones para mitigar el riesgo, deberá leer **Conflictos de intereses: guía para los superiores directos**, y si sigue con dudas, deberá pedir asesoramiento a la dirección superior o al consejero legal local.

Los directivos de las Empresas del Grupo deberán notificar los posibles conflictos y pedir aprobación formal al consejo de la Empresa en su próxima reunión.

Además, debemos revisar y actualizar regularmente los conflictos notificados y las condiciones necesarias para mitigarlos.

Registro de conflictos de interés

Los gerentes deben asegurarse de que cualquier conflicto de interés que se les notifique se incorpore al Portal de SoBC o, si los Empleados carecen de acceso a este, se notifique a su consejero legal local o a la secretaria de la Empresa.

A continuación, se indican algunos de los conflictos de interés más comunes. Existen otras situaciones que pueden generar conflictos de interés. Si tiene alguna pregunta con respecto a si una situación en particular genera un conflicto de interés, hable con su superior directo o consejero legal.



Al incorporarse a BAT, o tan pronto como surja un conflicto, debe notificar el conflicto en el Portal de SoBC. Si no tiene acceso al Portal de SoBC, deberá comunicar la situación a su superior directo.

Relaciones familiares o personales

Trabajar con Parientes Cercanos puede generar conflictos de interés, ya sea si el pariente cercano es también Empleado del Grupo, trabaja para uno de nuestros competidores o socios comerciales, o es un Funcionario Público que podría afectar los negocios de BAT.

Debe notificar si alguno de sus Parientes Cercanos trabaja en el Grupo. Las relaciones íntimas con otras personas que trabajan en BAT también pueden dar a lugar a un conflicto de interés real o aparente. Si se encuentra en una situación así, debe comunicar la existencia de la relación.

Durante su trabajo, no debe tener la capacidad de contratar, supervisar, afectar los términos y condiciones de empleo o influir en la gestión de los Parientes Cercanos o de aquellos con quienes mantenga una relación íntima. No es aceptable que un superior directo y un subordinado sean Parientes Cercanos o que mantengan una relación íntima. Su superior le informará las medidas de mitigación para su situación en particular.

También debe notificar si mantiene una relación íntima, o tiene Parientes Cercanos que, a su leal saber y entender, trabajen o presten servicios, tengan un interés material o financiero u ocupen un cargo directivo en la Empresa de cualquier competidor, Proveedor, cliente, inversor comunitario u otra empresa u organización con la que el Grupo mantenga relaciones significativas.

Si tiene usted algún tipo de participación comercial con un pariente cercano en la Empresa de cualquier cliente, Proveedor o inversor comunitario, o con cualquier empresa o inversor comunitario donde su pariente cercano tiene un interés material financiero u ocupa un cargo directivo, la dirección puede verse obligada a realizar cambios en su puesto o en las cuentas de las que es responsable.

También debe notificar si tiene Parientes Cercanos que sean Funcionarios Públicos y si estos ocupan un cargo que podría afectar los negocios de BAT.

No es necesario que esta persona en cuestión ocupe un alto cargo en la toma de decisiones. Debe notificar si el Funcionario Público ocupa un cargo en el que podría afectar los negocios de BAT (generalmente esto excluye, por ejemplo, a maestros de escuela, guardias de prisión, bomberos o personal de enfermería Empleados por el estado). Si tiene dudas sobre si es necesaria la notificación, consulte a su consejero legal local.

Intereses financieros

Deberá revelar los siguientes datos sobre usted y sobre cualquier pariente cercano que viva con usted:

- todos los intereses financieros en un competidor, y
- cualquier interés financiero en un Proveedor o cliente si usted interviene de alguna manera en las Negociaciones del Grupo con dicho Proveedor o cliente o si supervisa a alguien que lo haga.

No tiene que incluir necesariamente los fondos de inversión colectiva que cotizan en bolsa, los fondos indexados ni inversiones agrupadas similares, cuando usted no pueda decidir el destino de las inversiones.

«Interés financiero material» hace referencia a cualquier interés financiero que, en opinión de la Empresa del Grupo, influya de manera real o aparente en su criterio.

No debe mantener intereses financieros materiales en:

- un Proveedor o cliente si usted interviene de alguna forma en las Negociaciones del Grupo con dicho Proveedor o cliente o supervisa a alguien que lo haga, o
- un competidor del Grupo, o algún negocio que realice actividades en contra de los intereses del Grupo.

Se le permite mantener intereses financieros materiales en un competidor siempre que corrobore dicha participación fue previa a su incorporación al Grupo, que lo haya comunicado por escrito a su empresa Empleadora antes de su nombramiento y esta no se haya opuesto a ello. La tenencia previa de un interés de este tipo por parte de un director de una Empresa del Grupo debe comunicarse a su respectivo consejo de administración y anotarse en el acta de la siguiente reunión.

En caso de duda, consulte a su consejero legal local.

Empleo externo

Se le prohíbe trabajar en cualquier organización externa o en nombre de terceros sin haber comunicado su intención de hacerlo previamente y haber obtenido autorización por escrito por parte de su superior directo.

Si es Empleado a tiempo completo, estos trabajos no deberán llevarle demasiado tiempo, realizarse en las horas de trabajo acordadas, afectar a su rendimiento ni interferir en modo alguno con sus deberes y responsabilidades para con la Empresa del Grupo.

Algunos acuerdos de este tipo nunca se admiten. Por ejemplo, no debe trabajar para un competidor de cualquier Empresa del Grupo o un cliente o Proveedor con el que negocie durante el desempeño de sus funciones.

«Trabajar en una organización externa o en nombre de terceros» implica aceptar un segundo empleo, actuar como consejero o consultor o prestar cualquier otro servicio para cualquier organización ajena al Grupo (incluida cualquier organización benéfica o de otro tipo sin fines de lucro). Esto no incluye ningún trabajo voluntario que pueda llevar a cabo en su tiempo libre, siempre que no interfiera con sus deberes y responsabilidades frente al Grupo.

Otros tipos de conflictos de interés

Aunque estos ejemplos establecen los conflictos de interés más comunes, estos pueden surgir de una variedad de situaciones. Por ejemplo, un conflicto puede surgir cuando el Grupo realiza inversiones comunitarias (incluidas las contribuciones benéficas) a una organización con la que usted mantiene vínculos estrechos, o cuando usted intenta aprovechar oportunidades comerciales para su beneficio personal, de las que tuvo conocimiento a través de su trabajo en BAT.

La clave es preguntarse si sus intereses personales o los de su pariente cercano podrían interferir con su deber de actuar en el mejor interés de BAT. En caso de que su juicio o la toma de decisiones en nombre de BAT puedan verse afectados por el interés personal, debe descartarlo.





Antisoborno y Corrupción

BAT sigue un enfoque de tolerancia cero y se compromete a trabajar para hacer frente al soborno y la corrupción en todas sus formas. Es completamente inaceptable para las empresas, los Empleados y los socios comerciales del Grupo el verse involucrados o implicados en cualquier tipo de soborno u otra práctica corrupta, incluido el fraude, la malversación de fondos o la extorsión.

¿Qué es un soborno?

Un soborno es cualquier Regalo, pago o beneficio de otro tipo (como trato de cortesía, coima, oferta de empleo/ puesto de trabajo u oportunidad de inversión) que se ofrece a fin de obtener una ventaja (ya sea de tipo personal o empresarial). No es necesario que se haya pagado o recibido un soborno; basta incluso con el acto de ofrecer, pedir o aceptar un soborno.



Nunca debe ofrecer, prometer o regalar (directa o indirectamente) ningún obsequio, pago u otro beneficio a ninguna persona, incluido un Funcionario Público, con el fin de inducir o premiar conductas inapropiadas por parte de cualquier persona o influir de forma impropia, o tratar de influir, en cualquier decisión de cualquier persona o Funcionario Público para nuestro beneficio.

Prohibición del soborno

Bajo las leyes aplicables al Grupo, el soborno a un Funcionario Público es delito, independientemente del país, las leyes locales o las costumbres. También es delito sobornar a Empleados o agentes de organizaciones privadas (como nuestros Proveedores).

Nunca debe:

- ofrecer, prometer o regalar (directa o indirectamente) ningún obsequio, pago u otro beneficio a ninguna persona, incluido un Funcionario Público, con el fin de inducir o premiar conductas impropias por parte de cualquier persona o influir de forma impropia, o tratar de influir, en cualquier decisión de cualquier persona o Funcionario Público para nuestro beneficio; o
- solicitar o aceptar, acordar aceptar o recibir cualquier obsequio, pago u otro beneficio de cualquier persona (directa o indirectamente) como recompensa o incentivo por una Conducta Impropia o que influya indebidamente, o dé la impresión de influir indebidamente, en las decisiones del Grupo.

El incumplimiento de las leyes antisoborno puede tener graves consecuencias, tanto para el Grupo como para las personas.

Prohibición de pagos de facilitación

Queda prohibido realizar pagos de facilitación (directa o indirectamente), salvo en las circunstancias en que sea necesario para proteger la salud, seguridad o libertad de cualquier Empleado.

Los pagos de facilitación son pequeños pagos realizados para asegurar o acelerar el cumplimiento por parte de un funcionario de bajo nivel de una acción rutinaria o necesaria a la cual la persona que hace el pago ya tiene un derecho legítimo. Son ilegales en la mayoría de los países.

BAT no permite los pagos de facilitación, salvo en las circunstancias excepcionales en que sea necesario para proteger la salud, seguridad o libertad de cualquier Empleado en riesgo. En tales circunstancias, debemos involucrar al consejero legal local (si es posible, antes de que el pago se haya realizado). Además, el pago debe registrarse de manera adecuada en los libros de la Empresa del Grupo.

Una tarifa de agilización publicada y bien documentada que se paga directamente a un gobierno o a una empresa estatal (no a un particular) no suele considerarse un pago de facilitación en virtud de las leyes anticorrupción.

Mantenimiento de procedimientos adecuados

Las Empresas del Grupo pueden ser declaradas responsables de los actos ilegítimos de Proveedores de servicio externos que actúen en su nombre. En consecuencia, las Empresas del Grupo deben implementar y poner en marcha controles que garanticen que no se ofrezcan, realicen, soliciten ni reciban pagos indebidos en su nombre por parte de personas y empresas que brinden servicios en su nombre.

Estos controles deben incluir:

- procedimientos para «conocer a tu Proveedor» y «conocer a tu cliente», como el **Procedimiento Anticrímenes Financieros (Anti-Financial Crime, AFC)**, que deben ser proporcionales al riesgo posible;
- disposiciones anticorrupción en contratos con terceros adecuadas al nivel de riesgo de soborno y corrupción que conlleva el servicio y que puedan dar lugar a la rescisión de dichos contratos si se incumplen;
- cuando corresponda, entrenamiento y apoyo en materia de anticorrupción para los Empleados que gestionen las relaciones con Proveedores;
- una notificación rápida y precisa de la naturaleza y el alcance real de las transacciones y los gastos, y
- la aplicación del **Procedimiento de Cumplimiento de Transacciones de Fusiones y Adquisiciones (merger and acquisition, M&A)** a las transacciones aplicables, incluidos los posibles acuerdos de empresas conjuntas. Esto incluye las evaluaciones de riesgos relacionados con la ética.

Libros, Registros y controles internos

Los Registros empresariales del Grupo deben reflejar con exactitud la naturaleza y el alcance reales de las transacciones y los gastos. Debemos realizar controles internos para garantizar que los Registros financieros y las cuentas se ajusten de forma precisa a las leyes y las mejores prácticas anticorrupción.



Regalos y entretenimiento (G&E)

Ofrecer o aceptar ocasionalmente Regalos o Invitaciones relacionadas con el negocio puede ser una práctica empresarial aceptable. Sin embargo, el ofrecimiento de Regalos y entretenimiento inadecuados o excesivos puede constituir una forma de soborno y de corrupción, y ser sumamente perjudicial para BAT.



Las Empresas del Grupo no deben ofrecer ni prometer a nuestros auditores externos independientes ningún artículo de Regalos y entretenimiento (G&E)

Ofrecer y recibir artículos de G&E

Cualquier Regalo o Invitación que ofrezca, proporcione o reciba deberá cumplir los siguientes requisitos:

- nunca se proporcionarán/aceptarán si pueden ser motivo de soborno y corrupción, tal y como se definen en el capítulo del Antisoborno y Corrupción de estos SoBC;
- no se proporcionarán/aceptarán abiertamente;
- serán legales en todas las jurisdicciones pertinentes y no estarán prohibidos por la organización de la otra parte;
- no implicarán a participantes en un proceso de licitación o de concurso público;
- no tendrán, ni podrán ser susceptibles de ser vistos como que tienen, un efecto sustancial sobre cualquier transacción comercial que haya sido o pueda ser celebrada por cualquier Empresa del Grupo;
- no supondrán un pago en efectivo o un equivalente de efectivo (cheques, certificados de Regalo, préstamos o Valores financieros);
- no se solicitarán ni exigirán;
- no se ofrecerán a cambio de algo (es decir, acompañados de condiciones);
- no serán, ni tendrán la apariencia de ser, lujosos o inadecuados (irrespetuosos, indecentes, sexualmente explícitos o capaces de dar una imagen inadecuada de alguna de las Empresas del Grupo teniendo en cuenta la cultura local);
- serán aprobados previamente por escrito (siempre que se requiera en este capítulo o en los requisitos locales adicionales);
- se contabilizarán de acuerdo con las políticas y los procedimientos de gastos empresariales aplicables, y
- además, todos los artículos de G&E que superen el Límite establecido para los Funcionarios Públicos y las Partes Interesadas del Sector Privado deberán quedar reflejados en el **G&E Tracker**.

G&E para Funcionarios Públicos

Se prohíbe tratar de influir directa o indirectamente en un Funcionario Público u obtener un beneficio comercial específico ofreciéndole artículos de G&E (u otro beneficio personal) a él o a un pariente cercano, amigos o socios.

El compromiso normativo es parte de nuestro negocio. En este contexto, dar o recibir artículos de G&E (dentro de los Límites establecidos) puede resultar permisible. Sin embargo, se debe tener mucho cuidado, ya que en muchos países está prohibido que los Funcionarios Públicos acepten artículos de G&E y las leyes antisoborno suelen ser muy estrictas.

Podemos ofrecer cualquier artículo de G&E a un Funcionario Público o aceptarlo de esta persona, sin aprobación previa, siempre que:

- esté por debajo del Valor Límite de £20 por persona y por instancia (aplicar el tipo de cambio actual), y
- sea legal, poco frecuente y apropiado.

Debemos obtener la aprobación previa por escrito de nuestro superior directo y del consejero legal local en el G&E Tracker para ofrecer o aceptar cualquier artículo G&E de Funcionarios Públicos o para ellos (o sus Parientes Cercanos) por encima del límite de £20 a £200.

Ofrecer artículos de G&E a un Funcionario Público (o Parientes Cercanos) o recibirlos de esta persona por encima de £200 sería apropiado solo en el caso de circunstancias excepcionales y requerirá la aprobación previa en el G&E Tracker (tal y como se detalla en el G&E Procedure).

A la hora de ofrecer o aceptar G&E, tener en cuenta:

- **Intención:** ¿la intención es solamente forjar o mantener una relación comercial u ofrecer una cortesía normal? Los artículos de G&E destinados a influenciar la objetividad del beneficiario a la hora de tomar una decisión comercial específica nunca serán apropiados.
- **Legalidad:** ¿es una actividad legal en su país y en el país de la otra parte? En caso contrario, no es apropiado.
- **Valor:** ¿es el Valor de mercado razonable (es decir, no se trata de un artículo lujoso o extravagante) y proporcional a la intención de forjar o mantener una relación comercial u ofrecer una cortesía normal? En caso contrario, no es apropiado.
- **Frecuencia:** ¿la Empresa del Grupo ofrece artículos de G&E al beneficiario en contadas ocasiones?
- **Transparencia:** ¿usted o el beneficiario sentirían vergüenza si su gerente, sus colegas o alguien externo del Grupo se enterara sobre los artículos de G&E? En caso afirmativo, no es apropiado.

Artículos de G&E para auditores externos independientes y de su parte

Las Empresas del Grupo no deben ofrecer ni prometer a nuestros auditores externos independientes ningún artículo de G&E que pudiera crear un conflicto de interés o poner su independencia en riesgo (consulte el G&E Procedure sobre los auditores externos). KPMG es el auditor externo independiente del Grupo y de la mayoría de las empresas que lo componen.

Partes interesadas del sector privado

Podemos ofrecer cualquier artículo de G&E a partes interesadas del sector privado, o aceptarlas de su parte, sin aprobación previa, siempre que:

- esté por debajo del valor límite de £200 por persona y por instancia (aplicar el tipo de cambio actual), y
- sea legal, poco frecuente y coherente con las prácticas comerciales razonables.

Debemos solicitar una aprobación previa por escrito a través del G&E Tracker:

- de nuestro superior directo para ofrecer o aceptar cualquier artículo de G&E que supere el Límite de £200.

Siempre hay que tener en cuenta lo siguiente:

- a la hora de aprobar solicitudes, los aprobadores deben estar seguros de que el artículo de G&E propuesto no contraviene ninguna de las expectativas indicadas anteriormente y, en particular, de que el momento o el contexto general no puedan sugerir que una decisión se ha visto influida por el artículo de G&E;

- pueden existir circunstancias excepcionales en las que la aprobación previa no es posible. La aprobación debe solicitarse lo antes posible y en un máximo de siete días después de la entrega o la recepción del artículo de G&E, con una justificación por escrito indicando por qué no se solicitó ni obtuvo una aprobación previa;
- los superiores directos, previa consulta con el consejero legal local, determinarán qué hacer con los artículos de G&E ofrecidos o recibidos por Empleados de Empresas del Grupo que superen los Límites aplicables. En general, se debe devolver o rechazar cualquier artículo de esta índole. En aquellos casos en los que fuera inapropiado rechazar o devolver el artículo de G&E, este puede aceptarse siempre y cuando pase a ser propiedad de la Empresa del Grupo en cuestión;
- nunca debe tratar de eludir la obligación de obtener la necesaria aprobación para el artículo de G&E abonando personalmente o haciendo que otra persona abone su Valor;
- todos los artículos de G&E se contabilizarán de acuerdo con las políticas y los procedimientos de gastos empresariales correspondientes;
- en ningún caso se ofrecerán Invitaciones pagadas por BAT sin la presencia de personal de BAT en ellas;
- para evitar dudas, los artículos de G&E no deben dividirse en cantidades/Valores más pequeños con el fin de eludir los Límites establecidos en el presente capítulo;
- en general, los artículos de G&E deben dirigirse a aquellas personas con las que BAT mantiene una relación comercial y no a sus amigos o parientes. Si un amigo, pariente u otro invitado de un individuo asiste a un evento, los costos deberán agregarse a efectos de los Límites establecidos en este capítulo;
- consulte el **G&E Procedure** para obtener más información sobre las autorizaciones excepcionales y generales que pueden estar disponibles en ciertas circunstancias, y
- encontrará más información disponible en el **G&E Procedure** y las **Preguntas Frecuentes sobre artículos de G&E**.

G&E de las Empresas del Grupo

No existen restricciones para la aceptación por parte de los Empleados de artículos de G&E de una Empresa del Grupo. Las Empresas del Grupo deben asegurarse de que tales artículos de G&E sean legítimos, apropiados y proporcionados.



Se debe tener mucho cuidado, ya que en muchos países está prohibido que los Funcionarios Públicos acepten artículos de G&E y las leyes antisoborno suelen ser muy estrictas.

Mantener un Registro y una supervisión formales

Cada una de las Empresas del Grupo será responsable del mantenimiento y la supervisión del G&E Tracker para los Funcionarios Públicos, y garantizará que se mantenga en dicho Registro un historial de los artículos de G&E para el sector privado y de todos los artículos de G&E que superen los Límites establecidos.



A quién debe dirigirse

Su superior directo

La dirección superior

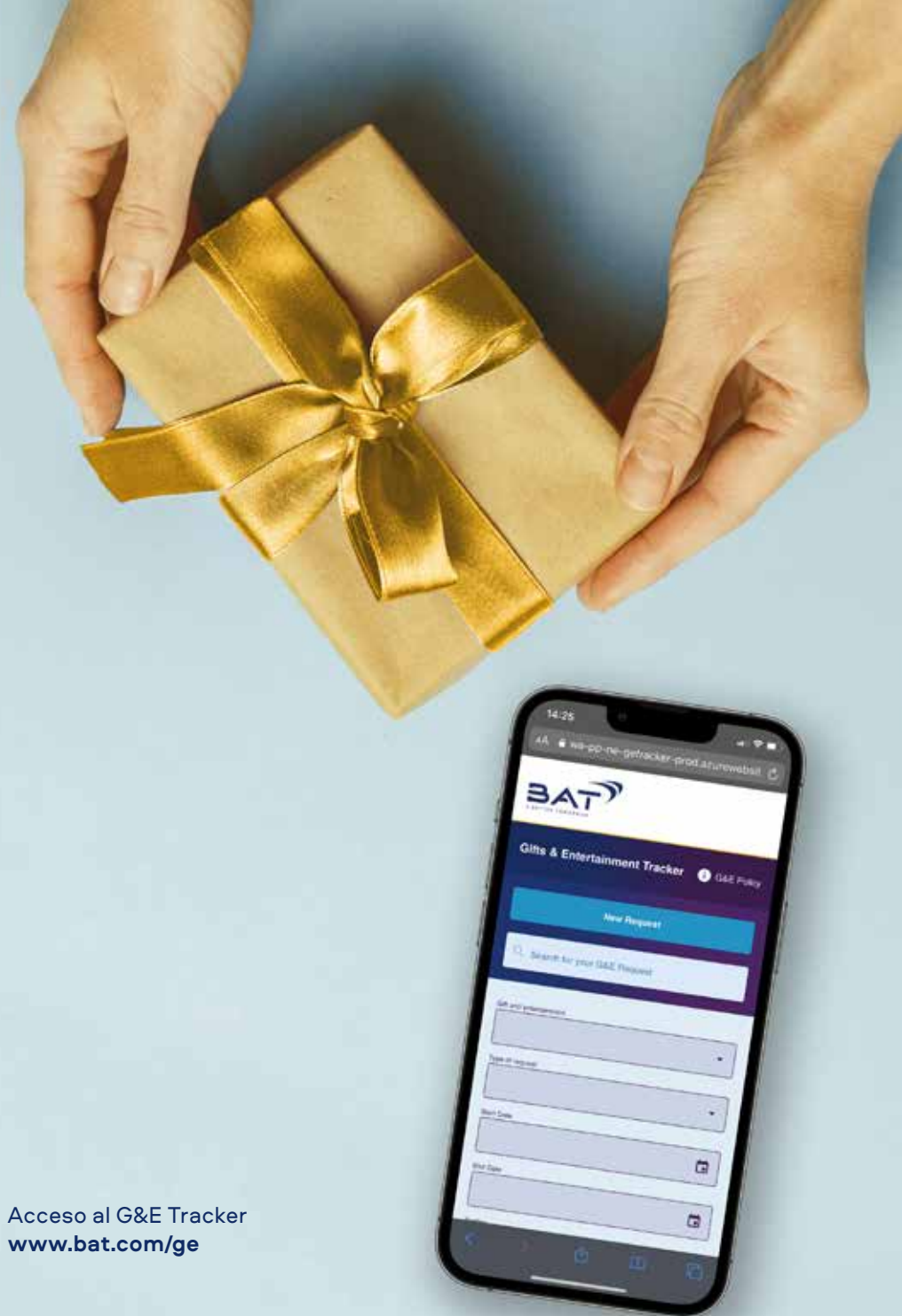
Su consejero legal local

Jefe de Cumplimiento Corporativo:
sobc@bat.com

Portal de Speak Up: bat.com/speakup

Líneas directas de Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Acceso al G&E Tracker
www.bat.com/ge



- 1. Introducción
- 2. Speak Up
- 3. Social y medioambiente
- 4. Integridad personal y empresarial
- **5. Partes interesadas externas**
- 6. Activos corporativos e integridad financiera
- 7. Comercio nacional e internacional
- 8. Glosario

5

Partes interesadas externas

- 36 Cabildeo y compromiso
- 38 Contribuciones políticas
- 40 Inversiones comunitarias





Cabildeo y compromisos

BAT mantiene un firme compromiso con la transparencia corporativa. Como empresa responsable, todas las actividades que entablemos con partes interesadas externas se llevarán a cabo con transparencia, apertura e integridad. Tenemos una contribución legítima que hacer al debate sobre las políticas que afectan a nuestras operaciones, y nuestros Empleados deben actuar de acuerdo con dichas políticas⁵.

El Grupo tiene un papel legítimo que desempeñar

La participación cívica es un aspecto fundamental en las conductas empresariales y en la elaboración de políticas responsables, y los Empleados de BAT participarán de forma transparente y abierta en el proceso de elaboración de políticas, cumpliendo todas las leyes y normativas de los mercados en los que trabajen, incluidos los requisitos de Registro de actividades de gestión de intereses y elaboración de informes.

Siempre que se lleve a cabo de forma transparente, la interacción con políticos, responsables políticos y reguladores permite emplear la mejor información como base para la toma de decisiones sobre políticas. Esto crea una base sólida sobre la que las partes interesadas externas pueden tomar decisiones políticas.

⁵ Este capítulo sobre Cabildeo y compromiso se basa en los Principios de Transparencia e Integridad en la Gestión de Intereses de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD).

Transparencia y estándares profesionales de alto nivel

A la hora de interactuar con las partes interesadas externas, las empresas y los Empleados del Grupo deben asegurarse de que:

- participan en el proceso de elaboración de políticas de manera abierta y transparente, cumpliendo con todas las leyes y normativas de los mercados en los que trabajamos;
- siempre se identifican por su nombre y su afiliación corporativa;
- cumplen con nuestro capítulo de antisoborno y anticorrupción de estos SoBC, lo que implica que no ofrecen ni proporcionan, directa o indirectamente, ningún pago, Regalo ni otros beneficios con el fin de influir indebidamente en las decisiones tomadas por cualquier persona en favor del Grupo o de cualquier Empresa del Grupo;
- no solicitan ni obtienen deliberadamente de ninguna persona información confidencial perteneciente a un tercero, ni obtienen información por medios deshonestos;
- no inducen a ninguna persona a incumplir un deber de confidencialidad, y
- ofrecen soluciones constructivas que se adaptan a los objetivos de regulación, minimizando las consecuencias negativas no deseadas.

Terceros

BAT da soporte a los terceros en cuestiones de políticas de interés mutuo. En estos casos, las empresas y los Empleados del Grupo deben asegurarse de:

- confirmar públicamente su apoyo a las organizaciones externas, sujeto a las limitaciones impuestas por el secreto comercial y a las leyes de protección de datos;
- no solicitar nunca a terceros que actúen de formas que contravengan este capítulo sobre Cabildeo y compromiso o el capítulo sobre antisoborno y anticorrupción de estos SoBC, y
- exigir a todos los terceros que cumplan las leyes y normativas de los mercados en los que trabajan sobre requisitos de Registro de actividades de gestión de intereses y elaboración de informes.

Comunicación precisa basada en hechos

A la hora de participar en actividades externas, los Empleados del Grupo deben asegurarse de que:

- comparten información precisa, completa y basada en hechos con los reguladores, políticos y responsables políticos para mejorar la toma de decisiones informadas.

Ayuda financiera para viajes de los Funcionarios Públicos

Queda prohibido ofrecer ayuda financiera para viajes o alojamiento de Funcionarios Públicos (p. ej., pagar sus traslados o el alojamiento para asistir a un evento o una reunión de negocios). Si surgen circunstancias excepcionales que justifiquen una solicitud de modificación de esta norma, se deberá obtener la aprobación del jefe de Asuntos Gubernamentales y de la AGC de Integridad y Cumplimiento del Grupo de acuerdo con el Procedimiento para artículos de G&E.



A la hora de interactuar con las partes interesadas externas, las empresas y los Empleados del Grupo deben asegurarse de que participan en el proceso de elaboración de políticas de forma abierta y transparente, cumpliendo con todas las leyes y normativas de los mercados en los que trabajamos.

Contribuciones políticas

En aquellos casos en los que las contribuciones políticas estén expresamente permitidas por la legislación local y sean aceptadas de forma general como parte de la práctica empresarial local, solo se realizarán cumpliendo estrictamente con lo estipulado en las leyes y en este capítulo (o un equivalente local).

Contribuir por los motivos correctos

Cuando lo permita expresamente la legislación local, las Empresas del Grupo podrán hacer contribuciones a organizaciones y partidos políticos y a las campañas de los candidatos a cargos electivos (las contribuciones corporativas a candidatos a cargos federales de Estados Unidos están estrictamente prohibidas), siempre que dichos pagos:

- no se hagan para obtener cualquier negocio inadecuado u otra ventaja o para influir de forma indebida cualquier decisión de un Funcionario Público obteniendo una ventaja para cualquier Empresa del Grupo, y
- no estén destinados personalmente a beneficiar al receptor o a su familia, amigos, compañeros o conocidos.

No se permite que una Empresa del Grupo realice contribuciones políticas si estas tienen por objetivo hacer que un Funcionario Público actúe o vote en un determinado sentido, o si ayudan de algún otro modo a que el Funcionario Público tome una decisión favorable para la Empresa o el Grupo.

Cuando se aprueben las contribuciones políticas, las Juntas de las Empresas del Grupo deberán específicamente considerar si la donación cumple con estos requisitos.

Requisitos para aceptar la autorización

Todas las contribuciones políticas deben:

- estar permitidas expresamente por la legislación local, según confirme el asesoramiento jurídico externo;
- notificarse con antelación al jefe regional de Asuntos Legales correspondiente o su equivalente (respetando la legislación aplicable sobre la nacionalidad de las personas autorizadas a participar en dicha actividad);
- estar autorizadas de antemano por la junta de la correspondiente Empresa del Grupo;
- estar debidamente documentadas en los libros de la Empresa, y
- si es necesario, inscribirse en el Registro público.

Deberán seguirse unos estrictos procedimientos cuando se tenga intención de realizar una aportación a cualquier organización dentro del Reino Unido o de los Estados Unidos que participe en la actividad política (especialmente si se origina a partir de las Empresas del Grupo con sede fuera de la jurisdicción). Esto es debido a las leyes con efecto extraterritorial y una definición muy amplia de «organización política».

En EE. UU., la prohibición de contribuciones extranjeras es especialmente estricta y debe respetarse escrupulosamente.

Las Empresas del Grupo situadas en el Reino Unido deben solicitar la autorización previa por escrito de la AGC de Integridad y Cumplimiento.

Actividad política personal

Como individuos, tenemos derecho a participar en un proceso político. Como Empleados, si participamos en alguna actividad política personal debemos:

- asegurarnos de que lo hacemos en nuestro tiempo libre y haciendo uso de nuestros propios recursos. Los ejemplos de los recursos de BAT que no se pueden utilizar para actividades políticas personales incluyen el correo electrónico, las computadoras, los teléfonos, las impresoras, las fotocopadoras de la Empresa, etc.;
- minimizar cualquier posibilidad de que nuestras opiniones y actos se interpreten erróneamente como opiniones y actos de alguna Empresa del Grupo y no como nuestros, y
- asegurarnos de que dichas actividades son compatibles con nuestros deberes y responsabilidades frente al Grupo.

Si tenemos planeado solicitar o aceptar un cargo público, debemos notificarlo a nuestro superior directo con antelación, analizar si nuestras obligaciones oficiales pueden afectar a nuestro trabajo y colaborar para minimizar cualquier impacto.



Todas las contribuciones políticas deben estar permitidas expresamente por la legislación local, según confirme el asesoramiento jurídico externo.



Inversiones en la comunidad

Somos conscientes del papel que desempeñamos como ciudadano corporativo y animamos a las Empresas del Grupo a apoyar las inversiones en la comunidad y los proyectos benéficos.

En qué creemos

Las inversiones en la comunidad son actividades voluntarias complementarias de nuestras actividades comerciales y empresariales básicas y de nuestras obligaciones legales, que contribuyen a la sustentabilidad económica, social y ambiental de los países y comunidades en los que operamos.

Estas inversiones atienden una amplia variedad de problemas y causas en las comunidades en las que operamos, que a menudo involucran a organizaciones caritativas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y a la «sociedad civil», e incluyen gastos en proyectos comunitarios o contribuciones caritativas, donaciones en especie y voluntariado de los Empleados.



Las Empresas del Grupo pueden realizar inversiones comunitarias sin necesidad de aplicar primero los requisitos de cumplimiento detallados en el Marco de Inversión Comunitaria del Grupo.

Apoyo a las comunidades locales

Como empresa internacional, BAT desempeña un papel importante en muchos países, y las Empresas del Grupo han desarrollado vínculos estrechos con las comunidades en las que operan. Desde hace tiempo apoyamos y retribuimos a estas comunidades a través de nuestras inversiones en la comunidad.

El **Marco de Inversión en las Comunidades del Grupo** establece cómo las Empresas del Grupo deben desarrollar, entregar y supervisar las inversiones en la comunidad, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.



A quién debe dirigirse

Su superior directo

La dirección superior

Su consejero legal local

Jefe de Cumplimiento Corporativo:
sobc@bat.com

Portal de Speak Up: bat.com/speakup

Líneas directas de Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Registro completo de nuestras contribuciones

Cualquier inversión en la comunidad realizada por una Empresa del Grupo debe documentarse debidamente en los libros de la Empresa y, cuando así lo exijan las leyes, inscribirse en el Registro público, bien por la Empresa o por el beneficiario.

Las Empresas del Grupo deben tomar medidas para asegurarse de que sus inversiones comunitarias comunicadas con fines de información ESG coincidan con las comunicadas a través de Finanzas con fines de contabilidad financiera y fiscal.

Funcionarios públicos, empresas estatales (State-Owned Enterprises, SOE) y organismos públicos equivalentes

En caso de realizar contribuciones a una organización gubernamental, SoE u organismo público equivalente, se deben tomar medidas adicionales de debida diligencia y mitigación de riesgos (incluso en respuesta a una solicitud del gobierno de proporcionar financiación para la ayuda en los esfuerzos de apoyo en caso de catástrofe), aplicando el enfoque de debida diligencia y gobernanza que se detalla en el Marco de Inversión Comunitaria del Grupo y en el Anexo complementario.

Las Empresas del Grupo deben asegurarse de que dicha organización gubernamental, SoE u organismo público equivalente sea genuino y que las inversiones comunitarias sirvan para el público en general y no para los Funcionarios Públicos y sus familias.

No debemos contribuir a una organización benéfica personal o afiliada de un Funcionario Público.

Las inversiones en la comunidad nunca deben utilizarse como un medio indirecto para realizar contribuciones políticas, buscar influencia política, inducir o premiar conductas impropias, o en lugar del pago a través de procesos de pago habituales de BAT por los servicios prestados a BAT.

Verificación de la reputación o la condición del beneficiario

Las Empresas del Grupo no deben realizar ninguna inversión en la comunidad sin antes haber aplicado el enfoque de diligencia debida y gobernanza detallado en el Marco de Inversión Comunitaria del Grupo, y en el Anexo sobre Debida Diligencia y Gobernanza, para verificar la reputación o la condición de organización benéfica del beneficiario.

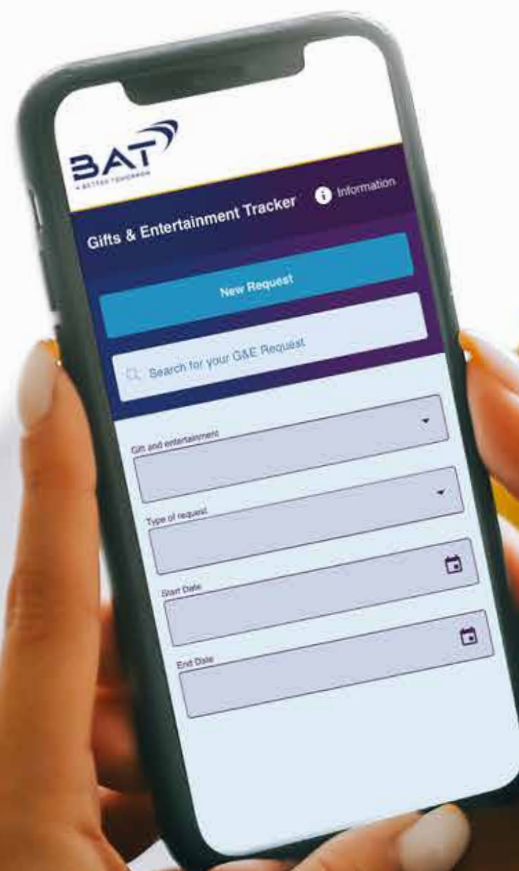
Antes de hacer cualquier aportación, las Empresas del Grupo deberán asegurarse de que el beneficiario está actuando de buena fe con objetivos de sostenibilidad, y que la aportación no se utilizará de manera inadecuada.

En países en los que las organizaciones benéficas o las ONG estén obligadas a registrarse, las Empresas del Grupo deben verificar su estado de Registro antes de realizar una aportación.

G&E: Si los ofrece o los recibe, regístrelos

Puede acceder al G&E Tracker en www.bat.com/ge o a través del menú superior de la aplicación SoBC*

*mientras se encuentra en la red de BAT



- 1. Introducción
- 2. Speak Up
- 3. Social y medioambiente
- 4. Integridad personal y empresarial
- 5. Partes interesadas externas
- **6. Activos corporativos e integridad financiera**
- 7. Comercio nacional e internacional
- 8. Glosario

6

Activos corporativos e integridad financiera

44 Precisión de la contabilidad y del mantenimiento de Registros

47 Protección de los activos corporativos

50 Privacidad de los datos, ética e inteligencia artificial

51 Ciberseguridad, confidencialidad y seguridad de la información

54 Uso indebido de información privilegiada y Abuso de Mercado





Contabilidad y Registros precisos

El Registro y la comunicación de información financiera y no financiera con honradez, precisión y objetividad es fundamental para la reputación del Grupo, su capacidad para cumplir sus obligaciones legales, fiscales, reglamentarias y de auditoría, y para respaldar las decisiones y acciones comerciales adoptadas por las Empresas del Grupo.

Información y datos precisos

Todos los datos que originamos, ya sean financieros o no financieros, deben reflejar con precisión las transacciones y los hechos abarcados por los mismos.

Debemos asegurarnos de seguir todas las leyes aplicables, los requisitos externos de contabilidad y los procedimientos del Grupo para la comunicación de información financiera y del resto de información comercial.

Esto aplica tanto si los datos están en papel como en formato electrónico o en cualquier otro formato.

La falta de Registros precisos va en contra de la política de Grupo, y puede ser ilegal.

Nunca se justifica el hecho de falsificar Registros o hechos.

Estas conductas pueden constituir un fraude o dar lugar a responsabilidades civiles o penales.

Gestión de Registros e Información

A los efectos de cumplir con nuestras obligaciones legales y normativas, estamos obligados a conservar determinada información durante períodos de tiempo determinados y no borrarla ni eliminarla antes de que los períodos de retención hayan vencido. Los ejemplos incluyen (entre otros) la información impositiva, las declaraciones financieras, los contratos o acuerdos, cierta información de marketing y la documentación de RR. HH. Además, las leyes sobre la privacidad indican que no podemos conservar información sobre las personas por más tiempo del necesario.

Todos somos responsables de la gestión de los Registros y la información, de acuerdo con el **Procedimiento de Gestión de Registros e Información del Grupo**, en el que se establecen las reglas para todos los Empleados. También es importante que reconozcamos que puede ser necesario conservar ciertos Registros e información más allá del período normal de retención por motivos legales, como los que están sujetos a una «orden de retención». Si se le informa que puede tener información sujeta a una orden de retención, no debe alterar, destruir ni eliminarla en modo alguno.

Aplicaciones de Comunicación de Terceros

En nuestros esfuerzos por colaborar con nuestros colegas y terceros, las aplicaciones de comunicación ajenas a BAT alojadas por terceros, como las aplicaciones de Mensajería Instantánea o de correo electrónico personal, pueden resultar un canal de comunicación muy utilizado.

Sin embargo, el uso de Aplicaciones de Comunicación de Terceros para el trabajo puede suponer riesgos para la empresa en el contexto de la ciberseguridad y de nuestra capacidad de cumplimiento de nuestras obligaciones de gestión de Registros e información.

Reconocemos que hay ocasiones excepcionales en las que tales canales de comunicación pueden ser muy necesarios (p. ej., la transmisión de mensajes para fines de salud y seguridad cuando no hay otro canal disponible). Estas excepciones se establecen en el **Procedimiento de Gestión de Registros e Información del Grupo**.

Salvo en el caso de dichas excepciones permitidas, queda terminantemente prohibido el uso de Aplicaciones de Comunicación de Terceros para cualquier comunicación relacionada con el trabajo.

Documentación de transacciones

Todas las transacciones y los contratos deben ser debidamente autorizados en todos los niveles y registrados de forma precisa e íntegra.

Todos los contratos celebrados por las Empresas del Grupo, ya sea con otra Empresa del Grupo o con un tercero, deben constar por escrito.

Si somos los responsables de redactar, negociar o aprobar algún contrato en nombre de una Empresa del Grupo, debemos asegurarnos de que se apruebe, se firme y se registre de acuerdo con la política y procedimientos pertinentes de aprobación de contratos.

Todos los documentos elaborados por cualquier Empresa del Grupo en relación con la venta de sus productos, ya sea en exportación o a escala nacional, deben ser precisos y completos y ofrecer una visión correcta de la transacción.

La totalidad de dichos documentos debe conservarse (junto con la correspondencia pertinente) de acuerdo con el **Procedimiento de Gestión de Registros e Información del Grupo** y cualquier legislación local correspondiente para una posible inspección de las autoridades fiscales, aduaneras o de otra índole.

Cooperación con auditores externos

Debemos colaborar al máximo con los auditores externos e internos del Grupo y asegurarnos de que toda la información que posean que sea de relevancia para la auditoría de cualquier Empresa del Grupo (información de relevancia para una auditoría) se ponga a disposición de los auditores externos de dicha empresa.

Nuestra obligación de colaborar al máximo con los auditores externos está sujeta a restricciones legales, por ejemplo, en el caso de documentos protegidos legalmente.

En caso contrario, deberemos responder con prontitud a cualquier solicitud de los auditores externos y permitirles un acceso total e ilimitado al personal y a los documentos pertinentes.

Bajo ninguna circunstancia deberemos facilitar información a los auditores que usted sepa (o debería saber en términos razonables) que es engañosa, incompleta o imprecisa.

Seguimiento de los estándares financieros

Los datos financieros (p. ej., libros, Registros y cuentas) deben cumplir tanto con los principios de contabilidad generalmente aceptados como con las políticas y procedimientos de contabilidad y comunicación de información financiera del Grupo.

Los datos financieros de las Empresas del Grupo deben ser conformes a los principios de contabilidad generalmente aceptados de aplicación al país en el que estén domiciliadas.

En el caso de la comunicación de información del Grupo, esta debe realizarse en línea con los procedimientos y las políticas contables y de las Normas Internacionales de Información Contable y Financiera (International Financial Reporting Standards, IFRS) del Grupo.



Todos los datos que originamos, ya sean financieros o no financieros, deben reflejar con precisión las transacciones y los hechos abarcados por los mismos.





Protección de los activos corporativos

Todos somos responsables de salvaguardar y hacer un uso apropiado de los activos del Grupo que nos son encomendados.

Actuar velando por los intereses de nuestra empresa

Debemos asegurarnos de que los activos del Grupo no sean dañados, mal utilizados o desperdiciados y debemos denunciar en caso de abuso o apropiación indebida por parte de terceros.

Entre los activos del Grupo se incluyen la propiedad física e intelectual, los fondos, el tiempo, la información privada, las oportunidades corporativas, el equipamiento y las instalaciones.

Dedicación del tiempo suficiente a nuestro trabajo

Se espera de nosotros que dediquemos un tiempo suficiente a nuestro trabajo que nos permita cumplir con nuestras responsabilidades.

Mientras nos encontremos en el lugar de trabajo, se espera que nos dediquemos totalmente a nuestro trabajo y no realicemos actividades personales más allá de un nivel moderado que no interfiera con nuestro trabajo. Esto incluye cualquier función remunerada adicional permitida (que esté permitida en virtud de nuestro capítulo Conflictos de interés) que pueda exigir un tiempo que pudiera interferir con nuestra función diaria en BAT.

Prevención contra robos y mal uso de los fondos

Debemos proteger los fondos del Grupo y salvaguardarlos de un uso indebido, fraude o robo de los mismos. Las reclamaciones de gastos, cheques, recibos y facturas deben ser precisas y enviadas a su debido tiempo.

«Fondos del Grupo» hace referencia a cualquier efectivo o equivalente de efectivo perteneciente a cualquier Empresa del Grupo, incluido cualquier dinero de la Empresa que se nos adelante y las tarjetas de crédito que tengamos en nuestro poder.

Cualquier actividad fraudulenta o robo por parte de los Empleados podrá provocar su posible despido y procesamiento.

Protección de nuestras marcas e innovaciones

Debemos proteger toda la propiedad intelectual perteneciente al Grupo.

La propiedad intelectual incluye las patentes, los derechos de autor, las marcas comerciales, los derechos sobre diseños y otra información privada.

Asegurar el acceso a nuestros activos

Debemos proteger la información que se utilice para facilitar el acceso a los activos del Grupo.

Debemos mantener siempre protegida cualquier información utilizada para acceder a los inmuebles y a las redes de la Empresa, incluidas las tarjetas de acceso a edificios, los documentos de identificación, las contraseñas y los códigos de entrada.

Respetar los activos de terceros

Nunca debemos deliberadamente:

- dañar, hacer un uso inapropiado ni apropiarnos indebidamente de los activos físicos de terceros;
- infringir patentes, marcas comerciales, derechos de autor u otra propiedad intelectual en vigor en vulneración de los derechos de terceros, y
- llevar a cabo actividades no autorizadas que tengan un impacto adverso sobre el rendimiento de los sistemas o recursos de terceros.

Deberemos mostrar siempre el mismo respeto a los activos físicos e intelectuales de terceros que el que esperaríamos que ellos muestren sobre los activos del Grupo.



Entre los activos del Grupo se incluyen la propiedad física e intelectual, los fondos, el tiempo, la información privada, las oportunidades corporativas, el equipamiento y las instalaciones.

Uso del equipo de la Empresa

No debemos utilizar ningún equipo o instalación de la Empresa para actividades personales, salvo en las circunstancias que se exponen a continuación y sujeto siempre a cualquier política de la Empresa y al Procedimiento de Uso Aceptable de la Tecnología.

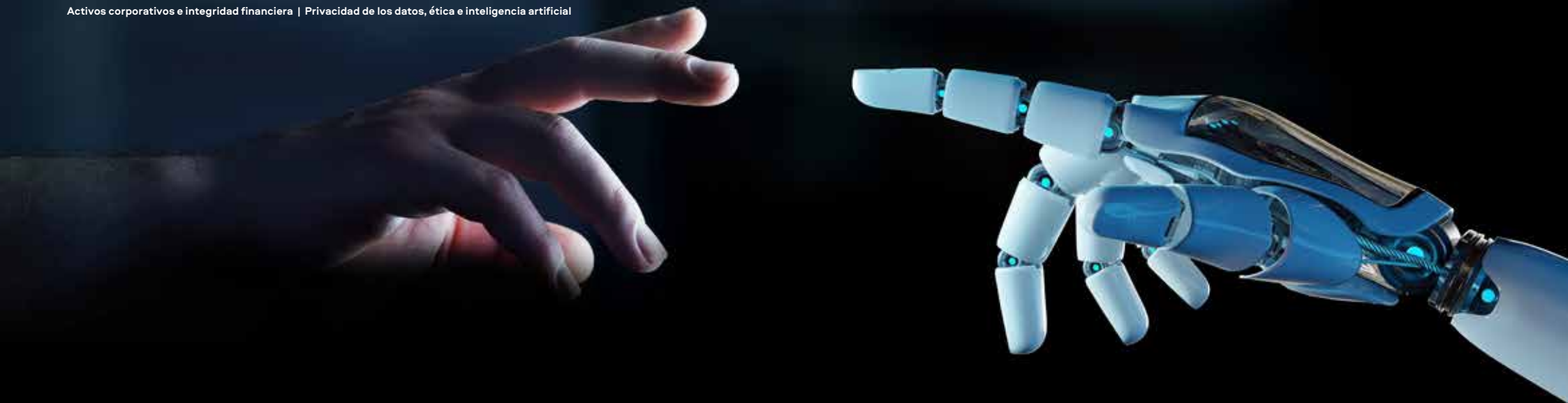
Se permite el uso personal limitado, ocasional o accesorio de determinados equipos y sistemas de la Empresa puestos a nuestra disposición siempre que:

- sea razonable y no interfiera con el debido cumplimiento de nuestro trabajo;
- no tenga un impacto adverso sobre el rendimiento de nuestros sistemas, y
- no se utilice con ningún fin ilegal o indebido.

Está permitido el uso personal razonable de llamadas telefónicas breves o el uso equivalente del correo electrónico y de Internet. Los usos indebidos incluyen:

- comunicaciones que puedan considerarse ofensivas, difamatorias, sexistas, racistas, obscenas, vulgares u ofensivas por otros motivos;
- la difusión indebida de materiales con derechos de autor o con licencias u otra información privada;
- la transmisión de cartas en cadena, publicidad o propaganda (salvo que se autorice expresamente), y
- la visita a páginas web inapropiadas.





Privacidad de los datos, ética e inteligencia artificial

Nos comprometemos a utilizar los datos y la innovación tecnológica de un modo ético, responsable y conforme a la ley. Protegemos los datos personales del acceso, uso o divulgación sin autorización, y tenemos en cuenta las leyes de protección de privacidad de los datos a la hora de utilizarlos y manipularlos (incluidos los datos personales).

Como empresa global con un elevado volumen de información sobre los individuos (como los Empleados y consumidores), las empresas y los Empleados del Grupo deben asegurarse de manipular los datos de las personas de forma justa, lícita y razonable, de acuerdo a las leyes de protección de datos locales y a la Política de protección de datos del Grupo.

En términos más generales, los datos y la innovación son una parte fundamental de nuestra empresa y de nuestro éxito futuro. Animamos a todos a ser audaces e innovadores, pero también debemos reconocer que tenemos la responsabilidad de utilizar los datos de forma ética y responsable.

En la práctica, esto significa que debemos seguir los principios y las directrices que se establecen en el **Procedimiento de Privacidad de los Datos del Grupo** y el **Procedimiento de Ética de los Datos e Inteligencia Artificial**, que han sido diseñados para proporcionar marcos de trabajo sobre la forma en la que nuestra empresa utiliza y manipula los datos (incluidos los datos personales) y para fomentar la innovación (como la inteligencia artificial) en una forma ética. Nos comprometemos a utilizar los datos y la tecnología de un modo que no solo cumpla con la ley, sino que también defienda nuestros Valores éticos y nuestra filosofía.

Debemos ser conscientes de que algunas leyes de ciertas jurisdicciones pueden imponer requisitos adicionales y de que hemos de tratar los datos (incluso los personales) de acuerdo con dichas leyes aplicables



Ciberseguridad, confidencialidad y seguridad de la información

Protegemos la información confidencial y los sistemas de TI del acceso, uso o divulgación sin autorización y mantenemos la confidencialidad de toda la información comercial sensible, secretos comerciales y otra información confidencial relacionada con el Grupo y sus actividades.

Gestión de la ciberseguridad y reducción de los riesgos de seguridad

El Grupo utiliza medidas, procesos y políticas tecnológicas para reducir los riesgos de ciberseguridad, y todos los Empleados del Grupo y contratistas tienen la responsabilidad individual y colectiva de actuar de modo que se reduzca nuestro riesgo de ciberseguridad. Esto incluye:

- cumplir con el **Procedimiento de Seguridad de las Tecnologías Digitales y la Información (Information and Digital Technology, IDT)** en todo momento;
- aplicar un alto nivel de cuidado, profesionalismo y buen juicio de acuerdo con las leyes aplicables, y
- recopilar, almacenar, acceder y transmitir datos personales e información confidencial solo cuando lo permita el Grupo, incluso según el **Procedimiento de Privacidad de los Datos del Grupo** y el **Procedimiento del Uso Aceptable de la Tecnología**.

La falta de medidas adecuadas para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos personales, la información confidencial y los sistemas de TI del Grupo podría amenazar la continuidad de las operaciones del Grupo, las obligaciones de confidencialidad, la información privada, la reputación, y podría poner en riesgo nuestra capacidad de cumplir con las obligaciones normativas y legales.

Concientización sobre la seguridad

La mayoría de los incidentes de seguridad son causados o propiciados por errores humanos, que incluyen acciones involuntarias o la falta de acciones adecuadas que pueden causar, propagar o permitir que se produzca un incidente de seguridad.

Información confidencial

La información confidencial es cualquier información, material o conocimiento que generalmente no está disponible para el público que se relaciona con el Grupo, nuestros Empleados, los clientes, los socios comerciales y otras personas con los que hacemos negocios. La información confidencial puede perjudicar los intereses del Grupo si se divulga a terceros.

El modo en el que obtenemos, utilizamos o manipulamos de algún otro modo la información confidencial, ya sea que se refiera al Grupo o a terceros, también puede infringir las leyes aplicables u otras políticas del Grupo.

Entre los ejemplos de información confidencial se incluyen los siguientes:

- ventas, marketing y otras bases de datos de la Empresa;
- estrategias y planes de precios y de marketing;

- información confidencial sobre productos y secretos industriales;
- datos de investigaciones y técnicos;
- material de desarrollo de nuevos productos;
- ideas comerciales, procesos, propuestas o estrategias;
- datos y resultados financieros no publicados;
- planes de la Empresa;
- datos del personal y cuestiones que afecten a los Empleados, y
- software adquirido o desarrollado por cualquier Empresa del Grupo.

Divulgación de información confidencial

No debemos divulgar ninguna información confidencial relativa a ninguna Empresa del Grupo ni a sus negocios fuera del Grupo sin la autorización concreta de la dirección superior y únicamente:

- a agentes o representantes de una Empresa del Grupo que tengan un deber de confidencialidad frente a dicha empresa y que necesiten dicha información para llevar a cabo un trabajo en su nombre;
- en virtud de los términos de un contrato o compromiso de confidencialidad por escrito, y
- en virtud de los términos de una orden de un órgano judicial, gubernamental, regulador o supervisor competente, habiendo recibido aprobación del consejo legal local.

En caso de transmitir información confidencial en forma electrónica, se aplicarán estándares técnicos y procedimentales y deberán acordarse con la otra parte cuando sea posible.

Debemos ser especialmente conscientes del riesgo de divulgación de información confidencial no intencionada a través de conversaciones o del uso de documentos en lugares públicos.



No debemos solicitar ni obtener de ninguna persona información confidencial que pertenezca a terceros.

Acceso y almacenamiento de información confidencial

El acceso a información confidencial relativa a una Empresa del Grupo o sus negocios deberá facilitarse únicamente a aquellos Empleados que la necesiten para el desempeño de su trabajo.

No debemos llevarnos a casa ninguna información confidencial relativa a ninguna Empresa del Grupo ni a sus negocios sin realizar los procedimientos adecuados para proteger dicha información.

Para más información, póngase en contacto con Asuntos Legales.

Uso de información confidencial

No debemos usar información confidencial relativa a las Empresas del Grupo o sus negocios para nuestro beneficio económico, o el de un amigo o familiar (ver «Conflictos de intereses»).

Debemos tener especial cuidado si tenemos acceso a «Información Interna» que sea información confidencial relativa al precio de los Valores de cualquier empresa pública. Para obtener más información, consulte «Uso indebido de información privilegiada y Abuso de Mercado»

Información de terceros

No debemos solicitar ni obtener de ninguna persona información confidencial que pertenezca a terceros. Si recibimos involuntariamente información de la que sospechamos pueda ser confidencial y perteneciente a otros, debemos notificarlo inmediatamente a nuestro superior directo y al consejero legal local.

Incidentes de seguridad de la información

Los Empleados y contratistas deben denunciar de inmediato al Equipo de Seguridad IDT cualquier pérdida potencial o real de información confidencial o datos personales, así como cualquier intento de acceso no autorizado o acceso real no autorizado a los mismos o su alteración.

Si toma conocimiento de algún incidente de este tipo que pueda afectar datos que podrían considerarse «sensibles» (p. ej., todos los datos personales, datos financieros, etc.), debe denunciarlo de inmediato a su equipo local de Seguridad IDT o de Asuntos Legales (p.ej., Consejo de Privacidad de los Datos o Responsable de Protección de Datos). La información confidencial comercial no debe compartirse en plataformas públicas, aplicaciones u otras soluciones tecnológicas sin autorización.



Uso indebido de información privilegiada y Abuso de Mercado

Nos comprometemos a apoyar mercados de valores justos y abiertos en todo el mundo. Los Empleados no deben negociar con acciones u otros valores de British American Tobacco p.l.c. (la «empresa») utilizando Información Interna ni participar en ninguna forma de Abuso de Mercado.

Encuentre la definición de Información Interna en el glosario.

Abuso de Mercado

No debemos cometer ningún tipo de Abuso de Mercado, lo que incluye lo siguiente:

- divulgación indebida de Información Interna;
- Negociación con Valores en base a la Información Interna (uso indebido de información privilegiada);
- uso indebido de la Información Interna, y
- participación en la manipulación del mercado.

El «Abuso de Mercado» (cometerlo o fomentarlo en otros) es ilegal.

Para obtener más información sobre qué puede constituir un Abuso de Mercado o uso indebido de información privilegiada en el Reino Unido, consulte el **Código de Negociación de Acciones de British American Tobacco** (el «Código»).

Tratamiento de la Información Interna

Si tiene o recibe información que pueda constituir Información Interna relacionada con la Empresa, y su función dentro del Grupo no implica que usted tenga o reciba dicha información, debe denunciarlo de inmediato a la secretaria de la Empresa.

Si su función no implica que usted tenga o reciba dicha información, debe seguir los requerimientos correspondientes y los procesos del Grupo.

Se debe prestar atención a la hora de manipular Información Interna, ya que su uso indebido puede dar lugar a sanciones civiles o penales para el Grupo y las personas involucradas.

Si tiene o recibe información relacionada con cualquier otra Empresa del Grupo que cotice en bolsa que coincida o sea similar a la definición de «Información Interna», o si no está seguro, denúncielo de inmediato a la secretaria de la Empresa en cuestión.

Toda Información Interna (o similar), ya sea que se trate de una Empresa del Grupo que cotice en bolsa o una empresa ajena al Grupo, debe tratarse con la máxima confidencialidad.

Negociación responsable de las acciones

No debemos negociar con los valores de la empresa, ni incentivar a otras personas para que lo hagan, mientras tengamos información interna relacionada con ella.

Si tiene intención de negociar con las acciones de la Empresa, debe asegurarse de cumplir con las leyes locales sobre Negociación de acciones y el «Código», que se aplica a todos los Empleados, contratistas y directivos de la Empresa.

Del mismo modo, no debemos negociar con los Valores de ninguna empresa que cotice en bolsa (pertenzca o no al Grupo), ni incentivar a otras personas para que lo hagan, mientras tengamos Información Interna (o similar) relativa a dicha empresa. Debemos cumplir con toda la legislación y requisitos sobre la Negociación de acciones.



Se debe prestar atención a la hora de manipular Información Interna, ya que su uso indebido puede dar lugar a sanciones civiles o penales para el Grupo y las personas involucradas.



A quién debe dirigirse

Su superior directo

La dirección superior

Su consejero legal local

La secretaria de la empresa

Jefe de Cumplimiento Corporativo:
sobc@bat.com

Portal de Speak Up: bat.com/speakup

Líneas directas de Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

- 1. Introducción
- 2. Speak Up
- 3. Social y medioambiente
- 4. Integridad personal y empresarial
- 5. Partes interesadas externas
- 6. Activos corporativos e integridad financiera
- 7. Comercio nacional e internacional
- 8. Glosario

7

Comercio nacional e internacional

- 57 Competencia y antimonopolio
- 61 Sanciones y control de las exportaciones
- 63 Lucha contra el comercio ilícito
- 65 Lucha contra la prevención de evasión fiscal y blanqueo de capitales





Competencia y antimonopolio

Creemos en la libre competencia. Las Empresas del Grupo tienen que competir de manera leal y ética y dentro del marco de las leyes de defensa de la competencia (o «antimonopolio»).

Cómo afecta la ley de defensa de la competencia a nuestra empresa

La ley de defensa de la competencia tiene un impacto en prácticamente todos los aspectos de nuestras actividades, incluidas las ventas y exposición, nuestras relaciones con Proveedores, distribuidores, clientes y competidores, las transacciones de M&A, nuestra Negociación y redacción de contratos y a la hora de decidir la estrategia de precios y las condiciones de mercado. La ley está unida a las condiciones de mercado, lo que afecta el modo en que se aborda un problema de competencia, como por ejemplo: la concentración del mercado; la homogeneidad de producto y diferenciación de marca o las normativas, tales como restricciones a la publicidad, prohibiciones de mostrar los productos y prohibiciones de fumar en edificios públicos.

Algunos comportamientos están prohibidos independientemente de las condiciones del mercado.

Compromiso con la competencia justa

Nos comprometemos a desarrollar una competencia vigorosa de conformidad con las leyes de defensa de la competencia de cada país y área económica en los que operamos. Muchos países tienen leyes que prohíben las prácticas contrarias a la competencia. Se trata de leyes complejas que pueden variar de un país o zona económica a otra y su incumplimiento puede generar graves consecuencias.

Colusión

No debemos conspirar con nuestros competidores (directa o indirectamente mediante terceros) para:

- fijar precios o cualquier elemento o aspecto del precio (incluyendo rebajas, descuentos, métodos de precios, condiciones de pago, el momento, los niveles o porcentajes de cambios en los precios, o las condiciones del empleo);
- fijar otros términos y condiciones;
- dividir o repartir mercados, clientes o territorios;
- limitar o impedir la producción, los suministros o la capacidad;
- influir en el resultado de un proceso de licitación pública;
- acordar un rechazo colectivo para negociar con determinadas partes, lo que incluye acuerdos de no contratación, e
- intercambiar información comercial sensible o restringir de otro modo la competencia.

Reuniones con los competidores

Cualquier reunión o encuentro directo con un fabricante competidor debe ser tratado con una precaución extrema. Debemos mantener un Registro cuidadoso de todo ello y abandonar una conversación si se cree que pueda ser de naturaleza anticompetitiva.

Se debe adoptar el mismo enfoque con otras empresas si el contacto de venta se relaciona con la competencia entre ellos y nosotros.

No todos los acuerdos con los competidores presentan problemas. Los contactos legítimos pueden incluir aquellos que se dan en el contexto de asociaciones de empresas, algunos intercambios de información limitada, así como iniciativas conjuntas en relación con los poderes públicos y defensa pública.

Del mismo modo, algunos acuerdos con los competidores pueden restringir la competencia, pero ser legales si los beneficios generales compensan cualquier perjuicio. Antes de considerar cualquier acuerdo con los competidores, debe solicitarse el asesoramiento jurídico para garantizar que no se restringe la competencia ni se corre el riesgo de ser considerado colusorio.

Información de la competencia

Solo podemos recopilar información acerca de nuestros competidores por medios legítimos y cumpliendo la ley de defensa de la competencia.

La obtención de información directamente desde los competidores no está nunca justificada, salvo en circunstancias excepcionales.

La obtención de información a través de terceros (incluyendo consumidores, consultores, analistas y asociaciones de empresas) planteará a menudo problemas legales complejos que deberán abordarse de acuerdo con el asesoramiento legal adecuado.

Posición dominante

Cuando una Empresa del Grupo dispone de «poder de mercado», suele tener una especial responsabilidad para proteger la competencia y no abusar de su posición.

Los conceptos de «dominio», «poder de mercado» y «abuso» varían ampliamente de un país a otro.

Cuando una Empresa del Grupo alcanza una posición de dominio en el mercado local, suele ver limitada su capacidad para adoptar prácticas tales como acuerdos de exclusividad, descuentos por fidelidad, discriminación entre clientes equivalentes, facturación de precios más altos o más bajos (por debajo de su costo) o vinculación o agrupación de diferentes productos u otra forma de aprovecharse de su posición en el mercado.

Restricciones en la reventa

Determinadas restricciones entre empresas en niveles distintos de la cadena de suministro, como el mantenimiento del precio de reventa entre un Proveedor y un distribuidor o revendedor pueden dar lugar a una infracción de la ley.

Las restricciones sobre la capacidad de reventa de nuestros clientes en territorios o a ciertos grupos de clientes puede suponer un grave problema de competencia en determinados países.

El mantenimiento del precio de reventa ocurre cuando un Proveedor trata, o de hecho lo consigue, de controlar o influir en los precios a los que sus clientes pueden revender los productos (incluso indirectamente, mediante amenazas o incentivos).

Las reglas acerca del mantenimiento del precio de reventa y restricciones de reventa varían en todo el mundo. Si es relevante para su puesto de trabajo, es importante que se familiarice con las reglas aplicables en aquellos países en los que usted tiene responsabilidad.

Fusiones y adquisiciones (M&A)

Cuando las Empresas del Grupo se vean involucradas en fusiones y adquisiciones podrá requerirse que se notifique la operación en uno o más países antes de que se complete la transacción (ya sea en virtud de las leyes de defensa de la competencia, de inversión extranjera o de otro tipo).

La obligación de notificar la operación variará de un país a otro, pero siempre deberá ser consultada en contextos de fusiones, adquisiciones (ya sea adquisición de activos o de acciones), empresas conjuntas, incluidas las inversiones minoritarias y otros cambios de control.

Todas las Empresas del Grupo deben gestionar el flujo de la información en las transacciones de manera adecuada y seguir con el **Procedimiento de Cumplimiento de Transacciones de M&A**.

Solicitud de asesoramiento de especialistas

Si estamos involucrados en actividades comerciales donde las leyes de defensa de la competencia cobran especial importancia, debemos acatar las pautas regionales, de la zona o del mercado para hacer valer la política del Grupo y la ley de la zona, así como consultarlo con nuestro consejero legal local.

No debemos asumir que las leyes de defensa de la competencia no se aplican solo porque no exista ninguna ley local vigente. Muchos países, como EE. UU. y otros pertenecientes a la UE, aplican sus leyes de defensa de la competencia extraterritorialmente (donde dichas conductas o acuerdos tienen vigencia).

Intercambio de información salarial y acuerdos de «no contratación»

No podemos realizar acuerdos ni coludir con los competidores en relación con los niveles salariales y de beneficios. Compartir con los competidores información sensible sobre los salarios y beneficios puede generar problemas de competencia, y siempre debe consultar con el consejero legal para obtener asesoramiento jurídico antes de considerar tales actividades.

Los acuerdos entre competidores para no contratar, reclutar o solicitar Empleados de otros competidores también puede plantear problemas de competencia, salvo que estén razonablemente relacionados con transacciones legítimas. Siempre debe consultar con un consejero legal para obtener un asesoramiento de un especialista antes de considerar tales actividades.

Los «competidores», dentro del contexto de los recursos humanos, incluyen a una gama mucho más amplia de empresas/ organizaciones de otras industrias y sectores, porque competimos en un mercado mucho más amplio por los talentos.



No debemos asumir que las leyes de defensa de la competencia no se aplican solo porque no exista ninguna ley local vigente.

Muchos países, como EE. UU. y otros pertenecientes a la UE, aplican sus leyes de defensa de la competencia extraterritorialmente (donde dichas conductas o acuerdos tienen vigencia).





Sanciones y control de las exportaciones

Nos comprometemos a garantizar que nuestra empresa se desarrolla de conformidad con todos los regímenes de sanciones y control de exportaciones y que no participamos en ninguna transacción en la que esté prohibido hacerlo.

Las sanciones prohíben casi todas las actividades y transacciones directas e indirectas con los territorios y terceros sancionados si tales conductas entran dentro de la jurisdicción de la autoridad gubernamental correspondiente. Operamos en todo el mundo y estamos sujetos a varios regímenes de sanciones, que pueden interferir en su alcance, jurisdicción y restricciones.

En determinadas circunstancias, una Empresa del Grupo puede negociar legalmente con un territorio o Tercero Sancionado; sin embargo, tales negocios deben estar aprobados por escrito por Asuntos Legales después de llevar a cabo minuciosamente el análisis requerido.

Concientización y cumplimiento de las sanciones y control de las exportaciones

Debemos tener conocimiento y actuar de conformidad con todos los regímenes de sanciones y controles de exportaciones que afectan a nuestra empresa. Debemos asegurarnos de nunca hacer lo siguiente, directa o indirectamente:

- suministrar nuestros productos o servicios, ni permitir que estos se suministren, a ninguna persona;
- adquirir productos o servicios de ninguna persona, o
- negociar de otra manera con ninguna persona o propiedad, en contravención de cualquier sanción legítima, embargo de comercio, controles de exportaciones u otra restricción comercial aplicable.

Cada país, como EE. UU. y el Reino Unido, así como las organizaciones supranacionales, como la ONU y la UE, puede imponer sanciones.

Las sanciones no solo afectan a países enteros con restricciones económicas, comerciales o diplomáticas. Cada vez más, captan Negociaciones directas o indirectas con personas, empresas, organizaciones o grupos situados en todo el mundo y sancionados por una variedad de razones políticas diferentes. Algunas sanciones afectan las Negociaciones con sectores particulares de la industria.

Algunos regímenes de sanciones son muy amplios; por ejemplo las sanciones de EE. UU pueden aplicarse incluso a personas que no sean estadounidenses, como BAT, cuando actúa completamente fuera de los Estados Unidos. En particular, las sanciones de EE. UU. prohíben el uso de dólares y bancos estadounidenses incluso para los pagos entre partes que no son estadounidenses que involucren a territorios o terceros sancionados, así como las exportaciones/reexportaciones/transbordos de productos de origen estadounidense y productos con contenido de origen estadounidense para territorios o determinados terceros sancionados. Incluso cuando no hubiera un nexo con EE. UU., el gobierno estadounidense puede imponer sanciones de represalias, y de hecho lo hace, a las personas que considera que prestan apoyo para proporcionar material a los terceros sancionados.

Independientemente de las sanciones, los controles de las exportaciones imponen obligaciones de licencias sobre los movimientos fronterizos de determinados tipos de artículos. Cuando se apliquen controles de exportación a un artículo en particular, debemos asegurarnos siempre de que tengamos las licencias correspondientes antes de su exportación.

El incumplimiento de las sanciones y los controles de exportaciones puede conllevar penalizaciones graves, entre ellas multas, cancelaciones de licencias de exportación y el encarcelamiento, además del importante daño a la reputación.

Nuestros Proveedores también pueden restringirnos el uso de sus productos y servicios en relación con los territorios sancionados, incluso si son legales para el Grupo.

Pasos para garantizar el pleno cumplimiento

En línea con el Procedimiento de Cumplimiento de Sanciones, los controles internos de las Empresas del Grupo y las unidades comerciales deben minimizar el riesgo de incumplimiento de sanciones y controles de exportaciones, y proporcionar formación y apoyo a sus Empleados para asegurarse de que los entiendan y los implementen de forma efectiva, especialmente si su trabajo conlleva la realización de transferencias internacionales o suministro y compra de productos, tecnología o servicios a través de fronteras internacionales.

La lista de territorios y terceros sancionados cambia con frecuencia. Si nuestro trabajo supone la venta o el envío de productos, tecnologías o servicios a través de fronteras internacionales, debemos asegurarnos de mantenernos al día con las reglamentaciones y cumplir en todo momento con nuestro **Procedimiento de Cumplimiento de Sanciones**.

A pesar de las sanciones, existen excepciones y aún puede ser legal que realicemos negocios que involucren directa o indirectamente a un territorio o Tercero Sancionado. Sin embargo, el análisis legal es complejo, y debemos tener en cuenta consideraciones de riesgo más amplias, por lo que se necesita la aprobación legal antes de llevar a cabo cualquier negocio que

involucre a un territorio o Tercero Sancionado. También debemos consultar con Asuntos Legales cuando existan señales de alarma de una transacción que pueda involucrar a un territorio o Tercero Sancionado.

Todas las Empresas del Grupo deben seguir el **Procedimiento de Cumplimiento de Transacciones de M&A**.

Además, debemos notificar de inmediato a nuestro consejero legal si recibimos alguna comunicación o solicitud relacionada con las sanciones de los organismos oficiales o de nuestros socios comerciales (incluidos los bancos). Nuestros bancos (y otros Proveedores) suelen tener expectativas que van más allá de la ley y que abordamos a través de nuestros requisitos de transparencia. Debemos asegurarnos de que somos transparentes con nuestros bancos y otros socios comerciales acerca de si tenemos la intención de involucrarlos en actividades que son susceptibles a sanciones. En particular, nunca debemos ocultar ni disimular el hecho de que una actividad en particular es susceptible a sanciones.

Para obtener más información sobre las sanciones o las medidas que tomamos para mitigar estos riesgos, consulte el **Procedimiento de Cumplimiento de Sanciones**.

Lucha contra el comercio ilícito

El comercio ilícito de productos de contrabando o falsificados perjudica a nuestro negocio, mientras que el desvío de nuestros productos genuinos daña la reputación de BAT. Debemos hacer todo lo posible para frenarlo.

No debemos condonar ni tolerar cualquier participación en el comercio ilícito de nuestros productos

Debemos asegurarnos de que:

- no participamos a sabiendas en el comercio ilegítimo de los productos del Grupo;
- nuestras prácticas comerciales están destinadas a respaldar únicamente el comercio legítimo de los productos del Grupo, y
- colaboramos activamente con las autoridades en cualquier investigación de comercio ilícito.

El comercio ilícito de tabaco produce un impacto negativo en la sociedad. Dicho comercio priva a los gobiernos de ingresos, promueve la criminalidad, confunde a los consumidores para que compren productos de dudosa calidad, perjudica la regulación del comercio legítimo y obstaculiza los esfuerzos para impedir la venta a menores.

Asimismo, perjudica nuestro negocio, devalúa nuestras marcas y nuestra inversión en operaciones y redes de distribución locales.

Los elevados Impuestos, los diferenciales fiscales, los escasos controles fronterizos y su escasa aplicación permiten que aflore el comercio ilícito. Apoyamos plenamente a los gobiernos y a los entes reguladores en su intento de eliminarlo en todas sus formas (garantizando al mismo tiempo que se realice de manera legal y en línea con nuestra tolerancia cero hacia cualquier tipo de soborno o corrupción, dados los mayores riesgos de soborno y corrupción en las relaciones con los Funcionarios Públicos).

Mantenimiento de controles para prevenir y eliminar el comercio ilícito en nuestros productos

Debemos mantener ciertos controles para impedir que nuestros clientes vendan nuestros productos en forma ilegal o que se desvíen hacia canales de comercio ilícito.

Estos controles deben incluir:

- implementación del **Procedimiento de Cumplimiento de la Cadena de Suministro**, los procedimientos «conocer a tu cliente» y «conocer a tu Proveedor», como el **Procedimiento Anticrímenes Financieros** y cualquier otra medida pertinente, para garantizar que los suministros dirigidos a los mercados coincidan con la demanda legítima, y
- procedimientos de investigación, suspensión o cancelación de las relaciones con los clientes o Proveedores de los que se sospeche que participan de forma irresponsable en actividades de comercio ilícito.

Los procedimientos «conocer a tu cliente» y «conocer a tu Proveedor», como el **Procedimiento Anticrímenes Financieros** y el **Procedimiento de Cumplimiento de la Cadena de Suministro** son importantes. Son necesarios para garantizar que los

productos del Grupo solo se venden a clientes de reputación intachable y que solo se producen por Proveedores respetados y en las cantidades necesarias para cumplir sus necesidades comerciales legítimas.

Debemos dejar clara nuestra postura a nuestros clientes y Proveedores acerca del comercio ilícito. Cuando sea posible, debemos estipular un derecho contractual de investigación, suspensión o cancelación del suministro a los clientes y Proveedores que se piense que estén implicados, a sabiendas o de forma irresponsable, en actividades de comercio ilícito.

Si sospecha que los productos del Grupo entraron en canales de comercio ilícito, denúncielo a su consejero legal local de inmediato.

Seguimiento y evaluación del comercio ilícito en nuestros mercados

Las Empresas del Grupo deben ser capaces de llevar a cabo el seguimiento del comercio ilícito en sus mercados nacionales y evaluar en qué medida puede haber productos del Grupo que se vendan en forma ilegal o se desvíen a otros mercados.

Nuestros procedimientos requieren que se tomen acciones específicas para evaluar el nivel y la naturaleza del comercio ilícito en un mercado en particular y adoptar planes para afrontarlo.



El comercio ilícito tiene un impacto negativo en la sociedad. Dicho comercio priva a los gobiernos de ingresos, promueve la criminalidad, confunde a los consumidores para que compren productos de dudosa calidad, daña nuestra reputación, perjudica la regulación del comercio legítimo y obstaculiza los esfuerzos para impedir la venta a menores.





Lucha contra la evasión fiscal y blanqueo de capitales

La evasión fiscal se refiere al engaño deliberado o deshonesto de los ingresos públicos o la evasión fraudulenta de Impuestos en cualquier jurisdicción. Facilitar la evasión de Impuestos por parte de terceros también se considera un delito.

El blanqueo de capitales supone ocultar o convertir fondos o propiedades ilegales o hacer que parezcan legales. Incluye la posesión o Negociación de beneficios obtenidos por una actividad criminal. Además del blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo aprovecha la debilidad del sistema financiero para proporcionar fondos y otros activos a los grupos terroristas.

No debemos formar parte de estas actividades.

No participar en la evasión fiscal o en la facilitación de la evasión fiscal

No debemos:

- evadir Impuestos ni facilitar la evasión de Impuestos por parte de otra persona (incluido otro miembro del Grupo o cualquier tercero) ni
- proporcionar cualquier tipo de asistencia a alguien que sepamos, o sospechamos, que participa en la evasión fiscal.

Debemos:

- conocer y cumplir plenamente todas las leyes impositivas de las jurisdicciones en las que operamos, y
- rendir cuentas y pagar todos los Impuestos que correspondan.

Evadir Impuestos es un delito para cualquier empresa o persona. El dinero que no se paga de manera adecuada en Impuestos puede constituir el producto de un delito.

También es un delito facilitar la evasión fiscal por parte de otra empresa o persona (incluidas las Empresas del Grupo, nuestros Proveedores, clientes y otros socios comerciales). Esto incluye ayudar o pedir a un tercero que evada Impuestos, involucrarse voluntariamente en su evasión fiscal o tomar medidas que usted sepa o pretenda que tenga como resultado la evasión fiscal en cualquier país.

Es importante distinguir entre planificación fiscal legítima y evasión fiscal, que a veces puede resultar difícil. Si no sabe la diferencia entre la planificación fiscal y la evasión fiscal, debe consultarlo con su consejero legal.

Mantener los controles para evitar la facilitación de la evasión fiscal

Las Empresas del Grupo pueden ser consideradas responsables de la facilitación de la evasión fiscal por parte de sus Empleados o de terceros.

Es por ello que las Empresas del Grupo deben mantener controles para prevenir el riesgo de que nuestros Empleados o socios comerciales puedan facilitar la evasión fiscal por parte de otra persona o empresa. Estos controles deben incluir:

- implementación total de los procedimientos del Grupo «conocer a tu cliente» y «conocer a tu Proveedor», como el **Procedimiento de Cumplimiento de la Cadena de Suministro**, para garantizar que se lleva a cabo la diligencia debida proporcionada y se establecen los controles apropiados;

- cumplimiento fiscal y cláusulas de no facilitación de evasión fiscal en los contratos con terceros, cuando corresponda;
- realizar y proporcionar la formación y el apoyo adecuados al personal a cargo de las relaciones con terceros o de nuestras propias obligaciones fiscales, e
- investigar y, si es necesario, suspender o despedir a los Empleados y terceros sospechosos de evadir Impuestos o de facilitar la evasión fiscal.

Si usted sospecha que un Empleado, agente, contratista, cliente, Proveedor u otro socio comercial evade Impuestos o facilita la evasión fiscal, notifíquelo a su consejero legal local de inmediato.

No participar en las Negociaciones con los productos de un delito

No debemos:

- participar en ninguna transacción en la que sepamos o sospechemos que implica el producto de un delito (incluida la evasión fiscal), o
- vernos implicados directa o indirectamente a sabiendas en ninguna actividad de blanqueo de capitales.

Debemos garantizar que nuestras actividades no contravengan involuntariamente ninguna legislación en materia de blanqueo de capitales.

En la mayoría de las jurisdicciones, la participación de cualquier persona o empresa en actividades que involucran activos de los que se sabe, se sospecha o hay razones para sospechar que derivan del blanqueo de capitales es un delito.

El incumplimiento de las leyes relativas al blanqueo de capitales puede ocasionar una responsabilidad corporativa y tener consecuencias personales para los individuos

Negarse a aceptar grandes sumas de dinero en efectivo

Debemos negarnos a aceptar (o denunciar) las siguientes sumas de dinero en efectivo.

Las Empresas del Grupo en la UE no deben aceptar pagos en efectivo superiores a €10 000 (o a su equivalente en cualquier moneda alternativa) en una sola transacción o en una serie de transacciones vinculadas.

Las Empresas del Grupo en EE. UU. (o fuera de EE. UU., cuando participan en transacciones relacionadas con EE. UU.) no deben aceptar pagos en efectivo superiores a US\$10 000 (o a su equivalente en cualquier moneda alternativa) en una sola transacción o en una serie de transacciones vinculadas.

Las Empresas del Grupo ubicadas fuera de estas jurisdicciones deben evitar la aceptación de pagos sustanciales en efectivo.

Concientización y cumplimiento de las medidas pertinentes contra el terrorismo

Debemos asegurarnos de que no ayudamos de forma consciente la financiación u otro tipo de apoyo a actividades terroristas, y que nuestras actividades no infringen inadvertidamente ninguna medida pertinente contra la financiación del terrorismo.

Los controles internos de las Empresas del Grupo deben incluir verificaciones para garantizar que no negocian con una entidad, organización o persona proscrita por un gobierno u organismo internacional debido a sus vínculos terroristas conocidos o sospechados (incluso a través de la implementación completa de nuestro capítulo de Sanciones y control de las exportaciones de estos SoBC y los **Procedimientos de Cumplimiento de Sanciones** relacionados).

Los grupos terroristas pueden utilizar métodos similares a los que emplean las organizaciones criminales que participan en el blanqueo de capitales. Esto puede incluir el uso de empresas legítimas, desde comercios minoristas a empresas de distribución o servicios financieros, para financiar sus redes o mover de otro modo sus fondos ilícitos. Si tratamos con esas empresa, organizaciones o personas, corremos el riesgo de incumplir inadvertidamente las medidas contra la financiación del terrorismo.

Por lo tanto, debemos estar alerta ante la posibilidad de que las señales de alarma del blanqueo de capitales también puedan dar lugar a señales de alerta de financiación del terrorismo.



Debemos estar alerta ante situaciones que puedan levantar nuestras sospechas en materia de delincuencia financiera.



A quién debe dirigirse

Su superior directo

La dirección superior

Su consejero legal local

Jefe de Cumplimiento Corporativo:
sobc@bat.com

Portal de Speak Up: bat.com/speakup

Líneas directas de Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Minimizar el riesgo de participación en delitos financieros y denunciar actividades sospechosas

Debemos contar con procedimientos efectivos para:

- minimizar el riesgo de participación involuntaria en transacciones relacionadas con los productos del delito, incluida la supervisión de los flujos de dinero ilícito y otras señales de alerta de blanqueo de capitales/ financiación del terrorismo;
- detectar y evitar el blanqueo de capitales por parte de Empleados, responsables, directivos, agentes, clientes y Proveedores;
- respaldar a los Empleados en la identificación de circunstancias que deben dar lugar a la sospecha de una actividad de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, y
- presentar los informes necesarios en relación con las obligaciones de blanqueo de capitales a las autoridades competentes.

Las Empresas del Grupo deberán asegurarse de que sus procedimientos de aprobación de clientes y Proveedores «conocer a tu cliente» y «conocer a tu Proveedor» sean adecuados, estén basados en los riesgos y les permitan asegurarse, en la medida de lo posible, de que los clientes y Proveedores no están involucrados en ninguna actividad delictiva. Esto debe incluir la implementación total del **Procedimiento Anticrímenes Financieros**.

Debemos remitir con prontitud las transacciones o actividades sospechosas de un cliente o un tercero al director general o al jefe de área y al consejero legal local. Como medida general, no debe divulgar ni comentar con otros colegas, excepto cuando sea estrictamente necesario, sobre sus sospechas de blanqueo de capitales, ya que esto puede dar lugar a un «delito por dar un soplo».

Debemos estar alerta ante situaciones que puedan levantar nuestras sospechas con respecto a los delitos financieros, incluidas las siguientes señales de alerta:

- pagos o envíos con, a través de o a empresas o individuos con sede o residencia o que operen en países con reputación de «paraísos fiscales», o a cuentas bancarias de dichos países;
 - solicitudes de envío de nuestros productos a lugares inusuales, de empleo de una ruta de envío inusual o de importación y exportación de los mismos productos;
 - provisión de información falsa, como precios erróneos, descripciones equivocadas de los bienes o servicios que ofrecemos, impuestos pagaderos distorsionados o discrepancias en documentos de envío y facturación;
 - falta de una respuesta adecuada por parte de clientes y Proveedores a cualquier cuestión sobre diligencia debida planteada, incluida la información sobre registros fiscales;
 - sospechas de que los socios comerciales están involucrados en actividades criminales como la evasión fiscal, y
 - M&A u otras estructuras transaccionales anómalamente complejas sin justificación comercial clara (las Empresas del Grupo deben aplicar el **Procedimiento de Cumplimiento de Transacciones de M&A** a todas las transacciones correspondientes).
- pagos en divisas no facturadas, en efectivo o equivalentes de efectivo;
 - pagos provenientes de múltiples fuentes para pagar una sola factura, u otros métodos de pago inusuales;
 - pagos efectuados desde una cuenta o a una cuenta distinta de la utilizada habitualmente en la relación comercial o ubicada en un país que no está relacionado con el suministro de bienes o servicios correspondiente;
 - solicitudes de pagos en exceso o de devoluciones tras un pago en exceso;
 - pagos con o a través de (o solicitudes de suministro de nuestros productos a) terceros no relacionados o sociedades ficticias o inactivas;

- 1. Introducción
- 2. Speak Up
- 3. Social y medioambiente
- 4. Integridad personal y empresarial
- 5. Partes interesadas externas
- 6. Activos corporativos e integridad financiera
- 7. Comercio nacional e internacional
- 8. Glosario

8

Glosario

70 Términos del glosario



Glosario

Parientes Cercanos

incluye a cónyuges, parejas, hijos, padre, madre, hermanos, sobrinos, tíos, abuelos, nietos y primos (incluidos los que se originan tras un matrimonio, como una suegra o yerno). Un pariente cercano también es cualquier persona que viva en el hogar del Empleado.

Colusión

cualquier acuerdo con competidores que pueda restringir, o pretenda restringir, la competencia. Incluye acuerdos formales e informales, ya sea directos o intermediados por terceros, entendimientos, intercambio de información comercial sensible (directa o indirectamente) y decisiones/recomendaciones de asociaciones comerciales.

Inversiones a la Comunidad

actividades voluntarias complementarias de nuestras actividades comerciales y empresariales básicas y de nuestras obligaciones legales, que contribuyen a la sustentabilidad económica, social y ambiental de los países y comunidades en los que operamos. Estas inversiones atienden una amplia variedad de problemas y causas en las comunidades en las que operamos, que a menudo involucran a organizaciones caritativas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y a la «sociedad civil», e incluyen gastos en proyectos comunitarios o contribuciones caritativas, donaciones en especie y voluntariado de los Empleados.

Negociación

se define en detalle en el Código de Negociación de Acciones e incluye cualquier venta, compra o transferencia (incluso a través de un Regalo), así como apuestas, contratos por diferencias u otros derivados que impliquen Valores, directa o indirectamente, ya sea por cuenta propia o ajena.

Empleados

incluye, cuando lo admite el contexto, a los directivos, los responsables y los Empleados permanentes de las Empresas del Grupo.

Invitaciones

las «Invitaciones» incluyen cualquier forma de trato de cortesía virtual o presencial, como comida o bebida, asistencia a cualquier evento cultural o deportivo, viaje o alojamiento ofrecido u otorgado a o recibido de una persona o entidad ajena a BAT.

Regalos

incluye cualquier cosa de Valor, incluso si el Valor monetario no puede determinarse fácilmente, ofrecido u otorgado a o recibido de una persona o entidad ajena a BAT que no sea una Invitación.

G&E

significa Regalos y entretenimiento.

G&E Tracker

una solución automatizada de aprobación previa y mantenimiento de Registros, que es obligatoria para los G&E de los Funcionarios Públicos y las Partes Interesadas del Sector Privado que superan el límite establecido.

Grupo y BAT

significan British American Tobacco p.l.c. y todas sus filiales.

Empresa del Grupo

cualquier empresa que forme parte de British American Tobacco Group.

Conducta impropia

significa realizar (o no realizar) una actividad comercial o función pública incumpliendo la expectativa de que se realizará de buena fe, de forma imparcial o conforme a un deber de confianza.

Información interna

en relación con BAT p.l.c. es información de una naturaleza precisa, que no está disponible de forma general; se refiere directa o indirectamente a BAT p.l.c. o a sus acciones o valores, y, si estuviera disponible de forma general, probablemente tendría un efecto significativo en el precio de las acciones u otros valores de BAT p.l.c., o de inversiones relacionadas.

Mensajería Instantánea

cualquier forma de Mensajería Instantánea o temporal entre dispositivos de comunicación a través de Aplicaciones de Comunicación de Terceros (incluidas las funciones de mensajería directa de las redes sociales) donde los mensajes no facilitan las capacidades de gestión de registros e información al Grupo.

Abuso de Mercado

conducta que perjudica la integridad de los mercados financieros y la confianza del público en los Valores y sus derivados.

Procedimiento de Cumplimiento de Transacciones de Fusiones y Adquisiciones

es el **Procedimiento de Cumplimiento de Transacciones de Fusiones y Adquisiciones del Grupo**.

Partes Interesadas del Sector Privado

serán todas aquellas entidades y personas que no sean Funcionarios Públicos.

Funcionario Público

cualquier persona empleada o que actúe para cualquier gobierno u organismo/agencia pública, o cualquier persona que desempeñe una función pública. Esto incluye, por ejemplo, a las personas que trabajan para un gobierno nacional, regional o local o para un departamento u organismo público (como un funcionario dentro de un ministerio, el ejército o la policía); las personas que ocupan un cargo público, los Empleados de empresas estatales o controladas por el estado (p. ej., una empresa tabacalera estatal); los Empleados de organizaciones públicas internacionales, como las Naciones Unidas; funcionarios de un partido político; candidatos a cargos públicos; cualquier miembro de una familia real, y los magistrados y jueces.

Registro

información en cualquier medio creada o recibida por una persona en medio de una Negociación, independientemente de su ubicación o forma física.

Referencias a las «Leyes»

incluye todas las leyes y normativas nacionales y supranacionales aplicables.

Tercero Sancionado

una persona o entidad con la que se restringen o prohíben los negocios en virtud de los regímenes de sanciones aplicados o ejecutados por la ONU, EE. UU., la UE y el Reino Unido y otras organizaciones

internacionales y gobiernos nacionales, lo que incluye, pero no se limita, a las personas o entidades que residen o están ubicadas en un Territorio Sancionado, o que están organizadas conforme a la ley de dicho territorio, que están identificadas en las listas de sanciones de las organizaciones anteriores o que de otro modo son objeto u objetivo de sanciones.

Territorio Sancionado

territorios sometidos a sanciones globales o amplias impuestas por la ONU, EE. UU., la UE y el Reino Unido u otras organizaciones internacionales y gobiernos nacionales.

Valores

se definen en detalle en el Código de Negociación de Acciones e incluyen acciones (incluidos los American Depositary Receipts), opciones, futuros y cualquier otro tipo de contrato derivado, deudas, participaciones en organismos de inversión colectiva (p. ej., fondos), contratos financieros por diferencias, bonos, pagarés o cualquier otra inversión cuyo Valor se determine por el precio de dichos Valores.

Portal de SoBC

la plataforma para registrar, mantener y gestionar la divulgación de los conflictos de intereses.

Estándares y SoBC

puede referirse a los estándares del Grupo establecidos en este documento o los estándares que una Empresa del Grupo adopta de forma local.

Proveedores

cualquier tercero que suministre o provea materia prima directa o bienes y servicios indirectos a cualquier Empresa del Grupo BAT, incluidos consultores, contratistas independientes, agentes, fabricantes, productores primarios, subcontratistas, distribuidores y mayoristas.

Impuesto

todas las formas de Impuestos directos o indirectos, incluidos los Impuestos sobre los ingresos de las empresas o personales, las contribuciones a la seguridad social, los aranceles de aduana y sobre el consumo, el IVA y los Impuestos sobre las ventas, y cualquier otra forma de Impuestos.

La empresa

significa British American Tobacco p.l.c.

Aplicaciones de Comunicación de Terceros

toda forma de comunicación (p. ej., correo electrónico, mensajes de voz, chats o mensajes de texto) que utilicen aplicaciones de terceros (incluidas las aplicaciones de las redes sociales que tienen funciones de mensajería directa), donde tales

comunicaciones no se puedan retener o acceder según el **Procedimiento de Gestión de Registros e Información del Grupo**. Esto incluye, entre otras, aplicaciones tales como WhatsApp, WeChat, Facebook, Facebook Messenger, Instagram, iMessage, mensajes de texto SMS, Gmail, Yahoo, Hotmail, Telegram, Viber, Signal y cualquier otra aplicación similar.

Procedimiento de AFC

es el **Procedimiento Anticrímenes Financieros**.

Límite

en relación con los G&E ofrecidos, otorgados o recibidos significa lo siguiente:

1. **Para los Funcionarios Públicos**, los que superen las £20, previa aprobación a través del G&E Tracker.
2. **Para las Partes Interesadas del Sector Privado**, los G&E entre £20 y £200 se deben registrar en el G&E Tracker. Los superiores a £200 se deben obtener previa aprobación a través del G&E Tracker.

Las Empresas del Grupo deben proporcionar orientación sobre lo que es modesto y legal en sus mercados, sin exceder estos montos y reflejando el poder adquisitivo y las normativas locales.

Orientación al alcance de su mano: descargue la aplicación SoBC

Escanee estos códigos QR para descargar o visitar bat.com/sobc/online



Papel e impresión

Papel

Impreso en el Reino Unido por Pureprint Group en papeles Revive 100 % reciclados, fabricados íntegramente a partir de residuos de consumidores. Todas las pastas están libres de cloro elemental. Las fábricas poseen los certificados ISO 14001 y EU Ecolabel (EMAS) de gestión ambiental.

Esta publicación se ha impreso en Revive 100 Silk, un papel certificado FSC® procedente de fuentes responsables. Esto garantiza la existencia de una cadena de custodia auditada, desde el árbol en el bosque bien gestionado hasta el documento acabado en la imprenta.



Impresión

El papel está equilibrado en carbono en línea con la World Land Trust, una organización benéfica, dedicada a la conservación, que compensa las emisiones de carbono a través de la compra y preservación de tierras de alto valor de conservación.

A través de la protección de bosques en pie, amenazados por la tala, se bloquea el carbono que de otro modo se liberaría. Estos bosques protegidos pueden seguir absorbiendo carbono de la atmósfera, lo que se conoce como REDD (Reducción de emisiones por deforestación y degradación de los bosques). Hoy se reconoce que es una de las formas más rentables y rápidas de detener el aumento del CO₂ atmosférico y los efectos del calentamiento global. Además de los beneficios del carbono, estas tierras preservan la flora y la fauna, incluidas varias especies identificadas en riesgo de extinción en la Lista Roja de Especies Amenazadas de la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza).



www.carbonbalancedpaper.com

Para obtener más información

Contacto:

Jefe de Cumplimiento Corporativo: (sobc@bat.com)

British American Tobacco p.l.c.

Globe House

4 Temple Place

London WC2R 2PG

Reino Unido

Tel.: 44 (0)207 845 1000



bat.com/sobc/online