

Nuestros Estándares de Conducta Corporativa 2022

BAT
A BETTER TOMORROW

bat.com/sobc/online

Índice

Introducción



3 Mensaje de Jack Bowles
4 Nuestro objetivo y filosofía
5 Nuestra forma de trabajar
8 La función de los superiores directos
9 Toma de Decisiones Éticas

Speak Up



11 Política Speak Up del Grupo

Social y medio ambiente



15 Nuestro personal: respeto en el lugar de trabajo
17 Derechos humanos
20 Salud, seguridad y bienestar
22 Medio Ambiente

Integridad personal y empresarial



25 Conflictos de interés
29 Antisoborno y anticorrupción
31 Regalos y entretenimiento (G&E)

Partes interesadas externas



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

Activos corporativos e integridad financiera



44 Contabilidad y registros precisos
46 Protección de activos corporativos
49 Privacidad de datos, confidencialidad y seguridad de la información
52 Información privilegiada y abuso de mercado

Comercio nacional e internacional



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

Glosario



68 Glosario

→ Introducción

Speak Up

Social y medio ambiente

Integridad personal y empresarial

Partes interesadas externas

Activos corporativos e integridad financiera

Comercio nacional e internacional

Glosario

Introducción

3 Mensaje de Jack Bowles
4 Nuestro objetivo y filosofía
5 Nuestra forma de trabajar
8 La función de los superiores directos
9 Toma de decisiones éticas



Mensaje de Jack Bowles

Nos guiamos por los objetivos

Estoy orgulloso de liderar el Grupo BAT en nuestro audaz propósito de construir Un mejor mañana™, que lograremos reduciendo el impacto de nuestro negocio en la salud.

Cumplir nuestro propósito con integridad

La forma en que obtenemos los resultados de nuestro negocio es fundamental para conseguir Un mejor mañana™: actuando de forma ética y en línea con los valores expresados por nuestra filosofía, conseguiremos un negocio sostenible a largo plazo que responda a las expectativas de nuestros consumidores, empleados, inversores y de la sociedad en su conjunto.

Es esencial para el éxito sostenido que todos trabajemos de acuerdo con una serie uniforme de normas y estándares de conducta. Las formulamos en nuestras Normas de Conducta Corporativa (SoBC, por sus siglas en inglés), que están en vigor desde principios de los años 90.

Cada situación es diferente, y nuestras SoBC no pueden dar respuesta a todos los dilemas o desafíos. Si no encuentra la respuesta que busca en nuestros SoBC, o si tiene dudas acerca de cómo aplicar nuestros SoBC a una situación concreta, le animamos a hablar con sus compañeros, su superior o el Consejo de Asuntos Legales y Externos (LEX).

Qué puede esperar de BAT

BAT siempre le apoyará para que cumpla con integridad. Si sospecha una actuación indebida en nuestra empresa, informe a su superior, el Consejo LEX, un responsable designado o acuda a nuestra línea confidencial Speak Up.

BAT se toma muy en serio las acusaciones de incumplimiento de SoBC y le garantiza personalmente que todas se tratarán bajo la más estricta confidencialidad. Nadie se enfrentará a represalias por denunciar.

Me comprometo a liderar una empresa que priorice el trabajo bajo el prisma de integridad en todo lo que hacemos, para que todos podamos sentirnos orgullosos de **construir Un mejor mañana™**.

Asegúrese de leer nuestros SoBC.

Jack Bowles
Director Ejecutivo
Enero 2022



Nuestro objetivo y filosofía

Nuestro objetivo es audaz: construir Un mejor mañana™

Lo haremos reduciendo el impacto de nuestro negocio en la salud, a través de una cartera multicategoría de productos no combustibles adaptados a las preferencias de los consumidores adultos.

Nuestra filosofía
Establece nuestros valores

Un factor clave para la consecución de A Better Tomorrow™ es nuestra filosofía, que guía nuestra cultura y nuestras conductas a nivel de Grupo, garantizando una organización adaptada al futuro para un crecimiento sostenible. Estos cinco comportamientos clave son: **audaces**, **rápidos**, **empoderados**, **diversos** y **responsables**.



Nuestra cultura
Conseguir resultados con integridad

Nuestra forma de trabajar se sustenta por el compromiso colectivo de conseguir resultados empresariales respetando los más elevados niveles de integridad, y que todos en la empresa los comprendan y respeten.

Nuestros SoBC
Guían nuestro comportamiento

Los valores y comportamientos expresados en nuestra filosofía están plasmados en nuestros **Estándares de Conducta Corporativa (SoBC)**, que establecen los elevados niveles de integridad que nos comprometemos a mantener.



Nuestra forma de trabajar

Nuestros Estándares de Conducta Corporativa integran una serie de políticas globales de British American Tobacco que expresan los elevados niveles de integridad que nos comprometemos a respetar.

Versiones locales de los SoBC

Todas las empresas operativas del Grupo deben adoptar los SoBC, o sus propios estándares que los reflejen. Si una empresa del Grupo desea implementar su propia versión de los SoBC, esta debe ser como mínimo igual de exigente que los SoBC, o deberá contar con la aprobación del Equipo de Liderazgo LEX. Si los SoBC entran en conflicto con las leyes locales, estas tendrán prioridad.

Prioridad de los SoBC

Si existe un conflicto de inconsistencia entre los SoBC (o versión local, si procede) y cualquier otro documento publicado por una empresa del Grupo (incluyendo contratos laborales), prevalecerán las condiciones de los SoBC (o la versión local, si procede).

Compromiso de integridad

Debemos cumplir los SoBC (o su equivalente local) y todas las leyes y reglamentos aplicables a las empresas del Grupo, a nuestro negocio y a nosotros mismos. Debemos actuar siempre con elevados niveles de integridad.

Nuestras acciones deben ser siempre legítimas. La integridad nos lleva más lejos. Significa que nuestros actos, comportamientos y forma de trabajar deben ser responsables, honestos, sinceros y fiables.

Se espera de todos nosotros que conozcamos, comprendamos y respetemos los SoBC o su equivalente local.

Los SoBC se aplican a todos los empleados de BAT, sus filiales y las empresas conjuntas que controla BAT. Si usted es contratista, adscrito, becario, agente o consultor y trabaja con nosotros, le pedimos que actúe de acuerdo con los SoBC y aplique unos estándares similares dentro de su propia organización. Los SoBC se complementan con el **Código de Conducta de los Proveedores de BAT**, que define los estándares mínimos que todos nuestros proveedores deben respetar, y que se incluye en nuestros compromisos contractuales.

Deber de informar de una infracción

Tenemos el deber de informar si tenemos alguna sospecha de infracción del SoBC o la ley. También debemos informar de cualquier conducta de este tipo de posibles terceros que trabajen con el Grupo.

Tenga por seguro que BAT no va a tolerar ningún tipo de represalia contra las personas que presenten denuncias o planteen supuestos incumplimientos de los SoBC o conductas inadecuadas.

Consecuencias de una infracción

Se tomarán medidas disciplinarias frente a las conductas que infrinjan el SoBC o sean ilegales, incluyendo el despido en caso de infracciones especialmente graves.

Las infracciones de los SoBC, o de la ley, pueden tener consecuencias graves para el Grupo y los implicados. Si la conducta fuera delictiva, podría derivarse a las autoridades para su investigación y podría dar lugar a un proceso judicial.

Confirmación y formación anual de los SoBC

Cada año, todos nuestros empleados y las entidades del Grupo deben confirmar formalmente que han cumplido los SoBC.

Los empleados lo hacen en el marco de la aceptación anual de los SoBC, donde se reafirma el compromiso y respeto de los SoBC y se recuerda declarar o volver a declarar cualquier conflicto de intereses personal en aras de la transparencia.

Los nuevos empleados realizan una formación inicial obligatoria sobre nuestras políticas de SoBC, incluyendo el cabildeo y el compromiso, y se les pide que declaren posibles conflictos de interés.

Las entidades de nuestro Grupo lo hacen en el marco del **Control Navigator**, donde confirman que su unidad de negocio o mercado cuenta con procedimientos adecuados para respaldar el cumplimiento de los SoBC.

Entorno seguro

Las empresas del Grupo son responsables de mantener la seguridad de nuestro personal y la de los activos e información, tal y como se detalla en nuestro Procedimiento de seguridad del Grupo.

Marketing responsable

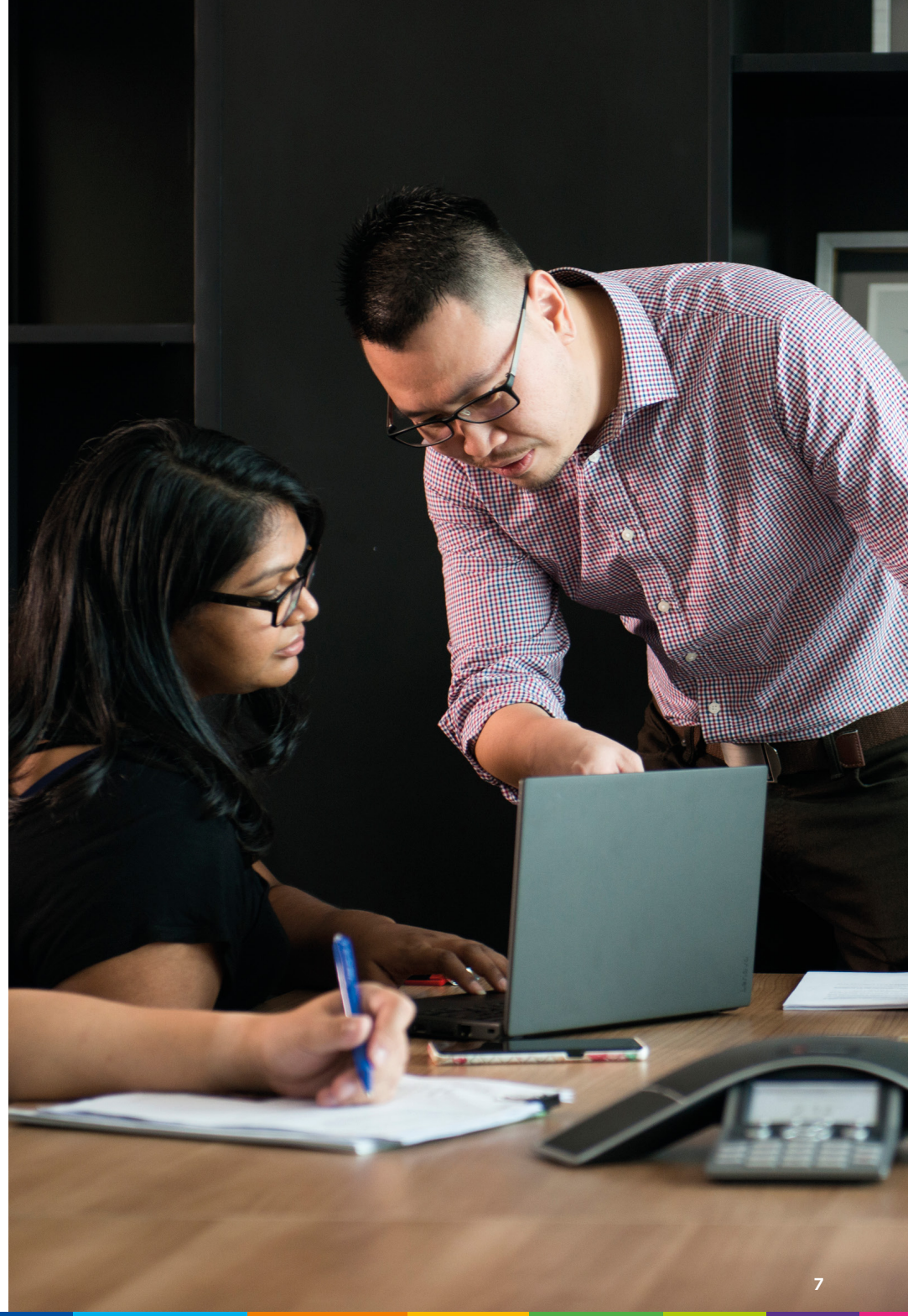
Las empresas y empleados del Grupo deben garantizar el marketing responsable de los productos del Grupo tal y como establecen nuestros Principios internacionales de marketing, que son independientes de los SoBC.

Medios de comunicación y uso de las redes sociales

Si se pone en contacto con usted un periodista o un medio de comunicación, remítalo a su equipo local de Comunicaciones externas (puede contactar con la oficina de prensa del Grupo en press_office@bat.com).

El uso de las redes sociales por parte de los empleados puede plantear riesgos para los activos y la reputación de BAT. Los empleados deben aplicar su buen juicio a la hora de utilizar las redes sociales y asegurarse de cumplir los SoBC.

Se espera de todos nosotros que conozcamos, comprendamos y respetemos los SoBC o su equivalente local.





La función de los superiores directos

Nuestros SoBC, políticas y procedimientos se aplican a todos, independientemente de su puesto y antigüedad. Los directores son modelos de rol clave en lo relativo a los SoBC. Si gestiona a personas, debe asegurarse de que todos sus subordinados lean los SoBC y reciban las orientaciones, recursos y formación que necesiten para saber qué se espera de ellos.

Se espera de los superiores directos que:

- **conozcan la filosofía de BAT y defiendan lo que es correcto**
- **formen a su equipo para que sepan cómo «Actuar con Integridad» y reconocer los comportamientos coherentes**
- **den ejemplo de respeto en el lugar de trabajo**
- **fomenten un entorno en el que se planteen libremente las preocupaciones sin temor a represalias**
- **denuncien cuando sea apropiado hacerlo**

Sin excepciones ni concesiones

Ningún superior directo está facultado para ordenar ni aprobar ninguna acción contraria a los SoBC o la ley. Bajo ninguna circunstancia permitiremos que nuestros estándares se vean comprometidos para obtener resultados. Nuestra forma de actuar es tan importante como nuestros resultados.

Si un director le ordena que haga algo contrario a los SoBC o la ley, plantéelo a sus superiores, al Consejo LEX local o a un «Responsable designado» (**gdo@bat.com**). También puede denunciar el caso a través de nuestra **línea confidencial Speak Up** si no se siente cómodo de hablar con alguien internamente.

Toma de decisiones éticas

Nuestros SoBC no pueden cubrir todas las situaciones posibles que puede encontrarse, y es importante que sepa cómo elegir la forma adecuada de actuar. Si se enfrenta a una situación éticamente complicada o incierta, aplique la guía siguiente.

Paso 1

¿Es legal y coherente con nuestras normas y directrices internas?

SÍ →

NO / NO ESTOY SEGURO

↓

En caso negativo, no siga. No debe incumplir la ley, y debe respetar todas las políticas y procedimientos de los SoBC.

Paso 2

¿Parece adecuado y justo?

SÍ →

NONO ESTOY SEGURO

↓

En caso negativo, no siga. Debemos actuar siempre de forma íntegra y hacer lo correcto, aunque no haya nadie mirando.

Paso 3

¿Se sentiría cómodo si su actuación apareciera publicada en la prensa o si tuviera que explicar su conducta a su equipo de liderazgo?

SÍ →

Siga adelante

NO / NO ESTOY SEGURO

↓

En caso negativo, no siga. Si no se siente cómodo, probablemente no sea lo correcto.

↓

Si no está seguro, hable con su superior directo, el Consejo LEX o la dirección ejecutiva.

Introducción
Speak Up
Social y medio ambiente
Integridad personal y empresarial
Partes interesadas externas
Activos corporativos e integridad financiera
Comercio nacional e internacional
Glosario

Speak Up

11 Política Speak Up del Grupo





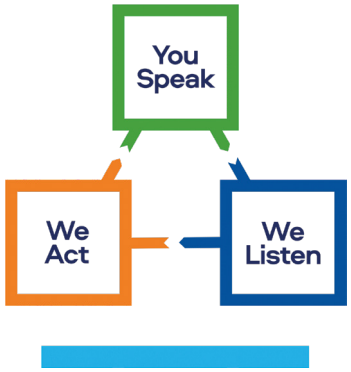
Política Speak Up del Grupo

Puede hacer falta valor para denunciar las cosas que se hacen mal. La política de Speak Up tiene como finalidad ayudarle a hacerlo y transmitirle confianza y seguridad sobre cómo trataremos sus denuncias.

Le animamos a utilizar Speak Up.

Cualquiera que trabaje en o para el Grupo y esté preocupado por una conducta indebida real o potencial en el trabajo (tanto pasada como actual o probable) debe utilizar Speak Up.

Esto incluye a los empleados, contratistas, trabajadores eventuales, socios empresariales, clientes, proveedores y sus trabajadores.



Ejemplos de conductas indebidas

Algunos ejemplos de conductas indebidas incluyen:

- actuaciones delictivas, incluyendo robos, fraudes, sobornos y actos de corrupción
- poner en peligro la salud o seguridad de cualquier persona o provocar daños en el medio ambiente
- actos de abuso, acoso (incluido acoso sexual) y discriminación en el trabajo, esclavitud moderna u otros abusos contra los derechos humanos
- malas prácticas contables o falsificación de documentos
- otras infracciones de los SoBC u otras políticas, principios o estándares globales del Grupo
- incumplimiento de cualquier obligación legal, por acción u omisión
- actuaciones injustas
- ocultación de conductas indebidas

Las conductas indebidas no incluyen las situaciones en las que usted pueda estar descontento con su cargo actual o su progresión profesional. Para esos casos existen procedimientos de quejas, y RR. HH. puede facilitarle información relativa sobre cómo presentar una queja.

Si es usted un superior directo, tiene la obligación adicional de elevar las denuncias que se le comuniquen. Quienes hagan caso omiso de esas denuncias o impidan o desanimen a otras personas a utilizar Speaking Up podrían enfrentarse a medidas disciplinarias.

Con quién puede hablar

Tiene diferentes opciones a su disposición para presentar sus denuncias, y puede utilizar aquella con la que se sienta más cómodo:

- un Responsable designado
- un director de RR. HH. o LEX
- su superior directo
- nuestros canales confidenciales y gestionados de forma externa e independiente de Speak Up (**www.bat.com/speakup**), que funcionan de forma independiente de la dirección y le permiten plantear denuncias online o por teléfono (de manera anónima si lo prefiere)

Cuatro directivos ejecutivos del Grupo actúan como nuestros Responsables designados del Grupo. Cualquier persona puede plantearles una denuncia directamente.

Son:

- Conducta Corporativa y Cumplimiento de AGC: Tamara Gitto
- Secretaria de la compañía de British American Tobacco plc: Paul McCrory
- Responsable del Grupo de Auditoría Interna: Graeme Munro
- Responsable de Reconocimiento del Grupo: Jon Evans

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

Investigaciones y confidencialidad

Independientemente de cómo decida utilizar Speak Up, su identidad se mantendrá confidencial e investigaremos de manera justa y objetiva su denuncia.

Cuando proceda, BAT emprenderá acciones, que pueden incluir actuaciones contra las personas que se determine que han incumplido los SoBC.

Cuando resulte posible y apropiado, también recibirá *feedback* sobre los resultados de la investigación si podemos contactar con usted.

Puede obtener más información acerca de cómo escalaremos e investigaremos sus denuncias en el **Procedimiento de garantía de los SoBC del Grupo**.

Responsables designados locales y Procedimiento de garantía de los SoBC

Hemos designado a Responsables que se encargan de recibir las denuncias, y están distribuidos localmente por todo el mundo.

Esta política se complementa con el **Procedimiento de Garantía de los SoBC del Grupo**, que recoge con más detalle cómo se van a escalar e investigar las denuncias o acusaciones de incumplimiento de los SoBC.

Protección para quienes utilizan Speak Up

No sufrirá ningún tipo de represalia (ni directa ni indirecta) por denunciar una infracción real o sospecha de infracción, aunque se equivoque.

No toleraremos el acoso o victimización de nadie que presente una denuncia o quien les ayude. Dicha conducta constituye en sí misma un incumplimiento de los SoBC que se tratará como una cuestión disciplinaria grave.

Con quién hablar

- Su superior directo
- La Dirección Ejecutiva
- El Consejo LEX local
- Responsable de cumplimiento: **sobc@bat.com**

Introducción
Speak Up
→ Social y medio ambiente
Integridad personal y empresarial
Partes interesadas externas
Activos corporativos e integridad financiera
Comercio nacional e internacional
Glosario

Social y medio ambiente

15 Nuestro personal: respeto en el lugar de trabajo
17 Derechos humanos
20 Salud, seguridad y bienestar
22 Medio ambiente





Nuestro personal: respeto en el lugar de trabajo

Debemos tratar a todos nuestros compañeros y socios empresariales de forma inclusiva, con dignidad y respeto.

En qué creemos

Creemos que los derechos laborales fundamentales deben respetarse, incluyendo la libertad de asociación, la eliminación de cualquier tipo de trabajo forzado u obligado, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación.

Nuestra política de personal y las prácticas en materia de derechos humanos están basadas en la legislación laboral local e internacional, las prácticas recomendadas y las directrices[1].

Cumplimos toda la legislación y reglamentación laboral relevante.

La diversidad es un principio básico de nuestra filosofía.

[1] Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Corporaciones Multinacionales.

Promoción de la igualdad y diversidad

Estamos comprometidos a ofrecer igualdad de oportunidades y a tratar de manera justa a todos nuestros empleados, además de crear una plantilla inclusiva promoviendo la igualdad laboral.

La diversidad es un principio básico de nuestra filosofía. Nuestra estrategia de diversidad e inclusión a nivel de Grupo se centra en garantizar que todos los empleados puedan prosperar. **Respetamos y reconocemos las diferencias de cada uno y valoramos aquello que nos hace únicos**.

Debemos tratar a todos los compañeros como esperamos que nos traten a nosotros, respetar sus características y opiniones y no practicar ningún tipo de discriminación ilegítima.

La discriminación puede incluir (entre otras cosas) permitir que la raza, etnia, color, género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, reasignación de género, clase, religión, creencias políticas, estado civil, embarazo, afiliación sindical, consumo de tabaco o cualquier otra característica protegida por ley influya en nuestro juicio en lo que se refiere a la contratación, desarrollo, promoción o despido de un empleado.

Esto refleja nuestro soporte a la Convención 111 de la OIT que recoge los principios fundamentales relativos a la eliminación de la discriminación laboral.

Prevención del abuso y el acoso

Cualquier tipo de acoso o abuso es totalmente inaceptable. Estamos decididos a eliminar dichas acciones o actitudes en el lugar de trabajo.

El acoso y el abuso incluyen, entre otras cosas, cualquier tipo de comportamiento sexual, verbal, no verbal o físico que resulte abusivo, humillante o intimidatorio.

Si asistimos o presenciamos ese tipo de comportamientos, o comportamientos inaceptables por cualquier otro motivo, debemos denunciarlo a nuestro superior directo. Procuramos crear un clima de confianza en el que los empleados puedan presentar sus problemas y buscar una solución rápida satisfactoria para todos.

Los empleados pueden presentar sus denuncias a través de los procedimientos locales de quejas o los canales de Speak Up del Grupo.

Salarios y prestaciones justos

Estamos decididos a ofrecer unos salarios y prestaciones justos, claros y competitivos.

Las empresas del Grupo deben cumplir toda la legislación relativa al salario mínimo, y nuestra estrategia se basa en ofrecer unos niveles de retribución competitivos dentro de región local.

Apoyo a la conciliación laboral-personal

Nos hemos comprometido a apoyar la conciliación laboral-personal de nuestros empleados.

Las empresas del Grupo deben cumplir toda la legislación en vigor en materia de horario laboral, teniendo en cuenta los requisitos relativos a horas máximas de trabajo impuestas por ley.

Animamos a las empresas del Grupo a promover la conciliación laboral-personal de los empleados y procurar adoptar políticas y programas favorables a las familias de acuerdo con las prácticas locales.



Derechos humanos

Debemos trabajar siempre de forma que se respeten los derechos humanos de nuestros empleados, las personas con las que trabajamos y las comunidades en las que operamos.

En qué creemos

Creemos que los derechos humanos fundamentales recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos deben respetarse.

Nuestra política de personal y las prácticas en materia de derechos humanos están basadas en la legislación laboral local e internacional, las prácticas recomendadas y las directrices[2].

Cumplimos toda la legislación y reglamentación laboral relevante aplicable.

[2] Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Corporaciones Multinacionales.

Libres de Trabajo infantil

Estamos comprometidos a garantizar que nuestras actividades estén libres de trabajo infantil. Procuramos garantizar que el bienestar, salud y seguridad de los niños sean lo primero en todo momento. Somos conscientes de que el desarrollo de los niños, sus comunidades y sus países se consigue a través de la educación.

Apoyamos los Convenios 138 y 182 de la OIT que establecen los principios fundamentales sobre la edad mínima para empezar a trabajar y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Por tanto:

- cualquier trabajo que se considere peligroso o que pueda afectar a la salud, seguridad o moral de los niños no debe ser desarrollado por ningún menor de 18 años

- La edad mínima para trabajar no debe ser inferior a la edad legal de finalización de la escolaridad obligatoria y, en cualquier caso, no inferior a los 15 años;

Esperamos de nuestros proveedores y socios empresariales que cumplan los requisitos relativos a la edad mínima tal y como se recoge en nuestro **Código de Conducta de los Proveedores.** Esto incluye, allí donde la legislación local lo permita, que los niños de entre 13 y 15 años podrán realizar trabajos leves, siempre que no obstaculicen sus estudios o formación profesional, o que incluyan cualquier actividad que pueda resultar perjudicial para su salud o desarrollo (por ejemplo, manejar equipos mecánicos o productos agroquímicos). Somos conscientes también de que los programas de formación o experiencia laboral aprobados por las autoridades competentes suponen una excepción.

Gestión de los derechos humanos

Estamos comprometidos con la promoción de los derechos humanos en nuestro ámbito de influencia, incluida nuestra cadena de suministro. Estamos presentes en todo el mundo, incluidos los países que sufren conflictos o en los que la democracia, el estado de derecho o el desarrollo económico son frágiles, y los derechos humanos se ven amenazados.

Esperamos que todos nuestros proveedores cumplan los requisitos del Código de Conducta de los Proveedores, que se incluye en los acuerdos contractuales con los proveedores.

En la medida de lo posible, nuestros procedimientos de diligencia debida nos permiten hacer un seguimiento de la efectividad y el cumplimiento de los compromisos de nuestras políticas y nuestro **Código de Conducta de los Proveedores**, además de identificar, prevenir y paliar los riesgos, impactos y abusos relativos a los derechos humanos.

Estamos comprometidos a investigar y remediar plenamente cualquier problema relativo a los derechos humanos identificado en nuestras operaciones o cadena de suministro y esforzarnos para mejorar continuamente. Si identificamos infracciones en materia de derechos humanos en un proveedor, pero no existe un compromiso claro para su corrección, se produce una falta de actuación persistente o no se mejora, tendremos que dejar de trabajar con dicho proveedor.

Libertad de asociación

Respetamos la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Nuestros trabajadores tienen derecho a ser representados por los sindicatos locales reconocidos por la empresa u otros representantes legítimos. Dichos representantes no deben ser objeto de discriminación y podrán llevar a cabo sus actividades en el lugar de trabajo dentro del marco de la ley, las prácticas y relaciones laborales existentes y los procedimientos societarios acordados.

No a la explotación laboral o a la esclavitud moderna

Nos comprometemos a garantizar que nuestras operaciones están libres de esclavitud, servidumbre y trabajo forzado, obligatorio, en régimen de servidumbre, involuntario, de tráfico de personas o ilegal. Las empresas y empleados del Grupo (y cualquier agencia de empleo, intermediario laboral o tercero que contratemos para actuar en nuestro nombre) deberán abstenerse de:

- obligar a los trabajadores a abonar comisiones de contratación, tomar préstamos, pagar comisiones de servicio no razonables o realizar depósitos como condición para su empleo
- obligar a los trabajadores a entregar sus documentos de identidad, pasaportes o permisos como condición para el empleo

Si los procedimientos legales o de empleo nacionales exigen el uso de documentos de identidad, deberán utilizarse estrictamente de acuerdo con la ley. Si los documentos de identidad se conservan o guardan por motivos de seguridad o custodia, esto solo podrá hacerse con el consentimiento escrito e informado del trabajador, que deberá ser genuino y con la posibilidad de recuperarlos en cualquier momento sin limitación alguna.

Comunidades locales

Procuramos identificar y comprender los intereses sociales, económicos y medioambientales singulares de las comunidades en las que operamos.

Debemos identificar los riesgos específicos para los derechos humanos que pueden resultar relevantes o verse afectados por nuestras operaciones. Para ello, procuraremos conocer la opinión de nuestras partes interesadas, incluidos los empleados y sus representantes.

Adoptaremos las medidas oportunas para garantizar que nuestras operaciones no contribuyen a la vulneración de los derechos humanos y para remediar cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos causado directamente por nuestras acciones.

Animamos a nuestros empleados a desempeñar un papel activo en sus comunidades tanto locales como empresariales. Las empresas del Grupo deben tratar de crear oportunidades para el desarrollo de competencias de los empleados y dentro de las comunidades en las que operamos y tratar de trabajar en armonía con los objetivos e iniciativas de desarrollo de los gobiernos anfitriones.

Esperamos que todos nuestros proveedores cumplan los requisitos del Código de Conducta de los Proveedores, que se incluye en los acuerdos contractuales con los proveedores.



Salud, seguridad y bienestar

Debemos ofrecer y mantener unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

En qué creemos

Otorgamos máximo valor a la salud, seguridad y bienestar de nuestros empleados y estamos comprometidos a ofrecer un entorno de trabajo seguro, evitar los accidentes y las lesiones así como a minimizar los riesgos de salud laboral.

Nuestra Política de salud y seguridad del Grupo está basada en leyes y reglamentos en materia laboral tanto nacionales como internacionales[3]. Cumplimos toda la legislación y reglamentación en materia de salud y seguridad.

[3] Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT y norma ISO 45001 de gestión de la salud y seguridad laboral.

Gestión de la salud y seguridad

Somos conscientes de la importancia de la salud, seguridad y bienestar de todos nuestros empleados, contratistas y personal ajeno a la sociedad para el buen desarrollo de nuestra actividad.

Las empresas del Grupo deben:

- **Adoptar procedimientos de salud y seguridad coherentes con la Política de salud y seguridad del Grupo y nuestro Manual de políticas globales de EHS o la legislación nacional (el que sea más estricto).**

Todos los empleados del Grupo deben:

- Cuidar razonablemente de su propia salud y seguridad y de la de los demás mientras estén trabajando
- Cooperar plenamente en todas las cuestiones relativas a la salud y seguridad
- Abstenerse de interferir o hacer un uso indebido de los equipos de seguridad; e
- Informar de cualquier condición no segura de acuerdo con el **Manual de políticas globales de EHS**

Protección del bienestar de los empleados

Otorgamos máximo valor al bienestar de nuestros empleados y estamos comprometidos a ofrecer un entorno de trabajo seguro, evitar los accidentes y las lesiones así como a minimizar los riesgos en materia de salud laboral.

Trabajaremos continuamente para maximizar la seguridad física de nuestros empleados en todo el mundo, garantizando que nuestras políticas sean comprendidas y que se ofrezca formación de manera que todo el mundo conozca las cuestiones relativas a la salud y seguridad relevantes para su trabajo.





Medio ambiente

Estamos comprometidos con la excelencia en la gestión medioambiental en todas nuestras operaciones empresariales y en toda la cadena de suministro en la que influimos.

En qué creemos

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

Nuestra Política medioambiental del Grupo está basada en la legislación laboral local e internacional y las prácticas y estándares recomendados[4].

Cumplimos toda la legislación y reglamentación medioambiental relevante en vigor.

[4] Sistema de gestión medioambiental ISO 14001.

Protección del medio ambiente

Las empresas del Grupo deben:

- **Adoptar procedimientos medioambientales coherentes con la Política medioambiental del Grupo y nuestro Manual de políticas globales de EHS o la legislación nacional (el que sea más estricto).**

Se anima a los empleados del Grupo a contribuir a nuestros esfuerzos de gestión medioambiental:

- Comprender su impacto medioambiental personal e identificar oportunidades para utilizar los recursos de manera razonable
- Garantizar que estamos familiarizados y cumplimos todas las leyes y reglamentos medioambientales y nuestro **Manual de políticas globales de EHS**
- Promover que nuestros proveedores y socios cumplan los estándares mínimos de sostenibilidad medioambiental que recoge nuestro **Código de Conducta de los Proveedores;** e
- Informar de cualquier incumplimiento de acuerdo con el **Manual de políticas globales de EHS**

Se anima a todos los empleados a participar en el **Programa de la Fundación de Sostenibilidad Medioambiental**, disponible en nuestra plataforma de formación para los empleados, la **GRID**.



Con quién hablar

Su superior directo

La dirección ejecutiva

El Consejo LEX local

Responsable de cumplimiento:
sobc@bat.com

Introducción
Speak Up
Social y medio ambiente
Integridad personal y empresarial
Partes interesadas externas
Activos corporativos e integridad financiera
Comercio nacional e internacional
Glosario

Integridad personal y empresarial

25 Conflictos de interés
29 Antisoborno y anticorrupción
31 Regalos y entretenimiento G&E





Conflictos de interés

Debemos evitar los conflictos de interés en nuestras relaciones empresariales y ser transparentes si tenemos circunstancias personales en las que podría detectarse un conflicto. Para trabajar con integridad, los conflictos de interés deben gestionarse de manera efectiva.

Actuar en el máximo interés de nuestra empresa

Debemos evitar situaciones en las que nuestros intereses personales puedan entrar en conflicto con el Grupo o alguna empresa del Grupo, o lo pueda parecer.

Muchas situaciones o relaciones pueden generar conflictos de interés. Los tipos más habituales de conflictos de interés se recogen en la página siguiente.

En términos generales, un conflicto de intereses es una situación en la que nuestro puesto o responsabilidades dentro del Grupo nos presentan una oportunidad, a nosotros mismos o a una persona cercana a nosotros, para obtener una ganancia personal, un beneficio (aparte de las retribuciones laborales habituales) o donde existe la posibilidad de que primemos nuestros intereses personales o los de alguien cercano a nosotros por encima de nuestros deberes y responsabilidades para con el Grupo.

Informar de los conflictos de interés

Cuando se incorpore a BAT o en cuanto surja un conflicto, deberá revelarlo en el Portal de los SoBC. Si no tiene acceso al Portal de los SoBC, deberá informar a su superior directo.

Si surge una situación que a otras personas podría parecerles un conflicto de interés pero a usted no, deberá informar de ello de todas formas. La apariencia de un conflicto de interés puede generar preocupación, incluso aunque no exista el conflicto. En caso de duda, deberá inclinarse por la posibilidad del conflicto, de manera que la dirección ejecutiva pueda ser informada de la situación si es preciso.

Tras la revelación, su superior directo deberá tratar de evaluar con usted si existe un riesgo potencial para BAT asociado al conflicto y si es preciso hacer algo para gestionarlo o paliarlo. En algunos casos, los riesgos para los intereses de BAT pueden ser tan remotos que no sea preciso hacer nada.

Sin embargo, si los intereses de BAT pueden verse afectados negativamente por el conflicto, puede ser necesario aplicar condiciones. Esto podría incluir cambios en su puesto o jerarquía o las responsabilidades de sus cuentas, o la obligación de que se abstenga de tratar con un cliente, proveedor o empleado de BAT en particular.

Si es usted un superior directo y tiene dudas acerca de si un interés declarado exige condiciones para mitigar el riesgo, debe leer **Conflictos de interés: Guía para los superiores directos**, y si sigue teniendo dudas, busque el consejo de la dirección ejecutiva o de su Consejo LEX local.

Los consejeros de las empresas del Grupo deben revelar los conflictos al Consejo de Administración en su siguiente reunión y solicitar su aprobación.

También debemos revisar, actualizar y confirmar regularmente los conflictos de interés que puedan surgir.

Registro de los conflictos de intereses

Los directores deben asegurarse de que los conflictos de interés que se les revelen se registren en el Portal de los SoBC o, si los empleados no tienen acceso a dicho Portal, que se notifiquen a su Consejo LEX local o al Secretario de la Compañía.

A continuación encontrará algunos de los tipos de conflictos de interés más habituales. Sin embargo, otras situaciones también pueden dar lugar a conflictos de interés. Si tiene alguna pregunta acerca de su situación en particular puede generar un conflicto de interés, hable con su superior directo o con el Consejo LEX.

Cuando se incorpore a BAT o en cuanto surja un conflicto, deberá revelarlo en el Portal de los SoBC. Si no tiene acceso al Portal de los SoBC, deberá informar a su superior directo.

Relaciones familiares o personales

Trabajar con parientes cercanos suele generar conflictos de interés, tanto si se trata de un empleado del Grupo como si lo hace para la competencia o socios empresariales o si se trata de un funcionario público que puede influir en la actividad de BAT.

Debe informar si tiene parientes cercanos trabajando en el Grupo. Las relaciones íntimas con otras personas que trabajan en BAT también pueden llevar a conflictos de interés o a que parezca que existe uno. Si está en esa situación, deberá informar de la relación.

En el transcurso de su trabajo, no debería poder contratar, supervisar, afectar a las condiciones laborales ni influir en la gestión de parientes cercanos o personas con las que mantiene una relación íntima. Su superior trabajará con usted para determinar los pasos paliativos que deben darse a la luz de su situación en particular.

Nunca será aceptable que un superior directo y un subordinado sean parientes cercanos o mantengan una relación íntima. Deberá informar también si mantiene una relación íntima o tiene un familiar cercano que, a su leal saber y entender, trabaja o presta servicios para algún competidor, proveedor, cliente u otra empresa con la que el Grupo mantenga tratos significativos o tiene un interés económico sustancial en alguno de ellos.

Si tiene una relación profesional con un pariente cercano que trabaja con un cliente o proveedor o con una empresa en la que un pariente cercano mantiene un interés económico significativo, puede que la dirección deba implementar cambios en las responsabilidades de sus cuentas o su puesto.

Deberá informar también si tiene un pariente cercano que sea funcionario público que ocupa un puesto en el que tenga influencia en los negocios de BAT.

No es necesario que la persona en cuestión sea un alto responsable en la toma de decisiones. Deberá informar también si ese funcionario público ocupa un puesto en el que pueda influir en la actividad de BAT (esto excluiría normalmente, por ejemplo, los profesores, funcionarios de prisiones, bomberos o personal de enfermería público). Si tiene dudas acerca de si debe informar, consulte con su Consejo LEX local.

Intereses económicos

Debe revelar, en relación con usted y cualquier pariente cercano que viva en su hogar:

- todos los intereses económicos en un competidor
- cualquier interés económico en un cliente o proveedor si participa en alguna operación del Grupo con dicho proveedor o cliente o supervisa a alguien que lo esté haciendo

No está obligado a revelar los fondos de inversión cotizados en Bolsa, los fondos de índice ni las inversiones combinadas similares si no tiene poder de decisión sobre las inversiones incluidas.

«Interés económico sustancial» significa cualquier interés económico que pueda, o pueda parecer, influir en su decisión a criterio del Grupo.

Deberá abstenerse de mantener intereses económicos sustanciales en:

- clientes o proveedores si participa en alguna operación del Grupo con dicho proveedor o cliente o supervisa a alguien que lo esté haciendo
- competidores del Grupo o empresas que lleven a cabo actividades contrarias a los intereses del Grupo

Podrá mantener un interés económico sustancial en los competidores siempre que lo haya adquirido antes de unirse al Grupo, haya informado del mismo por escrito a su empresa antes de asumir su puesto y esta no se haya opuesto. La posesión previa de dichos intereses por parte de los consejeros del Grupo deberá declararse al Consejo de Administración y reflejarse en su siguiente reunión.

Si tiene alguna duda, busque el asesoramiento de su Consejo LEX local.

Empleo externo

Deberá abstenerse de trabajar en nombre de terceros sin revelar antes su intención de hacerlo y obtener la aprobación previa de su supervisor directo.

Si trabaja a jornada completa, dicho trabajo no deberá ocuparle demasiado tiempo, deberá tener lugar fuera del horario laboral acordado, no debe afectar a su rendimiento ni interferir en forma alguna con sus obligaciones y responsabilidades dentro de la empresa del Grupo.

Algunas situaciones nunca serán permisibles. Por ejemplo, no podrá trabajar para competidores de empresas del Grupo ni clientes o proveedores con los que trate en el transcurso de su trabajo.

«Trabajar en nombre de un tercero» significa aceptar un segundo empleo, trabajar como consejero o consultor o prestar servicios de otra forma en una organización externa al Grupo (incluidas las organizaciones sin ánimo de lucro y benéficas). No incluye el trabajo voluntario no remunerado que pueda desarrollar en su tiempo libre siempre que no interfiera con sus obligaciones y responsabilidades en el Grupo.

Otros tipos de conflictos de interés

Aunque estos ejemplos recogen los tipos de conflictos de interés más habituales, los conflictos pueden surgir también en otras situaciones. Por ejemplo, puede surgir un conflicto si el Grupo realiza inversiones comunitarias (incluidas las contribuciones a organizaciones benéficas) en una organización con la que usted mantiene una estrecha vinculación o si trata de obtener una ventaja personal de oportunidades empresariales que llegue a conocer o a las que tenga acceso a través de BAT.

La cuestión clave que debe preguntarse es si sus intereses personales o los de un pariente cercano podrían entrar en conflicto con su obligación de actuar en el máximo interés de BAT. Si su criterio o decisión en nombre de BAT puede verse influido por su interés personal, deberá informar de ello.





Antisoborno y anticorrupción

BAT aplica un criterio de tolerancia cero y está comprometido a luchar contra cualquier tipo de soborno o corrupción. Es totalmente inaceptable que las empresas del Grupo, sus empleados o socios empresariales participen o se vean implicados en cualquier tipo de soborno o práctica delictiva de otro tipo, incluyendo fraudes, malversaciones o extorsiones.

¿Qué es un soborno?

Un soborno incluye cualquier regalo, pago u otro beneficio (como una atención, mordida, oferta/puesto de trabajo u oportunidad de inversión) que se ofrece para obtener una ventaja (personal o profesional). Los sobornos no tienen que pagarse o recibirse; basta el acto de ofrecer, pedir o acordar un soborno.

ofrecer, prometer o hacer cualquier regalo, pago u otro beneficio a una persona (directa o indirectamente), incluidos los funcionarios públicos, para inducir o recompensar las conductas o influencias indebidas, o para tratar de influir de forma indebida en la decisión de cualquier persona de manera ventajosa para nosotros.

Pagos de facilitación

Debe abstenerse de realizar pagos de facilitación (directa o indirectamente) distintos de los necesarios para proteger la salud, seguridad o libertad de los empleados.

Los pagos de facilitación son pequeños pagos realizados para facilitar o acelerar el trabajo de un funcionario de bajo nivel en una actuación rutinaria a la que ya tiene derecho quien realiza el pago. Son ilegales en la mayoría de los países. En algunos, como el Reino Unido, constituye un delito que sus ciudadanos realicen pagos de facilitación en el extranjero.

En circunstancias excepcionales en las que no exista una alternativa segura a dicho pago, se deberá recurrir al Consejo LEX local (si es posible, antes de realizar el pago). El pago debe estar también totalmente documentado en los libros societarios del Grupo.

Las tasas de urgencia debidamente documentadas y públicas que se pagan directamente a una empresa de un Estado o un gobierno (no a una persona física) no suelen considerarse pagos de facilitación de acuerdo con la legislación anticorrupción.

Sobornos

Sobornar a un funcionario público es un delito en casi todos los países. En muchos, también es un delito sobornar a empleados o agentes de empresas privadas (como nuestros proveedores).

No debe nunca:

- ofrecer, prometer o hacer cualquier regalo, pago u otro beneficio a una persona (directa o indirectamente), incluidos los funcionarios públicos, para inducir o recompensar las conductas o influencias indebidas, o para tratar de influir de forma indebida en la decisión de cualquier persona de manera ventajosa para nosotros
- pedir o acordar aceptar o recibir cualquier regalo, pago u otro beneficio de una persona (tanto directa como indirectamente) para recompensar o inducir una conducta indebida o que influya de manera indebida, o dé la impresión de pretender hacerlo, en las decisiones del Grupo

La legislación en materia de antisoborno y anticorrupción de muchos países es efectiva fuera de sus fronteras, así que constituiría un delito para los ciudadanos de esos países pagar sobornos en el extranjero. Existen diferentes posibles consecuencias por el incumplimiento de estas leyes, tanto para el Grupo como para las personas físicas.

Mantenimiento de procedimientos adecuados

Las empresas del Grupo pueden ser consideradas responsables de los actos de corrupción por parte de proveedores de servicios terceros que actúen en su nombre. Por tanto, se espera de las empresas del Grupo que implementen y apliquen controles operativos para garantizar que no se ofrezcan, realicen, pidan o reciban pagos impropios por parte de terceros que presten servicios en su nombre.

Los controles deben incluir:

- procedimientos del tipo «conozca a su proveedor» y «conozca a su cliente», incluido el **Procedimiento de AFC para terceros** en consonancia con el riesgo de que se trate
- disposiciones anticorrupción en los contratos con terceros acordes al nivel del riesgo de sobornos y corrupción que implique el servicio y que pueden dar lugar al despido en caso de incumplirse
- cuando proceda, formación y soporte en materia de antisoborno y anticorrupción para el personal que gestione relaciones con los proveedores
- informes inmediatos y precisos de la verdadera naturaleza y alcance de las transacciones y gastos
- aplicación del **Procedimiento de cumplimiento en operaciones de fusiones y adquisiciones** a las transacciones aplicables, incluyendo posibles acuerdos de empresas conjuntas

Libros, registros y controles internos

Los registros de las empresas del Grupo deben reflejar de manera precisa la verdadera naturaleza y alcance de las transacciones y gastos. Debemos mantener controles internos para garantizar que los registros financieros y los libros contables sean precisos de acuerdo con la legislación y las prácticas recomendadas en materia de antisoborno y anticorrupción.



Regalos y entretenimiento (G&E)

La oferta o aceptación ocasional de regalos y entretenimiento de carácter profesional pueden resultar prácticas comerciales aceptables. Sin embargo, los regalos y entretenimiento inadecuados o excesivos pueden ser una forma de soborno y corrupción y lesionar gravemente la reputación de BAT.

Las empresas del Grupo deben abstenerse de ofrecer o prometer a nuestros auditores externos independientes ningún regalo o cortesía que pueda crear un conflicto de intereses o poner en riesgo su independencia

Oferta y recepción de regalos y entretenimiento

Los regalos y entretenimiento que ofrezca, dé o reciba:

- no deberán hacerse/aceptarse nunca si pueden constituir un soborno o corrupción tal y como se define en la **Política de Antisoborno y anticorrupción**
- deben hacerse/recibirse de forma abierta
- deben ser legítimos en todas las jurisdicciones relevantes y no estar prohibidos por la organización de la otra parte
- no deben implicar a participantes en una oferta o proceso de licitación
- no deben tener un efecto sustancial en transacciones que impliquen a cualquier empresa del Grupo ni tener la apariencia de hacerlo
- no deben tener la forma de dinero en efectivo ni un equivalente canjeable por dinero en efectivo (vales, cheques-regalo, préstamos o valores)
- no deben pedirse ni solicitarse
- no deben ofrecerse a cambio de otra cosa (por ejemplo, con condiciones)
- no deben ser suntuosos o inapropiados (irrespetuosos, indecentes, sexualmente explícitos o que puedan dar una mala imagen del Grupo por otros motivos teniendo en cuenta la cultura local) ni tener esa apariencia
- deben aprobarse previamente por escrito (si la aprobación es exigida por esta política y/o requisitos locales adicionales)
- deben registrarse como gastos de acuerdo con las políticas y procedimientos de gastos de empresa aplicables
- además, todos los regalos y entretenimiento ofrecidas a funcionarios públicos deben ser aprobados en la **Plataforma de G&E**. Se recomienda utilizar el **Plataforma de G&E** también con las partes interesadas en el sector privado

Regalos y entretenimiento a funcionarios públicos

Está prohibido tratar de influir directa o indirectamente en un funcionario público a través de regalos y entretenimiento (u otra ventaja personal) que los tengan como destinatarios a ellos o a parientes cercanos, amigos o socios.

El cumplimiento normativo forma parte de nuestra actividad. En este contexto puede estar permitido hacer o recibir regalos y entretenimiento (dentro de los umbrales establecidos). Sin embargo, debe tenerse aún más cuidado, ya que muchos países no permiten a sus funcionarios públicos aceptar regalos y entretenimiento y la legislación antisoborno suele ser estricta.

Podemos ofrecer o aceptar regalos y entretenimiento sin aprobación previa siempre que:

- estén por debajo del umbral de las 20 £ por persona y caso (o un equivalente local inferior)
- resulten legítimos, apropiados y no sean frecuentes

Debemos solicitar la aprobación previa por escrito de nuestro superior directo o del Consejo LEX local para ofrecer o aceptar cualquier regalo y cortesías de ocio que tenga como origen o destinatario a funcionarios públicos (o parientes cercanos de estos) por encima del límite de las 20 £ y hasta las 200 £.

Ofrecer/recibir regalos y entretenimiento que tengan como origen o destinatario a funcionarios públicos (o sus parientes cercanos) por encima de las 200 £ solo resultaría apropiado en circunstancias excepcionales y con aprobación previa (tal y como se detalla en el Procedimiento de regalos y entretenimiento).

Al ofrecer o aceptar regalos y entretenimiento (G&E), debe tener en cuenta:

- **Intención:** ¿Es la única intención establecer o mantener una relación empresarial u ofrecer una cortesía habitual o tiene como objeto influir en la objetividad del destinatario a la hora de tomar una decisión empresarial concreta?
- **Legalidad:** ¿Es legal en su país y en el de la otra parte?
- **Valor:** ¿Resulta razonable su valor de mercado (es decir, no es suntuoso ni extravagante) y proporcionado al nivel de la persona en cuestión?
- **Frecuencia:** ¿Recibe esa persona regalos y entretenimiento puntualmente?
- **Transparencia:** ¿Se sentiría incómodo usted o el destinatario si su superior, compañeros o alguien ajeno al Grupo se enterara?

Regalos y entretenimiento con origen o destino a auditores externos independientes

Las empresas del Grupo deben abstenerse de ofrecer o prometer a nuestros auditores externos independientes ningún regalo o cortesía de ocio que pueda crear un conflicto de intereses o poner en riesgo su independencia (consulte el Procedimiento de regalos y entretenimiento para obtener más información al respecto). KPMG es al auditor externo independiente habitual del Grupo y de la mayoría de las empresas del Grupo.

Partes interesadas del sector privado

Podemos ofrecer o aceptar regalos y entretenimiento que tengan como origen o destinatario a partes interesadas del sector privado sin aprobación previa siempre que:

- estén por debajo del umbral de las 200£ por persona y caso (o un equivalente local inferior)
- resulten legítimos, acordes a las prácticas empresariales razonables y no sean frecuentes

Debemos solicitar aprobación previa por escrito:

- de nuestro superior directo para ofrecer o aceptar regalos y entretenimiento con un valor superior a las 200 £

Tenga en cuenta siempre que:

- al aprobar las solicitudes, quienes lo hagan deben estar convencidos de que el regalo o cortesías de ocio propuesto no contraviene ninguna de las expectativas anteriormente establecidas y, en particular, que el momento y/o contexto no pueda percibirse como un intento de tratar de influir en una decisión
- podrían existir circunstancias excepcionales donde la aprobación previa resulte imposible La aprobación debe solicitarse lo antes posible y no más de siete días después de recibir o hacer el regalo o cortesías de ocio con una justificación escrita de por qué no se ha solicitado u obtenido la aprobación previa
- los superiores directos, junto con el Consejo LEX local, determinarán qué debe hacerse con los regalos y entretenimiento ofrecidos o recibidos por los empleados de las empresas del Grupo por encima de los límites aplicables. En general, esos regalos y entretenimiento deben rechazarse o devolverse. Si eso resultaría inapropiado u ofensivo, pueden aceptarse siempre que pasen a ser propiedad de la empresa del Grupo en cuestión
- no debe evitar nunca su obligación de solicitar la autorización previa de los regalos y entretenimiento pagándolos personalmente o haciendo que otra persona los pague
- todos los regalos y entretenimiento deben registrarse como gastos de acuerdo con las políticas y procedimientos de gastos de empresa aplicables
- las cortesías de ocio no podrán bajo ninguna circunstancia considerarse un gasto de BAT sin la presencia de personal de BAT
- para evitar dudas, los regalos y entretenimiento no deben dividirse en importes/valores más pequeños para sortear los límites de la presente política
- Los regalos y entretenimiento deben dirigirse a personas con las que BAT mantenga una relación empresarial y no a sus familiares o amigos. Pero si asisten familiares, amigos u otros invitados de una persona, esos costes deberán sumarse a los efectos de calcular los límites de la presente política.
- consulte el **Procedimiento de regalos y entretenimiento** para obtener más información relativa a las aprobaciones excepcionales y generales que pueden existir en circunstancias limitadas excepcionales
- encontrará información adicional en el **Procedimiento de regalos y entretenimiento** y las **Preguntas frecuentes sobre regalos y entretenimiento**

Regalos y entretenimiento de las empresas del Grupo

No existen restricciones con respecto a la aceptación de regalos y entretenimiento de las empresas del Grupo por parte de los empleados. Las empresas del Grupo deben asegurarse de que dichos regalos y entretenimiento sean legítimos, apropiados y proporcionados.

Sin embargo, debe tenerse aún más cuidado, ya que muchos países no permiten a sus funcionarios públicos aceptar regalos y entretenimiento y la legislación antisoborno suele ser estricta.

Registro formal y seguimiento

Cada empresa del Grupo será responsable de mantener y hacer un seguimiento de la Plataforma de G&E para los funcionarios públicos y asegurarse de que se mantenga un registro de los regalos y entretenimiento para el sector privado y de todos los regalos y entretenimiento que superen los límites fijados.

Con quién hablar

- Su superior directo
- La Dirección Ejecutiva
- El Consejo LEX local
- Responsable de cumplimiento: **sobc@bat.com**



Introducción
Speak Up
Social y medio ambiente
Integridad personal y empresarial
→ Partes interesadas externas
Activos corporativos e integridad financiera
Comercio nacional e internacional
Glosario

Partes interesadas externas

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





Cabildeo y compromiso

BAT está comprometido con la transparencia corporativa. Como empresa responsable, todas nuestras actividades con partes interesadas externas se llevarán a cabo con transparencia, apertura e integridad. Tenemos que hacer una contribución legítima al debate político que afecta a nuestras operaciones, y nuestros empleados deben actuar de acuerdo con esta política[5].

El Grupo tiene que jugar un papel legítimo

La participación cívica es un aspecto fundamental de los negocios y elaboración responsable de políticas, y los empleados de BAT deben participar en el proceso político de una forma transparente y abierta, de acuerdo con todas las leyes y reglamentos de los mercados en los que operen, incluyendo los requisitos relativos al registro e información en materia de cabildeo.

La relación con políticos, legisladores y reguladores, si se lleva a cabo de manera transparente y con un alto grado de precisión, permite utilizar la mejor información como base para tomar decisiones en la elaboración de políticas.

[5] Esta Política de Cabildeo y Compromiso se basa en los Principios para la transparencia e integridad en cabildeo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Transparencia y estándares profesionales elevados

Al relacionarse con partes interesadas externas, las empresas del Grupo y sus empleados deben asegurarse de:

- participar en el proceso político de forma transparente y abierta, de acuerdo con todas las leyes y reglamentos de los mercados en los que operan
- identificarse siempre por su nombre y afiliación corporativa
- cumplir nuestra **Política de Antisoborno y anticorrupción**, incluyendo la abstención de ofrecer o hacer directa o indirectamente ningún pago, regalo u otra ventaja para influir en la decisión de una persona en beneficio del Grupo o alguna empresa del Grupo
- abstenerse de pedir u obtener conscientemente información confidencial de una persona sobre otra parte o recabar información por cualquier medio deshonesto
- abstenerse de inducir a otras personas a violar una obligación de confidencialidad
- ofrecer soluciones constructivas que respondan de forma óptima a los objetivos de la reglamentación, minimizando al mismo tiempo cualquier consecuencia negativa no deseada

Terceros

BAT apoya a los terceros en cuestiones políticas de interés mutuo. En ese caso, las empresas y empleados del Grupo deben asegurarse de:

- reconocer públicamente su apoyo a organizaciones terceras, con sujeción a las exigencias de confidencialidad comercial y la legislación en materia de protección de datos
- no pedir nunca a ningún tercero que actúe de forma contraria a la presente Política de Cabildeo y Compromiso
- exigir a todos los terceros que cumplan las leyes y reglamentos de los mercados en los que operan y que rijan los requisitos de registro e información en materia de cabildeo

Comunicación precisa y objetiva

Al desarrollar actividades de relación con las partes externas, los empleados deben procurar:

- compartir información precisa, completa y objetiva con los reguladores, políticos y legisladores para aportar información óptima a la toma de decisiones

Contribución económica a los viajes de funcionarios públicos

Está prohibido contribuir económicamente a los viajes y/o el alojamiento de funcionarios públicos (por ejemplo, pagar sus viajes/alojamiento para asistir a un evento o reunión empresarial). Si surge una circunstancia excepcional que exija solicitar una variación de esta política, deberá ser aprobada por el Responsable de asuntos gubernamentales y por el Responsable de Conducta Corporativa y Cumplimiento del Grupo de acuerdo con el Procedimiento de Regalos y entretenimiento (G&E).

Al relacionarse con las partes interesadas externas, las empresas y los empleados del Grupo deben asegurarse de que participan en el proceso político de forma abierta y transparente, en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos de los mercados en los que operamos.



Contribuciones políticas

Si la legislación local permite expresamente las contribuciones políticas y estas son aceptadas de forma general como una práctica empresarial local, solo deberán realizarse cumpliendo estrictamente la legislación y la presente política (o su equivalente local).

Contribuir por razones adecuadas

Cuando la legislación local lo permita expresamente, las empresas del Grupo podrán realizar contribuciones a partidos u organizaciones de carácter político y a las campañas de cargos electos (las contribuciones corporativas a candidatos a ocupar oficinas federales en Estados Unidos están estrictamente prohibidas) siempre que dichos pagos no:

- se realicen para lograr un negocio indebido u obtener otra ventaja, o para influir indebidamente en la decisión de un funcionario público en beneficio de una empresa del Grupo
- tengan como finalidad beneficiar personalmente al destinatario o su familia, amigos, socios o conocidos

Las empresas del Grupo no podrán realizar contribuciones políticas si tienen como finalidad influir en un funcionario público para que actúe o vote de determinada manera o ayudar de otra forma a lograr una decisión de este en beneficio de dicha empresa o el Grupo.

Al aprobar las contribuciones políticas, los consejos de las empresas del Grupo deberán asegurarse de que cumplen dichos requisitos y documentarlo como corresponda.

Requisitos estrictos de autorización

Todas las contribuciones políticas deben:

- estar expresamente permitidas por la legislación local, de acuerdo con la confirmación del asesor legal externo
- notificarse previamente al Responsable de LEX regional o su equivalente (con sujeción a la legislación aplicable que pueda regir la nacionalidad de las personas que pueden participar en dicha actividad)
- ser autorizadas previamente por el Consejo de la Empresa del Grupo correspondiente
- Registrarse íntegramente en los libros de la empresa
- si fuera preciso, hacerse públicas

Deben seguirse procedimientos estrictos cuando se realiza una propuesta para llevar a cabo una contribución a cualquier organización del Reino Unido o Estados Unidos que participe en cualquier actividad política (especialmente si tiene como origen una empresa del Grupo ubicada fuera de dicha jurisdicción). Esto se debe a que las leyes tienen efectos extraterritoriales y a una definición muy amplia de «organización política».

La prohibición de contribuciones extranjeras en EE. UU. es especialmente estricta y debe cumplirse con suma atención.

Antes de realizar ninguna contribución política en el Reino Unido, es preciso notificarlo al Responsable de Conducta y Cumplimiento Corporativo del Grupo.

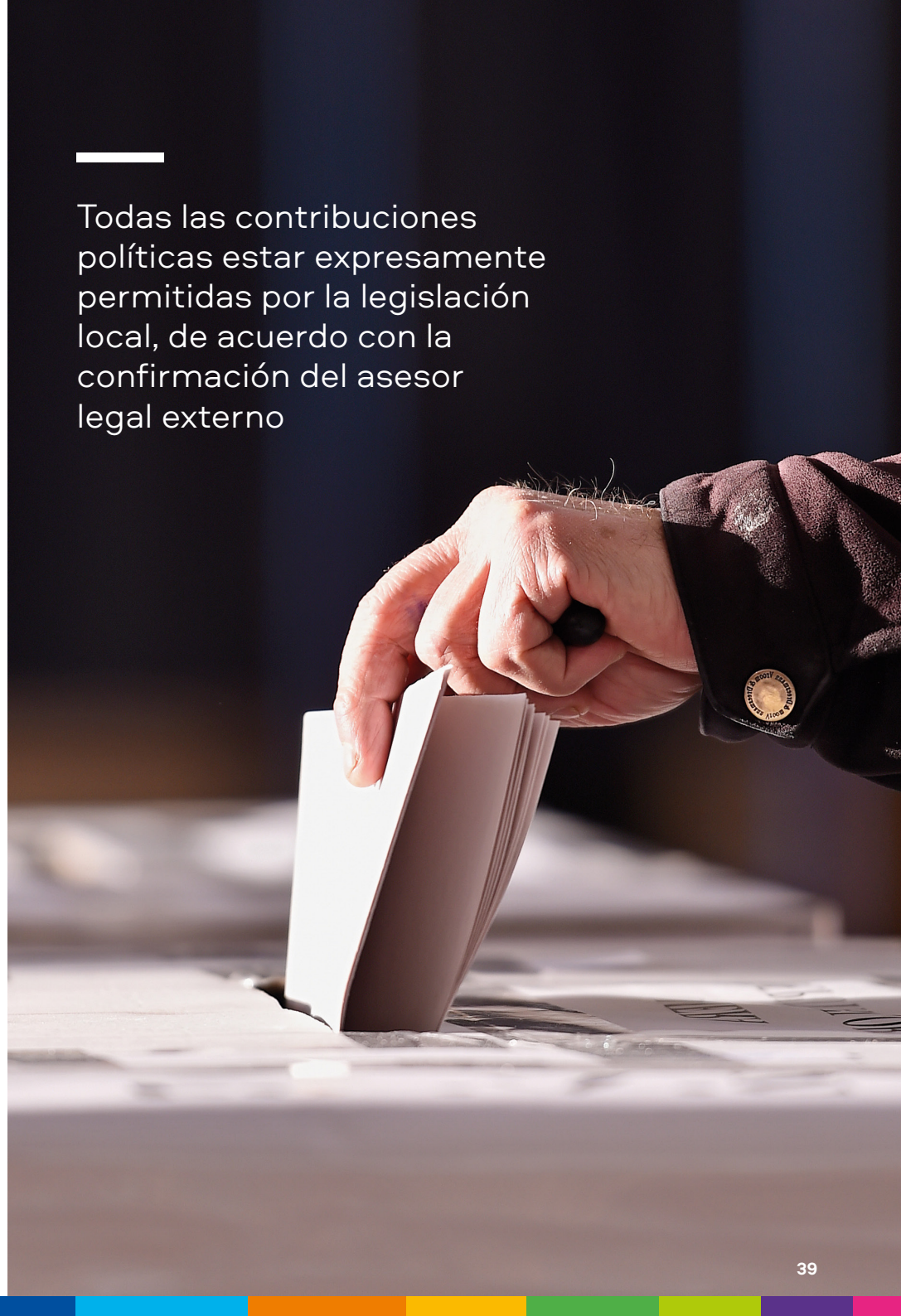
Actividad política personal

Como personas individuales, tenemos derecho a participar en el proceso político. Como empleados, si llevamos a cabo actividades políticas personales, debemos:

- hacerlo en nuestro tiempo libre, empleando nuestros propios recursos
- minimizar la posibilidad de que nuestras propias opiniones y acciones puedan interpretarse erróneamente como las del Grupo
- velar para nuestras propias actividades no entren en conflicto con nuestras obligaciones y deberes para con el Grupo

Si tenemos previsto intentar obtener o aceptar un cargo público, debemos notificarlo a nuestro superior directo previamente, hablar con él de si dicho puesto puede afectar a nuestro trabajo y colaborar para minimizar cualquier posible impacto.

Todas las contribuciones políticas estar expresamente permitidas por la legislación local, de acuerdo con la confirmación del asesor legal externo





Inversión en la comunidad

Somos conscientes del papel que desempeñan las empresas como ciudadanos corporativos, y animamos a las empresas del Grupo a apoyar inversiones comunitarias locales y proyectos benéficos.

En qué creemos

Las «inversiones en la comunidad» son actividades voluntarias, más allá de nuestras actividades comerciales y básicas y nuestras obligaciones legales, que contribuyen a la sostenibilidad económica, social y medioambiental de los países y comunidades en los que operamos.

Dichas inversiones abordan numerosos ámbitos y causas en las comunidades en las que operamos, y a menudo participan en ellas organizaciones benéficas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y la «sociedad civil», e incluyen gastos en proyectos comunitarios o contribuciones benéficas, donaciones en especie y trabajo voluntario de nuestros empleados.

Las empresas del Grupo deben abstenerse de realizar ninguna inversión comunitaria sin aplicar antes el planteamiento de diligencia debida y gobernanza que se detalla en el Marco de inversión en las comunidades 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. Contamos con una dilatada experiencia apoyando y devolviendo su contribución a esas comunidades a través de la inversión en dichas comunidades.

El **Marco de inversión en las comunidades del Grupo** establece la forma en que las empresas del Grupo deben desarrollar, realizar y controlar las inversiones comunitarias y está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Registro íntegro de nuestras contribuciones

Las inversiones comunitarias de las empresas del Grupo deben registrarse íntegramente en los libros de la sociedad y, si fuera preciso, el destinatario o la sociedad deberán hacerlas públicas.

Las empresas del Grupo deben asegurarse de que las inversiones comunitarias que declaren a los fines de los informes ESG sean coherentes con las que declaren a través del departamento de finanzas a los fines de los informes financieros y legales.

Funcionarios públicos, empresas estatales (SoE) y organismos públicos equivalentes

Deben darse pasos de diligencia debida y mitigación de riesgos adicionales si se van a realizar contribuciones a organizaciones gubernamentales SoE u organismos públicos equivalentes (incluso como respuesta a solicitudes de las autoridades públicas para obtener fondos destinados a mitigar desastres) aplicando el planteamiento de diligencia debida y gobernanza que se detalla en el Marco de inversión en las comunidades del Grupo y su Anexo.

Las empresas del Grupo deben procurar garantizar que dichas organizaciones políticas, SoE u organismos equivalentes sean auténticos y que la contribución a inversiones en las comunidades beneficien a la sociedad en general y no a funcionarios públicos o sus familias.

No debemos contribuir a las organizaciones benéficas de funcionarios públicos a petición de estos o con su acuerdo o aquiescencia a cambio de una acción oficial, como consecuencia de esta o como medio para influir indebidamente en el mismo en beneficio de ninguna empresa del Grupo.

Están prohibidas las contribuciones a las organizaciones benéficas de funcionarios públicos o de terceros, como sus familiares, amigos o socios, a cambio de una acción oficial, o como consecuencia de esta o como medio para influir indebidamente en el mismo en beneficio de ninguna empresa del Grupo.

Las inversiones en las comunidades no deben emplearse nunca como medio indirecto para hacer contribuciones políticas.

Comprobación de la reputación y el estatus

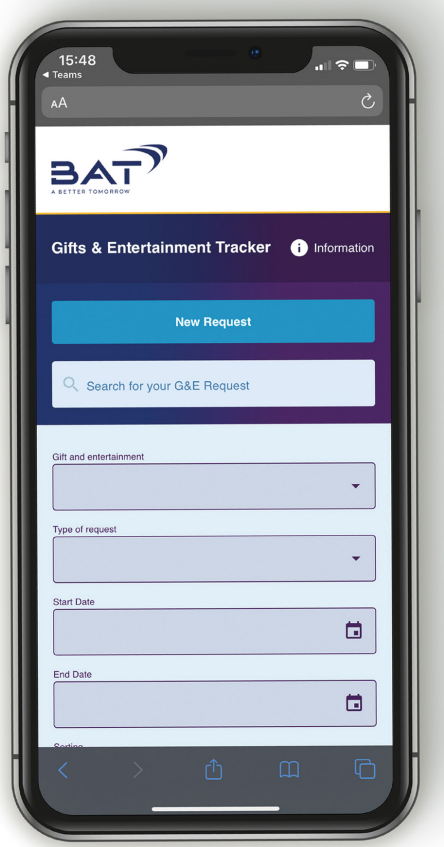
Las empresas del Grupo deben abstenerse de realizar ninguna inversión comunitaria sin aplicar antes el planteamiento de diligencia debida y gobernanza que se detalla en el Marco de inversión en las comunidades del Grupo y su Anexo para comprobar la reputación y el estatus del destinatario.

Antes de realizar ninguna contribución, las empresas del Grupo deben convencerse de que el destinatario actúa de buena fe y con objetivos de sostenibilidad, de forma que dicha contribución no se destine a fines inadecuados.

En los países en los que las organizaciones benéficas y/u ONG estén obligadas a registrarse, las empresas del Grupo deberán comprobar su estatus registrado antes de realizar ninguna contribución.

Con quién hablar

- Su superior directo
- La dirección ejecutiva
- El Consejo LEX local
- Responsable de cumplimiento: **sobc@bat.com**





G&E: Si los ofrece o los acepta, haga un seguimiento

Puede acceder a la Plataforma de G&E, regalos y entretenimiento www.bat.com/ge o a través del menú superior en la aplicación de SoBC*

* mientras está en la red de BAT

Introducción
Speak Up
Social y medio ambiente
Integridad personal y empresarial
Partes interesadas externas
→ Activos corporativos e integridad financiera
Comercio nacional e internacional
Glosario

Activos corporativos e integridad financiera

44 Contabilidad y registros precisos
46 Protección de activos corporativos
49 Privacidad de datos, confidencialidad y seguridad de la información
52 Información privilegiada y abuso de mercado





Contabilidad y registros precisos

El registro y la comunicación precisa y objetiva de la información financiera y no financiera es esencial para la reputación del Grupo, su capacidad para cumplir con sus obligaciones legales, fiscales, de auditoría y reglamentarias, y para apoyar las decisiones y acciones comerciales de las empresas del Grupo

Información y datos precisos

Todos los datos que creemos, tanto financieros como no financieros, deberán reflejar de manera precisa las operaciones y acontecimientos a los que se refieran.

Debemos cumplir la legislación aplicable, los requisitos contables externos y los procedimientos del Grupo para declarar información financiera y empresarial de cualquier tipo.

Esto se aplica tanto a los datos en papel como en formato electrónico, o en cualquier otro soporte.

No mantener unos registros precisos es contrario a la política del Grupo y también puede ser ilegal.

No hay ninguna justificación para falsificar registros o falsear datos.

Dicha conducta puede suponer un fraude y dar lugar a responsabilidad civil o penal.

Gestión de registros

Las empresas del Grupo deben adoptar políticas y procedimientos de gestión de registros que reflejen el Procedimiento de gestión de registros del Grupo. Debemos gestionar todos nuestros registros empresariales críticos en línea con dichas políticas y procedimientos y no alterarlos ni destruirlos nunca a menos que esté permitido.

Debemos familiarizarnos con la política y procedimientos de gestión de registros aplicables.

Todos los datos que creemos, tanto financieros como no financieros, deberán reflejar de manera precisa las operaciones y acontecimientos a los que se refieran.

Documentación de las transacciones

Todas las transacciones y contratos deben estar debidamente autorizados a todos los niveles y registrarse de manera precisa y completa.

Todos los contratos suscritos por empresas del Grupo, tanto con otra empresa del mismo como con terceros, deben plasmarse por escrito.

Si somos responsables de elaborar, negociar o aprobar cualquier contrato en nombre de una empresa del Grupo, debemos asegurarnos de que se apruebe, firme y registre de acuerdo con las políticas y procedimientos de aprobación de contratos correspondientes.

Todos los documentos elaborados por las empresas del Grupo en relación con la venta de sus productos, tanto a nivel nacional como para su exportación, deben ser precisos, completos y ofrecer una imagen fiel de la operación.

Toda la documentación debe conservarse (junto con la correspondencia correspondiente) si es preciso para posibles inspecciones a cargo de las autoridades fiscales, aduaneras o de otro tipo, de acuerdo con los requisitos del **Procedimiento de gestión de registros del Grupo** y la legislación local aplicable.

Colaboración con auditores externos

Debemos colaborar plenamente con los auditores internos y externos del Grupo y asegurarnos de que toda la información en poder de estos que resulte relevante para auditar a cualquier empresa del Grupo (información de auditoría relevante) se ponga a disposición de los auditores externos de la empresa.

Nuestra obligación de colaborar plenamente con los auditores externos está sujeta a limitaciones legales, por ejemplo, en el caso de documentos con privilegios legales.

De lo contrario, debemos responder inmediatamente a cualquier solicitud de los auditores externos y permitirles acceder íntegramente y sin restricciones a los documentos y el personal relevante.

No debemos suministrar a los auditores internos ni externos bajo ninguna circunstancia información de la que sepamos (o de la que debamos saber en términos de razón) que resulta engañosa, incompleta o imprecisa.

Respeto de las normas contables

Los datos financieros (como libros, registros y cuentas) deben respetar tanto los principios contables generalmente aceptados como las políticas y procedimientos de informes y cuentas del Grupo.

Los datos financieros de las empresas del Grupo deben mantenerse de acuerdo con los principios contables generalmente aceptados aplicables al país en el que estén domiciliadas.

En el caso de los informes del Grupo, los datos deberán estar en línea con las políticas y procedimientos contables del Grupo (NIIF).



Protección de activos corporativos

Todos somos responsables de proteger y hacer un uso adecuado de los activos del Grupo que se nos confían.

Actuar en el máximo interés de nuestra empresa

Debemos asegurarnos de que los activos del Grupo no sean dañados, mal utilizados, malversados o desperdiciados y debemos denunciar su abuso o malversación por parte de otros.

Los activos del Grupo incluyen bienes físicos e intelectuales, fondos, tiempo, información propiedad de la empresa, oportunidades corporativas, equipos e instalaciones.

Dedicar tiempo suficiente a nuestro trabajo

Se espera de todos nosotros que dediquemos tiempo suficiente a nuestro trabajo para el cumplimiento de nuestras responsabilidades.

Mientras estamos en el trabajo, se espera que estemos totalmente comprometidos y que no emprendamos actividades personales más allá de un nivel moderado que no interfiera con nuestro trabajo.

Protección contra el robo y uso indebido de fondos

Debemos proteger los fondo del Grupo y salvaguardarlos del mal uso, fraudes y robos. Nuestras reclamaciones de gastos, justificantes, facturas y notas de cargo deben ser precisos y presentarse de forma puntual.

«Fondos del Grupo» significa efectivo o equivalentes de efectivo pertenecientes a una empresa del Grupo, incluido el dinero que se adelante y las tarjetas de crédito de empresa.

Los fraudes o robos por parte de empleados pueden dar lugar a su despido y persecución.

Protección de nuestras marcas e innovaciones

Debemos proteger toda la propiedad intelectual del Grupo.

La propiedad intelectual incluye las patentes, derechos de autor, marcas comerciales, derechos de diseño y otra información propiedad de la empresa.

Garantizar el acceso a nuestros activos

Debemos proteger la información que pueda emplearse para permitir el acceso a los activos del Grupo.

Mantener siempre la seguridad de cualquier información empleada para acceder a los bienes y redes de la empresa, incluyendo las tarjetas de acceso a los edificios, identificaciones, contraseñas y códigos.

Respetar los activos de terceros

Debemos abstenernos siempre de llevar a cabo las siguientes acciones de manera consciente:

- dañar, usar o apropiarnos indebidamente de los activos físicos de terceros
- violar patentes, marcas comerciales, derechos de autor u otros derechos de propiedad en vigor contraviniendo los derechos de terceros
- llevar a cabo actividades no autorizadas que afecten negativamente al funcionamiento de sistemas o recursos de terceros

Debemos mostrar el mismo respeto a la propiedad física e intelectual de de los terceros que esperamos que ellos muestren con respecto a los activos del Ggrupo.

Los activos del Grupo incluyen bienes físicos e intelectuales, fondos, tiempo, información propiedad e la empresa, oportunidades corporativas, equipos e instalaciones.

Uso de los equipos de la empresa

Debemos abstenernos de utilizar los equipos o instalaciones de la empresa para llevar a cabo actividades personales distintas de las que se describen a continuación y en línea con la política de la empresa y la Política de uso aceptable.

El uso limitado, ocasional o incidental de los equipos y sistemas de la empresa que se nos entregan o se ponen a nuestra disposición está permitido siempre que:

- resulte razonable y no interfiera con el correcto desarrollo de nuestro trabajo
- no afecte negativamente al funcionamiento de nuestros sistemas
- no tenga una finalidad ilegal o inadecuada

Está permitido hacer un uso razonable del teléfono y correo electrónico personales, así como de Internet. Los usos inadecuados incluyen:

- la comunicación despectiva, difamatoria, sexista, racista, obscena, vulgar u ofensiva de cualquier tipo
- difundir de manera inadecuada materiales sujetos a derechos de autor, con licencia o con derechos de propiedad
- transmitir cartas en cadena, anuncios o propuestas (excepto con autorización)
- visitar sitios web inapropiados





Privacidad de datos, confidencialidad y seguridad de la información

Protegemos la información confidencial, los datos personales y los sistemas informáticos del acceso, uso o revelación no autorizados

Tenemos en cuenta la legislación en materia de privacidad de los datos y preservamos la confidencialidad de toda la información comercialmente sensible y de otra información confidencial relativa al Grupo y su actividad.

Privacidad de los datos

Los datos personales son información a partir de la cual es posible identificar a una persona. Como empresa internacional que maneja un volumen importante de información acerca de personas (como nuestros empleados y clientes), las empresas del Grupo y sus empleados deben asegurarse de gestionarlos de manera justa, legítima y razonable, de acuerdo con la legislación local en materia de protección de datos y la Política de privacidad de los datos del Grupo.

La legislación en materia de privacidad de los datos rige la manera en que las organizaciones recopilan y tratan los datos personales, incluida la forma en que cedemos datos entre empresas o países.

Estamos comprometidos a gestionar los datos personales de manera responsable y de acuerdo con las leyes en materia de privacidad de los datos aplicables a nivel mundial. El **Procedimiento de privacidad de los datos del Grupo** establece un nivel global mínimo de gobernanza con respecto a la forma en que tratamos los datos personales en general y también, más concretamente, cómo debemos tratar los datos personales de los empleados y consumidores.

Debemos tener en cuenta que, en algunas jurisdicciones, determinadas leyes pueden imponer requisitos adicionales, y trataremos los datos personales de acuerdo con todas esas leyes aplicables.

Información confidencial

La información confidencial se refiere a cualquier información, material o conocimiento que no esté a disposición de la empresa en general y que tenga que ver con el Grupo, nuestros empleados, clientes, socios empresariales u otros terceros con los que trabajemos La información confidencial puede perjudicar los intereses del Grupo si se revela a terceros. La forma en que obtenemos, utilizamos o gestionamos de otra forma la información confidencial, tanto relativa al Grupo como a terceros, también puede infringir las leyes aplicables u otras políticas del Grupo. Algunos ejemplos de información confidencial incluyen:

- bases de datos de ventas, marketing y corporativas
- estrategias y planes de precios y marketing
- información confidencial sobre los productos y secretos comerciales
- datos de investigación y técnicos
- material sobre el desarrollo de nuevos productos
- ideas, procesos, propuestas o estrategias de negocio
- datos y resultados financieros no publicados
- planes de la empresa
- datos del personal y cuestiones que afecten a los empleados
- software otorgado con licencia a una empresa del Grupo o desarrollado por una empresa del Grupo

Revelación de información confidencial

Debemos abstenernos de revelar información confidencial relativa a las empresas del Grupo o sus actividades fuera del Grupo sin la autorización de la dirección ejecutiva y solamente lo haremos:

- a agentes o representantes de una empresa del Grupo que tengan una obligación de confidencialidad y necesite la información para trabajar en su nombre
- en las condiciones de un acuerdo o pacto de confidencialidad escrito
- en las condiciones de la decisión de un órgano judicial, gubernamental, regulatorio o supervisor competente y tras haberlo notificado al Consejo LEX local y haber recibido su aprobación

Si se va a transmitir información confidencial por medios electrónicos, se deberán aplicar estándares técnicos y de procedimiento y acordarse con la otra parte en la medida de lo posible.

Ser conscientes del riesgo de divulgación involuntaria de información confidencial a través de conversaciones o el uso de documentos en lugares públicos.

Acceso y almacenamiento de información confidencial

El acceso a la información confidencial relativa al Grupo o su actividad debe permitirse solamente a los empleados que lo precisen para llevar a cabo su trabajo.

No debemos llevarnos a casa información confidencial relativa a las empresas del Grupo o sus actividades sin adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de la misma.

Para más información, contactar con LEX.

Uso de la información confidencial

Debemos abstenernos de utilizar información confidencial relativa a las empresas del Grupo o sus actividades para nuestro propio beneficio económico o para el de un familiar o amigo (ver «Conflictos de interés»).

Debe prestarse especial atención si tenemos acceso a «información privilegiada», que es información confidencial relevante con respecto al precio de las acciones y valores de las empresas cotizadas en los mercados de valores. Para más información, consulte «Información privilegiada y abuso de mercado».

Información de terceros

Debemos abstenernos de solicitar u obtener información confidencial de ninguna persona perteneciente a otra parte. Si recibimos por error información que sospechamos puede ser confidencial perteneciente a otra parte, debemos notificarlo inmediatamente a nuestro superior directo y al Consejo LEX local.

Ciberseguridad

El hecho de no adoptar las medidas apropiadas para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos personales, la información confidencial y los sistemas informáticos del Grupo podría amenazar la continuidad de las operaciones, las obligaciones de confidencialidad, la información de propiedad y la reputación del Grupo, y podría poner en riesgo nuestra capacidad para poder cumplir con las obligaciones regulatorias y legales.

Reducción del riesgo normativo

El Grupo emplea medidas, procesos y políticas tecnológicas para reducir el riesgo relativo a la ciberseguridad. Todos los empleados y contratistas tienen la responsabilidad individual y colectiva de actuar para reducir el riesgo relativo a la ciberseguridad. Esto incluye cumplir el Procedimiento de seguridad de IDT en todo momento y aplicar un elevado nivel de atención, profesionalidad y buen criterio de acuerdo con la legislación aplicable. Los empleados y contratistas deberán recopilar, guardar, acceder y transmitir los datos personales e información confidencial solo en la medida de lo permitido por el Grupo, incluido el Procedimiento de privacidad de los datos del Grupo y la Política de uso aceptable.

Concienciación de la seguridad

La mayoría de los incidentes de seguridad están provocados o posibilitados por errores humanos, lo que incluye las acciones no intencionadas o la no actuación adecuada que provoca, amplifica o permite que se produzca un incidente de seguridad.

Incidentes de seguridad de la información

Los empleados y contratistas deben informar inmediatamente de cualquier pérdida potencial o real de información confidencial o datos personales, así como de los accesos o alteraciones fallidos o materializados a los mismos, al equipo local de seguridad de IDT.

Si llega a conocer algún incidente de ese tipo en el que puedan estar implicados datos que podrían considerarse «sensibles» (como cualquier dato personal, financiero, etc.), deberá informar inmediatamente a su equipo local de seguridad de IDT o a los responsables de LEX locales (Asesor de privacidad de los datos y/o Responsable de protección de datos).

Debemos abstenernos de solicitar u obtener información confidencial de ninguna persona perteneciente a otra parte.



Información privilegiada y abuso de mercado

Estamos comprometidos con las operaciones justas y transparentes en los mercados de valores a nivel mundial. Los empleados deben abstenerse de negociar con acciones u otros títulos de British American Tobacco plc («BAT plc») utilizando información privilegiada, así como de participar en ningún tipo de abuso de mercado.

Abuso de mercado

Debemos abstenernos de cometer ningún tipo de abuso de mercado, entre los que se incluyen:

- revelación indebida de información privilegiada («negociación con información privilegiada»)
- negociación con valores a partir de información privilegiada
- uso inadecuado de información privilegiada
- manipulación de los mercados

«Abuso de mercado» significa cualquier conducta que perjudique la integridad de los mercados financieros y la confianza pública en los valores y derivados Los abusos de mercado y el uso de información privilegiada (tanto su comisión como alentar a otros a hacerlo) constituyen actividades ilegales.

Para obtener más información acerca del comportamiento que puede constituir un abuso de mercado o uso de información confidencial en el Reino Unido, consulte nuestro **Código de negociación con acciones**.

Gestión de la información privilegiada

Si tiene o recibe información que pueda ser información privilegiada relacionada con BAT plc, y su función dentro del Grupo no implica que tenga o reciba dicha información, debe comunicarlo inmediatamente al Secretario de la Compañía de BAT plc.

Si su cargo implica tener o recibir dicha información, deberá seguir los requisitos y procesos del Grupo aplicables.

Debe poner máxima atención al tratar con información privilegiada ya que su uso indebido puede dar lugar a penalizaciones civiles o penales tanto para el Grupo como para las personas implicadas.

Si tiene o recibe información relativa a otra empresa que cotiza en Bolsa que coincida o se asemeje a la definición de «información privilegiada», o si tiene dudas, deberá informar inmediatamente al Secretario de la Compañía en cuestión.

Cualquier información privilegiada (o similar), ya sea relativa a una empresa del Grupo que cotice en Bolsa o a una empresa ajena al Grupo, debe tratarse con la máxima confidencialidad.

Negociación responsable de acciones

No debemos negociar con los valores de BAT plc, ni animar a otros a hacerlo, mientras tengamos información privilegiada relacionada con ella.

Si pretende negociar con valores de BAT plc, deberá cumplir la legislación local en la materia así como el Código de negociación con acciones de British American Tobacco (el «Código»), que es de aplicación a todos los empleados.

De igual forma, no debemos negociar con acciones de cualquier otra empresa que cotice en Bolsa tanto si forma parte del Grupo como si no, así como de animar a otros a que lo hagan, mientras tengamos información interna (o similar) relativa a la empresa. Debemos cumplir toda la legislación y los requisitos aplicables en materia de negociación con acciones.



Debe poner máxima atención al tratar con información privilegiada ya que su uso indebido puede dar lugar a penalizaciones civiles o penales tanto para el Grupo como para las personas implicadas.

Con quién hablar

- Su superior directo
- La dirección ejecutiva
- El Consejo LEX local
- Responsable de cumplimiento: **sobc@bat.com**

Introducción
Speak Up
Social y medio ambiente
Integridad personal y empresarial
Partes interesadas externas
Activos corporativos e integridad financiera
→ Comercio nacional e internacional
Glosario

Comercio nacional e internacional

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





Competencia y antimonopolios

Creemos en la libre competencia. Las empresas del Grupo deben competir de forma justa y ética, de acuerdo con la legislación de competencia (o «antimonopolio»).

Cómo afecta a nuestra actividad la legislación de competencia

La legislación relativa a la competencia afecta a la mayor parte de los aspectos de nuestras actividades, incluyendo ventas y exposición, relaciones con los proveedores, distribuidores, clientes y competidores, operaciones de fusiones y adquisiciones, la negociación y elaboración de contratos y a la hora de decidir nuestras estrategias de precios, comerciales y de negociación. La legislación relativa a la competencia está vinculada a las condiciones de los mercados, lo que afecta a la forma en que nos planteamos cuestiones ligadas a los precios como: concentración de mercado, homogeneidad de los productos y diferenciación de marca, o regulación, incluyendo restricciones a la publicidad, las prohibiciones de exhibición y la prohibición de fumar en público.

Algunos comportamientos están prohibidos independientemente de las condiciones del mercado.

Compromiso con la competencia justa

Estamos comprometidos con la competencia activa y con el cumplimiento de la legislación en la materia en todos los países y áreas en las que operamos. Muchos países disponen de leyes contra el comportamiento anticompetitivo. Estas son complejas y difieren de un país o área económica a otra, pero su incumplimiento puede tener consecuencias graves.

Colusión

No debemos actuar en colusión con nuestros competidores (ni directa ni indirectamente a través de terceros) para:

- fijar precios o cualquier elemento o aspecto de precios (incluyendo rebajas, descuentos, recargos, formas de pago, condiciones de pago, calendario, nivel o porcentaje de cambio en los precios o condiciones de empleo)
- fijar otros términos y condiciones
- dividir o asignar mercados, clientes o territorios
- limitar o impedir la producción, suministro o capacidad
- influir en el resultado de un proceso de licitación
- acordar un rechazo colectivo a trabajar con determinadas partes, incluyendo acuerdos de no contratación
- intercambiar información comercialmente sensible o limitar la competencia

Reuniones con los competidores

Cualquier reunión o contacto directo o indirecto con fabricantes competidores se deben tratar con extremo cuidado. Debemos llevar un cuidadoso registro de los mismos e interrumpir la relación con ellos si son, o pueden ser considerados, anticompetitivos.

Debe adoptarse el mismo enfoque con otras empresas si el contacto tiene que ver con la competencia entre ellos y nosotros.

No todos los acuerdos con los competidores son problemáticos. Puede existir un contacto legítimo en el contexto de las asociaciones comerciales, algunos intercambios de información limitados o iniciativas conjuntas relativas actuaciones regulatorias o de defensa pública.

De igual forma, algunos acuerdos con los competidores pueden limitar la competencia, pero ser legales si los beneficios generales compensan los posibles daños. Es preciso buscar asesoramiento legal especializado antes de plantearse ningún acuerdo con los competidores para asegurarnos de que no limita la competencia o no existe el riesgo de que se considere colusión.

Información sobre la competencia

Solo podemos recopilar información acerca de nuestros competidores por medios legales y legítimos, y de acuerdo con la legislación en materia de competencia.

Obtener información sobre la competencia directamente de los competidores nunca resulta justificable, excepto en algunas circunstancias muy limitadas y excepcionales.

Recopilar información sobre la competencia de terceros (incluyendo clientes, consultores, analistas y asociaciones comerciales) suele plantear problemas legales complejos y es algo que solo debe hacerse con el correspondiente asesoramiento legal.

Posición dominante

Si una empresa del Grupo tiene «poder de mercado» suele tener una obligación especial de proteger la competencia y no abusar de esa posición.

Los conceptos de «dominio», «poder de mercado» y «abuso» pueden variar mucho de un país a otro.

Si se considera que una empresa del Grupo domina su mercado local, por lo general estará limitada en cuanto a su capacidad para llevar a cabo prácticas como acuerdos de exclusividad, descuentos por fidelidad, discriminación entre clientes equivalentes, cobrar precios excesivamente altos o bajos (por debajo del coste), vincular o unificar distintos productos o aprovecharse de otra forma indebida de su posición de mercado.

Restricciones a la reventa

Determinadas restricciones entre partes en distintos niveles de la cadena de suministro, como las disposiciones relativas al mantenimiento de los precios de reventa entre un proveedor y un distribuidor o revendedor, pueden ser ilegales.

Las restricciones a la capacidad de los clientes para revender los productos en los territorios o a determinados grupos de clientes pueden plantear un problema grave para la competencia en determinados países.

El mantenimiento de los precios de reventa se produce cuando un proveedor trata de controlar o influir (indirectamente o a través de amenazas y/o incentivos) en los precios a los que sus clientes revenden sus productos, o lo hace de hecho.

Las normas relativas al mantenimiento de los precios y las restricciones a la reventa pueden variar en las distintas partes del mundo. Si resulta relevante para su puesto, deberá familiarizarse con las normas aplicables en los países de los que sea responsable.

Fusiones y adquisiciones (M&A)

Si las empresas del Grupo participan en fusiones y adquisiciones, puede ser obligatorio presentar determinada información en uno o más países antes de completar la transacción (tanto con arreglo a la legislación de competencia, inversiones extranjeras o de otra forma).

La obligación de presentar información varía de un país a otro, pero debe comprobarse siempre en el contexto de las fusiones, adquisiciones (de activos o acciones), empresas conjuntas, incluidas las inversiones minoritarias y otros cambios de control.

Todas las empresas del Grupo deben gestionar el flujo de información convenientemente en las operaciones y seguir el **Procedimiento de cumplimiento en transacciones de fusiones y adquisiciones**.

Asesoría especializada

Si participamos en actividades empresariales en las que la legislación en materia de competencia puede ser relevante, debemos seguir las directrices regionales, de área o de mercado en las que esté basada la política del Grupo y la legislación de esa zona, y consultar al Consejo LEX local.

No debemos dar por supuesto que no existe legislación en materia de competencia aplicable sencillamente porque no exista ninguna ley en vigor localmente. Muchos países, como EE. UU. y la UE, aplican sus leyes en materia de competencia extraterritorialmente (que será efectiva allí donde se produzca la conducta).

Intercambio de información sobre salarios y acuerdos de «no contratación»

No podemos llegar a acuerdos ni actuar en colusión con nuestros competidores de otra forma en relación con los niveles salariales y de prestaciones. Compartir información sensible a nivel de competencia sobre salarios y prestaciones con los competidores también puede plantear problemas y deberá pedir siempre asesoramiento especializado al Consejo LEX antes de considerar estas actividades.

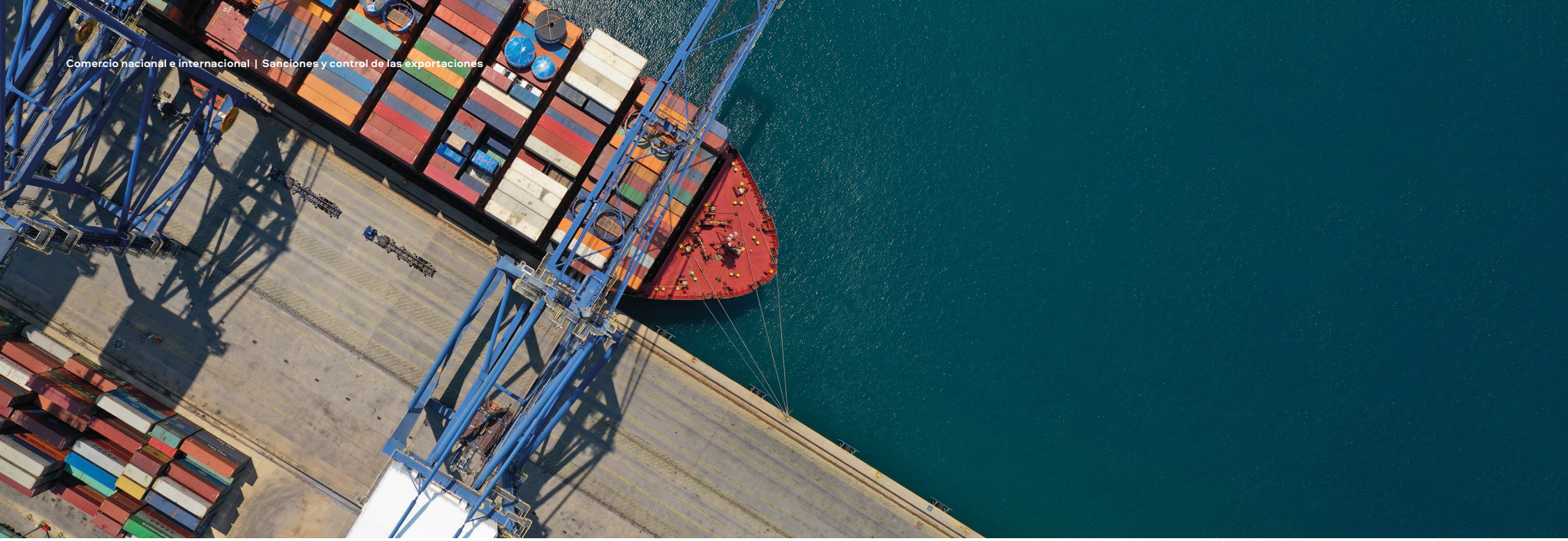
Los acuerdos entre competidores para no contratar, captar o atraer mutuamente a sus empleados también pueden plantear problemas en materia de competencia salvo que estén razonablemente relacionados con transacciones legítimas. Deberá consultar siempre al Consejo LEX para recibir asesoría especializada antes de plantearse esas actividades.

En el contexto de los recursos humanos, «competidores» incluye a una serie mucho más amplia de empresas/organizaciones en otros sectores e industrias porque competimos por el talento en un mercado mucho mayor.

No debemos asumir que no existe legislación en materia de competencia aplicable sencillamente porque no exista ninguna ley en vigor localmente.

Muchos países, como EE. UU. y la UE, aplican sus leyes en materia de competencia extraterritorialmente (que será efectiva allí donde se produzca la conducta).





Sanciones y control de las exportaciones

Nos comprometemos a garantizar que nuestra actividad se desarrolle de acuerdo con todos los regímenes aplicables en materia de sanciones y controles a las exportaciones y no participamos en ninguna operación que implique o beneficie a partes sancionadas allí donde esté prohibido hacerlo.

Las sanciones incluyen prohibiciones o restricciones relativas a las siguientes cuestiones (tanto directa como indirectamente):

- exportaciones, reexportaciones o trasbordo de productos o servicios con origen o destino en un territorio sancionado
- importaciones procedentes de un territorio sancionado u operaciones con productos o servicios que tengan su origen en él
- inversiones, operaciones de fusiones y adquisiciones y otras transacciones que impliquen a un territorio sancionado o a partes sancionadas
- entrega de fondos o recursos a partes designadas
- realizar/recibir pagos con origen o destino en territorios sancionados o partes sancionadas
- transferir software, hardware, datos técnicos o tecnología restringida a territorios sancionados concretos mediante envíos físicos, por correo electrónico, descargas o incluso trasladándolos personalmente al visitar el territorio sancionado

Conocimiento y cumplimiento de las sanciones y controles a las exportaciones

Debemos conocer y cumplir plenamente todos los sistemas de sanciones y controles a las exportaciones aplicables que afecten a nuestra actividad. Debemos asegurarnos de no llevar a cabo nunca directa ni indirectamente las siguientes acciones:

- suministrar nuestros productos, o permitir que nuestros productos se suministren a ninguna persona;
- comprar productos a ninguna persona; u
- operar de otra forma con ninguna persona o bien contraviniendo sanciones, embargos comerciales, controles a las exportaciones o restricciones comerciales de otro tipo aplicables

Las sanciones pueden imponerlas los países a nivel individual, como EE. UU. o el Reino Unido, u organismos supracionales, como las Naciones Unidas o la UE.

Las sanciones no solo van dirigidas a países enteros con restricciones económicas, comerciales o diplomáticas. Cada vez más se refieren a operaciones directas o indirectas con personas, empresas, organizaciones y grupos sancionados de todo el mundo y sancionados por diferentes motivos políticos. Algunos regímenes de sanciones son muy amplios; por ejemplo, las sanciones de EE. UU. pueden aplicarse incluso a personas no estadounidenses como BAT aun cuando actúen totalmente fuera de Estados Unidos. En particular, las sanciones de EE.UU. prohíben el uso de dólares estadounidenses y de bancos de EE. UU. incluso para los pagos entre partes no estadounidenses que impliquen a territorios sancionados o partes sancionadas, así como las exportaciones/reexportaciones/transbordo de productos de origen estadounidense y productos con contenido de origen estadounidense a o para territorios sancionados o determinadas personas sancionadas.

Además de las sanciones, los controles a las exportaciones imponen obligaciones de licencia a los movimientos transfronterizos de determinados tipos de artículos, como productos de «doble uso» y software y tecnología asociados, debido a su posible uso militar e independientemente de quien esté implicado. Algunos ejemplos de «uso dual» incluyen determinados tipos de maquinaria, software de encriptación y equipos informáticos. Si se aplican controles a las exportaciones de un artículo concreto, debemos asegurarnos siempre de que contamos con las licencias correspondientes antes de exportarlo.

Incumplir las sanciones y controles a las exportaciones comporta penalizaciones graves, incluyendo multas, pérdida de licencias de exportación y penas de prisión, además de importantes años para la reputación.

Pasos para garantizar el pleno cumplimiento

En línea con el Procedimiento de cumplimiento de sanciones, los controles internos de las empresas y unidades de negocio del Grupo deben minimizar el riesgo de incumplir las sanciones y controles a las exportaciones y ofrecer formación y soporte para garantizar que los empleados los conocen e implementan de forma efectiva, especialmente si su trabajo implica transferencias financieras internacionales o la compra y suministro transfronterizo de productos, tecnologías o servicios.

La lista de partes y territorios sancionados cambia con frecuencia. Si nuestro trabajo implica la venta o envío de productos, tecnologías o servicios a nivel transfronterizo, debemos mantenernos al día con respecto a las normas y respetar en todo momento nuestro **Procedimiento de cumplimiento de sanciones**.

A pesar de la existencia de sanciones, a menudo puede seguir siendo legal realizar operaciones que impliquen o beneficien directa o indirectamente a un territorio sancionado. Sin embargo, se trata de un análisis complejo, y por eso se necesita la aprobación de LEX para operar con un territorio sancionado. También debemos consultar a LEX si existen alertas relativas a una transacción que pueda implicar a un territorio sancionado.

Todas las empresas del Grupo deben seguir el **Procedimiento de cumplimiento de M&A**.

También debemos notificar al Consejo LEX inmediatamente si recibimos sanciones relativas a comunicaciones o solicitudes de organismos oficiales o nuestros socios empresariales (incluidos nuestros bancos). Nuestros bancos suelen tener expectativas más allá de la ley a las que respondemos a través de nuestros requisitos de transparencia. Debemos asegurarnos de ser transparentes con nuestros bancos y otros socios empresariales acerca de si tenemos intención de implicarlos en actividades sensibles en materia de sanciones. En particular, no debemos ocultar ni disimular nunca el hecho de que una actividad empresarial en particular puede ser objeto de sanciones.

Para obtener más información relativa a las sanciones y medidas que adoptamos para paliar esos riesgos, consulte nuestro **Procedimiento de cumplimiento de sanciones**.



Lucha contra el comercio ilícito

El comercio ilícito con productos de contrabando o falsificados perjudica a nuestra empresa. Debemos hacer lo posible para impedirlo.

No participación ni apoyo al comercio ilícito con nuestros productos

Debe asegurarse de que:

- no participamos conscientemente en ningún comercio ilícito con productos del Grupo
- nuestras prácticas empresariales solo apoyan el comercio legítimo con productos del Grupo
- colaboramos con las autoridades en las investigaciones de comercio ilícito

El comercio ilícito con tabaco tiene un impacto negativo en la sociedad. Priva a los gobiernos de ingresos, promueve la delincuencia, engaña a los consumidores para que compren productos de baja calidad, socava la regulación en materia de comercio legítimo y hace que resulte más difícil impedir las compras por parte de menores.

También perjudica a nuestra empresa o devalúa nuestras marcas e inversiones en la distribución y operaciones locales.

Los aranceles elevados, los tipos fiscales diferenciales, los controles fronterizos escasos y una mala aplicación de la ley contribuyen al comercio ilícito. Apoyamos plenamente a los gobiernos para su eliminación en todas sus formas (garantizando al mismo tiempo que se realiza de manera legítima y de acuerdo con nuestra tolerancia cero en cualquier tipo de soborno o corrupción, dado el más alto nivel de riesgos de corrupción y sobornos que implican las relaciones con funcionarios públicos).

Mantener controles para impedir y disuadir el comercio ilícito con nuestros productos

Debemos mantener controles diseñados para disuadir la venta ilegal de nuestros productos por parte de nuestros clientes, así como su desvío a canales comerciales ilícitos.

Esos controles deben incluir:

- implementar el **Procedimiento de cumplimiento de la cadena de suministro**, «conozca a su cliente» y «conozca a su proveedor», incluido el **Procedimiento de AFC para terceros** y cualquier otra medida relevante, para garantizar que la oferta a los mercados sea proporcional a la demanda legítima

- procedimientos para investigar, suspender o terminar operaciones con clientes o proveedores de los que se sospeche que participan en comercio ilícito

«Conozca a su cliente» o «conozca a su proveedor», incluido el Procedimiento de AFC para terceros y el Procedimiento de cumplimiento de la cadena de suministro, son procedimientos importantes. Son necesarios para garantizar que los productos del Grupo solo se venden a clientes reputados, a través de proveedores reputados y en cantidades que reflejen la demanda legítima.

Debemos dejar clara nuestra postura en cuanto al comercio ilícito a nuestros clientes y proveedores. Siempre que sea posible, debemos tratar de obtener derechos contractuales para investigar, suspender o poner fin a nuestras operaciones con ellos si creemos que participan, consciente o inconscientemente, en comercio ilícito.

Si sospecha que productos del Grupo han llegado a canales de comercio ilícito, debe notificarlo a su Consejo LEX local inmediatamente.

Seguimiento y evaluación del comercio ilícito en nuestros mercados

Las empresas del Grupo deben poder hacer un seguimiento regular del comercio ilícito en sus mercados nacionales y evaluar en qué medida los productos del Grupo se están vendiendo ilegalmente o se están desviando a otros mercados.

Nuestros procedimientos exigen que se den pasos concretos para evaluar el nivel y la naturaleza del comercio ilícito en determinado mercado, además de elaborar planes para abordarlo.

El comercio ilícito tiene un impacto negativo en la sociedad. Priva a los gobiernos de ingresos, promueve la delincuencia, engaña a los consumidores para que compren productos de baja calidad, socava la regulación en materia de comercio legítimo y hace que resulte más difícil impedir las compras por parte de menores.





Lucha contra la evasión fiscal y el blanqueo de capitales

La evasión fiscal consiste en engañar deliberadamente o de forma deshonesta a las autoridades fiscales o evadir impuestos fraudulentamente en cualquier determinada jurisdicción. Facilitar la evasión fiscal por parte de terceros también constituye un delito.

El blanqueo de capitales consiste en ocultar o convertir fondos o bienes ilegales o hacerlos parecer legales. Incluye la posesión o negociación con el producto del delito. Además del blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo se aprovecha de las debilidades del sistema financiero para aportar fondos y otros activos a grupos terroristas.

No debemos participar en esas actividades.

No participación en actividades de evasión fiscal o facilitación de la evasión fiscal

Debemos abstenernos de:

- evadir impuestos o facilitar la evasión fiscal por parte de otras personas (incluidas otras entidades del Grupo o terceros)
- ayudar a personas de las que sabemos o sospechamos que participan en actividades de evasión fiscal

Debemos:

- conocer y cumplir plenamente todas las leyes en materia fiscal de las jurisdicciones en las que operamos
- hacernos responsables y pagar todos los impuestos que adeudemos

La evasión fiscal por parte de las empresas o personas físicas constituye un delito. Los fondos que no se pagan debidamente en impuestos pueden ser el producto del delito.

También constituye un delito facilitar la evasión fiscal por parte de otra empresa o persona física (incluidas las empresas del Grupo, nuestros proveedores, clientes y otros socios empresariales). Esto incluye ayudar o pedir a terceros que evadan impuestos, participar conscientemente en actividades de evasión fiscal o actuar de otra forma que sepa o sospeche que va a dar lugar a operaciones de evasión fiscal en un país.

Es importante distinguir entre planificación fiscal legal y evasión fiscal, lo que puede resultar complicado en ocasiones. Si tiene dudas acerca de la diferencia entre la planificación y la evasión fiscal, deberá buscar el asesoramiento de su Consejo LEX.

Mantenimiento de controles para impedir la facilitación de la evasión fiscal

Las empresas del Grupo pueden ser consideradas responsables de facilitar la evasión fiscal por parte de sus empleados u otros terceros.

Por consiguiente, las empresas del Grupo deben mantener controles para impedir el riesgo de que nuestros empleados o socios empresariales puedan facilitar la evasión fiscal por parte de otras personas o empresas. Esos controles deben incluir:

- implementación completa de los procedimientos «conozca a su cliente» y «conozca a su proveedor» del Grupo, incluido el **Procedimiento de cumplimiento de la cadena de suministro**, para garantizar que se lleva a cabo un proceso de diligencia debida proporcionado y que se aplican controles apropiados
- cláusulas de cumplimiento fiscal y no facilitación de la evasión fiscal en los contratos con terceros si procede
- llevar a cabo o suministrar formación y apoyo apropiado al personal para gestionar las relaciones con terceros y/o nuestras propias obligaciones fiscales
- investigar y, si es preciso, suspender y/o despedir, a los empleados y terceros sospechosos de evasión fiscal o de facilitar la evasión fiscal

Si sospecha que un empleado, agente, contratista, cliente, proveedor u otro socio empresarial está evadiendo impuestos o facilitando la evasión fiscal, debe notificarlo a su Consejo LEX local inmediatamente.

No participación en operaciones con el producto del delito

Debemos abstenernos de:

- participar en ninguna transacción de la que sepamos o sospechemos que tiene que ver con el producto del delito (incluida la evasión fiscal); o
- participar directa o indirectamente de otra forma en actividades de blanqueo de capitales

Debemos asegurarnos también de que nuestras actividades no contravienen inadvertidamente la legislación en materia de blanqueo de capitales.

En la mayoría de jurisdicciones es un delito que una persona o empresa participe en operaciones con activos de los que sabe o sospecha que tienen un origen delictivo.

El incumplimiento de la legislación en materia de blanqueo de capitales puede dar lugar a responsabilidades corporativas y tener consecuencias personales para los implicados.

Negarse a aceptar grandes sumas en efectivo

Debemos negarnos a aceptar o denunciar las siguientes sumas en efectivo:

Las empresas del Grupo en la UE deben negarse a aceptar pagos en efectivo por encima de los 10 000 EUR (o su equivalente) para una transacción individual o una serie de transacciones vinculadas.

Las empresas del Grupo en EE. UU. (o fuera de EE. UU. si participan en una operación vinculada a dicho país) deben negarse a aceptar pagos en efectivo por encima de los 10 000 USD (o su equivalente) para una transacción individual o una serie de transacciones vinculadas.

Las empresas del Grupo fuera de esas jurisdicciones deben evitar también aceptar pagos en efectivo cuantiosos.

Conocimiento y cumplimiento de las medidas antiterroristas relevantes

Debemos asegurarnos de que no ayudamos conscientemente a financiar o apoyar de otra forma la actividad terrorista, y de que nuestras actividades no incumplen de manera inconsciente ninguna medida de lucha contra la financiación del terrorismo relevante.

Los controles internos de las empresas del Grupo deben incluir comprobaciones para garantizar que no operan con ninguna entidad, organización o persona proscrita por un gobierno u organismo internacional porque se sabe o sospecha que mantiene vínculos con el terrorismo (lo que incluye la implementación completa de nuestra **Política de sanciones y controles a las exportaciones** y los **Procedimientos de cumplimiento de las sanciones** vinculados).

Los grupos terroristas pueden emplear métodos similares a los utilizados por las organizaciones delictivas que se dedican al blanqueo de capitales. Esto puede incluir el uso de empresas legales, desde establecimientos minoristas hasta empresas de distribución o servicios financieros, para financiar sus redes o mover de otra forma fondos ilícitos.

Corremos el riesgo de incumplir inadvertidamente las medidas de lucha contra la financiación del terrorismo si trabajamos con dichas empresas, organizaciones o personas.

Por tanto, tenemos que estar atentos ante la posibilidad de que las alarmas relativas al blanqueo de capitales puedan dar lugar también a alarmas relativas a la financiación del terrorismo.

Debemos estar atentos a las situaciones que deberían hacernos sospechar de posibles delitos financieros

Con quién hablar

Su superior directo

La dirección ejecutiva

El Consejo LEX local

Responsable de cumplimiento: **sobc@bat.com**

Minimización del riesgo de participación en delitos económicos y denuncia de actividades sospechosas

Debemos disponer de procedimientos efectivos para:

- minimizar el riesgo de participar inconscientemente en operaciones con el producto del delito, incluido el seguimiento de los flujos de dinero ilícito y otros indicadores relativos al blanqueo de capitales/la financiación del terrorismo
- detectar y prevenir el blanqueo de capitales por parte de los empleados, funcionarios, consejeros, agentes, clientes y proveedores
- ayudar a los empleados a identificar situaciones que deberían dar lugar a una sospecha de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo
- presentar las denuncias que sean precisas relativas a las obligaciones sobre blanqueo de capitales ante las autoridades apropiadas

Las empresas del Grupo deben asegurarse de que sus procedimientos de aprobación de los clientes y proveedores «conozca a su cliente» y «conozca a su proveedor» son adecuados y están basados en los riesgos existentes y garantizar, en la medida de lo posible, que sus clientes y proveedores no participan en ninguna actividad delictiva. Esto debe incluir la implementación íntegra del **Procedimiento de AFC para terceros**. Debemos denunciar inmediatamente las operaciones o actividades sospechosas por parte de clientes o terceros a nuestro Director general o Responsable de función y el Consejo LEX local. En general, debe abstenerse de revelar o hablar con otros compañeros, excepto cuando sea estrictamente necesario, de que ha presentado una denuncia relativa al blanqueo de capitales ya que esto puede dar lugar a que se produzca un «chivatazo».

Debemos estar alerta ante situaciones que deberían hacernos sospechar en lo que respecta a delitos económicos, incluyendo las siguientes alertas:

- pagos en divisas distintas de la de la factura o en efectivo o equivalentes de efectivo
- pagos de diferentes orígenes para abonar una misma factura, u otras formas de pago poco habituales
- pagos con origen o destino en una cuenta que no sea la de la relación empresarial habitual o ubicada en un país que no tenga que ver con el suministro de bienes o servicios en cuestión
- solicitudes de sobrepagos o devolución de un sobrepago
- pagos mediante o a través de terceros no relacionados o empresas pantalla/interpuestas (o solicitudes para suministrar nuestros productos a estas)
- pagos o envíos mediante o a través de personas constituidas, residentes o que operen en países que tengan fama de ser «paraísos fiscales» o en cuentas bancarias situadas en dichos países
- solicitudes para la entrega de productos en un lugar no habitual, uso de una ruta de transporte inusual o importación y exportación de los mismos productos.
- información falsa, como en los precios, las descripciones de los productos o servicios que suministramos, los impuestos pagaderos o discrepancias en los documentos de envío y facturación
- el hecho de que nuestros clientes y proveedores no den respuesta a cuestiones de procedimientos de diligencia debida planteadas, incluyendo detalles del registro fiscal
- sospechas de que nuestros socios comerciales participan en actividades delictivas, incluyendo la evasión fiscal
- estructuras de M&A y otro tipo inusualmente complejas sin una justificación comercial clara (las empresas del Grupo deben aplicar el **Procedimiento de cumplimiento en transacciones de fusiones y adquisiciones** en todas las operaciones relevantes)

Introducción
Speak Up
Social y medio ambiente
Integridad personal y empresarial
Partes interesadas externas
Activos corporativos e integridad financiera
Comercio nacional e internacional
Glosario

Glosario

68 Términos del glosario



Glosario

Familiar cercano
significa cónyuges, compañeros, hijos, padres, sobrinos, sobrinas, tíos, tías, abuelos y nietos y primos (incluyendo los derivados de matrimonio, ya sea propios como políticos).

Colusión
cualquier pacto con los competidores que pueda limitar o pretenda limitar la competencia. Incluye los acuerdos formales e informales, tanto directos como a través de la intermediación de terceros, los tratos, el intercambio de información comercialmente sensible (directa o indirectamente) y las decisiones/recomendaciones de asociaciones comerciales.

Incluye también situaciones en las que los competidores comparten (directa o indirectamente) información para reducir la competencia. Por ejemplo, los competidores podrían informarse de futuros aumentos de precio para coordinar sus políticas de precios (conocidas como «prácticas concertadas»).

Inversiones en las comunidades
actividades voluntarias, más allá de nuestras actividades comerciales y básicas y nuestras obligaciones legales, que contribuyen a la sostenibilidad económica, social y medioambiental de los países y comunidades en los que operamos. Dichas inversiones abordan numerosos ámbitos y causas en las comunidades en las que operamos, y a menudo participan en ellas organizaciones benéficas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y la «sociedad civil», e incluyen gastos en proyectos comunitarios o contribuciones benéficas, donaciones en especie y trabajo voluntario de nuestros empleados.

Negociación
se define de forma general en el Código de Negociación con Acciones e incluye cualquier venta, compra o transferencia (incluso en forma de donación), así como las operaciones de *spread betting*, contratos por diferencias u otros instrumentos derivados que impliquen títulos, directa o indirectamente, tanto en su propio nombre como en el de otras personas.

Empleados
incluye, donde el contexto lo admita, a consejeros, funcionarios y empleados permanentes de las empresas del Grupo.

Entretenimiento
«ocio o entretenimiento» incluye cualquier tipo de atención virtual o presencial como comida o bebida, la asistencia a eventos culturales o deportivos, viaje o alojamiento ofrecido o entregado o recibido de una persona o entidad externa a BAT.

Regalos
incluye cualquier elemento de valor ofrecido, entregado o recibido de una persona o entidad externa a BAT y que no constituya ocio.

G&E
significa Regalos y Entretenimiento

Plataforma de G&E
solución de registro y aprobación previa automatizado obligatoria para los regalos y entretenimiento de los funcionarios públicos y recomendado para los regalos y entretenimiento intercambiados con partes interesadas del sector privado.

Grupo y BAT
significa British American Tobacco plc y todas sus filiales.

Empresa del Grupo
significa cualquier empresa del Grupo British American Tobacco.

Conducta Impropia
significa llevar a cabo (o no llevar a cabo) una actividad empresarial o función pública contrariamente a la expectativa de que se hará de buena fe, de manera imparcial o de acuerdo con un deber de confianza.

Información Privilegiada
en relación con BAT plc, se trata de información de naturaleza precisa, que no está a disposición del público; que tiene que ver directa o indirectamente con las acciones y otros valores de BAT; y que, de hacerse pública, probablemente tendría un efecto significativo en el precio de las acciones y otros valores de BAT, o en las inversiones vinculadas.

LEX
significa Asuntos Legales y Externos.

Abuso de Mercado
significa cualquier conducta que perjudique la integridad de los mercados financieros y la confianza pública en los valores y derivados.

Procedimiento de Cumplimiento en Transacciones de Fusiones y Adquisiciones
significa el Procedimiento de cumplimiento en transacciones de fusiones y adquisiciones del Grupo.

Glosario

Partes Interesadas del Sector Privado
significa todas las demás entidades y personas excluyendo a los funcionarios públicos.

Funcionario Público
incluye cualquiera que trabaje o actúe para cualquier organismo/agencia gubernamental o cualquiera que desempeñe una función pública. Esto incluye, por ejemplo, a las personas que trabajan para un departamento gubernamental o público nacional, regional o local (como los funcionarios de ministerios, militares o policías), personas que ocupan un cargo público, empleados de empresas bajo el control o que sean propiedad del Estado (como tabaqueras estatales), empleados de organizaciones internacionales de derecho público (como las Naciones Unidas), cargos de partidos políticos, candidatos a ocupar cargos públicos, miembros de una familia real y magistrados y jueces.

Registro
información sobre cualquier soporte creada o recibida por una persona en el transcurso de su trabajo independientemente de su ubicación o forma física.

Referencias a las «leyes»
incluye todas las leyes y reglamentos nacionales y supranacionales aplicables.

Parte Sancionada
una persona o entidad que aparece en una lista de partes con las que las operaciones están restringidas o prohibidas, incluyendo las listas que mantienen las Naciones Unidas, EE. UU., la UE, el Reino Unido y otras organizaciones internacionales y gobiernos nacionales. También pueden aplicarse restricciones a partes propiedad de una parte sancionada o bajo el control de esta.

Territorio Sancionado
incluye territorios sujetos a sanciones globales o aplicables a un territorio general impuestas por las Naciones Unidas, EE. UU., la UE, el Reino Unido y/u otras organizaciones internacionales o gobiernos nacionales.

Valores
se definen de forma general en el Código de negociación con acciones e incluyen cualquier acción (incluyendo certificados de acciones estadounidenses), opciones, futuros y cualquier otro tipo de contrato con derivados, deudas, participaciones en organismos de inversión colectiva (es decir, fondos), contratos financieros por diferencia, bonos, pagarés o cualquier otra inversión cuyo valor venga determinado por el precio de dichos valores.

Portal de los SoBC
la plataforma para incluir, mantener y gestionar las denuncias de conflictos de interés.

Estándares y SoBC
puede significar los Estándares del Grupo que se recogen en este documento y/o los Estándares adoptados por una empresa del Grupo.

Impuesto
cualquier tipo de impuesto directo e indirecto, incluidos los impuestos sobre las ganancias personales y corporativas, contribuciones a la seguridad social, aranceles y derechos de aduana, IVA e impuestos sobre las ventas y cualquier otro tipo de impuesto.

Procedimiento de AFC para terceros
significa el Procedimiento de lucha contra la delincuencia económica para terceros del Grupo.

Umbral
significa 20 GBP en el caso de los funcionarios públicos y 200 GBP en el caso de las partes interesadas del sector privado en el Reino Unido. Las empresas del Grupo deben ofrecer orientaciones sobre qué se considera moderado y legal en sus mercados, sin superar estos importes y que reflejen el poder adquisitivo y las regulaciones locales.

Guía al alcance de la mano: descargue la aplicación de SoBC

Escanee estos códigos QR para la descarga, o visite www.bat.com/sobc/online

Download on the App Store

GET IT ON Google play



Delivery with Integrity

Papel e impresión

Papel

Impreso de manera sostenible en el Reino Unido por Pureprint, empresa CarbonNeutral® con cadena de custodia FSC®y con un sistema de gestión medioambiental con la certificación ISO 14001 que recicla más del 99 % de todos sus residuos secos.

Esta publicación se ha impreso en Revive 100 Silk, un papel con la certificación FSC® procedente de fuentes responsables. Esto garantiza que existe una cadena de custodia auditada desde el árbol en un bosque correctamente gestionado hasta el documento final en la imprenta.

RECYCLED
Paper made from recycled material
FSC® C022913

Impresión

El papel es 'Equilibrado en carbono' con el World Land Trust, una organización benéfica internacional dedicada a la conservación que compensa las emisiones de dióxido de carbono a través de la compra y preservación de terrenos de elevado valor desde el punto de vista de la conservación.

Gracias la protección continuada de los bosques amenazados de tala, se captan emisiones de carbono que de lo contrario se liberarían. Esos bosques protegidos también pueden seguir absorbiendo el carbono de la atmósfera, lo que se conoce como REDD (reducción de las emisiones derivadas de la deforestación y la degradación de los bosques). En la actualidad se reconoce como una de las formas más rentables y rápidas para evitar el aumento del CO2 atmosférico y los efectos del calentamiento global. Además de los beneficios en términos de carbono, también se conserva la flora y la fauna de estos territorios, como una serie de especies en riesgo de extinción incluidas en la Lista Roja de especies amenazadas de la UICN.

WORLD LAND TRUST™
www.carbonbalancedpaper.com

Más información

Contacte con:
Responsable de cumplimiento (**sobc@bat.com**)
British American Tobacco plc
Globe House
4 Temple Place
Londres WC2R 2PG
Reino Unido

Tel.: 44 (0)207 845 1000

BAT
A BETTER TOMORROW

bat.com/sobc/online