

Standards of Business Conduct (Código de Conducta Empresarial)



Todo lo que debe saber

En el presente documento

'Grupo' hace referencia a British American Tobacco p.l.c. y a todas sus filiales

'Empresa del Grupo' hace referencia a cualquier empresa perteneciente al Grupo British American Tobacco.

'Código' y 'Código de Conducta Empresarial' puede significar el Código del Grupo que se expone en el presente documento o el Código adoptado a escala local por una empresa del Grupo.

Todas las referencias a 'empleados' citadas en el presente documento incluyen, cuando el contexto lo permita, a los consejeros, directivos y empleados permanentes de las empresas del Grupo, pero también al personal provisional, incluidos los contratistas, los becarios y los empleados en prácticas.

Toda referencia a las 'leyes' incluye todas las leyes y normativas aplicables a nivel nacional y supranacional

Aportaciones públicas

12

13 Aportaciones políticas

14 Aportaciones benéficas

Introducción

02

01 Mensaje del Consejero Delegado

02 Introducción

Integridad personal y comercial

04

05 Conflictos de intereses

07 Sobornos y corrupción

08 Invitaciones y regalos

Activos corporativos e integridad financiera

15

16 Precisión de la contabilidad y del mantenimiento de registros

17 Protección de los activos corporativos

18 Confidencialidad y seguridad de la información

19 Uso de información privilegiada y abuso de mercado

Denuncia de Malas Prácticas Empresariales

03

03 Política de Denuncia de Malas Prácticas Empresariales del Grupo

Lugar de trabajo y derechos humanos

09

10 Respeto en el lugar de trabajo

11 Derechos humanos y nuestras operaciones

Comercio nacional e internacional

20

21 Leyes de defensa de la competencia y antimonopolio

22 Blanqueo de capitales

23 Comercio ilícito

24 Sanciones

Mensaje del Consejero Delegado

Los Principios que rigen nuestra política recogen nuestro compromiso de 'Libertad a través de la Responsabilidad' y 'Fortaleza a través de la Diversidad'. El comportamiento responsable fortalece nuestra empresa. Sacar el máximo partido a la diversidad de nuestros empleados en todos nuestros mercados nos ayuda a definir nuestra organización y cultura, además de contribuir en la creación de un ambiente de trabajo agradable.

Con el fin de entender el modo en que estos y otros principios deben reflejarse en el día a día de nuestra empresa y nuestro comportamiento en el trabajo, es preciso establecer una serie de normas por las que regimos. Por este motivo tenemos el Standards of Business Conduct (Código de Conducta Empresarial).

El SoBC (Código) es parte del pilar de Sostenibilidad de nuestra estrategia corporativa, el procedimiento establecido por BAT, en el que se nos solicita nuestro total compromiso personal a fin de sostener unos estándares éticos rigurosos. En ellos se plasma lo que la ley nos exige y lo mucho que valoramos la honestidad, transparencia e integridad en British American Tobacco.

El SoBC (Código) no puede abarcar todas y cada una de las situaciones que puedan surgirnos en el trabajo, pero puede ayudarnos a guiar nuestra conducta. Por encima de todo, siempre debemos elegir lo que verdaderamente consideremos la línea de actuación más acertada.

El entorno laboral y los derechos humanos conforman una nueva política en esta edición del SoBC (Código) y abarca muchos de los temas de nuestros Principios de Empleo. El 'Respeto en el lugar de trabajo' renueva nuestro compromiso de fomentar el trato respetuoso con cada persona y de igual a igual. Los 'Derechos humanos y nuestras operaciones' definen nuestro papel como buenos ciudadanos corporativos, especialmente en la cadena de suministro.

Debemos sentirnos seguros a la hora de pedir consejo o plantear alguna pregunta en torno al Código. Si no tiene la certeza sobre cómo actuar ante una situación determinada o le preocupa que se cometa alguna irregularidad en el trabajo, tiene compañeros que le podrán ayudar, jefes que le escucharán y unas políticas que le respaldan.

Quiero animar a todo el mundo a que se familiarice con el SoBC (Código) y que no lo entiendan solo como un conjunto de normas, sino como una forma de trabajar.

Cumpliendo con el contenido y el espíritu del Código en nuestras acciones y juicios podemos sentirnos orgullosos de nuestros resultados y de haberlo conseguido siguiendo las recomendaciones de BAT.

Nicandro Durante
Julio 2014



Introducción

Nuestro Standard of Business Conduct (Código de Conducta Empresarial) está compuesto por las políticas globales de British American Tobacco, donde se describen los altos estándares de integridad que nos comprometemos a defender.

Versiones locales del SoBC (Código)

Todas las empresas del Grupo deben adoptar el SoBC (Código) o un código propio que lo refleje.

Si el SoBC (Código) entra en conflicto con las leyes locales, la ley tendrá prioridad. Los estándares adoptados por una empresa del Grupo pueden diferir del Código del Grupo con el fin de cumplir con la legislación local.

Compromiso de integridad

Debemos actuar con arreglo a las leyes y normativas aplicables a las empresas del Grupo, nuestro negocio y nosotros mismos, además de hacerlo conforme al más alto nivel de integridad.

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

Se espera de nosotros que sepamos, entendamos y obedecemos el SoBC (Código) o el equivalente local correspondiente.

El SoBC (Código) es de aplicación a todos los consejeros, directivos, empleados permanentes, personal provisional, becarios, empleados en prácticas y trabajadores temporales.

Se espera que los contratistas, agentes y consultores contratados en nombre de cualquier empresa del Grupo apliquen un SoBC (Código de Conducta Empresarial) que esté en consonancia con este.

Un legado de líderes

La creación de un legado de líderes es una de las "obligaciones" de nuestra estrategia. Cuando supervisamos a otras personas debemos predicar con el ejemplo y demostrar con nuestro propio comportamiento qué significa actuar con integridad y en consonancia con el comportamiento que se describe en el SoBC (Código).

Los supervisores deben conocer, entender y cumplir el SoBC (Código) de manera coherente y asegurarse de que todos los subordinados en su equipo también lo hagan.

Deben escuchar y dar respaldo a los empleados que planteen preguntas o inquietudes acerca de posibles malas prácticas empresariales o necesiten orientación sobre cómo comportarse.

Nuestro propio juicio ético

El SoBC (Código) no puede abarcar todas y cada una de las situaciones que puedan surgirnos en el trabajo, pero puede ayudarnos a guiar nuestra conducta. Por encima de todo, siempre debemos elegir lo que realmente consideremos la línea de actuación más acertada.

Nuestro sentido común y criterio nos ayudará a complementar el SoBC (Código) siguiendo su espíritu además de su contenido. En caso de duda sobre cuál es la acción adecuada, pregúntese:

¿Conozco las normas y orientación internas que puedo aplicar en una situación?

¿Me encuentro cómodo con lo que me dispongo a realizar?

¿Me sentiría cómodo explicando mi conducta al consejo de mi empresa, a mi familia y amigos o a la prensa?

¿A quién afecta mi conducta? y ¿los afectados la considerarían justa?

Si las dudas persisten, deberá discutir la situación con sus compañeros y buscar la orientación de su jefe, o del siguiente nivel de dirección, e incluso de sus asesores jurídicos.

Sin excepciones ni compromisos

Ningún director tiene la potestad de ordenar o aprobar ninguna acción que sea contraria al SoBC (Código) ni a cualquier ley. Bajo ninguna circunstancia permitiremos que nuestros estándares se vean en peligro en pos de los resultados.

Si su director o supervisor le insta a hacer algo que suponga un incumplimiento del SoBC (Código) o vaya en contra de la ley, debe poner este asunto en conocimiento de la dirección superior, sus asesores jurídicos o de un 'Agente Designado' para emprender una línea de denuncia por prácticas ilegales.

Obligación de informar ante cualquier incumplimiento

Tenemos la obligación de informar de cualquier sospecha de incumplimiento del SoBC (Código) o la ley. Asimismo, deberíamos informar de cualquier conducta de dicha naturaleza por parte de terceros que se encuentren trabajando para el Grupo.

El SoBC (Código) prohíbe las represalias contra los empleados que comuniquen información o planteen dudas sobre vulneraciones del SoBC (Código) o de la ley.

Consecuencias del incumplimiento

Se tomarán medidas disciplinarias ante conductas que vulneren el SoBC (Código) o sean ilegales, pudiendo llegar a la finalización de la relación laboral en casos suficientemente graves.

La vulneración del SoBC (Código) o de cualquier ley puede tener graves consecuencias para el Grupo y las personas implicadas. En caso de conductas delictivas, la situación se remitirá a las autoridades pertinentes para su investigación, pudiendo dar lugar a una situación de enjuiciamiento.

Confirmación anual

Cada año, todos nuestros empleados y entidades comerciales deben confirmar formalmente que actúan bajo el cumplimiento del SoBC (Código).

Como individuos, llevamos a cabo esta acción en nuestra aprobación anual del SoBC (Código), donde reafirmamos nuestro compromiso y adherencia al SoBC (Código) y manifestamos cualquier conflicto personal de interés en pro de la transparencia.

Nuestras entidades comerciales se encargan de hacerlo a través de Control Navigator, mediante el cual confirman que su área de negocio o mercado posee los procedimientos adecuados para adoptar el cumplimiento del SoBC (Código).

Denuncia de Malas Prácticas Empresariales

Plantear inquietudes sobre malas prácticas empresariales puede tratarse de una cuestión de valor. Nuestra política acerca de Denuncias de Malas Prácticas Empresariales está para ayudarle y darle confianza y seguridad necesarias a la hora de tratar sus inquietudes.

Política local de Denuncia de Malas Prácticas Empresariales

Todas las empresas del Grupo a nivel mundial disponen de políticas de denuncia de malas prácticas empresariales que complementan esta política y el Procedimiento de Denuncia de Malas Prácticas Empresariales del Grupo.

Las políticas locales de denuncia de malas prácticas empresariales deben identificar a los Agentes Designados a nivel local o regional y permitir que el personal plantee sus inquietudes en un idioma en el que se sientan cómodos.

Le animamos a decir lo que piensa

Cualquier persona que trabaje para o con el Grupo y quiera plantear alguna inquietud en relación a una mala práctica empresarial en el trabajo (ocurrida en el pasado, en el momento actual o que pueda suceder en el futuro) recibirá el apoyo necesario para expresar sus preocupaciones.

Algunos ejemplos de sospecha de malas prácticas son:

la comisión de un delito, como robo, fraude, soborno y corrupción

poner en peligro la salud o seguridad de una persona o causar daños en el medioambiente

intimidación o acoso en el trabajo, así como cualquier otra forma de vulneración de los derechos humanos

malas prácticas contables o la falsificación de documentos

cualquier otro incumplimiento del SoBC (Código de Conducta Empresarial) o cualquier otra Política, Principio o Estándar Global del Grupo;

el incumplimiento de cualquier obligación legal o cualquier acto u omisión ilícita

un error en la administración de justicia

la ocultación de cualquiera de las anteriores

La sospecha de una mala práctica empresarial no contempla situaciones relacionadas con su insatisfacción por su situación laboral personal o desarrollo profesional. En tales casos, tiene a su disposición los Procedimientos de Quejas del Grupo y la información sobre cómo presentar una queja se le proporcionará en el momento oportuno.

A quién puede dirigirse

Si desea informar de un asunto hágalo a su superior inmediato. El superior inmediato remitirá inmediatamente la cuestión a un Agente Designado, y mantendrá la confidencialidad de todos sus datos (y su identidad)

Si se siente incapaz de plantear su inquietud a su superior inmediato, deberá plantearla directamente a un Agente Designado o a un miembro de Recursos Humanos, que la remitirá a un Agente Designado.

Disponemos de Agentes Designados para tratar este tipo de inquietudes en ubicaciones de todo el mundo. Serán identificados en su procedimiento local de denuncia de malas prácticas empresariales.

Existen tres consejeros de categoría senior en el Grupo que desempeñan la labor de Directivos Designados. Cualquier persona puede plantearles sus inquietudes directamente. Se trata de:

el Secretario de British American Tobacco p.l.c.

el Jefe de Auditorías y Riesgo Comercial del Grupo

el Jefe de Seguridad del Grupo

Puede ponerse en contacto con ellos por correo electrónico, por teléfono (+44 (0)207 845 1000), o escribiéndoles a la siguiente dirección: British American Tobacco p.l.c., Globe House, 4 Temple Place, London WC2R 2PG.

Confidencialidad

La identidad de las personas que planteen inquietudes se mantendrá en secreto y estas se investigarán a fondo y de manera objetiva. Asimismo, será informado del resultado.

Se le anima encarecidamente a informar de estas cuestiones en privado, pero no de forma anónima. Será de gran ayuda poder ponernos en contacto con usted a la hora de investigar sus inquietudes para así poder facilitarle la información oportuna.

La Política de Denuncias de Malas Prácticas Empresariales se administra de forma independiente de la dirección. Si desea obtener más información escrita sobre el proceso de escalado e investigación de sus inquietudes en el Procedimiento de Denuncia de Malas Prácticas Empresariales del Grupo se le proporcionará de manera oportuna.

Sin represalias

No sufrirá ningún tipo de represalia por plantear dudas sobre posibles malas prácticas empresariales, incluso si está equivocado.

No toleraremos el acoso o victimización de ninguna persona que plantee una inquietud. Dicha conducta constituirá a su vez un incumplimiento del Código de Conducta Empresarial y será tratada como una cuestión disciplinaria grave.

Integridad personal y comercial

Conflictos de intereses	05
Sobornos y corrupción	07
Invitaciones y regalos	08



Conflictos de intereses

Debemos evitar conflictos de intereses en nuestras actividades comerciales y ser transparentes si nos encontramos con circunstancias personales que puedan suponer un conflicto. La aparición de un conflicto, o la posibilidad de que tenga lugar, deberá tratarse de manera efectiva.

Se actuará velando por los intereses de nuestra empresa

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

Se pueden dar multitud de situaciones o relaciones que den lugar a un conflicto de intereses, o a la aparición del mismo. En la siguiente página se indican los conflictos más comunes.

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

Una situación dará lugar a la aparición de un conflicto de intereses cuando ofrezca una oportunidad de beneficio personal, con independencia de que se obtenga realmente dicho beneficio.

Un conflicto de intereses potencial tendrá lugar si nos encontramos en una situación que pueda desembocar en un conflicto de intereses real, por ejemplo, en el caso de cambiar de rol.

Revelación de conflictos de intereses

Tan pronto como el conflicto emerja, debemos informar a nuestro jefe directo de cualquier situación que sea, o pueda ser, un conflicto real o potencial y buscar su autorización.

En ocasiones, cabe la posibilidad de gestionar un conflicto concreto llevando a cabo algunos cambios en su trabajo, en la línea jerárquica o modificando sus responsabilidades en la cuenta. Informar a su jefe directo es crucial para poder dar los pasos adecuados encaminados a resolver el conflicto, reducirlo a un nivel más aceptable o garantizar que un conflicto potencial no se vuelva real.

Si un jefe directo tiene dudas sobre si se trata de una situación aceptable (o razonable), deberá solicitar opinión a niveles superiores de dirección o a asesores jurídicos a nivel local.

Los directivos de las empresas del Grupo deben, igualmente, desvelar conflictos y pedir aprobación formal por parte del consejo de la empresa en su próxima reunión.

Cada año, en nuestra declaración firmada del Código de Conducta Empresarial, debemos volver a confirmar los conflictos de intereses reales o potenciales que hayan podido surgir.

Desde que hemos informado y solicitado la autorización pertinente de nuestro jefe directo, deberíamos volver a revelar aquellos conflictos reales o potenciales en nuestra declaración anual del SoBC (Código). Esta parte es fundamental para los controles internos del Grupo.

Registro de conflictos de intereses

Los directores deben asegurarse de que cualquier conflicto de intereses real o potencial que les sea desvelado en el transcurso del año sea notificado a los asesores jurídicos a nivel local o al Secretario de la empresa.

Cualquier conflicto potencial debe ser notificado, por remoto que pueda parecer, para que los niveles superiores de dirección sean conscientes de la situación, si fuera necesario.

Las empresas del Grupo deben mantener un registro de conflictos en el que se conserven los datos de todos los conflictos de intereses reales o potenciales desvelados por sus empleados y las acciones llevadas a cabo con respecto a los mismos.

Se recomienda que los asesores jurídicos o el Secretario de las empresas del Grupo se ocupen de mantener su registro de conflictos. Ayudan al Grupo a demostrar que gestiona los conflictos de intereses con transparencia y eficacia.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Consejo de cumplimiento

Conflictos de intereses

continuación

Relaciones familiares o personales

Debemos comunicar si alguno de nuestros parientes cercanos:

trabaja en alguna empresa del Grupo

trabaja o realiza algún servicio para, o tiene algún interés económico en cualquier competidor, proveedor, cliente u otro negocio con el que el Grupo tenga tratos comerciales significativos

Por 'pariente cercano' se entiende cónyuge, pareja, hijos, padres, hermanos, sobrinos, sobrinas, tías, tíos, abuelos y nietos (y cualquier relación que surja del matrimonio).

La relación de proximidad entre empleados en una línea jerárquica directa o indirecta también puede derivar en un conflicto de intereses o en la aparición de este. Si usted se encuentra en esta situación debería comunicárselo a los niveles superiores de dirección.

En el transcurso de nuestro trabajo no deberíamos vernos en posición de:

contratar, supervisar o influir en los términos y condiciones laborales o en la gestión de cualquier pariente cercano

tener ninguna relación comercial con un pariente cercano (ni con ningún negocio en el que trabaje o en el que ostente una participación económica sustancial un pariente cercano)

Cuando exista una relación de subordinación, directa o indirecta, entre dos parientes cercanos que trabajen en la misma empresa del Grupo o en la misma unidad comercial, la dirección debe tomar medidas para garantizar que ninguno de ellos tenga una influencia de dirección sobre el otro.

En caso de no existir ninguna relación de subordinación, la dirección deberá mantener la situación bajo supervisión con el fin de garantizar que no exista ninguna posibilidad de falta de ecuanimidad ni influencia indebida.

Si un empleado tiene algún tipo de participación comercial directa o indirecta junto con un pariente cercano en cualquier cliente o proveedor, la dirección puede verse obligada a realizar cambios en el puesto que desempeña o responsabilidades de cuenta.

Estos principios son de igual aplicación a los conflictos de intereses que afectan a las relaciones cercanas entre empleados.

Intereses financieros

Debemos desvelar cualquier participación económica sustancial en cualquier competidor, proveedor, cliente u otro negocio con el que el Grupo tenga tratos comerciales significativos

'Participación económica sustancial' hace referencia a cualquier participación económica que influya, o lo haga aparentemente, en nuestro criterio. Ello no incluye los fondos de inversión colectiva que cotizan en bolsa, los fondos indexados ni inversiones agrupadas similares, cuando el inversor individual no pueda decidir el destino de las inversiones. En caso de duda, consúltelo con sus asesores jurídicos locales.

No debemos mantener una participación económica sustancial en:

un proveedor, cliente u otro negocio externo si intervienen de alguna forma en los tratos del Grupo con dicho negocio o supervisan a alguien que lo haga.

un competidor directo del Grupo, o algún negocio que realice actividades en contra de los intereses del Grupo

Se nos permite mantener una participación económica en un competidor siempre que ostentase dicha participación antes de su incorporación a su empleo en el Grupo, la cuestión se haya comunicado por escrito a la empresa en la que esté contratado antes de su nombramiento y la empresa en la que esté contratado no se haya opuesto a ello.

La tenencia previa de cualquiera de dichas participaciones por parte de un consejero de una empresa del Grupo debe comunicarse a su consejo y anotarse en el acta de la siguiente junta del mismo.

Trabajo en organizaciones externas

No podemos trabajar en ninguna organización externa ni en nombre de terceros sin haber comunicado nuestra intención de hacerlo previamente ni haber obtenido autorización por parte de nuestro superior inmediato.

Algunos acuerdos de este tipo nunca son permisibles, por ejemplo cuando impliquen:

a un competidor de cualquier empresa del Grupo

a cualquier cliente o proveedor con el que usted trate en el desempeño de sus funciones

'Trabajar en una organización externa o en nombre de la misma' implica aceptar un segundo empleo, actuar como consejero o consultor o prestar cualquier otro servicio para cualquier organización ajena al Grupo incluida cualquier organización benéfica o de otro tipo sin ánimo de lucro.

Ello no incluye ningún trabajo voluntario que pueda llevar a cabo en su tiempo libre, siempre que no interfiera con nuestros deberes y responsabilidades frente al Grupo.

Oportunidad empresarial

No debemos aprovechar los conocimientos o la información adquirida en el desempeño de nuestro trabajo en el Grupo ni sacar partido de una oportunidad empresarial con el fin de obtener una ganancia o beneficio personal para nosotros mismos o para cualquier pariente cercano, sin comunicar antes nuestra intención de hacerlo y sin obtener una autorización por escrito.

'Oportunidad empresarial' significa cualquier oportunidad comercial que corresponda legítimamente al Grupo o a cualquiera de sus empresas.

Debemos tener especial cuidado si tenemos acceso a 'información interna' relativa al precio de los valores de cualquier empresa pública. Véase 'Uso de información privilegiada y abuso de mercado' para conocer más detalles.



Sobornos y corrupción

Es completamente inaceptable para nuestras empresas y empleados el verse envueltos o implicados en cualquier tipo de prácticas corruptas.

Nunca debemos involucrarnos en:

ofrecer o realizar un pago no autorizado, o autorizar un pago indebido (en efectivo o por otro medio) a un funcionario o a cualquier persona o entidad relacionada
intentar inducir a un funcionario local o extranjero a hacer algo ilegal

'hacer la vista gorda' o no informar de algún indicio de pagos indebidos u otros incentivos

ofrecer o recibir cualquier obsequio, pago u otro beneficio en relación con la obtención de negocios o con la adjudicación de contratos

el establecimiento de un fondo no registrado, como una cuenta secreta de efectivo, con cualquier propósito

hacer cualquier cosa que induzca o facilite que otra persona incumpla el presente Estándar o pase por alto cualquier infracción

permitir que un agente o representante contratado en nombre de cualquier empresa del Grupo lleve a cabo acciones indebidas

No se tolera el soborno

Nunca deberemos:

ofrecer, prometer o regalar (directa o indirectamente) ningún obsequio, pago u otro beneficio a ninguna persona con el fin de inducir o premiar conductas impropias o influir en cualquier decisión de un funcionario público para nuestro beneficio

solicitar, aceptar o recibir (directa o indirectamente) ningún obsequio, pago u otra ventaja procedente de ninguna persona como premio o inducción a una conducta impropia

Un soborno es cualquier obsequio, pago u otro beneficio que se ofrece con el fin de asegurar un negocio ilegítimo (ya sea personal o profesional). Un soborno no tiene por qué pagarse: basta con que se solicite o se ofrezca.

'Conducta impropia' es la acción (u omisión) en el desempeño de una función pública o actividad empresarial con incumplimiento de la expectativa de que dicha función pública o actividad empresarial se desarrollará de buena fe, con imparcialidad o de forma consistente con el deber de lealtad.

El soborno a un funcionario público es delito en casi todos los países. En la mayoría también es delito sobornar a empleados o agentes de órganos privados.

Las leyes anticorrupción de muchos países tienen un efecto extraterritorial, lo que significa que es un delito en esos países que sus nacionales paguen sobornos en otros países.

No a los pagos de facilitación

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

Los pagos de facilitación son pequeños pagos realizados para asegurar o acelerar el cumplimiento por parte de un funcionario de bajo nivel de una acción rutinaria o necesaria a la cual la persona que hace el pago ya tiene un derecho legítimo. Son considerados ilegales en la mayoría de los países. En países como el Reino Unido está tipificado como delito que sus ciudadanos realicen pagos de facilitación en el extranjero.

En circunstancias excepcionales deberemos, en caso de que sea posible, buscar consejo legal previo tan pronto como sea posible una vez que el pago se haya realizado. Cualquier pago de este tipo debe ser registrado de manera adecuada en los libros y registros de la compañía de que se trate.

Mantenimiento de los procedimientos adecuados

Las empresas del grupo y sus empleados deben tomar medidas que garanticen que no se ofrezcan, se realicen, se soliciten ni se reciban pagos indebidos en nombre de terceros. Estos controles deberían incluir:

procedimientos para 'conocer al suministrador' proporcionales al riesgo que implique

cláusulas anticorrupción en los contratos que se realicen con terceros, si fuera necesario

formación y apoyo en materia de anticorrupción para los empleados que gestionen las relaciones con proveedores

Las empresas del Grupo pueden ser declaradas responsables de los actos ilegítimos de terceros contratados para que actúen en su nombre.

Deberán establecerse controles diseñados con el objetivo de dar un confort suficiente de que las personas prestando servicios en su nombre son reputables y no incurrirán en actos delictivos.

Las cláusulas contractuales anticorrupción deberán ser apropiadas a la naturaleza de los servicios prestados y al grado del riesgo incurrido, y deberían incluir cláusulas de terminación adecuadas.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Consejo de cumplimiento

Invitaciones y regalos

El intercambio de invitaciones y regalos es perfectamente aceptables siempre y cuando sean modestos, razonables, apropiados y permisibles en virtud de la ley que sea de aplicación

Antes de ofrecer o aceptar un obsequio o cortesía, tenga en cuenta lo siguiente:

La intención: ¿La intención es solamente construir o mantener una relación comercial u ofrecer una cortesía normal, o va a influir en la objetividad del receptor a la hora de tomar una decisión comercial concreta?

Importancia: ¿Es suficientemente modesto e infrecuente?

Legalidad: ¿Es legal, tanto en su país como en el país de la otra parte?

Transparencia: ¿Le daría vergüenza que su director o sus compañeros o alguien externo al Grupo tuviese constancia de la actividad de ocio o del obsequio?

Son aceptables sin autorización previa

Podemos ofrecer o aceptar invitaciones o regalos sin autorización previa siempre y cuando:

sean permisibles de acuerdo con la ley que sea de aplicación

sean modestos y apropiados

estén en consonancia con una práctica comercial razonable

no esté involucrado ningún sector público o gubernamental, ya sea una organización o persona física

Se consideran aceptables las invitaciones ocasionales a bebidas y comidas, asistencia a eventos deportivos, teatrales y otros actos culturales.

En el Reino Unido, los obsequios de un valor no superior a las 250 libras (de un solo origen en un año natural) se consideran de un importe simbólico o modesto dentro del sector privado.

Las empresas del Grupo deben proporcionar orientación acerca de qué es un importe modesto en sus mercados, sin que sea superior a 250 libras, y que refleje el poder de compra local.

No existen restricciones a la aceptación por parte de los empleados de ocio u obsequios ofrecidos o facilitados por cualquier empresa del Grupo.

Las empresas del Grupo deben, no obstante, asegurarse de que cualquier obsequio u ocio ofrecido o proporcionado a los empleados sea legítimo, apropiado y proporcionado.

Se necesita autorización previa

Debemos solicitar la aprobación previa por escrito de nuestro superior inmediato y notificarlo al mismo tiempo al Secretario de la empresa o a los asesores jurídicos en los siguientes casos:

cualquier obsequio entregado o recibido por una organización o persona perteneciente al sector privado cuyo valor se encuentre por encima del límite local aplicable (en el Reino Unido, 250 libras procedentes de un solo origen en un año natural)

cualquier invitación hecha o recibida por una organización o persona perteneciente al sector privado que suponga un viaje al extranjero o un alojamiento de más de dos noches

cualquier regalo o invitación entregada o recibida por una organización o persona perteneciente al sector público (con independencia de la naturaleza o valor, salvo cuando este sea puramente simbólico)

Los superiores inmediatos, consultándolo con el Secretario de su empresa o con los asesores jurídicos locales, determinarán qué debe hacerse con cualquier obsequio que supere el valor límite aplicable.

En general, cualquiera de dichos obsequios debe ser rechazado o devuelto. Sin embargo, en aquellos casos en los que fuera inapropiado rechazar o devolver el obsequio, puede aceptarse siempre y cuando pase a ser propiedad de la empresa del Grupo que sea pertinente. En dichos casos, los empleados dispondrán de la opción de pagar por el obsequio ofrecido por la empresa a un precio justo de mercado, inferior al límite local del obsequio.

Nunca deberemos eludir nuestra obligación de informar o de solicitar una autorización para cualquier invitación y regalo comercial pagándolo si ofrecemos cualquier invitación o regalo.

Registro formal de obsequios y cortesías

Las empresas del Grupo mantendrán un registro con todos los obsequios y cortesías que hayan sido notificados.

Qué se considera inaceptable

Invitaciones y regalos que en ningún caso son aceptables si:

son ilegales o están prohibidos por la organización de la otra parte

implican a participantes en un proceso de licitación o de concurso público

tienen o puede parecer que tienen un efecto sustancial sobre cualquier transacción comercial que haya sido o pueda ser celebrada por cualquier empresa del Grupo

suponen un pago en efectivo o un equivalente de efectivo (certificados de regalo, préstamos o valores financieros)

se trata de obsequios muy solicitados o de gran demanda

se ofrecen a cambio de otra cosa

no son apropiados (irrespetuosos, indecentes, sexualmente explícitos o pueda afectar de forma adversa a nuestra reputación, teniendo en consideración todas las circunstancias de la cultura local)

Funcionarios públicos

No debemos buscar influir en un funcionario público a través de la entrega de cualquier regalo o consideración, (o cualquier ventaja personal), ya sea a ese funcionario o a cualquier otra persona que él pida o con su asentimiento o aquiescencia. Los regalos a funcionarios públicos rara vez serán apropiados si son algo más que el valor simbólico.

Tener relaciones fluidas con los reguladores es una parte necesaria de nuestro negocio. La interacción con funcionarios públicos, y ciertas cortesías razonables en ese contexto, son permisibles. Sin embargo, se debe tener especial cuidado. Muchos países no permiten que sus funcionarios acepten regalos o invitaciones y las leyes anticorrupción son a menudo más estrictas cuando se esté tratando con funcionarios públicos.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Consejo de cumplimiento

Lugar de trabajo y derechos humanos

Respeto en el lugar de trabajo	10
Derechos humanos y nuestras operaciones	11



Respeto en el lugar de trabajo

Debemos tratar a nuestros compañeros y socios comerciales con dignidad y respeto.

Fomentar la igualdad y la diversidad

Nos esforzamos por ofrecer las mismas oportunidades a todos nuestros empleados y a crear equipos de trabajo participativos mediante la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo. Sacamos el mayor partido a la diversidad para fortalecer nuestro negocio. Respetamos y celebramos las diferencias de cada persona y valoramos aquello que nos hace únicos.

Debemos tratar a los compañeros del mismo modo que esperamos ser tratados, así como respetar sus características y opiniones.

No debemos permitir que la raza, el color, el género, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la clase, la religión, la política, el hábito de fumar o cualquier otro rasgo protegido por ley influya en nuestro juicio en materia de contratación, desarrollo, promoción o jubilación de un empleado.

Prevención del acoso o intimidación

Cualquier tipo de acoso o acción intimidatoria se considera totalmente inaceptable. Nuestro compromiso es el de erradicar este tipo de acciones o actitudes del lugar de trabajo.

Entendemos por acoso o acción intimidatoria, aunque no se limita a los siguientes ejemplos, cualquier forma de abuso sexual, verbal, no verbal y amenaza física que sea abusiva, humillante o intimidatoria.

En caso de presenciar o experimentar alguno de estos comportamientos o un comportamiento inaceptable en cualquier otro sentido, deberemos informar a nuestro superior inmediato.

Nuestra intención es la de procurar crear un clima de confianza en el que los empleados puedan plantear cuestiones o problemas cuyo objetivo sea la resolución del conflicto de la manera más rápida posible y satisfactoria para las partes involucradas.

Para ello, instamos a los empleados a que se familiaricen con los procedimientos de quejas locales.

Protección del bienestar del empleado

Ponemos especial atención en el bienestar de nuestros empleados, por eso, nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo seguro con el fin de prevenir accidentes y daños físicos y reducir los riesgos para la salud.

Las empresas del Grupo deberán:

adoptar políticas y procedimientos de salud consistentes con nuestra Política Global de Salud y Medioambiente o la legislación nacional (la que se encuentre por encima)

trabajar junto a sus empleados para garantizar el mantenimiento de los estándares de seguridad y salud y mejorarlos

esforzarse para respaldar el equilibrio entre la vida privada y laboral de los empleados

Seguiremos trabajando para incrementar la seguridad física de nuestros empleados a nivel internacional, haciendo especial hincapié en que se entiendan nuestras políticas y estándares y que se facilite la formación necesaria para que todos sean conscientes de los asuntos de salud y seguridad que les competen en sus respectivos trabajos.

Sería deseable que las empresas del Grupo exploren y adopten políticas respetuosas en línea con la práctica local.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Los directores de RR.HH. locales



Derechos humanos y nuestras operaciones

Debemos gestionar nuestras operaciones de modo que se respeten en todo momento los derechos humanos de nuestros empleados, las personas con las que trabajamos y las comunidades en las que trabajamos

En qué creemos

Creemos que los derechos humanos fundamentales, tal y como se recoge en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, deben ser respetados.

Apoyamos los principios rectores de las Naciones Unidas en cuestión de derechos humanos y empresas que destacan las obligaciones y responsabilidades de la industria para abordar aquellas cuestiones sobre derechos humanos en el ámbito laboral a través de la creación del marco 'proteger, respetar y remediar'.

Gestión de los riesgos para los derechos humanos

Nos comprometemos a promocionar los derechos humanos en nuestro ámbito de influencia, incluida nuestra cadena de suministro. En la medida de lo posible, actuaremos con la debida diligencia para identificar y poder reducir y controlar los riesgos que puedan amenazar los derechos humanos.

Con el fin de garantizar unos niveles de comportamiento aceptables a través de la cadena de suministro, debemos fomentar que nuestros proveedores desarrollen una conducta coherente con el SoBC (Código), al igual que nuestro compromiso con los derechos humanos, siendo esta una condición exigida mediante contrato siempre que sea posible.

Las consideraciones sobre derechos humanos forman parte de nuestros principales programas de proveedores y están especialmente enfocadas a nuestros proveedores internos y externos de hojas de tabaco y otras materias primas directas. Estos programas nos ayudan a valorar si nuestros proveedores cumplen con nuestros criterios de sostenibilidad, incluidos derechos humanos, y con el tiempo nos ayudan a conseguir mejoras tangibles.

Si detectamos que alguno de nuestros proveedores comete algún tipo de violación en materia de derechos humanos y no existe un compromiso firme para llevar a cabo medidas correctivas, se produce una falta de acción continua o no se producen mejoras al respecto, nuestra relación laboral con ese proveedor deberá cesarse.

No a la explotación infantil

No toleramos la explotación infantil ni empleamos a niños en el desarrollo de nuestros trabajos; el bienestar, la salud y la seguridad de los niños es prioritaria y debería preservarse en todo momento. Debemos reconocer que el desarrollo de los niños, sus comunidades y países debe canalizarse a través de la educación. Medidas como:

ningún menor de 18 años podrá ser empleado por ninguna empresa del Grupo para el desempeño de tareas consideradas peligrosas para su salud, seguridad y bienestar

ningún menor de 15 años (o, en el caso de ser mayor, la edad de finalización de los estudios obligatorios en el país correspondiente) será contratado directamente por alguna de las compañías del Grupo

Confiamos en que nuestros proveedores cumplan con nuestros requisitos en cuanto a la edad mínima. No obstante, en una industria basada en la agricultura, la realidad de la actividad agrícola, el trabajo puede considerarse una acción formativa, cultural o social para los niños. Siempre que la ley local así lo permita, consideramos aceptable que haya niños entre 13 y 15 años que colaboren en los trabajos de las granjas de sus familias, siempre y cuando se trate de trabajo ligero, no impida su acceso a la educación o formación profesional ni acarree actividades que puedan resultar dañinas para su salud o desarrollo, por ejemplo, el manejo de equipos mecánicos o productos agroquímicos. Asimismo, aceptamos la existencia de formación o prácticas laborales aprobados por la autoridad competente como excepción.

No a la explotación laboral

No toleramos los trabajos forzados, en régimen de servidumbre o en contra de la voluntad de las personas, así como la explotación o el uso ilegal de mano de obra inmigrante.

Los trabajadores no deberían tener que entregar documentación que acredite su identidad o pagar un depósito económico como condición para obtener un empleo. En caso de que la legislación nacional o procedimientos de contratación requiera la presentación de documentación identificativa, nuestra actuación se basará estrictamente en lo establecido por la ley.

Libertad de asociación

Respetamos la libertad de asociación

Nuestros trabajadores tienen derecho a ser representados por sindicatos locales reconocidos por la empresa u otros representantes de buena fe. Dichos representantes podrán desarrollar sus actividades dentro del marco legal y la normativa establecida, dando prioridad a las relaciones laborales y prácticas así como a los procedimientos acordados por la empresa.

Comunidades locales

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

Desarrollamos nuestro trabajo por todo el mundo, incluidos aquellos países en conflicto o en los que la democracia, el estado de derecho o el desarrollo económico son susceptibles de ser vulnerados y los derechos humanos se ven amenazados.

Debemos identificar los riesgos específicos que corren los derechos humanos que puedan ser relevantes o causar un impacto en el desempeño de nuestro trabajo. En este sentido, recurriremos a la opinión de las partes interesadas, además de la de nuestros empleados y sus representantes.

Adoptaremos las medidas adecuadas para garantizar que nuestro trabajo no contribuya a los abusos cometidos contra los derechos humanos y procuraremos corregir cualquier impacto cometido contra los derechos humanos como consecuencia de alguna de nuestras acciones.

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



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Aportaciones públicas

Aportaciones políticas 13

Aportaciones benéficas 14



Aportaciones políticas

Desaconsejamos que las empresas del Grupo realicen aportaciones políticas, aunque no está prohibido. Solo en las contadas ocasiones en las que se permite realizar aportaciones políticas, estas deberán ajustarse de manera estricta a la presente política

Aportación por motivos justificados

Las empresas del Grupo pueden realizar aportaciones a partidos políticos y organizaciones, y a las campañas de sus candidatos a puestos electivos, siempre que dichos pagos:

no se hagan para obtener cualquier negocio inadecuado u otra ventaja o para influir cualquier decisión de un funcionario público obteniendo una ventaja para cualquier empresa del Grupo

no estén destinados personalmente a beneficiar al receptor o a su familia, amigos, compañeros o conocidos

Es legítimo para una empresa del Grupo el realizar una aportación política con el propósito de asegurarse una oportunidad para contribuir al debate público en asuntos que afecten a la empresa o al Grupo, por ejemplo comprando entradas de un evento de un partido político y de este modo obteniendo la oportunidad de mantener relaciones con funcionarios públicos.

Por otro lado, no es permisible que una empresa del Grupo realice aportaciones políticas en circunstancias en las que la aportación por sí misma esté dirigida a influir el resultado del debate, por ejemplo influyendo a un político para que vote en un determinado sentido o asistiendo para asegurar una decisión particular a favor de la empresa o del Grupo.

Cuando se aprueben donaciones políticas los Consejos de las empresas del Grupo deberán específicamente considerar si la donación cumple con estos requisitos.

Requisitos para aceptar la autorización

Todas las aportaciones políticas deben:

ser permisibles en virtud de todas las leyes aplicables

ser autorizadas de antemano por el consejo de la empresa del Grupo

estar debidamente documentadas en los libros de la empresa

cuando así lo exijan las leyes, ser inscritas en el registro público

Deberán seguirse unos procedimientos cuando se tenga intención de realizar una aportación a cualquier organización dentro de la Unión Europea que participe en la actividad política (aunque se origine a partir de las empresas del Grupo con sede fuera de la UE). Esto es debido a las leyes con efecto extraterritorial y una definición muy amplia de 'organización política'.

En estas circunstancias, las empresas del Grupo deben (además de los pasos antes identificados) solicitar la autorización previa del Director de CORA del Grupo. Si se concede, la autorización debe darse con sujeción a determinadas condiciones.

Actividad política personal

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

asegurarnos de que lo hacemos en nuestro tiempo libre y haciendo uso de nuestros propios recursos

minimizar cualquier posibilidad de que nuestras opiniones y actos se interpreten erróneamente como opiniones y actos de la empresa del Grupo y no como nuestros

asegurarnos de que dichas actividades son compatibles con nuestros deberes y responsabilidades frente al Grupo

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



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Consejo de cumplimiento

Aportaciones benéficas

Somos conscientes del papel que desempeñamos como ciudadano corporativo y animamos a las empresas del Grupo a dar respaldo a la comunidad local y a proyectos benéficos

Aportación por motivos justificados

Las empresas del Grupo pueden realizar aportaciones benéficas y formas similares de inversiones sociales, siempre que éstas sean permisibles en virtud de todas las leyes aplicables y no se realicen con el fin de asegurar ningún negocio indebido u otra ventaja.

Las empresas del Grupo siempre deben estudiar cualquier propuesta de realización de aportaciones benéficas o inversiones sociales similares en el contexto de la estrategia general de inversión social empresarial, prestando especial atención al Marco Estratégico del Grupo para la Inversión Social Empresarial.

Verificación de la reputación o la condición del receptor

Las empresas del Grupo no deben realizar ninguna aportación benéfica salvo que hayan tomado medidas para verificar la reputación o la condición de organización benéfica del receptor.

Antes de hacer ninguna aportación, las empresas del Grupo deberán asegurarse de que la organización de que se trata está actuando de buena fe con objetivos caritativos, y que la aportación no será usada de manera inadecuada.

En jurisdicciones en las que las organizaciones benéficas estén obligadas a registrarse, las empresas del Grupo deben verificar que cualquiera de ellas a las que se propongan hacer una aportación esté debidamente registrada.

Registro de nuestras aportaciones

Cualquier aportación benéfica u otra inversión social empresarial realizada por una empresa del Grupo debe estar debidamente documentada en los libros de la empresa y, cuando así lo exijan las leyes, ser inscrita en el registro público, bien por la empresa o bien por el receptor.

Las empresas del Grupo deben tomar medidas para asegurarse de que sus aportaciones benéficas comunicadas a través de Asuntos Corporativos (CORA) con fines sociales que coincidan con las comunicadas a través de Finanzas con fines de contabilidad financiera y fiscal.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los directores de RR.HH. locales



Activos corporativos e integridad financiera

Precisión de la contabilidad y del mantenimiento de registros	16
Protección de los activos corporativos	17
Confidencialidad y seguridad de la información	18
Uso de información privilegiada y abuso de mercado	19



Precisión de la contabilidad y del mantenimiento de registros

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

Información y datos precisos

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

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

Esta norma es de aplicación con independencia de que los datos estén en documentos en papel, en formato electrónico o en cualquier otro medio.

La ausencia de unos registros precisos y completos no solo es contraria a la política del Grupo sino que también puede ser ilegal.

Nunca está justificado ni existe excusa alguna para la falsificación de registros o el falseamiento de hechos. Dicha conducta puede constituir un fraude y podría tener como consecuencia una responsabilidad penal.

Gestión de los registros

Las empresas del Grupo deben adoptar unas políticas y procedimientos de gestión de registros que reflejen la Política de Gestión de Registros del Grupo (Records Management Policy, en inglés).

Debemos asegurarnos de que gestionamos nuestros registros comerciales de conformidad con la política y los procedimientos aplicables de gestión de registros, y nunca modificar o destruir registros de la empresa sin autorización.

Debemos estar familiarizados con la política y los procedimientos que nos atañan.

Seguimiento de los estándares financieros

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

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

En el caso de la comunicación de información financiera del Grupo, ésta debe realizarse en consonancia con los procedimientos y las políticas contables y de comunicación de información contable y financiera (IFRS) del Grupo.

Cooperación con auditores externos

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

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

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

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

Documentación de transacciones

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

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

Si somos los responsables de redactar, negociar o aprobar algún contrato en nombre de una empresa del Grupo, debemos asegurarnos de que se apruebe, se firme y se registre con arreglo al proceso pertinente de aprobación de contratos.

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

La totalidad de dichos documentos debe conservarse (junto con la correspondencia pertinente) con arreglo a la política aplicable de gestión de registros para una posible inspección de las autoridades fiscales, aduaneras o de otra índole.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Los directores de registros locales

Protección de los activos corporativos

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

Se actuará velando por los intereses de nuestra empresa

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

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

Prevención contra robos y mal uso de los fondos

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

'Fondos del Grupo' hace referencia a cualquier efectivo o equivalente de efectivo perteneciente a cualquier empresa del Grupo, incluido cualquier dinero de la empresa que se le adelante y las tarjetas de crédito que tenga en su poder.

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

Dedicación del tiempo suficiente a nuestro trabajo

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

Mientras nos encontremos en el lugar de trabajo, se espera que nos dediquemos totalmente a nuestro trabajo y no realicemos actividades personales más allá de un nivel moderado que no interfiera con nuestras responsabilidades laborales.

Protección de nuestras marcas e innovaciones

Debemos proteger toda la propiedad intelectual perteneciente al Grupo.

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

Asegurar el acceso a nuestros activos

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

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

Respetar los activos de terceros

Nunca deberemos, a sabiendas:

dañar, hacer un uso inapropiado o apropiarnos indebidamente de los activos físicos de otros

infringir patentes, marcas comerciales, derechos de autor u otra propiedad intelectual en vigor en vulneración de los derechos de terceros

llevar a cabo actividades no autorizadas que tengan un impacto adverso sobre el rendimiento de los sistemas o recursos de terceros.

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

Uso del equipamiento de la empresa

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

Se permite el uso personal limitado, ocasional o accesorio de determinados equipamientos y sistemas de la empresa puestos a nuestra disposición con la condición de que éste sea:

razonable y no interfiera con el debido cumplimiento de nuestro trabajo

no tenga un impacto adverso sobre el rendimiento de nuestros sistemas

no se utilice con ningún fin ilegal o indebido

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

comunicaciones que puedan considerarse peyorativas, difamatorias, sexistas, racistas, obscenas, vulgares u ofensivas por otros motivos

la difusión indebida de materiales con derechos de autor o con licencias u otra información privada

la transmisión de cartas en cadena, publicidad o propaganda (salvo que se autorice expresamente)

la visita a páginas web inapropiadas



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Confidencialidad y seguridad de la información

Debemos mantener la confidencialidad de toda la información sensible, los secretos industriales y otra información confidencial relativa al Grupo y a sus negocios

Nuestra información confidencial es cualquier información o conocimiento que podría perjudicar los intereses del Grupo si fueran revelados a terceros, como por ejemplo:

ventas, marketing y otras bases de datos de la empresa
 estrategias y planes de precios y de marketing
 información confidencial sobre productos y secretos industriales
 datos de investigaciones y técnicos
 material de desarrollo de nuevos productos
 ideas comerciales, procesos, propuestas o estrategias
 datos y resultados financieros no publicados
 planes de la empresa
 datos del personal y cuestiones que afecten al estado de ánimo de los empleados
 software adquirido o desarrollado por cualquier empresa del Grupo



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Revelación de información confidencial

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

a agentes o representantes de una empresa del Grupo que tengan un deber de confidencialidad frente a dicha empresa y que necesiten dicha información para llevar a cabo un trabajo en su nombre

en virtud de los términos de un contrato de confidencialidad por escrito celebrado con la otra parte

en virtud de los términos de una orden de un órgano judicial, gubernamental, regulador o supervisor competente, habiendo recibido aprobación de los asesores jurídicos locales

En caso de transmitir información confidencial electrónicamente, deberán acordarse los estándares técnicos y procedimentales con la otra parte.

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

Acceso y almacenamiento de información confidencial

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

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

Para más información, véase la Declaración de la Política de Seguridad del Grupo.

Uso de información confidencial

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

Debemos tener especial cuidado si tenemos acceso a 'información interna' que sea información confidencial relativa al precio de los valores de cualquier empresa pública. Véase 'Uso de información privilegiada y abuso de mercado'.

Información personal

Las empresas del Grupo y sus empleados deben asegurarse de que cumplen con las leyes de protección de datos en todo momento.

El acceso a datos personales debe limitarse a los empleados que tengan la autorización pertinente y una necesidad laboral clara de conocer dichos datos.

Las leyes de protección de datos rigen el manejo y el procesamiento de datos personales y pueden restringir la medida en que pueden transmitirse dichos datos entre distintas empresas y jurisdicciones. Dichas leyes, en la mayoría de los casos, son de aplicación en el contexto de los datos personales relativos a los empleados y a los clientes.

Información de terceros

No debemos solicitar ni obtener deliberadamente de ninguna persona información confidencial perteneciente a otros.

Si recibimos involuntariamente información de la que sospechemos pueda ser confidencial y perteneciente a otros, debemos notificarlo inmediatamente a nuestro superior inmediato y a sus asesores jurídicos locales.



Uso de información privilegiada y abuso de mercado

Nos comprometemos a respaldar unos mercados de valores justos y abiertos en todo el mundo. Los empleados no deben comerciar con información confidencial ni participar en otras formas de abuso de mercado

La 'información privilegiada' es aquella de naturaleza precisa que:

no está disponible en general;

está directa o indirectamente relacionada con una empresa que cotiza en bolsa o con sus acciones u otros valores; y

si estuviese disponible en general, probablemente tendría un efecto significativo sobre el precio de las acciones u otros valores de dicha empresa o de inversiones relacionadas.

Abuso de mercado

No debemos cometer ningún abuso de mercado, lo cual incluye:

revelación indebida de información privilegiada

comerciar con acciones en función de la información privilegiada

uso indebido de información privilegiada

El 'abuso de mercado' se define en general como una conducta que afecta a un mercado financiero y que es inferior a los estándares previstos por los usuarios habituales de ese mercado. El abuso de mercado y el uso de información privilegiada (realizada por uno mismo o la incitación a que otros la usen) es ilegítimo en muchas jurisdicciones.

Para más información acerca de los tipos de conducta que pueden constituir un abuso de mercado y un uso de información privilegiada en el Reino Unido, véase nuestro Código de Comercio de Acciones.

Gestión de la información privilegiada

Si tenemos o recibimos información que pueda constituir información privilegiada en relación con alguna empresa del Grupo que cotice en bolsa, debe desvelarla inmediatamente a nuestro Director General o Jefe de Área, o (cuando la información privilegiada surja en relación con un proyecto concreto), al Coordinador del Proyecto. En todos los demás casos, no debemos desvelar información privilegiada sin autorización específica, y solamente:

a empleados que la necesiten para desempeñar su trabajo

a agentes o representantes de una empresa del Grupo que tengan un deber de confidencialidad frente a dicha empresa y que necesiten dicha información para llevar a cabo un trabajo en su nombre

Se debe ser especialmente cuidadoso en lo que respecta al tratamiento de la información privilegiada, puesto que su uso indebido podría tener como consecuencia sanciones penales, tanto en contra de la empresa del Grupo como de la persona implicada.

Si no tiene la certeza de tener en su poder información privilegiada, debe ponerse en contacto con el Secretario de British American Tobacco p.l.c. o con el de la empresa en cuestión.

Comercio responsable de las acciones

No debemos comerciar con las acciones u otros valores de ninguna empresa que cotice en bolsa (pertenezca o no al Grupo), ni incentivar a otras personas para que lo hagan, mientras que tenga información privilegiada relativa a dicha empresa.

Si tiene intención de comerciar con las acciones de cualquier empresa del Grupo que cotice en bolsa y cada cierto tiempo tiene acceso a información privilegiada relativa a esa empresa, debe asegurarse de que cumple las leyes que rigen algunas transacciones en la jurisdicción pertinente y, si está sujeto a ellas, los requisitos de cualquier código de comercio de acciones emitido por dicha empresa.

'Valores' abarca todo lo relativo a acciones (incluidos los American Depository Receipts o Certificados de depósito de valores en bancos estadounidenses), opciones, deudas, bonos, pagarés u otro tipo de inversión cuyo valor venga determinado por el precio de dichos valores.

'Comercio' El término comercio se interpreta de forma amplia e incluye cualquier venta, adquisición o transmisión (incluido a modo de obsequio), así como los denominados spread-bets u otros contratos de márgenes u otros derivados en los que se incluyan acciones u otros valores.

Nuestro Código de Comercio de Acciones establece las normas de aplicación relativa a los trabajadores que traten con 'información privilegiada' de British American Tobacco, para los que existen restricciones adicionales en cuanto al comercio de los valores de British American Tobacco p.l.c. La ley nos obliga a mantener un listado con todas las personas en contacto con información privilegiada, quienes serán informados de su condición de manera individual.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Consejo de cumplimiento

Comercio nacional e internacional

Competencia y antimonopolio	21
Blanqueo de capitales	22
Comercio ilícito	23
Sanciones	24



Leyes de defensa de la competencia y antimonopolio

Creemos en la libre competencia. Las empresas del Grupo tienen que competir de manera leal y ética y dentro del marco de las leyes de defensa de la competencia aplicables (o leyes anti-trust)

Cómo afecta la ley de defensa de la competencia a nuestro negocio

Las leyes de defensa de la competencia tienen un impacto en prácticamente todos los aspectos de nuestras actividades, incluidas las ventas y exposición, nuestras relaciones con proveedores, distribuidores, clientes y competidores, nuestra negociación y redacción de contratos y a la hora de decidir la estrategia de previos y las condiciones de mercado.

La ley está unida a las condiciones de mercado, lo que afecta el modo en que se aborda un problema de competencia, como por ejemplo:

concentración del mercado;

homogeneidad del producto y diferenciación de marca; o restricciones legales, tales como restricciones a la publicidad, prohibiciones de mostrar los productos en los puntos de venta y prohibiciones de fumar en edificios públicos

Compromiso de competencia justa

Nos esforzamos por desarrollar una competencia vigorosa de conformidad con las leyes de competencia de cada país y área económica en los que operamos.

Muchos países tienen leyes que prohíben las prácticas contrarias a la competencia. Se trata de leyes complejas que pueden variar de un país o zona económica a otra y su incumplimiento puede alcanzar graves consecuencias.

Comportamiento paralelo

El comportamiento paralelo con nuestros competidores no es anti-competitivo por sí mismo, aunque no debemos confabularnos con nuestros competidores para:

fijar precios o cualquier elemento o aspecto del precio (incluyendo los recargos, descuentos, métodos de precios, condiciones de pago y el momento y los niveles o porcentajes de cambios en los precios).

fijar otras condiciones comerciales

dividir o repartirse mercados, clientes o territorios

limitar la producción o la capacidad

influir en el resultado de un proceso de licitación pública

ponerse de acuerdo para negarse a vender o a comprar a determinadas entidades

‘Acuerdo’ es una noción que comprende un acuerdo escrito u oral, entendimientos o prácticas, acuerdos no vinculantes o una acción llevada a cabo con un entendimiento común, o un acuerdo indirecto gestionado por una tercera parte, como una asociación de empresas, un cliente o un proveedor.

Puede también incluir situaciones en las que los competidores simplemente comparten (de manera directa o indirecta) información con el objetivo de reducir los riesgos de competir. Por ejemplo, los competidores pueden informarse mutuamente de los incrementos de precios futuros para que cada uno de ellos pueda regular su política de precios (esto se conoce comúnmente como ‘práctica concertada’).

Conocer a la competencia

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

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

Información de la competencia

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

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

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

Posición dominante

Cuando una empresa del Grupo dispone de ‘poder de mercado’, suele tener una especial responsabilidad para proteger la competencia y no abusar de su posición.

Los conceptos de ‘dominancia’, ‘poder de mercado’ y ‘abuso’ varían ampliamente de una jurisdicción a otra.

Cuando una empresa del Grupo alcanza una posición de dominio en el mercado local, suele ver limitada su capacidad para adoptar prácticas tales como acuerdos en exclusiva, descuentos por fidelidad, discriminar entre clientes equivalentes, facturar precios más altos o más bajos (por debajo de su coste) o vincular diferentes productos.

Mantenimiento del precio de reventa

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

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

El mantenimiento del precio de reventa se da cuando un proveedor trata de, o lo consigue de hecho, controlar o influir (incluyendo indirectamente, mediante amenazas y/o incentivos) los precios a los que sus clientes pueden revender los productos.

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

Fusiones y adquisiciones

Cuando las empresas del Grupo se vean involucradas en fusiones y adquisiciones podrá requerirse que se notifique la operación en uno o más países del mundo.

La obligación de notificar la operación variará de una jurisdicción a otra, pero deberá ser consultada en un amplio conjunto de circunstancias, incluyendo fusiones, adquisiciones (ya sea adquisición de activos o de acciones) y joint ventures.

Solicitar asesoramiento de especialistas

Si estamos involucrados en actividades comerciales donde las leyes de competencia cobran especial importancia, debemos acatar las pautas regionales de la zona o del mercado para dar validez a la política del Grupo y a la ley competente, así como consultarlo con los asesores jurídicos locales.

No debemos asumir que las leyes de defensa de la competencia no se aplican porque no existan leyes de defensa de la competencia en una determinada jurisdicción. Muchos países, como Estados Unidos y otros pertenecientes a la UE, aplican su legislación de competencia extra-territorialmente (donde dichas conductas o acuerdos tienen sus efectos).



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Consejo de cumplimiento comercial

Blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales implica la posesión de, o cualquier tipo de relación con, los beneficios obtenidos por una actividad criminal. Incluye el proceso de ocultar la identidad del dinero obtenido ilegalmente para que parezca que procede de un origen legítimo. No debemos formar parte de ello

Debemos estar alerta ante situaciones que puedan levantar nuestras sospechas, entre otras:

pagos efectuados en monedas distintas de las indicadas en la factura

pagos de cantidades sustanciales efectuados en metálico o equivalentes

pagos múltiples de distintos orígenes en el desembolso de una sola factura

pagos efectuados desde una cuenta o a una cuenta distinta de la utilizada habitualmente en la relación comercial

solicitudes de realización de sobrepagos

pagos efectuados por personas, o solicitudes de suministro que no son parte del contrato o solicitudes de suministro de productos a dichas personas

solicitudes de suministro de productos a un lugar distinto de la sucursal u oficina más próxima o de adopción de una ruta de envío no habitual

No aprobamos ningún tipo de relación con, los beneficios obtenidos por una actividad criminal.

Nunca deberemos:

participar en ninguna transacción en la que se sepa o se sospeche que se incluyen ingresos procedentes de una actividad ilegal, o

vernarnos implicados directa o indirectamente a sabiendas en ninguna actividad de blanqueo de capitales

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

La mayor parte de las jurisdicciones imponen leyes que tipifican como delito la participación en actividades de blanqueo de capitales.

El incumplimiento de la ley anti blanqueo de dinero puede imponerse tanto a empresas como a particulares.

Rechazar o aceptar grandes cantidades de dinero

Las empresas del Grupo no deben aceptar pagos en metálico superiores a 15.000 euros (o a su equivalente en cualquier moneda alternativa) en la UE en una sola transacción o en una serie de transacciones vinculadas.

Las empresas del Grupo ubicadas fuera de la UE deben evitar la aceptación de pagos en metálico cuando la suma en cuestión sea sustancial.

Minimizar el riesgo de implicación e informar de actividades sospechosas

Debemos contar con procedimientos efectivos para:

minimizar el riesgo de una participación involuntaria en transacciones en las que se incluyan ingresos procedentes de una actividad ilegal

detectar y prevenir cualquier participación deshonesta en la actividad del blanqueo de capitales por parte de sus empleados

respaldar a los empleados en la identificación de circunstancias que deben dar lugar a la sospecha de una actividad de blanqueo de capitales

Las empresas del Grupo deben asegurarse de que sus procedimientos existentes de aprobación del cliente (o 'conocer al cliente') sean suficientes para alcanzar el convencimiento, en la medida de lo posible, de que sus clientes no participan en ningún tipo de actividad ilegal.

Debemos remitir con prontitud las transacciones o actividades sospechosas de un cliente u otro actor con el que tengan tratos al Director General o al Jefe de Área y a los asesores jurídicos locales.

Concienciación y conformidad con medidas antiterroristas

Debemos asegurarnos de que no colaboramos a sabiendas en la financiación de actividades terroristas y de que nuestras actividades no contravienen involuntariamente ninguna medida antiterrorista de relevancia

Los controles internos de las empresas del Grupo deben incluir unas comprobaciones que garanticen que no tengan tratos con ninguna entidad incluida, por conocerse o sospecharse de que se trata de una asociación terrorista, en cualquier lista de aplicación publicada por una organización gubernamental o intergubernamental.

Los grupos terroristas utilizan cada vez más negocios legítimos para generar ingresos para sus redes y actividades. Corremos el riesgo de vulnerar involuntariamente las medidas adoptadas en contra de la financiación del terrorismo al comerciar con dichos negocios.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Consejo de cumplimiento

Comercio ilícito

El comercio ilícito, en el que se incluyen productos de contrabando o falsificados, daña a nuestro negocio. Debemos hacer todo lo posible para frenarlo

No debemos participar y respaldar el comercio ilegal de nuestros productos

Debemos asegurarnos de que:

no participamos a sabiendas en el comercio ilegítimo de los productos del Grupo

nuestras prácticas comerciales están destinadas a respaldar únicamente el comercio legítimo de los productos del Grupo

colaboramos activamente con las autoridades en cualquier investigación de tráfico ilícito

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

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

Los elevados impuestos, los diferenciales fiscales, los escasos controles fronterizos y la falta de ejecución permiten que aflore el comercio ilícito. No obstante, respaldamos a los gobiernos y reguladores en la lucha por combatir estas cuestiones en todas sus formas.

Mantenimiento de controles para prevenir el comercio ilícito de nuestros productos

Debemos mantener ciertos controles para impedir que nuestros productos sean desviados a canales ilícitos. Estos controles deben incluir:

unos procedimientos de evaluación y aprobación de los clientes y proveedores ('know your customer' y 'know your supplier')

unas medidas que garanticen que los suministros dirigidos a los mercados coincidan con la demanda legítima

unos procedimientos de investigación, suspensión o cancelación de las relaciones con los clientes o proveedores de los que se sospeche que participan de forma irresponsable en actividades de comercio ilícito.

Los procedimientos 'know your customer' y 'know your supplier' son muy importantes. Son necesarios para garantizar que los productos del Grupo solo se venden a clientes reputados o que solo son producidos por proveedores reputados y en las cantidades necesarias para cumplir sus necesidades comerciales legítimas.

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

Si sospecha que algún producto del Grupo ha entrado en los canales de comercio ilícito, deberá notificarlo de inmediato a sus asesores jurídicos locales.

Seguimiento y valoración del comercio ilícito en nuestros mercados

Las empresas del Grupo deben ser capaces de llevar a cabo el seguimiento del segmento ilícito de su mercado o mercados nacionales, así como de evaluar en qué medida puede haber productos del Grupo incluidos en ese segmento o productos que sean desviados a otros mercados.

Nuestros procedimientos podrán requerir que se tomen acciones específicas para evaluar el nivel y la naturaleza del comercio ilícito en un mercado concreto y adoptar planes para afrontarlo. Para más información, véase la página de la AIT (Unidad de lucha contra el comercio ilícito del Grupo).



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales



Sanciones

Nos comprometemos a garantizar que nuestro negocio se desarrolla de conformidad con todos los regímenes sancionadores y que no participamos con ninguna entidad sancionada

Las sanciones incluyen las prohibiciones o restricciones a:

- las exportaciones o reexportaciones a un país sancionado
- las importaciones de bienes procedentes de un país sancionado o los acuerdos sobre dichos bienes
- los viajes a un país sancionado o desde el mismo
- las nuevas inversiones y otros acuerdos en un país sancionado o con personas designadas u organizaciones
- poner fondos y recursos a disposición de personas u organizaciones designadas
- la transmisión de software, datos técnicos o tecnología restringidos a través del correo electrónico, de descargas o de visitas a países sancionados
- el respaldo a actividades de boicot

Concienciación y conformidad con las sanciones

Debemos tener conocimiento y actuar de conformidad con todos los regímenes sancionadores que afectan a nuestro negocio, asegurándonos de que, a sabiendas:

no suministraremos nuestros productos, ni permitimos que éstos sean suministrados, a ninguna persona

no adquirimos productos de ninguna persona,

ni tenemos tratos de otro tipo ni de ninguna forma con ninguna persona o propiedad

en contravención de ninguna sanción legítima, embargo de comercio, control de la exportación u otra restricción de comercio aplicable.

Cada país, así como las organizaciones supranacionales, como las Naciones Unidas y la UE, puede imponer sanciones.

Algunos regímenes sancionadores pueden ser de aplicación tanto a personas de nacionalidad estadounidenses (con independencia de dónde se encuentren) como a las exportaciones o reexportaciones de productos de origen estadounidense y de productos con contenidos de origen estadounidense (sea o no la entidad que administra el producto de nacionalidad estadounidense).

El incumplimiento de las sanciones puede acarrear la aplicación de penalizaciones graves, entre ellas multas, cancelaciones de licencias de exportación e incluso el encarcelamiento.

Reducir el riesgo de incumplimiento

Los controles internos de las empresas del Grupo deben minimizar el riesgo de incumplimiento de sanciones y proporcionar formación y respaldo a sus empleados para asegurarse de que los entienden y los implementan de forma efectiva, especialmente si su trabajo conlleva la realización de transferencias internacionales o suministro y compra de productos, tecnología o servicios a través de fronteras internacionales.

Las sanciones no solo se imponen a países con restricciones económicas, comerciales o diplomáticas. Son cada vez más las que se dirigen a particulares o grupos y a las empresas u organizaciones asociadas con ellos.

La lista de países prohibidos y particulares suele cambiar con frecuencia. Si nuestro trabajo supone la venta o el envío de productos, tecnologías o servicios a través de fronteras internacionales, debe asegurarse de mantenerse al día de las normas de aplicación.

Asimismo, debemos avisar de inmediato a nuestros asesores jurídicos locales si recibimos cualquier comunicación de sanción o solicitud de algún organismo oficial o socio comercial. Para más información, véase el Procedimiento de Cumplimiento de Sanciones.



A quién dirigirse para hablar

Su jefe directo

Los asesores jurídicos locales

Consejo de cumplimiento comercial



Para más información

Póngase en contacto con:

Compliance Counsel
Company Secretarial
Department Globe House
4 Temple Place
Londres
WC2R 2PG
Reino Unido

Tel: (0) 207 845 1000

Fax: (0) 207 845 2189