



Unsere geschäftlichen Verhaltensstandards 2026

Inhalt

Einführung



- 3 Mitteilung von Tadeu Marroco
- 4 Unser Ziel und unsere Grundsätze
- 5 Unsere Arbeitsweise
- 8 Die Rolle der direkten Vorgesetzten
- 9 Ihr eigenes ethisches Urteilsvermögen nutzen

Speak Up



- 11 Speak Up

Soziales und Umwelt



- 15 Unsere Leute: Respekt am Arbeitsplatz
- 17 Menschenrechte
- 20 Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden
- 22 Umwelt

Persönliche und geschäftliche Integrität



- 25 Interessenkonflikte
- 29 Bekämpfung von Bestechung und Korruption
- 31 Gifts and Entertainment (G&E)

Externe Stakeholder



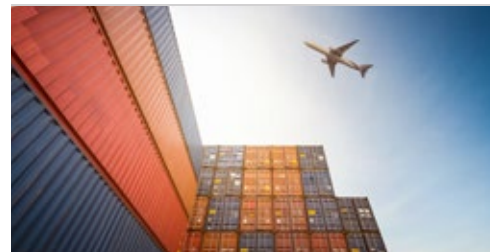
- 36 Lobbyarbeit und Engagement
- 38 Politische Beiträge
- 40 Gemeinschaftsinvestitionen

Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität



- 44 Ordnungsgemäße Aktenführung
- 47 Schutz des Unternehmensvermögens
- 50 Datenschutz, Ethik und künstliche Intelligenz
- 51 Cybersecurity, Vertraulichkeit und Informationssicherheit
- 54 Insiderhandel und Marktmissbrauch

Nationaler und internationaler Handel



- 57 Wettbewerbs- und Kartellrecht
- 61 Sanktionen und Exportkontrollen
- 63 Bekämpfung von illegalem Handel
- 65 Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Geldwäsche

Glossar



- 70 Definierte Begriffe

- 1. Einführung
- 2. Speak Up
- 3. Soziales und Umwelt
- 4. Persönliche und geschäftliche Integrität
- 5. Externe Stakeholder
- 6. Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität
- 7. Nationaler und internationaler Handel
- 8. Glossar

1

Einführung

- 3 Mitteilung von Tadeu Marroco
- 4 Unser Ziel und unsere Grundsätze
- 5 Unsere Arbeitsweise
- 8 Die Rolle der direkten Vorgesetzten
- 9 Ihr eigenes ethisches Urteilsvermögen nutzen



Mitteilung von Tadeu Marroco

Unser Unternehmen in die richtige Richtung weiterzuentwickeln, hat höchste Priorität.

Bei BAT verfolgen wir das Ziel, eine rauchfreie Welt und **A Better Tomorrow™** zu schaffen. Genau das motiviert uns und steht im Mittelpunkt unserer Arbeit, mit der wir unser Unternehmen neu ausrichten wollen.

Unsere geschäftlichen Verhaltensstandards (SoBC) stellen einen Leitfaden dar, an den wir uns halten, und sie legen die Verhaltensweisen und Standards fest, die wir von uns selbst erwarten. Basierend auf unseren Grundsätzen spiegeln sie unser Engagement für integrires Handeln und verantwortungsvolle Geschäftsergebnisse wider. Dies bedeutet, das Richtige zu tun und transparent miteinander, mit unseren Lieferanten, unseren Verbrauchern und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, umzugehen.

Für mich ist es wichtig, dass unsere Kultur Zusammenarbeit und Vertrauen fördert und gleichzeitig ein sicherer Ort ist, an dem sich die Menschen befähigt fühlen, sich ohne Angst vor Vergeltung zu Wort zu melden. Wir vertrauen darauf, dass unsere Mitarbeiter ihre Arbeit verantwortungsbewusst erledigen und Bedenken hinsichtlich Fehlverhalten äußern. Wir versichern Ihnen, dass wir Ihnen zuhören und Sie unterstützen werden.

Bitte nehmen Sie sich die Zeit, unsere SoBC zu lesen und zu verstehen, und nutzen Sie sie aktiv als Leitfaden für Ihre Entscheidungen. Denken Sie daran, dass wir uns sowohl an den Geist als auch an den Wortlaut der Regeln halten müssen. Jeden Tag das Richtige zu tun, ist entscheidend für unseren Erfolg – eine starke Geschäftsleistung auf die richtige Art und Weise zu erbringen, steht im Mittelpunkt unserer Grundsätze und ist letztlich die Grundlage unserer Strategie und unseres Zwecks.

Tadeu Marroco
Chief Executive

April 2026



Unser Ziel und unsere Grundsätze

**A Better Tomorrow™ bedeutet,
eine rauchfreie Welt zu schaffen.**

Das ist unser Unternehmenszweck, der von sechs Grundsätzen des Unternehmens gestützt wird, die sich wie ein roter Faden durch alles ziehen, was wir tun und wie wir es tun – mit einer klaren Verbindung zu unserer Strategie und unserem Unternehmenszweck.



Unsere SoBC Leiten unser Verhalten

Die Verhaltensweisen, die wir von unseren Grundsätzen erwarten, sind in unseren **Verhaltensstandards (SoBC)** verankert, in denen die hohen Integritätsstandards festgelegt sind, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten.

Unsere Grundsätze weisen uns den Weg, um unsere Ziele zu verwirklichen

Wir wissen, dass es unsere Mitarbeiter sind, die unsere Strategie umsetzen werden. Sechs „Grundsätze“, die auf dem starken Fundament unserer Unternehmenskultur aufbauen, bilden die Grundlage dafür, wie wir den Fortschritt vorantreiben werden: **Inklusiv, Das Richtige tun, Wir lieben unsere Konsument*innen, Wir wollen gewinnen, Empowered durch Vertrauen und Gemeinsam sind wir stärker.**



Unsere Kultur Stellt sicher, dass wir das Richtige tun

Unsere Arbeitsweise beruht auf der gemeinsamen Verpflichtung, integer zu handeln, jeden Tag das Richtige zu tun und unsere Geschäftsergebnisse mit Integrität zu erzielen.



Unsere Arbeitsweise

Unsere geschäftlichen Verhaltensstandards sind eine globale Richtlinie von British American Tobacco, welche die hohen Integritätsstandards zum Ausdruck bringen, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten.

Lokale Versionen der SoBC

Jedes agierende Unternehmen im Konzern muss die SoBC übernehmen. Wenn ein Konzernunternehmen eine eigene Version der SoBC einführen möchte, müssen diese mindestens so streng sein wie diese SoBC und müssen vom Global Legal Team nach Unterstützung und Präsentation durch den zuständigen Regional Head of Legal zur Kenntnis genommen und darüber hinaus vom AGC Business Integrity and Compliance schriftlich bestätigt werden. Wenn die SoBC im Widerspruch zu lokalen Gesetzen stehen, haben die lokalen Gesetze Vorrang.

Priorität der SoBC

Im Falle eines Konflikts oder einer Unstimmigkeit zwischen den SoBC (oder der lokalen Version, falls vorhanden) und einem anderen Dokument, das von einem Konzernunternehmen ausgestellt wurde (einschließlich Arbeitsverträge), haben die Bedingungen der SoBC (oder der lokalen Version, falls vorhanden) Vorrang. Die Bestimmungen aller Richtlinien und Verfahren, auf die in den SoBC (oder ggf. in der lokalen Fassung) Bezug genommen wird, sind für alle BAT-Mitarbeiter verbindlich.

Unser globales Compliance-Programm "Delivery with Integrity" fördert eine ethische Kultur und vermittelt die erwarteten Verhaltensweisen, wie sie in unseren SoBC dargelegt sind. Wir bei BAT wissen, dass die stabilsten und dauerhaftesten Beziehungen auf Vertrauen und Transparenz beruhen.

Aus diesem Grund sind wir stets bestrebt, unsere Kommunikations- und Marketinginitiativen über alle Kanäle hinweg verantwortungsbewusst zu gestalten, wobei wir genau darauf achten, wie, was und mit wem wir kommunizieren. Für die Marketingkommunikation gelten unsere Grundsätze für verantwortungsbewusstes Marketing (**Responsible Marketing Principles - RMP**), die von den SoBC unabhängig sind.

Engagement für Integrität

Wir müssen die SoBC (oder ein lokales Äquivalent) und alle Gesetze und Vorschriften einhalten, die für Konzernunternehmen, unser Geschäft und für uns selbst gelten. Wir müssen stets entsprechend hohen Integritätsstandards handeln.

Unser Handeln muss immer rechtmäßig sein. Integrität geht noch weiter. Es bedeutet, dass unser Handeln, unser Verhalten und unsere Art, Geschäfte zu machen, verantwortungsbewusst, ehrlich, aufrichtig und vertrauenswürdig sein müssen.

Wir alle müssen die SoBC oder ggf. das lokale Äquivalent kennen, verstehen und beachten.

Die SoBC gelten für alle Mitarbeiter von BAT, Tochtergesellschaften des Unternehmens und Joint Ventures, die von BAT kontrolliert werden. Wenn Sie als Auftragnehmer, entsandter Mitarbeiter, Praktikant, Vertreter oder Berater mit uns zusammenarbeiten, bitten wir Sie, in Übereinstimmung mit den SoBC zu handeln und ähnliche Standards innerhalb Ihres eigenen Unternehmens anzuwenden. Die SoBC werden durch den **Verhaltenskodex für Lieferanten von BAT** ergänzt, welcher die Mindeststandards definiert, die unsere Lieferanten beachten müssen, und der Teil unserer vertraglichen Vereinbarungen ist.

Pflicht zur Meldung von Verstößen

Wir sind dazu verpflichtet, vermutetes Fehlverhalten, das im Widerspruch zu den SoBC oder den Gesetzen steht, zu melden. Wir sollten auch derartiges Verhalten seitens Dritter, die mit dem Konzern zusammenarbeiten, melden.

Seien Sie versichert, dass BAT keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen duldet, die Bedenken äußern oder vermutete Verstöße gegen die SoBC bzw. rechtswidriges Verhalten melden.

Folgen eines Verstoßes

Disziplinarmaßnahmen werden bei Verhaltensweisen ergriffen, die gegen die SoBC verstoßen oder rechtswidrig sind, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei besonders schwerwiegenden Verstößen.

Verstöße gegen die SoBC oder das Gesetz können schwerwiegende Folgen für den Konzern und die Beteiligten haben. Wenn es sich um ein kriminelles Verhalten handelt, könnte der Fall zur Untersuchung an die Behörden weitergegeben werden und eine Strafverfolgung zur Folge haben.

Jährliche Bestätigung der SoBC und Schulung

Jedes Jahr müssen alle unsere Mitarbeiter und Konzernunternehmen offiziell bestätigen, dass sie die SoBC eingehalten haben und eine Schulung absolviert haben.

Mitarbeiter tun dies im Rahmen unserer jährlichen SoBC sign-off, bei der wir unser Engagement und die Einhaltung der SoBC bekräftigen und daran erinnert werden, aus Gründen der Transparenz persönliche Interessenkonflikte offenzulegen oder erneut bekannt zu geben.

Neue Mitarbeiter müssen eine Einführung absolvieren, die unsere SoBC abdeckt, einschließlich Lobbyarbeit und Engagement, und sie werden aufgefordert, Interessenkonflikte offenzulegen.

Unsere Konzernunternehmen tun dies im Control Navigator, in dem sie bestätigen, dass ihr Geschäftsbereich oder ihr Markt über angemessene Verfahren zur Unterstützung der SoBC-Compliance verfügt.

Sichere Umgebung

Konzernunternehmen sind für die Gewährleistung der Sicherheit unserer Mitarbeiter und des Schutzes von Vermögenswerten verantwortlich, wie es im Sicherheitsverfahren des Konzerns näher beschrieben wird.

Verantwortungsvolles Marketing

Konzernunternehmen und Mitarbeiter müssen die verantwortungsvolle Vermarktung von Konzernprodukten gemäß unseren Grundsätzen und unserem Kodex für verantwortungsbewusstes Marketing, die unabhängig von den SoBC sind, sicherstellen.

Medien und Nutzung von sozialen Medien

Wenn Sie von einem Journalisten oder Medienkanal für eine Stellungnahme kontaktiert werden, wenden Sie sich bitte an Ihr lokales Kommunikationsteam (die Pressestelle des Konzerns kann unter press_office@bat.com kontaktiert werden).

Bestimmte Nutzung sozialer Medien durch Mitarbeiter können Risiken für das Vermögen und den Ruf von BAT darstellen. Die Mitarbeiter müssen bei der Nutzung sozialer Medien ein gutes Urteilsvermögen beweisen.



Wir alle müssen die SoBC oder ggf. das lokale Äquivalent kennen, verstehen und beachten.





Die Rolle der direkten Vorgesetzten

Unsere SoBC-Richtlinien und -Verfahren gelten für jeden, unabhängig von seiner Rolle oder seinem Dienstalter. Vorgesetzte sind wichtige Vorbilder für die SoBC. Wenn Sie Mitarbeiter führen, müssen Sie sicherstellen, dass alle Ihre unterstellten Mitarbeiter die SoBC lesen und die Anleitungen, Ressourcen und Schulungen erhalten, welche sie benötigen, um zu verstehen, was von ihnen erwartet wird.

Wenn Sie ein direkter Vorgesetzter sind, haben Sie zusätzlich die Pflicht, alle Bedenken, die Ihnen zur Kenntnis gebracht werden, an die Rechtsabteilung weiterzuleiten. Gegen diejenigen, die solche Bedenken ignorieren oder jemanden davon abhalten, sich zu äußern, können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden.

Von den direkten Vorgesetzten wird erwartet, dass sie:

- die Werte von BAT kennen und für das Richtige einstehen;
- ihr Team coachen, um sicherzustellen, dass es weiß, wie es die „Arbeit mit Integrität“ ausführen kann und konsistente Verhaltensweisen erkennt;
- ein Vorbild für Respekt am Arbeitsplatz sind;
- ein Umfeld fördern, in dem ihr Team Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern kann, und
- bei Bedarf Bedenken äußern.

Keine Ausnahmen oder Kompromisse

Kein direkter Vorgesetzter ist befugt, Handlungen anzuordnen oder zu genehmigen, die gegen die SoBC oder gegen das Gesetz verstoßen. Unter keinen Umständen werden wir zulassen, dass unsere Standards um der Ergebnisse willen gefährdet werden. Die Art und Weise, wie Sie Ihre Arbeit machen, ist genauso wichtig wie das, was Sie liefern.

Wenn Ihnen ein Vorgesetzter aufträgt, etwas zu tun, das gegen die SoBC oder das Gesetz verstößt, wenden Sie sich an das Senior Management, Ihren lokalen Legal Counsel oder einen ernannten Verantwortlichen (gdo@bat.com). Sie können die Angelegenheit auch über unsere vertrauliche **Speak Up-Hotline** melden, wenn Sie der Meinung sind, intern mit niemandem sprechen zu können (bat.com/speakuphotlines).

Ihr eigenes **ethisches** Urteilsvermögen **nutzen**

Unsere SoBC können nicht jede mögliche Situation abdecken, auf die Sie stoßen können und es ist wichtig, dass Sie wissen, wie Sie die richtige Vorgehensweise wählen. Wenn Sie sich in einer ethisch schwierigen oder unsicheren Situation befinden, folgen Sie dem nachstehenden Leitfaden.

Erster Schritt



Ist es legal und mit unseren internen Regeln und Richtlinien vereinbar?

JA →

NEIN / ICH BIN MIR NICHT SICHER



Wenn nicht, fahren Sie nicht fort. Sie dürfen nicht gegen das Gesetz verstoßen und müssen alle in den SoBC erwähnten Richtlinien und Verfahren einhalten.



Zweiter Schritt



Fühlt es sich richtig und fair an?

JA →

NEIN / ICH BIN MIR NICHT SICHER



Wenn nicht, fahren Sie nicht fort. Wir müssen immer mit Integrität handeln und das Richtige tun, auch wenn niemand zuschaut.



Dritter Schritt



Würden Sie sich wohl fühlen, wenn über Ihr Handeln in den Nachrichten berichtet würde oder Sie Ihr Verhalten vor Ihrem Führungsteam erklären müssten?

JA →

NEIN / ICH BIN MIR NICHT SICHER



Wenn nicht, fahren Sie nicht fort. Wenn Sie sich unwohl fühlen, ist es wahrscheinlich nicht das Richtige.



FAHREN SIE FORT

Wenn Sie sich nicht sicher sind, sprechen Sie bitte mit Ihrem direkten Vorgesetzten, dem Legal Counsel oder jemanden aus dem Senior Management an.

- 1. Einführung
- 2. **Speak Up**
- 3. Soziales und Umwelt
- 4. Persönliche und geschäftliche Integrität
- 5. Externe Stakeholder
- 6. Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität
- 7. Nationaler und internationaler Handel
- 8. Glossar

2

Speak Up

11 Speak Up





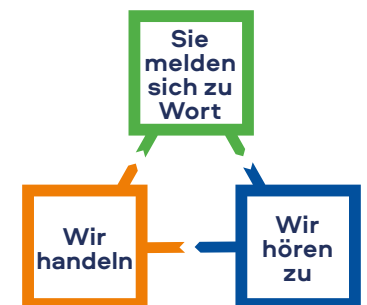
Speak Up

Es kann Mut erfordern, über Fehlverhalten zu sprechen. Das Speak Up-Verfahren soll Sie bei dieser Angelegenheit unterstützen und Ihnen Vertrauen und Zuversicht in Bezug auf unseren Umgang mit Ihren Bedenken geben.

Wir ermutigen Sie, sich zu Wort zu melden

Jeder, der für den oder mit dem Konzern arbeitet und über tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten am Arbeitsplatz besorgt ist (sei es vergangenes, derzeitiges oder wahrscheinlich in der Zukunft auftretendes Fehlverhalten), sollte sich zu Wort melden.

Dazu gehören Mitarbeiter, Auftragnehmer, Zeitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten und deren Mitarbeiter.



Beispiele für Fehlverhalten

Beispiele für Fehlverhalten sind:

- kriminelle Handlungen, einschließlich Diebstahl, Betrug, Bestechung, Korruption und Verletzung von Sanktionen;
- Gefährdung der Gesundheit oder Sicherheit einer Person oder Schädigung der Umwelt;
- Mobbing, Belästigung (einschließlich sexueller Belästigung) und Diskriminierung, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch bei der Teilnahme an Schulungen oder sozialen Veranstaltungen außerhalb des Unternehmens;
- moderne Sklaverei oder andere Menschenrechtsverletzungen;
- Bilanzfälschung oder Fälschung von Dokumenten;
- sonstige Verstöße gegen die SoBC oder andere Richtlinien, Prinzipien oder Standards des Konzerns;
- Nichteinhaltung einer gesetzlichen Verpflichtung durch Handlung oder Unterlassung;
- Fehlurteil;
- Verschweigen von Fehlverhalten; und
- Veranlassung oder Ermutigung anderer zur Begehung einer der oben genannten Handlungen.

Situationen, in denen Sie mit Ihrer persönlichen Beschäftigung oder Ihrem beruflichen Fortschritt unzufrieden sind, stellen keine Verstöße dar. Für solche Fälle gibt es Beschwerdeverfahren, und Einzelheiten darüber, wie eine Beschwerde vorgebracht werden kann, sind bei der Personalabteilung erhältlich.

Wenn Sie ein direkter Vorgesetzter sind, haben Sie die zusätzliche Verpflichtung, alle Ihnen zur Kenntnis gebrachten Bedenken über die unter „Mit wem Sie sprechen können“ aufgeführten Kanäle weiterzuleiten. Gegen diejenigen, die solche Bedenken ignorieren oder jemanden davon abhalten, sich zu äußern, können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden.

Mit wem Sie sprechen können

Sie haben mehrere Möglichkeiten, Ihre Bedenken zu äußern und Sie können diejenige nutzen, mit der Sie sich am wohlsten fühlen:

- bei einem ernannten Verantwortlichen;
- bei einem Personalgeschäftspartner oder Legal Counsel;
- bei Ihrem direkten Vorgesetzten und

unsere vertraulichen, unabhängig verwalteten externen Speak Up-Kanäle (www.bat.com/speakup), die unabhängig vom Management betrieben werden, bieten Ihnen die Möglichkeit, Bedenken online oder telefonisch zu äußern (wenn Sie wünschen auch anonym).

Vier leitende Angestellte des Konzerns dienen als unsere globalen Group Designated Officers des Konzerns. Jeder kann ihnen gegenüber Bedenken direkt vorbringen.

Es handelt sich um:

- die AGC Business Integrity and Compliance: Tamara Gitto;
- der Company Secretary of British American Tobacco p.l.c.: Caroline Ferland;
- der Group Head of Internal Audit: Graeme Munro; und
- den Group Head of Reward: Jon Evans.

Kontaktieren Sie sie gerne per E-Mail (gdo@bat.com), telefonisch (+44 (0)207 845 1000) oder postalisch an British American Tobacco p.l.c., Globe House, 4 Temple Place, London WC2R 2PG.

Untersuchungen und Vertraulichkeit

Unabhängig davon, wie Sie sich entscheiden, sich zu Wort zu melden, wird Ihre Identität vertraulich behandelt, während wir Ihre Bedenken fair und objektiv untersuchen.

Gegebenenfalls wird BAT Maßnahmen ergreifen, die auch disziplinarische Maßnahmen gegen Personen umfassen können, die gegen die SoBC verstoßen haben.

Sofern möglich und angemessen, erhalten Sie auch eine Rückmeldung über das Ergebnis der Untersuchung, wenn wir Sie erreichen können.

Weitere Informationen darüber, wie wir Ihre Bedenken weiterleiten und untersuchen, finden Sie in der **Group SoBC Assurance Procedure**.

Ernannte Verantwortliche und SoBC-Sicherungsverfahren

Wir haben ernannte Verantwortliche, an die Bedenken gerichtet werden können und die auf der ganzen Welt vor Ort zu finden sind.

Diese Richtlinie wird durch die **Group SoBC Assurance Procedure** des Konzerns ergänzt, die detaillierter darlegt, wie Bedenken oder Vorwürfe bei Verstößen gegen die SoBC eskaliert und untersucht werden. Die **Group SoBC Assurance Procedure** ist integraler Bestandteil der SoBC und muss so befolgt werden, als wäre es Teil der SoBC.

Schutz für diejenigen, die sich zu Wort melden

Ihnen drohen keinerlei Vergeltungsmaßnahmen (weder direkt noch indirekt), wenn Sie tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, selbst wenn Sie sich unsicher sind.

Wir dulden keine Vergeltung, Belästigung oder Viktimisierung von Personen, die ein Anliegen vorbringen, die Personen, die ein Anliegen vorbringen, unterstützen oder an einer Untersuchung teilnehmen. Ein solches Verhalten stellt selbst einen Verstoß gegen die SoBC dar und wird als schwerwiegende Disziplinarangelegenheit behandelt.



An wen Sie sich wenden können

An Ihren direkten Vorgesetzten

An das höhere Management

Ihren lokalen Legal Counsel

Leiter der Abteilung Corporate Compliance: sobc@bat.com

Speak Up-Portal: bat.com/speakup

Speak Up-Hotlines:
bat.com/speakuphotlines

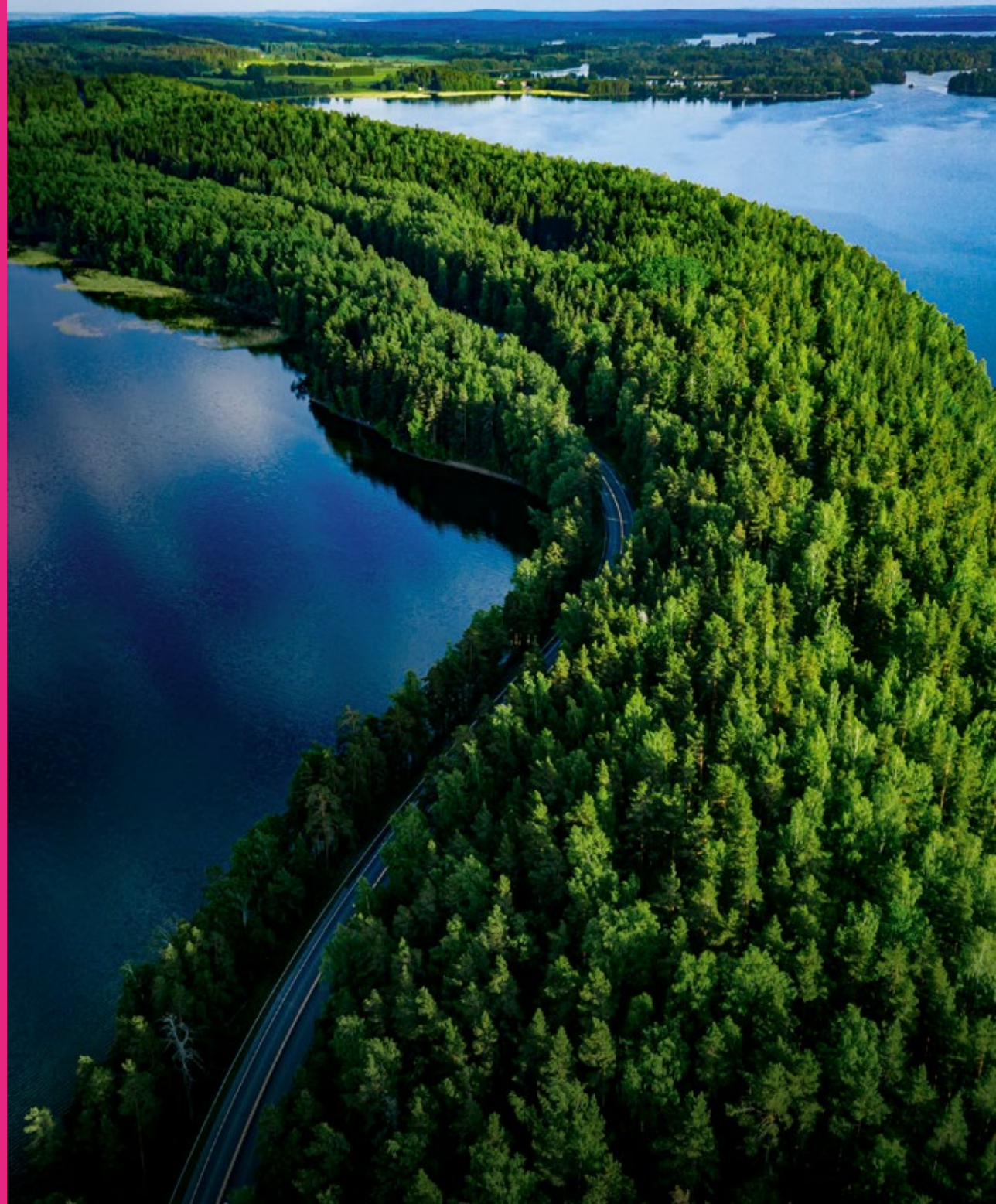
Die ernannten Verantwortlichen des Konzerns: gdo@bat.com

- 1. Einführung
- 2. Speak Up
- **3. Soziales und Umwelt**
- 4. Persönliche und geschäftliche Integrität
- 5. Externe Stakeholder
- 6. Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität
- 7. Nationaler und internationaler Handel
- 8. Glossar

3

Soziales und Umwelt

- 15 Unsere Leute: Respekt am Arbeitsplatz
- 17 Menschenrechte
- 20 Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden
- 22 Umwelt





Unsere Leute: Respekt am Arbeitsplatz

Wir müssen alle unsere Kollegen und Geschäftspartner würde- und respektvoll behandeln.

Woran wir glauben

Wir sind der Auffassung, dass die grundlegenden Arbeitnehmerrechte beachtet werden müssen, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, der Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, der Kinderarbeit sowie der Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Unsere Richtlinie für Menschen und Menschenrechtsverfahren beruht auf lokalen und internationalen Arbeitsgesetzen, empfohlenen Vorgehensweisen und Leitlinien¹.

Wir halten uns an alle geltenden Arbeitsgesetze und -vorschriften.



Wir respektieren und schätzen unsere jeweiligen Unterschiede und würdigen, was jeden von uns einzigartig macht.

¹ Die Erklärung der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Förderung einer Integrationskultur

Wir sind bestrebt, allen unseren Mitarbeitern Chancengleichheit und eine faire Behandlung zu bieten und eine integrative Belegschaft zu schaffen.

"Inklusiv" und "Gemeinsam sind wir stärker" sind zwei unserer Werte. Die Förderung einer inklusiven Kultur, in der sich alle Mitarbeiter gestärkt und zugehörig fühlen, ist für unseren Erfolg von entscheidender Bedeutung. Wir respektieren und schätzen unsere jeweiligen Unterschiede und würdigen, was jeden von uns einzigartig macht.

Wir müssen Mitarbeiter so behandeln, wie wir selbst gerne behandelt werden möchten, wir müssen ihre Eigenschaften und Meinungen respektieren und dürfen keine Form von unerlaubter Diskriminierung praktizieren.

Diskriminierung kann umfassen (ist aber nicht darauf beschränkt), dass Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Klasse, Religion, politische Ansicht, Familienstand, Schwangerschaftsstatus, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Rauchgewohnheit oder andere gesetzlich geschützte Merkmale unser Urteil beeinflussen, wenn es um die Einstellung, Entwicklung, Beförderung oder Kündigung eines Mitarbeiters geht.

Dies spiegelt unsere Unterstützung für das Übereinkommen 111 der ILO wider, in dem grundlegende Prinzipien für die Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz festgelegt sind.

Um die Transparenz zu fördern und um uns selbst zur Rechenschaft zu ziehen, veröffentlichen wir einen Jahresbericht über Integration, in dem wir unser Engagement und unsere gezielten Bemühungen zur Verbesserung unserer Integrationskultur darlegen und unsere geschlechts- und ethnienspezifischen Vergütungsberichte aufführen.

Verhinderung von Belästigung und Mobbing

Jegliche Aspekte von Belästigung und Mobbing sind vollkommen inakzeptabel. Wir verpflichten uns, solche Handlungen oder Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu beseitigen.

Belästigung und Mobbing (einschließlich sexueller Belästigung) umfassen, sind aber nicht beschränkt auf, jede Form von verbalem, nonverbalem und körperlichem Verhalten, das missbräuchlich, demütigend oder einschüchternd ist.

Wenn wir Zeugen eines solchen Verhaltens oder eines Verhaltens sind, das auf andere Weise inakzeptabel ist, sollten wir dies melden. Wir möchten ein Klima des Vertrauens schaffen, in dem Mitarbeiter Probleme ansprechen und wir streben eine rasche Lösung zur Zufriedenheit aller Beteiligten an.

Mitarbeiter können Probleme durch lokale Beschwerdeverfahren oder Speak Up-Kanäle des Konzerns melden.

Faire Löhne und Leistungen

Wir setzen uns für eine faire, klare und gerechte Vergütung ein.

Konzernunternehmen müssen alle gesetzlichen Mindestlöhne berücksichtigen, während wir strategisch sicherstellen, dass die Vergütungsniveaus in der jeweiligen Region wettbewerbsfähig sind.

Unterstützung für flexible Arbeitsbedingungen

Wir sind bestrebt, flexible Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter zu fördern.

Konzernunternehmen müssen alle geltenden Arbeitszeitgesetze einhalten und etwaige gesetzlich vorgeschriebene Anforderungen an die Höchstarbeitszeit berücksichtigen.



Menschenrechte

Wir müssen unsere Aufgaben stets in einer Weise durchführen, welche die Menschenrechte unserer Mitarbeiter, der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, respektiert.

Woran wir glauben

Wir sind der Ansicht, dass die grundlegenden Menschenrechte, wie sie in der Internationalen Menschenrechtscharta bekräftigt werden, eingehalten werden müssen.

Unsere Richtlinie für Menschen und Menschenrechtsverfahren beruht auf lokalen und internationalen Arbeitsgesetzen, empfohlenen Vorgehensweisen und Leitlinien².

Wir halten uns an alle relevanten geltenden Arbeitsgesetze und -vorschriften.

² Unsere Menschenrechtsstrategie konzentriert sich auf strenge Richtlinien, eine effektive Sorgfaltspflicht und (wo erforderlich) auf Abhilfemaßnahmen. Sie steht im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs), der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Null-Toleranz gegenüber Kinderarbeit

Wir streben an, dass in unserer Lieferkette keine Kinderarbeit mehr stattfindet. Das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Sicherheit von Kindern stehen jederzeit an erster Stelle. Wir erkennen an, dass die Entwicklung der Kinder, ihrer Gemeinschaften und ihrer Länder am besten durch Bildung gefördert wird.

Wir unterstützen die Übereinkommen 138 und 182 der ILO, in denen grundlegenden Prinzipien über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und für die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit festgelegt sind.

Wir engagieren uns gemeinsam mit unseren Lieferanten dafür, Kinderarbeit in unserer Lieferkette zu verhindern und sicherzustellen, dass wir im Falle eines Vorfalls geeignete Korrekturmaßnahmen ergreifen, um das Problem zu beheben.

Daher:

- Kinder und Jugendliche dürfen nicht in den Nachtstunden beschäftigt werden.
- es darf keine Arbeit, die als gefährlich angesehen wird oder die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern beeinträchtigen kann, von Personen unter 18 Jahren ausgeführt werden; und

- das Mindestalter für Arbeitnehmer sollte nicht unter dem nach örtlichem Recht geltenden Mindestalter für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder nicht unter dem gesetzlichen Alter für die Beendigung der Pflichtschulzeit und in jedem Fall nicht unter 15 Jahren liegen;
- soweit dies nach lokalem Recht zulässig ist, ist Kindern im Alter zwischen 13 und 15 Jahren die Ausübung leichter Tätigkeiten gestattet, sofern diese ihre Schul- oder Berufsbildung nicht beeinträchtigen und keine Tätigkeiten umfassen, die für ihre Gesundheit oder Entwicklung schädlich sein könnten (z. B. der Umgang mit mechanischen Geräten oder Agrochemikalien). Als Ausnahme erkennen wir auch von einer zuständigen Behörde genehmigte Schulungs- oder Praktikumsprogramme an.

Wir erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie diese Grundsätze befolgen und sich an unsere Anforderungen an das Mindestalter halten, wie sie in unserem **Verhaltenskodex für Lieferanten** festgelegt sind.

Verwaltung von Menschenrechten

Wir engagieren uns für Maßnahmen, die darauf abzielen, die Menschenrechte und deren Auswirkungen zu respektieren und zu verbessern, wie es in den UNGPs vorgesehen ist.

Unsere Geschäfts- und Lieferkette umfasst mehrere Branchen mit bekannten potenziellen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte und entsprechenden Überlegungen, darunter Landwirtschaft, Elektronik und Fertigung. Wir setzen Prioritäten bei Menschenrechtsfragen und -vorfällen in Übereinstimmung mit den UNGPs in unserer gesamten Lieferkette und unseren Geschäftstätigkeiten. Um dies zu erreichen, führen wir ein definiertes Verfahren durch, das sich auf strenge Richtlinien, eine effektive Sorgfaltspflicht (Due-Diligence), eine angemessene Überwachung und Berichterstattung sowie (bei Bedarf) auf wirksame Abhilfemaßnahmen konzentriert. Wir bemühen uns, die Ansichten und Auswirkungen unserer wichtigsten Stakeholder zu verstehen und sie in unseren Menschenrechtsprogrammen zu berücksichtigen.

Daher wird zum Beispiel von allen unseren Lieferanten erwartet, dass sie die Anforderungen unseres **Verhaltenskodex für Lieferanten** erfüllen, welche in unseren vertraglichen Vereinbarungen mit den Lieferanten enthalten ist.

Wir verfügen über eine Reihe von laufenden Verfahren zur Sorgfaltspflicht (Due Diligence), die sowohl für unsere Lieferkette als auch für unsere eigene Geschäftstätigkeit gelten, und wir berichten darüber in unserem **kombinierten Jahres- und Nachhaltigkeitsbericht**.

Unsere Verfahren zur Sorgfaltspflicht berücksichtigen (soweit angemessen) unsere Größe, die Art und den Kontext unserer Geschäftstätigkeit sowie die Schwere des Risikos negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte.

Wir haben uns verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, wenn Probleme in unseren Betrieben oder in unserer Lieferkette auftreten. Zudem verpflichten wir uns, diese Auswirkungen an den entsprechenden Stellen gemäß den UNGPs und den OECD-Richtlinien anzugehen oder zu beheben und uns um kontinuierliche Verbesserungen zu bemühen.

Wenn wir Menschenrechtsverletzungen in Bezug auf einen Lieferanten feststellen, es aber keine klare Verpflichtung zu Korrekturmaßnahmen gibt bzw. eine anhaltende Untätigkeit oder mangelnde Verbesserung vorliegt, behalten wir uns das Recht vor, diese Geschäftsbeziehung in letzter Instanz verantwortungsbewusst zu beenden oder zu kündigen.

Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Unsere Arbeitnehmer haben das Recht, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und ihr beizutreten sowie sich von Gewerkschaften oder anderen Vertrauensleuten vertreten zu lassen, und zwar im Rahmen der Gesetze, Vorschriften, der bestehenden Arbeitsbeziehungen und -praktiken sowie vereinbarten betrieblichen Verfahren. Diese Arbeitnehmer und Vertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen in der Lage sein, ihre rechtmäßigen Tätigkeiten am Arbeitsplatz ohne Beeinträchtigung im Rahmen der Gesetze, Vorschriften, der bestehenden Arbeitsbeziehungen und -praktiken sowie vereinbarten betrieblichen Verfahren auszuüben.

Von den Lieferanten wird außerdem erwartet, dass sie das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen respektieren und die Arbeitnehmer in Fragen der Beschäftigung und Sicherheit anhören.

Keine moderne Sklaverei oder Ausbeutung von Arbeitskräften

Wir haben keine Toleranz gegenüber Sklaverei, Leibeigenschaft sowie Zwangs-, Pflicht-, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger, durch Menschenhandel oder Ausbeutung verursachter Arbeit in unseren Betrieben. Es ist Konzernunternehmen und Mitarbeitern (und allen Arbeitsagenturen, Arbeitsvermittlern oder Dritten, die sie beauftragen, in unserem Namen zu handeln) untersagt:

- von Arbeitnehmern Anwerbegebühren, die Aufnahme von Krediten oder die Zahlung unangemessener Servicegebühren oder Kautionen als Beschäftigungsvoraussetzung zu verlangen; und
- Ausweispapiere, Reisepässe oder Genehmigungen als Bedingung für die Beschäftigung einzubehalten oder die Arbeitnehmer dazu aufzufordern, diese abzutreten.

Wenn das nationale Recht oder Arbeitsverfahren die Verwendung von Ausweispapieren vorschreibt/ vorschreiben, werden wir diese strikt in Übereinstimmung mit dem Gesetz anwenden. Ausweispapiere sollten grundsätzlich nur aus Sicherheitsgründen und nur mit der informierten, echten und schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers aufbewahrt oder gespeichert werden. Der Arbeitnehmer sollte uneingeschränkter Zugang haben, um sie jederzeit und ohne Einschränkungen abrufen zu können.

Lokale Gemeinschaften

Wir versuchen, die einzigartigen sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Interessen der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu identifizieren und zu verstehen.

Wir wollen spezifische Menschenrechtsrisiken identifizieren, die für unsere Aktivitäten relevant sein können oder von ihnen beeinflusst werden. Dabei werden wir die Meinung unserer Stakeholder einholen, einschließlich der Mitarbeiter und deren Vertreter.

Wenn wir in unserer Lieferkette menschenrechtswidrige Auswirkungen feststellen, verpflichten wir uns, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um zufriedenstellende Abhilfemaßnahmen zu gewährleisten.

Wir wissen, dass wir eine wichtige Rolle bei der Erzielung positiver sozialer Auswirkungen in unserer Lieferkette spielen. So unterstützen wir beispielsweise Landwirte und arbeiten mit ihnen zusammen, um ihre Lebensgrundlagen und ihre Ernährungssicherheit zu verbessern. Unsere Gemeinschaftsprogramme tragen dazu bei, dass ländliche Gemeinden, in denen wir tätig sind, langfristig widerstandsfähiger werden. Unser Ansatz wird durch unseren Rahmen für Investitionen in die Gemeinschaft untermauert.

Wir halten unsere Mitarbeiter dazu an, sowohl lokal als auch in ihrer geschäftlichen Welt eine aktive Rolle zu spielen. Konzernunternehmen sollten versuchen, Möglichkeiten für die Kompetenzentwicklung für Mitarbeiter und innerhalb von Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu schaffen und versuchen, im Einklang mit den Entwicklungszielen und -Initiativen der Gastländer zu arbeiten.



Von allen unseren Lieferanten wird erwartet, dass sie die Anforderungen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten erfüllen, welcher in unseren vertraglichen Vereinbarungen mit den Lieferanten enthalten ist.



Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden

Wir müssen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sorgen und diese aufrechterhalten.

Woran wir glauben

Wir legen großen Wert auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter sowie auf die Vermeidung von Verletzungen und Krankheiten. Wir streben einen unfallfreien Arbeitsplatz innerhalb des gesamten Konzerns an.

Unsere Konzernrichtlinie zu Gesundheit und Sicherheit basiert auf lokalen und internationalen Arbeitsgesetzen und -Normen³ und ist darauf ausgerichtet, die Anforderungen der geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu erfüllen oder zu übertreffen.

³ Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsysteme der ILO und Arbeitsschutzmanagement ISO45001.

Gesundheits- und Sicherheitsmanagement

Wir sind uns der Bedeutung der Gesundheit, Sicherheit und des Wohlbefindens aller unserer Mitarbeiter, Auftragnehmer und unseres unternehmensexternen Personals für die erfolgreiche Durchführung unseres Geschäfts bewusst.

Konzernunternehmen müssen:

- **Gesundheitsschutz- und Sicherheitsverfahren übernehmen, welche im Einklang mit den Grundsätzen Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie des Konzerns und unserem Richtlinienhandbuch für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS) oder den nationalen Gesetzen (je nachdem, welche am strengsten sind) stehen.**

Alle Mitarbeiter des Konzerns:

- **müssen bei der Arbeit angemessen für die Gesundheit und Sicherheit von sich selbst und anderen sorgen;**
- **müssen in allen gesundheits- und sicherheitsrelevanten Angelegenheiten uneingeschränkt kooperieren;**
- **dürfen die für die Sicherheit bereitgestellten Geräte nicht beeinträchtigen oder missbrauchen; und**
- **sind verpflichtet, unsichere Bedingungen in Übereinstimmung mit unserem Handbuch für Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien (EHS) zu melden.**

Sicherstellung des Wohlbefindens der Mitarbeiter

Wir legen großen Wert auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und verpflichten uns, eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden und berufsbedingte Gesundheitsrisiken zu minimieren.

Wir arbeiten ständig daran, die physische Sicherheit unserer Mitarbeiter weltweit zu maximieren, indem wir sicherstellen, dass unsere Richtlinien und Standards verstanden und Schulungen angeboten werden, damit sich alle der Fragen und Anforderungen in Bezug auf die Themen Gesundheit, Sicherheit und Schutz, die für ihre Arbeit relevant sind, bewusst sind.





Umwelt

Wir engagieren uns dafür, die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäfts gegenüber Risiken durch Umweltbedingungen zu stärken und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und Produkte auf die Umwelt zu reduzieren.

Woran wir glauben

Wir glauben, dass ein gutes Umweltmanagement nicht nur das Richtige ist, sondern angesichts unserer Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen für unsere Produkte auch wirtschaftlich sinnvoll ist.

Unsere **Erklärung zur Umweltpolitik des Konzerns** basiert auf empfohlenen Vorgehensweisen und Standards⁴.

Wir halten uns an alle geltenden Umweltgesetze und -Vorschriften.

⁴ Umweltmanagementsystem ISO 14001.

Umweltmanagement

Konzernunternehmen müssen:

- **Umweltverfahren übernehmen, welche im Einklang mit der Umweltrichtlinie unseres Konzerns und unserer globalen EHS-Policy oder nationalen Gesetzen (je nachdem, welches am strengsten ist) stehen.**

Konzernmitarbeiter werden dazu angehalten, zu unseren Programmen im Bereich des Umweltmanagements beizutragen, indem sie:

- ihre persönlichen Auswirkungen auf die Umwelt verstehen, Möglichkeiten für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen erkennen und die Erreichung der Umweltziele von BAT unterstützen;
- sicherstellen, dass unsere Lieferanten und Partner die Mindeststandards für ökologische Nachhaltigkeit, die in unserem **Verhaltenskodex für Lieferanten** festgelegt sind, erfüllen; und
- Abweichungen gemäß der **globalen EHS-Policy melden**.

Unsere **Erklärung zur Umweltrichtlinie** umfasst die folgenden Schwerpunktbereiche:

- Bekämpfung des Klimawandels;
- Beseitigung von Abfällen und Fortschritte in Richtung einer Kreislaufwirtschaft;
- Schutz der Artenvielfalt und der Wälder; und
- Wasserbewirtschaftung.

Alle Mitarbeiter werden gebeten, das **Grundlagenprogramm für ökologische Nachhaltigkeit** durchzuführen, das auf unserer Lernplattform für Mitarbeiter, dem **GRID**, verfügbar ist.



An wen Sie sich wenden können

An Ihren direkten Vorgesetzten

An das höhere Management

Ihren lokalen Legal Counsel

Leiter der Abteilung Corporate Compliance: sobc@bat.com

Speak Up-Portal: bat.com/speakup

Speak Up-Hotlines:
bat.com/speakuphotlines

Die ernannten Verantwortlichen des Konzerns: gdo@bat.com

- 1. Einführung
- 2. Speak Up
- 3. Soziales und Umwelt
- 4. Persönliche und geschäftliche Integrität
- 5. Externe Stakeholder
- 6. Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität
- 7. Nationaler und internationaler Handel
- 8. Glossar

4

Persönliche und geschäftliche Integrität

25 Interessenkonflikte

29 Bekämpfung von Bestechung und Korruption

31 Gifts and Entertainment (G&E)





Interessenkonflikte

Als Arbeitnehmer sind wir BAT gegenüber verpflichtet, dessen Interessen zu vertreten. Wir müssen Interessenkonflikte im Geschäftsverkehr vermeiden und persönliche Umstände, die zu einem Konflikt führen könnten, offenlegen. Um unser Geschäft mit Integrität zu führen, müssen Interessenkonflikte effektiv bewältigt werden.

Handeln im besten Interesse des Unternehmens

Wir müssen Situationen vermeiden, in denen unsere persönlichen Interessen mit den Interessen des Konzerns oder eines Konzernunternehmens in Konflikt geraten können oder scheinbar in Konflikt stehen.

Viele Situationen oder Beziehungen haben das Potenzial, einen Interessenkonflikt zu verursachen. Die häufigsten Arten von Konflikten sind auf den Seiten 27 und 28 aufgeführt.

Im Allgemeinen ist ein Interessenkonflikt eine Situation, in der unsere Position oder Aufgabe innerhalb des Konzerns eine Gelegenheit für uns oder eine uns nahestehende Person darstellt, einen persönlichen Gewinn oder Nutzen (abweichend von den normalen Vergütungen der Beschäftigung) zu erzielen; oder in der es für uns die Möglichkeit gibt, unsere persönlichen Interessen oder die Interessen der uns nahestehenden Personen unseren Pflichten und Aufgaben gegenüber dem Konzern vorzuziehen.

Offenbarung von Interessenkonflikten

Neue BAT-Mitarbeiter müssen den Konflikt im SoBC-Portal bei Beschäftigungsbeginn, oder sobald ein Konflikt auftritt, offenlegen. Wenn Sie keinen Zugang zum SoBC-Portal haben, sollten Sie Ihren direkten Vorgesetzten über die Situation aufklären.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Konflikt besteht, sollten Sie ihn trotzdem offenlegen. Das Auftreten eines Interessenkonflikts kann Bedenken hervorrufen, auch wenn es möglicherweise faktisch keinen Konflikt gibt. Sie sollten den Konflikt offenlegen, damit das Senior Management auf die Situation aufmerksam gemacht wird.

Nach der Offenlegung wird ein direkter Vorgesetzter beurteilen, ob ein potenzielles Risiko für BAT im Zusammenhang mit dem Konflikt besteht und ob Maßnahmen ergriffen werden müssen, sodass ein identifiziertes Risiko verwaltet oder minimiert werden kann. In einigen Fällen kann das Risiko für die Interessen von BAT so gering sein, dass keine Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Wenn jedoch die Interessen von BAT durch den Konflikt beeinträchtigt werden könnten, sind möglicherweise Maßnahmen erforderlich. Dies kann Änderungen an Ihrer Rolle oder Berichtslinie oder Ihrer

Kundenverantwortung oder eine Anforderung umfassen, dass Sie nicht mit einem bestimmten Kunden oder Lieferanten zu tun haben dürfen oder dass Sie keine Aufsichtsverhältnis zu einem BAT-Mitarbeiter haben.

Wenn Sie ein direkter Vorgesetzter sind und Sie sich nicht sicher sind, ob das erklärte Interesse ein Risiko darstellt oder ob Maßnahmen zur Risikominderung erforderlich sind, sollten Sie sich über Interessenkonflikte informieren. Lesen Sie „**Interessenkonflikte: Eine Leitlinie für direkte Vorgesetzte**“. Wenn Sie sich danach immer noch nicht sicher sind, wenden Sie sich an das höhere Management oder an Ihren lokalen Legal Counsel.

Die Direktoren von Konzernunternehmen müssen Konflikte dem Vorstand des Unternehmens gegenüber bei ihrer nächsten Sitzung offenlegen und dessen formelle Zustimmung einholen.

Außerdem müssen wir alle offengelegten Konflikte und die erforderlichen mildernden Umstände regelmäßig überprüfen und aktualisieren.

Aufzeichnung von Interessenkonflikten

Direkte Vorgesetzte müssen sicherstellen, dass alle ihnen zur Kenntnis gebrachten Interessenkonflikte in das SoBC-Portal eingetragen werden oder, wenn die Mitarbeiter keinen Zugang zum SoBC-Portal haben, ihrem lokalen Legal Counsel oder dem Company Secretary mitgeteilt werden.

Im Folgenden finden Sie einige der häufigsten Arten von Interessenkonflikten. Auch andere Situationen können zu Interessenkonflikten führen. Wenn Sie Fragen dazu haben, ob Ihre besondere Situation einen Interessenkonflikt verursacht, sprechen Sie bitte mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder Ihrem Legal Counsel.



Neue BAT-Mitarbeiter müssen den Konflikt im SoBC-Portal bei Beschäftigungsbeginn, oder sobald ein Konflikt auftritt, offenlegen. Wenn Sie keinen Zugang zum SoBC-Portal haben, sollten Sie Ihren direkten Vorgesetzten über die Situation aufklären.

Familiäre oder persönliche Beziehungen

Die Zusammenarbeit mit nahen Verwandten kann zu Interessenkonflikten führen, unabhängig davon, ob der nahe Verwandte ebenfalls ein Mitarbeiter des Konzerns ist, für einen unserer Konkurrenten oder Geschäftspartner arbeitet oder ein Amtsträger ist, der das Geschäft von BAT beeinflussen könnte.

Sie müssen offenlegen, wenn Sie nahe Verwandte haben, die im Konzern arbeiten. Intime Beziehungen zu anderen, die bei BAT arbeiten, können auch zu einem Interessenkonflikt oder dem Auftreten eines solchen Konflikts führen. Wenn Sie sich in einer solchen Situation befinden, müssen Sie die Beziehung offenlegen.

Im Rahmen Ihrer Arbeit dürfen Sie nahe Verwandte nicht einstellen oder überwachen. Sie dürfen auch keinen Einfluss auf deren Beschäftigungsbedingungen nehmen oder das Management in Bezug auf nahe Verwandte oder solche Personen, mit denen Sie in einer engen Beziehung stehen, beeinflussen können. Es ist nicht akzeptabel, wenn ein direkter Vorgesetzter und ein unterstellter Mitarbeiter nahe Verwandte sind oder eine intime Beziehung haben. Ihr Vorgesetzter wird Sie darüber informieren, welche Maßnahmen in Ihrer speziellen Situation zu ergreifen sind.

Sie müssen auch offenlegen, wenn Sie ein intimes Verhältnis mit einem Konkurrenten, Lieferanten, Kunden,

Gemeinschaftsinvestitionen oder anderen Unternehmen oder einer Organisation haben oder nahe Verwandte haben, die nach Ihrem besten Wissen für einen Konkurrenten, Lieferanten, Kunden, Gemeinschaftsinvestitionen oder anderen Unternehmen oder einer Organisation, mit denen der Konzern in erheblichem Umfang Geschäfte tätigt, arbeiten oder Dienstleistungen erbringen oder eine wesentliche finanzielle Beteiligung daran haben oder eine leitende Position innehaben.

Wenn Sie geschäftlich mit einem nahen Verwandten bei einem Kunden, Lieferanten oder Gemeinschaftsinvestitionen, oder mit einem Unternehmen oder Gemeinschaftsinvestitionen, an dem Ihr naher Verwandter eine wesentliche finanzielle Beteiligung hat oder eine leitende Position inne hat, zusammenarbeiten, muss das Management möglicherweise Ihre Rolle oder Ihre Kundenverantwortlichkeiten anpassen.

Sie müssen auch offenlegen, wenn Sie enge Verwandte haben, die Amtsträger sind und eine Rolle innehaben, in der sie Einfluss auf das Geschäft von BAT ausüben könnten.

Die betreffende Person muss nicht notwendigerweise ein hochrangiger Entscheidungsträger sein. Sie sollten offenlegen, ob der Amtsträger eine Rolle innehat, in der er Einfluss auf das Geschäft von BAT ausüben könnte (dies würde normalerweise z. B. vom Staat beschäftigte Lehrer, Gefängniswärter, Feuerwehrleute oder Krankenschwestern ausschließen). Wenn Sie Zweifel haben, ob eine Offenlegung erforderlich ist, wenden Sie sich bitte an Ihren lokalen Legal Counsel.

Finanzielle Interessen

Sie müssen für sich selbst und für alle in Ihrem Haushalt lebenden nahen Verwandten Folgendes offenlegen:

- alle finanziellen Beteiligungen an einem Konkurrenten; und
- finanzielle Beteiligungen an einem Lieferanten oder Kunden, wenn Sie mit diesem Lieferanten oder Kunden durch den Konzern zu tun haben, oder jemanden beaufsichtigen, der mit ihm zu tun hat.

Sie müssen keine börsennotierte Investmentfonds, Indexfonds und ähnliche Anlageprodukte offenlegen, bei denen Sie kein Mitspracherecht haben, welche Einzelinvestitionen vorgenommen werden.

„Wesentliche finanzielle Beteiligungen“ sind alle finanziellen Beteiligungen, die nach Ansicht des Konzernunternehmens Ihr Urteil beeinflussen oder scheinbar beeinflussen können.

Sie dürfen keine wesentlichen finanziellen Beteiligungen haben an:

- einem Lieferanten oder Kunden, wenn Sie mit diesem Lieferanten oder Kunden im Rahmen von Geschäften des Konzerns zu tun haben, oder jemanden beaufsichtigen, der mit ihm zu tun hat; oder
- einem Konkurrenten des Konzerns oder einem Unternehmen, der/das Aktivitäten gegen die Interessen des Konzerns ausführt.

Möglicherweise wird es Ihnen erlaubt, eine wesentliche finanzielle Beteiligung an einem Konkurrenten zu behalten, vorausgesetzt, Sie haben diese vor dem Eintritt in den Konzern erworben, diese vor Ihrer Einstellung Ihrem beschäftigenden Unternehmen schriftlich mitgeteilt und Ihr beschäftigendes Unternehmen hat keine Einwände dagegen erhoben. Ein bestehender Besitz einer solchen Beteiligung seitens eines Direktors eines Konzernunternehmens muss dem Vorstand gemeldet und in der nächsten Vorstandssitzung protokolliert werden.

Im Zweifelsfall sollten Sie sich von Ihrem lokalen Legal Counsel beraten lassen.

Nebentätigkeit

Sie dürfen nicht für oder im Namen eines Dritten arbeiten, ohne zuvor Ihre Absicht offenzulegen und die schriftliche Genehmigung der Geschäftsleitung dafür einzuholen.

Wenn Sie ein Vollzeitmitarbeiter sind, darf diese Nebentätigkeit keine nennenswerte Zeit in Anspruch nehmen, darf nicht in der vereinbarten Arbeitszeit erledigt werden, darf sich nicht negativ auf Ihre Leistung auswirken und darf Ihre Pflichten und Verantwortung gegenüber dem Konzernunternehmen nicht beeinträchtigen.

Bestimmte Situationen sind niemals zulässig. Beispielsweise dürfen Sie nicht für einen Konkurrenten von einem Konzernunternehmen oder einen Kunden oder Lieferanten arbeiten, mit dem Sie im Rahmen Ihrer Arbeit zu tun haben.

„Arbeiten für oder im Namen eines Dritten“ bedeutet die Annahme eines zweiten Jobs, die Tätigkeit als Direktor oder Berater oder die anderweitige Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen außerhalb des Konzerns (einschließlich gemeinnütziger oder Non-Profit-Organisationen). Unbezahlte Freiwilligenarbeit, die Sie in Ihrer eigenen Freizeit ausführen können, gehört nicht dazu, solange dies Ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Konzern nicht beeinträchtigt.

Andere Arten von Interessenkonflikten

Während diese Beispiele die häufigsten Arten von Interessenkonflikten aufzeigen, können Konflikte in einer Vielzahl anderer Situationen auftreten. **Zum Beispiel kann ein Konflikt entstehen, wenn der Konzern Gemeinschaftsinvestitionen (einschließlich Spenden für wohltätige Zwecke) in eine Organisation tätigt, mit der Sie enge Beziehungen haben, oder wenn Sie versuchen, Geschäftsmöglichkeiten zu Ihrem eigenen persönlichen Vorteil zu nutzen, die Ihnen im Rahmen Ihrer Arbeit für BAT bekannt wurden.**

Die Schlüsselfrage ist, ob Ihre persönlichen Interessen oder die eines nahen Verwandten mit Ihrer Pflicht, im besten Interesse von BAT zu handeln, in Konflikt stehen könnten. Wenn Ihr Urteil oder Ihre Entscheidung im Namen von BAT durch das persönliche Interesse beeinträchtigt werden könnte oder als beeinträchtigt wahrgenommen werden könnte, sollten Sie das Interesse offenlegen.





Nach den für den Konzern geltenden Gesetzen ist die Bestechung eines Amtsträgers eine Straftat, unabhängig vom Land, den lokalen Gesetzen oder Gepflogenheiten.

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

BAT verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz und setzt sich für die Bekämpfung von Bestechung, Korruption und Betrug in allen Formen ein. Es ist völlig inakzeptabel, dass Konzernunternehmen, Mitarbeiter oder unsere Geschäftspartner in irgendeiner Weise an Bestechung oder anderen korrupten oder kriminellen Praktiken, einschließlich Betrug, Unterschlagung oder Erpressung, beteiligt oder darin verwickelt sind.

Was ist eine Bestechung?

Eine Bestechung umfasst Geschenke, Zahlungen oder sonstigen Vorteile (wie Gastfreundschaft, Bestechungsgelder, ein Stellenangebot/ eine Arbeitsvermittlung oder Investitionsmöglichkeiten), die angeboten werden, um sich einen Vorteil (ob persönlich oder geschäftlich) zu sichern. Eine Bestechung muss nicht unbedingt gezahlt oder angenommen worden sein, um gegen das Gesetz oder die SoBC zu verstoßen; die Handlung, eine Bestechung anzubieten, zu verlangen oder anzunehmen, alleine reicht schon aus.

Was ist Betrug?

Betrug umfasst jede unehrliche Aussage oder die unehrliche Vorenthaltung erforderlicher Informationen mit der Absicht, jemandem einen Gewinn zu verschaffen oder ihm einen Verlust zu verursachen.

Betrug umfasst auch den unehrlichen Missbrauch von Geschäftsbeziehungen, die Täuschung von Gläubigern, die Vorlage falscher Abrechnungen und die Hinterziehung öffentlicher Einnahmen.

Der Betrug muss nicht zu einem Gewinn oder Verlust führen, um gegen das Gesetz oder diese SoBC zu verstoßen.

Selbst eine falsche Aussage oder ein anderes unehrliches Verhalten ist ausreichend.

Keine Bestechung oder Betrug

Nach den für den Konzern geltenden Gesetzen ist die Bestechung eines Amtsträgers eine Straftat, unabhängig vom Land, den lokalen Gesetzen oder Gepflogenheiten. Auch die Bestechung von Mitarbeitern oder Vertretern, die im privaten Sektor tätig sind (wie unsere Lieferanten), ist verboten.

Es ist verboten:

- einer Person (direkt oder indirekt), einschließlich eines Amtsträgers, ein Geschenk, eine Zahlung oder einen anderen Vorteil anzubieten, zu genehmigen, zu versprechen oder zu gewähren, um eine Person zu unangemessenem Verhalten zu veranlassen oder dieses zu belohnen oder eine Entscheidung eines Amtsträgers zu unserem Vorteil zu beeinflussen oder dies zu beabsichtigen oder andere dazu zu ermutigen;
- von einer Person (direkt oder indirekt) Geschenke, Zahlungen oder andere Vorteile als Belohnung oder Anreiz für unangemessenes Verhalten zu verlangen oder anzunehmen, zuzustimmen, diese anzunehmen, oder zu erhalten, oder welche den Eindruck erwecken, dass sie auf unangemessene Weise dazu beabsichtigt sind, Entscheidungen des Konzerns unangemessen zu beeinflussen; oder
- gegenüber Dritten unehrlich zu handeln, einschließlich falscher Aussagen, unehrlicher Geheimhaltung von Informationen, Einreichung falscher Abrechnungen, versuchte Steuerhinterziehung oder Täuschung von Geschäftspartnern.

Es gibt schwerwiegende potenzielle Konsequenzen für Verstöße gegen diese Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Betrug, sowohl für den Konzern als auch für Einzelpersonen.

Keine Schmiergeldzahlungen

Sie dürfen keine Schmiergeldzahlungen (direkt oder indirekt) leisten, außer wenn dies zum Schutz der Gesundheit, Sicherheit oder Freiheit eines Mitarbeiters erforderlich ist.

Schmiergeldzahlungen sind kleine Zahlungen, die einem Beamten auf niedriger Ebene für eine routinemäßige Maßnahme, auf die der Zahler bereits Anspruch hat, geleistet werden, um die Leistung zu verbessern oder zu beschleunigen. Sie sind in den meisten Ländern illegal.

BAT erlaubt keine Schmiergeldzahlungen, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, bei denen die Gesundheit, die Sicherheit oder die Freiheit eines Angestellten gefährdet ist. In solchen Fällen schalten wir einen lokalen Legal Counsel ein (wenn möglich, bevor eine Zahlung geleistet wird). Die Zahlung muss auch vollständig in den Büchern des Konzernunternehmens dokumentiert werden.

Eine bekannt gemachte, gut dokumentierte "Beschleunigungsgebühr", die direkt an eine Regierung oder ein staatliches Unternehmen (nicht an eine Einzelperson) gezahlt wird, gilt gemäß den Gesetzen zur Bekämpfung von Korruption in der Regel nicht als Schmiergeldzahlung.

Angemessene Verfahren

Konzernunternehmen können für korrupte oder betrügerische Handlungen von Mitarbeitern und Drittanbietern, die in unserem Auftrag handeln, zur Verantwortung gezogen werden. Folglich wird von den Konzernunternehmen erwartet, dass sie Kontrollen implementieren und betreiben, die sicherstellen, dass unzulässige Zahlungen von Einzelpersonen und Unternehmen, die in unserem Namen Dienstleistungen erbringen, nicht angeboten, geleistet, gefordert oder angenommen werden und dass sie bei ihren Geschäften mit uns keine betrügerischen Handlungen begehen.

Die Kontrollen sollten Folgendes umfassen:

- „Know your Supplier“- und „Know your Customer“-Verfahren, einschließlich des **AFC-Verfahrens für Dritte**, die alle proportional zum involvierten Risiko stehen;
- Bestimmungen zur Bekämpfung von Korruption und Betrug in Verträgen mit Dritten, die für das Maß des Bestechungs- und Korruptionsrisikos, das mit der Dienstleistung verbunden ist, angemessen sind und bei Nichteinhaltung zur Kündigung führen können;
- gegebenenfalls Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Betrug und Unterstützung für Mitarbeiter, die die Beziehungen zu den Lieferanten verwalten;
- unverzügliche und genaue Berichterstattung über Art und Umfang der Transaktionen und Ausgaben; und
- Anwendung der **Compliance-Verfahren für M&A-Transaktionen** für die entsprechenden Transaktionen, einschließlich möglicher Joint-Venture-Vereinbarungen. Dazu gehören auch Risikobewertungen für ethisch bedingte Risiken.

Bücher, Aufzeichnungen und interne Kontrollen

Die Geschäftsunterlagen des Konzerns müssen die wahre Art und den Umfang der Transaktionen und Ausgaben korrekt ausweisen. Wir müssen interne Kontrollen ausführen, um sicherzustellen, dass die Finanzunterlagen und Konten den geltenden Gesetzen zur Bekämpfung von Korruption und Betrug und bewährten Verfahren entsprechen und korrekt sind.



Gifts and Entertainment (G&E)

Das gelegentliche Anbieten oder Annehmen von geschäftsbezogenen Geschenken oder Bewirtungen kann eine akzeptable Geschäftspraxis sein. Unsachgemäße oder übermäßige Gifts and Entertainment können jedoch eine Form von Bestechung und Korruption sein und BAT schweren Schaden zufügen.



Konzernunternehmen dürfen unseren unabhängigen externen Rechnungsprüfern keine G&E, welche einen Interessenkonflikt verursachen oder ihre Unabhängigkeit gefährden könnten, anbieten oder in Aussicht stellen.

Anbieten und Akzeptieren von G&E

Gifts and Entertainment, die Sie anbieten, geben oder annehmen:

- dürfen niemals gegeben/angenommen werden, wenn dies im Sinne des Kapitels zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption in diesen SoBC eine Bestechung und Korruption darstellen könnte;
- dürfen keine Parteien einbeziehen, die an einem Angebot oder einer Ausschreibung beteiligt sind;
- dürfen keine wesentlichen Auswirkungen auf eine Transaktion mit einem Konzernunternehmen haben oder in der Lage sein, diese zu haben;
- dürfen keine Geschenke in Form von Bargeld oder in bar einlösbare Äquivalenten sein (Wertgutscheine, Geschenkgutscheine, Kredite oder Wertpapiere);
- dürfen nicht ersucht oder gefordert werden;
- dürfen nicht gegen eine Gegenleistung angeboten werden (d.h. mit Bedingungen verbunden sein);
- dürfen nicht verschwenderisch oder unangemessen sein oder den Anschein erwecken (respektlos, unanständig, sexuell explizit oder in anderer Weise ein schlechtes Licht auf ein Konzernunternehmen werfen, unter Berücksichtigung der lokalen Kultur);
- müssen in offener Weise gegeben/angenommen werden;
- müssen in allen relevanten Rechtssystemen rechtmäßig sein und dürfen nicht vom Unternehmen der anderen Partei verboten sein;
- müssen im Voraus schriftlich genehmigt werden (wenn eine Genehmigung gemäß diesem Kapitel und/oder zusätzliche lokale Anforderungen erforderlich ist);
- müssen in Übereinstimmung mit den geltenden Richtlinien und Verfahren für Geschäftsausgaben als Aufwand erfasst werden; und
- darüber hinaus müssen sämtliche G&E über dem Schwellenwert für Amtsträger und Stakeholder aus dem Privatsektor im **G&E-Tracker** aufgezeichnet und genehmigt werden.

G&E für Amtsträger

Es ist verboten, direkt oder indirekt zu versuchen, einen Amtsträger zu beeinflussen oder einen bestimmten geschäftlichen Vorteil zu erzielen, indem G&E (oder andere persönliche Vorteile) für ihn oder einen nahen Verwandten, Freunde oder Mitarbeiter gewährt werden.

Die Zusammenarbeit mit Regulierungsbehörden ist Teil unseres Geschäfts. Die Bereitstellung oder die Annahme von G&E (innerhalb der angegebenen Schwellenwerte) kann in diesem Zusammenhang zulässig sein. Allerdings ist besondere Vorsicht geboten, da viele Länder ihren Amtsträgern nicht erlauben, G&E anzunehmen, und die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung oft sehr streng sind.

Wir können G&E einem Amtsträger ohne vorherige Genehmigung anbieten oder von ihm annehmen, vorausgesetzt:

ihr Wert liegt unter dem Schwellenwert von 25 € pro Person und Ereignis; und

- sie sind rechtmäßig, selten und angemessen.

Wir müssen die vorherige schriftliche Genehmigung über den G&E-Tracker unseres direkten Vorgesetzten und unseres lokalen Legal Counsel für das Anbieten oder Annehmen von G&E an/ von Amtsträgern (oder deren nahen Verwandten) über einem Schwellenwert von 25 € und bis zu einem Wert von 250 € einholen.

Das Anbieten/die Annahme von G&E an/von einem Amtsträger (oder dessen nahen Verwandten) über 250 € wäre nur dann angemessen, wenn außergewöhnliche Umstände vorliegen, wobei eine vorherige schriftliche Genehmigung im G&E-Tracker erforderlich ist (wie im G&E-Verfahren näher ausgeführt).

Beachten Sie beim Anbieten oder Annehmen von G&E Folgendes:

- **Absicht:** Ist die Absicht nur, eine Geschäftsbeziehung aufzubauen oder aufrechtzuerhalten oder eine übliche Gefälligkeit anzubieten? G&E, die darauf abzielen, die Objektivität des Empfängers beim Treffen einer bestimmten Geschäftsentscheidung zu beeinflussen, sind niemals angemessen
- **Legalität:** Ist es in Ihrem Land und im Land der anderen Partei legal? Wenn nicht, ist es nicht angemessen
- **Wert:** Ist der Marktwert angemessen (d. h. nicht verschwenderisch/extravagant) und steht er im Verhältnis zu der Absicht, eine Geschäftsbeziehung aufzubauen oder aufrechtzuerhalten oder eine übliche Gefälligkeit anzubieten? Wenn nicht, ist es nicht angemessen
- **Häufigkeit:** Hat das Konzernunternehmen dem Empfänger unregelmäßig G&E zukommen lassen?
- **Transparenz:** Wäre es Ihnen oder dem Empfänger peinlich, wenn Ihr Vorgesetzter, Ihre Kollegen oder jemand außerhalb des Konzerns von den G&E wüsste(n)? Wenn ja, ist es nicht angemessen.

G&E für und von unabhängige(n) externe(n) Rechnungsprüfer(n)

Konzernunternehmen dürfen unseren unabhängigen externen Rechnungsprüfern keine G&E, welche einen Interessenkonflikt verursachen oder ihre Unabhängigkeit gefährden könnten, anbieten oder in Aussicht stellen (siehe G&E-Verfahren für weitere Hinweise zu G&E für externe Rechnungsprüfer). KPMG ist der aktuelle, unabhängige, externe Rechnungsprüfer für den Konzern und die Mehrheit der Konzernunternehmen.

Stakeholder aus dem Privatsektor

Wir können G&E einem Stakeholder des Privatsektors ohne vorherige Genehmigung anbieten/von ihm annehmen, vorausgesetzt:

- ihr Wert liegt unter dem Schwellenwert von 250 € pro Person und Ereignis; und
- das Angebot/die Annahme ist rechtmäßig, selten und im Einklang mit angemessener Geschäftspraxis.

Wir müssen vorher eine schriftliche Genehmigung über den G&E-Tracker einholen:

- von unserem direkten Vorgesetzten für das Anbieten oder Annehmen von G&E über einem Schwellenwert von 250 €.

Beachten Sie stets Folgendes:

- die Annahmer müssen sich bei der Annahme von Anfragen davon überzeugen, dass die vorgeschlagene G&E nicht gegen eine der oben genannten Erwartungen verstößt und insbesondere, dass der Zeitpunkt und/oder der breitere Kontext nicht als Hinweis darauf angesehen werden kann/können, dass eine Entscheidung durch die G&E beeinflusst werden könnte;

- es könnten außergewöhnliche Umstände vorhanden sein, unter denen eine Vorabgenehmigung nicht möglich ist. Die Genehmigung muss so schnell wie möglich und spätestens sieben Tage nach dem Anbieten oder Erhalten von G&E, mit einer schriftlichen Begründung, warum eine Vorabgenehmigung nicht beantragt oder eingeholt wurde, eingeholt werden;
- Direkte Vorgesetzte legen in Absprache mit dem lokalen Legal Counsel fest, was mit G&E zu tun ist, die Mitarbeitern des Konzernunternehmens angeboten oder von diesen angenommen wurden, und diese die geltenden Schwellenwerte überschreiten. Im Allgemeinen sollten solche G&E abgelehnt oder zurückgegeben werden. Wenn dies unangemessen oder Ärgernis erregen würde, können die G&E auf der Grundlage akzeptiert werden, dass sie in den Besitz des jeweiligen Konzernunternehmens übergehen;
- Sie dürfen sich Ihrer Verpflichtung zur Einholung der erforderlichen G&E-Genehmigung niemals entziehen, indem Sie persönlich dafür bezahlen oder jemand anderes dafür bezahlen lassen;
- G&E müssen in Übereinstimmung mit den entsprechenden Richtlinien und Verfahren für Geschäftsausgaben als Aufwand erfasst werden;
- Unter keinen Umständen sollte Bewirtung auf Kosten von BAT erfolgen, wenn kein Personal von BAT anwesend ist;
- Zur Vermeidung von Zweifeln dürfen G&E nicht in kleinere Beträge/Werte unterteilt werden, um die Schwellenwerte in diesem Kapitel zu umgehen;
- G&E sollte generell an diejenigen gerichtet werden, mit denen BAT eine Geschäftsbeziehung unterhält, und nicht an ihre Freunde oder Verwandten. Wenn jedoch Freunde, Verwandte oder andere Gäste einer Person teilnehmen, sollten die Kosten für die Zwecke der Schwellenwerte in diesem Kapitel zusammengefasst werden;
- Siehe das **G&E-Verfahren** für weitere Hinweise zu außergewöhnlichen Genehmigungen und Pauschalgenehmigungen, die unter bestimmten eingeschränkten Umständen verfügbar sein können;
- Weitere Informationen finden Sie im **G&E-Verfahren** und in den **G&E-FAQs**.

G&E von Konzernunternehmen

Es gibt keine Beschränkungen für Mitarbeiter, die G&E von einem Konzernunternehmen annehmen. Konzernunternehmen sollten sicherstellen, dass solche G&E rechtmäßig, angemessen und verhältnismäßig sind.



Allerdings ist besondere Vorsicht geboten, da viele Länder ihren Amtsträgern nicht erlauben, G&E und die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung oft sehr streng sind.

Formelle Aufzeichnungen und Überwachung

Jedes Konzernunternehmen ist für die Verwaltung und Überwachung des G&E-Trackers für Amtsträger verantwortlich und muss sicherstellen, dass eine Aufzeichnung über G&E für den Privatsektor und ein Register aller G&E oberhalb der Schwellenwerte im G&E-Tracker geführt wird.



An wen Sie sich wenden können

An Ihren direkten Vorgesetzten

An das höhere Management

Ihren lokalen Legal Counsel

Leiter der Abteilung Corporate Compliance: sobc@bat.com

Speak Up-Portal: bat.com/speakup

Speak Up-Hotlines:
bat.com/speakuphotlines

Die ernannten Verantwortlichen des Konzerns: gdo@bat.com



Zugriff auf den G&E-Tracker unter
www.bat.com/ge

- 1. Einführung
- 2. Speak Up
- 3. Soziales und Umwelt
- 4. Persönliche und geschäftliche Integrität
- 5. Externe Stakeholder
- 6. Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität
- 7. Nationaler und internationaler Handel
- 8. Glossar

5

Externe Stakeholder

36 Lobbyarbeit und Engagement

38 Politische Beiträge

40 Gemeinschaftsinvestitionen





Lobbyarbeit und Engagement

BAT hat sich der Unternehmenstransparenz verschrieben. Wir führen alle unsere Aktivitäten mit externen Stakeholdern mit Transparenz, Offenheit und Integrität durch. Wir haben einen legitimen Beitrag zu politischen Debatten zu leisten, die sich auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken und unsere Mitarbeiter müssen in Übereinstimmung mit diesem Kapitel handeln⁵.

Der Konzern hat eine legitime Rolle zu spielen

Bürgerbeteiligung ist ein grundlegender Aspekt verantwortungsvoller Geschäfts- und Politikgestaltung, und Mitarbeiter von BAT müssen in Übereinstimmung mit allen Gesetzen und Vorschriften der Märkte, in denen sie tätig sind, einschließlich aller Registrierungs- und Meldeanforderungen für Lobbyarbeit, in transparenter und offener Weise am politischen Prozess teilnehmen.

Unser Engagement gegenüber Politikern, Entscheidungsträgern und Aufsichtsbehörden ist darauf ausgerichtet, ihnen genaue Informationen auf transparente Weise zu vermitteln. Dadurch wird eine solide Grundlage geschaffen, auf der externe Stakeholder politische Entscheidungen treffen können.

⁵ Das Kapitel über Lobbyarbeit und Engagement basiert auf den Grundsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für Transparenz und Integrität der Lobbyarbeit.

Transparenz und hohe professionelle Standards

Bei der Zusammenarbeit mit externen Stakeholdern müssen Konzernunternehmen und Mitarbeiter sicherstellen, dass:

- sie in offener und transparenter Weise unter Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften der Märkte, in denen wir tätig sind, am politischen Prozess teilnehmen;
- sie sich immer durch Namen und Unternehmenszugehörigkeit identifizieren;
- sie unser Kapitel zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption in diesen SoBC einhalten, u. a. dass sie weder direkt noch indirekt Zahlungen, Geschenke oder andere Vorteile anbieten oder gewähren, um eine Entscheidung einer Person zum Vorteil des Konzerns oder eines Konzernunternehmens unangemessen zu beeinflussen;
- von keiner Person vertrauliche Informationen, welche einer anderen Partei gehören, verlangen oder vorsätzlich erhalten, oder Informationen mit unehrlichen Mitteln erhalten;
- sie niemanden zur Verletzung einer Verschwiegenheitspflicht verleiten; und
- sie konstruktive Lösungen bieten, welche die Ziele der Regulierung am besten erfüllen und gleichzeitig unbeabsichtigte negative Folgen minimieren.

Dritte

BAT unterstützt Dritte bei politischen Fragen von beiderseitigem Interesse. In solchen Fällen müssen Konzernunternehmen und Mitarbeiter sicherstellen, dass:

- sie die Unterstützung von Drittorganisationen öffentlich anerkennen, vorbehaltlich der Anforderungen an das Geschäftsgeheimnis und der Datenschutzgesetze;
- sie niemals einen Dritten auffordern, in einer Weise zu handeln, die gegen dieses Kapitel über Lobbyarbeit und Engagement oder das Kapitel über die Bekämpfung von Bestechung und Korruption dieser SoBC verstoßen; und
- sie von allen Dritten verlangen, dass sie alle Gesetze und Vorschriften der Märkte, in denen sie tätig sind, einschließlich derjenigen, welche die geltenden Registrierungs- und Meldeanforderungen für Lobbyarbeit regeln, einhalten.

Genaue, evidenzbasierte Kommunikation

Bei der Durchführung von externen Aktivitäten müssen sich die Mitarbeiter dazu bemühen:

- genaue, vollständige und evidenzbasierte Informationen mit Regulierungsbehörden, Politikern und politischen Entscheidungsträgern auszutauschen, um eine möglichst fundierte Entscheidungsfindung zu ermöglichen.



Bei der Zusammenarbeit mit externen Stakeholdern müssen Konzernunternehmen und Mitarbeiter sicherstellen, dass sie in offener und transparenter Weise unter Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften der Märkte, in denen wir tätig sind, am politischen Prozess teilnehmen.

Finanzielle Reiseunterstützung für Amtsträger

Es ist verboten, Amtsträgern eine finanzielle Reise- und/oder Unterstützung bei der Unterbringung zu gewähren (z. B. für ihre Reise/Unterkunft bei ihrer Teilnahme an einer Veranstaltung oder einem Geschäftstreffen zahlen).

Wenn ein außergewöhnlicher Umstand eintritt, der eine Abweichung von dieser Regel rechtfertigt, muss zuvor die Genehmigung von AGC Business Integrity and Compliance und dem zuständigen Regional Head of CORA oder dem Head of Regulation des Konzerns (für zentrale Funktionen) gemäß dem **G&E-Verfahren** eingeholt werden.



Politische Beiträge

Wenn politische Beiträge nach lokalem Recht ausdrücklich zulässig und allgemein als Teil der lokalen Geschäftspraxis akzeptiert werden, dürfen sie nur in strikter Übereinstimmung mit dem Gesetz und diesem Kapitel (oder dem lokalen Äquivalent) erfolgen.

Aus den richtigen Gründen einen Beitrag leisten

Soweit dies nach lokalem Recht ausdrücklich zulässig ist, können Konzernunternehmen politische Parteien und Organisationen, sowie Kampagnen für Kandidaten für ein Wahlamt unterstützen (Unternehmensbeiträge an Kandidaten für ein Bundesamt in den Vereinigten Staaten sind streng verboten), sofern diese Zahlungen nicht:

- zur Erzielung eines unangemessenen Geschäfts oder sonstigen Vorteils oder zur unangemessenen Beeinflussung einer Entscheidung eines Amtsträgers zum Vorteil eines Konzernunternehmens geleistet werden; oder
- zum persönlichen Nutzen des Empfängers oder seiner Familie, Freunde, Mitarbeiter oder Bekannten bestimmt sind.

Es ist nicht zulässig, dass ein Konzernunternehmen einen politischen Beitrag leistet, wenn der Beitrag selbst dazu bestimmt ist, einen Amtsträger zu beeinflussen, in einer bestimmten Weise zu handeln oder abzustimmen, oder anderweitig dazu beitragen soll, eine Entscheidung des Amtsträgers zum Vorteil des Unternehmens oder des Konzerns zu sichern.

Bei der Genehmigung politischer Beiträge sollten die Vorstände der Konzernunternehmen darauf achten, dass sie diese Voraussetzungen erfüllen und dies angemessen dokumentieren.

Strenge Genehmigungsanforderungen

Alle politischen Beiträge müssen:

- ausdrücklich nach lokalem Recht zulässig sein, wie durch eine schriftliche externe Rechtsberatung bestätigt wird;
- im Voraus an den zuständigen Regional Head of Legal oder ein gleichwertiges Büro gemeldet werden (vorbehaltlich etwaiger geltender Gesetze, welche die Staatsangehörigkeit der Personen regelt, die an einer solchen Tätigkeit beteiligt sein dürfen);
- vom Vorstand des jeweiligen Konzernunternehmens vorab genehmigt werden;
- vollständig in den Büchern des Unternehmens vermerkt werden; und
- bei Bedarf öffentlich ausgewiesen werden.

Strenge Verfahren müssen befolgt werden, wenn vorgeschlagen wird, einen Beitrag für eine Organisation, welche politische Aktivitäten ausübt, innerhalb des Vereinigten Königreichs oder der Vereinigten Staaten zu leisten (insbesondere wenn sie von einem Konzernunternehmen außerhalb des Rechtssystems stammt). Dies ist auf Gesetze mit extraterritorialer Wirkung und eine sehr weit gefasste Definition von „politischer Organisation“ zurückzuführen.

Das Verbot von ausländischen Beiträgen in den USA ist besonders streng und muss sorgfältig eingehalten werden.

Bevor ein politischer Beitrag innerhalb des Vereinigten Königreichs geleistet wird, muss der Group Head of Business Conduct and Compliance benachrichtigt werden.

Persönliche politische Aktivität

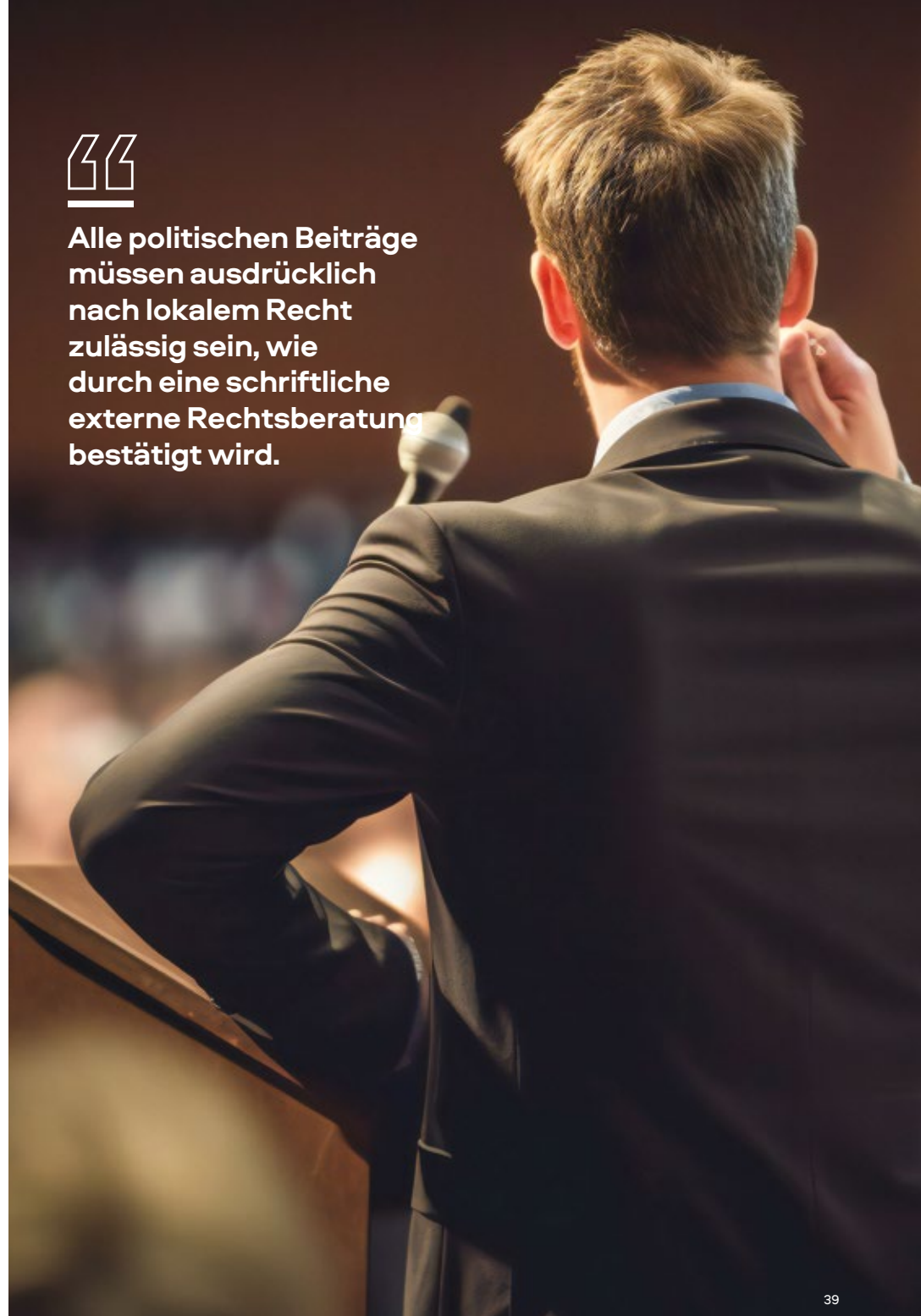
Als Einzelpersonen haben wir das Recht, am politischen Prozess teilzunehmen. Wenn wir als Mitarbeiter persönlichen politischen Tätigkeiten nachgehen, müssen wir:

- dies in unserer Freizeit mit unseren eigenen Ressourcen tun. Beispiele für BAT-Ressourcen, die nicht für persönliche politische Aktivitäten genutzt werden dürfen, sind E-Mail, Computer, Telefone, Drucker, Kopierer usw.;
- die Möglichkeit minimieren, dass unsere eigenen Ansichten und Handlungen als die eines Konzernunternehmens missverstanden werden; und
- darauf achten, dass unsere Aktivitäten nicht im Widerspruch zu unseren Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Konzern stehen.

Wenn wir beabsichtigen, ein öffentliches Amt anzustreben oder anzunehmen, sollten wir unseren direkten Vorgesetzten im Voraus benachrichtigen, mit ihm besprechen, ob unsere offiziellen Aufgaben unsere Arbeit beeinträchtigen können, und zusammenarbeiten, um solche Auswirkungen zu minimieren.



Alle politischen Beiträge müssen ausdrücklich nach lokalem Recht zulässig sein, wie durch eine schriftliche externe Rechtsberatung bestätigt wird.





Gemeinschafts- investitionen

Wir erkennen die Rolle des Unternehmens als Unternehmensbürger an, und Konzernunternehmen werden aufgefordert, Investitionen und gemeinnützige Projekte für die lokale Gemeinschaft zu unterstützen.

Woran wir glauben

„Gemeinschaftsinvestitionen“ sind freiwillige Aktivitäten, die über unsere kommerziellen und Kerngeschäftstätigkeiten sowie unsere rechtlichen Verpflichtungen hinausgehen und zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit der Länder und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, beitragen.

Diese Investitionen gehen eine Vielzahl von Problemen und Ursachen in den Gemeinschaften an, in denen wir tätig sind, wobei häufig Wohltätigkeitsorganisationen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und die Zivilgesellschaft einbezogen werden. Diese Investitionen umfassen Ausgaben für Gemeinschaftsprojekte oder Spenden für wohltätige Zwecke, Sachspenden und Freiwilligentätigkeit der Mitarbeiter.



Konzernunternehmen sollten keine Gemeinschaftsinvestitionen tätigen, ohne zuvor den im Group Community Investment Framework beschriebenen Due-Diligence- und Governance-Ansatz anzuwenden.

Unterstützung lokaler Gemeinschaften

Als international tätiges Unternehmen spielt BAT in vielen Ländern eine wichtige Rolle, und Konzernunternehmen haben enge Beziehungen zu den Gemeinschaften aufgebaut, in denen sie tätig sind. Wir verfolgen einen langjährigen Ansatz, um diese Gemeinschaften durch unsere Gemeinschaftsinvestitionen zu unterstützen und ihnen etwas zurückzugeben.

Das **Rahmenwerk des Konzerns zu Gemeinschaftsinvestitionen** legt fest, wie Konzernunternehmen Gemeinschaftsinvestitionen im Einklang mit den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung entwickeln, umsetzen und überwachen müssen.



An wen Sie sich wenden können

An Ihren direkten Vorgesetzten

An das höhere Management

Ihren lokalen Legal Counsel

Leiter der Abteilung Corporate Compliance: sobc@bat.com

Speak Up-Portal: bat.com/speakup

Speak Up-Hotlines:
bat.com/speakuphotlines

Die ernannten Verantwortlichen des Konzerns: gdo@bat.com

Vollständige Aufzeichnung unseres Beitrags

Jegliche Gemeinschaftsinvestitionen eines Konzernunternehmens müssen vollständig in den Büchern des Unternehmens erfasst und bei Bedarf vom Unternehmen oder dem Empfänger öffentlich aufgezeichnet werden.

Konzernunternehmen müssen sicherstellen, dass Gemeinschaftsinvestitionen, die sie im Rahmen der Nachhaltigkeits-Berichterstattung melden, mit denjenigen übereinstimmen, die sie für finanzielle und gesetzliche Meldezwecke über die Finanzabteilung melden.

Regierungsbeamte, staatseigene Unternehmen und gleichwertige öffentliche Einrichtungen

Zusätzliche Sorgfaltspflichten und Schritte zur Risikominderung sind erforderlich, wenn Beiträge an eine staatliche Organisation, ein staatseigenes Unternehmen oder eine gleichwertige öffentliche Stelle geleistet werden sollen (auch als Reaktion auf eine Anfrage der Regierung, Finanzmittel zur Unterstützung von Katastrophenhilfebemühungen bereitzustellen), wobei der im **Group Community Investment Framework des Konzerns zu Gemeinschaftsinvestitionen und im unterstützenden Anhang beschriebene Ansatz von Due Diligence und Governance** anzuwenden ist.

Konzernunternehmen müssen dafür sorgen, dass eine solche staatliche Organisation, ein staatseigenes Unternehmen oder eine gleichwertige Einrichtung echt ist und dass der Beitrag zur Gemeinschaftsinvestition der Allgemeinheit und nicht den öffentlichen Amtsträgern und ihren Familien zugutekommt.

Wir dürfen keine Spenden an die persönliche oder angegliederte Wohltätigkeitsorganisation eines Amtsträgers leisten.

Gemeinschaftsinvestitionen dürfen niemals als indirektes Mittel für politische Beiträge, für die Suche nach politischem Einfluss, für die Veranlassung oder Belohnung von unzulässigem Verhalten oder als Ersatz für die Bezahlung von Dienstleistungen, die für BAT erbracht werden, über die üblichen Zahlungsprozesse verwendet werden.

Überprüfung von Ruf und Status

Konzernunternehmen sollten keine Gemeinschaftsinvestitionen tätigen, ohne zuvor den im **Group Community Investment Framework des Konzerns zu Gemeinschaftsinvestitionen und im unterstützenden Anhang beschriebenen Ansatz von Due Diligence und Governance** anzuwenden, um den Ruf und den Status des Empfängers zu überprüfen.

Von den Konzernunternehmen wird erwartet, dass sie sich vor der Leistung eines Beitrags davon überzeugen, dass der Empfänger in gutem Glauben und mit Nachhaltigkeitszielen handelt, sodass der Beitrag nicht für unangemessene Zwecke verwendet wird.

In Ländern, in denen gemeinnützige Organisationen und/oder NGOs registriert werden müssen, sollten Konzernunternehmen deren Registrierungsstatus überprüfen, bevor sie einen Beitrag leisten.

G&E: Wenn Sie etwas geben oder annehmen, zeichnen Sie es bitte auf

Sie können Gift and Entertainment-Tracker unter www.bat.com/ge oder über das obere Menü in der SoBC-App* aufrufen

* während Sie sich im BAT-Netzwerk befinden



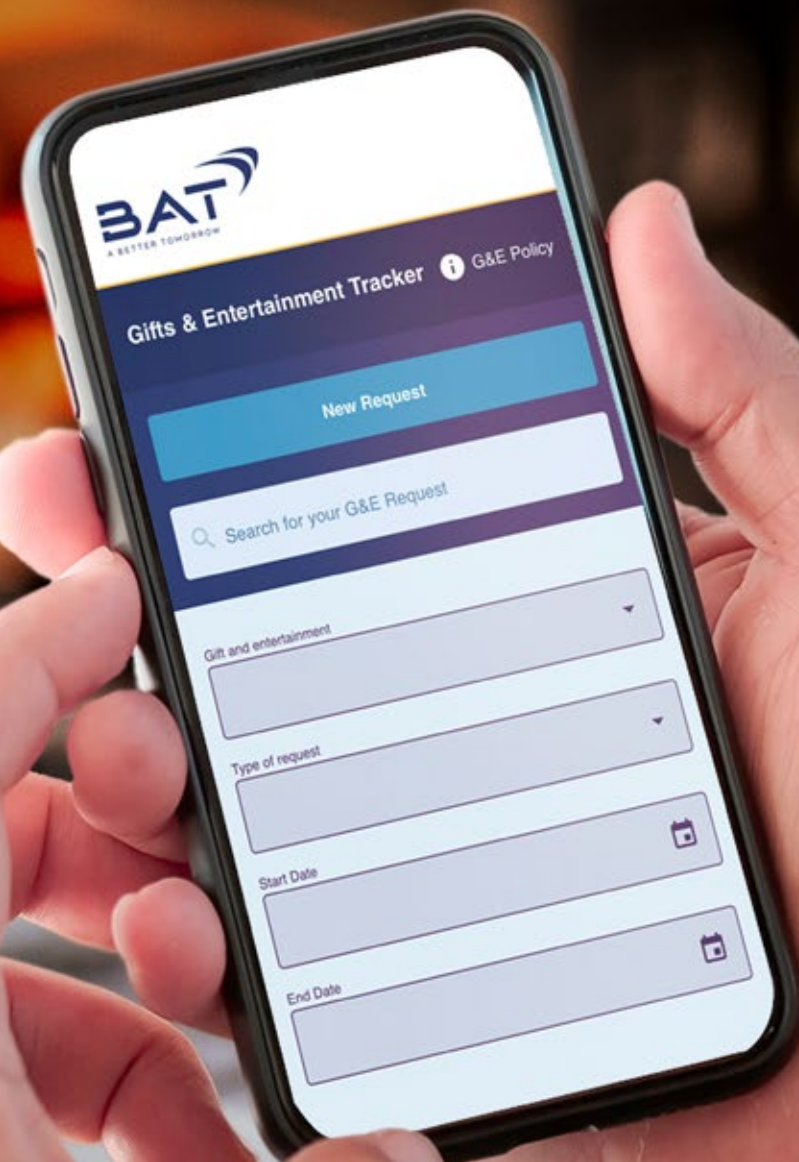
Download on the
App Store



GET IT ON
Google Play



Zugriff auf das G&E-
Tracker-Portal



- 1. Einführung
- 2. Speak Up
- 3. Soziales und Umwelt
- 4. Persönliche und geschäftliche Integrität
- 5. Externe Stakeholder
- 6. Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität
- 7. Nationaler und internationaler Handel
- 8. Glossar

6

Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität

-
- 44 Ordnungsgemäße Aktenführung
 - 47 Schutz des Unternehmensvermögens
 - 50 Datenschutz, Ethik und künstliche Intelligenz
 - 51 Cybersecurity, Vertraulichkeit und Informationssicherheit
 - 54 Insiderhandel und Marktmissbrauch
-





Ordnungsgemäße Aktenführung

Eine ehrliche, genaue und objektive Aufzeichnung und Meldung von finanziellen und nicht-finanziellen Informationen ist für den Ruf des Konzerns, seine Fähigkeit, rechtlichen, steuerlichen, prüfungstechnischen und behördlichen Verpflichtungen nachzukommen, sowie für die Unterstützung von Geschäftsentscheidungen und -maßnahmen von Konzernunternehmen von wesentlicher Bedeutung.

Ordnungsgemäße Informationen und Daten

Alle von uns erstellten finanziellen oder nicht-finanziellen Daten müssen die erfassten Transaktionen und Ereignisse genau widerspiegeln.

Wir müssen die geltenden Gesetze, externen Rechnungslegungsvorschriften und Konzernverfahren für die Meldung von Finanz- und anderen Geschäftsinformationen einhalten.

Dies gilt unabhängig davon, ob die Daten in Papier- oder elektronischer Form oder auf einem anderen Medium vorliegen.

Das Versäumnis, genaue Aufzeichnungen zu führen, verstößt gegen die Konzernrichtlinien und kann zudem illegal sein.

Es gibt nie eine Rechtfertigung für die Fälschung von Aufzeichnungen oder die Falschdarstellung von Tatsachen.

Ein solches Verhalten kann ein Betrug sein und zu zivil- oder strafrechtlicher Haftung führen.

Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen

Um unseren gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen nachzukommen, sind wir verpflichtet, bestimmte Informationen für bestimmte Zeiträume aufzubewahren und dürfen diese Informationen nicht vor Ablauf der Aufbewahrungsfristen löschen oder entsorgen. Beispiele hierfür sind unter anderem Steuerinformationen, Jahresabschlüsse, Verträge oder Vereinbarungen, bestimmte Marketinginformationen und Personalunterlagen. Darüber hinaus können Datenschutzgesetze dazu führen, dass wir die Daten von Personen nicht länger als nötig aufbewahren dürfen.

Wir alle sind für die Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen in Übereinstimmung mit der **Group Records & Information Management Procedure** verantwortlich, das die Regeln für alle Mitarbeiter festlegt. Zudem ist es wichtig, dass wir erkennen, dass bestimmte Aufzeichnungen und Informationen aus rechtlichen Gründen über die normale Aufbewahrungsfrist hinaus aufbewahrt werden müssen, z. B. solche, die einer „Hold Order“ unterliegen. Wenn Sie darüber informiert werden, dass Sie ggf. über Informationen verfügen, die einer Sperrverfügung unterliegen, dürfen Sie diese in keiner Weise verändern, zerstören oder löschen.

Kommunikationsanwendungen von Drittanbietern

Bei unseren Bemühungen, mit unseren Mitarbeitern und Dritten zusammenzuarbeiten, können von Dritten gehostete Nicht-BAT-Kommunikationsanwendungen, wie Instant Messaging oder persönliche E-Mail-Anwendungen, ein beliebter Kommunikationskanal sein.

Die Nutzung von Kommunikationsanwendungen von Drittanbietern für die Arbeit kann jedoch Risiken für das Unternehmen in Bezug auf die Cybersicherheit und unsere Fähigkeit zur Einhaltung von Aufzeichnungs- und Informationsverwaltungspflichten mit sich bringen.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass es Ausnahmefälle gibt, in denen die Nutzung solcher Kommunikationskanäle dringend erforderlich ist (z. B. Broadcast Messaging zu Gesundheits- und Sicherheitszwecken, wenn kein anderer Kanal verfügbar ist). Diese Ausnahmen sind im **Group Records & Information Management Procedure** festgelegt.

Abgesehen von diesen erlaubten Ausnahmen ist die Nutzung von Kommunikationsanwendungen von Drittanbietern für jegliche arbeitsbezogene Kommunikation strengstens untersagt.

Dokumentation von Transaktionen

Alle Transaktionen und Verträge müssen auf allen Ebenen ordnungsgemäß autorisiert sowie genau und vollständig aufgezeichnet werden.

Alle Verträge, die von Konzernunternehmen mit einem anderen Konzernunternehmen oder einem Dritten geschlossen werden, sind schriftlich zu belegen.

Wenn wir für die Vorbereitung, Verhandlung oder Genehmigung eines Vertrags im Namen eines Konzernunternehmens verantwortlich sind, müssen wir sicherstellen, dass dieser in Übereinstimmung mit den einschlägigen Richtlinien und Verfahren zur Vertragsgenehmigung genehmigt, unterzeichnet und aufgezeichnet wird.

Alle Dokumente, die von einem Konzernunternehmen im Zusammenhang mit dem Verkauf seiner Produkte im In- oder Ausland erstellt werden, müssen korrekt und vollständig sein und eine ordnungsgemäße Übersicht über die Transaktion bieten.

Wenn dies für eine mögliche Prüfung durch Steuer-, Zoll- oder andere Behörden erforderlich ist, müssen alle Unterlagen (zusammen mit der entsprechenden Korrespondenz) in Übereinstimmung mit den Anforderungen der **Group Records & Information Management Procedure** und allen anwendbaren lokalen Gesetzen aufbewahrt werden.

Zusammenarbeit mit externen Rechnungsprüfern und konzerninternes Audit

Wir müssen in vollem Umfang mit den externen und internen Rechnungsprüfern des Konzerns zusammenarbeiten und sicherzustellen, dass alle Informationen, die für die Prüfung eines Konzernunternehmens relevant sind (relevante Prüfungsinformationen), den externen Rechnungsprüfern dieses Unternehmens oder dem internen Audit des Konzerns zur Verfügung gestellt werden.

Unsere Pflicht zur uneingeschränkten Zusammenarbeit mit externen Rechnungsprüfern und dem internen Audit des Konzerns unterliegt rechtlichen Beschränkungen, z. B. wenn es sich um rechtlich geschützte Dokumente handelt.

Andernfalls sollten wir umgehend auf Anfragen externer Rechnungsprüfer und des internen Audits des Konzerns reagieren und ihnen vollständigen und uneingeschränkten Zugang zu relevanten Mitarbeitern und Dokumenten gewähren. Unter keinen Umständen sollten wir externen oder internen Rechnungsprüfern Informationen zur Verfügung stellen, von denen wir wissen (oder vernünftigerweise wissen sollten), dass sie irreführend, unvollständig oder ungenau sind. Um die Unabhängigkeit der Rechnungsprüfer zu wahren, müssen wir außerdem vermeiden, sie hinsichtlich ihrer Feststellungen unangemessen zu beeinflussen oder unter Druck zu setzen. Die unterlassene Zusammenarbeit, jeglicher Versuch, die Arbeit der Rechnungsprüfer zu beeinträchtigen, oder jegliche Handlung, die deren Unabhängigkeit beeinträchtigt, kann einen Verstoß gegen die SoBC darstellen.

Beachtung von Rechnungslegungsvorschriften

Finanzdaten (z. B. Bücher, Aufzeichnungen und Konten) müssen sowohl den lokalen allgemein anerkannten Rechnungslegungsvorschriften als auch den Verfahren und Grundsätzen des Konzerns für Rechnungslegung und Berichterstattung entsprechen.

Die Finanzdaten der Konzernunternehmen müssen im Einklang mit den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen geführt werden, die im jeweiligen Land gelten.

Für die Konzernberichterstattung müssen die Daten den Rechnungslegungsgrundsätzen (IFRS) und -verfahren des Konzerns entsprechen.



Alle von uns erstellten finanziellen oder nicht-finanziellen Daten müssen die erfassten Transaktionen und Ereignisse genau widerspiegeln.





Schutz des Unternehmensvermögens

Wir sind alle dafür verantwortlich, die Vermögenswerte des Konzerns, die uns anvertraut werden, zu schützen und angemessen zu nutzen.

Handeln im besten Interesse des Unternehmens

Wir müssen sicherstellen, dass die Vermögenswerte des Konzerns nicht beschädigt, missbraucht, unterschlagen oder verschwendet werden, und wir müssen deren Missbrauch oder eine missbräuchliche Verwendung durch andere melden.

Zu den Vermögenswerten des Konzerns gehören physisches und geistiges Eigentum, Gelder, Zeit, proprietäre Informationen, Unternehmenschancen, Ausrüstung und Einrichtungen.

Aufbringung ausreichender Zeit für unsere Arbeit

Von uns allen wird erwartet, dass wir unserer Arbeit genügend Zeit widmen, um unserer Aufgabe nachzukommen.

Während der Arbeit wird von uns erwartet, dass wir uns voll engagieren und keine persönlichen Aktivitäten über ein minimales Maß hinaus, das unsere Arbeit nicht beeinträchtigt, unternehmen. Dies gilt auch für alle zulässigen zusätzlichen vergüteten Aufgaben (die gemäß unserem Kapitel über Interessenkonflikte zulässig sind), die Zeit in Anspruch nehmen können, die unsere tägliche Arbeit bei BAT beeinträchtigen könnte.

Schutz vor Diebstahl und missbräuchlicher Verwendung von Geldmitteln

Wir müssen die Geldmittel des Konzerns schützen und sie vor Missbrauch, Betrug und Diebstahl schützen. Unsere **Spesenabrechnungen, Gutscheine, Abrechnungen und Rechnungen müssen korrekt sein und rechtzeitig eingereicht werden.**

„Geldmittel des Konzerns“ bezeichnet Barmittel oder Zahlungsmitteläquivalenten, die einem Konzernunternehmen gehören, einschließlich an uns überwiesenes Geld und Firmenkreditkarten, die wir besitzen.

Betrug oder Diebstahl durch Mitarbeiter kann zu ihrer Entlassung und zu einer Strafverfolgung führen.

Schutz unserer Marken und Innovationen

Wir müssen das gesamte geistige Eigentum innerhalb des Konzerns schützen.

Das geistige Eigentum umfasst Patente, Urheberrechte, Marken, Geschmacksmusterrechte und andere geschützte Informationen.

Sicherung des Zugangs zu unseren Vermögenswerten

Wir müssen Informationen schützen, die für den Zugang zu Vermögenswerten des Konzerns verwendet werden können.

Stellen Sie die Sicherheit von Informationen jederzeit sicher, die für den Zugang zu Eigentum und Netzwerken des Konzernunternehmens verwendet werden, einschließlich Zugangskarten für Gebäude, IDs, Passwörter und Codes.

Achtung von Vermögenswerte Dritter

Es ist verboten, wissentlich:

- physische Vermögenswerte Dritter zu beschädigen, zu missbrauchen oder fehlerhaft zu verwenden;
- gültige Patente, Marken, Urheberrechte oder sonstiges geistiges Eigentum unter Verstoß gegen die Rechte Dritter zu verletzen; und
- unbefugte Tätigkeiten auszuführen, die sich nachteilig auf die Leistung der Systeme oder Ressourcen Dritter auswirken.

Wir sollten den gleichen Respekt gegenüber dem physischen und geistigen Eigentum Dritter zeigen, den wir von Dritten in Bezug auf die Vermögenswerte des Konzerns erwarten.



Zu den Vermögenswerten des Konzerns gehören physisches und geistiges Eigentum, Gelder, Zeit, proprietäre Informationen, Unternehmenschancen, Ausrüstung und Einrichtungen.

Nutzung von Firmengeräten

Wir dürfen keine Geräte oder Einrichtungen des Unternehmens für persönliche Aktivitäten nutzen, außer wie unten angegeben und in Übereinstimmung mit der Unternehmensrichtlinie und dem Verfahren zur zulässigen Nutzung von Technologie.

Eine eingeschränkte, gelegentliche oder zufällige persönliche Nutzung von Firmengeräten und -systemen, die vorhanden sind oder uns zur Verfügung gestellt werden, ist zulässig, sofern sie:

- angemessen ist und die ordnungsgemäße Durchführung unserer Arbeit nicht beeinträchtigt;
- keine nachteiligen Auswirkungen auf die Leistung unserer Systeme hat; und
- keinen illegalen oder unangemessenen Zwecken dient.

Eine angemessene und kurze Nutzung des Telefons, von E-Mails oder des Internets für persönliche Zwecke ist zulässig.

Zu den unsachgemäßen Nutzungen gehören:

- Kommunikation, die abfällig, verleumderisch, sexistisch, rassistisch, obszön, vulgär oder anderweitig beleidigend ist;
- eine unsachgemäße Verbreitung urheberrechtlich geschützter, lizenzierter oder sonstiger urheberrechtlich geschützter Materialien;
- die Übermittlung von Kettenbriefen, Anzeigen oder Aufforderungen (es sei denn, sie sind genehmigt); und
- das Aufrufen unangemessener Internetseiten.





Datenschutz, Ethik und künstliche Intelligenz

Wir verpflichten uns, Daten und technologische Innovationen in einer Weise zu nutzen, die rechtskonform, ethisch und verantwortungsvoll ist. Dies bedeutet, dass zuverlässige Verfahren zur Datenverwaltung eingeführt, die personenbezogenen Daten von Einzelpersonen geschützt und gesetzliche Anforderungen eingehalten werden müssen, um bei allen datenbezogenen Aktivitäten Vertrauen und Integrität zu wahren.

Als globale Unternehmen, die über eine erhebliche Menge an Informationen über Einzelpersonen (wie Mitarbeiter, Kunden und Verbraucher) verfügen, müssen Konzernunternehmen und deren Mitarbeiter sicherstellen, dass sie personenbezogene Daten, in Übereinstimmung mit den lokalen Datenschutzgesetzen, dem Verfahren für Datenethik und künstliche Intelligenz des Konzerns und dem Datenschutzverfahren des Konzerns, fair, rechtmäßig und angemessen behandeln.

Ganz allgemein sind Daten und Innovation ein entscheidender Bestandteil unseres Geschäfts und unseres künftigen Erfolgs. Wir möchten alle dazu ermutigen, unsere Werte zu verkörpern und gleichzeitig unsere Verantwortung für einen ethischen und verantwortungsvollen Umgang mit Daten anzuerkennen.

In der Praxis bedeutet dies, dass wir uns an die Grundsätze und Leitlinien halten müssen, die in der **Group Data Privacy Procedure** und in der **Data Ethics and Artificial Intelligence Procedure** festgelegt sind. Diese Verfahren sollen einen Rahmen dafür bieten, wie wir als Unternehmen Daten (einschließlich personenbezogener Daten) auf ethische Weise nutzen und handhaben und Innovationen (wie künstliche Intelligenz) fördern. Unsere Verpflichtung besteht darin, nicht nur in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften zu handeln, sondern auch in Übereinstimmung mit unseren ethischen Standards und Werten.

Wir müssen uns darüber im Klaren sein, dass in einigen Rechtssystemen bestimmte Gesetze zusätzliche Anforderungen vorsehen können, und wir alle Daten (auch personenbezogene) in Übereinstimmung mit all diesen geltenden Gesetzen behandeln müssen.

Cybersecurity, Vertraulichkeit und Informationssicherheit

Wir schützen BAT-Aufzeichnungen und IT-Systeme vor unbefugtem Zugriff, Verwendung oder Offenlegung und wahren die Vertraulichkeit aller wirtschaftlich sensiblen Informationen, Geschäftsgeheimnisse und anderer vertraulicher Informationen, die sich auf den Konzern und sein Geschäft beziehen.

Verwaltung der Cybersecurity und Verringerung des Sicherheitsrisikos

Der Konzern setzt Maßnahmen, Prozesse und Richtlinien ein, um das Cybersicherheitsrisiko zu verringern, und alle Mitarbeiter und Auftragnehmer des Konzerns sind individuell und kollektiv dafür verantwortlich, so zu handeln, dass unser Cybersicherheitsrisiko verringert wird. Das beinhaltet:

- das **Cybersecurity-Sicherheitsverfahren** jederzeit eingehalten werden;
- wir ein hohes Maß an Sorgfalt, Professionalität und Urteilsvermögen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen an den Tag legen; und
- personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen nur in dem vom Konzern genehmigten Umfang sammeln, speichern, darauf zugreifen und übermitteln, einschließlich der **Group Data Privacy Procedure** und der **Group Acceptable Use of Technology Procedure**.

Das Versäumnis, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit personenbezogener Daten, vertraulicher Informationen und IT-Systeme des Konzerns zu ergreifen, könnte die Kontinuität des Geschäftsbetriebs, Vertraulichkeitsverpflichtungen, geschützte Informationen und den Ruf des Konzerns gefährden und unsere Fähigkeit zur Einhaltung regulatorischer und rechtlicher Verpflichtungen beeinträchtigen.

Sicherheitsbewusstsein

Die meisten Sicherheitsvorfälle werden durch menschliches Versagen verursacht oder ausgelöst, was unbeabsichtigte Handlungen oder das Versäumnis, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, umfasst, wodurch ein Sicherheitsvorfall verursacht, verbreitet oder ermöglicht wird.



Wir dürfen von keiner Person vertrauliche Informationen, die einer anderen Partei gehören, anfordern oder annehmen.

Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, Materialien oder Kenntnisse, die der Öffentlichkeit nicht allgemein zugänglich sind und sich auf den Konzern, unsere Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner oder andere Personen beziehen, mit denen wir Geschäfte tätigen. Vertrauliche Informationen können die Interessen des Konzerns beeinträchtigen, wenn sie an Dritte weitergegeben werden.

Die Art und Weise, wie wir vertrauliche Informationen erhalten, verwenden oder anderweitig behandeln, unabhängig davon, ob sie sich auf den Konzern oder Dritte beziehen, kann auch gegen geltende Gesetze oder andere Konzernrichtlinien verstoßen.

Beispiele für vertrauliche Informationen sind:

- Vertriebs-, Marketing- und andere Unternehmensdatenbanken;
- Preise sowie Marketingstrategien und -pläne;

- vertrauliche Produktinformationen und Geschäftsgeheimnisse;
- Forschungs- und technische Daten;
- Material über neue Produktentwicklungen;
- Geschäftsideen, Verfahren, Vorschläge oder Strategien;
- unveröffentlichte Finanzdaten und Ergebnisse;
- Unternehmenspläne;
- Personaldaten und Angelegenheiten, die sich auf Mitarbeiter beziehen; und
- Software, die an ein Konzernunternehmen lizenziert oder von dieser entwickelt wurde.

Offenbarung von vertraulichen Informationen

Wir dürfen vertrauliche Informationen, die sich auf ein Konzernunternehmen oder dessen Geschäft beziehen, nicht ohne Genehmigung des höheren Managements außerhalb des Konzerns offenlegen, und nur:

- an Beauftragte oder Vertreter eines Konzernunternehmens weitergeben, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind und die Informationen zur Durchführung von Arbeiten in seinem Namen benötigen;
- im Rahmen einer schriftlichen Vertraulichkeitsvereinbarung oder -verpflichtung; und
- im Rahmen einer Anordnung oder eines Ersuchens einer zuständigen Justiz-, Regierungs-, Regulierungs- oder Aufsichtsbehörde nach vorheriger Benachrichtigung des lokalen Legal Counsel und dessen Genehmigung.

Wenn vertrauliche Informationen elektronisch übermittelt werden sollen, sollten technische und verfahrenstechnische Maßnahmen ergriffen und nach Möglichkeit mit der anderen Partei vereinbart werden.

Wir sollten uns des Risikos der unbeabsichtigten Offenlegung vertraulicher Informationen durch Gespräche oder die Verwendung von Dokumenten an öffentlichen Orten bewusst sein.

Zugang zu und Speicherung von vertraulichen Informationen

Der Zugang zu vertraulichen Informationen, die sich auf ein Konzernunternehmen oder dessen Geschäftstätigkeit beziehen, sollte nur Mitarbeitern gewährt werden, die diese zur Durchführung ihrer Arbeit benötigen.

Wir dürfen keine vertraulichen Informationen über ein Konzernunternehmen oder dessen Geschäft mit nach Hause nehmen, ohne angemessene Vorkehrungen für den Schutz dieser Informationen zu treffen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an den lokalen Legal Counsel.

Verwendung von vertraulichen Informationen

Wir dürfen vertrauliche Informationen, die sich auf ein Konzernunternehmen oder sein Geschäft beziehen, nicht für unseren eigenen finanziellen Vorteil oder für den eines Freundes oder Verwandten verwenden (siehe „Interessenkonflikte“).

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn wir Zugang zu „Insiderinformationen“ haben, bei denen es sich um vertrauliche Informationen handelt, die für den Kurs von Aktien und Wertpapieren in Aktiengesellschaften relevant sind. Weitere Einzelheiten finden Sie unter „Insiderhandel und Marktmissbrauch“.

Informationen von Drittanbietern

Wir dürfen von keiner Person vertrauliche Informationen, die einer anderen Partei gehören, anfordern oder annehmen. Wenn wir versehentlich Informationen erhalten, von denen wir vermuten, dass es sich um vertrauliche Informationen einer anderen Partei handelt, sollten wir unverzüglich unseren direkten Vorgesetzten und den lokalen Legal Counsel benachrichtigen.

Informationssicherheitsvorfälle

Mitarbeiter und Auftragnehmer sind verpflichtet, potenzielle oder tatsächliche Verluste oder versuchte oder tatsächliche unbefugte Zugriffe auf oder Änderungen von vertraulichen Informationen oder personenbezogenen Daten unverzüglich dem lokalen IDT-Sicherheitsteam zu melden.

Wenn Sie Kenntnis von einem solchen Vorfall erlangen, bei dem es sich um Daten handeln kann, die als „sensibel“ angesehen werden könnten (z. B. alle personenbezogenen Daten, Finanzdaten usw.), müssen Sie dies unverzüglich Ihrem lokalen IDT-Sicherheitsteam oder dem lokalen Legal Team. (z. B. Datenschutzverantwortlichen und/oder Datenschutzbeauftragten) melden. Vertrauliche Geschäftsinformationen sollten nicht über öffentliche Plattformen, Anwendungen oder andere nicht genehmigte technologische Lösungen weitergegeben werden.



Insiderhandel und Marktmissbrauch

Wir sind bestrebt, faire und offene Wertpapiermärkte auf der ganzen Welt zu unterstützen. Mitarbeiter dürfen nicht auf der Grundlage von Insiderinformationen mit Aktien oder anderen Wertpapieren von British American Tobacco p.l.c. (das „Unternehmen“) handeln oder sich in irgendeiner Form des Marktmissbrauchs betätigen.

Die Definition von Insiderinformationen finden Sie im Glossar.

Marktmissbrauch

Jede Form von Marktmissbrauch ist verboten, einschließlich:

- unzulässige Weitergabe von Insiderinformationen;
- Handel mit Wertpapieren auf der Grundlage von Insiderinformationen („Insiderhandel“);
- Missbrauch von Insiderinformationen; und
- das Betreiben von Marktmanipulation.

Marktmissbrauch (der begangen wird oder zu dem andere veranlasst werden) ist illegal.

Weitere Informationen zu Verhaltensweisen, die einen Marktmissbrauch oder Insiderhandel im Vereinigten Königreich darstellen können, finden Sie im **British American Tobacco Code for Share Dealing** (der „Code“).

Verantwortungsvoller Aktienhandel

Wir dürfen nicht mit den Wertpapieren des Unternehmens handeln oder andere dazu ermutigen, dies zu tun, wenn wir Insiderinformationen dazu haben.

Wenn Sie beabsichtigen, mit Wertpapieren des Unternehmens zu handeln, müssen Sie die lokalen Gesetze zum Aktienhandel und den „Kodex“ einhalten, der für alle Mitarbeiter, Auftragnehmer und Direktoren des Unternehmens gilt.

Ebenso dürfen wir nicht mit den Wertpapieren von börsennotierten Konzernunternehmen oder anderen Nicht-Konzernunternehmen handeln oder andere dazu ermutigen, dies zu tun, wenn wir Insiderinformationen (oder ähnliche Informationen) in Bezug auf dieses Unternehmen haben. Wir müssen alle geltenden Aktienhandelsgesetze und -anforderungen beachten.

Umgang mit Insiderinformationen

Wenn Sie über Informationen verfügen oder Informationen erhalten, bei denen es sich um Insiderinformationen in Bezug auf das Unternehmen handeln könnte, und Ihre Rolle innerhalb des Konzerns nicht vorsieht, dass Sie über solche Informationen verfügen oder diese erhalten, müssen Sie unverzüglich den Group Company Secretary informieren.

Wenn Ihre Rolle hingegen vorsieht, dass Sie solche Informationen haben oder erhalten, müssen Sie die geltenden Anforderungen und Prozesse des Konzerns befolgen.

Beim Umgang mit Insiderinformationen ist Vorsicht geboten, da ihr Missbrauch zivil- oder strafrechtliche Sanktionen für den Konzern und die betroffenen Personen nach sich ziehen könnte.

Wenn Sie Informationen in Bezug auf ein anderes börsennotiertes Konzernunternehmen haben oder erhalten, die der Definition von „Insiderinformationen“ entsprechen oder dieser ähnlich sind, oder wenn Sie sich unsicher sind, informieren Sie unverzüglich den Company Secretary des betreffenden Unternehmens.

Alle Insiderinformationen (oder ähnliche Informationen) müssen unabhängig davon, ob sie sich auf börsennotierten Konzernunternehmen oder Nicht-Konzernunternehmen beziehen, streng vertraulich behandelt werden.



Beim Umgang mit Insiderinformationen ist Vorsicht geboten, da ihr Missbrauch zivil- oder strafrechtliche Sanktionen für den Konzern und die betroffenen Personen nach sich ziehen könnte.



An wen Sie sich wenden können

An Ihren direkten Vorgesetzten

An das höhere Management

Ihren lokalen Legal Counsel

Der Group Company Secretary
(Unternehmenssekretär des Konzerns)

Leiter der Abteilung Corporate Compliance:
sobc@bat.com

Speak Up-Portal: bat.com/speakup

Speak Up-Hotlines: bat.com/speakuphotlines

Die ernannten Verantwortlichen des Konzerns: gdo@bat.com

- 1. Einführung
- 2. Speak Up
- 3. Soziales und Umwelt
- 4. Persönliche und geschäftliche Integrität
- 5. Externe Stakeholder
- 6. Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität
- 7. Nationaler und internationaler Handel
- 8. Glossar

7

Nationaler und interna- tionaler Handel

-
- 57 Wettbewerbs- und Kartellrecht
-
- 61 Sanktionen und Exportkontrollen
-
- 63 Bekämpfung von illegalem Handel
-
- 65 Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Geldwäsche
-





Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir glauben an den freien Wettbewerb. Die Konzerngesellschaften müssen im Einklang mit den Wettbewerbsgesetzen (oder „Kartellgesetzen“) fair und ethisch konkurrieren.

Wie sich das Wettbewerbsrecht auf unser Geschäft auswirkt

Das Wettbewerbsrecht wirkt sich auf fast alle Aspekte unserer Aktivitäten aus, einschließlich Vertrieb und Anzeige, unsere Beziehungen zu Lieferanten, Händlern, Kunden und Konkurrenten, M&A-Transaktionen, unsere Verhandlung und Vertragsgestaltung sowie auf unsere Entscheidungen in Bezug auf Preisstrategien, Geschäftsstrategien und Handelsbedingungen. Das Gesetz ist manchmal an Marktbedingungen geknüpft, die sich darauf auswirken, wie ein Wettbewerbsproblem angegangen wird, wie z. B. Marktkonzentration, Produkthomogenität und Markendifferenzierung, oder Regulierung, einschließlich Werbebeschränkungen, Anzeigenverbote und Rauchverbote an öffentlichen Orten.

Einige Verhaltensweisen sind unabhängig von den Marktbedingungen verboten.

Verpflichtung zu fairem Wettbewerb

Wir verpflichten uns zu einem intensiven Wettbewerb und zur Einhaltung der Wettbewerbsgesetze in jedem Land und Wirtschaftsraum, in dem wir tätig sind. Viele Länder verfügen über Gesetze gegen wettbewerbswidriges Verhalten. Sie sind komplex und von Land zu Land unterschiedlich, aber ihre Nichteinhaltung kann schwerwiegende Folgen haben.

Geheime Absprachen

Wir dürfen keine geheimen Absprachen mit unseren Konkurrenten (direkt oder indirekt über Dritte) machen, um:

- Preise oder ein Element oder einen Aspekt der Preisgestaltung festzulegen (einschließlich Rabatte, Ermäßigungen, Zuschläge, Berechnungsmethoden, Zahlungsbedingungen, das Timing, die Höhe oder den Prozentsatz der Preisänderungen oder Beschäftigungsbedingungen);
- andere Bedingungen und Konditionen festzulegen;
- Märkte, Kunden oder Gebiete aufzuteilen oder zuzuweisen;
- die Produktion, Versorgung oder Kapazität einzuschränken bzw. zu verhindern;
- das Ergebnis eines Ausschreibungsverfahrens zu beeinflussen;
- eine kollektive Ablehnung von Geschäften mit bestimmten Parteien zu vereinbaren, einschließlich Vereinbarungen zum Einstellungsverbot; und
- kommerziell sensible Informationen auszutauschen oder den Wettbewerb anderweitig einzuschränken.

Treffen mit Konkurrenten

Jedes Treffen oder jeder direkte oder indirekte Kontakt mit konkurrierenden Herstellern muss mit äußerster Vorsicht behandelt werden. Wir müssen sorgfältige Aufzeichnungen über sie führen und sie abbrechen, wenn sie wettbewerbswidrig sind oder als wettbewerbswidrig angesehen werden können.

Der gleiche Ansatz sollte mit anderen Unternehmen verfolgt werden, wenn sich der Kontakt auf den Wettbewerb zwischen ihnen und uns bezieht.

Jedoch sind nicht alle Vereinbarungen mit Konkurrenten problematisch. Ein legitimer Kontakt kann im Rahmen von Handelsverbänden, einem bestimmten begrenzten Informationsaustausch und gemeinsamen Initiativen zum regulatorischen Engagement oder zur öffentlichen Interessenvertretung erfolgen.

Ebenso können einige Vereinbarungen mit Konkurrenten den Wettbewerb einschränken, aber rechtmäßig sein, wenn der größere Nutzen einen möglichen Schaden überwiegt. Bevor eine Vereinbarung mit Konkurrenten in Betracht gezogen wird, muss eine rechtliche Fachberatung eingeholt werden, um sicherzustellen, dass sie den Wettbewerb nicht einschränkt oder die Gefahr birgt, als Absprache angesehen zu werden.

Informationen über Konkurrenten

Wir dürfen Informationen über unsere Konkurrenten nur mit legitimen rechtlichen Mitteln und unter Einhaltung des Wettbewerbsrechts einholen.

Die Beschaffung von Informationen über Konkurrenten direkt von Konkurrenten ist niemals gerechtfertigt, außer in sehr eingeschränkten Ausnahmefällen.

Die Einholung von Informationen über Konkurrenten von Dritten (einschließlich Kunden, Beratern, Analysten und Handelsverbänden) wirft häufig komplexe lokale rechtliche Fragen auf und sollte nur mit angemessener rechtlicher Beratung erfolgen.

Vormachtstellung

Wenn ein Konzernunternehmen „Marktstärke“ hat, hat es in der Regel eine besondere Pflicht, den Wettbewerb zu schützen und seine Position nicht zu missbrauchen.

Die Begriffe „Vormachtstellung“, „Marktstärke“ und „Missbrauch“ sind von Land zu Land sehr unterschiedlich.

Wenn ein Konzernunternehmen auf seinem lokalen Markt als marktbeherrschend angesehen wird, wird seine Fähigkeit, Praktiken wie Exklusivitätsvereinbarungen, Treuerabatte, die Diskriminierung zwischen gleichwertigen Kunden, die Erhebung übermäßig hoher oder niedriger (nicht kostendeckender) Preise, die Kopplung oder Bündelung verschiedener Produkte oder anderweitige ungerechtfertigte Nutzung seiner Marktposition auszuüben, in der Regel eingeschränkt.

Wiederverkaufsbeschränkungen

Bestimmte Beschränkungen zwischen den Parteien auf verschiedenen Ebenen der Lieferkette, wie etwa Bestimmungen über die Beibehaltung des Weiterverkaufspreises zwischen einem Lieferanten und einem Händler oder Wiederverkäufer, können rechtswidrig sein.

Beschränkungen der Fähigkeit unserer Kunden, in Gebiete oder an bestimmte Kundengruppen weiterzuverkaufen, können in einigen Ländern ein ernstes Wettbewerbsproblem darstellen.

Die Beibehaltung des Weiterverkaufspreises liegt vor, wenn ein Lieferant versucht, die Preise, zu denen seine Kunden seine Produkte weiterverkaufen, zu kontrollieren oder zu beeinflussen, oder dies tatsächlich tut (auch indirekt durch Drohungen und/oder Anreize).

Die Regeln für die Beibehaltung des Weiterverkaufspreises und die Beschränkungen des Weiterverkaufs sind weltweit unterschiedlich. Wenn dies für Ihre Rolle relevant ist, müssen Sie mit den Regeln vertraut sein, die in den Ländern gelten, für die Sie verantwortlich sind.

Mergers and Acquisitions (M&A)

Wenn Konzernunternehmen an Fusionen und Übernahmen beteiligt sind, müssen möglicherweise in einem oder mehreren Ländern verpflichtende Meldungen vor Abschluss der Transaktion vorgenommen werden (sei es gemäß Wettbewerbsrecht, Gesetzen über ausländische Investitionen oder auf andere Weise).

Die Meldepflichten sind von Land zu Land unterschiedlich, sollten aber immer im Zusammenhang mit Fusionen, Übernahmen (von Vermögenswerten oder Anteilen), Joint Ventures, einschließlich Minderheitsbeteiligungen, und anderen Änderungen der Kontrolle geprüft werden.

Alle Konzernunternehmen müssen den Informationsfluss bei Transaktionen angemessen verwalten und das **Compliance-Verfahren für M&A-Transaktionen** befolgen.

Einholung von fachlichem Rat

Wenn wir an Geschäftsaktivitäten beteiligt sind, bei denen Wettbewerbsgesetze relevant sein können, müssen wir regionale, gebiets- oder marktbezogene Richtlinien befolgen, welche die Konzernrichtlinie und das Gesetz in diesem Bereich in Kraft setzen, und uns mit unserem lokalen Legal Counsel in Verbindung setzen.

Wir sollten nicht davon ausgehen, dass das Wettbewerbsrecht nur deshalb keine Anwendung findet, weil es vor Ort keine entsprechenden Gesetze gibt. Viele Länder, wie die USA und Länder innerhalb der EU, wenden ihre Wettbewerbsgesetze extraterritorial an (wo das Verhalten auftritt und wo es seine Wirkung hat).

Austausch von Gehaltsinformationen und Vereinbarungen zum Einstellungsverbot

Wir dürfen keine Vereinbarungen treffen oder anderweitige geheime Absprachen mit Konkurrenten über Löhne und Sozialleistungen machen. Die Weitergabe wettbewerbsrelevanter Lohn- und Leistungsdaten an Konkurrenten kann auch Wettbewerbsprobleme aufwerfen und Sie sollten sich immer an den lokalen Legal Counsel wenden, um fachlichen Rat zu erhalten, bevor Sie solche Aktivitäten in Betracht ziehen.

Vereinbarungen zwischen Konkurrenten, Mitarbeiter des jeweils anderen Konkurrenten nicht einzustellen, abzuwerben oder zu werben, können auch wettbewerbsrechtliche Bedenken aufwerfen, es sei denn, sie stehen in einem vernünftigen Zusammenhang mit rechtmäßigen Transaktionen. Bevor Sie solche Aktivitäten in Betracht ziehen, sollten Sie sich immer an den lokalen Legal Counsel wenden.

„Konkurrenten“ im Kontext der Human Resources umfassen ein viel breiteres Spektrum von Unternehmen/Organisationen in anderen Branchen und Sektoren, da wir in einem viel breiteren Markt um Talente kämpfen.



Wir sollten nicht davon ausgehen, dass das Wettbewerbsrecht nur deshalb keine Anwendung findet, weil es vor Ort keine entsprechenden Gesetze gibt.

Viele Länder, wie die USA und Länder innerhalb der EU, wenden ihre Wettbewerbsgesetze extraterritorial an (wo das Verhalten auftritt und wo es seine Wirkung hat).





Sanktionen und Exportkontrollen

Wir verpflichten uns zur Sicherstellung, dass unser Geschäft in Übereinstimmung mit allen geltenden Sanktionen und Exportkontrollregelungen ausgeführt wird und dass wir keine Transaktionen durchführen, wenn dies verboten ist.

Sanktionen verbieten nahezu alle direkten und indirekten Aktivitäten und Transaktionen mit den sanktionierten Gebieten und den sanktionierten Parteien, wenn ein solches Verhalten in den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Regierungsbehörde fällt. Wir sind weltweit tätig und unterliegen mehreren Sanktionsregelungen, die sich in ihrem Umfang, ihrer Rechtsprechung und ihren Beschränkungen unterscheiden können.

BAT verpflichtet sich zur Einhaltung aller anwendbaren Sanktionen. Der Konzern toleriert keinerlei Verhalten, das dazu führen könnte, dass er oder seine Mitarbeiter gegen Sanktionen verstoßen, oder das darauf abzielt, geltende Sanktionen zu umgehen oder zu hintergehen. Ein solches Verhalten führt zu rechtlichen Risiken für den Konzern und seine Mitarbeiter und kann dazu führen, dass BAT gegen bestimmte gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen verstößt.

Sensibilisierung für und Einhaltung von Sanktionen und Exportkontrollen

Wir müssen uns aller geltenden Sanktionsregelungen und Exportkontrollen, die unser Geschäft betreffen, bewusst sein und diese uneingeschränkt einhalten. Wir müssen sicherstellen, dass wir niemals direkt oder indirekt:

- unsere Produkte oder Dienstleistungen an eine Person liefern oder zulassen, dass unsere Produkte oder Dienstleistungen an eine Person geliefert werden;
- Waren oder Dienstleistungen von einer Person erwerben; oder
- anderweitig mit Personen oder Gütern handeln, die gegen geltende Sanktionen, Handelsembargos, Ausfuhrkontrollen oder andere Handelsbeschränkungen verstoßen.

Sanktionen können von einzelnen Ländern wie den USA oder dem Vereinigten Königreich oder von supranationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen und der EU verhängt werden.

Sanktionen richten sich nicht nur gegen ganze Länder mit wirtschaftlichen, handelspolitischen oder diplomatischen Einschränkungen. Zunehmend betreffen sie direkte oder indirekte Geschäfte mit sanktionierten Einzelpersonen, Unternehmen, Organisationen und Gruppen, die weltweit ansässig sind und aus verschiedenen politischen Gründen sanktioniert werden.

Einige Sanktionen zielen auf den Handel mit bestimmten Branchen oder den Export oder

Import von Waren und Dienstleistungen in oder aus bestimmten sanktionierten Gebieten ab.

Einige Sanktionsregelungen sind sehr weit gefasst; zum Beispiel können US-Sanktionen auch für Nicht-US-Personen wie BAT gelten, wenn sie vollständig außerhalb der Vereinigten Staaten handeln. Insbesondere verbieten US-Sanktionen die Verwendung von US-Dollar und US-Banken selbst für Zahlungen zwischen Nicht-US-Parteien, die sanktionierte Gebiete oder sanktionierte Parteien betreffen, sowie für Exporte/Wiederausfuhren/Umladungen von Erzeugnissen mit Ursprung in den USA und Produkten mit aus den USA stammendem Inhalt in oder für sanktionierte Gebiete oder bestimmte sanktionierte Parteien. Selbst wenn keine Verbindung zu den USA besteht, kann die US-Regierung Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen verhängen, die ihrer Ansicht nach die mit Sanktionen belegten Parteien materiell unterstützen, und tut dies auch.

Abgesehen von Sanktionen sehen Exportkontrollen auch Genehmigungspflichten für den grenzüberschreitenden Verkehr bestimmter Arten von Gütern vor. Wenn Exportkontrollen für einen bestimmten Artikel gelten, müssen wir immer sicherstellen, dass wir über die entsprechende(n) Lizenz(en) verfügen, bevor wir ihn exportieren.

Verstöße gegen Sanktionen und Exportkontrollen werden mit schweren Strafen, einschließlich Geldbußen, Verlust von Exportlizenzen und Freiheitsstrafen für Einzelpersonen geahndet und können erhebliche Reputationsschäden verursachen.

Unsere Lieferanten können uns auch daran hindern, ihre Produkte und Dienstleistungen in Verbindung mit oder aus sanktionierten Gebieten zu nutzen, selbst wenn dies für den Konzern rechtmäßig ist.

Schritte zur Sicherstellung der vollständigen Compliance

Im Einklang mit dem Compliance-Verfahren für Sanktionen müssen die internen Kontrollen von Konzernunternehmen und Geschäftseinheiten das Risiko von Verstößen gegen Sanktionen und Exportkontrollen minimieren und Schulungen sowie Unterstützung anbieten, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter sie verstehen und effektiv umsetzen, insbesondere wenn ihre Arbeit internationale Finanztransfers oder grenzüberschreitende Lieferungen oder Käufe von Produkten, Technologien oder Dienstleistungen umfasst.

Die Liste der sanktionierten Gebiete und der sanktionierten Parteien wird häufig aktualisiert. Wenn unsere Arbeit den Verkauf oder den Versand von Produkten, Technologien oder Dienstleistungen über internationale Grenzen hinweg umfasst, müssen wir die Regeln auf dem neuesten Stand halten und unsere **Sanctions Compliance Procedure** jederzeit uneingeschränkt einhalten.

Trotz bestehender Sanktionen gibt es Ausnahmen, und es kann für uns immer noch rechtmäßig sein, Geschäfte zu tätigen, die direkt oder indirekt ein sanktioniertes Gebiet oder eine sanktionierte Partei betreffen oder diesem/dieser zugutekommen. Die rechtliche Analyse ist jedoch komplex, und wir müssen auch umfassendere Risikoerwägungen berücksichtigen,

so dass eine rechtliche Beratung erforderlich ist, bevor wir direkte oder indirekte Geschäfte mit einem sanktionierten Gebiet oder einer sanktionierten Partei tätigen.

Wir müssen außerdem die Rechtsabteilung zu Rate ziehen, wenn eine Transaktion Bedenken hinsichtlich Sanktionen oder Exportkontrollen aufwirft.

Alle Konzernunternehmen müssen das **M&A Transactions Compliance Procedure** befolgen.

Wir müssen auch unseren lokalen Legal Counsel unverzüglich benachrichtigen, wenn wir sanktionsbezogene Mitteilungen oder Anfragen von offiziellen Stellen oder unseren Geschäftspartnern (einschließlich unserer Banken) erhalten. Unsere Banken (und andere Anbieter) haben oft Erwartungen, die über das Gesetz hinausgehen und denen wir durch unsere Transparenzanforderungen gerecht werden. Wir müssen sicherstellen, dass wir gegenüber unseren Banken und anderen Geschäftspartnern in Bezug darauf transparent sind, ob wir beabsichtigen, sie in sanktionsrelevante Aktivitäten einzubeziehen. Insbesondere dürfen wir niemals verbergen oder verschleiern, dass eine bestimmte Geschäftstätigkeit sanktionsrelevant ist.

Weitere Informationen zu Sanktionen und Maßnahmen, die wir ergreifen, um diese Risiken zu minimieren, finden Sie in der **Sanctions Compliance Procedure**.



Bekämpfung von illegalem Handel

Der illegale Handel mit geschmuggelten oder gefälschten Produkten schadet unserem Geschäft, während das Fälschen unserer Originalprodukte dem Ruf von BAT schadet. Wir müssen unseren Teil dazu beitragen, ihn zu stoppen.

Wir dulden oder tolerieren keine Beteiligung am illegalen Handel mit unseren Produkten.

Wir müssen sicherstellen, dass:

- wir nicht wissentlich rechtswidrigen Handel mit den Produkten des Konzerns betreiben;
- unsere Geschäftspraktiken nur den rechtmäßigen Handel mit Produkten des Konzerns unterstützen; und
- wir mit Behörden bei der Untersuchung des illegalen Handels zusammenarbeiten.

Der illegale Handel hat negative Auswirkungen auf die Gesellschaft. Sie beraubt die Regierungen ihrer Einnahmen, fördert die Kriminalität, verleitet die Verbraucher zum Kauf minderwertiger Produkte, untergräbt die Regulierung des rechtmäßigen Handels und erschwert die Verhinderung des Verkaufs an Minderjährige.

Es schadet auch unserem Geschäft und unserem Ruf und entwertet unsere Marken und unsere Investitionen in lokale Geschäfte und Vertriebe.

Hohe Verbrauchsteuern, unterschiedliche Steuersätze, schwache Grenzkontrollen und eine mangelhafte Vollstreckung tragen zum illegalen Handel bei. Wir unterstützen Regierungen und Regulierungsbehörden uneingeschränkt, wenn es darum geht, diesen Handel in all seinen Formen zu beseitigen (und wir stellen gleichzeitig sicher, dass dies auf rechtmäßige Weise und im Einklang mit unserer Null-Toleranz gegenüber jeder Form von Bestechung, Korruption oder Betrug geschieht, angesichts der erhöhten Bestechungs- und Korruptionsrisiken im Umgang mit Amtsträgern).

Durchführung von Kontrollen zur Verhinderung und Abschreckung des illegalen Handels mit unseren Produkten

Wir müssen Kontrollen durchführen, um zu verhindern, dass unsere Produkte unrechtmäßig von unseren Kunden verkauft oder in illegale Handelskanäle abgezweigt werden.

Diese Kontrollen sollten Folgendes umfassen:

- Implementierung des **Supply Chain Compliance Procedure**, das „Know your Supplier“- und „Know your Customer“- Verfahren, einschließlich des **Third- Party AFC Procedure** und aller anderen relevanten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Versorgung der Märkte der legitimen Nachfrage entspricht; und
- Verfahren zur Untersuchung, Aussetzung und Beendigung der Beziehungen mit Kunden oder Lieferanten, die im Verdacht stehen, am illegalen Handel beteiligt zu sein.

Die „Know your Supplier“- und „Know your Customer“-Verfahren, einschließlich des **Third- Party AFC Procedure** und des **Supply Chain Compliance Procedure**, sind wichtige Verfahren. Sie sind notwendig, um sicherzustellen, dass die Produkte des Konzerns nur an seriöse Kunden verkauft werden, die unter Verwendung seriöser Lieferanten und in Mengen hergestellt werden, welche die legitime Nachfrage widerspiegeln.

Wir müssen unseren Kunden und Lieferanten unsere Position zum illegalen Handel deutlich machen. Wo immer möglich, sollten wir Vertragsrechte anstreben, um unsere Beziehungen zu ermitteln, Geschäfte mit ihnen zu unterbrechen und einzustellen, wenn wir glauben, dass sie wissentlich oder leichtsinnig am illegalen Handel beteiligt sind.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass Produkte des Konzerns in illegale Handelskanäle gelangt sind, benachrichtigen Sie sofort Ihren lokalen Legal Counsel.

Überwachung und Beurteilung des illegalen Handels auf unseren Märkten

Konzernunternehmen sollten in der Lage sein, den illegalen Handel auf ihren Inlandsmärkten regelmäßig zu überwachen, und zu beurteilen, inwieweit Produkte des Konzerns unrechtmäßig verkauft oder auf andere Märkte umgeleitet werden.

Bei unseren Verfahren müssen spezielle Maßnahmen ergriffen werden, um den Umfang und die Art des illegalen Handels auf einem bestimmten Markt zu beurteilen, und Pläne zu entwickeln, um diesen zu bekämpfen.





Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Geldwäsche

Unter Steuerhinterziehung versteht man die vorsätzliche oder unredliche Täuschung des Fiskus oder die betrügerische Hinterziehung von Steuern in einem beliebigen Rechtssystem. Es ist auch eine Straftat, die Steuerhinterziehung durch Dritte zu erleichtern.

Geldwäsche bedeutet, illegale Gelder oder Vermögenswerte zu verbergen oder umzuleiten oder sie legal aussehen zu lassen. Dies schließt den Besitz oder der Handel von Erträgen aus Straftaten ein. Neben der Geldwäsche macht sich die Terrorismusfinanzierung die Schwäche des Finanzsystems zunutze, um Gelder und andere Vermögenswerte für Terrorgruppen bereitzustellen.

Wir dürfen uns an diesen Aktivitäten nicht beteiligen.

Keine Beteiligung an Steuerhinterziehung oder Erleichterung von Steuerhinterziehung

Folgendes ist verboten:

- jegliche Form von Steuerbetrug, Steuerhinterziehung oder Erleichterung der Steuerhinterziehung durch eine andere Person (einschließlich eines anderen Konzernunternehmens oder eines Dritten); und
- Unterstützung von Personen, von denen wir wissen oder vermuten, dass sie Steuerhinterziehung begeht.

Wir müssen:

- uns aller Steuergesetze in den Rechtssystemen, in denen wir tätig sind, bewusst sein und diese uneingeschränkt einhalten; und
- alle ordnungsgemäß fälligen Steuern erfassen und bezahlen.

Steuerhinterziehung oder anderweitiger Steuerbetrug sind Verbrechen für jedes Unternehmen und jede Einzelperson. Gelder, die nicht ordnungsgemäß versteuert werden, können Erträge aus Straftaten sein.

Es ist auch ein Verbrechen, Steuerhinterziehung durch ein anderes Unternehmen oder eine andere Einzelperson (einschließlich anderer Konzernunternehmen, unserer Lieferanten, Kunden und anderer Geschäftspartner) zu erleichtern. Dazu gehört es, Dritten zu helfen oder sie aufzufordern, Steuern zu hinterziehen, wissentlich an ihrer Steuerhinterziehung beteiligt zu sein oder anderweitig Maßnahmen zu ergreifen, von denen Sie wissen oder beabsichtigen, dass sie in einem beliebigen Land zu Steuerhinterziehung führen.

Es ist wichtig, zwischen legitimer Steuerplanung und Steuerhinterziehung zu unterscheiden, was manchmal schwierig sein kann. Wenn Sie Zweifel über den Unterschied zwischen Steuerplanung und Steuerhinterziehung haben, sollten Sie sich von Ihrem lokalen Legal Counsel beraten lassen.

Aufrechterhaltung von Kontrollen, um eine Erleichterung von Steuerhinterziehung zu verhindern

Konzernunternehmen können für Steuerbetrug oder die Erleichterung von Steuerhinterziehung durch ihre Mitarbeiter oder andere Dritte verantwortlich gemacht werden.

Konzernunternehmen müssen daher Kontrollen durchführen, um das Risiko zu vermeiden, dass unsere Mitarbeiter oder Geschäftspartner eine Steuerhinterziehung durch eine andere Person oder ein anderes Unternehmen erleichtern können. Diese Kontrollen sollten Folgendes umfassen:

- vollständige Implementierung der „Know your Supplier“- und „Know your Customer“-Verfahren, einschließlich des **Supply Chain Compliance Procedure**, um sicherzustellen, dass eine angemessene Sorgfaltsprüfung durchgeführt wird und angemessene Kontrollen eingerichtet werden;

- die Einhaltung von Steuervorschriften und ggf. die Nicht-Erleichterung von Steuerhinterziehungsklauseln in Verträgen mit Dritten;
- Durchführung und Bereitstellung geeigneter Schulungen und Unterstützung für Mitarbeiter, die Beziehungen zu Dritten und/oder unsere eigenen Steuerpflichten verwalten; und
- Untersuchung und ggf. Suspendierung und/oder Kündigung von Mitarbeitern und Dritten, die des Steuerbetrugs, der Steuerhinterziehung oder der Erleichterung von Steuerhinterziehung verdächtigt werden.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Mitarbeiter, Vertreter, Auftragnehmer, Kunde, Lieferant oder ein anderer Geschäftspartner Steuerbetrug begeht, Steuern hinterzieht oder die Hinterziehung von Steuern erleichtert, benachrichtigen Sie unverzüglich Ihren lokalen Legal Counsel.

Keine Beteiligung am Handel von Erträgen aus Straftaten

Folgendes ist verboten:

- Beteiligung an Transaktionen, von denen wir wissen oder vermuten, dass darin Erträge aus Straftaten (einschließlich Steuerhinterziehung) involviert sind, oder
- anderweitige wissentliche direkte oder indirekte Beteiligung an Geldwäsche.

Wir müssen auch sicherstellen, dass unsere Aktivitäten nicht unbeabsichtigt gegen Geldwäschegesetze verstoßen.

In den meisten Rechtssystemen ist es eine Straftat, wenn eine Person oder ein Unternehmen Transaktionen mit Vermögenswerten abwickelt, von denen sie weiß, vermutet oder Grund zur Annahme hat, dass sie aus einer Straftat stammen.

Verstöße gegen Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche können sowohl die Haftung des Unternehmens als auch persönliche Konsequenzen für Einzelpersonen nach sich ziehen.

Ablehnung großer Bargeldbeträge

Wir müssen die Annahme der folgenden Barbeträge verweigern bzw. diese melden:

Konzernunternehmen in der EU und im Vereinigten Königreich dürfen bei einer einzelnen Transaktion oder einer Reihe von verbundenen Transaktionen keine Barzahlungen von mehr als 10.000 € (oder den entsprechenden Betrag in der Landeswährung) akzeptieren.

Konzernunternehmen in der USA (oder außerhalb von den USA, wenn sie an einer Transaktion mit Bezug auf die USA beteiligt sind) dürfen bei einer einzelnen Transaktion oder einer Reihe von verbundenen Transaktionen keine Barzahlungen von mehr als 10.000 \$ (oder den entsprechenden Betrag in der Landeswährung) akzeptieren.

Konzernunternehmen außerhalb dieser Rechtssysteme sollten es auch vermeiden, erhebliche Barzahlungen anzunehmen.

Sensibilisierung und Einhaltung von einschlägigen Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung

Wir müssen sicherstellen, dass wir bei der Finanzierung terroristischer Aktivitäten nicht wissentlich behilflich sind oder diese anderweitig unterstützen, und dass unsere Aktivitäten nicht versehentlich gegen einschlägige Maßnahmen zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen.

Die internen Kontrollen der Konzernunternehmen sollten Kontrollen umfassen, um sicherzustellen, dass sie nicht mit Einrichtungen, Organisationen oder Einzelpersonen zu tun haben, die von einer Regierung oder einer internationalen Einrichtung aufgrund ihrer bekannten oder vermuteten terroristischen Verbindungen verboten sind, oder mit Einrichtungen, Organisationen oder Einzelpersonen zu tun haben, die an terroristischen Aktivitäten beteiligt sind, die nicht verboten sind (einschließlich durch die vollständige Implementierung unseres Kapitels für Sanktionen und Exportkontrollen in diesen SoBC, des **Verfahrens zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung** und der damit verbundenen **Sanctions Compliance Procedures**).

Terroristische Gruppen können ähnliche Methoden anwenden wie kriminelle Organisationen, die

Geldwäsche betreiben. Dies kann die Nutzung legitimer Unternehmen, von Einzelhandelsgeschäften bis hin zu Vertriebs- oder Finanzdienstleistungsunternehmen, zur Finanzierung ihrer Netze oder zur anderweitigen Bewegung illegaler Gelder umfassen. Wir laufen Gefahr, unbeabsichtigt gegen Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung zu verstoßen, wenn wir mit solchen Unternehmen, Organisationen oder Einzelpersonen zu tun haben.

Wir müssen daher darauf achten, dass die Möglichkeit besteht, dass Warnsignale für Geldwäsche auch Warnsignale für die Terrorismusfinanzierung sein können.



An wen Sie sich wenden können

An Ihren direkten Vorgesetzten

An das höhere Management

Ihren lokalen Legal Counsel

Leiter der Abteilung Corporate Compliance: sobc@bat.com

Speak Up-Portal: bat.com/speakup

Speak Up-Hotlines: bat.com/speakuphotlines

Die ernannten Verantwortlichen des Konzerns: gdo@bat.com

Minimierung des Risikos einer Beteiligung an Finanzkriminalität und Meldung verdächtiger Aktivitäten

Wir müssen über wirksame Verfahren für Folgendes verfügen:

- Minimierung des Risikos einer unbeabsichtigten Beteiligung an Transaktionen im Zusammenhang mit Erträgen aus Straftaten, einschließlich der Überwachung illegaler Geld- und Produktflüsse und anderer Warnsignale für Geldwäsche/ Terrorismusfinanzierung;
- Erkennung und Verhinderung von Geldwäsche durch Mitarbeiter, leitende Angestellte, Direktoren, Vertreter, Kunden und Lieferanten;
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Identifizierung von Situationen, bei denen ein Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung besteht; und
- Übermittlung der erforderlichen Meldungen in Bezug auf Geldwäscheverpflichtungen an die zuständigen Behörden.

Konzernunternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Genehmigungsverfahren für Kunden und Lieferanten („Know your Supplier“ und „Know your Customer“) angemessen und risikobasiert sind und so weit wie möglich sicherstellen, dass Kunden und Lieferanten nicht an kriminellen Aktivitäten beteiligt sind. Dies muss die vollständige Umsetzung des **Third-Party AFC Procedure** umfassen.

Wir sollten verdächtige Transaktionen oder Aktivitäten von Kunden oder anderen Dritten unseren General Manager oder Funktionsleiter und den lokalen Legal Counsel unverzüglich melden. Als allgemeiner Punkt sollten Sie nicht offenlegen, dass Sie Bedenken hinsichtlich der Geldwäsche geäußert haben, oder dies mit anderen Kollegen besprechen, es sei denn, dies ist unbedingt erforderlich, da dies zu einer „Straftat des Hinweisgebers“ führen kann.

Auf Warnsignale für Finanzkriminalität achten, einschließlich:

- Zahlungen in Nicht-Rechnungswährungen oder in Form von Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalenten;
- Zahlungen aus mehreren Quellen zur Begleichung einer einzigen Rechnung oder andere ungewöhnliche Zahlungsarten;
- Zahlungen an oder von einem Konto, das nicht das übliche Konto für die Geschäftsbeziehung ist oder das sich in einem Land befindet, das nicht mit der betreffenden Lieferung von Waren oder Dienstleistungen in Verbindung steht;
- Ansuchen auf Überzahlungen oder auf Erstattungen nach einer Überzahlung;
- Zahlungen durch, über oder an (oder Anfragen zur Lieferung unserer Produkte an) unabhängige Dritte oder Briefkastenfirmen;
- Zahlungen oder Lieferungen von, durch oder an Unternehmen oder Einzelpersonen, die in Ländern niedergelassen, ansässig oder tätig sind, welche den Ruf haben, „Steueroasen“ zu sein, oder an Bankkonten, die in diesen Ländern geführt werden;
- Anfragen, unsere Produkte an einen ungewöhnlichen Ort zu liefern, einen ungewöhnlichen Versandweg zu nehmen oder dieselben Produkte zu importieren und zu exportieren;
- falsche Berichterstattung, wie falsche Darstellung von Preisen, falsche Beschreibung von Waren oder Dienstleistungen, falsche Darstellung von zu zahlenden Steuern oder Unstimmigkeiten bei Versand- und Rechnungsdokumenten;
- Versäumnis von Kunden und Lieferanten, angemessene Antworten auf alle vorgebrachten Fragen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht zu geben, einschließlich aller Steuerregistrierungsdetails;
- Verdacht, dass Handelspartner an kriminellen Aktivitäten, einschließlich Steuerbetrug oder Steuerhinterziehung, beteiligt sind; und
- ungewöhnlich komplexe M&A oder andere Transaktionsstrukturen ohne klare wirtschaftliche Begründung (Konzernunternehmen müssen das **M&A Transactions Compliance Procedure** bei allen relevanten Transaktionen anwenden).

- 1. Einführung
- 2. Speak Up
- 3. Soziales und Umwelt
- 4. Persönliche und geschäftliche Integrität
- 5. Externe Stakeholder
- 6. Unternehmensvermögen und finanzielle Integrität
- 7. Nationaler und internationaler Handel
- 8. Glossar

8

Glossar

70 Definierte Begriffe



Definierte Begriffe

Nahe Verwandte

bezeichnet Ehegatten, Lebenspartner, Kinder, Eltern, Geschwister, Neffen, Nichten, Tanten, Onkel, Großeltern sowie Enkel und Cousins (auch wenn diese verwandtschaftliche Verbindung durch Heirat entsteht, wie Schwiegermutter oder Schwiegersohn). Als nahe Verwandte gelten auch alle Personen im Haushalt des Arbeitnehmers.

Geheime Absprachen

sind alle Absprachen mit Konkurrenten, die den Wettbewerb einschränken könnten, oder darauf abzielen. Dazu gehören direkte oder durch Dritte vermittelte formelle und informelle Vereinbarungen, Absprachen, der (direkte oder indirekte) Austausch von kommerziell sensiblen Informationen und Entscheidungen/Empfehlungen von Handelsverbänden.

Gemeinschaftsinvestitionen

sind freiwillige Aktivitäten, die über unsere kommerziellen und Kerngeschäftstätigkeiten sowie unsere rechtlichen Verpflichtungen hinausgehen und zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit der Länder und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, beitragen. Diese Investitionen gehen eine Vielzahl von Problemen und Ursachen in den Gemeinschaften an, in denen wir tätig sind, wobei häufig Wohltätigkeitsorganisationen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und die „Zivilgesellschaft“ einbezogen werden. Diese Investitionen umfassen Ausgaben für Gemeinschaftsprojekte oder Spenden für wohltätige Zwecke, Sachspenden und Freiwilligentätigkeit der Mitarbeiter.

Handel

umfasst jeden Verkauf, jeden Kauf oder jede Übertragung (auch als Geschenk) sowie Spread Betting, Differenzkontrakte oder andere Derivate, die direkt oder indirekt Wertpapiere betreffen, unabhängig davon, ob sie in Ihrem eigenen oder im Namen einer anderen Person getätigt werden. Die vollständige Definition finden Sie im **Code for Share Dealing**.

Mitarbeiter

umfasst, soweit der Kontext dies zulässt, Direktoren, leitende Angestellte und festangestellte Mitarbeiter von Konzernunternehmen.

Bewirtung

umfasst jede Form von virtueller oder persönlicher Bewirtung, wie z. B. Essen oder Getränke, die Teilnahme an kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen, Reisen oder Unterbringung, die einer natürlichen oder juristischen Person außerhalb von BAT angeboten oder gewährt wird oder die sie von einer solchen Person oder juristischen Person erhält oder annimmt.

Geschenke

umfasst alles von Wert, auch wenn der Geldwert nicht leicht zu ermitteln ist, das einer natürlichen oder juristischen Person außerhalb von BAT angeboten oder gewährt wird oder die sie von einer solchen Person oder juristischen Person erhält oder annimmt, die keine Bewirtung ist.

G&E

bedeutet Gifts and/or Entertainment.

G&E-Tracker

ist eine automatisierte Lösung für die vorherige Genehmigung und Speicherung von Aufzeichnungen, die für G&E für Amtsträger und Stakeholder des privaten Sektors oberhalb des Schwellenwerts erforderlich ist.

Konzern und BAT

bedeutet British American Tobacco p.l.c. und alle ihre Tochtergesellschaften.

Konzernunternehmen

bedeutet jedes Unternehmen des Konzerns der British American Tobacco.

Unangemessenes Verhalten

bedeutet die Ausübung (oder Nichtausübung) einer Geschäftstätigkeit oder öffentlichen Funktion, die gegen die Erwartung, dass sie in gutem Glauben, unparteiisch oder im Einklang mit einer Vertrauenspflicht durchgeführt wird, verstößt.

Interne Informationen

in Bezug auf BAT p.l.c. sind genauere Informationen, die nicht allgemein verfügbar sind; sich direkt oder indirekt auf BAT p.l.c. oder seine Wertpapiere beziehen; und, wenn sie öffentlich verfügbar wären, wahrscheinlich einen erheblichen Einfluss auf den Kurs der anderer Wertpapiere von BAT p.l.c. oder damit zusammenhängender Anlagen hätten. Die vollständige Definition finden Sie im **Code for Share Dealing**.

Sofortige Nachrichtenübermittlung (Instant Messaging)

ist jede Form der sofortigen oder vorübergehenden Nachrichtenübermittlung zwischen Kommunikationsgeräten unter Verwendung von Anwendungen Dritter (einschließlich Direktnachrichtenfunktionen in sozialen Medien), wenn die Nachrichten nicht die Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen des Konzerns erleichtern.

Marktmissbrauch

bedeutet ein Verhalten, das die Integrität der Finanzmärkte und das Vertrauen der Öffentlichkeit in Wertpapiere und Derivate beeinträchtigt.

Compliance-Verfahren für M&A-Transaktionen

bezeichnet das **Compliance-Verfahren für Fusions- und Übernahmetransaktionen des Konzerns**.

Stakeholder aus dem Privatsektor

sind alle anderen Einrichtungen und Einzelpersonen mit Ausnahme von Amtsträgern.

Amtsträger

umfasst jeden, der bei einer Regierung oder einer öffentlichen Einrichtung/Behörde angestellt ist oder für diese handelt, oder jeder, der eine öffentliche Funktion ausübt. Dazu gehören zum Beispiel Personen, die für eine nationale, regionale oder lokale Regierung oder eine öffentliche Stelle oder Behörde arbeiten (wie ein Beamter bei einem Regierungsministerium, beim Militär oder bei der Polizei); Personen, die eine öffentliche Position innehaben; Mitarbeiter staatseigener oder staatlich kontrollierter Unternehmen (z. B. ein staatseigenes Tabakunternehmen); Mitarbeiter öffentlicher internationaler Organisationen wie der Vereinten Nationen; Vertreter einer politischen Partei; Kandidaten für ein öffentliches Amt; Mitglieder einer königlichen Familie; sowie Justizbeamte und Richter.

Aufzeichnung

in allen Medien, die von einer Person im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit erstellt oder empfangen werden, unabhängig von ihrem Standort oder ihrer physischen Form.

Verweise auf „Gesetze“

umfassen alle geltenden nationalen und supranationalen Gesetze und Vorschriften.

Sanktionierte Partei

ist eine natürliche oder juristische Person, mit der Geschäfte gemäß den von den Vereinten Nationen, den USA, der EU, dem Vereinigten Königreich und anderen internationalen Organisationen und nationalen Regierungen umgesetzten und/oder durchgesetzten Sanktionsregelungen

eingeschränkt oder verboten sind. Dies umfasst unter anderem natürliche oder juristische Personen, die in einem sanktionierten Gebiet ansässig oder niedergelassen sind oder nach den Gesetzen eines solchen Gebiets organisiert sind, die auf den von den vorgenannten Staaten geführten Sanktionslisten aufgeführt sind oder die anderweitig Gegenstand oder Ziel von Sanktionen sind. Dies schließt auch nicht sanktionierte oder nicht gelistete Parteien ein, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle einer oder mehrerer sanktionierter Parteien befinden.

Sanktioniertes Gebiet

umfasst Gebiete, die von den Vereinten Nationen, den USA, der EU, dem Vereinigten Königreich und/oder anderen internationalen Organisationen oder nationalen Regierungen mit umfassenden oder breitangelegten gebietsweiten Sanktionen belegt werden.

Wertpapiere

umfassen Aktien (einschließlich American Depositary Receipts), Optionen, Termingeschäfte und jede andere Art von Derivatekontrakten, Schulden, Anteile an Organismen für gemeinsame Anlagen (z. B. Fonds), finanzielle Differenzkontrakte, Anleihen, Schuldscheine oder andere Anlagen, deren Wert durch den Preis solcher Wertpapiere bestimmt wird. Die vollständige Definition finden Sie im **Code for Share Dealing**.

SoBC-Portal

ist die Plattform für die Erfassung, Speicherung und Verwaltung offengelegter Interessenkonflikte.

Standards und SoBC

können die in diesem Dokument dargelegten Konzernstandards und/oder die von einem Konzernunternehmen lokal übernommenen Standards bedeuten.

Lieferanten

bedeutet Dritte, die direktes Produktmaterial oder indirekte Waren oder Dienstleistungen an ein Unternehmen des BAT Konzerns liefern oder bereitstellen, einschließlich Berater, unabhängige Auftragnehmer, Vertreter, Hersteller, Primärproduzenten, Unterauftragnehmer, Vertriebshändler und Großhändler.

Steuer

bezeichnet alle Formen direkter und indirekter Steuern, einschließlich Körperschaft- und Einkommensteuern, Sozialversicherungsbeiträgen, Zöllen und Verbrauchsteuern, Mehrwertsteuern und Umsatzsteuern, sowie jede andere Form von Steuern.

Das Unternehmen

bedeutet British American Tobacco p.l.c.

Kommunikationsanwendungen von Drittanbietern

bedeutet jede Form der Kommunikation (z. B. E-Mail, Sprachnotizen, Chats oder Textnachrichten) unter Verwendung von Anwendungen von Drittanbietern (einschließlich Social-Media-Anwendungen mit Direktnachrichtenfunktionen), wenn diese Kommunikation nicht gemäß dem **Group Records & Information Management Procedure** aufbewahrt oder abgerufen werden kann. Dazu gehören unter anderem Anwendungen

wie WhatsApp, WeChat, Facebook, Facebook Messenger, Instagram, iMessage, SMS, Gmail, Yahoo, Hotmail, Telegram, Viber, Signal und alle anderen ähnlichen Anwendungen.

AFC-Verfahren für Dritte

bezeichnet das **Verfahren zur Bekämpfung von Finanzkriminalität für Dritte des Konzerns**.

Schwellenwert

in Bezug auf angebotene, gegebene oder erhaltene G&E bedeutet:

1. **Amtsträger:** über 25 € - vorherige Genehmigung muss über den G&E- Tracker eingeholt werden
2. **Stakeholder aus dem Privatsektor:** G&E über 25 € bis 250 € müssen im G&E-Tracker erfasst werden. Über 250 € - eine vorherige Genehmigung muss über den G&E-Tracker eingeholt werden

Konzernunternehmen sollten Leitlinien dafür bereitstellen, was in ihren Märkten angemessen und rechtmäßig ist, wobei diese Beträge nicht überschritten werden dürfen und die lokale Kaufkraft und lokale Vorschriften widerspiegeln müssen.

Papier und Druck

Papier

Der Druck erfolgt im Vereinigten Königreich durch die Pureprint Group auf Revive-Papier, das zu 100 % aus Recyclingpapier besteht, vollständig wiederverwerteten Materialien hergestellt. Alle Zellstoffe sind elementar chlorfrei.

Die Produktionsstätten verfügen über die Zertifikate ISO 14001 und EU Ecolabel (EMAS) für Umweltmanagement.

Diese Veröffentlichung wurde auf Revive 100 Silk, einem FSC®-zertifizierten Papier aus verantwortungsvollen Quellen, gedruckt. Dadurch wird das Vorhandensein einer geprüften Kontrollkette vom Baum im nachhaltig bewirtschafteten Wald bis hin zum fertigen Dokument in der Druckerei sichergestellt.



Druck

Das Papier ist kohlenstoffausgeglichen mit dem World Land Trust, einer internationalen Wohltätigkeitsorganisation, die Kohlenstoffemissionen durch den Kauf und die Erhaltung von Land mit hohem Schutzwert ausgleicht.

Durch den Schutz bestehender Wälder, die durch Rodung bedroht sind, wird Kohlenstoff gebunden, der ansonsten freigesetzt würde. Diese geschützten Wälder können dann weiterhin Kohlenstoff aus der Atmosphäre absorbieren, der als REDD (Reduced Emissions from Deforestation and Forest Degradation, d. h. verringerte Emissionen aus Entwaldung und Waldschädigung) bezeichnet wird. Dies gilt heute als eine der kosteneffizientesten und schnellsten Möglichkeiten, den Anstieg der CO₂-Emissionen in der Atmosphäre und die Auswirkungen der globalen Erwärmung zu stoppen. Zusätzlich zu den Kohlenstoffvorteilen wird die Flora und Fauna dieses Landes erhalten, einschließlich einer Reihe von Arten, die auf der roten Liste der bedrohten Arten der IUCN stehen, weil sie vom Aussterben bedroht sind.



Für weitere Informationen

Kontaktieren Sie bitte:

Leiter der Abteilung Corporate Compliance (sobc@bat.com)

British American Tobacco p.l.c.

Globe House

4 Temple Place

London WC2R 2PG

Vereinigtes Königreich

Tel: +44 (0)207 845 1000

