



Código de Conduta Ética 2026

Índice

Introdução



- 3 Mensagem de Tadeu Marroco
- 4 Nosso propósito e valores
- 5 A forma como trabalhamos
- 8 A função dos gerentes diretos
- 9 Uso do seu próprio julgamento ético

Speak Up



- 11 Speak Up

Social e Ambiental



- 15 Nossa equipe: respeito no local de trabalho
- 17 Direitos humanos
- 20 Saúde, Segurança e Bem-estar
- 22 Meio Ambiente

Integridade Pessoal e Comercial



- 25 Conflitos de Interesse
- 29 Antissuborno e Corrupção
- 31 Brindes e Entretenimento (B&E)

Stakeholders Externos



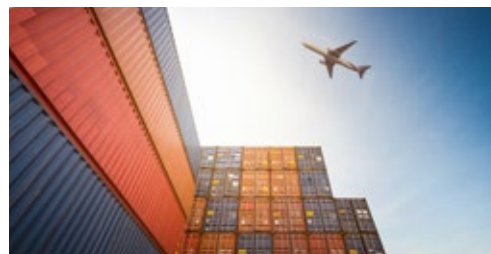
- 36 Lobby e Engajamento
- 38 Contribuições Políticas
- 40 Investimentos na Comunidade

Ativos corporativos e Integridade Financeira



- 44 Livros e Registros Precisos
- 47 Proteção de Ativos Corporativos
- 50 Privacidade de dados, Ética e Inteligência Artificial
- 51 Segurança Cibernética, Confidencialidade e Segurança da Informação
- 54 Uso Indevido de Informações Privilegiadas e Abuso de Mercado

Comércio nacional e Internacional



- 57 Concorrência e Antitruste
- 61 Sanções e Controles de Exportação
- 63 Medidas contra Comércio Ilegal
- 65 Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro

Glossário



- 70 Termos Definidos

- 1. Introdução
- 2. Speak Up
- 3. Social e Ambiental
- 4. Integridade Pessoal e Comercial
- 5. Stakeholders Externos
- 6. Ativos Corporativos e Integridade Financeira
- 7. Comércio Nacional e Internacional
- 8. Glossário

1

Introdução

- 3 Mensagem de Tadeu Marroco
- 4 Nosso propósito e valores
- 5 A forma como trabalhamos
- 8 A função dos gerentes diretos
- 9 Uso do seu próprio julgamento ético



Mensagem de Tadeu Marroco

A transformação dos nossos negócios da maneira certa é a prioridade máxima.

Na BAT, somos orientados pelo propósito de construir um Mundo Sem Fumaça e criar **A Better Tomorrow™**. Isso é o que nos motiva e é o que está no coração do trabalho que estamos fazendo para transformar nossos negócios.

Nosso Código de Conduta Ética (SoBC) é o guia pelo qual vivemos, definindo os comportamentos e padrões que esperamos de nós mesmos. Fundamentado em nossos valores, ele reflete nosso compromisso em atuar com integridade e entregar resultados comerciais de forma responsável. Isso significa fazer a coisa certa e manter a transparência entre nós, com nossos Fornecedores, consumidores e as comunidades onde atuamos.

É importante para mim que nossa cultura promova a colaboração e a confiança, garantindo um ambiente seguro para que as pessoas se sintam empoderadas a expressar suas opiniões sem medo de retaliação. Confiamos que nossos funcionários farão seu trabalho com responsabilidade e levantarão preocupações sobre irregularidades. Tenham a certeza de que vocês receberam a devida atenção e apoio.

Dediquem um tempo para ler e entender nosso SoBC, utilizando-o ativamente como guia em suas decisões. Lembre-se de que devemos cumprir tanto as regras exatas quanto seu propósito pretendido. Agir com integridade todos os dias é essencial para nosso sucesso. Entregar um desempenho empresarial sólido da maneira correta está no centro de nossos valores e, em última instância, sustenta nossa estratégia e propósito.

Tadeu Marroco
Chief Executive

Abril de 2026



Nosso propósito e valores

A Better Tomorrow™ significa construir um mundo sem fumaça.

Esse é nosso propósito, sustentado por seis valores corporativos, que guiam o que fazemos e como fazemos, mantendo uma conexão clara com nossa estratégia.



Nosso SoBC orienta nossos comportamentos

Os comportamentos esperados de acordo com nossos valores estão refletidos em nosso **Código de Conduta Ética (SoBC)**, que estabelece os altos padrões de integridade que estamos comprometidos em respeitar.

Nossos valores mostram o caminho para que possamos dar vida ao nosso propósito

Reconhecemos que nosso sucesso depende das pessoas que executam nossa estratégia. Os seis “valores”, construídos sobre os sólidos alicerces de nossa cultura empresarial, fundamentam a maneira pela qual promoveremos o progresso: **inclusão de verdade, fazemos o correto, amamos nosso consumidor, paixão por vencer, empoderamento através da confiança e juntos somos mais fortes.**



Nossa cultura garante que fazemos o correto

A forma como trabalhamos está fundamentada em um compromisso coletivo de atuar com integridade, fazer o correto todos os dias e entregar nossos resultados comerciais com integridade.



A forma como trabalhamos

Nosso Código de Conduta Ética é um conjunto de políticas globais da British American Tobacco que expressam os altos padrões de integridade que estamos comprometidos em respeitar.

Versões locais do SoBC

Toda empresa do Grupo em operação deve adotar o SoBC. Caso alguma empresa do grupo queira implementar sua própria versão do SoBC, ela deve ser, no mínimo, tão rigorosa quanto esta versão e deve ser aprovada pela equipe Global de Legal Affairs, com o apoio e apresentação do Diretor Regional de Legal Affairs e, além disso, reconhecida por escrito pela Diretoria de Integridade Empresarial e Compliance do Grupo. Em caso de conflito do SoBC com a legislação local, a legislação local prevalecerá.

Prioridade do SoBC

No caso de um conflito ou inconsistência entre o SoBC (ou a versão local, se aplicável) e qualquer outro documento emitido por uma empresa do grupo (inclusive contratos de trabalho), os termos do SoBC (ou versão local, se aplicável) deverão prevalecer. Os termos de todas as políticas e procedimentos referidos no SoBC (ou na versão local, se aplicável) são obrigatórios para todos os funcionários da BAT.

Nosso programa de compliance global “Delivery with Integrity” promove uma cultura ética e informa os comportamentos esperados, conforme definido em nosso SoBC. Na BAT, reconhecemos que os relacionamentos mais estáveis e duradouros são baseados em confiança e transparência.

Por isso, nos dedicamos sempre para que nossa comunicação e iniciativas de marketing sejam responsáveis em todos os canais, com atenção especial a como, o que e com quem nos comunicamos; as comunicações de marketing são regidas pelos nossos **Princípios de marketing responsável (RMP)**, que são independentes do SoBC.

Compromisso com a integridade

Devemos cumprir o SoBC (ou equivalente local), bem como todas as leis e regulamentos aplicáveis às empresas do Grupo, a nossos negócios e a nós mesmos. Devemos sempre agir com elevados padrões de integridade.

Nossas ações devem sempre estar de acordo com a legislação. Ter integridade é muito mais do que isso. Significa que nossas ações, comportamento e o modo como desenvolvemos nossa atividade devem ser responsáveis, honestos, sinceros e confiáveis.

Todos devemos conhecer, compreender e respeitar o SoBC ou o equivalente local.

O SoBC aplica-se a todos os funcionários da BAT, subsidiárias e joint ventures controladas pela BAT. Se você é um prestador de serviços, terceirizado, trainee, agente ou consultor que trabalha conosco, solicitamos que atue de acordo com o SoBC e implemente padrões semelhantes em sua organização. O SoBC é complementado pelo **Código de Conduta de Fornecedores da BAT**, que define os padrões mínimos que esperamos que nossos fornecedores sigam, e está incorporado aos nossos acordos contratuais.

Dever de comunicar violações

Temos o dever de relatar qualquer suspeita de prática ilícita de violação do SoBC ou da lei. Também devemos relatar qualquer conduta semelhante por parte de terceiros que trabalham com o Grupo.

Tenha certeza de que a BAT não tolerará nenhuma retaliação contra pessoas que manifestem preocupações ou relatem suspeitas de violações do SoBC ou condutas ilegais.

Consequências de uma violação

Medidas disciplinares serão adotadas para as condutas que violem o SoBC ou que sejam ilegais, incluindo a rescisão do contrato de trabalho nos casos de infrações particularmente graves.

As violações do SoBC ou das leis podem acarretar consequências graves ao grupo e aos envolvidos. Caso o comportamento tenha sido criminoso, ele poderá ser comunicado às autoridades para investigação e resultar em um processo penal.

Confirmação anual do SoBC e treinamento

Todos os anos, nossos funcionários e entidades do Grupo devem confirmar formalmente que cumpriram o SoBC e concluir o treinamento.

Os funcionários devem realizar isso durante nosso processo de aprovação anual do SoBC, no qual reiteramos nosso compromisso e cumprimento do SoBC, bem como relatamos quaisquer conflitos de interesse pessoal em nome da transparência.

Novos funcionários devem passar por uma iniciação obrigatória que abrange os capítulos do SoBC, inclusive o de lobby e engajamento, e devem relatar quaisquer conflitos de interesse.

As entidades de nosso Grupo devem fazer a confirmação no Control Navigator, no qual confirmam que sua unidade de negócios ou mercado dispõem de procedimentos adequados para dar apoio ao cumprimento do SoBC.

Ambiente seguro e protegido

As empresas do Grupo são responsáveis por manter a segurança de nossos funcionários e a segurança dos ativos e das informações, conforme detalhado em nosso Procedimento de Segurança do Grupo.

Marketing responsável

As empresas e os funcionários do Grupo devem assegurar o marketing responsável dos produtos, conforme nossos Princípios e Código de Marketing Responsável internacionais, os quais são independentes do SoBC.

Mídia e uso de redes sociais

Caso algum jornalista ou agente da mídia entre em contato com você para fazer comentários, envie essas solicitações à equipe local de Comunicação externa (a equipe de relações públicas do Grupo pode ser contatada por e-mail em press_office@bat.com).

O uso de redes sociais por funcionários pode apresentar riscos aos ativos e à reputação da BAT. Os funcionários devem exercer o bom senso ao usar a mídia social.



Todos nós devemos conhecer, compreender e seguir o SoBC ou o documento equivalente local.





A função dos gerentes diretos

Nosso SoBC, políticas e procedimentos se aplicam a todos, independentemente da função ou hierarquia. Os gerentes são os principais modelos de respeito do SoBC. Se você gerencia pessoas, deve garantir que todos os seus funcionários leiam o SoBC e recebam orientação, recursos e treinamentos necessários para que compreendam o que é esperado deles.

Se você for um gerente direto, tem a obrigação adicional de encaminhar quaisquer denúncias que cheguem a você à área de Legal. Todos que ignorarem tais preocupações ou impedirem ou desencorajarem uma pessoa de denunciar poderão enfrentar uma ação disciplinar.

Os gerentes diretos devem:

- conhecer os valores da BAT e defender o que é correto;
- preparar sua equipe para garantir que ela saiba como “Entregar resultados com integridade” e reconhecer comportamentos consistentes;
- ser modelo de respeito no local de trabalho;
- promover um ambiente em que sua equipe sinta-se livre para apresentar preocupações sem receio de retaliação; e
- manifestar preocupações quando for apropriado.

Não tolerar exceções ou concessões

Nenhum gerente direto tem autoridade para impor ou aprovar qualquer ação contrária ao SoBC ou à legislação. Em nenhum caso permitiremos que nossas normas sejam comprometidas em nome dos resultados. A forma como você entrega é tão importante quanto o que você entrega.

Se um gerente ordenar que você faça algo que viole o SoBC ou a lei, comunique o fato à alta gerência, seu departamento jurídico local ou ao "Designated Officer" (gdo@bat.com). Você também pode relatar o assunto por meio de nosso **canal de denúncias confidencial Speak Up** caso não seja viável falar com alguém no local (bat.com/speakuphotlines).

Uso do seu próprio julgamento ético

O SoBC não abrange todas as situações possíveis que podemos encontrar e é importante que você saiba como tomar a ação correta. Caso se depare com uma situação eticamente difícil ou incerta, siga o guia abaixo.

Primeiro passo



Isso é legal e consistente com nossas regras e orientações internas?

NÃO / NÃO TENHO CERTEZA



Se a resposta for negativa, não prossiga. Você deve obedecer a lei e cumprir todas as políticas e procedimentos indicados no SoBC.



Segundo passo



Isso parece ser correto e justo?

NÃO / NÃO TENHO CERTEZA



Se a resposta for negativa, não prossiga. Sempre devemos agir com integridade e fazer o correto, mesmo que ninguém esteja olhando.



Terceiro passo



Você estaria confortável se sua ação fosse publicada em um jornal ou se tivesse que explicar sua conduta para a Equipe de liderança?

NÃO / NÃO TENHO CERTEZA



Se a resposta for negativa, não prossiga. Se estiver desconfortável, provavelmente não é a coisa certa a fazer.



SIGA EM FRENTE

Caso não tenha certeza, fale com seu gerente direto, com seu consultor jurídico ou com a alta gerência.

- 1. Introdução
- 2. Speak Up
- 3. Social e Ambiental
- 4. Integridade pessoal e Comercial
- 5. Stakeholders Externos
- 6. Ativos Corporativos e Integridade Financeira
- 7. Comércio Nacional e Internacional
- 8. Glossário

2

Speak Up

11 Speak Up





Speak Up

É necessário ter coragem para denunciar práticas ilícitas. O processo Speak Up existe para apoiá-lo nessa ação e para lhe transmitir confiança e segurança sobre o modo como trataremos as suas preocupações.

Incentivamos você a denunciar

Qualquer pessoa que trabalhe para ou com o Grupo e que tenha preocupações sobre uma prática ilícita real ou suspeita no ambiente de trabalho (passada, presente ou futura) é incentivada a fazer a denúncia.

Isso abrange funcionários, prestadores de serviço, trabalhadores sazonais, parceiros de negócios, clientes, fornecedores e seus empregados.



Exemplos de práticas ilícitas

Exemplos de práticas ilícitas:

- atos criminosos, incluindo furto, fraude, suborno, corrupção e violação de sanções;
- ameaças à saúde ou à segurança de uma pessoa ou danos ao meio ambiente;
- bullying, assédio (inclusive assédio sexual) e discriminação, não só no ambiente de trabalho, mas também durante a participação de treinamentos ou eventos sociais relacionados ao trabalho, fora do local de trabalho;
- escravidão moderna ou outras violações dos direitos humanos;
- negligência contábil ou falsificação de documentos;
- outras violações do SoBC ou das políticas, princípios ou normas do Grupo;
- falha em cumprir qualquer obrigação legal, por ação ou omissão;
- um erro judicial;
- ocultação de alguma irregularidade; e
- fazer ou incentivar outros a cometer qualquer uma das situações acima.

As irregularidades não incluem situações de descontentamento com seu cargo ou progresso de sua carreira. Estão disponíveis procedimentos para essas denúncias e os detalhes sobre como apresentar uma denúncia estão disponíveis com RH.

Se você for um gerente direto, tem a obrigação adicional de encaminhar quaisquer denúncias que cheguem a você por meio dos canais “Com quem você pode falar”. Todos que ignorarem tais preocupações ou impedirem ou desencorajarem uma pessoa de denunciar poderão enfrentar uma ação disciplinar.

Com quem você pode falar

Você tem várias opções para relatar suas preocupações e pode usar a opção com a qual fique mais à vontade:

- um responsável local;
- um parceiro de negócios de RH ou Departamento Jurídico;
- seu Gerente direto e
- nossos canais externos de denúncia Speak Up, confidenciais e gerenciados de modo independente (www.bat.com/speakup), que possibilitam que você relate suas preocupações on-line ou por telefone (anonimamente, se preferir).

Quatro executivos seniores do Grupo atuam como Group Designated Officers. Qualquer pessoa pode falar diretamente com eles sobre preocupações.

São eles:

- a Diretora de Integridade Empresarial e Compliance do Grupo: Tamara Gitto;
- a Company Secretary da British American Tobacco p.l.c.: Caroline Ferland;
- o Diretor de Auditoria Interna: Graeme Munro; e
- o Diretor de Benefícios: Jon Evans.

Você pode entrar em contato por e-mail (gdo@bat.com), telefone (+44 (0) 207 845 1000) ou escrevendo para British American Tobacco, Globe House, 4 Temple Place, London WC2R 2PG.

Investigações e confidencialidade

Não importa a forma como decidir denunciar, sua identidade será mantida em sigilo e investigaremos suas preocupações de modo justo e objetivo.

Quando apropriado, a BAT tomará medidas que poderão abranger ação disciplinar contra pessoas que tenham violado o SoBC.

Quando viável e apropriado, você também receberá feedback sobre o resultado da investigação, se pudermos entrar em contato com você.

Você pode ler mais sobre como avaliaremos com níveis superiores e investigaremos suas preocupações no **Procedimento de Garantia do SoBC do Grupo**.

Responsáveis locais e Procedimento de Garantia do SoBC

Temos responsáveis locais designados (Designated Officers) para receber as preocupações em todo o mundo.

Esta política de SoBC é complementada pelo **Procedimento de Garantia do SoBC do Grupo**, que determina em mais detalhes como as questões ou suspeitas de violação do SoBC são encaminhadas e investigadas. O **Procedimento de Garantia do SoBC do Grupo** é parte integrante do SoBC e deve ser cumprido como se fizesse parte do SoBC.

Proteção para as pessoas que denunciam

Você não sofrerá quaisquer represálias (direta ou indiretamente) por denunciar uma prática ilícita, mesmo que equivocado, sobre irregularidades reais ou suspeitas.

Não toleramos nenhuma retaliação, assédio ou vitimização de qualquer pessoa que apresente uma preocupação, forneça assistência a quem apresenta preocupações ou participa de uma investigação. Essa conduta, inclusive, configura uma violação do SoBC e será tratada como uma questão disciplinar grave.



Com quem falar

Seu gerente direto

Nível mais alto da gerência

Seu Consultor Jurídico Local

Diretor de Compliance Corporativo
sobc@bat.com

Portal do Speak Up: bat.com/speakup

Linhas diretas do Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Group Designated Officers:
gdo@bat.com

- 1. Introdução
- 2. Speak Up
- 3. Social e Ambiental
- 4. Integridade Pessoal e Comercial
- 5. Stakeholders Externos
- 6. Ativos corporativos e Integridade Financeira
- 7. Comércio nacional e Internacional
- 8. Glossário

3

Social e Ambiental

- 15 Nossa equipe: respeito no local de trabalho
- 17 Direitos humanos
- 20 Saúde, Segurança e Bem-estar
- 22 Meio Ambiente





Nossa equipe: respeito no local de trabalho

Devemos tratar todos nossos colegas e parceiros de negócios de maneira inclusiva, com dignidade e respeito.

Em que acreditamos

Defendemos o respeito aos direitos trabalhistas fundamentais, incluindo a liberdade de associação, a erradicação do trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação.

Nossa política a respeito de pessoal e práticas de direitos humanos é baseada em leis trabalhistas locais e internacionais, práticas e diretrizes recomendadas¹.

Cumprimos todas as leis e normas trabalhistas pertinentes.



**Respeitamos
e celebramos
as diferenças
individuais e
valorizamos o que
torna cada um único.**

¹ A Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os Princípios Orientadores da ONU sobre os Direitos Humanos e de Negócios e as Diretrizes para empresas multinacionais da OCDE.

Promovendo uma cultura inclusiva

Temos o compromisso de proporcionar oportunidades iguais e tratamento justo a todos os nossos funcionários e de criar um ambiente de trabalho inclusivo.

Inclusão de verdade e Juntos Somos mais Fortes são dois de nossos valores. A promoção de uma cultura inclusiva, na qual todos os funcionários tenham a sensação de empoderamento e pertencimento, é crucial para nosso sucesso. Respeitamos e celebramos as diferenças individuais e valorizamos o que torna cada um único.

Devemos tratar colegas da forma como queremos ser tratados, respeitar suas características e opiniões e não praticar qualquer forma de discriminação.

A discriminação pode incluir (entre outras coisas) casos em que características como raça, etnia, cor, sexo, idade, necessidades especiais, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, classe social, religião, política, estado civil, gravidez, hábitos tabagistas ou qualquer outra característica protegida por lei, possam influenciar nosso julgamento no recrutamento, desenvolvimento, promoção ou demissão de qualquer funcionário.

Isso reflete nosso apoio à Convenção 111 da OIT, que estabelece os princípios fundamentais relativos à eliminação da discriminação no local de trabalho.

Para promover transparência e reforçar nossa responsabilidade, publicamos o Relatório Anual de Inclusão, que detalha nosso compromisso e esforço focado na melhoria de nossa cultura de inclusão, e inclui nossos relatórios de salários por gênero e etnia.

Prevenção contra assédio e bullying

Todos os aspectos do assédio e do bullying são totalmente inaceitáveis. Estamos comprometidos em eliminar essas atitudes e comportamentos no local de trabalho.

O assédio (inclusive o assédio sexual) e o bullying abrangem, entre outras condutas, qualquer forma de comportamento verbal, não verbal ou físico, que seja abusivo, humilhante ou intimidatório.

Se testemunharmos ou vivenciarmos esse tipo de comportamento, ou qualquer outro comportamento inaceitável, devemos reportá-lo. Procuramos proporcionar um clima de confiança em que os funcionários possam informar problemas para buscarmos uma rápida resolução que satisfaça a todos os envolvidos.

Os funcionários podem informar sobre preocupações por meio de procedimentos de denúncias locais ou pelos canais do Speak Up do Grupo.

Salários e Benefícios Justos

Estamos comprometidos em fornecer remuneração que seja justa, clara e equitativa.

As empresas do grupo devem cumprir todas as leis de salário-mínimo, e a nossa estratégia visa que os níveis de remuneração sejam competitivos em cada localidade.

Apoio ao trabalho flexível

Estamos comprometidos em apoiar o trabalho flexível para nossos funcionários.

As empresas do Grupo devem cumprir todas as leis em vigor sobre jornada de trabalho levando em consideração qualquer previsão legal sobre o limite máximo de horas de trabalho.



Direitos Humanos

Devemos sempre desenvolver nossas operações de modo a respeitar os direitos humanos de nossos funcionários, das pessoas com as quais trabalhamos e das comunidades em que operamos.

Em que acreditamos

Acreditamos que os direitos humanos fundamentais, como estabelece a Declaração Universal dos Direitos Humanos, devem ser respeitados.

Nossa política a respeito de pessoal e práticas de direitos humanos é baseada em leis trabalhistas locais e internacionais, práticas e diretrizes recomendadas².

Cumprimos todas as leis e normas trabalhistas aplicáveis e pertinentes.

² Nossa estratégia de direitos humanos concentra-se em políticas fortes, due diligence eficaz e (quando necessário) correção. Ela está alinhada aos Princípios Orientadores da ONU sobre os Direitos Humanos e de Negócios (UNGPs), com a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE.

Tolerância zero com o trabalho infantil

Estamos trabalhando para chegar a zero trabalho infantil em nossa cadeia de suprimentos. O bem-estar, a saúde e a segurança das crianças são prioridade máxima em todos os momentos. Reconhecemos que a educação é a melhor solução para o desenvolvimento das crianças, de suas comunidades e de seus países.

Apoiamos as Convenções 138 e 182 da OIT, que estabelecem princípios fundamentais relativos à idade mínima para admissão no trabalho e à eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Temos o compromisso de atuar em conjunto com nossos Fornecedores para prevenir o trabalho infantil em nossa cadeia de suprimentos e de garantir que, caso seja identificado um incidente, sejam tomadas as ações corretivas apropriadas para tratar a questão.

Tais como:

- crianças e jovens não devem trabalhar à noite;
- qualquer trabalho considerado perigoso ou com possibilidade de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral de crianças, não deve ser realizado por ninguém com menos de 18 anos e

- a idade mínima para trabalhar não deve ser inferior à idade mínima para trabalhar segundo as leis locais ou inferior à idade legal para concluir a escolaridade obrigatória e, em todos os casos, não inferior a 15 anos de idade;
- nos casos em que a legislação local permita, crianças entre 13 e 15 anos podem desempenhar trabalho leve, desde que tal atividade não comprometa sua educação ou treinamento profissional, nem inclua atividades potencialmente nocivas à sua saúde ou desenvolvimento (por exemplo, manuseio de equipamentos mecânicos ou agroquímicos). Reconhecemos igualmente como exceção esquemas de treinamento ou experiência de trabalho aprovados por uma autoridade competente.

Esperamos que nossos Fornecedores e parceiros de negócios sigam esses princípios e se alinhem com nossos requisitos de idade mínima, como definido em nosso **Código de Conduta de Fornecedores**.

Gestão de Direitos Humanos

Estamos comprometidos em adotar medidas que visem respeitar e remediar os direitos humanos, os impactos nos direitos humanos, conforme previstos nos Princípios Orientadores da ONU (United Nations Guiding Principles, UNGPs).

Nossos negócios e cadeia de suprimentos abrangem diversos setores com potenciais impactos adversos aos direitos humanos, inclusive agricultura, eletrônica e manufatura. Damos prioridade às questões e incidentes relacionados aos direitos humanos de acordo com os UNGPs. Para isso, seguimos um processo estruturado com foco em políticas robustas, due diligence, monitoramento, relatórios eficazes e, quando necessário, ações corretivas. Nós nos empenhamos para entender as opiniões e os impactos sobre nossos principais stakeholders e refleti-los em nossos programas de direitos humanos relacionados.

Por exemplo, espera-se que todos os nossos fornecedores cumpram os requisitos de nosso **Código de Conduta de Fornecedores**, e isso está incorporado em nossos acordos contratuais com os fornecedores.

Temos uma variedade de processos contínuos de due diligence que se aplicam à nossa cadeia de suprimentos, bem como às nossas próprias operações comerciais e divulgamos em nosso **relatório anual combinado de sustentabilidade**.

Nossos procedimentos de due diligence levam em conta (na medida do possível) nosso tamanho, a natureza e o contexto de nossas operações, além da gravidade dos riscos nos impactos adversos em direitos humanos.

Estamos comprometidos em adotar medidas para lidar com quaisquer problemas identificados em nossas operações ou na cadeia de suprimentos, tratando ou remediando os impactos onde ocorrerem, em acordo com os UNGPs e com as diretrizes da OCDE, com o objetivo de promover a melhoria contínua.

Na hipótese de serem identificadas violações de direitos humanos envolvendo um Fornecedor e não haja um compromisso claro com a adoção de medidas corretivas, haja inação persistente ou ausência de melhorias, reservamo-nos o direito de, de forma responsável, nos desvincular ou encerrar a relação comercial, como um último recurso.

Liberdade de Associação

Respeitamos a liberdade de associação e negociação coletiva.

Nossos trabalhadores têm o direito de formar e participar do sindicato que escolherem e de serem representados por sindicatos ou outros representantes de boa-fé, dentro da estrutura da lei, regulamentação, relações e práticas trabalhistas vigentes e procedimentos acordados da empresa. Esses trabalhadores e representantes não devem ser discriminados e devem ter condições de realizar suas atividades lícitas no local de trabalho de acordo com a legislação, regulamentação, práticas e relações trabalhistas vigentes e procedimentos acordados da empresa.

Os parceiros fornecedores também devem respeitar os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e à negociação coletiva e devem consultar os trabalhadores em assuntos relacionados ao emprego e à segurança.

Nenhuma Escravidão Moderna ou Exploração de Mão-de-Obra

Praticamos tolerância zero com escravidão, servidão, trabalho forçado, compulsório, sem vínculo empregatício, involuntário, traficado ou explorado em nossas instalações. As empresas e funcionários do Grupo (bem como quaisquer agências de emprego, intermediários de mão de obra ou terceiros que ajam em nosso nome) estão proibidos de:

- exigir que os trabalhadores paguem taxas de recrutamento, contraiam empréstimos ou paguem despesas ou depósitos não razoáveis como condição de emprego; e
- reter ou exigir que os trabalhadores entreguem documentos de identidade, passaportes ou permissões como condição de emprego.

Nos locais onde a legislação nacional ou os procedimentos de emprego exigirem o uso de documentos de identidade, nós os usaremos estritamente de acordo com a lei. Os documentos de identidade somente devem ser retidos ou armazenados por motivos de segurança ou custódia e somente com o consentimento informado, genuíno e por escrito do trabalhador. O trabalhador deve ter acesso ilimitado à recuperação deles, a qualquer momento, sem quaisquer restrições.

Comunidades Locais

Procuramos identificar e compreender os interesses sociais, econômicos e ambientais únicos das comunidades onde operamos.

Procuramos identificar riscos específicos aos direitos humanos que possam ser relevantes para as nossas operações e cadeia de suprimentos ou que possam ser afetados por elas. Nesse processo, buscaremos os pontos de vista de nossos stakeholders, inclusive funcionários e seus representantes.

Se identificarmos impactos adversos nos direitos humanos em nossa cadeia de suprimentos, adotaremos as medidas necessárias para remediá-los de forma satisfatória.

Reconhecemos que temos uma importante função a desempenhar na entrega de um impacto social positivo em toda a nossa cadeia de suprimentos. Por exemplo, apoiamos e trabalhamos com agricultores no aprimoramento de seus meios de subsistência e segurança alimentar. Nossos programas comunitários fortalecem a resiliência de longo prazo das comunidades rurais em que atuamos. Nossa abordagem é fundamentada por nosso Community Investment Framework (Quadro de Investimento na Comunidade).

Incentivamos nossos funcionários a desempenhar um papel ativo nas suas comunidades locais e empresariais. As empresas do grupo devem procurar criar oportunidades de desenvolvimento de habilidades para os funcionários e no âmbito das comunidades em que operamos, bem como trabalhar em harmonia com os objetivos de desenvolvimento e iniciativas dos governos locais.



Esperamos que todos os nossos fornecedores cumpram os requisitos de nosso Código de Conduta de Fornecedores, sendo ele incorporado em nossos acordos contratuais com os fornecedores.



Saúde, Segurança e Bem-estar

Devemos fornecer, e manter, condições de trabalho seguras e saudáveis.

Em que acreditamos

Valorizamos muito a saúde, a segurança e o bem-estar de nossos Funcionários e a prevenção de acidentes e problemas de saúde. Nos esforçamos por um local de trabalho com zero acidentes em todo o Grupo.

Nossa **Política de Saúde e Segurança do Grupo** baseia-se em leis e normas trabalhistas locais e internacionais³ e foi concebida para satisfazer ou exceder os requisitos das leis e normas de saúde e segurança aplicáveis nos países em que operamos.

³ Sistemas de Gerenciamento de Segurança e Saúde Ocupacional da OIT e Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional da ISO 45001.

Gestão de Saúde e Segurança

Reconhecemos que a saúde, a segurança e o bem-estar de nossos funcionários, prestadores de serviços e terceirizados são essenciais para o sucesso de nossos negócios.

As empresas do Grupo devem:

- adotar procedimentos de saúde e segurança consistentes com nossa Política de Saúde e Segurança do Grupo e o nosso Manual da Política de EHS Global ou a legislação nacional (o que for mais restritivo).

Todos os funcionários do Grupo devem:

- ter cuidado razoável com a própria saúde e a segurança e a dos outros enquanto estiverem trabalhando;
- cooperar completamente com todos os assuntos relacionados a saúde e segurança;
- não interferir com nem fazer mau uso dos equipamentos fornecidos para segurança; e
- denunciar quaisquer condições inseguras em conformidade com nosso Manual da Política de EHS Global.

Proteger o bem-estar do funcionário

Valorizamos muito o bem-estar de nossos funcionários e estamos comprometidos em proporcionar um ambiente de trabalho seguro para evitar acidentes e ferimentos e minimizar os riscos à saúde no local de trabalho.

Trabalharemos continuamente para maximizar a segurança física de nossos funcionários a nível mundial, garantindo que nossas políticas e normas sejam compreendidas e que sejam fornecidos treinamento, para que todos estejam cientes das questões e exigências de saúde, segurança e proteção aplicáveis às suas atividades.





Meio Ambiente

Estamos comprometidos em fortalecer a resiliência de nossos negócios frente aos riscos decorrentes de condições ambientais e em reduzir os impactos ambientais de nossas operações e produtos.

Em que acreditamos

Acreditamos que uma boa gestão ambiental não somente é coisa certa a fazer, como também faz sentido para os negócios, considerando o quanto dependemos dos recursos naturais para nossos produtos.

A Declaração de Meio Ambiente do Grupo é baseada em práticas e padrões recomendados ⁴.

Cumprimos todas as leis e regulamentos ambientais aplicáveis e pertinentes.

⁴ Sistema de Gestão Ambiental ISO 14001.

Gerenciamento Ambiental

As empresas do Grupo devem:

- **adotar procedimentos ambientais consistentes com nossa Política de Meio Ambiente do Grupo e nosso Manual da Política de EHS Global ou a legislação nacional (o que for mais restritivo).**

Os funcionários do Grupo são incentivados a contribuir com nossos programas de gestão ambiental ao:

- entender o impacto ambiental pessoal, identificando oportunidades de usar recursos com responsabilidade e apoiando a conquista dos objetivos ambientais da BAT;
- garantir que nossos fornecedores e parceiros cumpram os padrões mínimos de sustentabilidade ambiental estabelecidos no nosso **Código de Conduta de Fornecedores**; e
- relatar quaisquer falhas de conformidade de acordo com o **Manual da Política de EHS Global**.

Nossa **Declaração de Política Ambiental** tem as seguintes áreas de prioridade:

- lidar com a mudança climática;
- eliminar resíduos e avançar para uma economia circular;
- proteger a biodiversidade e as florestas; e
- administrar com responsabilidade a água.

Todos os funcionários são incentivados a participar do **Programa de Base de Sustentabilidade Ambiental**, disponível em nossa plataforma de aprendizagem para Funcionários, o **GRID**.



Com quem falar

Seu gerente direto

Nível mais alto da gerência

Seu Consultor Jurídico Local

Diretor de Compliance Corporativo
sobc@bat.com

Portal do Speak Up: bat.com/speakup

Linhas diretas do Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Group Designated Officers:
gdo@bat.com

- 1. Introdução
- 2. Speak Up
- 3. Social e Ambiental
- 4. Integridade Pessoal e Comercial
- 5. Stakeholders Externos
- 6. Ativos corporativos e Integridade Financeira
- 7. Comércio nacional e Internacional
- 8. Glossário

4

Integridade Pessoal e Comercial

25 Conflitos de Interesse

29 Antissuborno e Corrupção

31 Brindes e Entretenimento (B&E)





Conflitos de Interesse

Na qualidade de funcionários, temos para com a BAT o dever de promover seus interesses. Devemos evitar conflitos de interesse em nossas transações comerciais e ser transparentes se houver circunstâncias pessoais em que um conflito possa surgir. Para conduzir nossos negócios com integridade, os conflitos de interesse devem ser administrados com eficácia.

Atuar no melhor interesse de nossa Empresa

Devemos evitar situações em que nossos interesses pessoais possam ou pareçam estar em conflito com os interesses do Grupo ou de uma Empresa do Grupo.

Muitas situações ou relacionamentos têm o potencial de criar um conflito de interesses. Os tipos de conflitos mais comuns são descritos nas páginas 27 e 28.

De modo geral, um conflito de interesses é uma situação na qual nossa posição ou nossas responsabilidades dentro do Grupo apresentam uma oportunidade de obter, para nós mesmos ou alguém próximo, ganhos pessoais; ou benefício (além da remuneração normal do emprego); ou quando for possível dar preferência a nossos interesses pessoais ou aos interesses de pessoas próximas a nós, em detrimento de nossos deveres e responsabilidades perante o Grupo.

Divulgação de Conflitos de Interesse

Ao ser admitido na BAT ou assim que surgir um conflito, você deve divulgá-lo no Portal do SoBC. Se você não tiver acesso ao Portal do SoBC, informe a situação ao seu gerente direto.

Se não estiver certo sobre a existência de um conflito, você deve relatar da mesma maneira. A possibilidade de um conflito de interesses pode criar preocupações, mesmo se um conflito de fato não existir. Em caso de dúvida, é melhor fazer a divulgação, para que a alta gerência possa ser informada da situação.

Após a divulgação, seu gerente direto deve conversar com você para avaliar se há algum risco em potencial para a BAT relacionado ao conflito e se alguma ação precisa ser realizada para gerenciar ou mitigar qualquer risco identificado. Em alguns casos, os riscos para os interesses da BAT podem ser tão remotos que nenhuma medida precisará ser tomada.

No entanto, se os interesses da BAT puderem ser afetados negativamente devido ao conflito, pode ser necessário fazer algo a respeito. Isso pode abranger alterações em seu cargo ou linha de subordinação ou em suas responsabilidades com a conta ou a exigência de que você se abstenha de negociar com determinado cliente ou fornecedor ou não tenha uma relação de supervisão com um funcionário da BAT.

Se você for um gerente direto e não tem certeza se o interesse declarado apresenta algum risco ou exige condições para mitigá-lo, é necessário ler **Conflitos de interesse: Um Guia para Gerentes Diretos**, e se ainda houver dúvidas, procure aconselhamento com a alta gerência ou com seu Consultor Jurídico Local.

Os diretores das empresas do Grupo devem divulgar os conflitos e buscar a aprovação formal do Board da empresa na próxima reunião.

Devemos ainda revisar regularmente e atualizar todos os conflitos divulgados e as condições de mitigação necessárias.

Registro de Conflitos de Interesse

Os gerentes diretos devem garantir que quaisquer conflitos de interesse divulgados a eles sejam registrados no Portal do SoBC ou, quando os funcionários não tiverem acesso ao Portal do SoBC, que sejam comunicados ao Representante Jurídico ou ao Company Secretary.

Veja a seguir alguns dos tipos mais comuns de conflito de interesses. Outras situações poderiam também criar conflito de interesses. Se você não tiver certeza se a sua situação específica enseja um conflito de interesses, fale com seu gerente direto ou com seu Consultor jurídico.



Ao ser admitido na BAT ou assim que surgir um conflito, você deve divulgá-lo no Portal do SoBC. Se você não tiver acesso ao Portal do SoBC, informe a situação ao seu gerente direto.

Relacionamentos familiares ou pessoais

Trabalhar com parentes próximos pode criar conflitos de interesse se o parente próximo também for um funcionário do Grupo, trabalhar para um de nossos concorrentes ou parceiros de negócios ou for um funcionário público que possa influenciar os negócios da BAT.

Você deve informar se tiver algum parente próximo trabalhando no Grupo. Relacionamentos íntimos com outras pessoas que trabalham na BAT também podem gerar um conflito de interesses ou levantar suspeitas de sua existência. Caso esteja em uma situação assim, você deve declarar o relacionamento.

Em suas atividades de trabalho, você não pode contratar, supervisionar, afetar os termos e condições de emprego nem influenciar a gestão de parentes próximos ou das pessoas com quem tenha um relacionamento íntimo. Nunca será permitido que um gerente direto e um subordinado sejam parentes próximos ou tenham um relacionamento íntimo. Seu gerente lhe informará sobre as etapas de mitigação para sua situação específica.

Você também deve informar se tiver um relacionamento íntimo ou se tiver parentes próximos que, no seu conhecimento, trabalham ou prestam serviços para, ou que tenham um interesse financeiro material em qualquer concorrente, fornecedor, cliente, Investimentos na Comunidade ou outra empresa ou organização com os quais o Grupo mantém relações importantes.

Se você tiver relações comerciais com parentes próximos de um cliente ou fornecedor, ou investimentos em empresas ou na comunidade onde seus parentes próximos possuam interesse financeiro significativo ou ocupem posição sênior, a gestão poderá ajustar sua função ou responsabilidades relacionadas às contas.

Você também deve informar caso tenha parentes próximos que sejam funcionários públicos e que ocupem uma função que possa influenciar os negócios da BAT.

Não é necessário que a pessoa em questão seja um tomador de decisões de alto escalão. Você deve divulgar se o funcionário público tem uma função na qual possa influenciar os negócios da BAT (isso normalmente excluiria, por exemplo, um professor de escola, guarda prisional, bombeiro ou uma enfermeira contratada pelo estado). Se você tiver qualquer dúvida sobre a necessidade ou não de divulgação, consulte seu Consultor jurídico local.

Interesses Financeiros

Você deve informar sobre você e sobre quaisquer Parentes Próximos que morem em sua casa:

- todos os interesses financeiros em um concorrente; e
- qualquer interesse financeiro em um fornecedor ou cliente, caso você tenha qualquer envolvimento nas transações do Grupo com esse fornecedor ou cliente ou supervisionar alguém que o tenha.

Você não precisa divulgar fundos mútuos negociados publicamente, fundos indexados ou investimentos coletivos semelhantes onde você não tenha poder de definir quais investimentos que são incluídos.

“Interesse financeiro significativo” significa qualquer interesse financeiro que possa, efetiva ou aparentemente, na opinião da empresa do Grupo, influenciar suas decisões.

Você não deve ter interesses financeiros significativos em:

- um fornecedor ou cliente, caso você tenha qualquer envolvimento nas negociações do Grupo com esse fornecedor ou cliente ou supervisionar alguém que o tenha;
- um concorrente do Grupo ou qualquer empresa que conduza atividades contra os interesses do Grupo.

Você pode receber permissão para ter um interesse financeiro material em um concorrente, desde que seja anterior ao seu ingresso no Grupo, seja divulgado por escrito à sua empresa contratante antes de sua nomeação e que a empresa contratante não tenha feito objeções. A existência prévia de um interesse por parte de um diretor de uma empresa do Grupo deve ser relatada ao Board e registrada em ata na próxima reunião desta.

Em caso de dúvida, peça orientações adicionais a seu Consultor Jurídico Local.

Trabalho Externo

Você não deve trabalhar para terceiros ou em nome destes sem primeiro informar sua intenção de fazê-lo e obter a aprovação por escrito do gerente direto.

Se você for um funcionário em período integral, esse trabalho não deve ocupar uma quantidade significativa de tempo, não deve ocorrer dentro do horário de trabalho acordado, não deve afetar seu desempenho ou de modo nenhum interferir em seus deveres e responsabilidades para com a empresa do Grupo.

Algumas situações jamais serão permitidas. Por exemplo, você não pode trabalhar para um concorrente de qualquer Empresa do Grupo ou para um cliente ou fornecedor com o qual negocia no decorrer do seu trabalho.

“Trabalhar para um terceiro ou em nome deste” significa assumir um segundo trabalho, desempenhar a função de diretor ou consultor ou de algum modo realizar serviços para qualquer organização fora do Grupo (inclusive organizações de caridade ou sem fins lucrativos). Isso não abrange trabalho voluntário não remunerado que você venha a realizar em seu tempo livre, desde que não interfira com suas obrigações e responsabilidades perante o Grupo.

Outros Tipos de Conflitos de Interesse

Embora esses exemplos estabeleçam os tipos mais comuns de conflitos de interesse, outros conflitos podem surgir em diversas outras situações. Por exemplo, um conflito de interesses pode surgir quando Investimentos na Comunidade (inclusive contribuições beneficentes) são feitos pelo Grupo em favor de uma organização com a qual você mantém vínculos estreitos, ou quando você busca aproveitar oportunidades de negócio para benefício pessoal, das quais tomou conhecimento em razão de seu trabalho na BAT.

A pergunta fundamental a ser feita é se os seus interesses pessoais ou os de um parente próximo podem entrar em conflito com seu dever de atuar no melhor interesse da BAT. Se o seu julgamento ou tomada de decisão em nome da BAT puder ser afetado, ou se considerar que ele pode ser afetado pelo interesse pessoal, esse interesse deve ser divulgado.





Segundo as leis aplicáveis ao Grupo, subornar um funcionário público é crime, independentemente do país, legislação local ou costumes.

Antissuborno e Corrupção

A BAT tem uma abordagem de tolerância zero e está comprometida em trabalhar contra o suborno, corrupção e fraude em todas as formas. É totalmente inaceitável que as Empresas do Grupo, seus funcionários ou nossos parceiros comerciais estejam envolvidos ou associados, de algum modo, em suborno ou outras práticas corruptas ou criminosas, incluindo fraude, desvio de dinheiro ou extorsão.

O que é Suborno?

Suborno abrange qualquer presente, pagamento ou outro benefício (como hospitalidade, propinas, uma oferta de emprego/posição de trabalho ou oportunidades de investimento) oferecido de forma indevida para garantir uma vantagem (seja pessoal ou comercial). O suborno não precisa ser pago ou recebido para violar a lei ou o SoBC; basta que tenha sido pedido, oferecido ou aceitado.

O que é Fraude?

Fraude envolve fazer qualquer declaração desonesta ou deixar de fornecer informações necessárias de forma desonesta com a intenção de que alguém obtenha um ganho ou sofra uma perda.

Fraude também inclui o abuso desonesto de relações comerciais, fraude contra credores, apresentação de demonstrações contábeis falsas e fraude contra as receitas públicas.

A fraude não precisa resultar efetivamente em ganho ou perda para violar a lei ou este SoBC.

Basta fazer uma declaração falsa ou a prática de qualquer outra conduta desonesta.

Vedação ao suborno e à fraude

Segundo as leis aplicáveis ao Grupo, subornar um funcionário público é crime, independentemente do país, legislação local ou costumes. Em muitos países, também é crime subornar funcionários ou agentes contratados por empresas privadas (tais como nossos fornecedores).

Você nunca deve:

- oferecer, aprovar, prometer ou conceder qualquer presente, pagamento ou benefício a qualquer pessoa (direta ou indiretamente), incluindo funcionários públicos, com o objetivo de induzir ou recompensar condutas impróprias, ou de influenciar, ou pretender influenciar, decisões de um agente público em nosso benefício, ou ainda incentivar terceiros a fazerem o mesmo;
- pedir, aceitar, concordar em aceitar ou receber qualquer presente, pagamento ou vantagem de qualquer pessoa (direta ou indiretamente) como recompensa ou incentivo a conduta imprópria, ou que possa influenciar indevidamente, ou criar a impressão de tentativa de influenciar de maneira inadequada as decisões do Grupo: ou
- agir de forma desonesta em relação a terceiros, inclusive fazer declarações falsas, omitir informações de forma desonesta, apresentar demonstrações contábeis falsas, tentar sonegar impostos ou enganar parceiros comerciais.

O descumprimento de leis anticorrupção e antifraude pode acarretar consequências graves, tanto para o Grupo quanto para pessoas envolvidas.

Nenhum pagamento de facilitação

Você não deve fazer pagamentos de facilitação (direta ou indiretamente), salvo se necessário para proteger a saúde, a segurança ou a liberdade de algum funcionário.

Pagamentos de facilitação são montantes pequenos para agilizar o desempenho de um agente público de baixo escalão em ação de rotina à qual o pagador já teria direito. Esses pagamentos são ilegais na maioria dos países.

A BAT não permite pagamentos de facilitação, exceto em circunstâncias excepcionais em que a saúde, a segurança ou a liberdade de um funcionário esteja em risco. Nessas situações, envolvemos o Consultor Jurídico Local (se possível, antes que qualquer pagamento seja feito). O pagamento também deve ser devidamente documentado nos registros da empresa do Grupo.

Uma taxa de expedição publicada e bem documentada, paga diretamente a um governo ou empresa estatal (não a uma pessoa física), normalmente não é considerada um pagamento de facilitação de acordo com as leis anticorrupção.

Manutenção de procedimentos adequados

As Empresas do Grupo podem ser responsabilizadas por atos de corrupção ou fraude praticados por colaboradores e por prestadores de serviços terceiros que atuem em nosso nome. Portanto, as empresas do Grupo devem implementar e manter mecanismos de controles para assegurar que indivíduos e empresas que atuem em nosso nome não ofereçam, efetuem, solicitem ou recebam pagamentos indevidos, nem pratiquem fraude em suas operações conosco.

Os controles devem incluir:

- procedimentos “Know your Supplier” e “Know your Customer”, inclusive as regras do **Procedimento Third-Party AFC (TPAFC)**, proporcionais aos riscos envolvidos;
- cláusulas anticorrupção e antifraude em contratos com terceiros, adequadas ao nível de risco de suborno e corrupção envolvido no serviço e que possam resultar em rescisão, se violadas
- quando apropriado, treinamentos anticorrupção, antifraude e apoio para a equipe que gerencia relacionamentos com fornecedores;
- relatórios rápidos e precisos sobre a verdadeira natureza e extensão das transações e despesas; e
- aplicação do **M&A Transactions Compliance Procedure** às transações aplicáveis, inclusive possíveis contratos de joint-venture. Isso inclui avaliações de risco para riscos relacionados à ética.

Livros, registros e controles internos

Os registros empresariais do Grupo devem refletir com precisão a verdadeira natureza e extensão das transações e despesas. Controles internos devem ser mantidos para garantir que os registros contábeis e financeiros sejam precisos e estejam em conformidade com as leis anticorrupção, antifraude e as melhores práticas.



Brindes e Entretenimento (B&E)

A oferta ou aceitação ocasional de brindes ou entretenimento relacionados a negócios pode ser uma prática comercial aceitável. No entanto, brindes e entretenimento impróprios ou excessivos podem ser uma forma de suborno e corrupção e causar sérios danos à BAT.



As empresas do Grupo não devem oferecer nem prometer a nossos auditores externos independentes qualquer B&E que possa criar um conflito de interesses ou colocar a independência deles em risco.

Oferta e aceitação de B&E

É obrigatório que todos os brindes e entretenimento que você ofereça, dê ou aceite:

- nunca sejam dados/aceitos caso possam constituir suborno e corrupção, conforme definido no capítulo Antissuborno e Corrupção neste SoBC;
- não envolvam partes envolvidas em um processo de contratação ou licitação;
- não tenham, efetiva ou aparentemente, efeito significativo em uma transação que envolva qualquer empresa do Grupo;
- não sejam um presente em dinheiro ou equivalente a dinheiro (vouchers, cartões de presente, empréstimos ou títulos);
- não sejam solicitados ou exigidos;
- não sejam oferecidos por algo em troca (ou seja, oferecidos com condições implícitas);
- não sejam ou pareçam ser extravagantes ou inadequados (desrespeitosos, indecentes, sexualmente explícitos ou que possam ter efeito negativo para qualquer Empresa do Grupo, de acordo com a cultura local);
- sejam dados/aceitos de forma aberta;
- sejam lícitos em todas as jurisdições relevantes e não sejam proibidos pela organização da outra parte;
- sejam aprovados por escrito com antecedência (sendo a aprovação exigida por esta política e/ou requisitos locais adicionais);
- sejam debitados de acordo com as políticas e os procedimentos de despesas comerciais aplicáveis; e
- além disso, todos os B&E acima do limite para funcionários públicos e stakeholders do setor privado devem ser registrados e aprovados no **G&E Tracker**.

B&E para funcionários públicos

É proibido tentar influenciar, direta ou indiretamente, um funcionário público ou obter vantagem comercial específica por meio de B&E (ou qualquer outra vantagem pessoal) oferecida a ele ou a seus parentes próximos, amigos ou associados.

O envolvimento normal faz parte de nossos negócios. Oferecer ou receber B&E (dentro dos limites estabelecidos) neste contexto pode ser permitido. No entanto, devem ser tomados cuidados adicionais, pois muitos países não permitem que seus funcionários públicos aceitem B&E e as leis antissuborno costumam ser rigorosas.

Podemos oferecer ou aceitar qualquer B&E de/para um funcionário público sem aprovação prévia, desde que:

- seja abaixo do valor limite de £ 20 por pessoa, por instância (ou equivalente local inferior); e
- lícito, infrequente e apropriado.

Devemos obter a aprovação prévia por escrito no G&E Tracker de nosso gerente direto e de nosso Consultor Jurídico Local para oferecer ou aceitar qualquer B&E para/de funcionários públicos (ou seus parentes próximos) acima do limite de £ 20 e até £ 200.

Oferecer/Aceitar B&E para/de um funcionário público (ou seus parentes próximos) acima de £ 200 seria apropriado apenas em circunstâncias excepcionais e exigiria aprovação prévia por escrito no G&E Tracker (conforme detalhado no Procedimento de B&E).

Ao oferecer ou aceitar B&E, considere:

- **Intenção:** a intenção é apenas criar ou manter um relacionamento comercial ou oferecer uma cortesia normal? B&E com a finalidade de influenciar a objetividade do destinatário na tomada de uma decisão comercial específica nunca será apropriado
- **Legalidade:** isso é legal em seu país e no país da outra parte? Se não for, não é apropriado
- **Valor:** o valor de mercado é razoável (ou seja, não é luxuoso/extravagante) e proporcional à intenção de criar ou manter um relacionamento comercial ou oferecer uma cortesia normal? Se não for, não é apropriado
- **Frequência:** a Empresa do Grupo oferece B&E ao destinatário esporadicamente?
- **Transparência:** você ou o destinatário ficariam constrangidos se o seu gerente, colegas ou qualquer pessoa fora do Grupo soubesse deste B&E? Em caso positivo, não é apropriado.

B&E de e para auditores externos independentes

As empresas do Grupo não podem oferecer nem prometer a nossos auditores externos independentes qualquer B&E que possa criar um possível conflito de interesses ou colocar a independência deles em risco (consulte os Procedimentos de B&E para obter mais orientações sobre B&E que envolvam auditores externos). A KPMG é a atual auditora externa independente do Grupo e da maioria das empresas do Grupo.

Stakeholders do setor privado

Podemos oferecer ou aceitar qualquer B&E de/para um stakeholder do setor privado sem aprovação prévia, desde que:

- seja abaixo do valor limite de £ 200 por indivíduo, por instância (ou equivalente local inferior); e
- seja lícito, pouco frequente e consistente com práticas comerciais razoáveis.

Devemos obter a aprovação prévia por escrito por meio do G&E Tracker:

- de nosso gerente direto para oferecer ou aceitar qualquer B&E acima do limite de £ 200.

Observe sempre:

- ao aprovar solicitações, os aprovadores devem ter certeza de que o B&E proposto não infringe nenhuma das expectativas estabelecidas acima e, em particular, que o momento e/ou contexto geral não sugerem que qualquer decisão poderia ser influenciada pelo B&E;

- podem existir circunstâncias excepcionais nas quais a aprovação prévia não é possível. A aprovação deve ser solicitada o mais rápido possível e no máximo sete dias após o B&E ter sido dado ou recebido, com justificativa por escrito indicando o motivo pelo qual a aprovação prévia não foi solicitada nem obtida;
- os gerentes diretos, em consulta com o Consultor Jurídico Local, determinarão o que deve ser feito com qualquer B&E oferecido ou recebido pelos funcionários da empresa do Grupo que excedam os limites estabelecidos. De um modo geral, esses B&E devem ser recusados ou devolvidos. Caso isso seja inapropriado ou ofensivo, o B&E pode ser aceito desde que se torne propriedade da empresa do Grupo relevante;
- você não deve nunca evitar sua obrigação de buscar a aprovação de B&E necessária pagando por ele pessoalmente ou pedindo que outra pessoa faça tal pagamento;
- todas as despesas com B&E devem ser pagas de acordo com as políticas e procedimentos de despesas comerciais apropriados;
- em nenhuma circunstância o entretenimento deve ocorrer às custas da BAT sem a presença de equipe da BAT;
- para evitar dúvidas, o B&E não deve ser dividido em quantidades/valores menores, para contornar os limites desta Política;
- os B&E geralmente devem ser direcionados às pessoas com quem a BAT tem um relacionamento comercial e não aos amigos ou parentes deles. No entanto, se amigos, parentes ou outros convidados de uma pessoa comparecerem, os custos devem ser somados para os fins dos limites deste capítulo;
- consulte o **Procedimento de B&E** para obter mais orientações sobre aprovações excepcionais e aprovações gerais que podem estar disponíveis em circunstâncias específicas; e
- informações adicionais estão disponíveis no **Procedimento de B&E e Perguntas Frequentes sobre B&E**.

B&E de empresas do grupo

Não há restrições para funcionários aceitarem B&E de uma empresa do Grupo. As empresas do Grupo devem garantir que esses B&E sejam lícitos, apropriados e proporcionais.



É preciso tomar cuidado adicional, pois muitos países não permitem que seus funcionários públicos aceitem B&E e as leis antissuborno costumam ser rigorosas.

Manter um registro e monitoramento formal

Cada empresa do Grupo será responsável pela manutenção e monitoramento do Registro de B&E para funcionários públicos e por garantir que registros de B&E do Setor Privado e sejam mantidos registros de todos os B&E acima dos limites estabelecidos.



Com quem falar

Seu gerente direto

Nível mais alto da gerência

Seu Consultor Jurídico Local

Diretor de Compliance Corporativo
sobc@bat.com

Portal do Speak Up: bat.com/speakup

Linhas diretas do Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Group Designated Officers:
gdo@bat.com



Acesse o G&E Tracker
em www.bat.com/ge

- 1. Introdução
- 2. Speak Up
- 3. Social e Ambiental
- 4. Integridade Pessoal e Comercial
- 5. Stakeholders Externos
- 6. Ativos corporativos e Integridade Financeira
- 7. Comércio nacional e Internacional
- 8. Glossário

5

Stakeholders Externos

36 Lobby e Engajamento

38 Contribuições Políticas

40 Investimentos na Comunidade





Lobby e Engajamento

A BAT está comprometida com a transparência corporativa. Todas as nossas atividades relacionadas a stakeholders externos serão conduzidas com transparência, abertura e integridade. Temos uma contribuição legítima para oferecer ao debate, relacionada a políticas que afetam nossas operações, e nossos funcionários devem se relacionar conforme as orientações deste capítulo⁵.

O Grupo tem uma função legítima a desempenhar

A participação cívica é um aspecto fundamental dos negócios responsáveis e da criação de políticas e os funcionários da BAT participarão do processo político de maneira transparente e aberta, em conformidade com todas as leis e normas dos mercados em que operam, inclusive todos os requisitos de registro de lobby e apresentação de relatório.

Nosso relacionamento com políticos, criadores de políticas e reguladores visa fornecer-lhes informações precisas, transmitidas de maneira transparente. Com isto, criamos uma base forte sobre a qual os stakeholders externos podem tomar decisões políticas.

⁵ Este capítulo de Lobby e Engajamento é baseado nos Princípios de Transparência e Integridade sobre Lobby da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Transparência e Padrões Profissionais Elevados

Ao se relacionar com stakeholders externos, as empresas e funcionários do Grupo devem garantir que:

- eles participam do processo político de forma aberta e transparente, em conformidade com todas as leis e regulamentos dos mercados em que operamos
- eles sempre se identificam pelo nome e afiliação corporativa
- eles cumprem nossa Política Antissuborno e Corrupção deste SoBC, incluindo o fato de não oferecerem ou darem, direta ou indiretamente, pagamentos, presentes ou quaisquer benefícios para influenciar indevidamente decisões em favor do Grupo ou de qualquer Empresa do Grupo.
- eles não solicitam ou obtêm intencionalmente de qualquer pessoa informações confidenciais pertencentes a outras partes ou obtêm informações por qualquer meio desonesto;
- eles não induzem nenhuma pessoa a violar o dever de confidencialidade; e
- eles oferecem soluções construtivas que melhor atenderão aos objetivos da regulamentação e minimizam quaisquer consequências negativas não intencionais.

Terceiros

A BAT apoia terceiros em questões políticas de interesse mútuo. Nesses casos, as empresas e funcionários do Grupo devem garantir que:

- eles reconheçam publicamente o apoio de organizações terceirizadas, sujeitas aos requisitos de confidencialidade comercial e às leis de proteção de dados;
- eles nunca peçam a terceiros que ajam de alguma forma que contrarie este capítulo de Lobby e Engajamento ou o capítulo Antissuborno e Corrupção deste SoBC; e
- eles exijam que todos os terceiros cumpram as leis e normas dos mercados em que operam, inclusive as que regem o registro de lobby e relatórios.

Comunicação precisa e baseada em evidências

Ao realizar atividades de envolvimento externo, os funcionários devem procurar:

- compartilhar informações precisas, completas e baseadas em evidências com agências reguladoras, políticos e criadores de políticas para informar melhor a tomada de decisão.

Apoio financeiro para viagens para funcionários públicos

É proibido fornecer suporte financeiro para viagens e/ou acomodação a funcionários públicos (por exemplo, pagar por sua viagem/acomodação para que participem de um evento ou reunião de negócios).

Se surgir uma circunstância excepcional que justifique um pedido de alteração desta regra, deverá ser obtida a aprovação prévia do Head de Integridade Empresarial e Compliance do Grupo (Head de BIC) e pelo(a) Head Regional de CORA ou do Head de Regulamentação do Grupo (para funções centrais) de acordo com o **Procedimento de B&E**.



Ao se envolver com stakeholders externos, as empresas e funcionários do Grupo devem garantir que eles participam do processo político de forma aberta e transparente, em conformidade com todas as leis e regulamentos dos mercados em que operamos.



Contribuições Políticas

Quando as contribuições políticas forem expressamente permitidas pela legislação local e em geral aceitas como parte da prática comercial local, elas devem ser realizadas apenas em estrita conformidade com as leis e com esta política (ou equivalente local).

Contribuição pelos Motivos Certos

Nos casos em que for expressamente permitido pela lei local, as empresas do Grupo podem fazer contribuições para partidos políticos e organizações e para as campanhas de candidatos a cargos públicos (são estritamente proibidas as contribuições corporativas para candidatos a cargos federais nos Estados Unidos), desde que esses pagamentos não sejam:

- efetuados para obter qualquer negócio ou outra vantagem de modo impróprio ou para influenciar indevidamente qualquer decisão de um funcionário público em benefício de qualquer Empresa do Grupo; ou
- destinados a beneficiar pessoalmente o destinatário ou seus familiares, amigos, associados ou conhecidos.

Uma Empresa do Grupo não pode fazer contribuições políticas com o objetivo de influenciar a atuação ou o voto de um funcionário público ou de obter uma decisão favorável para a Empresa ou o Grupo.

Ao aprovarem contribuições políticas, as Diretorias do Grupo devem garantir o cumprimento desses requisitos e documentá-los de modo adequado.

Requisitos rigorosos de autorização

Todas as contribuições políticas devem ser:

- expressamente permitidas pelas leis locais, conforme confirmado por consultoria jurídica externa escrita;
- notificadas com antecedência ao Head Regional de Legal ou equivalente (sujeito a qualquer lei aplicável que determine as regras sobre a nacionalidade das pessoas autorizadas a participar dessas atividades);
- previamente autorizadas pela Diretoria da respectiva empresa do Grupo;
- totalmente registradas nos livros da empresa; e
- se necessário, documentadas em registro público.

Devem ser observados procedimentos rígidos quando houver uma proposta de realização de uma contribuição para qualquer organização no Reino Unido ou nos Estados Unidos, envolvida em atividades políticas (especialmente se originada de uma empresa do Grupo localizada fora da jurisdição). Isso se deve às leis com efeitos extraterritoriais e a uma definição muito ampla de "organização política".

A proibição de contribuições estrangeiras nos Estados Unidos é particularmente rigorosa e deve ser observada com cuidado.

Antes de qualquer contribuição política ser feita no Reino Unido, o Head de Integridade Empresarial e Compliance do Grupo (BIC) deve ser notificado.

Atividade política pessoal

Como indivíduos, temos o direito de participar do processo político. Como funcionários, se realizarmos quaisquer atividades políticas pessoais, devemos:

- fazê-lo em nosso tempo livre, utilizando nossos próprios recursos. Exemplos de recursos da BAT que não podem ser usados para atividade política pessoal são o e-mail da empresa, computadores, telefones, impressoras, copiadoras etc. da Empresa;
- minimizar a possibilidade de as nossas próprias opiniões e ações serem interpretadas erroneamente como sendo as de qualquer empresa do Grupo; e
- garantir que nossas atividades não sejam incompatíveis com nossos deveres e responsabilidades perante o Grupo.

Se planejamos pleitear ou aceitar um cargo público, devemos informar previamente nosso gerente direto, discutir com ele se nossas obrigações oficiais podem afetar nosso trabalho e cooperar para minimizar esse impacto.



Todas as contribuições políticas devem ser expressamente permitidas pelas leis locais, conforme confirmado por consultoria jurídica externa em parecer escrito.





Investimentos na Comunidade

Reconhecemos o papel da empresa como cidadã corporativa, e as empresas do Grupo são incentivadas a apoiar investimentos na comunidade e projetos beneficentes locais.

Em que acreditamos

Os Investimentos na Comunidade são atividades voluntárias, que vão além de nossas atividades comerciais e obrigações legais, contribuindo para a sustentabilidade econômica, social e ambiental dos países e comunidades onde atuamos.

Esses investimentos abordam uma ampla gama de problemas e causas nas comunidades em que atuamos, frequentemente envolvendo instituições de caridade, ONGs e a sociedade civil, e incluem despesas com projetos comunitários, contribuições beneficentes, doações de recursos e trabalho voluntário de funcionários.



As empresas do Grupo não devem realizar nenhum investimento na comunidade sem antes aplicar os requisitos de compliance detalhados no Group Community Investment Framework (Quadro do Grupo para Investimento na Comunidade).

Apoio às Comunidades Locais

Como uma empresa internacional, a BAT desempenha um papel importante em muitos países, e as empresas do Grupo desenvolveram laços estreitos com as comunidades em que atuam. Há muito tempo buscamos apoiar e retribuir a essas comunidades por meio de nossos investimentos na comunidade.

O **Group Community Investment Framework** estabelece como as empresas do Grupo devem desenvolver, entregar e monitorar os investimentos na comunidade, de maneira alinhada com os Objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU.



Com quem falar

Seu gerente direto

Nível mais alto da gerência

Seu Consultor Jurídico Local

Diretor de Compliance Corporativo
sobc@bat.com

Portal do Speak Up: bat.com/speakup

Linhas diretas do Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Group Designated Officers:
gdo@bat.com

Registros Integrais das Nossas Doações

Quaisquer investimentos na comunidade por uma Empresa do Grupo devem ser integralmente registrados nos livros da empresa e, se necessário, documentados em registro público pela empresa ou pelo destinatário.

As empresas do grupo devem garantir que os investimentos na comunidade relatados para fins dos relatórios de sustentabilidade sejam coerentes com o que foi relatado para o departamento de finanças para fins de relatórios financeiros e estatutários.

Funcionários do Governo, Empresas Estatais (SOEs) e Órgãos Públicos Equivalentes

Avaliações adicionais e mitigação de risco são etapas necessárias se as contribuições forem feitas a uma organização governamental, empresas estatais ou órgão público equivalente (inclusive em resposta a uma solicitação do governo para fornecer financiamento para auxiliar nos esforços em casos de desastres) aplicando as devidas avaliações e abordagens da governança detalhadas no **Group Community Investment Framework** e em seu Anexo.

As empresas do grupo devem ter o cuidado de garantir que essa organização governamental, empresa estatal ou órgão equivalente sejam legítimos e que a contribuição de investimentos na comunidade beneficie o público em geral e não os funcionários públicos e suas famílias.

Não devemos contribuir para instituição beneficente pessoal ou afiliada de um funcionário público.

Os Investimentos na Comunidade não devem nunca ser usados como meio indireto de realizar contribuições políticas, para pleitear influência política, para induzir ou recompensar conduta imprópria ou em lugar de pagamento por meio de processos de pagamentos usuais da BAT por serviços prestados à BAT.

Verificar a Reputação e o Status

As empresas do Grupo não devem realizar nenhum investimento na comunidade sem antes fazer a due diligence e aplicar a abordagem da governança detalhada no **Group Community Investment Framework** e no Anexo de Governança e Due Diligence, com o objetivo de verificar a reputação e o status do destinatário.

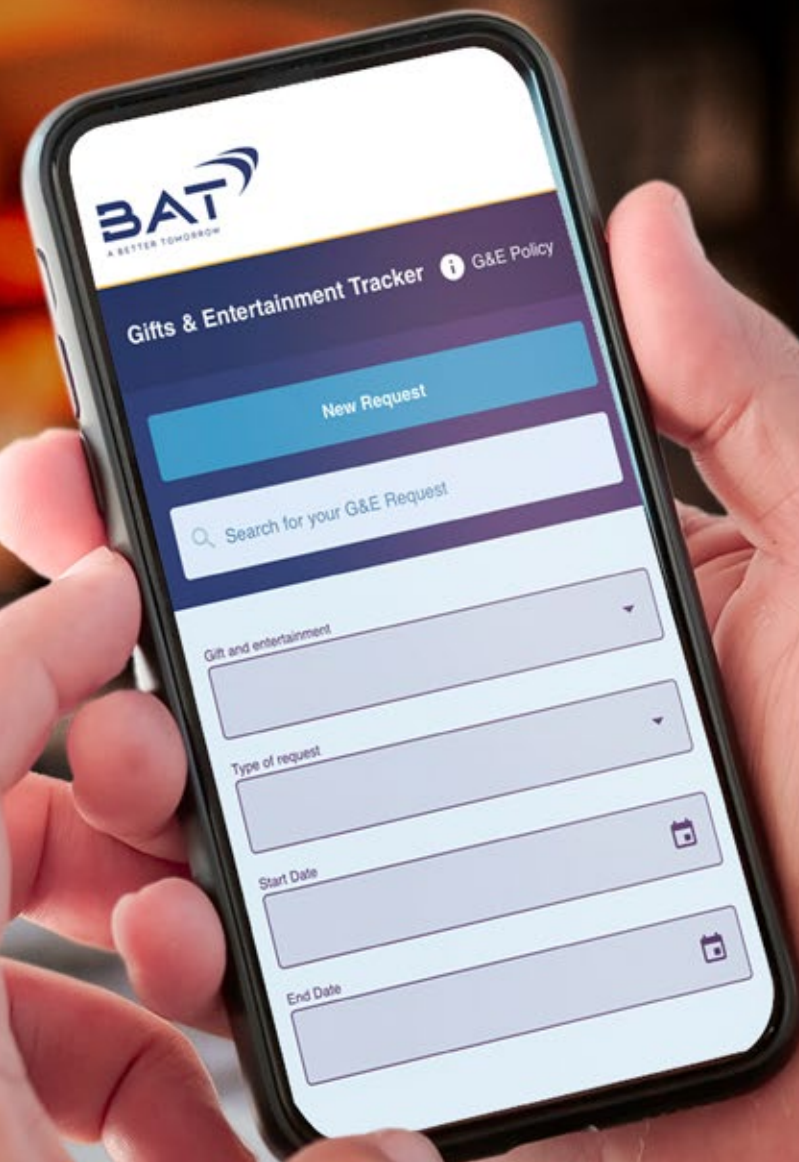
Antes de efetuar qualquer contribuição, espera-se que as empresas do Grupo se certifiquem de que o destinatário está agindo de boa-fé e com objetivos de sustentabilidade, de modo que a contribuição não seja usada para finalidades inadequadas.

Em países onde organizações beneficentes e/ou ONGs são obrigadas a se registrar, as empresas do Grupo devem verificar seu status de registro antes de fazer uma contribuição.

B&E: se você oferecer ou receber algum, é necessário registrá-lo

Você pode acessar o Gifts and Entertainment Tracker em www.bat.com/ge ou por meio do menu superior no aplicativo SoBC*

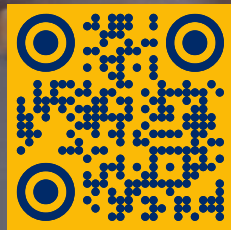
* quando estiver na rede da BAT



Download on the
App Store



GET IT ON
Google Play



Acesso ao portal de
G&E Tracker

- 1. Introdução
- 2. Speak Up
- 3. Social e Ambiental
- 4. Integridade Pessoal e Comercial
- 5. Stakeholders Externos
- 6. Ativos Corporativos e Integridade Financeira
- 7. Comércio nacional e Internacional
- 8. Glossário

6

Ativos Corporativos e Integridade Financeira

- 44 Livros e Registros Precisos
- 47 Proteção de Ativos Corporativos
- 50 Privacidade de dados, Ética e Inteligência Artificial
- 51 Segurança Cibernética, Confidencialidade e Segurança da Informação
- 54 Uso Indevido de Informações Privilegiadas e Abuso de Mercado





Livros e Registros Precisos

O registro e a comunicação honestos, exatos e objetivos de informações, financeiras ou não, são essenciais para a reputação do Grupo, para sua capacidade de cumprir as obrigações legais, fiscais, de auditoria e normativas bem como para apoiar as decisões e ações dos negócios das empresas do Grupo.

Informações e Dados Precisos

Todos os dados que criamos, financeiros ou não, devem refletir com precisão as transações e eventos abrangidos.

Devemos respeitar as leis aplicáveis, os requisitos de contabilidade externa e os procedimentos do Grupo aplicáveis ao relato de informações financeiras e outras informações comerciais.

Isso se aplica a dados registrados em papel ou em formato eletrônico ou em qualquer outro meio.

Não manter esses registros precisos vai contra a política do Grupo e também pode ser ilegal.

Nunca há justificativa aceitável para falsificar registros ou para deturpar fatos.

Essas condutas podem resultar em fraude e acarretar responsabilidade civil ou criminal.

Gerenciamento de Registros e Informações

Para cumprir nossas obrigações legais e normativas, somos obrigados a manter determinadas informações por períodos definidos e não devemos excluir nem descartar essas informações antes que tenham expirado os períodos de retenção. Os exemplos incluem (entre outros) informações fiscais, demonstrações financeiras, contratos ou acordos, determinadas informações de marketing e documentação de RH. Além disso, leis de privacidade poderão significar que não podemos manter as informações das pessoas por tempo superior ao necessário.

Somos todos responsáveis por gerenciar registros e informações em conformidade com o **Procedimentos de Gerenciamento de Registros e Informações do Grupo**, que estabelece as regras para todos os funcionários. É importante também que reconheçamos que determinados registros e informações podem requerer que o período de retenção seja superior ao normal por questões legais, como os relacionados a uma “Solicitação de retenção de registros”. Caso seja informado que possui informações sujeitas a uma solicitação de retenção de registros (Hold Order), você não deve alterar, destruir nem excluir essas informações de nenhuma maneira.

Aplicativos de Comunicações de Terceiros

Em nossos esforços para colaborar com nossos colegas e terceiros, os aplicativos de comunicação que não pertencem à BAT e que são hospedados por terceiros, como mensagens instantâneas ou aplicativos de e-mail pessoal, podem ser um canal popular para comunicação.

Entretanto, o uso de aplicativos de comunicações de terceiros para trabalho pode apresentar riscos à Empresa no contexto de segurança cibernética e nossa capacidade de cumprir as obrigações de gerenciamento de registros e informações.

Reconhecemos que existem ocasiões especiais em que o uso desses canais de comunicação pode ser extremamente necessário (por exemplo, transmissão de mensagens para fins de saúde e segurança quando não houver nenhum outro canal disponível). Essas exceções estão definidas no **Procedimentos de Gerenciamento de Registros e Informações do Grupo**.

Salvo as exceções permitidas, o uso de aplicativos de comunicações de terceiros para qualquer comunicação relacionada ao trabalho é estritamente proibido.

Documentar as Transações

Todas as transações e contratos devem ser devidamente autorizados em todos os níveis e registrados com precisão e integridade.

Todos os contratos celebrados por empresas do Grupo, seja com outra empresa do Grupo ou com terceiros, devem ter comprovação por escrito.

Caso sejamos responsáveis por preparar, negociar ou aprovar qualquer contrato em nome de uma Empresa do Grupo, devemos garantir que ele seja aprovado, assinado e registrado de acordo com as políticas e os procedimentos pertinentes de aprovação de contratos.

Todos os documentos preparados por uma Empresa do Grupo, relacionados com a venda de seus produtos, seja para o mercado nacional ou para exportação, devem ser precisos, completos e fornecer uma visão adequada da transação.

Toda a documentação deve ser mantida (juntamente com a correspondência relevante) quando necessário, para possível inspeção por autoridades fiscais, alfandegárias ou outras autoridades, de acordo com os requisitos dos **Procedimentos de Gerenciamento de Registros e Informações do Grupo** e todas as leis locais aplicáveis.

Cooperação com auditores externos e auditoria interna do Grupo

Devemos cooperar plenamente com os auditores externos e internos do Grupo e garantir que todas as informações, que sejam úteis para a auditoria de qualquer Empresa do Grupo (informações úteis para auditoria), sejam disponibilizadas para os auditores externos dessa empresa ou auditoria interna do Grupo.

Nossa obrigação de cooperar plenamente com os auditores externos e auditoria interna do Grupo está sujeita a restrições legais, por exemplo, no caso de documentos protegidos por sigilo legal.

Caso contrário, devemos responder imediatamente a qualquer solicitação de auditores externos ou auditoria interna do Grupo e permitir que tenham acesso total e irrestrito aos funcionários e documentos relevantes. Em nenhuma circunstância devemos fornecer aos auditores externos ou internos informações que sabemos (ou deveríamos saber) serem enganosas, incompletas ou imprecisas. Para preservar a independência dos auditores, também devemos nos abster de tentar influenciá-los ou pressioná-los indevidamente em relação às suas conclusões. A falha na cooperação, quaisquer tentativas de obstruir o trabalho dos auditores ou quaisquer ações que prejudique sua independência pode representar uma violação do SoBC.

Respeito aos Padrões de Contabilidade

Os dados financeiros (por exemplo, livros, registros e contas) devem estar em conformidade com os princípios contábeis localmente aceitos de modo geral e com as políticas e procedimentos de contabilidade e relatórios do Grupo.

Os dados financeiros das empresas do grupo devem ser mantidos de acordo com os princípios contábeis aceitos de modo geral e vigentes em seu país de domicílio.

Para os relatórios do Grupo, os dados devem estar alinhados com as políticas e procedimentos contábeis (IFRS) do Grupo.



Todos os dados que criamos, financeiros ou não, devem refletir com precisão as transações e eventos abrangidos.





Proteção de Ativos Corporativos

Todos somos responsáveis por proteger e utilizar de modo adequado os ativos do Grupo que nos foram confiados.

Atuar no melhor interesse de nossa Empresa

Devemos garantir que os ativos do Grupo não sejam danificados, usados de modo impróprio, desviados ou desperdiçados e devemos reportar o abuso ou a apropriação indevida desses ativos por terceiros.

Os ativos do grupo abrangem propriedade física e intelectual, fundos, tempo, informações confidenciais, oportunidades corporativas, equipamentos e instalações.

Dedicação de Tempo Suficiente ao Nosso Trabalho

Todos nós devemos dedicar tempo suficiente ao nosso trabalho para cumprir com nossas responsabilidades.

Enquanto trabalhamos, devemos estar totalmente envolvidos e não devemos realizar atividades pessoais além de um nível moderado que não interfira em nosso trabalho. Inclui-se aqui toda função remunerada adicional permitida (conforme o permitido em nosso capítulo de Conflito de Interesses), que pode requerer dedicação de tempo que poderia interferir com a nossa função diária na BAT.

Proteção Contra Furto e Utilização Imprópria de Fundos

Devemos proteger e salvaguardar os fundos do Grupo contra uso indevido, fraude e furto. Nossos relatórios sobre despesas, vouchers, contas e faturas devem ser precisos e enviados prontamente.

“Fundos do Grupo” significam dinheiro ou equivalente em dinheiro pertencente a uma Empresa do Grupo, inclusive dinheiro que nos foi adiantado e cartões de crédito da empresa que possuímos.

Fraude ou furto por funcionários pode resultar em demissão e em processo criminal.

Proteção de Nossas Marcas e Inovações

Devemos proteger toda a propriedade intelectual que pertence ao Grupo.

A propriedade intelectual abrange patentes, direitos autorais, marcas registradas, direitos de design e outras informações confidenciais.

Proteção do Acesso a nossos Ativos

Devemos proteger as informações que podem ser utilizadas para proporcionar acesso aos ativos do Grupo.

Sempre mantenha a segurança de todas as informações usadas para acessar as propriedades e redes da Empresa do Grupo, inclusive cartões de acesso a edifícios, ID, senhas e códigos.

Respeito aos Ativos de Terceiros

Nunca devemos, conscientemente:

- danificar, usar indevidamente ou se apropriar de recursos materiais de terceiros;
- infringir patentes válidas, marcas registradas, direitos autorais ou outra propriedade intelectual que viole os direitos de terceiros; e
- realizar atividades não autorizadas que afetem negativamente o desempenho de sistemas ou recursos de terceiros.

Devemos demonstrar o mesmo respeito em relação à propriedade física e intelectual de terceiros, uma vez que esperamos que eles tenham a mesma postura em relação aos ativos do Grupo.



Os ativos do grupo abrangem propriedade física e intelectual, fundos, tempo, informações confidenciais, oportunidades corporativas, equipamentos e instalações.

Utilização de Equipamentos da Empresa

Não é permitido usar equipamentos ou instalações da Empresa para atividades pessoais, salvo conforme indicado abaixo e em conformidade com a política da Empresa e a Política de Uso Aceitável de Tecnologia.

O uso pessoal limitado, ocasional ou incidental de equipamentos e sistemas da empresa, criados ou disponibilizados para nós, é permitido, desde que:

- seja razoável e não interfira no bom desempenho de nossa função;
- não afete negativamente o desempenho de nossos sistemas; e
- não seja para fins ilegais ou impróprios.

É permitido o uso razoável e breve de telefone pessoal, e-mail e Internet.

Os usos indevidos são:

- comunicação depreciativa, difamatória, sexista, racista, obscena, vulgar ou ofensiva de qualquer forma;
- disseminação indevida de materiais protegidos por direitos autorais, licenciados ou outros materiais proprietários;
- transmissão de correntes, anúncios ou solicitações (a menos que autorizado); e
- acesso a sites de Internet impróprios.





Privacidade de dados, Ética e Inteligência Artificial

Estamos comprometidos em utilizar dados e inovação tecnológica de forma legal, ética e responsável. Isto significa implementar práticas robustas de governança de dados, proteger os dados pessoais das pessoas e aderir os requisitos legais para manter a confiança e integridade em todas as atividades que tenham relação com dados.

Sendo uma Empresa global que lida com um grande volume de informações pessoais, incluindo dados de funcionários, clientes e consumidores, as empresas e funcionários do Grupo devem assegurar que esses dados sejam tratados de forma justa, lícita e responsável, em conformidade com as leis locais de proteção de dados, o Procedimento de Ética de Dados e Inteligência Artificial do Grupo e o Procedimento de Privacidade de Dados do Grupo.

Mais amplamente, dados e inovação são uma parte importante de nossos negócios e do nosso sucesso futuro. Incentivamos todos a incorporar nossos valores, reconhecendo nossa responsabilidade pelo uso ético e responsável dos dados.

Na prática, isto significa que devemos seguir os princípios e orientação estabelecidos no **Procedimento de Privacidade de Dados do Grupo** e o **Procedimento de Ética de Dados e Inteligência Artificial** que foram criados para estruturar o modo como nós, enquanto empresa, usamos e tratamos dados (inclusive dados pessoais) e promovemos inovação (como inteligência artificial) de maneira ética. Nosso compromisso é atuar não apenas em conformidade com a lei, mas também em alinhamento com nossos padrões éticos e valores.

Devemos considerar que, em algumas jurisdições, algumas leis podem impor requisitos adicionais e que devemos lidar com todos os dados (inclusive pessoais) de acordo com todas as leis aplicáveis.

Segurança Cibernética, Confidencialidade e Segurança da Informação

Protegemos os registros da BAT e os sistemas de TI contra acesso, uso ou divulgação, não autorizados, preservando a confidencialidade de informações comercialmente sensíveis, segredos comerciais e outros dados confidenciais relacionados ao Grupo e suas operações.

Gerenciamento de Segurança Cibernética e Redução de Risco à Segurança

O Grupo adota medidas, processos e políticas para mitigar os riscos à segurança cibernética, e todos os funcionários e prestadores de serviços têm a responsabilidade, individual e coletiva, de atuar para reduzir nosso risco à segurança cibernética. Isso inclui:

- conformidade com o **Procedimento de Segurança Cibernética** em todas as ocasiões;
- atuar com alto nível de cuidado, profissionalismo e bom senso de acordo com as leis aplicáveis; e
- coletar, armazenar, acessar e transmitir dados pessoais e informações confidenciais somente conforme permitido pelo Grupo, inclusive de acordo com o **Procedimento de Privacidade de Dados do Grupo** e **Procedimento de Uso Aceitável de Tecnologia**.

Deixar de tomar as medidas adequadas para proteger a confidencialidade, integridade e disponibilidade de dados pessoais, informações confidenciais e sistemas de TI do Grupo pode ameaçar a continuidade das operações, obrigações de confidencialidade, informações proprietárias e reputação do Grupo e pode comprometer nossa capacidade de cumprir as obrigações legais e regulatórias.

Conscientização de Segurança

A maioria dos incidentes de segurança é causada ou possibilitada por erro humano, que inclui ações não intencionais ou falha em adotar as medidas adequadas que causam, espalham ou permitem que um incidente de segurança ocorra.

Informações Confidenciais

Informações confidenciais são qualquer informação, materiais ou conhecimento não disponível ao público em geral e que se relacionam com o Grupo, nossos funcionários, clientes, parceiros de negócios ou outras pessoas com as quais mantemos relações comerciais. A divulgação das informações confidenciais a terceiros pode prejudicar os interesses do Grupo.

A forma como obtemos, usamos ou tratamos as informações confidenciais, sejam relacionadas ao Grupo ou a terceiros, também pode violar as leis aplicáveis ou outras políticas do Grupo.

Exemplos de informações confidenciais incluem:

- vendas, marketing e outras bases de dados corporativas;
- estratégias e planos de fixação de preços e marketing

- informações confidenciais de produtos e segredos comerciais;
- pesquisas e dados técnicos;
- material de desenvolvimento de novos produtos
- ideias, processos, propostas ou estratégias comerciais;
- dados e resultados financeiros não publicados;
- planos da empresa;
- dados pessoais e questões que afetam os funcionários; e
- software licenciado ou desenvolvido para uma empresa do Grupo.

Divulgação de Informações Confidenciais

Não devemos divulgar informações confidenciais relativas a uma empresa do Grupo ou seus negócios fora do Grupo sem autorização da Gerência Sênior e apenas:

- a agentes ou representantes de uma empresa do Grupo que têm o dever de confidencialidade e que necessitam das informações para realizar o trabalho em seu nome;
- nos termos de um acordo ou compromisso de confidencialidade por escrito; e
- nos termos de uma ordem ou solicitação de um órgão judicial, governamental, regulador ou supervisor competente, tendo sido notificado e recebida aprovação prévia do Consultor Jurídico Local.

Caso as informações confidenciais devam ser transmitidas eletronicamente, devem ser aplicados padrões técnicos e procedimentais, preferencialmente acordados com a outra parte.

Devemos ter atenção ao risco de divulgação não intencional de informações confidenciais por meio de discussões ou uso de documentos em locais públicos.



Não devemos solicitar ou obter de nenhuma pessoa informações confidenciais pertencentes a outra parte.

Acesso e Armazenamento de Informações Confidenciais

O acesso a informações confidenciais relativas a uma Empresa do Grupo ou às suas atividades deve ser fornecido apenas aos funcionários que precisem delas para a realização de seu trabalho.

Não devemos levar para casa nenhuma informação confidencial relativa a uma empresa do Grupo ou à sua atividade sem tomar as medidas necessárias para proteger essa informação.

Para obter mais orientações, entre em contato com a área Legal.

Uso de Informações Confidenciais

Não devemos usar informações confidenciais de uma Empresa do Grupo ou de suas atividades para obter vantagem financeira pessoal ou para amigos ou familiares (consulte "Conflitos de Interesse").

É preciso ter cuidado especial quando temos acesso a "Informações Privilegiadas", que são informações confidenciais relevantes para a cotação das ações e dos títulos imobiliários de empresas públicas. Para obter detalhes adicionais, consulte "Abuso de Informações Privilegiadas e Abuso de Mercado".

Informação de Terceiros

Não devemos solicitar ou obter de nenhuma pessoa informações confidenciais pertencentes a outra parte. Se recebermos inadvertidamente informações que suspeitamos serem informações confidenciais pertencentes a outra parte, devemos informar imediatamente a nosso gerente direto e o Consultor Jurídico Local.

Incidentes de Segurança da Informação

Os funcionários e contratados são obrigados a relatar imediatamente à Equipe de Segurança de IDT Local qualquer possível ou real perda ou qualquer tentativa ou acesso não autorizado ou alteração de informações confidenciais ou de dados pessoais.

Caso tenha conhecimento de qualquer incidente envolvendo dados que possam ser considerados "confidenciais" (como dados pessoais, financeiros, etc), é necessário relatar imediatamente à sua Equipe de Segurança de IDT Local ou ao Consultor Jurídico Local (como o Consultor de Privacidade de Dados e/ou Gerente de Proteção de Dados). Informações comerciais confidenciais não devem ser compartilhadas em plataformas públicas, aplicativos ou outras soluções tecnológicas não aprovadas.



Uso Indevido de Informações Privilegiadas e Abuso de Mercado

Estamos comprometidos em apoiar mercados de títulos mobiliários justos e abertos em todo o mundo. Os funcionários não devem negociar ações ou outros títulos mobiliários da British American Tobacco p.l.c. (a "Empresa") de acordo com a Informação Privilegiada ou se envolverem em qualquer forma de abuso de mercado.

Veja a definição de Informação Privilegiada no Glossário.

Abuso de Mercado

Não devemos cometer nenhuma forma de abuso de mercado, incluindo:

- revelação indevida de informações privilegiadas
- negociação de títulos com base em Informações Privilegiadas ("informações privilegiadas");
- utilização imprópria de Informações Privilegiadas; e
- envolvimento em manipulação de mercado.

Abuso de Mercado (cometê-lo ou incentivá-lo a terceiros) é ilegal.

Para obter mais informações sobre as condutas que podem constituir abuso de mercado ou uso indevido de informações privilegiadas no Reino Unido, consulte o **Código de Negociação de Ações da British American Tobacco** (o "Código").

Negociação Responsável de Ações

Não devemos negociar títulos mobiliários da Empresa nem incentivar outros a fazê-lo, caso possuamos informações privilegiadas sobre eles.

Caso deseje negociar os títulos mobiliários da Empresa, deve cumprir as leis locais de negociação de ações e o "Código", que se aplica a todos os funcionários, prestadores de serviços e diretores da Empresa.

Da mesma forma, não devemos negociar títulos mobiliários de qualquer outra empresa de capital aberto, pertencente ou não ao Grupo, nem incentivar terceiros a fazê-lo, caso possuamos informações privilegiadas (ou equivalentes) sobre essa empresa. Devemos seguir todas as leis e requisitos de negociação de ações aplicáveis.

Tratamento de Informações Privilegiadas

Caso você tenha ou receba informações que possam ser consideradas privilegiadas e sua função no Grupo não envolva a obtenção ou recebimento dessas informações, você deve comunicar imediatamente ao Group Company Secretary.

Se a sua função envolver a obtenção ou recebimento dessas informações, você deve seguir os requisitos aplicáveis e os processos do Grupo.

É necessário ter cuidado ao lidar com informações privilegiadas, pois seu uso indevido pode resultar em penalidades civis ou criminais para o Grupo e para as pessoas envolvidas.

Se você possuir ou receber informações relativas a qualquer outra empresa do Grupo de capital aberto que correspondam ou sejam semelhantes à definição de "Informações Privilegiadas" ou caso não tenha certeza, comunique imediatamente à Company Secretary da empresa afetada.

Qualquer informação privilegiada (ou semelhante) deve ser tratada com a máxima confidencialidade, seja relativa a um Grupo de capital aberto ou a uma empresa não pertencente ao Grupo.



É necessário ter cuidado ao lidar com informações privilegiadas, pois seu uso indevido pode resultar em penalidades civis ou criminais para o Grupo e para as pessoas envolvidas.



Com quem falar

Seu gerente direto

Nível mais alto da gerência

Seu Consultor Jurídico Local

O Group Company Secretary

Diretor de Compliance Corporativo
sobc@bat.com

Portal do Speak Up: bat.com/speakup

Linhas diretas do Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Group Designated Officers:
gdo@bat.com

- 1. Introdução
- 2. Speak Up
- 3. Social e Ambiental
- 4. Integridade Pessoal e Comercial
- 5. Stakeholders Externos
- 6. Ativos Corporativos e Integridade Financeira
- 7. Comércio Nacional e Internacional
- 8. Glossário

7

Comércio Nacional e Internacional

- 57 Concorrência e Antitruste
- 61 Sanções e Controles de Exportação
- 63 Medidas contra Comércio Ilegal
- 65 Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro





Concorrência e Antitruste

Acreditamos na livre concorrência. Empresas do Grupo devem concorrer de maneira justa e ética, alinhadas às leis de concorrência (ou “antitruste”).

Como a Lei da Concorrência Afeta nossos Negócios

A lei da concorrência afeta praticamente todos os aspectos de nossas atividades, incluindo as vendas e a exibição, nossos relacionamentos com fornecedores, distribuidores, clientes e concorrentes, transações de M&A, nossa negociação e elaboração de contratos e em decisões de estratégia de preços, a lei afeta a estratégia comercial e as condições da negociação. A lei pode estar relacionada às condições de mercado, que influenciam a abordagem das questões de concorrência, como: concentração de mercado, homogeneidade do produto, diferenciação de marcas e regulamentações, incluindo restrições à publicidade, proibição de exposição e proibição de fumar em público.

Alguns comportamentos são proibidos, independentemente das condições de mercado.

Compromisso com a Concorrência Justa

Estamos comprometidos com uma concorrência vigorosa e com o cumprimento das leis de concorrência em todos os países e áreas econômicas em que atuamos. Muitos países têm leis contra o comportamento anticompetitivo. Eles são complexos e variam de acordo com o país ou área econômica, mas o não cumprimento dessas leis pode trazer consequências graves.

Conluio

Não devemos participar de conluio com nossos concorrentes (direta ou indiretamente por meio de terceiros) para:

- definir preços ou qualquer elemento ou aspecto de preços (incluindo abatimentos, descontos, sobretaxas, métodos de fixação, condições de pagamento, o prazo, nível ou porcentagem de alterações de preços ou termos de emprego);
- fixar outros termos e condições;
- dividir ou alocar mercados, clientes ou territórios;
- limitar ou impedir a produção, o fornecimento ou a capacidade;
- influenciar o resultado de um processo de licitação;
- acordar uma recusa coletiva em negociar com determinadas partes, incluindo acordos de não contratação; e
- trocar informações comercialmente sigilosas ou restringir a concorrência.

Reuniões com concorrentes

Qualquer reunião ou contato direto ou indireto com concorrentes deve ser tratado com extremo cuidado. Devemos manter registros cuidadosos e interromper suas atividades caso sejam ou possam ser considerados anticompetitivos.

A mesma abordagem deve ser adotada com outras empresas se o contato estiver relacionado à concorrência entre elas e nós.

Nem todos os acordos com concorrentes são problemáticos. O contato legítimo pode ocorrer no contexto de associações comerciais, determinadas trocas de informações limitadas e iniciativas comuns sobre envolvimento regulatório ou defesa pública.

Da mesma forma, alguns acordos com concorrentes podem restringir a concorrência, mas são legais se os benefícios mais amplos superarem qualquer dano. Antes de considerar qualquer acordo com concorrentes deve ser solicitada consultoria jurídica especializada, para garantir que ele não restrinja a concorrência ou seja considerado um conluio.

Informações sobre Concorrentes

Podemos coletar informações sobre nossos concorrentes somente por meios legais e legítimos e em conformidade com as leis de concorrência.

Obter informações de concorrentes diretamente deles nunca é aceitável, exceto por exceções muito limitadas e circunstâncias excepcionais.

A coleta de informações sobre concorrentes de terceiros (incluindo clientes, consultores, analistas e associações comerciais) geralmente levanta questões jurídicas locais complexas e deve ser realizada apenas com aconselhamento jurídico adequado.

Posição Dominante

Quando uma Empresa do Grupo detém poder de mercado, ela geralmente tem a obrigação especial de proteger a concorrência e evitar abusos de sua posição.

Os conceitos de "domínio", "poder de mercado" e "abuso" variam amplamente de país para país.

Quando uma empresa do Grupo é considerada dominante em seu mercado local, ela geralmente fica limitada em sua capacidade de se envolver em práticas como, por exemplo, acordos de exclusividade, descontos de fidelidade, discriminação entre clientes equivalentes, cobrança de preços excessivamente elevados ou reduzidos (abaixo do custo), realização de vendas casadas ou agrupamento de produtos diferentes ou de tirar vantagem indevida de sua posição no mercado.

Restrições de Revenda

Determinadas restrições entre partes situadas em diferentes níveis da cadeia de suprimentos podem ser ilegais, como, por exemplo, cláusulas de manutenção do preço de revenda entre um fornecedor e um distribuidor ou revendedor.

As restrições à capacidade de revenda dos nossos clientes em determinados territórios ou para certos grupos de clientes podem constituir uma questão concorrencial significativa em alguns países.

A fixação do preço de revenda ocorre quando um fornecedor busca, ou de fato, controla ou influencia (inclusive indiretamente, por meio de ameaças e/ou incentivos) os preços pelos quais seus clientes revendem seus produtos.

As regras sobre fixação do preço de revenda e restrições de revenda variam em todo o mundo. Se for relevante para a sua função, você precisa conhecer as regras aplicáveis nos países pelos quais é responsável.

Fusões e Aquisições (F&A)

Nos casos em que as empresas do Grupo estiverem envolvidas em fusões e aquisições, devem ser feitos registros obrigatórios em um ou mais países antes que a transação seja concluída (seja em respeito a leis de concorrência, leis de investimento estrangeiro ou qualquer outra lei aplicável).

As obrigações de registro variam de país para país, mas devem ser sempre verificadas no contexto das fusões, aquisições (de ativos ou ações), joint ventures (JV), incluindo investimentos minoritários e outras alterações no controle.

Todas as empresas do Grupo devem gerenciar adequadamente o fluxo de informações nas transações e cumprir o **M&A Transactions Compliance Procedure**.

Procura de Aconselhamento Especializado

Caso estejamos envolvidos em atividades empresariais em que as leis de concorrência possam ser relevantes, devemos seguir as diretrizes regionais, da área ou do mercado que efetivam a política do Grupo e a lei nesta área, além de consultar o seu Consultor Jurídico Local.

Não devemos presumir que a lei de concorrência não se aplica apenas porque não há nenhuma lei desse tipo em vigor no local. Muitos países, como os EUA e dentro da UE, aplicam suas leis de concorrência extraterritorialmente (onde ocorre a conduta e onde ela tem efeito).

Troca de Informações Salariais e Acordos de "Não Contratação"

Não podemos firmar acordos ou compactuar com concorrentes em relação a salários e níveis de benefícios. O compartilhamento de informações confidenciais sobre salários e benefícios com a concorrência também pode gerar problemas concorrenciais. Você deve sempre consultar o seu Consultor Jurídico para obter aconselhamento especializado antes de considerar essas atividades.

Acordos entre concorrentes para não contratar, recrutar ou solicitar funcionários uns dos outros podem gerar problemas de concorrência, a menos que estejam diretamente relacionados a transações legítimas. Você deve sempre consultar o seu Consultor Jurídico para obter aconselhamento especializado antes de considerar essas atividades.

"Concorrentes" no contexto de recursos humanos inclui uma gama muito mais ampla de empresas/ organizações em outras indústrias e setores, pois estamos competindo em um mercado muito mais amplo de talentos.



Não devemos presumir que a lei de concorrência não se aplica apenas porque não há nenhuma lei desse tipo em vigor no local.

Muitos países, como os EUA e dentro da UE, aplicam suas leis de concorrência extraterritorialmente (onde ocorre a conduta e onde ela tem efeito).





Sanções e Controles de Exportação

Estamos comprometidos em garantir que nossa atividade seja conduzida em conformidade com todas as sanções e regimes de controle de exportação aplicáveis, e em não nos envolvermos em quaisquer transações em que seja proibido fazê-lo.

As sanções proíbem praticamente todas as atividades e transações diretas e indiretas com os Territórios Sancionados e as Partes Sancionadas se essa conduta ocorrer dentro da jurisdição da autoridade governamental pertinente. Operamos globalmente e estamos sujeitos a diferentes regimes de sanções, que podem variar em escopo, jurisdição e restrições.

A BAT se compromete a garantir a conformidade com todas as sanções aplicáveis. O Grupo não tolerará qualquer comportamento que possa colocar a BAT ou nossos funcionários em risco de violação de sanções, ou qualquer comportamento que tenha a intenção de contornar ou burlar as sanções aplicáveis. Esses comportamentos geram riscos legais para o Grupo e seus funcionários, além de expor a BAT a violações de compromissos legais e contratuais.

Conhecimento e Cumprimento das Sanções e Controles de Exportação

Devemos estar cientes e cumprir integralmente todos os regimes de sanções e controles de exportação aplicáveis que afetem nossas atividades. Devemos garantir que nós nunca, direta ou indiretamente:

- forneceremos nossos produtos ou serviços, ou permitiremos que nossos produtos ou serviços sejam fornecidos a qualquer pessoa;
- compraremos mercadorias ou serviços de qualquer pessoa; ou
- ainda faremos negócios com qualquer pessoa ou propriedade em violação às sanções aplicáveis, embargos comerciais, controles de exportação ou outras restrições comerciais.

As sanções podem ser impostas por países individualmente, como EUA ou Reino Unido, ou por órgãos supranacionais, como ONU e a UE.

As sanções não visam apenas países inteiros com restrições econômicas, comerciais ou diplomáticas. Cada vez mais, essas sanções se aplicam a negociações diretas ou indiretas com indivíduos, empresas, organizações e grupos sancionados globalmente, por diversos motivos políticos.

Algumas sanções focam nas negociações com setores específicos da indústria ou na exportação e importação de bens e serviços para ou de territórios sancionados.

Alguns regimes de sanções são muito amplos; por exemplo, as sanções dos EUA podem ser aplicadas até mesmo a cidadãos não estadunidenses, como a BAT, quando atua inteiramente fora dos Estados Unidos. Em particular, as sanções dos EUA proíbem o uso de dólares e bancos dos EUA mesmo para pagamentos entre partes não estadunidenses envolvendo territórios sancionados ou partes sancionadas, assim como exportações/reexportações/transbordos de produtos originários dos EUA e produtos com conteúdo originário dos EUA de ou para territórios sancionados ou determinadas partes sancionadas. Mesmo quando não há vínculo com os EUA, o Governo dos EUA pode, e de fato impõe, sanções retaliatórias a pessoas que considera fornecerem suporte significativo a Partes Sancionadas.

Além das sanções, os controles de exportação impõem obrigações de licenciamento para o movimento transfronteiriço de determinados tipos de itens. Quando os controles de exportação se aplicam a um item específico, devemos sempre garantir que temos a(s) licença(s) apropriada(s) em vigor antes de exportá-lo.

A violação de sanções e controles de exportação pode resultar em penalidades severas, como multas, perda de licenças de exportação, prisão e danos significativos à reputação.

Nossos fornecedores também podem restringir o nosso uso de produtos e serviços que estejam relacionados a Territórios Sancionados, mesmo que de maneira legal para o Grupo.

Passos para garantir total conformidade

Em linha com os Procedimentos de Compliance com Sanções, os controles internos das empresas do Grupo e das unidades de negócios devem minimizar o risco de violação de sanções e controles de exportação, além de oferecer treinamentos e suporte para garantir que os funcionários compreendam e implementem esses procedimentos de maneira eficaz, especialmente quando o trabalho envolve transferências financeiras internacionais ou a compra e fornecimento de produtos, tecnologias ou serviços entre fronteiras.

A lista de Territórios Sancionados e Partes Sancionadas muda com frequência. Se o nosso trabalho envolver a venda ou envio de produtos, tecnologias ou serviços além das fronteiras internacionais, devemos estar sempre atualizados sobre as regras e garantir o cumprimento total do nosso **Sanctions Compliance Procedure**.

Apesar das sanções estarem em vigor, muitas vezes ainda é legal que nos envolvamos em negócios que direta ou indiretamente envolvem ou beneficiam um território sancionado ou parte sancionada. No entanto, a análise legal é complexa, e devemos considerar questões de risco mais amplas, razão pela qual é necessário obter aconselhamento jurídico antes de

realizar qualquer negócio envolvendo um território ou parte sancionada direta ou indiretamente.

Além disso, devemos consultar o departamento jurídico se uma transação levantar dúvidas ou suspeitas quanto a sanções ou controles de exportação.

Todas as empresas do Grupo devem seguir o **M&A Transactions Compliance Procedure**.

Devemos também comunicar nosso Consultor Jurídico Local imediatamente se recebermos quaisquer comunicações ou solicitações relacionadas a sanções de órgãos oficiais ou de nossos parceiros de negócios (incluindo nossos bancos). Nossos bancos (e outros fornecedores) frequentemente possuem expectativas que vão além das exigências legais, as quais atendemos por meio de nossos requisitos de transparência. Devemos garantir que somos transparentes com nossos bancos e demais parceiros de negócios sobre nossa intenção de envolvê-los em atividades que são passíveis de sanções. Em particular, nunca devemos esconder ou disfarçar o fato de que uma atividade comercial específica é passível de sanções.

Para obter mais informações sobre as sanções e medidas que tomamos para mitigar esses riscos, consulte o **Procedimento de Compliance com Sanções**.



Medidas contra Comércio Ilegal

O comércio ilegal de produtos contrabandeados ou falsificados prejudica os nossos negócios e o desvio de nossos produtos genuínos prejudica a reputação da BAT. Devemos fazer nossa parte para impedi-lo.

Não Aceitamos nem Toleramos nenhum Envolvimento em Comércio Ilegal em nossos Produtos

Devemos garantir que:

- não nos envolvamos conscientemente em comércio ilegal de produtos do Grupo
- nossas práticas de negócios suportam apenas o comércio legítimo de produtos do Grupo; e
- colaboramos com as autoridades em qualquer investigação de comércio ilegal.

O comércio ilegal tem um impacto negativo na sociedade. Ele desvia as receitas dos governos, incentiva o crime, induz os consumidores a comprar produtos de má qualidade, prejudica a regulamentação do comércio legítimo e torna mais difícil prevenir as vendas para menores de idade.

Isso também prejudica nossos negócios e nossa reputação, além de desvalorizar nossas marcas e investimentos em operações e distribuição locais.

Altos impostos sobre consumo, taxas fiscais diferenciadas, controles fronteiriços inadequados e fiscalização deficiente incentivam o comércio ilegal. Apoiamos integralmente os governos e reguladores nos esforços para eliminá-lo em todas as suas formas (assegurando, contudo, que isso seja feito de maneira lícita e em conformidade com nossa tolerância zero a qualquer forma de suborno, corrupção ou fraude, tendo em vista os riscos elevados de suborno e corrupção em interações com Agentes Públicos).

Manter Controles para Prevenir e Impedir o Comércio Ilegal de nossos Produtos

Devemos manter controles para impedir que nossos produtos sejam vendidos ilegalmente por nossos clientes ou desviados para canais de comércio ilícitos.

Esses controles devem incluir:

- implementação do **Supply Chain Compliance Procedure**, “Know Your Customer” e “Know Your Supplier”, incluindo o **Third-Party AFC Procedure** e quaisquer outras medidas relevantes, para garantir que o abastecimento aos mercados seja compatível com a demanda legítima; e
- procedimentos para investigar, suspender e encerrar negociações com clientes ou fornecedores suspeitos de estarem envolvidos em comércio ilegal.

“Know Your Customer” e “Know Your Supplier”, inclusive o **Third-Party AFC Procedure** e o **Supply Chain Compliance Procedure** são procedimentos importantes. São essenciais para garantir que os produtos do Grupo sejam vendidos exclusivamente a clientes de boa reputação, fabricados por fornecedores confiáveis e em quantidades que reflitam à demanda legítima.

Devemos deixar clara nossa posição sobre o comércio ilícito para nossos clientes e fornecedores. Sempre que possível, devemos exercer nossos direitos contratuais para investigar, suspender e encerrar negociações com eles, se acreditarmos que estão envolvidos, propositadamente ou imprudentemente, em comércio ilegal.

Se suspeitar que os produtos do Grupo entraram em canais comerciais ilícitos, notifique seu Consultor Jurídico Local imediatamente.

Monitorar e avaliar o comércio ilícito em nossos mercados

As empresas do Grupo devem ter a capacidade de monitorar regularmente a comercialização ilegal em seus mercados internos e avaliar até que ponto os produtos do Grupo são vendidos ilegalmente ou desviados para outros mercados.

Nossos procedimentos exigem que ações específicas sejam realizadas para avaliar o nível e a natureza do comércio ilícito em um determinado mercado e para desenvolver planos para lidar com o problema.





Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro

Evasão fiscal significa enganar deliberada ou desonestamente a receita federal ou evadir impostos de modo fraudulento em qualquer jurisdição. Também é crime facilitar a evasão de impostos por terceiros.

Lavagem de dinheiro é ocultar ou converter fundos ou propriedades ilegais ou fazer com que pareçam legais. Isso inclui possuir ou negociar os produtos de atos criminosos. Juntamente com a lavagem de dinheiro, o financiamento do terrorismo utiliza uma brecha no sistema financeiro para fornecer fundos e outros ativos a grupos terroristas.

Não devemos participar dessas atividades.

Nenhum envolvimento em Evasão Fiscal ou Facilitação de Evasão Fiscal

Não devemos:

- cometer quaisquer formas de fraude fiscal, sonegar impostos ou facilitar a evasão fiscal através de outra pessoa (inclusive outra entidade do Grupo ou qualquer terceiro); e
- prestar qualquer tipo de assistência a alguém que sabemos ou suspeitamos estar envolvido em evasão fiscal.

Nós devemos:

- conhecer e cumprir plenamente todas as leis tributárias nas jurisdições onde atuamos; e
- contabilizar e pagar todos os impostos devidos.

É um crime que qualquer empresa ou indivíduo evada os impostos ou cometa quaisquer outras fraudes fiscais. O dinheiro de impostos que não é devidamente pago pode ser considerado produto de crime.

Também é crime facilitar a evasão fiscal por outra empresa ou indivíduo (incluindo outras empresas do Grupo, nossos fornecedores, clientes e outros parceiros de negócios). Isso inclui ajudar ou pedir a terceiros para sonegar impostos, estar conscientemente envolvido em sua evasão fiscal ou de outra forma tomar uma ação que você sabe ou presume que resultará em evasão fiscal em qualquer país.

É importante distinguir entre planejamento tributário legítimo e evasão fiscal, o que às vezes pode ser difícil. Se você estiver em dúvida sobre a diferença entre planejamento tributário e evasão fiscal, consulte seu Consultor Jurídico Local.

Manter Controles para Evitar a Facilitação da Evasão Fiscal

As empresas do Grupo podem ser responsabilizadas por fraude fiscal ou pela facilitação da evasão fiscal praticadas por seus funcionários ou por outros terceiros.

As empresas do grupo devem, portanto, manter controles para evitar o risco de que nossos funcionários ou parceiros de negócios possam facilitar a evasão fiscal por outra pessoa ou empresa. Esses controles devem incluir:

- implementação total dos procedimentos "know your customer" e "know your Supplier", inclusive o **Supply Chain Compliance Procedure**, a fim de garantir que seja realizada a due diligence proporcional e que os controles apropriados estejam em vigor;

- cláusula de compliance fiscal e não facilitação de evasão fiscal nos contratos com terceiros, quando apropriado;
- condução e fornecimento de treinamentos e suporte adequados para a equipe que gerencia relacionamentos com terceiros e/ou sobre nossas próprias obrigações fiscais; e
- investigação e, se necessário, suspensão e/ou demissão de funcionários e terceiros suspeitos de fraude fiscal, evasão fiscal ou facilitação da evasão fiscal.

Se você suspeitar que um funcionário, agente, prestador de serviços, cliente, fornecedor ou outro parceiro de negócios esteja cometendo fraude fiscal, sonegando impostos ou facilitando a evasão de impostos, comunique imediatamente o Consultor Jurídico Local.

Nenhum envolvimento com produtos de atos criminosos

Não devemos:

- ter envolvimento em qualquer transação que saibamos ou suspeitamos que envolva o produtos de atos criminosos (incluindo evasão fiscal), ou
- nos envolver de propósito, direta ou indiretamente, na atividade de lavagem de dinheiro.

Devemos também garantir que nossas atividades não violem, inadvertidamente, as leis contra lavagem de dinheiro.

Na maioria das jurisdições, é crime o envolvimento de qualquer pessoa ou empresa em transações que envolvam ativos que saibam, suspeitem ou têm motivos para suspeitar que sejam derivados de atos criminosos.

A violação das leis de combate à lavagem de dinheiro pode resultar em responsabilidade corporativa e consequências pessoais para os indivíduos.

Recusa de aceitar grandes somas em dinheiro

Devemos nos recusar a aceitar, ou reportar, as seguintes quantias em dinheiro:

As empresas do grupo na UE e no Reino Unido não devem aceitar pagamentos em dinheiro superiores a € 10.000 (ou equivalente) em qualquer transação única ou em uma série de transações interligadas.

As empresas do grupo nos EUA (ou fora dos EUA, porém realizando transações relacionadas aos EUA) não devem aceitar pagamentos em dinheiro acima de \$ 10.000 (ou equivalente) em qualquer transação única ou em uma série de transações vinculadas.

As empresas do grupo que estão fora dessas jurisdições também devem evitar aceitar pagamentos substanciais em dinheiro.

Conscientização e cumprimento de medidas relevantes contra o terrorismo

Devemos garantir que não ajudemos conscientemente o financiamento ou de qualquer forma apoiemos atividades terroristas e que nossas atividades não violem, inadvertidamente, quaisquer medidas existentes contra o financiamento de terrorismo.

Os controles internos das empresas do Grupo devem incluir verificações para evitar o relacionamento com qualquer entidade, organização ou indivíduo proibidos por um governo ou organismo internacional devido a suas ligações conhecidas ou suspeitas com terrorismo, ou qualquer entidade, organização ou indivíduo envolvida em atividades terroristas (inclusive através da implementação integral de nossos capítulos de Sanções e Controles de Exportação deste SoBC, **Procedimento de Financiamento Antiterrorista e Procedimentos de Compliance com Sanções**).

Os grupos terroristas podem usar métodos semelhantes aos empregados por organizações criminosas envolvidas na lavagem de dinheiro. Isso pode incluir o uso de negócios legítimos, de lojas de varejo a empresas de distribuição ou de serviços financeiros, para o financiamento de suas redes ou movimento de fundos ilícitos. Corremos o risco de violar, inadvertidamente, as medidas contra o financiamento do terrorismo, se negociarmos com essas empresas, organizações ou pessoas.

Consequentemente, devemos estar alertas para a possibilidade de que os sinais de lavagem de dinheiro também possam representar sinais de financiamento ao terrorismo.



Com quem falar

Seu gerente direto

Nível mais alto da gerência

Seu Consultor Jurídico Local

Diretor de Compliance Corporativo
sobc@bat.com

Portal do Speak Up: bat.com/speakup

Linhas diretas do Speak Up:
bat.com/speakuphotlines

Group Designated Officers:
gdo@bat.com

Minimizar o risco de envolvimento em crimes financeiros e relatar atividades suspeitas

Devemos ter procedimentos eficazes para:

- minimizar o risco de participação inadvertida em transações envolvendo o produto de atividades criminosas, incluindo monitoramento de fluxos de dinheiro e produtos ilícitos e outros sinais de alerta de lavagem de dinheiro/financiamento do terrorismo
- detectar e prevenir a lavagem de dinheiro por Funcionários, executivos, diretores, agentes, clientes e fornecedores;
- apoiar os funcionários na identificação de situações que devam gerar suspeita de lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo; e
- apresentar os relatórios exigidos relacionados com as obrigações de combate à lavagem de dinheiro às autoridades competentes.

As empresas do grupo devem garantir que seus procedimentos de aprovação de clientes e de fornecedores "Know Your Customer" e "Know Your Supplier" sejam adequados, que sejam baseados em riscos e que garantam, tanto quanto possível, que os clientes e fornecedores não estejam envolvidos em atividades criminosas. Isso deve incluir a implementação integral do **Third-Party AFC Procedure**.

Devemos comunicar imediatamente transações ou atividades suspeitas de qualquer cliente ou terceiro ao nosso Diretor Geral ou Head de Função e ao Consultor Jurídico Local. De modo geral, você não deve divulgar ou discutir com outros colegas, exceto quando estritamente necessário, preocupações que manifestou sobre lavagem de dinheiro, pois isso pode resultar na ocorrência de "fornecimento de informações privilegiadas sobre um crime".

Manter os sinais de alerta em relação aos crimes financeiros, inclusive:

- pagamentos sem fatura ou em espécie ou equivalente
- pagamentos de várias origens para satisfazer uma única fatura, ou outros métodos de pagamento incomuns
- pagamentos de ou para uma conta que não é a conta de relacionamento comercial normal ou que está localizada em um país não relacionado ao fornecimento relevante de bens ou serviços;
- solicitações de pagamento excessivo ou para reembolsos após um pagamento excessivo
- pagamentos por, através de ou para (ou solicitações de fornecimento de nossos produtos) para terceiros não relacionados ou empresas de fachada/loranjas;
- pagamentos ou remessas feitos por, através de ou para empresas ou indivíduos estabelecidos, residentes ou operando em países conhecidos como "paraísos fiscais", ou para contas bancárias mantidas nesses países.
- solicitações para entregar nossos produtos em um local incomum, adotar uma rota de envio incomum ou importar e exportar os mesmos produtos;
- relatórios falsos, como declaração falsa de preços, descrição incorreta de bens ou serviços que fornecemos, declaração falsa de impostos a pagar ou discrepâncias de envio e fatura;
- falha de clientes e fornecedores em fornecer respostas apropriadas a quaisquer questões levantadas em due diligences, incluindo quaisquer detalhes de registro fiscal
- suspeita de que parceiros comerciais estejam envolvidos em atividades criminosas, incluindo fraude ou sonegação de impostos; e
- fusões e aquisições extraordinariamente complexas ou outras estruturas de transação sem justificativa comercial clara (as empresas do Grupo devem aplicar o **M&A Transactions Compliance Procedure** para todas as transações relevantes).

- 1. Introdução
- 2. Speak Up
- 3. Social e Ambiental
- 4. Integridade Pessoal e Comercial
- 5. Stakeholders Externos
- 6. Ativos Corporativos e Integridade Financeira
- 7. Comércio Nacional e Internacional
- 8. Glossário

8

Glossário

70 Termos Definidos



Termos Definidos

Abuso de mercado

significa conduta que prejudica a integridade dos mercados financeiros e a confiança do público em títulos mobiliários e derivados.

A Empresa

significa a British American Tobacco p.l.c.

Aplicativos de comunicações de terceiros

refere-se a toda forma de comunicações (por exemplo, e-mail, mensagens por voz, bate-papos e mensagens de texto) que usa aplicativos de terceiros (inclusive aplicativos de redes sociais que têm funcionalidades de mensagens diretas) cujas comunicações não podem ser retidas ou acessadas conforme o **Procedimentos de Gerenciamento de Registros e Informações do Grupo**. Incluem-se aqui, entre outros, aplicativos como WhatsApp, WeChat, Facebook, Facebook Messenger, Instagram, iMessage, mensagens de texto tipo SMS, Gmail, Yahoo, Hotmail, Telegram, Viber, Signal e quaisquer outros aplicativos semelhantes.

B&E

significa brindes e/ou entretenimento.

Conduta Imprópria

significa realizar (ou não realizar) uma atividade comercial ou função pública contrariando as expectativas de que sua realização seria honesta, imparcial ou em conformidade com um dever de confiança.

Conluio

é um acordo com concorrentes que pode restringir, ou ter a intenção de restringir, a concorrência. Isso inclui acordos formais e informais, diretos ou por meio de terceiros, entendimentos, troca de informações comercialmente sensíveis (direta ou indiretamente) e decisões/recomendações de associações comerciais.

Empresa do Grupo

significa qualquer empresa do British American Tobacco Group.

Entretenimento

inclui qualquer forma de hospitalidade virtual ou presencial, como alimento ou bebida, participação em quaisquer eventos culturais ou esportivos, viagem ou acomodação oferecidas ou dadas ou recebidas de pessoa ou entidade fora da BAT.

Fornecedores

são quaisquer terceiros que abasteçam ou forneçam matérias primas para os produtos em si ou bens ou serviços indiretos prestados a qualquer Empresa do Grupo BAT, inclusive consultores, prestadores de serviços independentes, agentes, fabricantes, produtores primários, subcontratados, distribuidores e atacadistas.

Funcionário público

abrange qualquer pessoa direta ou indiretamente empregada ou contratada por qualquer governo ou órgão/agência público ou qualquer pessoa que ocupe um cargo público. isso inclui, por exemplo, pessoas que trabalham para um governo

federal, regional ou local, ou para um departamento ou agência pública (como funcionários de ministérios, do exército ou da polícia); pessoas que ocupam cargos públicos; funcionários de empresas estatais ou controladas pelo estado (como uma empresa de tabaco de propriedade estatal); funcionários de organizações internacionais públicas, como as Nações Unidas; funcionários de partidos políticos; candidatos a cargos públicos; membros de famílias reais; e magistrados e juizes.

Funcionários

inclui, sempre que o contexto admitir, administradores, diretores, responsáveis e funcionários permanentes das empresas do Grupo.

G&E Tracker

uma solução automatizada de aprovação prévia e manutenção de registros, que é obrigatória para B&E para funcionários públicos e recomendada para B&E trocados com stakeholders do setor privado acima do limite.

Grupo e BAT

significa British American Tobacco p.l.c. e todas as suas subsidiárias.

Imposto

todas as formas de impostos diretos e indiretos, inclusive imposto de renda de pessoa física e jurídica, contribuições para a previdência social, impostos alfandegários e impostos sobre consumos específicos, IVA e impostos sobre vendas e qualquer outra forma de impostos.

Informações internas

em relação à BAT p.l.c., são informações precisas, não disponíveis ao público; que se referem direta ou indiretamente à BAT p.l.c. ou seus títulos mobiliários; e que, se divulgadas ao público, teriam um impacto considerável no valor dos títulos imobiliários da BAT p.l.c., ou em investimentos relacionados. Consulte o **Código de Negociação de Ações (Code for Share Dealing)** para encontrar a definição completa.

Investimentos na comunidade

são atividades voluntárias, que vão além de nossas atividades comerciais e obrigações legais, contribuindo para a sustentabilidade econômica, social e ambiental dos países e comunidades onde atuamos. Esses investimentos abordam uma ampla gama de problemas e causas nas comunidades em que atuamos, frequentemente envolvendo instituições de caridade, ONGs e a sociedade civil, e incluem despesas com projetos comunitários, contribuições beneficentes, doações em dinheiro e trabalho voluntário de funcionários.

Limite

em relação ao B&E oferecido, dado ou recebido, significa:

1. **Funcionários Públicos:** acima de £ 20, aprovação prévia deve ser obtida por meio do G&E Tracker
2. **Stakeholders do setor privado:** B&E acima de £ 20, e até £ 200 deve ser registrado no G&E Tracker. Acima de £ 200 – aprovação prévia deve ser obtida por meio do Registro de B&E

As empresas do Grupo devem fornecer orientação sobre o que é moderado e legal em seus mercados, não excedendo esses valores e refletindo o poder de compra e as normas locais.

M&A Transactions Compliance Procedure

refere-se ao **Procedimento de Compliance para Transações de Fusões e Aquisições do Grupo**.

Mensagens instantâneas

significa qualquer forma de mensagens instantâneas ou temporárias entre dispositivos de comunicação usando aplicativos de terceiros (inclusive funcionalidades de mensagens diretas de redes sociais) em que as mensagens não permitam os recursos de gerenciamento de registros e informações do Grupo.

Negociação

inclui qualquer venda, compra ou transferência (inclusive por meio de presente), além de apostas em taxas de spread, contratos por diferença ou outros derivados relacionados a títulos mobiliários,

direta ou indiretamente, por conta própria ou em nome de terceiros. Consulte o **Código de Negociação de Ações (Code for Share Dealing)** para encontrar a definição completa.

Padrões e SoBC

pode significar os padrões do Grupo definidos neste documento e/ou os padrões adotados localmente por uma empresa do Grupo.

Parente próximo

são cônjuges, parceiros, filhos, pais, irmãos, sobrinhos, sobrinhas, tias, tios, avós, netos e primos (inclusive quando originados de casamento, como sogra ou genro). Parente próximo também significa qualquer pessoa que more na casa do funcionário.

Parte sancionada

é uma pessoa ou indivíduo com quem está restrita ou proibida a realização de negócios conforme regimes de sanções implementadas e/ou aplicadas pela ONU, EUA, UE, Reino Unido ou outras organizações internacionais e governos nacionais, que incluem, entre outros, pessoas ou entidades que residam ou estejam localizadas ou organizadas segundo as leis de um território sancionado, estejam identificadas em listas de sanções mantidas pelas jurisdições anteriores ou que de alguma forma estejam sujeitas ou sejam alvo de sanções. Também inclui partes não sancionadas ou não listadas sob propriedade ou controladas por uma ou mais partes sancionadas.

Portal do SoBC

a plataforma para coleta, manutenção e gestão da divulgação de conflitos de interesse.

Presentes

inclui qualquer coisa de valor, mesmo que o valor monetário não possa ser facilmente identificado, oferecido, recebido ou aceito de pessoa ou entidade externa à BAT e que não seja entretenimento.

Referências a “leis”

abrange todas as leis e normas nacionais e internacionais aplicáveis.

Registro

informações em qualquer mídia criadas ou recebidas por um indivíduo na condução dos negócios, independentemente de sua localização ou forma física.

Stakeholders do setor privado

são todas as outras entidades e indivíduos, exceto funcionários públicos.

Território sancionado

engloba territórios sujeitos a sanções abrangentes ou amplas em todo o território impostas pela ONU, EUA, UE, Reino Unido e/ou outras organizações internacionais ou governos nacionais.

Third-Party AFC Procedure

refere-se ao **Procedimento Contra Crimes Financeiros de Terceiros do Grupo (TPAFC)**.

Títulos mobiliários

abrange ações (inclusive American Depository Receipts), opções, futuros e qualquer outro tipo de contrato de derivativos, dívida, unidades em organismos de investimento coletivo (por exemplo, fundos), contratos financeiros por diferença, títulos, notas ou quaisquer outros investimentos cujo valor seja determinado pelo preço desses títulos mobiliários. Consulte o **Código de Negociação de Ações (Code for Share Dealing)** para encontrar a definição completa.

Papel e impressão

Papel

Impresso no Reino Unido pelo Pureprint Group em papel Revive 100% reciclado, feito inteiramente a partir de resíduos pós-consumo. Toda polpa de celulose nele é livre de cloro elementar.

As fábricas de produção possuem certificados ISO 14001 e EU Ecolabel (EMAS) para gerenciamento ambiental.

Esta publicação foi impressa em Revive 100 Silk, um papel com certificação FSC® de fontes responsáveis. Isso garante a existência de uma cadeia de responsabilidade auditada desde a árvore na floresta com bom manejo até o documento finalizado na gráfica.



Material impresso

O papel é da Carbon Balanced with the World Land Trust, uma instituição beneficente internacional de conservação, que compensa as emissões de carbono por meio da compra e preservação de terras de alto valor de conservação.

Por meio da proteção de florestas existentes sob ameaça de desmatamento, o carbono que seria liberado é capturado. Essas florestas protegidas são, assim, capazes de continuar absorvendo carbono da atmosfera, o que é conhecido como REDD (Redução de Emissões por Desmatamento e Degradação Florestal). Agora, isso é reconhecido como uma das maneiras mais econômicas e rápidas de conter o aumento do CO₂ atmosférico e os efeitos do aquecimento global. Além dos benefícios relacionados ao carbono, temos também a flora e a fauna que esta terra preserva, inclusive uma série de espécies identificadas em risco de extinção na Lista vermelha de espécies ameaçadas da IUCN.



Para obter mais informações

Entre em contato com:

Diretor de Compliance Corporativo (sobc@bat.com)

British American Tobacco p.l.c.

Globe House

4 Temple Place

London WC2R 2PG

United Kingdom

Tel.: +44 (0)207 845 1000

