



British American Tobacco  
PRINCIPI PER LE PERSONE



**BRITISH AMERICAN  
TOBACCO**  
ITALIA

# Sommario

1. Premessa .....	3
2. Le Risorse Umane: un imperativo strategico .....	4
3. Qual è lo scopo dei Principi? .....	5
4. Di che cosa siamo responsabili? .....	6
4.1.1 Il processo di consultazione per l'elaborazione dei Principi .....	6
5. Principi guida .....	7
5.1 Forza dalla diversità .....	7
5.2 Apertura mentale .....	7
5.3 Libertà nella responsabilità .....	8
5.4 Spirito imprenditoriale .....	11

# 1. Premessa

---

British American Tobacco Italia, come le altre società del Gruppo, ha adottato la presente Dichiarazione dei Principi per le persone e delle questioni inerenti i diritti umani sul posto di lavoro sulla base dei seguenti Principi Guida:

- forza dalla diversità;
- apertura mentale;
- libertà nella responsabilità;
- spirito imprenditoriale.

## 2. Le Risorse umane: un imperativo strategico

---

British American Tobacco è un Gruppo decentralizzato di Società, ciascuna delle quali dispone di un ampio margine di azione.

Nei limiti di tale ambito British American Tobacco si prefigge di applicare i suddetti Principi nelle principali aree di impiego delle Risorse Umane. Tutte le società del Gruppo devono conoscere e comprendere i Principi e i Valori contenuti nella presente Dichiarazione e devono applicarli con le modalità e secondo la tempistica più adeguate al caso.

British American Tobacco è lieta di affermare che in molti paesi questi principi sono già realtà. Per quei mercati nei quali non sono pienamente applicati, questa Dichiarazione intende porre le basi affinché trovino pieno sviluppo attraverso policy locali e relative procedure.

Tali policy e procedure dovranno essere in linea con i Principi ma, dovranno anche considerare le leggi e le pratiche vigenti in ambito politico, economico e lavorativo, nonché il contesto culturale in cui opera ciascuna società.

In tal senso, i Principi esprimono gli obiettivi di British American Tobacco e l'intenzione di impegnarsi per il loro conseguimento ove questi non siano ancora stati raggiunti o non siano immediatamente realizzabili.

### 3. Qual è lo scopo dei Principi?

---

Storicamente British American Tobacco ha declinato i Principi in Policy e Procedure affinché entrassero a far parte della cultura aziendale locale, nel rispetto degli obblighi, dei requisiti e degli impegni definiti dalle leggi di ciascun paese.

Inoltre, British American Tobacco ha da sempre attribuito estrema importanza alle persone e alla loro crescita, garantendo elevati standard di governance, consentendo perciò il rafforzamento delle economie locali, divenendo membro a pieno titolo di ciascuna comunità.

L'implementazione di questi Principi testimonia l'impegno di British American Tobacco ad agire correttamente con ogni dipendente e a voler essere considerato il datore di lavoro di riferimento.

Questi Principi sono una dichiarazione d'intenti e non entrano a far parte del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro; pertanto, la presente Dichiarazione d'intenti può essere soggetta a revisione in relazione a eventuali cambiamenti dei contesti in cui l'azienda si trova a operare.

## 4. Di che cosa siamo responsabili?

---

Questi Principi nascono in relazione al forte impatto che hanno le operazioni aziendali sulle Risorse Umane, pertanto lo scopo di questa Dichiarazione è quello di definire un perimetro all'interno del quale possa svilupparsi il miglior contesto lavorativo possibile.

Inoltre, siamo consapevoli della nostra capacità d'influenzare i nostri business partner e della nostra responsabilità nell'attivare piattaforme di dialogo con tutti coloro che rientrano nella nostra sfera d'influenza.

Con un così grande e complesso numero di criticità correlate alle Risorse Umane, la responsabilità è suddivisa tra le varie parti in gioco.

In questo senso i governi hanno la responsabilità principe di definire i propri standard legislativi in materia di rapporti di lavoro.

### **4.1.1 Il processo di consultazione per l'elaborazione dei Principi.**

Nello sviluppare i nostri Principi abbiamo considerato sia i punti di vista interni all'azienda che quelli esterni; internamente ci siamo consultati - nei casi in cui sia stato necessario - con i rappresentanti dei lavoratori sui mezzi più adeguati per integrare questi principi nella nostra cultura aziendale.

## 5. Principi guida

### 5.1 Forza dalla diversità

“Valorizziamo la diversità di persone, culture, opinioni, brand, mercati e idee per creare opportunità e migliorare le prestazioni.”

British American Tobacco opera nel pieno rispetto della normativa in materia di pari opportunità, impegnandosi fattivamente a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti.

Infatti, non discriminiamo i dipendenti in base a razza, colore, sesso, età, condizione sociale, religione, disabilità, abitudini relative al fumo, orientamento sessuale o politico quando vengono prese decisioni sulle assunzioni, sulle promozioni e sui pensionamenti. Uno degli scopi fondamentali è assicurare un profilo di forza lavoro rappresentativo e variegato attraverso la promozione dell'eguaglianza.

British American Tobacco osserva la legislazione di ciascun paese sulle pari opportunità.

### 5.2 Apertura mentale

“Essere un ascoltatore attento che prende in considerazione con sincerità il punto di vista degli altri senza pregiudizi.”

#### Apertura e disponibilità

#### Comunicazioni interne

Il senso di appartenenza e fiducia nei confronti di British American Tobacco da parte

dei dipendenti è incrementato dalla grande attenzione dedicata alla comunicazione interna, dall'orgoglio che nasce dalla qualità dei nostri prodotti e dal far parte di un Gruppo prestigioso.

L'obiettivo di British American Tobacco è fornire costantemente informazioni trasparenti e affidabili sull'attività e il settore mediante un'ampia gamma di canali di comunicazione interna accessibile a tutti i dipendenti.

Questa comunicazione trasparente è soggetta alla confidenzialità richiesta dalle necessità di business.

Tuttavia l'azienda, incoraggia e promuove il libero scambio di idee e informazioni tra i dipendenti.

#### Relazioni e partnership

Rappresentanza dei Lavoratori e Libertà di Associazione: British American Tobacco rispetta sia la libertà di associazione che la libertà di non associazione. Riconosciamo il diritto dei dipendenti di essere rappresentati sia da associazioni sindacali riconosciute e rappresentanze sindacali nazionali, sia da altre rappresentanze bona fide e per queste ultime, nei casi opportuni, di consultarsi con le prime su leggi, norme, prassi e procedure aziendali in materia di lavoro.

British American Tobacco riconosce

queste rappresentanze al pari delle associazioni sindacali nazionali, fermo restando la conformità alle leggi nazionali, garantendo la possibilità di svolgere attività di rappresentanza secondo le procedure vigenti.

### 5.3 Libertà nella responsabilità

“Crediamo che le decisioni debbano essere trasmesse a tutti i livelli aziendali, fino al consumatore e che coloro i quali assumono delle decisioni accettino le responsabilità che da queste derivano.”

#### Responsabilità aziendali

##### Correttezza sul posto di lavoro

British American Tobacco incoraggia la diffusione di un clima di fiducia affinché i dipendenti possano condividere questioni e problemi di lavoro allo scopo di trovare soluzioni rapide che soddisfino tutte le parti coinvolte. A tal fine, British American Tobacco si assicura che tutte le risorse siano a conoscenza delle procedure disciplinari, delle risoluzioni delle vertenze aziendali e delle relative applicazioni.

Il lavoro temporaneo è un elemento importante nel quadro generale delle risorse umane ed essenziale nella gestione dei bisogni di business a livello locale. Laddove questa forma di lavoro è utilizzata agiamo in modo da conformare queste necessità specifiche alle leggi vigenti in materia di lavoro.

#### Dignità sul posto di lavoro

British American Tobacco trova ogni forma di sopruso sul posto di lavoro inaccettabile ed è determinata a rimuoverla con tutte le azioni o comportamenti possibili.

#### Ristrutturazione

British American Tobacco si impegna a svolgere le proprie attività di ristrutturazione in modo responsabile. Altresì l'azienda s'impegna a illustrare ai propri dipendenti e a tutti i gruppi e organi interessati, in base alle leggi vigenti, le iniziative necessarie al cambiamento. British American Tobacco non può offrire garanzia di un impiego a vita; tuttavia, si ricorre alla cessazione del rapporto di lavoro soltanto dopo aver contemplato tutte le alternative possibili.

Nei casi in cui si verifichi una simile situazione British American Tobacco adotterà procedure responsabili a livello locale per fronteggiare il problema, compresa la riduzione del compenso e qualsiasi altra misura possa essere adeguata al contesto.

#### Contro lo sfruttamento

**Lavoro minorile:** British American Tobacco condanna il lavoro minorile né se ne avvale. L'azienda è impegnata a garantire quanto segue:

- che il benessere, la salute e la sicurezza dei bambini siano sempre riconosciuti come prioritari;
- che lo sviluppo delle capacità professionali dei minori non confligga con la loro



- educazione né con la frequenza scolastica;
- che lo sviluppo dei bambini, e quindi, delle loro comunità e paesi, sia favorito dall'istruzione.

#### **Lavoro in condizioni di schiavitù:**

il lavoro obbligato o coercitivo è assolutamente inaccettabile, così come la richiesta di consegnare documenti di identità o pagare depositi come condizione di assunzione. Nel caso in cui le leggi nazionali o le procedure di impiego richiedano l'uso di documenti di identità, questi saranno usati in ottemperanza alla legislazione e alle procedure vigenti. Non si accetta lo sfruttamento né l'assunzione illecita di lavoratori immigrati.

#### **Responsabilità aziendali**

##### **Standard di Condotta Aziendale**

Gli Standard di Condotta sono parte integrante della governance aziendale e hanno lo scopo di delineare una serie di linee guida per tutti i dipendenti. I dipendenti sono i principali destinatari di tali standard e sono tenuti a osservarli.

##### **Utilizzo adeguato dei sistemi informativi aziendali**

Le Società del Gruppo utilizzano numerosi sistemi informativi che favoriscono il raggiungimento degli obiettivi aziendali; nel fare questo i dipendenti sono autorizzati a usare tali sistemi. È responsabilità dei dipendenti acquisire familiarità con i suddetti sistemi e rispettare tutte le procedure di riservatezza,

comprese quelle relative l'utilizzo personale degli stessi. Le aziende del Gruppo garantiranno la formazione necessaria per l'utilizzo dei sistemi e l'adesione alle policy, i dipendenti dovranno richiedere ulteriore formazione se necessario. L'uso di questi sistemi sarà monitorato di volta in volta per garantire il loro più corretto utilizzo. I dipendenti saranno incoraggiati a suggerire soluzioni per migliorare sia la formazione che i sistemi stessi.

#### **Responsabilità nelle prestazioni**

I nostri dipendenti sono tenuti ad apportare un contributo significativo al successo dell'azienda: pertanto il dipendente è considerato responsabile delle proprie prestazioni. British American Tobacco informerà con chiarezza i dipendenti circa le aspettative nei loro confronti e garantirà un feedback sulle loro prestazioni.

Le modalità saranno stabilite a livello locale. In caso le prestazioni insoddisfacenti continuino, nonostante siano state offerte le opportune occasioni di miglioramento, le società del Gruppo provvederanno alla cessazione del rapporto in conformità alla legge vigente in materia e alle procedure aziendali relative al rapporto di lavoro.

#### **Responsabilità reciproca Responsabilità aziendali**

British American Tobacco ha adottato sistemi di gestione e controllo per l'ambiente, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro,

adottando indicatori delle performance e perseguendo obiettivi annuali. Sia l'azienda che i dipendenti hanno un ruolo fondamentale per il raggiungimento di tali risultati e per il mantenimento dei suddetti standard.

### **Un ruolo attivo nella comunità**

**Contributo alla comunità:** British American Tobacco pensa globalmente ma vuole essere un cittadino a pieno titolo delle comunità in cui opera. Pertanto s'incoraggiano i dipendenti a svolgere un ruolo attivo sia nelle comunità locali che in quelle di business. Il livello e il tipo del contributo delle aziende e dei dipendenti sarà deciso a livello locale.

**Contributo economico:** British American Tobacco cerca di creare opportunità per lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti e per quello delle comunità in cui opera. Inoltre, l'azienda opera in armonia con gli obiettivi di sviluppo e con le iniziative delle autorità locali.

### **Sicurezza delle informazioni aziendali**

La sicurezza delle informazioni aziendali è una sfida che presenta una molteplicità di sfaccettature e richiede la collaborazione effettiva di tutti: partner commerciali, dipendenti e loro rappresentanti.

La politica di British American Tobacco abbraccia tutti gli aspetti connessi alla sicurezza delle informazioni, compresi i documenti cartacei, quelli elettronici, e-mail, dati personali di cui la società è in possesso, processi informativi, la gestione dei dati, le valutazioni

di natura legale e quelle connesse all'attività di revisione nonché i sistemi di comunicazione (telefoni, fax, internet, ecc.).

British American Tobacco intende potenziare al massimo il valore delle informazioni, assicurandone l'affidabilità e fruibilità per chi ne ha bisogno. È fondamentale garantire la conoscenza da parte di tutti i dipendenti delle proprie responsabilità personali a tal riguardo. L'azienda preserverà la privacy del personale dipendente attenendosi alla normativa in vigore e agli interessi di business.

### **Sviluppo personale e formazione**

British American Tobacco garantisce un elevato livello di formazione e promuove iniziative per lo sviluppo adeguate alle necessità dei dipendenti. British American Tobacco intende accrescere il senso di orgoglio dei propri dipendenti ed essere considerato il datore di lavoro di riferimento. Attribuiamo grande importanza e investiamo molte risorse per la formazione e lo sviluppo dei nostri dipendenti e li incoraggiamo ad assumersi la responsabilità della propria crescita.

### **Partner commerciali importanti**

Sebbene la nostra responsabilità non riguardi le pratiche relative ai lavoratori dipendenti lungo tutta la catena della fornitura, British American Tobacco può influenzare i propri partner commerciali per evitare:

- l'impiego di manodopera minorile soprattutto nei processi industriali o agricoli che utilizzano sostanze chimiche;

- la vendita di sigarette a minori;
- l'uso di lavoro forzato o di manodopera immigrata illegalmente;
- condizioni di lavoro che non soddisfano gli standard di British American Tobacco in materia di salute, sicurezza o igiene;
- procedure non corrette di risoluzione delle vertenze aziendali;
- qualsiasi forma di discriminazione, molestia, abuso o sopruso.

Fermo restando che ciascuna organizzazione partner è responsabile della gestione delle proprie procedure in materia di impiego secondo i propri standard, i propri valori e le leggi vigenti - British American Tobacco collaborerà con i propri partner affinché applichino i presenti Principi.

British American Tobacco e le partecipazioni azionarie di minoranza: sottoporremo all'attenzione degli amministratori delegati delle aziende di cui possediamo partecipazioni azionarie di minoranza i contenuti di questi Principi e, laddove non lo siano ancora, incoraggeremo la loro adozione.

"La certezza di raggiungere il successo, la capacità d'innovare accettando solo il rischio calcolato."

## 5.4 Spirito imprenditoriale

### **Benessere fisico e materiale**

British American Tobacco s'impegna a tutelare il benessere dei propri dipendenti attraverso:

- orari di lavoro ragionevoli;
- politiche a favore della famiglia;
- salute e sicurezza in ambito professionale

### **Orari di lavoro ragionevoli**

È quasi inevitabile che nella maggior parte delle mansioni e in alcuni periodi dell'anno le esigenze aziendali richiedano periodi di lavoro maggiori rispetto ad altri.

Tuttavia riconosciamo e supportiamo la necessità dei dipendenti di bilanciare vita lavorativa e vita privata, incoraggiando la flessibilità ove possibile.

### **Politiche a favore della famiglia**

British American Tobacco incoraggia la ricerca e l'adozione di politiche a favore della famiglia.

### **Salute e sicurezza in ambito professionale**

Tutte le società del Gruppo hanno e osservano scrupolosamente tutte le policy e procedure in materia di sicurezza sul lavoro in accordo con le leggi vigenti, al fine di assicurare un contesto lavorativo sicuro.

L'azienda s'impegna a collaborare con i propri dipendenti al fine di garantire il mantenimento e il miglioramento degli standard riguardanti la salute e la sicurezza.

Tale processo implica l'applicazione efficiente di un sistema di gestione e controllo della sicurezza, della salute e dell'ambiente.

British American Tobacco è costantemente impegnata a garantire la massima sicurezza fisica dei dipendenti ovunque lavorino. Garantisce, inoltre, la conoscenza di tutti

i suoi standard, delle sue policy e la formazione di tutti i dipendenti affinché possano comprendere a pieno le questioni relative alla salute e alla sicurezza riferite al proprio incarico o posizione.

### **Adeguatezza, trasparenza e concorrenzialità delle remunerazioni e dei benefit**

British American Tobacco riconosce la necessità di adottare politiche remunerative competitive e pertanto ha concepito sistemi di compenso che garantiscano una reale differenziazione tra i dipendenti e gruppi di lavoro; utilizziamo a tale scopo criteri come la qualifica, le capacità, il rendimento, il contributo apportato e la responsabilità del dipendente.

L'azienda impiega strumenti che consentono una valutazione oggettiva del livello e dell'anzianità dei ruoli nell'ambito dell'attività, per mezzo di un metodo di valutazione che stabilisce i ruoli, gli ambiti e di conseguenza la posizione salariale e le relative fasce. I risultati vengono poi confrontati con la realtà del mercato del lavoro locale per garantirne la competitività.

Le condizioni di mercato prevalente costituiscono un punto di riferimento fondamentale per determinare le remunerazioni di ciascuna società del Gruppo.

British American Tobacco osserverà le disposizioni di legge che prevedono un salario minimo nazionale; la nostra strategia sarà

comunque di garantire che i nostri livelli remunerativi siano decisamente competitivi per la zona in questione.

British American Tobacco ricorre alla remunerazione e ai compensi per incrementare e mantenere elevato il livello delle prestazioni e della motivazione.

Il nostro approccio si basa su una serie di incentivi finanziari e di altri benefit sia a breve che lungo termine.

Ciascuna società del Gruppo ha la possibilità di creare un proprio pacchetto di compensi e benefit in base alle condizioni vigenti in ambito locale. A tutti i dipendenti sono fornite informazioni precise relative a ciascun periodo remunerativo, compresa qualsiasi detrazione applicata al compenso.

### **Talento, prestazioni e pari opportunità**

In caso di necessità, British American Tobacco ricorre alle risorse interne, ove ciò non sia possibile, ricorre anche a risorse esterne in quanto ciò consente un apporto di nuove idee ed esperienze.

La strategia di impiego di British American Tobacco si basa sul mantenimento e la ricerca dei profili più idonei alle necessità aziendali. Tale approccio è fondato sui requisiti previsti per il tipo di ruolo in questione (sia attuali che futuri) ai quali dovranno corrispondere tanto le capacità quanto il potenziale del candidato selezionato.