



BRITISH AMERICAN
TOBACCO

معايير السلوك المهني 2020

ابحث عن كل ما تحتاج معرفته

في هذا المستند :

يراد بكلمة "المجموعة" شركة بريتيش أميركان توباكو ش.م.ع. وكل الشركات التابعة لها.

يراد بعبارة "إحدى شركات المجموعة" أي شركة من الشركات التي تضمها

مجموعة بريتيش أميركان توباكو.

يراد بكلمة "المعايير" أو عبارة "معايير السلوك المهني" معايير المجموعة المفضلة في هذا المستند و/أو المعايير المعتمدة محلياً من قبل إحدى شركات المجموعة.

تشمل كلمة "الموظفون/الموظفين"، حيث يسمح السياق، مدراء شركات المجموعة ومسؤوليها وموظفيها الدائمين، كما تشمل أيضاً الموظفين المؤقتين من متعاقدين وموظفين معارين ومتدربين وعاملين لكسب الخبرة.

تشمل أي إشارة إلى "القوانين" كافة اللوائح والقوانين الوطنية والدولية النافذة.

يراد بكلمة "الشؤون القانونية والخارجية" (XEL) الشؤون القانونية والخارجية.



النزاهة الشخصية والمهنية

- ٧ تضارب المصالح
- ٩ مكافحة الرشوة والفساد
- ١٠ الترفيه والهدايا



الإبلاغ عن المخالفات

- ٥ سياسة المجموعة الخاصة بالإبلاغ عن المخالفات



رسالة الرئيس التنفيذي

- ٢ رسالة من جاك بوليس
- ٣ الطريقة التي تنتهجها في العمل



أصول الشركة والنزاهة المالية

- ٢٠ الدقة في المحاسبة وحفظ السجلات
- ٢١ حماية أصول الشركة
- ٢٢ خصوصية البيانات والسرية وأمن المعلومات
- التداول القائم على معلومات داخلية وإساءة
- ٢٣ استغلال السوق



مجموعات الضغط والتبرعات العامة

- ١٦ مجموعات الضغط والمشاركة
- ١٧ التبرعات السياسية
- ١٨ التبرعات الخيرية



مكان العمل وحقوق الإنسان

- ١٣ الاحترام في مكان العمل
- ١٤ حقوق الإنسان وعملياتنا



التجارة الوطنية والدولية

- ٢٥ المنافسة ومكافحة الاحتكار
- ٢٦ مكافحة غسل الأموال والتهرب الضريبي
- ٢٨ الإتجار غير المشروع
- ٢٩ العقوبات

Scan to download our SoBC app.



رسالة من جاك بوليس

تختلف المواقف وتتعدد وليس من الممكن أن توفر معاييرنا للسلوك المهني الأجوبة على كل معضلة أو تحدٍ. إذا لم تجد الأجوبة التي تبحث عنها في معاييرنا للسلوك المهني أو لم تعي تماماً طريقة تطبيق معاييرنا للسلوك المهني في موقف ما، فإنني أحثك على مناقشتها مع زملائك وطلب المساعدة والمشورة من مديرك أو مستشار الشؤون القانونية والخارجية أو أي مدير مناسب من كبار المدراء.

ما يمكنك أن تتوقعه من أميركان بريتيش توباكو

ستدعمك بريتيش أميركان توباكو باستمرار لأداء ما عليك أداءه بنزاهة عندما تواجه مشكلة أخلاقية. ففي حال شككت بوجود ممارسة خاطئة في أعمالنا، نحثك على الإبلاغ عنها لمديرك، أو مستشار الشؤون القانونية والخارجية أو الموظف المختص أو يمكنك الاتصال على الخط الساخن السري المخصص للإبلاغ عن المخالفات.

تأخذ بريتيش أميركان توباكو الإبداعات بمخالفة معاييرنا للسلوك المهني على محمل الجد، وإنني أتعهد تعهداً شخصياً بأن جميع المخاوف سوف يجري التعامل معها بسرية تامة، ولن يتعرض أي شخص يبلغ عن مخالفة للانتقام.

إنني ملتزم بإدارة شركة تضع النزاهة في العمل على رأس أولوياتها في كل ما نؤديه كي نفخر جميعنا بما سنواصل تحقيقه من نجاحات عظيمة في مسيرتنا نحو إحداث التحول في صناعة التبغ.

جاك بوليس
الرئيس التنفيذي
يناير ٢٠٢٠

عد التنوع ضمن أفرادنا ميزة كبيرة أسهمت في نجاحنا على مدار أكثر من مائة عام، كما أن آرائنا المختلفة وأساليبنا المتنوعة في مجابهة تحديات العمل تعتبر مصدراً نستقي منه الأفكار الإبداعية التي هي زادنا في مسيرتنا نحو التحوّل.

ومع ذلك، حتى في مؤسسة بها التنوع المشار إليه مثل مؤسستنا، فمن الضروري لمواصلة نجاحنا أن نعمل سوياً وفق قواعد ومعايير سلوك متسقة، وهذا ما نصبو إليه من خلال معاييرنا للسلوك المهني.

ما تتوقعه منك بريتيش أميركان توباكو

إننا نمتلك الاستراتيجية والمُعينات والرؤية السليمة لإحداث التحول في صناعة التبغ. وتحظى الطريقة التي يتبعها كل منا في تنفيذ هذه الاستراتيجية بذات الأهمية التي تحظى بها المنتجات التي نقدمها. لذلك يعد الالتزام بمعايير السلوك المهني لبريتيش أميركان توباكو أمراً إلزامياً ومن المهم أن يتقيد كل واحد منا بها شكلاً ومضموناً بصرف النظر عن المكان الذي يعمل فيه في عالم بريتيش أميركان توباكو.

تغطي سياساتنا لمعايير السلوك المهني مجالات أساسية تشمل النزاهة الشخصية والمهنية، والاحترام في مكان العمل، وحقوق الإنسان والنزاهة المالية. ومن واقع خبرتنا، لديّ اعتقاد راسخ بأن لبريتيش أميركان توباكو مشاركة مشروعة وأساسية ينبغي القيام بها في النقاشات التنظيمية. وتشرح مقدمة مبادئ المشاركة الواردة في سياستنا الجديدة بشأن مجموعات الضغط والمشاركة من معايير السلوك المهني كيفية مساهمتنا في مثل تلك النقاشات: بكل شفافية وافتتاح ونزاهة.



الطريقة التي ننتهجها في العمل

إنّ معايير السلوك المهني هذه هي مجموع سياسات شاملة تعتمد عليها بريتيش أميركان توباكو وتعكس معايير النزاهة العالية التي نحن ملتزمون باحترامها

نسخ محلية من معايير السلوك المهني

يجب على كل شركة عاملة من شركات المجموعة الالتزام بمعايير السلوك المهني هذه أو بمعايير خاصة بها تعكس هذه الأخيرة. وإذا رغبت شركة من شركات المجموعة في تطبيق نسخة محلية خاصة بها من معايير السلوك المهني فلا بد أن تكون بنفس درجة صرامة المعايير الموضحة في هذه الوثيقة أو يشترط استلام إشعار مسبق من فريق إدارة الشؤون القانونية والخارجية بالمجموعة. ينبغي إعطاء الأسبقية للقوانين المحلية على معايير السلوك المهني هذه في حال وجود أي تعارض بين الاثنين.

أسبقية معايير السلوك المهني

في حال وجود تعارض أو عدم اتساق بين معايير السلوك المهني (أو النسخة المحلية، إن وجدت) وأي وثيقة أخرى صادرة من شركة بالمجموعة (بما في ذلك عقود العمل)، يكون لشروط معايير السلوك المهني الأسبقية.

الالتزام بالنزاهة

يجب أن نلتزم بمعايير السلوك المهني (أو ما يعادلها محلياً) والقوانين واللوائح التي تنطبق على شركات المجموعة وأعمالنا وأنفسنا وأن نتصرف على الدوام وفق أعلى معايير النزاهة.

يجب أن تكون أعمالنا قانونية على الدوام. وأما التحلي بالنزاهة، فيذهب أبعد من ذلك، فهو يعني أنه على أعمالنا، وسلوكنا، وكيفية ممارستنا الأعمال أن تتصف كافة بالمسؤولية والصدق والأمانة.

يفترض بنا كلنا أن نكون على دراية جيدة بمعايير السلوك المهني وأن نلتزم بها أو بما يعادلها محلياً.

تسري هذه المعايير على كافة موظفي بريتيش أميركان توباكو وشركاتها التابعة والمشاريع المشتركة التي تسيطر عليها بريتيش أميركان توباكو. نطلب من كافة المتعاقدين والموظفين المنتدبين والمتدربين والوكلاء والمستشارين العاملين معنا التصرف بشكل يتوافق مع معايير السلوك المهني الخاصة بنا وتطبيق معايير مماثلة داخل شركاتهم. تكمل معايير السلوك المهني هذه مدونة سلوك الموردین الخاصة بشركة بريتيش أميركان توباكو والتي تحدد المعايير الدنيا التي استيفاؤها من قبل الموردین.

إرث من القادة

يُعد العمل على إعداد إرث من القادة ركناً رئيسياً في استراتيجيتنا، إذ أننا حين نشرف على عمل الآخرين ونديرهم فيجب أن نكون مثلاً يحتذى به وأن يعكس سلوكنا المعنى الحقيقي للتصرف بنزاهة وبما يتماشى مع السلوكيات المتوقعة وفق معايير السلوك المهني.

دور المدراء المباشرين

تنطبق معايير السلوك المهني والسياسات والإجراءات التي نتبعها على كل شخص مهما كان دوره أو منصبه. إن المدراء هم القدوة الحسنة في الالتزام بمعايير السلوك المهني، لذلك إن كنت تدير آخرين فينبغي عليك التأكد من أن كل من يتبعون لك قد قرأوا معايير السلوك المهني وتلقوا الإرشادات التوجيهية والموارد والتدريبات التي يحتاجونها لاستيعاب ما هو متوقع منهم.

يتوقع من المدراء المباشرين :

معرفة قيم بريتيش أميركان توباكو ومناصرة الحق

تدريب فريقهم للتأكد من أنهم يعرفون كيف "يُدون واجباتهم بنزاهة" ويدركون كيفية الاستقامة في السلوكيات.

أن يكونوا قدوة حسنة في مكان العمل

تهيئة مناخ وبيئة تمكّن من التبليغ عن المخاوف بحرية دون الخوف من الانتقام

التبليغ عن المخاوف متى كان ذلك مناسباً

عدم جواز قبول أي استثناء أو مساومة

لا يجوز لأي مدير أن يأمر بأي فعل يخالف المعايير أو القانون أو أن يصادق عليه، كما ولا يجب تحت أي ظرف من الظروف أن نقبل المساومة على معاييرنا في سبيل النتائج المرجوة، والكيفية التي تؤدي بها الواجبات لا تقل أهمية عن المنجزات.

إذا طلب منكم مديركم أن تفعلوا شيئاً يخالف معايير السلوك المهني هذه أو القانون، يرجى منكم رفع المسألة إلى الإدارة العليا أو مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي للشركة أو أحد "المسؤولين المختصين". وإن كنتم لا تستطيعون التحدث إلى شخص داخلياً، يمكنكم التبليغ من خلال الخط الساخن السري المخصص للتبليغ عن المخالفات.

حكمتنا الأخلاقية الخاص

لا يمكن لمعايير السلوك المهني أن تغطي كافة الحالات التي قد نواجهها في العمل. قبل كل شيء، يجب علينا أن نختار دائماً القيام بما نعتقده حقاً الصواب وإذا واجهتم حالة لم يكن السلوك الصواب واضحاً فيها بالنسبة إليكم، فيجب أن تسألوا أنفسكم ما يلي:

هل هذا الأمر قانونياً؟

هل يتسق مع القواعد الداخلية والإرشادات التوجيهية التي تنطبق على الحالة؟

هل أشعر بالرضى حيال الأمر؟

هل سأكون مرتاحاً لو طلب مني شرح سلوكي هذا لمجلس إدارة الشركة أو لأُسرتي وأصدقائي أو وسائل الإعلام؟

مَن سيتأثر بسلوكي هذا؟ وهل سيعتبرونه عادلاً تجاههم؟

في حال كانت الإجابة على أي من هذه الأسئلة بـ "لا" أو أنك "لست متأكداً"، حينها ينبغي عليك الامتناع عن فعل ذلك الأمر ومناقشته مع مديرك المباشر، أو أحد المدراء الأعلى مرتبة أو مستشار الشؤون القانونية

والخارجية في الشركة أو التواصل مع رئيس قسم الامتثال عبر البريد الإلكتروني sobc@bat.com

واجب الإبلاغ عن المخالفات

من واجبنا الإبلاغ عن أي عمل مشبوه مخالف لمعايير السلوك المهني أو القانون كما ويتعيّن علينا أيضاً الإبلاغ عن أي سلوك مماثل يقوم به أي طرف ثالث يعمل مع المجموعة.

اعلم دائماً أن بريتيش أميركان وتوباكو لن تسمح أبداً بأي عمل انتقامي ضد الموظفين الذين يعربون عن مخاوف لديهم أو يبلغون عن مخالفات مشبوهة للمعايير أو عن أي سلوك غير قانوني.

عواقب المخالفات

تتخذ إجراءات تأديبية بحق أي سلوك يخل بمعايير السلوك المهني أو أي سلوك غير قانوني، بما في ذلك الفصل من العمل في حال كانت المخالفات خطيرة جداً.

قد تكون لمخالفات المعايير أو القانون عواقب جسيمة على المجموعة والأفراد المعنيين بها أيضاً. وفي حال كانت مخالفة المعايير تتضمن عملاً جرمياً، فإنها قد تحال إلى السلطات للتحقيق فيها وقد تسفر عن المحاكمة القضائية للمخالف.

التأكيد السنوي على الالتزام

في نهاية كل عام، يتعيّن على كافة موظفينا وكل شركة من شركات المجموعة التأكيد رسمياً على الالتزام بمعايير السلوك المهني هذه.

كأفراد، نقوم بذلك عبر توقيعنا في كل سنة على معايير السلوك المهني الذي بموجبه نحدد التأكيد على التزامنا بهذه المعايير وامتثالنا لها كما ونصرّح من جديد عن أي تضارب مصالح شخصية حفاظاً على الشفافية.

أما من جهة شركات المجموعة، فتقوم بذلك ضمن نظام كونترول نافيجاتور "Control Navigator" حيث تؤكد على وجود إجراءات داعمة للامتثال لمعايير السلوك المهني في مجال عملها أو سوقها.

الإبلاغ عن المخالفات

0 سياسة الإبلاغ عن المخالفات

الإبلاغ عن المخالفات والمخاوف

لا شك أن الأمر يتطلب الشجاعة للإبلاغ عن المخالفات والمخاوف، لذا تدعمك سياسة الإبلاغ عن المخالفات هذه للقيام بذلك، وتمنحك الثقة والطمأنينة في كيفية تعاملنا مع مخاوفك.

الموظفون المعينون المحليون وإجراءات ضمان الالتزام بمعايير السلوك المهني

لدينا موظفون معينون مسئولون عن الإصغاء إلى مخاوفكم، ويتمركزون محلياً في جميع أنحاء العالم.

تستكمل هذه السياسة بإجراءات ضمان الالتزام بمعايير السلوك المهني بالمجموعة، التي تحدد كيفية تصعيد والتحقيق في مخاوف أو مزاعم مخالفة لمعايير السلوك المهني بمزيد من التفاصيل.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



نشجعكم على التحدث

يجب على أي شخص يعمل لصالح أو لدى المجموعة ويكون معنياً بمخالفات فعلية أو مشتبه بها في العمل (سواء حدثت في الماضي أو تحدثت في الحاضر أو من المحتمل أن تحدث مستقبلاً) أن يتحدث.

تتضمن أمثلة المخالفات ما يلي :

الأعمال الإجرامية، بما في ذلك السرقة والاحتيال والرشوة والفساد

تعريض صحة أو سلامة الأفراد للخطر أو الإضرار بالبيئة

التنمر والتحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي) والتمييز في مكان العمل، أو غير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان

التلاعب في الحسابات أو تزوير المستندات

المخالفات الأخرى لمعايير السلوك المهني أو السياسات أو المبادئ أو المعايير العالمية الأخرى للمجموعة

عدم التقيد بأي التزام قانوني، سواء بالفعل أو الامتناع عن أي فعل

إساءة تطبيق أحكام العدالة

التستر على أي مخالفات

لا تشمل المخالفات حالات عدم الرضا عن الوضع الوظيفي الشخصي أو التقدم الوظيفي. تتوفر إجراءات التظلم في مثل هذه الحالات، وتتوفر تفاصيل حول كيفية التظلم.

إذا كنت مديراً مباشراً، تتحمل واجب إضافي يتمثل في رفع أي مخاوف يتم إعلامك بها. قد يؤدي تجاهل المخالفات، أو عدم تصحيحها، إلى التعرض لإجراء تأديبي.

مع من يمكنك التحدث

أمامك العديد من الخيارات لإبداء مخاوفك، ويمكنك استخدام الخيار الأكثر ملائمة لك مع:

الموظف المعين

مدير الموارد البشرية

مديركم المباشر

قنواتنا الخارجية السرية للإبلاغ عن المخالفات والمخاوف، والمدارة بشكل مستقل (www.bat.com/speakup)

يعمل خمسة من كبار المسؤولين التنفيذيين في المجموعة كموظفين معينين في المجموعة. يمكن لأي شخص إبداء مخاوفه والتحدث معهم مباشرة. وهم:

رئيس المجموعة للسلوك المهني والامتثال - كارولين فيرلاند

سكرتير شركة بريتيش أميركان توباكو - بول ماكروبي

رئيس المجموعة للتدقيق الداخلي - غرايم مونرو

رئيس أمن المجموعة - بيتر إيفرسون

رئيس المجموعة للمكافآت - جون إيفانز

يمكنك الاتصال بهم عبر البريد الإلكتروني (gdo@bat.com)، أو الهاتف (٢٠٧ ٨٤٥ ٠٠٠٠) (+٤٤)، أو بالبريد العادي على العنوان التالي: بريتيش أميركان توباكو، جلوب هاوس، ٤ تيمبل بليس، لندن WC2R 2PG.

التحقيقات والسرية

بصرف النظر عن الطريقة التي اخترتها للتحدث، سوف يتم المحافظة على سرية هويتك بينما سنقوم بالتحقيق بنزاهة وموضوعية في مخاوفك. سوف تستلم أيضاً تعليقات على النتيجة إذا تمكنا من الاتصال بك.

يتم تشغيل الخط الساخن Speak Up بواسطة مزود خدمة خارجي، بشكل مستقل عن الإدارة. يمكنك قراءة المزيد حول كيفية سنقوم بتصعيد مخاوفك والتحقيق فيها ضمن إجراء ضمان الالتزام بمعايير السلوك المعني بالمجموعة.

عدم الانتقام

لن نتعرض لأي شكل من أشكال الانتقام (سواء بشكل مباشر أو غير مباشر) بسبب التحدث عن مخالفات فعلية أو مشتبه بها، حتى لو كنت مخطئاً.

لا نتسامح مع مضايقة أو إيذاء أي شخص يبدي مخاوف أو أي شخص يساعدهم. يعتبر هذا السلوك بحد ذاته مخالفة لمعايير السلوك المهني وسيُعامل على أنه أمر تأديبي خطير.

النزاهة الشخصية والمهنية

- ٧ تضارب المصالح
- ٩ الرشوة والفساد
- ١. الترفيه والهدايا

تضارب المصالح

علينا تجنب حصول أي تضارب في المصالح في أعمالنا التجارية وأن نحترم مبدأ الشفافية في حال وجود ظروف شخصية يمكن أن تُسفر عن مثل هذا التضارب. يتعيّن معالجة حالات تضارب المصالح القائمة أو المحتملة بفعالية.

التصرف بما فيه مصلحة الشركة الفضلى

يجب تفادي المواقف التي قد تتضارب فيها مصالحنا الشخصية أو قد يبدو أنّها تتضارب مع مصالح المجموعة أو أي شركة من شركات المجموعة.

يمكن لعدد كبير من المواقف والعلاقات أن يفضي إلى تضارب في المصالح أو ما قد يبدو تضارباً في المصالح، وقد فضّلنا الأكثر شيوعاً منها في الصفحة التالية.

إنّ تضارب المصالح، بشكل عام، هو أيّ موقف يتيح لنا فيه منصبنا أو مسؤولياتنا في المجموعة فرصة لحصولنا أو للحصول أيّ شخص مقرب لنا على كسب أو منفعة شخصية (غير مكافآت العمل العادية)، أو يكون فيه مجال يسمح لنا بتفضيل مصالحنا الشخصية أو مصالح أي شخص مقرب لنا على واجباتنا ومسؤولياتنا تجاه المجموعة.

يُعتبر موقف معين تضارباً في المصالح إذا كان يوفّر فرصة للحصول على منفعة شخصية، بغض النظر عمّا إذا تمّ الحصول على هذه المنفعة بالفعل أو لا.

ثمة احتمال ظهور تضارب في المصالح عندما نكون في موقف قد يتطوّر ليشكل تضارباً فعلياً في المصالح، على سبيل المثال، إذا كنا سنغيّر وظيفتنا ضمن المجموعة.

الإفصاح عن أيّ تضارب في المصالح

بمجرد نشوء أي تضارب فعلي أو محتمل، يجب عليكم الكشف عنه في بوابة معايير السلوك المهني (SoBC Portal). إذا لم يكن لديكم وصول إلى بوابة معايير السلوك المهني، يجب عليكم الكشف عن الموقف إلى مديركم المباشر.

بعد الإفصاح عن التضارب، سوف يجب على مديركم المباشر أن يتشارك معكم في تقييم ما إذا كان هنالك أي خطر محتمل على بريتيش أميركان توباكو مرتبط بالتضارب الفعلي أو المحتمل. ربما يلزم اتخاذ بعض الخطوات لإدارة أو التخفيف من أي مخاطر جرى تحديدها وقد تشمل هذه الخطوات إحداث تغييرات في دورك الوظيفي أو تغيير مديرك المباشر أو تغيير المسؤوليات الخاصة بحسابك. في حال لم يكن المدير المباشر متأكداً من أنّ الموقف مقبول (أو قابل للمعالجة)، عليه طلب المشورة من الإدارة العليا أو مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي.

يتعيّن على مدراء شركات المجموعة الإفصاح عن أيّ تضارب إلى مجلس إدارة الشركة في أقرب اجتماع له والحصول على موافقته الرسمية.

علينا أيضاً في كل سنة أن نعيد التأكيد على أيّ تضارب في المصالح قائم أو محتمل لدى توقيعنا السنوي على وثيقة معايير السلوك المهني.

ذاك أنّه حتى وإن كُنّا قد أطلعنا مديرنا المباشر على التضارب المذكور وحصلنا على موافقته يجب علينا إعادة التصريح بأيّ تضارب قائم أو محتمل عند توقيعنا السنوي على وثيقة معايير السلوك المهني وتحديد التزامنا بها إذ يشكل ذلك جزءاً هاماً من الرقابة الداخلية للمجموعة.

تسجيل أي تضارب في المصالح

يتعيّن على المدراء الحرص على الكشف عن أيّ حالات تضارب في المصالح قائمة أو محتملة مفصّل عنها لهم خلال السنة وذلك بتسجيلها في بوابة معايير السلوك المهني أو، في حال لا يمكنهم الوصول إلى بوابة معايير السلوك المهني، يتعيّن عليهم الإفصاح عنها إلى مستشارهم المحلي للشؤون القانونية والخارجية أو أمين سر الشركة.

يجب الإبلاغ بأيّ تضارب محتمل حتى ولو بدأ حصوله بعيد الاحتمال من أجل جعل الإدارة العليا على بينة من الوضع إن لزم الأمر.

تمثّل بوابة معايير السلوك المهني سجل شركات المجموعة لتضارب المصالح، حيث يتم تسجيل تفاصيل كل تضارب مصالح فعلي أو محتمل يتم الإفصاح عنه إليها وكيفية معالجتها له. ويتم الاحتفاظ بسجلات تضارب المصالح من قبل مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي ويتم مراقبتها من قبل فريق BC&C ومن شأن هذه السجلات أن تساعد المجموعة على تبيان معالجتها حالات تضارب المصالح بشكل شفاف وفعال. ويجب الاحتفاظ بسجلات تضارب المصالح لدى مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي لإحدى شركات المجموعة أو أمين سرّ الشركة وذلك بالنسبة للموظفين الذين لا يمكنهم الوصول إلى بوابة معايير السلوك المهني.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



تضارب المصالح تابع

التصرف بما فيه مصلحة الشركة الفضلى

علينا إطلاع الشركة إذا كان لدينا أقارب مقربين :

يعملون في إحدى شركات المجموعة

يعملون أو يقدمون خدمات أو لهم مصلحة مالية ملموسة في عمل أي منافس أو مورد أو عميل أو أي شركة أخرى يكون للمجموعة تعاملات تجارية هامة معهم.

يكونون مسؤولين عموميين ويشغلون مناصب يمكنهم، سواء بشكل فردي أو جماعي، من التأثير على أعمال شركة بريتيش أميركان توباكو

يعني " القريب المقرب " الزوج/الزوجة والأبناء/البنات والوالدين والأخوان/الأخوات وأولادهم والعمات/الخالات والأعمام/الأخوال والجد/الجددة والأحفاد (ويشمل أي علاقات مماثلة تنشأ عن طريق الزواج).

إنّ قيام علاقات حميمة بين موظفين يعملون معاً سواء كانوا مرتبطين بخط ترابي مباشر أو غير مباشر قد يُسفر أيضاً عن حالات تضارب في المصالح أو حالات تبدو تضارباً في المصالح. يراد بالخط الترابي المباشر مديرك المباشر ويراد بالخط الترابي غير المباشر كافة المديرين الذين يترأسون مديرك المباشر حتى رئيس القسم الذي تعمل فيه. إذا كنتم في وضع مماثل عليكم الكشف عن العلاقة.

عند عدم وجود ارتباط بعلاقة عمل ترابية، ينبغي على الإدارة أن تبقى الوضع قيد النظر لمنع حصول أي ظلم أو تأثير غير سليم في سياق العمل.

في الحالات التي تكون فيها منخرطاً بعمل مباشر أو غير مباشر مع أحد أقاربك المقربين العاملين لدى عميل أو مورد للشركة، قد تحتاج الإدارة إلى إجراء تغييرات في دورك أو في المسؤوليات التي تضطلع بها فيما يختص بحساب عميل معين.

يجب تفسير مصطلح " الموظف العمومي " على نطاق واسع، بحيث يشمل أي شخص يعمل بشكل مباشر أو غير مباشر لدى أي حكومة أو سلطة / هيئة عامة أو ينوب عنها، أو أي شخص يؤدي وظيفة عامة. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، الأشخاص الذين يعملون لدى أي حكومة وطنية / محلية أو دائرة عامة أو هيئة أو وكالة (على سبيل المثال مسؤول في وزارة حكومية أو الجيش أو الشرطة)؛ والأشخاص الذين يشغلون مناصب عامة؛ وموظفي الشركات المملوكة للدولة أو التي تسيطر عليها الدولة (مثل شركة تبغ مملوكة للدولة)؛ وموظفي المنظمات الدولية العامة؛ ومسؤولي الأحزاب السياسية المرشحين للمناصب العامة؛ وأي فرد من العائلة المالكة؛ والقضاة والهيئات القضائية.

ليس من الضروري للفرد المعني أن يكون سياسياً أو صانع قرار رفيع المستوى. ومع ذلك، ينبغي أن يشغلو مناصباً، بشكل فردي أو جماعي، له القدرة على التأثير على أعمال بريتيش أميركان توباكو (يستبعد هذا عادة، على سبيل المثال، المعلمين في المدارس أو حراس السجون أو رجال الإطفاء أو الممرضين الذين تستخدمهم الدولة). إذا كان لديك أي شك حول ما إذا كان الشخص موظفاً عمومياً، يرجى استشارة مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي.

أثناء عملك لا يجب أن:

تكون لديك القدرة على تعيين أو الإشراف على أو التأثير في شروط وأحكام توظيف أي قريب مقرب أو التأثير في إدارته.

تكون لك أي علاقة تجارية مع أحد أقاربك المقربين (أو مع أي شركة يعمل فيها أحد أقاربك المقربين أو له فيها مصلحة مالية ملموسة).

ينبغي على الإدارة، في الحالات التي يعمل فيها قريبان مقربان معاً سواء في خط ترابي مباشر أو غير مباشر في إحدى شركات المجموعة أو في وحدة العمل عينها، أن تحرص على ألا يكون لأي منهما أي تأثير إداري على الآخر.

المصالح المالية

يتعيّن عليك الإفصاح، نيابةً عن نفسك وعن أي قريب لك من الدرجة الأولى يعيش معك في منزلك، عن الآتي:

جميع المصالح المالية في أي عمل منافس

أي مصلحة مالية لدى أي مورد أو عميل إن كنت تشارك في أي من تعاملات المجموعة مع ذلك المورد أو العميل أو تشرف على شخص يفعل ذلك.

لا يجب عليك الإفصاح عن صناديق الاستثمار أو صناديق المؤشرات أو الاستثمارات المشتركة المماثلة التي يجري تداولها على النطاق العام، والتي لا يعود قرار الاستثمارات فيها إليك.

" المصلحة المالية " تعني أي منفعة مالية يمكن أن تؤثر أو قد يبدو أنها تؤثر في حكمنا على الأمور.

لا يجب أن تكون لنا مصالح مالية ملموسة:

في عمل أيّ مورد أو عميل أو أيّ شركة خارجية أخرى إذا كنّا نشارك بأيّ شكل من الأشكال في تعاملات المجموعة مع تلك الشركة أو كنّا نشرف على أيّ شخص مشارك فيها.

في أعمال أيّ منافس مباشر للمجموعة أو في أيّ شركة تمارس نشاطات تتصرّ بمصالح المجموعة

يجوز أن يُسمح لنا بالاحتفاظ بمصلحة مالية لدى أحد المنافسين، شريطة أن نكون قد امتلنا هذه المصلحة أو الحصة قبل بدئنا العمل لدى المجموعة وقمنا بالإفصاح عنها خطياً للشركة التي وظّفنا قبل قيامها بتعييننا ولم تقم هذه الأخيرة بالاعتراض على ذلك.

يجب الإبلاغ عن الامتلاك المسبق لأي مصلحة مماثلة من قبل أي من مدراء شركات المجموعة لمجلس إدارة الشركة التي يعمل فيها، وتدوينها في اجتماع مجلس الإدارة التالي.

التوظيف الخارجي

لا يجوز أن نعمل لدى أي جهة أخرى أو بالنيابة عنها من دون الإفصاح مسبقاً عن نيّتنا القيام بذلك والحصول على موافقة خطية من إدارة القسم الذي نعمل فيه.

من الحالات التي لا تجوز أبداً نذكر على سبيل المثال تلك التي تخصّ:

أحد منافسي أيّ من شركات المجموعة

أيّ عميل أو مورد نتعامل معه في معرض ممارستنا لمهامنا

يشمل " العمل لدى جهة أخرى أو بالنيابة عنها " تولى وظيفة ثانية أو العمل كمدير أو مستشار أو تأدية خدمات لأيّ جهة خارج المجموعة (بما في ذلك أيّ مؤسسة خيرية أو منظمة غير هادفة للربح). ولا ينطبق هذا على أيّ عمل تطوعي غير مدفوع الأجر نقوم به في وقتنا الخاص طالما لا يتعارض هذا العمل مع واجباتنا ومسؤولياتنا تجاه المجموعة.

الفرص التجارية الخاصة بالشركة

لا يجوز أن نستخدم معلومات حصلنا عليها في وظيفتنا أو أن نستفيد من فرصة تجارية خاصة بالشركة لتحقيق مكاسب أو منافع شخصية (لنا أو لأحد المقرّبين منا) من دون الإفصاح أولاً عن عزمنا القيام بذلك والحصول على الموافقة الخطية من مدير القسم الذي نعمل فيه.

تعني " الفرصة التجارية الخاصة بالشركة " أي فرصة تجارية تعود في الحقيقة للمجموعة أو لأي شركة من شركاتها.

علينا توخي الحذر وبخاصة إذا كان لدينا وصول إلى " معلومات داخلية " عن أسعار الأوراق المالية في أي شركة مساهمة عامة. الرجاء مراجعة " التداول القائم على معلومات داخلية وسوء استخدام السوق " لمزيد من المعلومات.

مكافحة الرشوة والفساد

تطبق شركة بريتيش أميركان توباكو سياسة عدم التساهل مطلقاً مع ممارسات الرشوة والفساد بكافة أشكالها.

من غير المقبول إطلاقاً تورط ومشاركة شركات المجموعة أو موظفيها أو شركائها في ممارسات فاسدة بأي شكل من الأشكال.

ماهي الرشوة؟

الرشوة هي أي هدية أو دفعة مالية أو غيرها من المنافع (مثل الضيافة أو الدفوعات المالية أو فرص العمل/ الاكتتاب أو الاستثمار) التي تُقدّم لضمان الحصول على ميزة (سواءً كانت شخصية أو متعلقة بالعمل). وتسمى رشوة من دون أن تكون قد دُفعت بالضرورة إذ يكفي أن يكون قد تمّ طلبها أو عرضها.

"السلوك الخاطيء" هو تأدية (أو عدم تأدية) أي نشاط تجاري أو وظيفة عمومية على نحو مخل بالتوقع أنه ستتم تأديته بحسن نية ومن دون تحيز وتماسياً مع واجب الحفاظ على الثقة.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



الرشوة مرفوضة

لا يجب أبداً أن :

نقوم بشكل مباشر أو غير مباشر بعرض أو الوعد بـ أو تقديم أي هدية أو مبلغ مالي أو منافع أخرى لأي شخص بعرض جته أو مكافأته على سلوك خاطيء، أو التأثير في قرار أي شخص لمصلحتنا.

نقوم بشكل مباشر أو غير مباشر بطلب أو قبول أو تلقي أي هدية أو مبلغ مالي أو منافع أخرى من أي شخص كان كمكافأة على سلوك خاطيء أو كدافع بحثنا عليه، أو للتأثير أو يبدو أن الغرض منها هو التأثير على قرارات المجموعة.

تعدّ رشوة الموظف العمومي جريمة جنائية في البلدان كافة تقريباً. كما ويعتبر عدد كبير منها تقديم الرشاوى لموظفي أو وكلاء الشركات الخاصة جريمة جنائية أيضاً (مثل موردينا).

وفي هذا السياق، نشير إلى أنّ قوانين مكافحة الرشوة في الكثير من البلدان سارية المفعول أيضاً خارج حدودها، وهذا يعني أنّ قيام مواطنيها برفع الرشاوى في بلدان أخرى يُعدّ جرماً أيضاً.

دفعات التيسير مرفوضة

لا يجوز أن نحري دفعات تيسير (مباشرة أو غير مباشرة) إلا حينما يكون ذلك ضرورياً للحفاظ على صحة موظف ما أو سلامته أو حريته.

دفعات التيسير هي الدفعات الصغيرة التي تُقدّم لتسهيل أو تعجيل قيام أحد الموظفين من الدرجة الدنيا بعمل روتيني يكون أصلاً مستحقاً شرعياً للشخص الذي يقدم الدفعة. تُعدّ دفعات التيسير غير قانونية في معظم البلدان. إلى ذلك، فإنّ قوانين بعض البلدان مثل المملكة المتحدة تعتبر قيام مواطنيها بتقديم دفعات تيسير في الخارج جريمة جنائية أيضاً.

وفي الظروف الاستثنائية التي لا نجد فيها خياراً آخر سوى تقديم الدفعة، ينبغي علينا إطلاع مستشارنا المحلي للشؤون القانونية والخارجية على ذلك (قبل تقديم الدفعة إن أمكن). كما ويجب توثيق التفاصيل الكاملة عن أي دفعة من هذا القبيل في دفاتر شركة المجموعة المعنوية وسجلاتها.

اعتماد إجراءات مناسبة

يتوقع من شركات المجموعة أن تكون قد وضعت ضوابط واتخذت خطوات لضمان عدم قيام أي جهة ثالثة تؤدي خدمات لها أو بالنيابة عنها بعرض أو تقديم أو طلب أو استلام أي دفعات غير صحيحة، ويجب أن تشمل هذه الضوابط والخطوات:

إجراءات "اعرف مورّدك" وإجراءات "اعرف عميلك" بشكل يتناسب مع المخاطر المتضمنة

إدراج أحكام مكافحة الفساد في العقود المبرمة مع أطراف ثالثة حيثما يكون ذلك ملائماً مع مستوى مخاطر الرشوة والفساد المرتبط بالخدمة والذي قد يؤدي إلى إنهاء العقد في حالة المخالفة

توفير التدريب على مكافحة الفساد والدعم للموظفين المسؤولين عن العلاقات مع الموردين

الإبلاغ الفوري والدقيق بطبيعة المعاملات والنفقات وحجمها.

الدفاتر والسجلات والضوابط الداخلية

يجب أن تعكس سجلات أعمال المجموعة طبيعة وحجم المعاملات والمصروفات بدقة.

يجب أن تطبق ضوابط داخلية لضمان دقة السجلات المالية والحسابات وفقاً لقوانين مكافحة الفساد السارية ولتحقيق أفضل الممارسات.

الهدايا والترفيه

قد يكون عرض أو قبول الهدايا أو الترفيه المرتبطين بالعمل ممارسة تجارية مقبولة من حين لآخر. ومع ذلك، يمكن أن تكون الهدايا والمواد الترفيهية غير اللائقة أو المبالغ فيها شكلاً من أشكال الرشوة والفساد، وقد تسبب أضراراً جسيمة لشركة بريتيش أميركان توباكو.

التعريفات

"الترفيه" يعني أي شكل من أشكال الضيافة، بما في ذلك الطعام أو الشراب أو الحضور في أي فعاليات ثقافية أو رياضية أو أي سفريات أو أماكن إقامة مرتبطة بها والتي تُقدم أو تُمنح إلى شخص أو كيان من خارج بريتيش أميركان توباكو

"الهدايا" تعني أي شيء ذي قيمة وغير ترفيهي يتم منحه أو تقديمه، أو يتم استلامه من شخص أو كيان خارج بريتيش أميركان توباكو

"الهدايا والترفيه" تعني الهدايا و/أو الترفيه

"صاحب مصلحة من القطاع الخاص" يعني جميع الكيانات والأفراد الآخرين باستثناء الموظفين العموميين

"الحد الأقصى" تعني ٢٠ جنيهاً إسترلينياً للموظف العمومي و ٢٠٠ جنيهاً إسترلينياً لأصحاب المصلحة من القطاع الخاص في المملكة المتحدة. يجب على شركات المجموعة تقديم إرشادات حول ما هو متوافق وقانوني في أسواقها، بحيث لا تتجاوز هذه المبالغ وتعكس اللوائح والقوة الشرائية المحلية.

عرض واستلام الهدايا والترفيه

أي هدايا وترفيه تقدمها أو تمنحها أو تستلمها يجب:

عدم منحها / قبولها أبداً إذا كان يمكن أن تشكل رشوة وفساداً، على النحو المحدد في سياسة مكافحة الرشوة والفساد

منحها / قبولها بطريقة علانية

أن تكون قانونية في جميع الولايات القضائية ذات الصلة، وألا تحظرها مؤسسة الطرف الآخر

ألا تكون مرتبطة بالأطراف المشاركة في مناقصة أو عملية تقديم عطاءات تنافسية

ألا ينظر إليها، أو من الممكن أن ينظر إليها، على أن لها تأثير مادي على أي صفقة مرتبطة بأي شركة في المجموعة

ألا تكون هدية نقدية أو ما في حكمها (قسائم، شهادات هدايا، قروض، أو أوراق مالية)

ألا يتم طلبها أو المطالبة بها

عدم تقديمها مقابل شيء آخر (أي يتم تقديمها بشروط)

ألا تكون، أو تعطي مظهراً فخماً أو غير لائق (غير محترم أو غير لائق أو صريحاً جنسياً أو ربما ينعكس بشكل سيء على أي شركة بالمجموعة، مع مراعاة الثقافة المحلية)

الموافقة عليها كتابياً (إذا كانت الموافقة مطلوبة بموجب هذه السياسة و/أو المتطلبات المحلية الإضافية)

صرفها وفقاً لسياسات وإجراءات مصروفات العمل المعمول بها

بالإضافة إلى ذلك، يجب تسجيل جميع الهدايا والترفيه التي تزيد عن الحد الأقصى للمسؤولين العموميين وأصحاب المصلحة من القطاع الخاص في سجل الهدايا والترفيه الخاص بشركة المجموعة.

عند تقديم أو قبول الهدايا والترفيه، لا بد من النظر في:

النية: هل المقصود منها بناء علاقة عمل أو المحافظة عليها، أو مجرد تقديم معنوية من باب المعاملة اللطيفة ليس إلا، أو المقصود منها التأثير في موضوعية المتلقي في اتخاذ قرار محدد مرتبط بالعمل؟

المشروعية: هل هي قانونية في بلدكم وبلد الطرف الآخر؟

المادية: هل القيمة السوقية معقولة (أي ليست فخمة / باهظة) وتتناسب مع الدرجة الوظيفية للفرد؟

التكرار: هل يستلم الفرد الهدايا والترفيه بشكل غير متكرر فقط؟

الشفافية: هل ستشعرون بالحرج إذا علم مديركم أو زملائكم أو أي شخص خارج المجموعة بالهدية أو العمل الترفيهي؟

الهدايا والترفيه إلى الموظفين العموميين

لا يجوز أن نسعى للتأثير في أي موظف عمومي عبر تقديم أي ترفيه أو هدية (أو منفعة شخصية أخرى) إلى ذلك الموظف أو إلى أي شخص مثل أفراد عائلة الموظف العمومي أو صديق له أو زميله.

المشاركة في الشؤون النظامية جزء من عملنا، وبالتالي فإن تقديم الضيافة ضمن المعقول للموظفين العموميين في هذا السياق مسموح. ولكن، لا بد من بذل عناية خاصة عند التعامل مع الموظفين العموميين، لأن عددًا كبيراً من البلدان لا يسمح لهم بقبول الهدايا ودعوات الترفيه، كما وغالباً ما تكون قوانين مكافحة الرشوة أكثر صرامة عند التعامل معهم.

(انظر سياسة تضارب المصالح للتعرف على "الموظفين العموميين" و "أقربائهم المقربين")

قد نقدم أو نقبل أي هدايا و مواد ترفيهية دون موافقة مسبقة، شريطة أن تكون:

أقل من الحد الأقصى البالغ ٢٠ جنيهاً إسترلينياً لكل فرد لكل حادثة (أو ما يعادله بالعمل المحلية)

قانونية وغير متكررة ومناسبة

يجب أن نسعى للحصول على موافقة كتابية مسبقة من مديرتنا التنفيذي ومستشارنا للشؤون المحلي القانونية والخارجية، عند تقديم أو قبول أي هدايا وترفيه إلى / من الموظفين العموميين (أو أقربائهم المقربين) والتي تزيد قيمتها عن ٢٠ جنيهاً إسترلينياً وبعد أقصى ٢٠٠ جنيهاً إسترلينياً.

إن عرض / استلام الهدايا والترفيه من / إلى موظف عمومي (أو أقربائهم المقربين) بقيمة تتجاوز ٢٠٠ جنيهاً إسترلينياً لن يكون ملائماً إلا إذا نشأت ظروف استثنائية وتتطلب موافقة كتابية مسبقة من مدير عام الشركة / المدير الإقليمي / مدير القسم مع إشعار مسبق إلى الرئيس الإقليمي للشؤون القانونية والخارجية أو رئيس المجموعة لشؤون للسلوك المهني.

تابع الهدايا والترفيه

أصحاب المصلحة من القطاع الخاص

يجوز لنا تقديم أو قبول أي هدايا ومواد ترفيهية إلى / من أحد أصحاب المصلحة في القطاع الخاص دون موافقة مسبقة، بشرط أن تكون :

أقل من الحد الأقصى البالغ ٢٠٠٠ جنيه إسترليني للفرد لكل حادثة (أو ما يعادله بالعملة المحلية)

قانونية وغير متكررة ومتسقة مع الممارسة التجارية المعقولة

يجب أن نسعى للحصول على موافقة كتابية مسبقة:

من مديرنا المباشر لتقديم أو قبول أي الهدايا ومواد ترفيهية تزيد عن الحد الأقصى البالغ ٢٠٠٠ جنيه إسترليني

لا بد من النظر دائماً في :

عند الموافقة على الطلبات، يجب أن يكون المعنيون بالموافقة مقتنعين بأن الهدايا والمواد الترفيهية المقترحة لا تتعارض مع أي من التوقعات المذكورة أعلاه وعلى وجه الخصوص أن التوقيت و/أو السياق الأوسع لا يوحي بإمكانية تأثر أي قرار بالهدايا والترفيه

قد تكون هناك ظروف استثنائية لا يمكن فيها الحصول على موافقة مسبقة. يجب طلب الموافقة في أسرع وقت ممكن وخلال فترة أقصاها سبعة أيام بعد منح أو استلام الهدايا والترفيه مع تقديم مبرر مكتوب حول سبب عدم طلب الموافقة المسبقة أو الحصول عليها

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية وال خارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



الهدايا والترفيه من وإلى مدققي الحسابات الخارجيين المستقلين

يجب على شركات المجموعة ألا تقدم إلى مدققي الحسابات الخارجيين المستقلين لدينا أي هدايا ومواد ترفيهية قد تشكل تضارباً محتملاً في المصالح أو يعرض استقلالهم للخطر أو أن تعدهم بذلك. يترتب على القيام بذلك المخاطرة بوضع بريتيش أميركان توباكو في موقف الإخلال بالقواعد واللوائح المحاسبية للشركة. ستقتصر المواد الترفيهية المقبولة على الطعام والمطربات خلال اجتماعات العمل أو المؤتمرات أو التدريب الذي يشارك فيه عدة مشاركين أو عند الدعوة للمشاركة في فعالية مشتركة للشركات. كي بي إم جي هي المدقق الخارجي المستقل الحالي للمجموعة وغالبية شركات المجموعة. إذا عينت إحدى شركات المجموعة مدققاً خارجياً مستقلاً بخلاف كي بي إم جي، فلا يزال يتعين عليها الامتثال لمتطلبات الهدايا والترفيه الماثلة.

الهدايا والترفيه من شركات المجموعة

لا توجد قيود على قبول الموظفين الهدايا والمواد الترفيهية من شركة المجموعة. يجب على شركات المجموعة التأكد من أن أي من هذه الهدايا والمواد الترفيهية مشروعة ومناسبة ومتناسبة.

الاحتفاظ بسجل رسمي والمراقبة

تتحمل كل شركة بالمجموعة مسؤولية إعداد ومراقبة سجل بجميع الهدايا والمواد الترفيهية التي تزيد عن الحدود القصوى (قد تقرر شركات المجموعة الاحتفاظ بعدد أكبر من السجلات).

سيستخدم المديرون المباشرون، بالتشاور مع مستشار الشؤون القانونية والخارجية، قراراً حول ما يجب القيام به بشأن أي هدايا ومواد ترفيهية يتم تقديمها أو استلامها من قبل موظفي شركة المجموعة والتي تتجاوز قيمتها الحدود القصوى. بشكل عام، يجب رفض أو إعادة مثل هذه الهدايا والمواد الترفيهية. إذا كان هذا غير لائق أو يسبب إهانة، فقد يتم قبول الهدايا والمواد الترفيهية على أساس أنها ستصبح ملكاً لشركة المجموعة ذات الصلة

لا ينبغي عليك في أي حال من الأحوال تحاشي السعي للحصول على الموافقة على الهدايا والمواد الترفيهية الضرورية عن طريق دفع قيمتها شخصياً أو الإيعاز لشخص آخر بدفع قيمتها

يجب أن يتم صرف جميع الهدايا والمواد الترفيهية وفقاً لسياسات وإجراءات مصروفات العمل المناسبة

لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف تنظيم المواد الترفيهية على حساب بريتيش أميركان توباكو دون وجود أفراد من بريتيش أميركان توباكو

درءاً للشك، لا ينبغي تقسيم الهدايا والمواد الترفيهية إلى كميات / قيم أصغر من أجل التحايل على الحدود القصوى المبينة في هذه السياسة

يجب أن يتم توجيه الهدايا والمواد الترفيهية عموماً إلى أولئك الذين تربطهم بريتيش أميركان توباكو علاقة عمل وليس إلى أصدقائهم أو أقاربهم. ولكن في حالة حضور الأصدقاء أو الأقارب أو الضيوف الآخرين لذلك الفرد، يجب تجميع التكاليف لأغراض الحدود القصوى الواردة في هذه السياسة

يجب الرجوع إلى إجراءات الهدايا والترفيه للحصول على مزيد من الإرشادات بشأن الموافقات الاستثنائية والموافقات الشاملة التي قد تكون متاحة في بعض الظروف المحدودة



مكان العمل وحقوق الإنسان

الاحترام في مكان العمل

١٣

حقوق الإنسان وعملياتنا

١٤

الاحترام في مكان العمل

يجب أن نعامل كافة زملائنا وشركاءنا في العمل من دون استثناء بكرامة و باحترام.

ما نؤمن به

نؤمن أنه يجب احترام الحقوق العمالية الأساسية بما في ذلك حرية تكوين الجمعيات، والقضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الجبري، والإلغاء الفعلي لعمالة الأطفال، والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة.

وهذا يعكس دعمنا لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

نلتزم بجميع قوانين العمل والقوانين واللوائح ذات الصلة.

تعزيز المساواة والتنوع

نحن ملتزمون بتوفير تكافؤ الفرص لكافة موظفينا وبناء فريق عمل شامل عبر تعزيز المساواة في التوظيف. أضف أننا نشجع التنوع ونسترحه لتعزيز أعمالنا كما ونحترم ونعتز باختلاف كل واحد منّا ونقدّر ما يجعله فريداً.

يجب أن نعامل الزملاء كما نريد أن يعاملونا ونحترم صفاتهم المميزة وآراءهم.

لا يجوز أن نسمح للعرق أو اللون أو الجنس أو العمر أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو الطبقة الاجتماعية أو الدين أو الانتماء السياسي أو عادات التدخين أو أي خاصية أخرى يحميها القانون بالتأثير في حكمنا لدى قيامنا بتوظيف أي شخص أو بتنمية مهارات أي موظف أو ترفيته أو إحالته إلى التقاعد.

يعكس ذلك تأييدنا لاتفاقية منظمة العمل الدولية 111 والتي تنص على المبادئ الأساسية بشأن نبذ العنصرية والتمييز في مكان العمل.

منع التحرش والمضايقة في العمل

تعدّ كافة أشكال التحرش والمضايقة غير مقبولة إطلاقاً. ونحن ملتزمون بإزالة أي أعمال أو مواقف من هذا القبيل من مكان العمل.

يشمل التحرش والمضايقة، على سبيل المثال لا الحصر، أي شكل من أشكال السلوك الجنسي واللفظي وغير اللفظي والجسدي المسيء أو المهين أو المثير للخوف.

يجب إبلاغ مديرنا المباشر بأي سلوك مشابه أو سلوك غير مقبول بأي طريقة أخرى نشهده أو نتعرض له

نحن نسعى لتوفير جوّ من الثقة يتيح لموظفينا التعبير عن المشاكل التي يواجهونها والسعي إلى إيجاد حلّ سريع يرضي كافة الأطراف المعنية.

تحقيقاً لهذه الغاية، فإننا نشجع الموظفين على الاطلاع على إجراءات التظلم المحلية.

صون رفاهية الموظفين

نحن نولي أهمية كبرى لتأمين رفاهية موظفينا كما ونحن ملتزمون بتوفير بيئة عمل آمنة لتفادي حصول أي حوادث أو إصابات والحدّ من المخاطر الصحيّة في مكان العمل :

يتعيّن على شركات المجموعة :

اعتماد سياسات وإجراءات خاصة بالصحة والسلامة متوافقة مع سياستنا الشاملة الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة أو القانون المحلي (أبهما يتقدّم على الآخر)

العمل مع موظفيها لضمان الحفاظ على صحتهم وسلامتهم وتعزيزهما

السعي جاهدةً إلى دعم الموظفين لتحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الخاصة

سنعمل باستمرار لتوفير حدّ أقصى من السلامة الجسدية لموظفينا في كافة أنحاء العالم، عبر الحرص على أنّهم يفهمون سياساتنا ومعاييرنا جيداً ويحصلون على التدريب بحيث يكون الجميع على دراية بكافة مشاكل ومتطلبات الصحة والسلامة والأمن ذات الصلة بعملهم.

نشجع شركات المجموعة كافة على البحث في سياسات صديقة للأسرة متوافقة والممارسات المحلية واعتمادها.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



حقوق الإنسان وعملياتنا

علينا أن نحرص دائماً على إجراء عملياتنا بطريقة تحترم حقوق الإنسان الخاصة بموظفينا والأشخاص الذين نعمل معهم والمجتمعات التي نعمل ضمنها.

ما نؤمن به

نحن نؤمن بضرورة احترام حقوق الإنسان الأساسية كما تم التأكيد عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

نحن نؤيد المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي تحدد واجبات ومسؤوليات الصناعة فيما يختص بمعالجة قضايا حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية من خلال إنشاء إطار العمل "الحماية والاحترام والانتصاف".

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com

إدارة المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان

نحن ملتزمون بتعزيز حقوق الإنسان في منطقة نفوذنا، بما في ذلك في سلسلة التوريد الخاصة بنا. على هذا النحو، من المتوقع أن يفني جميع موردينا بمتطلبات قواعد سلوك الموردين المنطبقة لدينا، وهي مدمجة في تريتباتنا التعاقدية مع الموردين.

نتيح لنا إجراءات فحوصات العناية الواجبة، قدر الإمكان، مراقبة فعالية التزاماتنا بالسياسات والالتزام بقواعد السلوك المهني الخاصة بموردنا، وكذلك تحديد ومنع وتخفيف مخاطر حقوق الإنسان وأثارها وانتهاكاتنا.

نحن ملتزمون بالتحقيق الكامل ومعالجة أي قضايا حقوق الإنسان المحددة في عملياتنا أو سلسلة التوريد ونحرص دوماً على التحسين المستمر. يجب أن نتوقف عن العمل مع مورد ما إذا وجدنا انتهاكات لحقوق الإنسان ذات صلة به ولم نر لديه التزاماً واضحاً بإجراءات تصحيحية، لا بل تقاعساً مستمراً، أو عدم تحسن.

عمالة الأطفال مرفوضة

نلتزم بضمان عدم تشغيل الأطفال في جميع عملياتنا، ونسعى لضمان رفاهية الأطفال وصحتهم وسلامتهم في كافة الأوقات. ونعترف بأن تنشئة الأطفال ونماء مجتمعاتهم ودولهم يتحقق بالشكل الأمثل عبر التعليم.

نحن نؤيد اتفاقيتي منظمة العمل الدولية ١٨٣ و ١٨٢ اللتين تضعان مبادئ أساسية تتعلق بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل والقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ومن ذلك :

لا يجوز لأي شخص يقل عمره عن ١٨ عاماً القيام بأي عمل يعتبر خطيراً أو من المحتمل أن يضر بصحة الأطفال أو سلامتهم أو رفاهيتهم.

يجب ألا يكون الحد الأدنى لسن العمل أقل من السن القانوني للتعليم الإلزامي، وعلى أي حال لا يقل عن ١٥ عاماً

نتوقع من موردينا وشركائنا في الأعمال أن يحترموا متطلباتنا العمرية الدنيا، على النحو الوارد في مدونة السلوك المهني للموردين الخاصة بنا. ومتى أجاز القانون المحلي ذلك، نعتبر من المقبول أن يقوم الأطفال ما بين ١٣ و ١٥ سنة بأعمال خفيفة شريطة ألا تعيق تحصيلهم العلمي أو تدريبهم المهني، ولا تتضمن أي نشاط يمكن أن يضر بصحتهم أو نموهم، كالتعامل مع المعدات الميكانيكية أو المواد الكيميائية الزراعية على سبيل المثال. كما أننا نعتبر برامج التدريب أو تحصيل الخبرة العملية المعتمدة من قبل السلطات المختصة استثناءً أيضاً.

حرية تكوين الجمعيات

نحن نحترم حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية.

يقق لعمالنا الحصول على تمثيل نقابات محلية معترف بها من قبل الشركة، أو غيرهم من الممثلين حسني النية. وينبغي أن يكون هؤلاء الممثلون قادرين على ممارسة أنشطتهم في إطار القانون واللوائح وعلاقات العمل والممارسات المعمول بها، وبما يتماشى وإجراءات الشركة المعتمدة.

استغلال العمالة أو العبودية الحديثة مرفوضة

نحن ملتزمون بضمان خلو عملياتنا من العبودية والسخرة والعمل القسري أو الجبري أو غير الطوعي أو تهريب العمالة أو العمال غير الشرعيين. لن نقوم بشركات المجموعة والموظفون، وستضمن عدم قيام أي من وكالات التوظيف أو وسطاء العمل أو الأطراف الخارجية الذين يعملون نيابة عنا بما يلي :

مطالبة العمال بدفع رسوم التوظيف أو الحصول على قروض أو دفع رسوم أو ودائع خدمة غير معقولة كشرط للتوظيف

مطالبة العمال بتسليم أوراق هويتهم أو جوازات سفرهم أو تصاريحهم كشرط لتوظيفهم، ولكن حينما تتطلب إجراءات التوظيف أو القانون المحلي استخدام الأوراق الثبوتية، فسوف نستخدمها بشكل دقيق ووفقاً للقانون فحسب. إذا تم الاحتفاظ بأوراق الهوية أو تخزينها على الإطلاق لأسباب تتعلق بالأمان أو الحفظ الأمين، لن يتم ذلك إلا بموافقة خطية من العامل، والتي يجب أن تكون أصلية؛ ومع وصول غير محدود للعامل لاستعادتها، في جميع الأوقات، دون أي قيود.

المجتمعات المحلية

نحن نسعى إلى تحديد وفهم المصالح الاجتماعية والاقتصادية والبيئية الفريدة للمجتمعات التي نعمل فيها.

نحن نعمل في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك في بلدان تعاني من نزاعات أو حيث الديمقراطية أو سيادة القانون أو التنمية الاقتصادية هشّة، وحقوق الإنسان في خطر.

يجب علينا تحديد مخاطر حقوق الإنسان التي قد تكون ذات صلة بعملياتنا أو قد تتأثر بها. وسوف نستطلع في أثناء قيامنا بذلك آراء أصحاب المصلحة لدينا، بما فيهم الموظفين وممثلهم.

وستتخذ الخطوات المناسبة لضمان عدم مساهمة عملياتنا في أي انتهاكات لحقوق الإنسان ولمعالجة أي آثار سلبية في مجال حقوق الإنسان ناجمة عن أفعالنا بشكل مباشر.

نحن نشجّع موظفينا على تأدية دور نشيط في مجتمعاتهم المحلية والمهنية على حدّ سواء. كما يجب على شركات المجموعة السعي إلى خلق فرص لتنمية مهارات الموظفين والمهارات المتوفرة داخل المجتمعات المحليّة، وعليها أيضاً أن تهدف إلى العمل بانسجام مع الأهداف والمبادرات التنموية لحكومات البلدان التي تعمل فيها.

مجموعات الضغط والتبرعات العامة

١٦	مجموعات الضغط
١٧	التبرعات السياسية
١٨	التبرعات الخيرية

مجموعات الضغط والمشاركة

تلتزم بريتيش أميركان توباكو بمبادئ الشفافية المؤسسية. كشركة مسؤولة، سيتم تنفيذ جميع أنشطة المشاركة مع أصحاب المصلحة الخارجيين بشفافية وانفتاح ونزاهة. لدينا مساهمة مشروعة في المناقشة المتعلقة بالسياسات التي تؤثر على عمليتنا وموظفونا ملزمون بالمشاركة وفقاً لهذه السياسة.

للمجموعة دور مشروع لتلعبه

المشاركة المدنية هي ركن ركين من عملية صنع السياسات والأعمال المسؤولة، وسوف يشارك موظفو بريتيش أميركان توباكو في عملية صنع السياسات بطريقة شفافة ومنفتحة، بالامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول فيها في الأسواق التي تعمل فيها، بما في ذلك متطلبات جميع تسجيل مجموعات الضغط وإعداد التقارير.

إن المشاركة مع السياسيين وصانعي السياسات والهيئات التنظيمية، عند تنفيذها بشفافية وبقدر كبير من الدقة، تمكن من استخدام أفضل المعلومات كأساس لاتخاذ القرارات ضمن عملية صنع السياسات.

الشفافية والمعايير المهنية العالية

عند التعامل مع أصحاب المصلحة الخارجيين، يتعين على شركات المجموعة والموظفين ضمان ما يلي :

المشاركة في عملية صنع السياسات بطريقة منفتحة وشفافة، بالامتثال لجميع القوانين واللوائح المنطبقة في الأسواق التي نعمل فيها

التعريف دائماً بأنفسهم بالاسم والانتساب المؤسسي

عدم تقديم أو منح بشكل مباشر أو غير مباشر أي مدفوعات أو هدايا أو أي منفعة أخرى للتأثير بشكل غير لائق على أي قرار لأي شخص لصالح المجموعة أو أي شركة بالمجموعة.

عدم طلب أو الحصول من أي شخص عن قصد على أي معلومات سرية تخص طرفاً آخر أو الحصول على المعلومات بأي وسيلة غير نزيهة

عدم تشجيع أي شخص على الإخلال بواجب السرية

عرض حلول بناءة من شأنها أن تلبى أهداف التنظيم، مع التقليل من أي عواقب سلبية غير مقصودة

الاتصال الدقيق القائم على الأدلة

عند إجراء أنشطة المشاركة الخارجية، يجب على الموظفين السعي إلى :

مشاركة معلومات دقيقة ومكتملة وقائمة على الأدلة مع الهيئات التنظيمية، والسياسيين وصانعي السياسات من أجل تيسير عملية صنع القرارات المستنيرة

الأطراف الخارجية

تدعم بريتيش أميركان توباكو الأطراف الخارجية في قضايا السياسات ذات الاهتمام المشترك. في مثل هذه الحالات، يجب على شركات المجموعة والموظفين ضمان ما يلي :

الإعلان عن دعم منظمات الأطراف الخارجية، وفقاً لمتطلبات السرية التجارية وقوانين حماية البيانات

عدم مطالبة أي طرف خارجي بالتصرف بأي طريقة تتعارض مع سياسة الضغط والمشاركة الماثلة

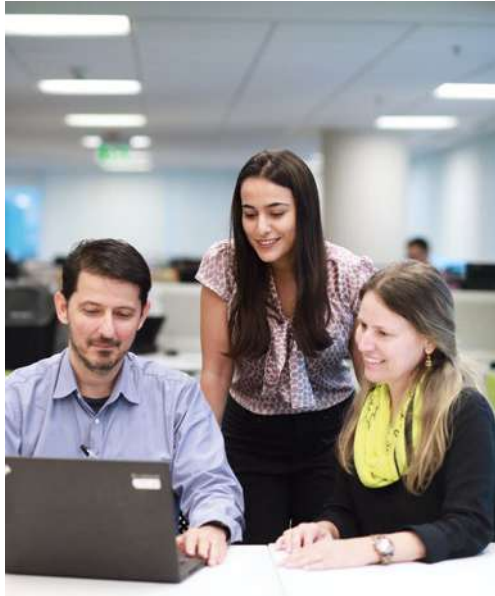
مطالبة جميع الأطراف الخارجية بالامتثال لقوانين ولوائح الأسواق التي نعمل فيها والتي تنظم متطلبات تسجيل مجموعات الضغط وإعداد التقارير

السياسات من أجل تيسير عملية صنع القرارات المستنيرة

الدعم المالي لسفريات المسؤولين العموميين

يحظر تقديم الدعم المالي لسفريات و/أو إقامة المسؤولين العموميين (على سبيل المثال دفع تكاليف سفرياتهم / إقامتهم لحضور فعالية أو اجتماع عمل). في حالة نشوء ظرف استثنائي يستدعي طلب تغيير هذه القاعدة، يجب الموافقة عليها من قبل رئيس الشؤون الحكومية في المجموعة ورئيس قسم سلوكيات العمل والامتثال للمجموعة وفقاً للمذكرة التوجيهية لمبادئ المشاركة. يتعين على شركات المجموعة :

(انظر سياسة تضارب المصالح للتعرف على تعريف "الموظف العمومي")



الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



التبرعات السياسية

متى كانت التبرعات السياسية مسموح بها صراحةً بموجب القانون والمقبولة عموماً كجزء من ممارسات العمل المحلية، فيجب القيام بها بشكل صارم وفق القانون وهذه السياسة (أو ما يعادلها محلياً).

التبرع للأسباب الصحيحة

متى سمح القانون المحلي صراحةً بذلك، يحق لشركات المجموعة تقديم تبرعات لمنظمات وأحزاب سياسية ولحملات مرشحين لمناصب انتخابية (ويحظر تقديم تبرعات من الشركة للمرشحين لأي منصب اتحادي في الولايات المتحدة) شريطة ألا تكون هذه المبالغ:

مقدّمة لتحقيق أيّ عمل تجاري غير سويّ أو أي ميزة أخرى، أو للتأثير غير الشرعي في أيّ قرار يتّخذه موظف عمومي لمصلحة أي شركة من شركات المجموعة

يُقصد منها الفائدة الشخصية للمتلقّي أو عائلته أو أصدقائه أو شركائه أو معارفه

(راجع سياسة تعارض المصالح للإطلاع على تعريف "الموظف العمومي")

من غير الجائز أن تقدّم إحدى شركات المجموعة تبرعاً سياسياً إذا كان الغرض منه التأثير على موظف عمومي للعمل أو التصويت بطريقة معينة، أو المساعدة على تأمين اتخاذ قرار معيّن لمصلحة هذه الشركة أو المجموعة.

عند الموافقة على التبرعات السياسية، ينبغي على مجلس إدارة الشركة التابعة للمجموعة أن ينظر في ما إذا كان هذا التبرع يتوافق مع هذه الشروط من عدمه.

شروط الموافقة الصارمة

ينبغي أن تكون كافة التبرعات:

جائزة صراحةً بموجب القانون المحلي، وفق الثابت بموجب استشارة قانونية خارجية

مبلغ عنها مسبقاً إلى المدير الإقليمي المعني للشؤون القانونية والخارجية أو من في حكمه (مع مراعاة أي قانون معمول به ينظم جنسية الأشخاص المسموح لهم بالانخراط في مثل هذا النشاط)

حاصلةً على موافقة مسبقة من قبل مجلس إدارة الشركة المعنيّة التابعة للمجموعة

موتّقة بشكل كامل في دفاتر الشركة

مدوّنة في السجل العام عند الاقتضاء

ينبغي اتباع إجراءات صارمة عند اقتراح تقديم تبرع إلى أي منظمة ضمن الاتحاد الأوروبي أو الولايات المتحدة الأمريكية تشارك في النشاط السياسي (حتى ولو كان التبرع ناشئاً عن إحدى شركات المجموعة الموجودة خارج الإقليم). وينجم هذا عن تمتّع القوانين بمفعول يتجاوز حدود الدولة وبتعريف واسع جداً لمفهوم "التنظيم السياسي". وعلى وجه الخصوص، فإن حظر التبرع الأجنبي في الولايات المتحدة صارم جداً ويجب الالتزام به تماماً.

يتعيّن على شركات المجموعة داخل الاتحاد الأوروبي الحصول على موافقة كتابية مسبقة من رئيس قسم الشؤون القانونية والخارجية للمجموعة، ويمكن أن تصدر تكون الموافقة مرهونة بشروط معيّنة في حال أعطيت.

النشاط السياسي الشخصي

يحقّ لنا كأفراد المشاركة في العملية السياسية. ولكن، كموظفين، إذا مارسنا أي نشاط سياسي شخصي فيجب:

أن نقوم بذلك في وقتنا الخاص وباستخدام مواردنا الخاصة

أن نحذّر من احتمالات أن يُساء فهم وجهات نظرنا وأفعالنا الخاصة واعتبارها تمثّل أي شركة من شركات المجموعة

أن نحرص على ألا تتعارض نشاطاتنا مع واجباتنا ومسؤولياتنا تجاه المجموعة

علينا إبلاغ مديرنا المباشر مسبقاً إذا كنّا نخطّط للحصول على منصب عام أو قبوله، كما علينا أن نناقش معه احتمال أن تؤثر واجباتنا الرسمية في عملنا، وأن نتعاون معه للحدّ من أيّ أثر من هذا القبيل.



الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



التبرعات الخيرية

نحن نقرّ بدور الشركات كمواطن مؤسّسي ونشجّع شركات المجموعة على دعم المجتمع المحلي والمشاريع الخيرية

التبرع للأسباب السليمة

يحقّ لشركات المجموعة تقديم تبرعات خيرية والقيام بأنواع مشابهة من الاستثمارات الاجتماعية شريطة أن تكون هذه الأخيرة قانونيةً ولا يُفرض منها ضمان أي عمل تجاري غير سوي أو منفعة أخرى غير لائقة.

ينبغي على شركات المجموعة النظر دائماً في كافة اقتراحات التبرعات الخيرية أو الاستثمارات الاجتماعية المشابهة على ضوء استراتيجيتها الشاملة للاستثمار الاجتماعي للشركة وبما يتوافق مع الإطار الاستراتيجي للمجموعة الخاص بالاستثمار الاجتماعي للشركات.

التحقق من السمعة والوضع الراهن

لا يجب أن تقدّم شركات المجموعة أي تبرّع خيري من دون التحقق من سمعة الجهة المستفيدة ووضعهما الراهن

يُتوقع من شركات المجموعة أن تتأكّد قبل تقديم أيّ تبرع من أنّ الجهة المستفيدة تعمل بحسن نية وعلى ضوء أهداف خيرية بحيث لا يتم استخدام هذا التبرع لأي غرض غير سوي.

وفي الدول التي يُطلب فيها من المؤسسات الخيرية أن تكون مسجلةً، ينبغي على شركات المجموعة التحقق من أنّ أي مؤسسة خيرية تنوي التبرع لها هي مؤسسة مسجلة حسب الأصول.

التوثيق الكامل لكافة التبرعات

يجب أن يتم توثيق أي تبرع خيري أو استثمار اجتماعي آخر تقوم به أي شركة من شركات المجموعة بالكامل في دفاتر الشركة وأن يصار إلى تدوينه سواء من قبل الشركة أو الجهة المستفيدة في السجل العام حيثما يلزم.

ينبغي على شركات المجموعة أن تحرص على أن تكون التبرعات التي تقوم بالتبليغ عنها عبر قسم الشؤون القانونية والخارجية لأغراض إعداد التقارير الاجتماعية متوافقة مع التبرعات التي تبليغ عنها عبر القسم المالي لأغراض إعداد التقارير المالية والقانونية. مؤسسة مسجلة حسب الأصول.

الموظفون العموميون

يجب ألا نسعى إلى التأثير على أي موظف عمومي من خلال تقديم تبرع لجمعية خيرية تابعة له أو لأي جمعية خيرية يحددها هو أو باتفاق معه أو بمعرفته في مقابل اتخاذ إجراء رسمي، أو نتيجة لإجراء رسمي، أو كوسيلة للتأثير بشكل غير لائق على الموظف العمومي لصالح أي شركة من شركات المجموعة.

يحظر تقديم أي تبرع إلى جمعية خيرية لموظف عمومي أو مؤسسة خيرية تابعة لطرف ثالث، مثل أحد أفراد عائلة الموظف العمومي أو أصدقائه أو معارفه، في مقابل إجراءات رسمية أو نتيجة لإجراءات رسمية أو كوسيلة للتأثير بشكل غير لائق على الموظف العمومي لصالح أي شركة من شركات المجموعة.

(انظر سياسة تضارب المصالح للتعرف على تعريف "الموظف العمومي")



الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



أصول الشركة والنزاهة المالية

- ٢٠ الدقة في المحاسبة وحفظ السجلات
- ٢١ حماية أصول الشركة
- ٢٢ السرية وأمن المعلومات
- ٢٣ التداول القائم على معلومات داخلية وإساءة استغلال السوق

الدقة في المحاسبة وحفظ السجلات

تُعَدُّ الأمانة والدقة والموضوعية في سجلات وتقارير البيانات المالية وغير المالية أساسيةً من أجل سمعة المجموعة، وقدرتها على الوفاء بالتزاماتها القانونية والضريبية والتنظيمية وموجباتها من حيث التدقيق المحاسبي، ولدعم قرارات شركات المجموعة

معلومات وبيانات دقيقة

يجب أن تعكس كافة البيانات التي نَقَدِّمها، سواء كانت مالية أم غير مالية، المعاملات والأحداث التي تغطيها بشكل دقيق.

ويتعيّن علينا التقيّد بكافة القوانين النافذة والمتطلبات المحاسبية الخارجية والإجراءات المعتمدة في المجموعة لإعداد التقارير المالية وغيرها من بيانات العمل.

ينطبق هذا الأمر على البيانات، سواء كانت بصيغة ورقية أو إلكترونية أم بأي صيغة أخرى.

ولا يُعَدُّ الإخلال بحفظ السجلات بصورة دقيقة مخالفاً لسياسة المجموعة فحسب، بل قد يكون مخالفاً للقانون أيضاً.

ما من تبرير أو عذر أبداً لتزوير السجلات أو تحريف البيانات، يمكن أن يُعَدَّ سلوك مماثل احتيالا، وقد تترتب عليه مسؤولية مدنية أو جنائية.

إدارة السجلات

يتعيّن على شركات المجموعة أن تعتمد سياسات وإجراءات خاصة بإدارة السجلات تعكس سياسة إدارة السجلات المعتمدة من قبل المجموعة.

ويتعيّن علينا إدارة كافة السجلات التجارية الهامة بما يتوافق مع السياسات والإجراءات تلك وعدم تغيير أو إتلاف أيّ من سجلات الشركة إلا في حال كان ذلك مسموحاً.

يجب أن نكون على دراية بسياسة وإجراءات إدارة السجلات التي تنطبق علينا.

اتباع المعايير المحاسبية

يجب أن تكون البيانات المالية (مثل دفاتر المحاسبة والسجلات والحسابات) متفقة مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها عموماً وكذلك مع سياسات وإجراءات المحاسبة وإعداد التقارير المعتمدة من قبل المجموعة.

يجب أن تُحفظ البيانات المالية الخاصة بشركات المجموعة وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها عموماً والسارية في بلد كل شركة من الشركات.

أما بالنسبة إلى إعداد التقارير على مستوى المجموعة، فيجب أن تكون البيانات متفقة مع سياسات وإجراءات المحاسبة المعتمدة من قبل المجموعة (المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية).

التعاون مع المدققين الخارجيين

ينبغي علينا التعاون بشكل كامل مع المدققين الخارجيين والداخليين للمجموعة والتأكد من وضع كافة البيانات التي بحوزتهم وتعلق بتدقيق حسابات أي شركة من شركات المجموعة (بيانات التدقيق ذات الصلة) بين أيدي المدققين الخارجيين للشركة المعنية.

يخضع واجبنا في التعاون الكامل مع المدققين الخارجيين لقيود قانونية، كما في حالة الوثائق السرية التي تتمتع بحماية أو امتياز قانوني.

وفي ما عدا ذلك، ينبغي علينا الاستجابة فوراً لأيّ طلب من المدققين الخارجيين والسماح لهم بالوصول التام وغير المقيد إلى الموظفين والوثائق ذات الصلة.

ولا يجب تحت أي ظرف من الظروف أن نقَدِّم للمدققين الخارجيين أو الداخليين معلومات نعلم (أو يفترض بنا منطقياً أن نعلم) أنّها مضللة أو ناقصة أو غير دقيقة.

توثيق المعاملات

يجب أن تخضع كافة المعاملات والعقود للموافقة الواجبة أصولاً على كافة المستويات ويجب أيضاً أن يتم تسجيلها بشكل كامل ودقيق.

يجب أن تكون العقود كافة التي تبرمها شركات المجموعة، سواء كان ذلك مع إحدى شركات المجموعة أو مع طرف ثالث، مثبتة خطياً.

إذا كُنّا مسؤولين عن إعداد أيّ عقد أو التفاوض بشأنه أو الموافقة عليه بالنيابة عن إحدى شركات المجموعة، ينبغي علينا الحرص على إتمام الموافقة عليه وتوقيعه وتسجيله وفقاً لسياسة وإجراءات الموافقة على العقود ذات الصلة.

يجب أن تكون كافة الوثائق المعدّة من قبل أي شركة من شركات المجموعة في ما يتعلق ببيع منتجاتها محلياً أو للخارج، وثائق دقيقةً وتامةً وتعكس صورة صحيحة عن المعاملة.

يجب الاحتفاظ بهذه الوثائق جميعها (مع المراسلات ذات الصلة بها) عند الاقتضاء لإبرازها في حال التفتيش من قبل السلطات الضريبية أو الجمركية أو غيرها.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



حماية أصول الشركة

نحن جميعاً مسؤولون عن حماية أصول المجموعة التي تعهد إينا وعن استخدامها على النحو المناسب

التصرف بما فيه المصلحة الفضلى للشركة

يتعيّن علينا الحرص على ألاّ تتضرّر أصول المجموعة أو تتعرّض لإساءة الاستخدام أو الاختلاس أو الهدر. كما ينبغي علينا الإبلاغ عن حالات إساءة استخدام أصول المجموعة أو اختلاسها من قبل الآخرين.

وتشمل أصول المجموعة الممتلكات المادية والفكرية والأموال والوقت والمعلومات الخاصة والفرص التجارية والمعدات والمنشآت.

الحماية من السرقة وسوء استعمال الأموال

يتعيّن علينا الحرص على حماية أموال المجموعة، وصونها من سوء الاستخدام أو الاحتيال أو السرقة. ويجب أن تكون جميع المطالبات بالمصاريف والقسائم والفواتير والكشوف دقيقة وأن تُقدّم في الوقت المناسب.

تعني "أموال المجموعة" أيّ أموال نقدية أو نقدية معادلة تعود ملكيتها لشركة من شركات المجموعة، ويشمل ذلك أي مبلغ تقرضه الشركة لنا وأي بطاقات ائتمانية تكون بحوزتنا من بطاقات الشركة.

تكريس وقت كافٍ لعملائنا

يتوقّع منا جميعاً تكريس ما يكفي من الوقت للعمل بحيث نتمكّن من أداء مسؤولياتنا كافة.

في أثناء تواجدنا في مكان العمل، يتوقّع منا الانخراط التام بالعمل وعدم تأدية أي أنشطة شخصية أكثر من الحد المعقول بما لا يتعارض مع أداء واجبات العمل. تعرّضهم للفصل من العمل والملاحقة القضائية.

حماية علامتنا التجارية وابتكاراتنا

يتعيّن علينا حماية كافة الممتلكات الفكرية العائدة للمجموعة

تشمل الممتلكات الفكرية براءات الاختراع وحقوق التأليف والنشر والعلامات التجارية وحقوق التصميم وغيرها من المعلومات ذات الملكية الخاصة.

حماية الوصول إلى أصولنا

يتعيّن علينا حماية المعلومات التي يمكن أن تستخدم لتأمين الوصول إلى أصول المجموعة.

يجب دوماً المحافظة على أمن كافة المعلومات التي تُستخدم للوصول إلى أصول الشركة وشبكاتنا، بما في ذلك بطاقات دخول مبانيها وبطاقات التعريف الشخصية وكلمات المرور وشيفرات المرور.

احترام أصول الغير

يتعيّن علينا الامتناع تماماً عن القيام عمداً بما يلي :

إلحاق الضرر بالأصول المادية العائدة للغير أو إساءة استخدامها أو سرقتها

انتهاك حقوق الغير المحفوظة ببراءات اختراع أو علامات تجارية أو حقوق تأليف ونشر أو غيرها من أشكال الملكية الفكرية سارية المفعول

القيام بأنشطة غير مرخص بها يترتب عليها أثر سلبي على أداء أنظمة أو موارد جهات ثالثة

ينبغي علينا دوماً أن نبدي الاحترام عينه للأصول المادية والفكرية العائدة للغير الذي نتوقع منهم أن يبدوه تجاه أصول المجموعة.

استعمال معدات الشركة

يجب ألا نستخدم أيّاً من معدات الشركة أو منشآتها لأغراضنا الشخصية، ما عدا في إطار الحالات المبينة أدناه والتمماشية مع سياسة الشركة.

يُسمح بالاستخدام الشخصي المحدود أو العرضي أو الطارئ لمعدات الشركة والأنظمة التي تصدرها أو توفرها لنا شريطة أن يكون ذلك الاستخدام الشخصي:

منطقياً ولا يتعارض مع الأداء السليم لعملائنا

لا يترتب عليه أي أثر سلبي على أداء أنظمة الشركة

غير مسدّد لأغراض غير قانونية أو غير سليمة

يُسمح بالاستخدام الشخصي الوجيز والمعقول للبريد الإلكتروني والإنترنت والمكالمات الهاتفية الشخصية. أما الاستخدامات غير السليمة، فتشمل:

خوض محادثات ذات طابع ازدراخي أو تشهيري أو متحيز جنسياً أو عنصرياً أو فاحش أو سوقي، أو مهين بأي شكل من الأشكال.

النشر غير المشروع لمواد خاضعة لحقوق تأليف أو تراخيص أو غيرها من المواد الخاضعة لحقوق الملكية

نشر رسائل متسلسلة أو دعايات أو طلبات (ما لم يكن ذلك مصرحاً به)

زيارة مواقع إلكترونية غير لائقة

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية وال خارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



خصوصية البيانات، السرية وأمن المعلومات

نلتزم بقوانين خصوصية البيانات، ونحافظ على سرية جميع المعلومات الحساسة تجارياً والأسرار التجارية والمعلومات السرية الأخرى المتعلقة بالمجموعة وعملها.

خصوصية البيانات

البيانات الشخصية هي المعلومات التي تحدد هوية الفرد بشكل مباشر أو غير مباشر. بصفتنا شركة تمتلك قدر كبير من المعلومات حول الأفراد، يجب على شركات المجموعة والموظفين التأكد من أنهم يتعاملون مع البيانات الشخصية وفقاً لقوانين حماية البيانات المحلية وسياسة خصوصية بيانات المجموعة.

تحكم قوانين خصوصية البيانات كيفية التعامل مع البيانات الشخصية ومعالجتها وطرق انتقالها بين الشركات أو البلدان. ينطبق ذلك على جميع الأفراد بما في ذلك العملاء والموظفين والمقاولين وموظفي الموردين أو الأطراف الخارجية الأخرى التي تتعامل تجارياً معها.

نلتزم بمعالجة البيانات الشخصية بمسؤولية وبما يتفق مع قوانين خصوصية البيانات المعمول بها في جميع أنحاء العالم. يرجى الاطلاع على سياسة خصوصية بيانات المجموعة للتعرف على المزيد من المعلومات. تهدف هذا السياسة إلى توفير مستوى الحد الأدنى العالمي فيما يتعلق بحماية البيانات الشخصية. يجب أن ندرك أنه قد تفرض بعض القوانين في بعض الولايات القضائية متطلبات إضافية وسوف نتعامل مع البيانات الشخصية وفقاً لجميع هذه القوانين المنطبقة.

المعلومات السرية

معلوماتنا السرية هي أي معلومات أو معارف قد تضر بمصالح المجموعة إذا كشفت لأطراف ثالثة، مثل :

قواعد بيانات المبيعات والتسويق وغيرها من قواعد بيانات الشركة

استراتيجيات وخطط التسعير والتسويق

معلومات المنتجات السرية والأسرار التجارية

البحوث والبيانات الفنية

أي مواد مرتبطة بتطوير منتجات جديدة

أي أفكار أو عمليات أو اقتراحات أو استراتيجيات تجارية

البيانات والنتائج المالية غير المنشورة

خطط الشركة

بيانات الموظفين والمسائل التي تمس بهم

البرمجيات المرخص لإحدى شركات المجموعة استخداماً أو المطورة من قبلها

الكشف عن المعلومات السرية

لا يجوز أن تكشف عن معلومات سرية تتعلق بإحدى شركات المجموعة أو أعمالها خارج نطاق المجموعة من دون الحصول على تصريح خاص بذلك من قبل الإدارة العليا وشريطة أن يكون هذا الكشف حصراً :

إلى وكلاء أو ممثلي إحدى شركات المجموعة الذين يكونون ملتزمين تجاه تلك الشركة بواجب الحفاظ على سرية المعلومات ويحتاجون تلك المعلومات للقيام بأعمال نيابة عنها

بموجب أحكام تعهد أو اتفاقية خطية بالحفاظ على سرية المعلومات

بموجب أمر من سلطة قضائية أو حكومية أو تنظيمية أو إشرافية مختصة، وبعد إبلاغ مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي والحصول على موافقته على ذلك

وإذا كان إرسال المعلومات السرية سيتم إلكترونياً، ينبغي الاتفاق مع الطرف الآخر على المعايير الفنية والإجرائية لذلك.

كما وينبغي علينا التنبيه بشكل خاص إلى مخاطر الكشف غير المقصود عن معلومات سرية في أثناء النقاشات أو استخدام الوثائق في الأماكن العامة.

الوصول إلى المعلومات السرية وحفظها

لا يجوز أن نتاح إمكانية الوصول إلى المعلومات السرية المتعلقة بأي من شركات المجموعة أو أعمالها إلا للموظفين الذين يحتاجونها للقيام بعملهم.

لا يجوز أن نأخذ إلى المنزل أي معلومات سرية تتعلق بأي من شركات المجموعة أو أعمالها من دون أخذ التدابير اللازمة لضمان أمن تلك

المعلومات. لمزيد من الإرشادات، يرجى الاطلاع على بيان سياسة الأمن للمجموعة.

استخدام المعلومات السرية

لا يجوز أن نستخدم المعلومات السرية المتعلقة بأي من شركات المجموعة أو أعمالها لتحقيق مصلحة مالية خاصة بنا أو بأحد أصدقائنا أو أقاربنا (راجع قسم "تضارب المصالح").

يجب علينا اتخاذ جانب الحيطة والحذر إذا كان لدينا وصول إلى "معلومات المطلعين" السرية التي تتعلق بأسعار الأسهم والأوراق المالية في الشركات المساهمة العامة. لمزيد من التفاصيل، راجع قسم "التداول القائم على معلومات المطلعين وسوء استخدام السوق".

المعلومات الخاصة بالغير

لا يجب أن نطلب من أي شخص أو نتعمد الحصول منه على أي معلومات سرية تعود لطرف آخر.

في حال حصلنا عن غير قصد على معلومات نشتبها أنها قد تكون معلومات سرية تعود لطرف آخر، يجب علينا إخطار مديرنا المباشر ومستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي بذلك على الفور.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



التداول القائم على معلومات داخلية وإساءة استغلال السوق

نحن ملتزمون بدعم أسواق الأوراق المالية النزيهة والمفتوحة في جميع أنحاء العالم. ولا يجب أن يقوم الموظفون بالتداول بناءً على معلومات داخلية أو التورط بأي شكل من أشكال إساءة استغلال السوق.

المعلومات الداخلية هي معلومات ذات طبيعة دقيقة تتصف بكونها:

غير متاحة للعموم؛ وتتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بشركة مدرجة في الأسواق المالية أو بأسهمها أو أوراقها المالية الأخرى؛ ومن المرجح، إذا ما أتاحت للعموم، أن يكون لها أثر كبير في سعر أسهم تلك الشركة أو أوراقها المالية الأخرى أو في استثمارات ذات صلة بها.

إساءة استغلال السوق

لا يجوز أن نرتكب أي شكل من أشكال إساءة استغلال السوق بما في ذلك:

الكشف غير الملائم عن معلومات داخلية

التداول بالأوراق المالية بناءً على معلومات داخلية

إساءة استخدام المعلومات الداخلية

المشاركة في تلاعب السوق

يُعرّف "إساءة استغلال السوق" عموماً بأنه السلوك الذي يضر بنزاهة السوق المالية وثقة الجمهور في الأوراق المالية والمشتقات. ويعدّ إساءة استغلال السوق والتداول القائم على معلومات داخلية (سواء بارتكابه أو تشجيع الغير عليه) مخالفاً للقانون في معظم البلدان.

لمزيد من المعلومات حول السلوك الذي قد يعدّ شكلاً من أشكال إساءة استغلال السوق أو التداول القائم على معلومات داخلية في المملكة المتحدة، يرجى الرجوع إلى "قواعد تداول الأسهم" الخاصة بنا.

التعامل مع المعلومات الداخلية

في حال تلقينا أو كانت لدينا معلومات يمكن أن تتمثل معلومات داخلية تتعلق بأي شركة من شركات المجموعة المدرجة في سوق الأسهم، يتعيّن علينا الإفصاح فوراً عنها إما لمديرنا العام أو لرئيس القسم أو لرئيس المشروع (إذا كانت المعلومات الداخلية تتعلق بمشروع معيّن). في ما عدا ذلك، لا يجوز الإفصاح عن هذه المعلومات إلا بتفويض خاص وللجهات التالية حصراً:

للموظفين الذين يحتاجونها لممارسة عملهم

لوكلاء أو ممثلي إحدى شركات المجموعة الذين يكونون ملتزمين تجاه تلك الشركة بواجب الحفاظ على سرية المعلومات ويحتاجون تلك المعلومات للقيام بأعمال نيابة عنها

ينبغي التعامل بعناية خاصة مع المعلومات الداخلية، لأنه قد يترتّب على إساءة استغلالها فرض عقوبات مدنية أو جنائية بحق شركات المجموعة والأفراد المعنيّين باستخدامها أيضاً.

إذا لم تكونوا متأكدين ممّا إذا كانت المعلومات التي بحوزتكم معلومات داخلية أو لا، ينبغي عليكم مراجعة أمين سر شركة بريتيش أمريكان توباكو ش.م.ع. أو أمين سر الشركة المعنيّة.

التداول المسؤول بالأسهم

لا يجوز أن نتداول بالأوراق المالية الخاصة بأي شركة مدرجة في السوق (من شركات المجموعة أو غيرها)، أو أن نشجّع الآخرين على هذا التداول، في حال كنّا نمتلك معلومات داخلية تتعلق بتلك الشركة.

إذا أردتم التداول بالأوراق المالية الخاصة بأي من شركات المجموعة المدرجة في السوق وكان لديكم نفاذ من وقت لآخر إلى معلومات داخلية تتعلق بتلك الشركة، ينبغي عليكم الالتزام بالقوانين المحلية المطبقة بشأن تداول الأسهم وكذلك بأي قواعد خاصة بتداول الأسهم صادرة عن تلك الشركة إذا كانت تنطبق عليكم.

تشمل "الأوراق المالية" الأسهم (بما في ذلك إيصالات الإيداع الأمريكية) والخيارات والعقود الآجلة وأي نوع آخر من العقود الاشتقاقية والديون والوحدات الموجودة في تعهدات الاستثمار الكلية (مثل الأموال) والعقود المالية مقابل الفروق والسندات والكمبيالات أو أي استثمارات أخرى تحدّد قيمتها بالاستناد إلى سعر تلك الأوراق المالية.

يتضمّن مصطلح "التداول" معانٍ واسعة، ويشمل أي عملية بيع أو شراء أو نقل ملكية (بما في ذلك على سبيل الهدية) وكذلك المراهنة على فروق الأسعار أو غيرها من العقود مقابل الفروق أو المشتقات المالية الأخرى التي تتعلق بأوراق مالية بشكل مباشر أم غير مباشر، سواء كانت لمصلحتك الخاصة أو بالنيابة عن شخص آخر.

تفصّل "مدونة قواعد تداول الأسهم" الخاصة بنا القواعد التي تنطبق على الأشخاص المطلعين على معلومات داخلية تتعلق بشركة بريتيش أمريكان توباكو والذين يخضعون لقيود إضافية في ما يختص بالتداول بالأوراق المالية الخاصة بشركة بريتيش أمريكان توباكو ش.م.ع. نحن ملزمون قانوناً بحفظ قائمة بكافة المطلعين على معلومات داخلية والذين يتم إبلاغهم فردياً بوضعهم هذا.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية وال خارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



التجارة الوطنية والدولية

- ٢٥ المنافسة ومكافحة الاحتكار
- ٢٦ غسل الأموال والتهرب الضريبي
- ٢٨ الاتجار غير المشروع
- ٢٩ العقوبات

المنافسة ومكافحة الاحتكار

نحن نؤمن بالمنافسة الحرة. ويتعيّن على شركات المجموعة الالتزام بالمنافسة النزينة والأخلاقية بما يتماشى مع قوانين المنافسة (أو قوانين مكافحة الاحتكار)

كيف يؤثر قانون المنافسة في أعمالنا

تؤثر قوانين المنافسة في كافة جوانب أنشطة المجموعة بما في ذلك بيع المنتجات وعرضها، وعلاقتنا مع الموردين والموزعين والعملاء والمنافسين، وتفاوضنا وصياغتنا للعقود، وكذلك اتخاذنا القرارات بشأن استراتيجية التسعير أو شروط التبادل التجاري.

إنّ القانون مرتبط بالظروف التي تسود في السوق ما يؤثر في طريقة التعاطي مع مسائل تتعلق بالمنافسة مثل: درجة التركيز في السوق؛ تجانس المنتجات وتمايز العلامات التجارية؛ أو اللوائح التنظيمية، بما في ذلك القيود المفروضة على الإعلانات، ومنع عرض المنتجات، ومنع التدخين في الأماكن العامة.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com

الالتزام بالمنافسة النزينة

نحن ملتزمون بخوض منافسة قوية وبالامتثال لقوانين المنافسة في كافة البلدان والمناطق الاقتصادية التي نعمل فيها.

يملك عددٌ كبير من البلدان قوانين تحظر السلوك المعادي لروح التنافس، وهي قوانين معقّدة وتتباين من بلد لآخر ومن منطقة اقتصادية لأخرى، ولكن يمكن أن يترتب على عدم الالتزام بها عواقب جسيمة.

السلوك الموازيف

لا يُعدّ السلوك الموازي مع منافسينا في المطلق سلوكاً معادياً لروح المنافسة، ولكن، لا يجوز أن نتواطأ مع منافسينا لـ:

تثبيت الأسعار أو أي عنصر أو جانب من جوانب التسعير (بما في ذلك الحسومات أو التخفيضات أو الرسوم الإضافية أو طرق التسعير أو شروط الدفع أو توقيت تغييرات الأسعار أو مستوى أو نسبة التغييرات في الأسعار)

تثبيت شروط وأحكام أخرى

تقسيم أو تخصيص الأسواق أو العملاء أو المناطق

الحد من الإنتاج أو القدرة الإنتاجية

التأثير في نتيجة عملية تقديم العطاءات التنافسية

الاتفاق على امتناع جماعي عن التداول مع جهات معيّنة

يشمل مصطلح "الاتفاق" هنا الاتفاقات المكتوبة أو الشفهية، والتفاهات أو التواطؤ على الممارسات، أو الاتفاقات غير الملزمة أو الإجراءات المتخذة بناءً على تفاهم مشترك، أو الاتفاقات غير المباشرة التي تتمّ بوساطة طرف ثالث كنفابة مهنية أو عميل أو مورد.

كما ويشمل أيضاً حالات يقوم فيها المتنافسون بتبادل معلومات (يشكل مباشر أو غير مباشر) بغرض الحدّ من المنافسة. قد يبلغ المتنافسون بعضهم بعضاً على سبيل المثال بنيتهم رفع الأسعار مستقبلاً، بحيث يتاح لهم تنسيق سياساتهم التسعيرية (وتعرف هذه الممارسات بـ "الممارسات المنسقة").

الاجتماع بالمنافسين

ينبغي التعامل بحذر شديد مع أي اجتماع أو تواصل مباشر مع المنافسين. كما ويجب أن نحفظ سجلاً دقيقاً بالاجتماعات أو الاتصالات هذه وأن نضع حدّاً لها في حال كانت منافية لروح المنافسة أو كان من الممكن أن تبدو كذلك.

لا تطرح كل الترتيبات التي تقام مع المنافسين إشكاليات ومشاكل، لا بل يمكن أن يقام تواصل مشروع بين المتنافسين في إطار النقابات المهنية والتبادل المحدود للمعلومات، كما وفي إطار المبادرات المشتركة في ما يتعلّق بالمشاركة في سنّ اللوائح التنظيمية وحشد التأييد العام.

المعلومات المتعلقة بالمنافسين

يجوز أن نجمع المعلومات عن منافسينا بالطرق القانونية المشروعة وبما يتماشى مع قانون المنافسة.

لا يُقبل بتاتاً جمع المعلومات عن المنافسين من المنافسين مباشرة، إلا في حالات محدودة جداً واستثنائية. وغالباً ما يؤدي جمع المعلومات عن المنافسين من جهات ثالثة (كالعملاء أو المستشارين أو المحللين أو النقابات المهنية) إلى نشوء قضايا قانونية محلية معقّدة ولذا لا ينبغي اللجوء إلى ممارسات مماثلة إلا بعد الحصول على النصح اللازم.

الوضع المهيمن

إذا كانت إحدى شركات المجموعة تتمتع بـ "نفوذ في السوق"، جرت العادة على أن يقع عاتقها واجب خاصّ بحماية روح المنافسة وعدم إساءة استخدام موقعها.

تختلف مفاهيم "الهيمنة" و"النفوذ في السوق" و"إساءة الاستخدام" اختلافاً كبيراً من دولة إلى أخرى. في الحالات التي تعدّ فيها إحدى شركات المجموعة مهيمنة في سوقها المحلية، يتم عادة وضع قيود على قدرتها على الدخول في ممارسات، مثل الترتيبات الحصرية وحسومات الولاء والتمييز بين العملاء والمبالغة في رفع الأسعار أو خفضها (دون حدّ التكلفة) أو ربط أو حزم منتجات مختلفة معاً.

المحافظة على سعر إعادة البيع

قد تكون بعض القيود المفروضة بين فريقين على مستويين مختلفين من مستويات سلسلة التوريد، كأحكام المحافظة على سعر إعادة بيع المنتجات بين مورّد وموزع أو بائع ثان على سبيل المثال، غير قانونية.

وفي بعض البلدان، تُعدّ القيود المفروضة على قدرة عملائنا على إعادة البيع في مناطق معيّنة أو لمجموعات محدّدة من العملاء خرقاً خطيراً لقانون المنافسة. تنشأ حالة المحافظة على سعر إعادة بيع المنتج عندما يحاول المورد أو يقوم بالفعل بالتحكم بـ أو التأثير (ولو بطريقة غير مباشرة، عبر التهيب و/أو الترغيب) في الأسعار التي يعيد العملاء بيع المنتجات بها. وتختلف القواعد المنظمة لتثبيت سعر إعادة البيع وقيود إعادة البيع عادة من دولة إلى أخرى حول العالم. لذلك، إذا كان هذا الأمر ينطبق على طبيعة عملكم، يتعيّن عليكم أن تكونوا على إلمام بالقواعد المطبّقة في تلك البلدان التي تتولون فيها مسؤولياتكم.

عمليات الدمج والاستحواذ

في الحالات التي تكون فيها شركات المجموعة منخرطة في عمليات دمج أو استحواذ، قد يجب عليها القيام بإجراءات حفظ إلزامية للملفات في دولة واحدة أو أكثر.

تختلف واجبات حفظ الملفات من دولة إلى أخرى، ولكن لا بدّ من التحقق منها على الدوام في سياق عمليات الدمج والاستحواذ (سواء على مستوى الأصول أو الأسهم) والمشاريع المشتركة.

طلب المشورة من الاختصاصيين

إذا كنّا منخرطين في أنشطة تجارية تنطبق عليها قوانين المنافسة، يجب علينا التقيّد بالمبادئ التوجيهية الإقليمية أو الخاصة بالمنطقة أو السوق المعنيّة والتي تعطي مفعولاً قانونياً لسياسة المجموعة، إلى جانب القانون المطبّق في هذا المجال، وطلب المشورة من مستشارنا المحلي للشؤون القانونية والخارجية.

لا يجب أن نفترض أنّ قانون المنافسة لا ينطبق لمجرد غياب قوانين مماثلة نافذة محلياً، ذلك أنّ دولاً كثيرة مثال الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي تقوم بتطبيق قوانين المنافسة الخاصة بها خارج حدودها (حيث يحصل السلوك وحيث تكون نافذة).

مكافحة غسيل الأموال والتهرب الضريبي

غسيل الأموال هو إخفاء أو تحويل أموال أو ممتلكات غير قانونية أو جعلها تبدو قانونية. ويشمل حياة عائدات الجريمة أو التعامل بها. يجب ألا نلعب أي دور فيه. التهرب الضريبي يعني الاحتيال والغش المتعمد تجاه دوائر الإيرادات العامة أو التهرب الضريبي عن

ينبغي علينا التنبه للحالات التي يفترض أن تثير شكوكنا مثال :

الدفعات التي تُسدد بعمولات غير تلك المذكورة في الفاتورة أو بنقدية أو ما في حكمها

الدفعات التي تأتي من مصادر مختلفة لسداد فاتورة واحدة أو غيرها من وسائل الدفع غير العادية

الدفعات من أو إلى حساب غير حساب العمل المعتاد

طلبات سداد دفعات زائدة أو طلب رد الأموال بعد سداد الدفعات الزائدة

الدفع عن طريق أو إلى (أو طلب توريد منتجاتنا إلى) أي طرف ثالث لسنا متعاقدين معه أو شركة واجهة.

الدفعات أو الشحنات عن طريق أو إلى بلدان أو شركات أو أشخاص قائمين أو مقيمين أو عاملين في دول تتمتع بسمعة "الملاذات الضريبية" أو إلى حسابات مصرفية محتفظ بها في هذه البلدان.

طلبات توريد منتجاتنا إلى موقع غير معتاد أو اعتماد طريق شحن غير معتاد أو استيراد وتصدير نفس المنتجات

إعداد تقارير زائفة مثل تغيير الأسعار أو وصف البضائع أو الخدمات التي نقدمها بشكل خاطئ لتحريف الإقرارات الضريبية أو وثائق الشحن والفاتورة

الشك في تورط شركاء تجاريين في نشاط إجرامي بما في ذلك التهرب الضريبي

عمليات الاندماج والشراء المعقدة بشكل غير عادي أو هيكل المعاملات الأخرى دون مبرر تجاري واضح أو إجراء فحوصات العناية الواجبة التي تؤدي إلى عمليات الاندماج والشراء.

عدم التورط بالتعامل مع عائدات الجريمة لا يجب أن :

نشارك في أي معاملة نعرف أو نشبهه بأنها تتضمن عائدات عمل إجرامي (بما في ذلك التهرب الضريبي)،

أو التورط عن قصد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في أنشطة غسيل الأموال

ويجب علينا التأكد من عدم مخالفة أنشطتنا عن غير قصد لأي قوانين تتعلق بغسيل الأموال والتهرب الضريبي.

يعتبر جرمًا قيام أي شخص أو شركة بالدخول في معاملات تتضمن أصولًا يعلمون أو يشتبهون بكونها مكتسبة من عمل جرمي وذلك في معظم المناطق القضائية. ويمكن أن تلحق العقوبات المفروضة على مخالفة قوانين مكافحة غسيل الأموال بالأفراد والشركات على حد سواء.

رفض قبض مبالغ نقدية كبيرة

يجب أن نرفض قبول - أو نبلغ عن - المبالغ النقدية التالية.

يتعين على شركات المجموعة في دول الاتحاد الأوروبي عدم قبول الدفعات النقدية التي تزيد عن ١٠,٠٠٠ يورو (أو ما يعادلها بأي عملة أخرى) في أي معاملة واحدة أو سلسلة معاملات مترابطة.

ويتعين على شركات المجموعة في الولايات المتحدة (أو خارج الولايات المتحدة عند إجراء معاملة مرتبطة بالولايات المتحدة) عدم قبول الدفعات النقدية التي تزيد عن ١٠,٠٠٠ دولار (أو ما يعادلها بأي عملة أخرى) في أي معاملة واحدة أو سلسلة معاملات مترابطة. كما على الشركات الواقعة خارج حدود الاتحاد الأوروبي هي أيضاً تجنّب قبول الدفعات النقدية الكبيرة.

الحدّ من خطر التورط في الأنشطة المشبوهة والإبلاغ عنها

يتعيّن علينا اعتماد إجراءات فعالة تهدف إلى :

تقليل احتمال الدخول غير المقصود في معاملات تتضمن عائدات أعمال جرمية، بما في ذلك مراقبة تدفقات الأموال غير المشروعة وغيرها من أشكال غسيل الأموال/ تمويل الإرهاب

كشف ومنع أي ضلوع غير نزيه في أعمال غسيل أموال من قبل الموظفين أو المسؤولين أو المديرين أو الوكلاء أو العملاء أو الموردين

تدريب الموظفين على كشف الحالات التي يفترض أن تثير لديهم الشكوك باحتمال كونها عمليات غسيل أموال

تقديم التقارير اللازمة بخصوص التزامات غسيل الأموال للسلطات المختصة

يتعيّن على شركات المجموعة التأكد من أنّ إجراءات الموافقة على العملاء ("اعرف عميلك" و "اعرف موردك") المطبقة لديها كافية لضمانتها، قدر الإمكان، إلى أنّ عملاءها ومورديها غير متورطين بأي عمل جرمي.

وينبغي علينا المسارعة إلى إحالة المعاملات أو الأنشطة المشبوهة من قبل أي عميل أو طرف ثالث إلى المدير العام أو رئيس القسم وإلى مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



تابع مكافحة غسيل الأموال والتهرب الضريبي

عدم التورط في التهرب الضريبي أو تسهيل التهرب الضريبي

لا يجب علينا:

التهرب من الضرائب أو تسهيل التهرب الضريبي من قبل أي شخص آخر (بما في ذلك أي كيان آخر بالمجموعة)

تقديم أي مساعدة إلى أي شخص نعلم أو نشبهه في تورطه في التهرب الضريبي

يجب علينا:

أن نكون على دراية بجميع قوانين الضرائب والامتثال التام لها في الولايات القضائية التي نعمل فيها

حساب ودفع جميع الضرائب المستحقة بشكل صحيح

يعتبر جرمًا قيام أي شركة أو فرد بالتهرب من الضرائب. تتضمن عائدات أعمال إجرامية أي مبالغ كان يتوجب دفعها على حساب الضرائب وتم التهرب من دفعها.

توجد أحياناً طرق مشروعة ليمولي الضرائب لتخفيض أعبائهم الضريبية والتي لا تشكل أشكالاً من التهرب الضريبي. ومع ذلك، من المهم التمييز بين التخطيط الضريبي المشروع والتهرب الضريبي، الذي قد يكون صعباً في بعض الأحيان. إذا كنت تشك في الفرق بين التخطيط الضريبي والتهرب الضريبي، يجب عليك طلب المشورة من مستشار الشؤون القانونية والخارجية.

المحافظة على ضوابط لمنع تسهيل التهرب الضريبي

يجب أن توظف شركات المجموعة ضوابط للقضاء على مخاطر قيام موظفينا أو شركاء العمل بتسهيل التهرب الضريبي من قبل شخص أو شركة أخرى. يجب أن تتضمن هذه الضوابط:

الامتثال الضريبي وعدم تسهيل بنود التهرب الضريبي في العقود المبرمة مع الغير عند الاقتضاء

توفير التدريب المناسب ودعم الموظفين الذين يديرون العلاقات مع الغير و/أو التزاماتنا الضريبية

التحقيق، وإذا لزم الأمر إيقاف و/أو إنهاء عمل الموظفين والأطراف الثالثة المشتبه في ضلوعهم في أنشطة التهرب الضريبي أو تسهيل التهرب الضريبي

إذا كنت تشك في أن أي وكيل أو مقاول أو عميل أو مورد يتهرب من الضرائب أو يسهل التهرب من الضرائب، أبلغ مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي على الفور.

التوعية والامتثال لتدابير مكافحة الإرهاب ذات الصلة

يجب علينا الحرص على عدم المساعدة عمداً في تمويل أنشطة إرهابية أو تقديم الدعم لها بشكل آخر، كما يتعين علينا ضمان عدم مخالفة أنشطتنا عن غير قصد لأي تدابير ذات صلة خاصة بمكافحة تمويل الإرهاب.

يجب أن تتضمن ضوابط الرقابة الداخلية لدى شركات المجموعة تدابير للتحقق من عدم تعاملها مع أي كيان محظور من قبل جهة حكومية أو منظمة دولية، بسبب صلاته الإرهابية المعروفة أو المشتبه بها.

قد تحاول الجماعات الإرهابية استخدام الشركات الشرعية من محلات تجارية أو شركات توزيع أو شركات خدمات مالية لتمويل شبكاتها أو أي طريق آخر لنقل أموالها غير المشروعة، لذا فنحن نتعرض لخطر الانتهاك غير المقصود لتدابير مكافحة تمويل الإرهاب عند تعاملنا مع مثل هذه الشركات أو المنظمات أو الأفراد.



الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



الاتجار غير المشروع

يضرّ الاتجار غير المشروع بالمنتجات المهربة أو المقلدة بأعمالنا، ولذا يجب أن نقوم بكل ما في وسعنا لوضع حدّ له.

عدم التورط في أو دعم الاتجار غير المشروع بمنتجاتنا

يجب أن نحرص على:

عدم الدخول عن قصد في التجارة غير المشروعة بمنتجات المجموعة

ألا تقدّم ممارساتنا في العمل الدعم إلا للتجارة المشروعة بمنتجات المجموعة

التعاون بشكل فعّال مع السلطات المختصة في أي تحقيق بعمليات اتجار غير مشروع

يؤثر الاتجار غير المشروع بالتبغ سلباً على المجتمع. كما ويحرم الحكومات من الإيرادات، ويشجع الأعمال الإجرامية، ويضللّ المستهلكين لشراء منتجات ذات جودة متدنية، ويقوّض اللوائح التنظيمية التي ترعى التجارة المشروعة، ويزيد صعوبة منع بيع هذه المنتجات لمن هم دون السن القانونية.

ويضر الاتجار غير المشروع أيضاً بأعمالنا ويحط من قيمة علامتنا التجارية ومن استثماراتنا في العمليات وشبكات التوزيع المحلية.

يساهم ارتفاع الضرائب الانتقائية ورسوم الضرائب التفضيلية إلى جانب ضعف الضوابط والرقابة على الحدود والتطبيق السيء للقانون في تعزيز الاتجار غير المشروع. ولكننا ندعم الحكومات والمشرّعين دعماً تاماً في مساعيهم الرامية للقضاء على كافة أشكال الاتجار غير المشروع.

وضع ضوابط لمنع الاتجار غير المشروع بمنتجاتنا

يجب أن تكون لدينا ضوابط لمنع تحوّل منتجاتنا إلى قنوات الاتجار غير المشروع، ويجب أن تشمل هذه الضوابط:

تنفيذ إجراءات الامتثال ضمن سلسلة التوريد، الإجراءات المعروفة باسم "اعرف عميلك" و"اعرف موردك" بما في ذلك إجراءات اعرف عميلك واعرف موردك للأطراف الخارجية، بما في ذلك أي إجراءات أخرى ذات صلة لضمان أن يعكس العرض في السوق الطلب المشروع

إجراءات للتحقيق، وعند الاقتضاء، لتعليق أو إنهاء التعامل مع العملاء أو الموردين المشتبه تورّطهم بالاتجار غير المشروع

إنّ إجراءات "اعرف عميلك" و"اعرف موردك" وإجراءات اعرف عميلك واعرف موردك للأطراف الخارجية وإجراءات الامتثال ضمن سلسلة التوريد هي إجراءات مهمة، فهي ضرورية لضمان عدم بيع منتجات المجموعة إلا للعملاء ذوي السمعة الحسنة، وعدم تصنيعها إلا من قبل مورّدين ذوي سمعة حسنة وبالكميات التي تعكس الطلب المشروع وحسب.

وينبغي علينا الحرص على إيضاح موقفنا من الاتجار غير المشروع لعملائنا وموردنا. كما وعلينا، حيث أمكن، السعي إلى ضمان حقوق تعاقدية بالتحقيق في وتعليق وإيقاف تعاملنا معهم في حال كُنّا نعتقد أنّهم متورطون عن قصد أو إهمال بأعمال الاتجار غير المشروع.

عند الاشتباه بدخول منتجات المجموعة قنوات الاتجار غير المشروع، يجب عليكم إبلاغ مستشاركم المحلي للشؤون القانونية والخارجية بذلك على الفور.

مراقبة الاتجار غير المشروع في أسواقنا وتقييم مستواه

ينبغي أن تكون لدى شركات المجموعة القدرة على مراقبة الاتجار غير المشروع في أسواقها المحلية بانتظام كما وعلى تقييم مدى بيع منتجات المجموعة بشكل غير مشروع أو تحوّلها إلى أسواق أخرى.

تتطلب الإجراءات المعتمدة لدينا اتخاذ خطوات محدّدة لتقييم مستوى التجارة غير المشروعة وطبيعتها في سوق معيّنة ووضع خطط لمعالجتها.

الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



العقوبات

نحن ملتزمون بضمان أداء أعمالنا التجارية بما يتفق وكافة أنظمة العقوبات القانونية وعدم التعامل مع أي جهات محظورة أو خاضعة للعقوبات.

تشمل العقوبات إجراءات الحظر والقيود المفروضة على:

التصدير أو إعادة التصدير إلى بلد خاضع للعقوبات

الاستيراد من بلد خاضع لعقوبات أو التعامل بمنتجات منشؤها من ذلك البلد

السفر إلى أو من بلد خاضع لعقوبات

الاستثمارات أو التعاملات الأخرى في بلد خاضع لعقوبات، أو مع أطراف محدّدة بالاسم

توفير الأموال أو الموارد لأطراف محدّدة بالاسم

نقل البرمجيات أو المعلومات الفنية أو التقنيات الخاضعة لقيود عبر البريد الإلكتروني أو التنزيل من مواقع إلكترونية أو زيارة دولة ما خاضعة لعقوبات

عدم أعمال المقاطعة

الوعي بالعقوبات والامتثال لها

يجب أن نكون على معرفة بكافة أنظمة العقوبات القانونية التي تؤثر في أعمالنا وأن نحرص على الامتثال التام بأحكامها. يجب أن نحرص على عدم القيام أبداً بما يلي:

توريد منتجاتنا أو السماح بتوريد منتجاتنا إلى أي شخص

شراء سلع من أي شخص، أو

خلاف ذلك التعامل مع أي شخص أو منشأة بما يخالف أي عقوبة أو حظر تجاري أو رقابة تصديرية أو غيرها من القيود التجارية المفروضة على هذا الشخص أو المنشأة.

قد تكون العقوبات مفروضة من قبل دول فردية أو هيئات دولية كالأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي.

أما بعض أنظمة العقوبات فيمكن أن يُطبّق على الأشخاص الأميركيين (أيما كانوا في العالم) وعلى الصادات/السلع المعاد تصديرها من منتجات ذات منشأ أميركي أو ذات محتوى أميركي المنشأ (بغض النظر عن كون الجهة التي تتعامل بها هي أميركية أو لا).

يترتب على خرق العقوبات عواقب جسيمة تشمل الغرامات وإلغاء تراخيص التصدير والسجن.

الحدّ من خطر حصول أي خرق

من شأن الرقابة والضوابط الداخلية التي تضعها شركات المجموعة أن تحدّ من خطر خرقها أي عقوبات نافذة وعلى شركات المجموعة توفير التدريب والدعم لموظفيها لضمان فهمهم وامتثالهم لها على نحو صحيح وبخاصة حيث يفترض عملهم إجراء تحويلات مالية دولية أو توريد وشراء المنتجات والتقنيات والخدمات على مستوى دولي.

لم تعد العقوبات تستهدف دولاً بكاملها بقيود اقتصادية أو تجارية أو دبلوماسية فحسب بل أصبحت تستهدف أيضاً أفراداً أو مجموعات محدّدة بالاسم، والشركات أو المنظمات المرتبطة بهم.

تخضع قائمة الدول المحظورة والأفراد المحدّدة أسماؤهم للتغيير بشكل متكرر. وبناءً عليه، إذا كان عملنا يتعلّق ببيع أو شحن منتجات أو تقنيات أو خدمات عبر الحدود الدولية، ينبغي علينا متابعة مستجدات القواعد القانونية المطبقة في هذا الشأن.

وينبغي علينا أيضاً إخطار مستشارنا المحلي للشؤون القانونية والخارجية مباشرة في حال تلقينا رسائل أو طلبات تتعلّق بفرض عقوبات من جهات رسمية أو شركائنا في العمل. لمزيد من المعلومات، الرجاء الإطلاع على "إجراء الامتثال للعقوبات".



الجهات التي يمكن اللجوء إليها

- مديركم المباشر
- الإدارة العليا
- مستشار الشؤون القانونية والخارجية المحلي
- رئيس الامتثال: sobc@bat.com



الورق

طُبعت هذه النشرة في المملكة المتحدة بأسلوب مستدام بواسطة بيوربرينت، وهي شركة تستخدم تقنية كاربون نيوترال® ولها اعتماد سلسلة التتبع FSC® واعتماد آيزو ISO 14001 في نظام إدارة بيئي يعمل على تدوير 99% من جميع المخلفات الجافة.

طُبعت هذه النشرة على ورق ريفيف . . 1 سيلك معتمد حسب اعتماد FSC® ومنتج من مصادر مسؤولة، وهو ما يؤكد توّفر سلسلة تتبع خضعت للتدقيق ابتداءً من الشجرة في الغابة المدارة إدارة جيدة وصولاً إلى المستند النهائي في مصنع الطباعة.



الطباعة

جرت معالجة الورق بمعادلته كربونياً لدى وورلد لاند ترست، وهي مؤسسة خيرية تعمل في مجال المحافظة على البيئة حيث تقوم في عملياتها بمعادلة انبعاثات الكربون وذلك من خلال شراء والعناية بأراضي ذات قيمة حفاظ على البيئة عالية.

بحماية الغابات الموجودة المعرضة للإزالة يمكن حجز الكربون الذي قد ينتج عنها لو جرى إزالتها. وبذلك تستطيع هذه الغابات المحمية مواصلة عملية امتصاص الكربون من الغلاف الجوي، ويشار إلى ذلك بـ REDD (الانبعاثات المخفّضة من إزالة الغابات وتدهورها). ويعترف بهذه العملية حالياً كإحدى أسرع الطرق وأكثرها فعالية من حيث التكلفة لحجز ثاني أكسيد الكربون الموجود في الغلاف الجوي وتقليل آثار الاحتباس الحراري. وإلى جانب المنافع المتعلقة بالكربون، تحفظ هذه الأراضي النباتات والحيوانات بما في ذلك عددٌ من السلالات المهددة بخطر الانقراض حسب القائمة الحمراء للأنواع المهددة بالانقراض الخاصة بالاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة.



www.carbonbalancedpaper.com

لمزيد من المعلومات

الرجاء الاتصال ب :

رئيس قسم الامتثال

غلوب هاوس

٤ تمبل بليس

لندن

WC2R 2PG

المملكة المتحدة هاتف : ٠٢٠ ٧٨٤٥ (.)

فاكس : ٠٢٠ ٧٨٤٥ ٢١٨٩+(.)