

Приложение № 1
к Приказу ГД № 686
от 17 октября 2014 г.

ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ АО СП «УЗБАТ А.О.»

ОБРАЩЕНИЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА.

В наших основополагающих принципах мы выражаем нашу приверженность принципу «свобода посредством ответственности» и «сила благодаря разнообразию». Нашу деловую активность укрепляет ответственное поведение. Разнообразие наших работников, в условиях различных рынков помогает нам определить нашу организацию как таковую, нашу культуру и способствует приятному и благотворному рабочему сотрудничеству. Для лучшего понимания того, как именно данные и другие принципы должны быть отражены в ежедневной деловой деятельности, в нашем поведении на рабочем месте, нам необходимо иметь определенного рода Правила. Именно по данной причине мы принимаем Правила Делового Поведения.

Правила Делового Поведения являются частью основного элемента Устойчивого развития в нашей корпоративной стратегии, Пути развития БАТ, призывающего нас к принятию личной ответственности за надлежащее выполнение правил деловой этики. Правила отражают соблюдение требуемых законами положений, таких ценностей как добропорядочность, открытость и безукоризненная репутация Бритиш Американ Тобакко.

Правила делового поведения не могут предусмотреть все ситуации, с которыми мы сталкиваемся на рабочих местах, однако могут помочь нам в определении нашего поведения.

Прежде всего, мы должны выбирать то решение, в правильности которого мы искренне убеждены.

Рабочая обстановка и соблюдение прав человека является новой сферой политики, в дополнение к Правилам делового поведения, включающей многие аспекты из наших Правил Трудовых Взаимоотношений. «Уважение на рабочих местах» дополняет нашу приверженность к уважительному отношению друг к другу, на равной основе. «Права человека и наша деятельность» характеризуют нашу роль в качестве добросовестной компании с гражданской ответственностью, в частности, в цепочке предоставления товаров и услуг.

Мы должны быть уверены в необходимости получения совета или разрешения возникших беспокойств в отношении соблюдения Правил. В случае, если вы не уверены в том, что именно стоит предпринять в той или иной ситуации, или имеете опасения в отношении правонарушений на рабочем месте, не стоит забывать, что у вас имеются коллеги, которые смогут вам помочь, а также менеджеры, готовые вас выслушать, и политика поведения компании, имеющаяся вам в помощь.

Я призываю каждого ознакомиться с Правилами делового поведения, не просто в качестве свода норм поведения, а принять данные правила в качестве политики работы.

Претворяя в жизнь данное сообщение и сущность Правил делового поведения в наших действиях и суждениях, мы сможем гордиться полученными результатами, достигнутыми в соответствии с Политикой делового поведения БАТ.

Никандро Дюранте
Июль, 2014г.

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Исполнительного Директора	02
Введение	04
Уведомление о нарушениях	07
Добросовестное поведение в предпринимательской деятельности	09
Конфликт интересов	09
Взяточничество и коррупция	12
Представительские мероприятия и подарки	14
Рабочее место и права человека	15
Уважение на рабочем месте	15
Права человека и наша деятельность	16
Вклады, взносы, пожертвования на общественные цели	17
Финансовая поддержка политических партий и политиков	17
Пожертвования на благотворительные цели	18
Корпоративные активы и финансовая добросовестность	19
Точное ведение бухгалтерского учета и организация рационального документооборота	19
Защита корпоративных активов	20
Конфиденциальность и защита информации	22
Сделки, основанные на внутренней информации, и рыночные махинации	24
Внутренняя и международная торговля	25
Антимонопольное законодательство	25
Легализация (отмывание) доходов, полученных преступным путем и терроризм	28
Торговля продукцией Группы	30
Санкции	32

ВВЕДЕНИЕ

Настоящие Правила делового поведения формулируют правила и порядок действий, которые обязан соблюдать каждый Работник АО СП «УЗБАТ А.О.» (далее – «Компания»). Правила также призваны донести до Работников Компании руководящие принципы, которым следует придерживаться, чтобы действовать в соответствии с высокими стандартами добросовестного поведения.

В целях содействия применению единообразно высоких стандартов корпоративного поведения в масштабе всей Группы, Компания принимает настоящие Правила делового поведения.

Во всех случаях, когда законодательство Узбекистана требует соблюдения более жестких или более мягких правил делового поведения, по сравнению с требованиями настоящих Правил, Компания и ее Работники должны в своей деятельности руководствоваться законодательством Узбекистана.

Основопологающее правило Группы компаний "Бритиш Американ Тобакко" состоит в том, что все компании Группы и все ее Работники обязаны:

- соблюдать и выполнять законы и другие нормы права, действие которых распространяется на них; и
- действовать в соответствии с высокими стандартами добросовестного поведения.

Работники Компании обязаны всегда действовать в соответствии с законодательством. Однако обязанность действовать в соответствии с высокими стандартами добросовестного делового поведения выходит за рамки строгого соблюдения правовых (юридических) требований. От Работников ожидается не только соблюдение законодательства, но и:

- ответственное поведение;
- осуществление деятельности честным, правдивым и заслуживающим доверия образом;
- деятельность в соответствии с принятыми правилами поведения; и
- выбор такой линии поведения, которую Работник искренне считает правильной.

В последующих разделах настоящих Правил излагаются нормы поведения, принятые Компанией, а также содержатся положения, которые призваны разъяснить Работникам, каких действий ждет от них Компания в конкретных сферах осуществления Компанией коммерческой деятельности.

Правила не касаются абсолютно всех ситуаций, в которые Работник может попасть при осуществлении своих должностных обязанностей. Тем не менее, они содержат основные принципы, которые призваны направлять поведение Работников при выполнении ими рабочей деятельности. При этом решая, является ли соответствующий поступок, вывод или действие правильным или нет, Работники должны следовать здравому смыслу.

Тем не менее, настоящие Правила ни в коем случае не являются исчерпывающими. Все Работники обязаны убедиться в том, что они знают и соблюдают:

Разумеется, не всегда удастся получить четкий ответ, исходя из Правил. Если Работник не уверен в верности своего решения или правильности своих действий, ему следует задать себе вопросы, изложенные ниже:

- все другие применимые международные политики, принципы Группы и международные стандарты;
- правила и принципы Компании; и
- все законы и другие нормы права, действие которых распространяется на них и на их участок работы.

- Уверен ли я в том, что предполагаю сделать?
- Буду ли я чувствовать себя уверенно, если мне придется объяснять свое поведение руководству Компании, своей семье, друзьям или средствам массовой информации?
- Кого касается мое решение? Посчитают ли те, кого касается мое решение его справедливым?

Если Работник затрудняется с ответами на вопросы или не может принять однозначного решения, ему следует обсудить сложившуюся ситуацию с коллегами по работе, а в необходимых случаях посоветоваться со своим непосредственным руководителем (или с руководителем на уровень выше) или с уполномоченным в соответствии с Порядком уведомления о нарушениях Компании должностным лицом Компании (далее «Уполномоченное лицо»).

Все Работники Компании обязаны знать, понимать и соблюдать настоящие Правила.

Действие настоящих Правил распространяется на всех директоров, должностных лиц и постоянных Работников

Компании, а также на командированных специалистов, стажеров, практикантов и временный персонал. Если вы отвечаете за прием на работу и/или контроль за работой Работников, выполняющих такие функции, вы обязаны обеспечить, чтобы такие Работники знали настоящие Правила и свои обязательства в соответствии с ними.

Подрядчики, агенты и консультанты, работающие от имени Компании, обязаны применять правила делового поведения, соответствующие настоящим Правилам.

Работники обязаны сообщать о любых нарушениях или фактах несоответствующего поведения любой такой третьей стороны.

В соответствии с настоящими Правилами Работники, осуществляющие контроль за деятельностью других Работников, несут дополнительные обязанности. Они обязаны:

- обеспечивать, чтобы их подчиненные знали и понимали настоящие Правила;
- контролировать, чтобы поведение подчиненных им Работников соответствовало настоящим Правилам;
- обеспечивать последовательное соблюдение настоящих Правил; и
- поддерживать Работников, добросовестным образом поднимающих вопросы в отношении делового поведения или допустимых нарушений.

Никто из руководителей не уполномочен отдавать распоряжение или утверждать любое действие, противоречащее настоящим Правилам или любому действующему закону или другой норме права; при этом ни при каких обстоятельствах настоящими Правилами нельзя поступать ради результатов.

Работники обязаны информировать о любых случаях несоблюдения настоящих Правил и о любых других нарушениях на работе.

В случае нарушения Работником законодательства, настоящих Правил или иных локальных актов Компании, Компания имеет право применить к Работнику дисциплинарные взыскания, в том числе расторжение трудового договора в порядке, предусмотренном действующими трудовым законодательством Узбекистана.

В конце каждого года Генеральный директор каждой компании Группы и каждый Руководитель

Если Работник отвечает за наем и/или контроль за работой подрядчиков, агентов или консультантов от имени Компании, он обязан добиваться сотрудничества с их стороны в соблюдении настоящих Правил, накладывая, в возможных случаях, на них договорные обязательства действовать в соответствии с настоящими Правилами при выполнении деятельности от имени Компании.

По процедурам Группы может потребоваться принятие определенных мер, в том числе, по мере возможности, юридическая проверка и включение специальных договорных условий в отношении определенных видов подрядчиков, агентов и консультантов.

Работники, контролирующие работу других Работников, обязаны принимать все меры к обеспечению соблюдения требований и высоких стандартов делового поведения на личном примере. Указанные работники должны своим собственным поведением показывать, что значит действовать добропорядочным образом.

Кроме того, указанные выше Работники должны убедиться, что их подчиненные располагают достаточной поддержкой и ресурсами, позволяющими им соблюдать настоящие Правила. Работники, контролирующие работу других Работников, должны быть всегда готовы потратить свое время на то, чтобы выслушать и дать рекомендации тем, кто обращается к ним с вопросами или проблемами, возникающими в связи с настоящими Правилами.

Работники Компании, получившие распоряжение от непосредственного или вышестоящего руководителя совершить любое действие, которое прямо или косвенно ведет или может привести к нарушению узбекского законодательства или локальных нормативных актов Компании, в том числе настоящих Правил, должны незамедлительно проинформировать об этом Генерального директора Компании, Юридический Отдел Компании или любое Уполномоченное лицо.

Настоящие Правила полностью запрещают применение каких-либо мер наказания в отношении Работников, которые добросовестным образом сообщили сведения или поднимают вопросы, касающиеся возможных нарушений законодательства, настоящих Правил или других локальных нормативных актов Компании.

Нарушение настоящих Правил или любых законов или других норм права, регулирующих деятельность Компании, может иметь суровые последствия для Работников-нарушителей и для Компании. Любое несоблюдение настоящих Правил с участием преступных действий может привести к судебному преследованию Компании и ее Работников после передачи дела на рассмотрение в соответствующие органы.

Генеральные директора и Руководители подразделений обязаны принимать все оправданные меры к обеспечению того,

подразделения в Главном офисе в Великобритании обязан официально подтвердить, что компания или подразделение, за работу которых они отвечают, выполняет требования Правил делового поведения Группы или Правил, принятых конкретной компанией Группы.

чтобы их заявления о соблюдении Правил были точными и достоверными. Они должны внедрять свой собственный порядок отчетности в своих компаниях или подразделениях, который обладает достаточной полнотой, позволяющей им убедиться в этом.

Терминология

1) В настоящем документе:

- Ссылки на "Бритиш Американ Тобакко" при обозначении мнения означают компанию British American Tobacco p.l.c., а при обозначении деятельности табачных предприятий означают совокупно Группу компаний "Бритиш Американ Тобакко";
- "Группа" и "Группа компаний "Бритиш Американ Тобакко" означает компанию British American Tobacco p.l.c. и все ее дочерние компании; и
- "Компания", "Компания Группы" и "компания "Бритиш Американ Тобакко" означает АО СП «УЗБАТ А.О.».

2) В зависимости от контекста "Правила" могут означать Правила, принятые "Бритиш Американ Тобакко", и/или Правила АО СП «УЗБАТ А.О.», изложенные в настоящем документе.

3) Все ссылки на "Работников" в настоящем документе включают в себя, если это допускает контекст, директоров, должностных лиц и постоянных Работников компаний Группы, а также временный персонал, в том числе командированных специалистов, стажеров и практикантов.

4) Для удобства Работники в настоящем документе обозначаются местоимением "он", которое в равной мере означает всех Работников, независимо от их пола.

УВЕДОМЛЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

(см. Приказ Генерального Директора Компании №566 от 02.09.2014 «ИНФОРМИРОВАНИЕ ОБ ИНЦИДЕНТАХ, СВЯЗАННЫХ С НАРУШЕНИЕМ СТАНДАРТОВ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ КОМПАНИИ И ПРОЦЕДУРА РАССЛЕДОВАНИЯ»)

Личное и деловое добросовестное поведение

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов возникает в любой ситуации, когда должность или должностные обязанности Работника дают ему или любым из его родственникам возможность получать личную прибыль или выгоду (помимо дополнительного дохода или вознаграждения, выплачиваемого Компанией Работнику в результате добросовестного выполнения им своих должностных обязанностей), либо когда у Работника имеется возможность поставить свои личные интересы или интересы любых из своих родственников выше своих должностных обязанностей и обязательств перед Компанией.

Работники должны избегать ситуаций, в которых их личные интересы сталкиваются или могут столкнуться с интересами Компании или Группы.

Основополагающий принцип заключается в том, что Работник обязан информировать вышестоящее руководство о любом фактическом или возможном конфликте интересов.

Любая ситуация, которая создает или может создавать конфликт интересов, должна быть соответствующим образом доведена до сведения сразу же при ее возникновении; при этом в необходимых случаях для продолжения деятельности в данной ситуации необходимо получение письменного разрешения.

Фактический и возможный конфликт интересов должен также раскрываться на ежегодной основе в процессе проводимого по итогам года подтверждения соблюдения настоящих Правил.

Возможный конфликт интересов возникает в тех случаях, когда Работник находится в ситуации, которая может перерасти в фактический конфликт интересов; например, если меняется его роль в Группе.

Юридической службой Компании ведется "Реестр конфликтов интересов", в который заносятся все сведения обо всех фактических или потенциальных конфликтах интересов, доведенных до сведения Работниками, и принятые по ним меры.

Соответственно, руководители подразделений Компании должны обеспечивать, чтобы любые фактические или потенциальные конфликты интересов, о которых они проинформированы, доводились до сведения лица, отвечающего за ведение реестра конфликтов.

Невозможно перечислить все ситуации или отношения, которые могут вызвать конфликт интересов или привести к его появлению, поэтому каждую ситуацию следует оценивать, исходя из конкретных фактов. Тем не менее, ниже приводятся примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов, и применяемых в таких ситуациях принципов.

Работники не имеют права использовать сведения или информацию, полученные в результате их работы в Группе, или использовать в своих интересах

Ситуация создает предположительный конфликт интересов, если она дает возможность получения личной выгоды, независимо от того, получена ли такая выгода на самом деле.

Прежде всего, Работник должен информировать о существующих или возможных конфликтах интересов своего непосредственного руководителя. Если у непосредственного руководителя есть сомнения в отношении допустимости такой ситуации, он обязан проконсультироваться с высшим руководством и/или с Уполномоченным лицом.

Кроме того, в случае возникновения конфликта интересов в отношении любого директора Компании, такая информация должна быть раскрыта и согласована с Советом Директоров Компании на очередном собрании; при этом принятое решение должно быть занесено в протокол.

Потенциальные конфликты интересов должны доводиться до сведения с тем, чтобы руководство могло продолжать управление ситуацией таким образом, чтобы предотвратить их перерастание в фактические конфликты интересов.

«Корпоративные возможности» – любые законные деловые возможности Компании.

корпоративные возможности с целью получения личной прибыли или выгоды для себя или для любых своих родственников без предварительного информирования о таком намерении Компании и получения письменного согласия.

Работникам не рекомендуется работать на любую стороннюю организацию или от ее имени без разрешения на это. В некоторых случаях Работникам категорически запрещено работать на сторонние организации, например:

- на конкурента любой компании Группы или на любую компанию, связанную с конкурентом; либо
- на любого клиента или поставщика, с которым Работник ведет дела в силу своих должностных обязанностей в Группе.

В случае любых иных отношений такого рода Работник обязан информировать об этом Уполномоченное лицо и получить письменное согласие.

Работники обязаны информировать о наличии любых существенных финансовых интересов в любом предприятии конкурента, поставщика, клиента или в ином предприятии, с которым Группа или любая компания Группы ведет существенную коммерческую деятельность.

Работники не вправе иметь любые существенные финансовые интересы в предприятии поставщика, клиента или в ином стороннем предприятии, если они каким-либо образом участвуют в деловых отношениях Группы с таким предприятием или контролируют любого Работника, участвующего в таких деловых отношениях.

За исключением допускаемого в прямой форме в письменном виде, никто из Работников не вправе иметь существенные финансовые интересы в любом предприятии, деятельность которого:

- прямо конкурирует с Группой или любой компанией Группы; или
- иным образом противоречит интересам Группы или любой компании Группы.

Иногда конфликт интересов может возникать в связи с деятельностью родственников Работников.

Работники должны информировать о любой ситуации, когда родственник работает или выполняет услуги либо имеет любые существенные финансовые интересы в любом предприятии конкурента, поставщика, клиента или в ином предприятии, с которым Группа или любая компания Группы ведет существенную коммерческую деятельность.

Никто из Работников не должен участвовать в делах родственника или любого предприятия, на которое работает родственник, или в котором родственник имеет существенные финансовые интересы.

Никто из Работников никогда не должен оказываться в ситуации, когда он способен нанимать на работу, контролировать, влиять на условия трудового найма или

Работа на стороннюю организацию или от ее имени включает работу по совместительству, работу в качестве директора или консультанта или иное выполнение услуг для любой сторонней организации, не входящей в Группу, включая любую благотворительную или иную некоммерческую организацию.

Данное положение не распространяется на случаи, когда Работник осуществляет любую безвозмездную общественно полезную деятельность в свое свободное время, при условии, что это не мешает выполнению его должностных обязанностей и обязательств перед Группой.

"Финансовые интересы" означают любые финансовые интересы, которые могут влиять или предположительно влияют на решения Работника. Сюда не относятся случаи коллективного инвестирования, когда отдельный инвестор не решает, в какие предприятия вкладывать средства.

Работнику может быть разрешено сохранить свои финансовые интересы в предприятии конкурента при условии, что:

- интересы приобретены до трудоустройства Работника на должность в Компании;
- вопрос был доведен до сведения уполномоченного Работника Компании в письменном виде до назначения Работника; и
- Компания не выразила своего возражения.

Факт участия в финансировании предприятия конкурента любым директором Компании должен быть доведен до сведения Совета директоров Компании и внесен в протокол очередного собрания совета директоров Компании.

"Родственник" - это человек, с которым Работник состоит в семейных или личных отношениях, которые могут привести к возникновению конфликта интересов в описанных ситуациях. К этой категории относятся любой супруг, партнер, родитель, приемный родитель, ребенок, приемный ребенок, брат/сестра, сводный брат/сестра, племянник, племянница, тетя, бабушка/дедушка, внук/внучка (и любые такие отношения, возникающие в результате брака или иных кровных либо личных связей).

Следует сообщать о наличии близких родственников:

- работающих в Группе;
- работающих, предоставляющих услуги или имеющих существенный финансовый интерес в делах любого конкурента, поставщика, заказчика или в другом бизнесе, с которым Группа имеет существенные отношения.

При наличии отношений подчиненности, прямой или

влиять на руководство любого родственника.

косвенной, между двумя родственниками, работающими в Компании, руководство должно принять меры к тому, чтобы ни один из них не оказывал руководящего влияния на другого.

В любом случае, если два родственника работают в Компании, в том числе в одном подразделении Компании, руководство Компании должно осуществлять наблюдение их деятельность, чтобы предотвратить любую возможность недобросовестности или неподобающего влияния, которые могут возникнуть в процессе работы любого из таких Работников.

ВЗЯТОЧНИЧЕСТВО И КОРРУПЦИЯ

Коррупция может привести к искажению ситуации на рынке и нанести вред экономическому, социальному и политическому прогрессу, особенно в развивающихся странах. Любое участие Компании и ее Работников в коррупционной деятельности является абсолютно неприемлемым.

Компании и работники Группы не имеют права:

- прямо либо косвенно, предлагать, обещать или давать какие-либо подарки, вознаграждения либо иное материальное поощрение в целях побуждения или вознаграждения противоправных действий или оказания влияния на решение государственного должностного лица в пользу Группы либо любой из компаний Группы;
- прямо либо косвенно, навязывать, принимать или получать какие-либо подарки, вознаграждения либо иную выгоду от любого лица в качестве вознаграждения или побуждения к противоправному действию; и
- каким-либо иным образом нарушать применимые меры по борьбе с коррупцией.

«Противоправная деятельность» подразумевает выполнение (либо невыполнение) какой-либо общественной работы или коммерческой деятельности в нарушение ожидания, что таковая будет осуществлена добросовестно, беспристрастно или в соответствии с долгом.

В том числе запрещено предлагать взятки должностным лицам (служащим), занимающим самые незначительные должности в административной иерархии, с целью ускорения рассмотрения ими даже самого важного вопроса или за самые необходимые или самые заурядные действия в пользу Компании.

Компания и Работники обязаны принимать меры к обеспечению того, чтобы сторонние организации не предлагали, не совершали, не просили и не получали ненадлежащие платежи от имени Компании.

Компании Группы должны применять соответствующие средства и меры контроля для предотвращения дачи взятки лицами, предоставляющими услуги за них или от их имени, включающие в себя:

- Процедуры проверки, пропорциональные учитываемым рискам; и
- При необходимости и в соответствующей степени включать в контракты с третьими лицами положения о борьбе с коррупцией.

Компании Группы также должны обеспечить обучение и оказание поддержки своим работникам, чтобы они знали о своих обязательствах, способствовать более тщательному соблюдению политик и процедур по борьбе с коррупцией.

Работники Компании никогда не должны:

- предлагать или совершать неразрешенный платеж или разрешать ненадлежащую выплату (наличными или иным образом) узбекскому должностному лицу (служащему) или должностному лицу (служащему) иностранного

Взятничество является распространенной формой коррупции. Взяткой является подкуп должностного лица (служащего), то есть заведомо незаконное предоставление должностному лицу (служащему) лично или через посредника материальных ценностей или имущественной выгоды за выполнение или невыполнение в интересах давшего взятку определенного действия, которое должностное лицо (служащий) должно было или могло совершить с использованием своего служебного положения.

То есть в общих чертах, взяткой является любой подарок, выплата или другая выгода, на которую получатель (или планируемый получатель) не имеет законного права, и которая предлагается с целью обеспечения незаконной деятельности или извлечения незаконной выгоды.

Взятку не обязательно давать: достаточно ее просить или предлагать.

Получение и дача взятки любому должностному лицу (служащему) является уголовно наказуемым преступлением.

В ряде случаев Компания/ ее Работники могут быть привлечены к ответственности за неправомерные действия третьих лиц, действующих от их имени или от имени Компании. Соответственно, Работникам следует всегда тщательным образом подбирать подрядчиков, агентов и консультантов и контролировать их деятельность.

Процедуры проверки благонадежности, применяемые в компаниях Группы должны разрабатываться для обеспечения достаточной уверенности в том, что лица, предоставляющие услуги за или от имени этих компаний, заслуживают доверия и не будут давать взятки или иным образом нарушать любые применимые политики по борьбе с коррупцией в связи с предоставляемыми услугами.

Положения о борьбе с коррупцией в контрактах должны соответствовать характеру предоставляемых услуг и степени учитываемого риска, а также включать в себя соответствующее положение о расторжении контракта.

Для получения дальнейших рекомендаций и помощи, обратитесь к юристу компании.

государства или любому связанному с ним лицу или организации;

- пытаться склонить узбекское должностное лицо (служащего) или должностное лицо (служащего) иностранного государства к совершению любого противоправного действия;
- "закрывать глаза" или не сообщать о любых ненадлежащих выплатах или иных ненадлежащих поощрениях;
- предлагать или получать любой подарок, платеж или иную выгоду за какое-либо действие или бездействие, в том числе за заключение договора;
- совершать любые действия с целью склонить или побудить кого-либо к нарушению настоящих Правил или к игнорированию любого нарушения;
- разрешать агенту или представителю, действующему от имени Компании, совершать противоправные действия.

При наличии вопросов или при необходимости получения более подробной консультации по данной теме просим вас связаться с соответствующим работником Юридического Отдела Компании.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПОДАРКИ

Практика обмена деловыми подарками и участия в представительских мероприятиях способствует развитию успешных отношений между партнерами и в определенных пределах является совершенно приемлемой. Однако некоторые подарки и участие в определенных представительских мероприятиях могут рассматриваться как попытка (или видимость попытки) оказать ненадлежащее влияние и даже восприниматься как взятка.

Компания и ее Работники не должны добиваться или требовать приглашений на представительские мероприятия или подарков от любого лица или организации, не имеющей отношение к Группе.

Компании и ее Работникам разрешается предлагать или принимать подарки, а также участвовать или приглашать участвовать в представительских мероприятиях без предварительного согласования с руководством при условии, что такие представительские мероприятия или подарки:

- не превышают суммы/ эквивалента 100 (сто) долларов США (от одного источника в пределах одного года);
- являются скромными;
- являются уместными и соответствуют разумной деловой практике; и
- разрешены всеми действующими законами.

Ниже приводятся примеры представительских мероприятий и подарков, которые обычно приемлемы без предварительного согласования:

- Эпизодическое угощение напитками и обедом.
- Эпизодическое посещение спортивных, театральных и других культурных мероприятий.
- Подарки символической стоимости или недорогие.

Компании и работники Группы должны гарантировать, что они не стремятся посредством подарков или проявления гостеприимства повлиять на государственного служащего, обеспечивая личную выгоду такому лицу или любому другому лицу по его просьбе, с его разрешения или молчаливого согласия. В данном случае подарки государственным служащим редко подойдут, если только не представляют собой номинальную ценность.

При определении уместности подарка или представительского мероприятия и его соответствия разумной деловой практике вы должны задать себе следующие вопросы:

- **Намерение:** состоит ли намерение только в том, чтобы создать или поддержать деловые отношения либо соблюсти обычный этикет, или же оно заключается в том, чтобы оказать влияние на объективность получателя при принятии конкретного делового решения?
- **Существенность:** достаточно ли скромным и нечастым является такой подарок или мероприятие?
- **Законность:** не запрещается ли дарить подобный подарок или организовывать такое мероприятие законодательством Узбекистана или страны другой стороны?
- **Прозрачность:** смутит ли вас, если о таком мероприятии или подарке станет известно вашему руководителю, коллегам по работе или кому-либо за пределами Группы?

В Компании считаются имеющими символическую стоимость или недорогими подарки стоимостью не выше 100 (сто) долларов США или их эквивалента в любой другой валюте (от одного источника в пределах одного календарного года).

Обязательства по регулированию являются необходимой и адекватной частью нашего бизнеса. В этой связи, взаимодействие с государственными служащими и проявление разумного гостеприимства в этом отношении допустимы.

Как общая рекомендация: подарки государственным служащим делать не рекомендуется, если только они не представляют собой чисто номинальную ценность и с соблюдением следующих условий:

Необходимо проявлять особую осторожность при деловых отношениях с государственными служащими (органы таможни, налоговые органы, милиция, ГАИ, органы местного самоуправления, кадастровые службы и т.д.). Работники Компании должны четко понимать и гарантировать, что при дарении подарка государственному служащему (если применимо) они не стремятся посредством подарков повлиять на государственного служащего в принятии определенных деловых решений.

Любой подарок или представительское мероприятие, оказанный(ое) государственному служащему или полученный(ое) от него (независимо от характера или стоимости):

- должны получить предварительное одобрение Линейного Менеджера и отдела КОРА,
- и одновременно необходимо обязательно сообщить о

них в юридический отдел, с тем, чтобы внести его в Реестр учета подарков.

В случае возникновения любых сомнений в отношении подарков и представительских мероприятий государственным служащим необходимо обратиться за консультацией в юридический отдел Компании.

В ряде случаев категорически запрещено дарить или принимать подарки, а также приглашать или принимать приглашение участвовать в мероприятиях, например:

- Любой подарок или представительское мероприятие, являющиеся незаконными или запрещенными организацией другой стороны.
- Подарки или представительские мероприятия компании, участвующей в тендере или в конкурсе на лучшего поставщика.
- Подарки или представительские мероприятия, которые могут оказывать, или создавать впечатление, что оказывают, существенное влияние на любую деловую сделку, которая заключена, или может быть заключена Компанией.
- Любой подарок в виде денежных средств или денежный эквивалент подарка.
- Все, что предлагается в качестве услуги за услугу (предлагается как компенсация за что-либо).
- Любые неподобающие представительские мероприятия.

В отношении любых представительских мероприятий или подарков, не вошедших ни в одну из вышеуказанных категорий, Работники должны получить предварительное письменное разрешение своего непосредственного руководителя и одновременно информировать об этом Начальника юридического отдела.

В данную категорию относится следующее:

- Любой подарок стоимостью выше 100 (сто) долларов США или их эквивалента в любой другой валюте (от одного источника в пределах одного календарного года).
- Любое деловое представительское мероприятие, предусматривающее зарубежную поездку и/или проживание в гостинице свыше двух суток.
- Любой подарок или развлечение, оказанное или полученное от любой государственной организации или физического лица в государственном секторе (независимо от характера и стоимости).

Юридической службой Компании ведется "Реестр учета подарков", в который регистрируются все подарки, о которых сообщили Работники и которые остались в собственности Компании.

Права Работников получать подарки от Компании или участвовать в мероприятиях, организуемых Компанией, никак не ограничиваются.

С особой осмотрительностью следует относиться к ведению дел с государственными должностными лицами (служащими). В ряде случаев предоставление должностному лицу лично или через посредника материальных ценностей или имущественной выгоды может рассматриваться как взятка. В случае если у Вас возникают сомнения, обратиться к Начальнику юридического отдела.

К денежному эквиваленту относятся подарочные сертификаты, ссуды, акции и фондовые опционы.

Неподобающие представительские мероприятия - любые непристойные развлечения, развлечения откровенно сексуального характера, а также развлечения, которые не соответствуют правилам Группы в отношении взаимного уважения или могут иным образом оказать отрицательное влияние на репутацию Группы или любой компании Группы, учитывая должным образом все местные культурные традиции.

Непосредственный руководитель Работника после консультации с Начальником юридического отдела решает, что делать с любым подарком, который предлагается Работнику или получен Работником и стоимость которого превышает установленный лимит.

По общему правилу от любого такого подарка следует отказаться (если он уже получен) или вернуть его. Однако в случаях, когда было бы неуместным отказаться от подарка или вернуть его (например, когда возврат или отказ будут восприняты дарителем как личное оскорбление), его можно принять, исходя из того, что он перейдет в собственность Компании, если Компания не примет иное решение.

Работник не должен уклоняться от обязанности запрашивать разрешение на то, чтобы подарить подарок, оплатить представительские расходы путем оплаты стоимости подарка или представительских расходов из личных средств, при условии, что у Работника была возможность обратиться с запросом к руководству о допустимости передачи подарка или оплаты расходов.

Тем не менее, компании Группы должны обеспечивать законность, уместность и соразмерность любого подарка или представительского мероприятия, предлагаемого или предоставляемого Работникам.

Рабочее место и права человека

УВАЖЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

С коллегами, включая деловых партнеров, следует обращаться с достоинством и уважением.

Обеспечение равенства и разнообразия.

Мы изо всех сил стараемся обеспечить равные возможности для всех наших сотрудников и создать коллектив, включающий всех сотрудников, обеспечением равной занятости. Мы используем разнообразие для укрепления нашего бизнеса. Мы уважаем и гордимся особенностями каждого и ценим то, что делает уникальным каждого из нас.

Следует обращаться с коллегами так, как мы хотим, чтобы обращались с нами, уважать их характеры и мнения. Не следует позволять влиять на наши суждения расовым, цветовым, половым, возрастным особенностям, особенностям сексуальной ориентации, отношения к курению, классовым, религиозным, политическим или любым другим особенностям, защищенным законом, когда дело идет о приеме на работу, развитии, повышении или выходе на пенсию любого сотрудника.

Предупреждение преследований и издевательств.

Все виды притеснений и издевательств являются совершенно недопустимыми. Мы являемся приверженцами изгнания таких действий или отношений с рабочего места.

Преследования и издеательства включают в себя, но не ограничиваются любыми формами сексуального, словесного, невербального и физического действия, являющегося непристойным, унижительным или запугивающим. Если вы видите такое поведение или подвергаетесь ему или поведению, являющемуся неприемлемым по любой другой причине, об этом следует сообщить непосредственному руководству.

Мы стремимся обеспечить обстановку конфиденциальности, в которой сотрудники могут поднимать вопросы и стремиться к быстрому их разрешению к удовлетворению всех причастных. Поэтому мы советуем сотрудникам ознакомиться с местными процедурами рассмотрения жалоб.

Обеспечение благополучия сотрудников.

Мы придаем особое значение благополучию наших сотрудников, и мы преданы обеспечению безопасных условий труда для предупреждения несчастных случаев и травм и уменьшения опасности для здоровья, исходящей от рабочего места.

Компании Группы должны:

- принять политику охраны здоровья и безопасности и процедуры, учитывающие нашу Глобальную Политику охраны окружающей среды, здоровья и безопасности или национальное законодательство (в зависимости от того, что имеет преимущество);
- сотрудничать со своим персоналом для гарантирования того, что охрана здоровья и безопасности соблюдаются и совершенствуются;
- стремиться поддерживать баланс между работой и личной жизнью сотрудников.

Мы будем продолжать работать для улучшения физической безопасности наших сотрудников по всему миру, обеспечивая понятность нашей политики и стандартов и проведение тренингов для того, чтобы всем было известно о вопросах и требованиях по охране здоровья, безопасности и надежности касательно их работы. Призываем Компанию Группы изучать и внедрять меры поддержки семьи в соответствии с местной практикой. Взятничество является распространенной формой коррупции. Взяткой является любой подарок, выплата или другая выгода, на которую получатель (или планируемый получатель) не имеет законного права, и которая предлагается с целью обеспечения противоправной деятельности или иного преимущества. Взятку не обязательно давать: достаточно ее просить или предлагать. Законы о борьбе со взяточничеством, действующие во многих странах, действуют по экстерриториальному принципу, что означает, что подкуп гражданами таких стран должностных лиц в других странах является уголовным преступлением.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И НАША ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Наша позиция. Мы считаем, что следует уважать основополагающие права человека, провозглашенные Всеобщей Декларацией Прав Человека. Мы поддерживаем Основополагающие Принципы Бизнеса и Прав Человека от ООН, которые очерчивают обязанности и ответственность промышленности по отношению к вопросам прав человека, относящихся к бизнесу, посредством создания структуры «Защита, Уважение и Решение».

Управление рисками в правах человека Мы привержены обеспечению соблюдения прав человека в нашей сфере влияния, включая нашу цепь поставок. Мы приложим надлежащее старание, насколько это будет возможно, в целях выявления и создания для нас возможности учесть и уменьшить риски для прав человека.

Для обеспечения хороших поведенческих стандартов в цепи поставок следует поощрять наших поставщиков действовать в соответствии со Стандартами делового поведения и нашей приверженности правам человека и, где это осуществимо, требовать этого от них с помощью контрактов. Уважение к правам человека заложено в наши программы работы с главными поставщиками, с концентрацией на внутренних и внешних поставщиках табачного листа и прочего сырья. Эти программы помогут нам оценить, соответствуют ли наши поставщики критериям социальной ответственности, включая права человека, и со временем достичь ощутимых улучшений. При обнаружении нарушения прав человека со стороны поставщика и отсутствии четкой приверженности к исправляющим действиям, постоянном бездействии или отсутствии улучшений наше сотрудничество с таким поставщиком следует прекратить.

Нет детскому труду

Мы не оправдываем и не используем детский труд, и стремимся обеспечить благополучие, здоровье и безопасность детей в первую очередь во все времена. Мы признаем, что развитие детей, их сообществ и их стран обеспечиваются наилучшим образом посредством образования. В связи с этим:

- никто моложе 18 лет не может быть прямо трудоустроен в любую Компанию Группы на любую работу, которая оценивается, как опасная для их здоровья, безопасности и благополучия;
- никто моложе 15 лет (или более возраст завершения среднего образования в стране) не может быть прямо трудоустроен любой Компанией Группы.

Мы ожидаем от наших поставщиков соблюдения наших требований к минимальному возрасту. Однако в отраслях, связанных с сельским хозяйством, реалии сельской хозяйственной деятельности таковы, что работа для детей может играть формирующую, культурную или социальную роль. Если это допускается местными законами, мы считаем допустимым для детей от 13 до 15 лет помогать в хозяйстве своей семьи, при условии, что это будет легкая работа, она не препятствует их образованию или профессиональному обучению, или не включает никакой деятельности, которая может быть вредной для их здоровья или развития, например работа с механическим оборудованием или сельскохозяйственными химикатами. Мы также в порядке исключения признаем модели обучения или опыта работы, одобренные компетентными органами.

Нет эксплуатации труда

Мы не приветствуем подневольный или принудительный труд, а также эксплуатацию или неправомерное использование труда иммигрантов. От работников ни в коем случае нельзя требовать оставлять в залог документы, удостоверяющие личность, или платить взносы в качестве условия трудоустройства. Если законы страны или процедура трудоустройства требует использования документов, удостоверяющих личность, мы используем их исключительно в соответствии с законом.

Свобода объединений

Мы уважаем свободу объединений. Наши работники имеют право быть представленными местными профсоюзами, признанными компанией, или иными добросовестными представителями. Такие представители должны быть способны вести свою деятельность в рамках закона, постановлений, преобладающих трудовых отношений и традиций и согласованных процедур компании.

Местные сообщества

Мы стремимся установить и понять особые социальные, экономические и экологические интересы сообществ, в которых мы ведем деятельность. Мы работаем по всему миру, включая страны, страдающие от конфликтов, или в которых демократия, правопорядок или экономическое развитие хрупки, а права человека находятся под угрозой.

Мы должны установить особые риски для прав человека, к которым может иметь отношение наша деятельность или на которые может воздействовать. В ходе этого мы интересуемся мнением наших акционеров, включая сотрудников и их представителей. Мы предпримем необходимые шаги для гарантирования того, что наша деятельность не вносит вклад в нарушение прав человека, и для исправления любых жестоких ущемлений прав человека, вызванных непосредственно нашей деятельностью. Мы призываем наших сотрудников играть активную роль в их местных и деловых сообществах. Компании Группы должны стремиться создавать возможности для совершенствования навыков сотрудников и внутри сообществ, и стараться работать в гармонии с задачами развития и инициативами местных властей.

Вклады, взносы, пожертвования на общественные цели

ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ И ПОЛИТИКОВ

Компания не должна прямо или косвенно осуществлять финансовую и иную поддержку политических партий и организаций, их работников, уже избранных политиков и кандидатов на выборные должности, в том числе направленную на оказание влияния на ход обсуждения вопросов, имеющих отношение к Компании или «Бритиш Американ Тобакко» в целом. Кроме того, Компания и ее Работники не должны быть причастны к финансированию кем-либо политических партий, организаций и/или политиков.

Компания признает права Работников на участие в политическом процессе в качестве частных лиц. Однако, занимаясь политической деятельностью, Работники обязаны:

- заниматься такой деятельностью только в свое личное время и с использованием своих личных ресурсов;
- сводить к минимуму любую возможность неправильного толкования своих личных взглядов и действий как взглядов и действий Компании; и
- обеспечивать отсутствие конфликта между такой деятельностью и своими должностными обязанностями и обязательствами перед Компанией.

Принимая участие в любой личной политической деятельности, Работник должен:

- не использовать время, имущество или оборудование Компании; и
- в необходимых случаях разъяснять, что это личные взгляды и действия Работника, а не взгляды и действия Компании или Группы.

Если Работник планирует добиваться получения или занять общественную должность, он должен заранее информировать об этом своего непосредственного руководителя, обсудить с ним возможное влияние его официальных обязанностей на общественной должности на его работу и при взаимодействии с непосредственным руководителем свести такое влияние к минимуму.

ПОЖЕРТВОВАНИЯ НА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

Компания признает свою роль социально ответственной компании, и стремится оказывать поддержку местной общественности и благотворительным проектам.

Компания имеет право осуществлять пожертвования на благотворительные цели и иные аналогичные социальные инвестиции при условии, что:

- такие действия не предпринимаются для обеспечения незаконной коммерческой деятельности или иной выгоды; и
- не ведут к столкновению интересов и во всем остальном соответствуют действующему законодательству Узбекистана.

Компания не должна осуществлять пожертвования в пользу благотворительных организаций, если Компанией не проверены репутация или статус соответствующей благотворительной организации (например, если не осуществлена проверка надлежащей государственной регистрации, требуемой в соответствии с законодательством РУз).

Любые пожертвования на благотворительные цели или иные корпоративные инвестиции на социальные нужды, совершаемые Компанией, должны быть отражены должным образом в бухгалтерских документах Компании.

Компания должна всегда рассматривать любое предложение о пожертвованиях на благотворительные цели или об аналогичных социальных инвестициях в контексте общей стратегии корпоративных социальных инвестиций Группы, а также надлежащим образом учитывая Стратегическую концепцию Группы в отношении Корпоративных инвестиций на социальные нужды. Более подробную информацию об этом Работник может получить в местном Отделе корпоративных отношений (CORA).

Иногда организации, представленные в качестве благотворительных, могут использоваться в качестве «прикрытия» для направления средств тем, кто их контролирует.

Поэтому, до осуществления какого-либо взноса компании Группы должны убедиться, что задействованная организация добросовестно распоряжается объектами благотворительности, так, что пожертвование не подвергнется ненадлежащему использованию в пользу частных лиц, связанных с благотворительностью. В юрисдикции, предусматривающей обязательную регистрацию благотворительной деятельности, компании Группы должны проверить, что любая благотворительная деятельность, в которую предполагается внести пожертвование, зарегистрирована должным образом.

Компания должна принимать меры к обеспечению идентичности информации по пожертвованиям на благотворительные цели, фигурирующей в социальной отчетности Отдела корпоративных отношений (CORA) (с использованием рекомендаций Лондонской Группы сравнительного анализа) с информацией, указываемой в отчетах, предоставляемых Финансовым отделом для целей финансовой и обязательной отчетности.

Корпоративные активы и финансовая безупречность

ТОЧНОЕ ВЕДЕНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И ОРГАНИЗАЦИЯ РАЦИОНАЛЬНОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

Честный, точный и объективный учет и отчетность по сведениям как финансового, так и нефинансового характера имеет важное значение:

- для надежности и репутации Компании;
- для ее способности выполнять свои правовые, налоговые, аудиторские и нормативно-правовые обязательства;
- и
- для предоставления информации о и поддержки деловых решений и действий Компании.

Все создаваемые Работниками Компании данные (в любом формате и на любом носителе) финансового и нефинансового характера, должны точно отражать операции и события, к которым они относятся.

Работники Компании должны обеспечивать соблюдение всех действующих законов, требований внешней системы учета и процедур Компании в отношении отчетности по финансовым и иным деловым сведениям.

В Компании действует Программа Делопроизводства (Records Management), отражающая Правила по управлению документооборотом Группы.

Все Работники Компании должны знать и соблюдать действующую в Компании Программу делопроизводства. За дополнительной информацией, разъяснениями или рекомендациями Работники Компании могут обращаться к Рекордс Менеджеру Компании.

Финансовые данные (например, бухгалтерские книги, учетные документы и счета) должны соответствовать как общепринятым принципам бухгалтерского учёта, так и правилам и процедурам бухгалтерского учета и отчетности Группы.

Работники Компании обязаны:

- в полном объеме взаимодействовать с внешними и внутренними аудиторами Группы; и
- обеспечивать предоставление внешним аудиторам Компании всех имеющихся у них сведений, имеющих отношение к аудиторской проверке любой Компании (соответствующих аудиторских сведений).

Все документы, составляемые Компанией в связи с продажей своей продукции на внутреннем или внешнем рынке, должны быть точными и полными и давать надлежащее представление об операции.

Отсутствие точного и полного ведения учета не только противоречит правилам Компании, но также может являться противоправным действием. Фальсификация записей или искажение фактов не может и не должно быть оправдано. Подобные действия могут быть признаны мошенничеством и привести к возникновению гражданской или уголовной ответственности.

Книги, учетные документы и счета Компании должны соответствовать общепринятым принципам бухгалтерского учёта, действующим в Узбекистане. Тем не менее, для целей отчетности Группы сведения должны соответствовать правилам и процедурам бухгалтерского учета и отчетности Группы (МСФО).

Работники Компании не должны предоставлять внешним аудиторам информацию, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Узбекистана. Например, запрещено предоставлять кому-либо информацию, нарушающую тайну личной жизни физического лица без его согласия.

Если Работник не уверен в отношении того, должен ли он предоставлять какую-либо информацию внешним аудиторам, он должен обратиться за разъяснениями в Юридический Отдел Компании.

В остальных случаях Работники должны своевременно реагировать на любые требования внешних аудиторов и предоставлять им полный и неограниченный доступ к соответствующему персоналу и документации.

Все такие документы должны храниться (вместе с соответствующей перепиской) в соответствии с действующими правилами Программы делопроизводства Компании для предоставления во время возможных проверок налоговыми, таможенными или иными органами.

ЗАЩИТА КОРПОРАТИВНЫХ АКТИВОВ

Работники несут ответственность за сохранность и надлежащее использование активов Компании, которые вверены им для выполнения должностных обязанностей и достижения деловых целей Компании.

Работники Компании обязаны принимать меры к обеспечению того, чтобы активам Компании не наносился ущерб, чтобы они не использовались не по назначению, не присваивались и не растрчивались.

Работники должны сообщать о случаях злоупотребления или присвоения активов Компании другими лицами. Кража или иные мошеннические действия Работников влекут за собой ответственность и приводят к немедленному увольнению и судебному преследованию после передачи дела в надлежащие органы.

Работники не должны пользоваться никаким оборудованием или средствами компании в своих личных целях, за исключением ограниченного круга обстоятельств, изложенных ниже и в соответствии с политиками или процедурами по использованию оборудования компании, действующими на соответствующий момент времени.

Ограниченное, эпизодическое или случайное использование в личных целях определенного оборудования и систем Компании, предоставленных Работникам для индивидуального использования в работе, разрешается при условии, что оно:

- является оправданным и не мешает надлежащему выполнению должностных обязанностей;
- не влияет отрицательным образом на производительность систем компании; и
- не предназначено для любых противоправных или ненадлежащих целей.

Все Работники обязаны посвящать достаточное время своей работе, позволяющее им выполнять свои должностные обязанности.

Работники Компании обязаны принимать меры к защите интеллектуальной собственности, принадлежащей подразделениям Группы.

Работники Компании обязаны принимать меры к защите всех фондов Компании, предупреждая их ненадлежащее использование, мошенничество либо кражу. Все расходные требования, подтверждающие платежные документы, счета и счета-фактуры должны быть точными и представляться своевременно.

Работники Компании должны постоянно обеспечивать безопасность любой информации, которая может быть использована для получения

К активам Компании относятся различное имущество, здания, интеллектуальная собственность, финансовые средства и проч., а также оборудование и средства, предоставляемые Работниками для индивидуального использования в деловых целях.

К случаям оправданного использования в личных целях относятся эпизодические короткие личные звонки по телефону или равноценное использование электронной почты, а также эпизодическое использование интернета в личных целях.

К случаям ненадлежащего использования относятся:

- участие в обмене информацией, которая может считаться унижительной, дискредитирующей, дискриминирующей по половому и/или расовому признаку, непристойной, вульгарной или оскорбительной;
- неправомерное распространение материалов, содержащих результаты интеллектуальной деятельности, охраняемые в соответствии с действующим законодательством;
- передача цепных писем, рекламных материалов или настойчивых предложений (при отсутствии специального разрешения); и
- посещение ненадлежащих интернет-сайтов.

Дополнительная информация содержится в Положении о политике безопасности Группы.

Во время нахождения на работе Работники обязаны полностью заниматься своей работой и не должны заниматься личными делами, выходящими за рамки разумного незначительного уровня, отвлекающими Работников от выполнения их должностных обязанностей.

К интеллектуальной собственности относятся патенты, авторские права, товарные знаки и прочие нематериальные активы (право на производство продукции, выполнение работ и оказание услуг, пользование привилегиями и т.п.).

"Фонды Компании" - это любые денежные средства или денежные эквиваленты, принадлежащие Компании, включая любые выданные Работникам денежные авансы и любые имеющиеся у Работников кредитные карты Компании.

несанкционированного доступа к активам Компании, включая карты доступа в здание, идентификаторы, пароли и секретные коды.

Работники Компании никогда не должны умышленно:

- причинять ущерб, совершать ненадлежащее использование или присвоение материальных активов других лиц;
- нарушать действующие патенты, товарные знаки, авторские права или иные права интеллектуальной собственности в нарушение прав других лиц; либо
- совершать несанкционированные действия, отрицательным образом влияющие на производительность систем и ресурсов третьих сторон.

Работники Компании всегда должны проявлять такое же уважение к материальным и интеллектуальным активам третьих сторон, которого Работник ожидает от третьих сторон в отношении активов Компании.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ И ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ

Компании и Работники Группы обязаны охранять и обеспечивать конфиденциальность всей коммерчески важной информации, секретов производства и иной конфиденциальной информации, касающейся Группы и ее коммерческой деятельности.

Никто из Работников не имеет права раскрывать любую конфиденциальную информацию, касающуюся любой компании Группы или ее коммерческой деятельности, за пределами Группы без специального разрешения высшего руководства.

Если конфиденциальная информация подлежит раскрытию другой стороне, она может быть предоставлена только:

- агентам или представителям Компании, имеющим обязательства по конфиденциальности перед Компанией и нуждающимся в такой информации для выполнения работ от ее имени; либо
- в соответствии с условиями письменного договора о конфиденциальности или соглашения, заключенного с другой стороной.

Если конфиденциальная информация подлежит передаче электронным способом, технические и процедурные нормы должны быть согласованы с другой стороной.

Если конфиденциальная информация подлежит раскрытию в соответствии с условиями приказа любого надлежащего судебного, государственного, регулятивного либо надзорного органа, Работники обязаны уведомить об этом соответствующего юрисконсульта Юридического Отдела и предоставлять такую информацию только с его согласия.

Доступ к конфиденциальной информации, касающейся Компании или ее деятельности, должен предоставляться только Работникам, которым она нужна для выполнения своих должностных обязанностей в рамках Компании.

Никто из Работников не имеет права хранить на своей личной территории любую конфиденциальную информацию, касающуюся любой компании Группы или ее деятельности, без принятия надлежащих мер для защиты безопасности такой информации.

Никто из Работников не имеет права использовать конфиденциальную информацию, касающуюся любой компании Группы или ее деятельности, к своей собственной денежной выгоде либо к денежной выгоде своих друзей или родственников (см. "Конфликт интересов").

Работники Компании обязаны обеспечивать постоянное соблюдение действующего законодательства о защите информации.

Доступ к персональным данным должен

Конфиденциальная информация – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством, в том числе информация, которая имеет коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа, и обладатель которой принимает меры к охране ее конфиденциальности.

К числу примеров относятся (без ограничений) следующие:

- базы данных по продажам, маркетингу и прочие корпоративные базы данных;
- формирование цен и стратегии и планы маркетинга;
- конфиденциальная информация о продукции и секреты производства;
- исследовательские и технические данные;
- материалы по разработке новой продукции;
- деловые идеи, технологии, предложения или стратегии;
- неопубликованные финансовые сведения и результаты;
- планы Компании;
- данные по персоналу и вопросы, влияющие на трудовую дисциплину Работников; и
- программное обеспечение, приобретенное или разработанное любой компанией Группы.

Коммерческая тайна и служебная тайна представляют собой особый вид конфиденциальной информации. В то время как обращение со всей конфиденциальной информацией требует соблюдения мер предосторожности, Работниками Компании должны приниматься особые меры к охране коммерческой тайны и служебной тайны. Ненадлежащее использование информации, составляющей коммерческую или служебную тайну может привести к гражданско-правовым санкциям, как против Компании, так и против причастного к этому лицу (подробнее об этом см. "Сделки, основанные на конфиденциальной информации и рыночные махинации").

Работникам следует проявлять особую осторожность в отношении риска неумышленного раскрытия конфиденциальной информации при проведении обсуждений и использовании документов в общественных местах.

Информация о персональных данных физических лиц относится к категории конфиденциальной информации. Не допускается сбор, хранение, обработка, распространение и использование информации о частной жизни, а равно информации, нарушающей тайну частной жизни, тайну переписки,

ограничиваться Работниками, имеющими телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных надлежащее разрешение и очевидную деловую сообщений физического лица без его согласия. потребность в таких данных.

Работники Компании не должны побуждать к Если Работники Компании по неосмотрительности получили предоставлению или умышленно получать от информацию, которая, согласно их подозрениям, может любого лица конфиденциальную информацию, являться конфиденциальной информацией, принадлежащей другой стороне, они обязаны незамедлительно уведомить об этом своего непосредственного руководителя и соответствующего юрисконсульта Юридического Отдела Компании.

СДЕЛКИ, ОСНОВАННЫЕ НА ВНУТРЕННЕЙ ИНФОРМАЦИИ И РЫНОЧНЫЕ МАХИНАЦИИ

Группа компаний "Бритиш Американ Тобакко" стремится поддерживать добросовестные и открытые рынки ценных бумаг по всему миру. Исходя из данного правила, Работники Группы не имеют права осуществлять сделки на основе внутренней информации либо заниматься другими видами рыночных махинаций.

Никто из Работников не имеет права совершать рыночные махинации, к которым относятся:

- операции с использованием внутренней информации (сделки с акциями и прочими ценными бумагами на основе внутренней информации);
- ненадлежащее раскрытие внутренней информации;
- и
- ненадлежащее использование внутренней информации.

Если Работник имеет или получает информацию, которая может составлять внутреннюю информацию любой публично котируемой компании Группы и которая дает возможность повлиять на курсы ее ценных бумаг, он обязан незамедлительно раскрыть такую внутреннюю информацию своему Генеральному директору или руководителю подразделения или (если такая внутренняя информация связана с конкретным проектом) Руководителю проекта.

Остальным Работникам внутренняя информация может быть раскрыта только при наличии специального разрешения на это и только:

- Работникам, которым она требуется для выполнения своих должностных обязанностей; или
- агентам или представителям Компании, имеющим обязательства по конфиденциальности перед Компанией и нуждающимся в такой информации для выполнения работ от ее имени.

Если Работник не уверен в том, владеет ли он внутренней информацией или иной информацией ценоопределяющего характера о любой компании Группы, ему следует обратиться к Секретарю компании "Бритиш Американ Тобакко" или к соответствующему юрисконсульту Компании.

Работникам не следует осуществлять сделки с акциями или иными ценными бумагами любой публично котируемой компании (входящей или не входящей в состав Группы) либо побуждать других лиц к совершению таких сделок, пока такой Работник располагает внутренней информацией или иной информацией ценоопределяющего характера, касающейся такой компании.

Если Работник намерен совершать сделки с акциями или иными видами ценных бумаг любой публично котируемой компании Группы и при этом он имеет доступ к внутренней информации или к иной информации ценоопределяющего характера, касающейся такой компании, он обязан обеспечить соблюдение законов, регулирующих сделки с акциями в соответствующей стране, а также, требований любых принципов сделок с акциями, принятых такой компанией.

Рыночные махинации в общем смысле определяются как поведение, которое отрицательным образом влияет на финансовый рынок и не соответствует нормам, ожидаемым постоянными участниками такого рынка.

Внутренней информацией в целях настоящего раздела Правил признается информация, которая:

- не является общедоступной, то есть неизвестной третьим лицам;
- имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам;
- к ней нет свободного доступа;
- охраняется Компанией;
- касается прямо или косвенно публично котируемой компании либо ее акций или иных ценных бумаг; и
- в случае если такая информация попадет в общий доступ, то цена акций или иных ценных бумаг, а также других соответствующих инвестиций соответствующей компании изменится.

Обращение с внутренней информацией требует особой осмотрительности, поскольку ее ненадлежащее использование может привести к гражданско-правовым или уголовным санкциям как против Компании, так и против причастного к этому лица.

Термин "сделка" имеет широкое толкование и включает в себя любую продажу, покупку или передачу (в том числе путем дарения) акций и иных ценных бумаг, а также ставки на изменение курсов финансовых инструментов или иные контракты на разницу или иные опционы или фьючерсы, базирующиеся на курсах валют, ценных бумаг, ценах товаров и проч.

Сделки с акциями публично котируемой компании при владении внутренней информацией или иной информацией ценоопределяющего характера, касающейся такой компании, могут быть квалифицированы как сделки с использованием конфиденциальной информации (коммерческой тайны, служебной тайны), а потому могут составлять уголовное преступление или быть незаконными по иным основаниям.

Сделки с акциями любой публично котируемой компании Группы при владении внутренней информацией или иной информацией ценоопределяющего характера, касающейся такой компании, могут, кроме этого, противоречить правилам сделок с акциями, принятыми Группой компаний «Бритиш Американ Тобакко».

Внутренняя и международная торговля

АНТИМОНОПОЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Компания "Бритиш Американ Табакко" верит в свободную конкуренцию. Компании Группы должны строго соблюдать действующее во многих странах законодательство по защите конкуренции или действующее в других странах "антимонопольное" законодательство - законов, содействующих свободной и добросовестной конкуренции во всем мире.

Компании Группы и их работники должны гарантировать, что они

- Соблюдают законы о защите конкуренции каждой страны и экономической зоны, где они осуществляют свою деятельность; и
- Следуют все руководящим принципам или документа, будь то на региональном, субрегиональном уровне или на уровне конечного рынка, который вводит в действие, расширяет или развивает политику Группы или законы, применимые к данной сфере.

Дела громче слов. Для нас важно соблюдать законы о защите конкуренции и важно, что наши клиенты, поставщики, конкуренты и регулирующие органы знали об этом. Как Группа, Бритиш Американ Табакко активно настроена на сильную конкуренцию на рынках, где осуществляет свою деятельность.

Нельзя с уверенностью предполагать, что закон о защите конкуренции не распространяется на частных лиц или компании Группы, только потому что на местном уровне нет действующего закона о защите конкуренции.

Закон о защите конкуренции затрагивают фактически каждый аспект повседневной деятельности Группы, включая: продажу и выкладку продукции, отношения с поставщиками, дистрибьюторами, точками продаж и другими клиентами; отношения с конкурентами; а также, к примеру, при принятии решении о ценовой стратегии и других условий торговли или проведении переговоров и составлении проекта договоров в одностороннем порядке.

Законы о защите конкуренции не действуют в вакууме. Они неразрывно связаны с рыночной конъюнктурой.

Если Вы участвуете в деловых операциях, по отношению, к которым применяются законы о защите конкуренции, Вам может понадобиться специфичная юридическая консультация в соответствии с обстоятельствами.

Определенные виды договоров, соглашений и практических сделок почти всегда нарушают антимонопольное законодательство.

Работникам строго запрещается обсуждать или обмениваться информацией с конкурентами с целью:

Во многих странах действуют законы, запрещающие действия, препятствующие свободной конкуренции. Такие законы могут быть разными в разных странах или экономических зонах. Несоблюдение таких законов может иметь серьезные последствия для Группы, для каждой отдельно взятой компании Группы и лиц, замеченных в таких действиях. Размер штрафов за нарушение закона о защите конкуренции может быть огромным (к примеру, до 10% от годового оборота группы компаний в ЕС) и в растущем количестве стран (такие как, Великобритания и США) лица, допустившие нарушения закона могут быть арестованы. К тому же, нарушения могут привести к длительным и затратным расследованиям, и может существенно отразиться на репутации Группы с последующей потерей биржевой стоимости акций.

Некоторые антимонопольные законы, например, в США и ЕС, могут обладать экстерриториальным действием. Это означает, что они могут применяться не только там, где такое поведение имело место или было достигнуто соглашение, но также и там, где таковые имеют юридическую силу.

Типичная рыночная конъюнктура, которая часто превалирует и может иметь влияние на решение проблемы, включает в себя следующее:

- Рыночная концентрация;
- Единообразие продукции и дифференциация марки товаров;
- Нормативные ограничения, такие как ограничения рекламирования, запрет на выкладку продукции и ограничения в использовании продукции, к примеру, запрет на курение в общественных зданиях.

Аналогичное поведение между конкурирующими компаниями необязательно препятствуют свободной конкуренции как таковое, но необходимо проявлять особую осторожность, чтобы обеспечить, что такое поведение не представляет собой элементы сговора с конкурентами, и не являются проявлением такого сговора.

Понятия «соглашение» или «практика» имеют очень широкое толкование. Толкование выходит за рамки официального соглашения в письменной форме. Понятие охватывает устные договоренности, достигнутые соглашения или практики, «джентльменские соглашения», не обязывающие соглашения и даже меры, предпринятые по «взаимопониманию». К ним могут

- фиксировать цены или какие-либо элементы или аспекты ценообразования, включая, но, не ограничиваясь, уступками, скидками, надбавками, методами ценообразования, стоимостью и условия оплаты, а также, регулирование изменения цен и уровень или процент изменения цен;
- фиксировать прочие условия, касающиеся цен;
- разделить рынки, клиентов или территории;
- ограничить производство или мощности; либо
- повлиять на результат конкурса; или
- договориться о коллективном отказе от продажи или покупки от определенных организаций, известные еще как «коллективный бойкот».

Не все отношения с конкурентами проблематичны, но, тем не менее, некоторые из них могут произвести благоприятный эффект, которые могут перевесить неблагоприятные последствия таковых. Но, любую встречу или непосредственный контакт с конкурентами необходимо рассматривать с предельной осторожностью.

Для эффективной конкуренции на мировом рынке необходимо собирать информацию о своих конкурентах. Однако мы делаем это только законными средствами.

Конкурентную информацию запрещается собирать незаконными или ненадлежащими способами, включая кражу, незаконное проникновение, подкуп, введение в заблуждение или что-нибудь в этом роде.

Определенные виды ограничений между двумя участниками, находящимися на разных уровнях цепочки поставок (н-р, между поставщиком и дистрибьютором/перекупщиком), могут приводить к нарушениям антимонопольного законодательства. Это особенно относится к поддержанию цен на вторичную продажу.

В некоторых регионах/странах ограничение возможности клиентов на перепродажу в пределах определенной территории или определенной группе клиентов может также рассматриваться в качестве серьезного нарушения закона о защите конкуренции.

Там, где компания имеет влияние на рынок, на нее, как правило, налагается обязательство по защите конкуренции и ей запрещается злоупотреблять своим привилегированным положением.

Обычно на нее налагаются ограничения на совершение определенных действий - например, заключать эксклюзивные соглашения, предоставлять скидки за приверженность, осуществлять

относиться как прямые, так и не прямые соглашения, к примеру, соглашение между конкурентами при посредничестве третьей стороны, такой как торговая ассоциация, клиент или поставщик. Также это могут быть ситуации, когда конкуренты (прямо или косвенно) просто обмениваются конфиденциальной информацией, касающейся конкуренции в виду снижения рисков конкуренции в будущем, даже если между ними нет договоренности. К примеру, конкуренты могут информировать друг друга о будущем увеличении цен, так, чтобы каждый смог отрегулировать свою политику ценообразования, зная, что его конкуренты поступят таким же образом. Обычно упоминается в качестве согласованной практики. Таким образом, нет никакого «умного» хода обойти материальное право.

Также важно помнить, что понятие «конкурент» относится к фактическим и потенциальным поставщикам продукции, соперничающим с Группой или любой из компании Группы.

Контракты с конкурентами, имеющие законную силу, могут включать в себя в контексте торговых ассоциаций определенный обмен информацией между конкурентами, а также в контексте совместных инициатив в отношении обязательств по регулированию и защите общественных интересов.

Рекомендуется вести тщательную регистрацию всех встреч с представителями конкурентов. При этом Вам следует обязательно отказаться от участия в обсуждении, если Вы считаете, что оно может быть антиконкурентным по своему характеру или толковаться как таковое. В таком случае вы должны впоследствии информировать о сложившейся ситуации юриста компании.

Сбор информации о конкурентах непосредственно у самих конкурентов, не допускается ни при каких обстоятельствах, за исключением исключительных случаев.

Сбор информации о конкурентах от третьих лиц (включая, клиентов, консультантов, аналитиков и торговых ассоциаций) зачастую могут повлечь за собой правовые споры, которые могут быть разными в юрисдикции разных стран.

Поддержание цены перепродажи возникает, когда поставщик стремится или фактически контролирует или влияет (в то числе, косвенно, посредством угроз и/или побуждения) на цены, по которым его клиенты перепродают продукты.

В целом правила поддержания цен на перепродажу и ограничения на перепродажу значительно различаются в юрисдикции различных стран. Если такие правила имеют отношение к Вашей работе, Вам нужно ознакомиться с правилами, действующими в странах, за которые Вы несете ответственность.

Понятия «доминирование», «влияние на рынке» и «злоупотребление» могут значительно различаться в юрисдикции различных стран.

дискриминацию среди клиентов, взимать чрезмерно высокие или низкие (ниже покупной) цены либо объединять или пакетировать разную продукцию или услуги.

В случаях, когда Группа компаний БАТ участвуют в деятельности по слиянию и поглощению, согласно применимым законам и нормативным актам может потребоваться обязательная регистрация в одной и более странах по всему миру. В таких ситуациях необходимо обратиться за консультацией к юристу компании.

Понятие о деятельности по слиянию и поглощению, которая приводит к возникновению обязательств по регистрации, могут значительно различаться в юрисдикции различных стран, но требует проверки стечения обстоятельств, включая, слияния, поглощения (будь то активы и/или акции) и совместные предприятия.

Если у Работника нет уверенности в отношении того, что какая-либо деятельность, осуществляемая в рамках Компании не нарушает антимонопольного законодательства, либо если Работнику требуется более подробная консультация по какому-либо вопросу, касающемуся антимонопольного законодательства, ему следует обратиться к соответствующему юрисконсульту Юридического Отдела.

ЛЕГАЛИЗАЦИЯ (ОТМЫВАНИЕ) ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ И ТЕРРОРИЗМ

Легализация незаконных доходов означает присвоение либо распоряжение доходами от преступной деятельности. А также представляет собой процесс сокрытия источника получения незаконных доходов с тем, чтобы такие деньги представлялись полученными из законного источника. Бритиш Американ Табакко не потворствует, не способствует и не поддерживает легализацию денег, полученных преступным путем..

Работникам Компании запрещается:

- участвовать в любых сделках, в которых, как им известно, или как они подозревают, используются доходы от преступной деятельности; или
- иным образом преднамеренно участвовать, прямо или косвенно, в любой деятельности по легализации денег, полученных преступным путем.

Работники обязаны предпринимать все возможное, чтобы их деятельность не противоречила по неосмотрительности никакому соответствующему законодательству, действующему в отношении легализации денег, полученных преступным путем.

Компания обязана принимать и осуществлять процедуры, предназначенные для того, чтобы:

- сводить к минимуму риск непреднамеренного участия в сделках с использованием доходов, полученных от преступной деятельности;
- выявлять и предотвращать бесчестное участие своих Работников в деятельности по легализации денег, полученных преступным путем; и
- оказывать помощь Работникам при определении обстоятельств, которые должны вызывать подозрения о наличии состава деятельности по легализации денег, полученных преступным путем.

Работники Компании должны соблюдать Политику по Закупке АО СП «УЗБАТ А.О.» и соответствующие процедуры. Соблюдение процедуры придаст уверенность в том, что клиенты Компании не вовлечены ни в какую преступную деятельность.

Работники обязаны своевременно информировать о подозрительных сделках или действиях любого клиента или иного лица, с которым они ведут дела, на рассмотрение Генеральному директору или Руководителю подразделения и соответствующему юристконсульту Юридического Отдела.

Платежи наличными запрещаются к принятию Компанией от юридических лиц по любой отдельной сделке или по серии связанных сделок. Исключения составляют случаи прихода наличных денежных средств по приходному кассовому ордеру, предусмотренные в законодательстве.

Компания и ее работники должны предпринять все необходимые меры для того, чтобы:

- 1 Не оказывать преднамеренную финансовую или

В Узбекистане действуют законы, согласно которым участие в деятельности по легализации денег, полученных преступным путем, составляет уголовное преступление. Иными словами, в соответствии с такими законами, если любое лицо или компания принимает участие в операциях со средствами, о которых им известно либо имеются подозрения, что они добыты преступным путем, такое лицо или компания совершает преступление.

Наказание за нарушение законодательства о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем, может быть суровым (включая существенные штрафы и/или тюремное заключение). Такое наказание может быть наложено как на физических лиц, так и на компании.

По сути, чем эффективнее процедуры Компании, направленные на выявление и предотвращение деятельности по легализации денег, полученных преступным путем, тем менее вероятно, что Компания будет подвергаться судебному преследованию в результате действий своих Работников.

Лишь немногие Работники Группы могут когда-либо лично оказаться в ситуации нарушения законодательства о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем. Однако каждый Работник должен иметь представление о ситуациях, которые должны вызывать у них подозрения в отношении возможной деятельности по легализации денег, полученных преступным путем. К ним относятся (без ограничений) следующие ситуации:

- осуществление платежей в валюте, отличной от указанной в счете;
- осуществление платежей наличными деньгами или денежными эквивалентами (бартер);
- множественные платежи из разных источников в оплату одного счета;
- платежи на счет либо со счета, не являющегося обычным счетом для деловых операций;
- просьбы о совершении переплаты;
- совершение платежей лицом, не являющимся стороной договора, или запросы на поставку товара такому лицу; и
- запросы на поставку товара в место, не являющееся ближайшим филиалом/офисом, или на его отгрузку по необычному маршруту.

Компании в любом случае рекомендуется избегать принятия платежей наличными.

Террористические группировки все активнее используют законные виды деятельности в целях получения доходов для финансирования своих сетей и совершения преступных

иную поддержку террористической деятельности
Их деятельность не противоречила мерам,
направленным на борьбу с терроризмом.

действий. Такие виды деятельности могут варьировать от розничной торговли до сбыта и оказания финансовых услуг. Как и многие другие компании, табачные компании рискуют непреднамеренно нарушить меры по противодействию финансированию терроризма, когда они ведут дела с такими предприятиями.

Действующий в Компании механизм контроля за противодействием терроризму должен включать проведение проверок, обеспечивающих, чтобы Компания не вела дела ни с какими организациями, включенными в любой действующий список, как известные или подозреваемые террористические объединения, опубликованный правительственной или межправительственной организацией.

С любыми вопросами или при необходимости получения более подробной консультации по данной теме Работник Компании может связаться с соответствующим юрисконсультантом Юридического Отдела Компании или с Коммерческим юрисконсультантом в Globe House.

ТОРГОВЛЯ ПРОДУКЦИЕЙ ГРУППЫ

Группа компаний "Бритиш Американ Табакко" занимается только законной торговлей своей продукцией. Запрещенная торговля контрабандной или контрафактной продукцией, наносит вред деятельности Группы. "Бритиш Американ Табакко" всеми возможными способами стремится к тому, чтобы предотвратить распространение такой продукции.

Компании и Работники Группы обязаны обеспечивать, чтобы:

- они не занимались умышленно незаконной торговлей продукцией Группы; и
- их деловая практика была направлена на поддержку только законной торговли продукцией Группы.
- сотрудничать со всеми соответствующими органами в расследовании дел, связанных с незаконной торговлей продукцией Группы.

Компания должна иметь возможности для регулярного контроля за сегментом запрещенной торговли на своих внутренних рынках и оценки возможной степени вовлеченности продукции Группы в оборот такого сегмента.

Компания должна располагать механизмами контроля и мерами, позволяющими им не допускать перемещение своей продукции в запрещенные каналы, включая следующие:

- надежные и эффективные процедуры проверки и утверждения клиентов ("знай своего клиента", «знай своего поставщика»);
- мероприятия, обеспечивающие соответствие поставок на конечные рынки и в регионы правомерному спросу, имеющемуся на них; и
- порядок проведения расследований и, при необходимости, приостановления или прекращения продаж клиентам, которые подозреваются в умышленном или непредумышленном участии в запрещенной торговле.

В случае получения информации о нелегальной торговле табачной продукцией «Бритиш Американ Табакко», Работникам следует в установленном порядке передать ее в Отдел ПЗТ.

Группа компаний "Бритиш Американ Табакко" полностью поддерживает задачи, поставленные правительствами и регулятивными органами и направленные на искоренение всех видов запрещенной торговли табачной продукцией. Такая торговля лишает государства доходов, ведет к росту преступности, вводит потребителей в заблуждение, в результате чего потребители покупают продукцию сомнительного качества, и мешает борьбе с подростковым курением. Она также наносит ущерб имиджу торговых марок Группы, обесценивает инвестиции Группы в развитие местного производства и сетей сбыта, а также подрывает нормативную систему, которая регулирует законно действующую отрасль.

Высокие налоги, дифференцированные налоговые ставки, слабый пограничный контроль и недостаточно жесткое применение законов на практике – вот основные факторы, способствующие процветанию запрещенной торговли. Поэтому некоторые виды продукции Группы неизбежно становятся предметом провоза контрабандой третьими лицами, что компании Группы не в состоянии контролировать, а зачастую даже и выявлять. Несмотря на это, компании Группы твердо намерены делать все, что в их силах, с целью сведения такой торговли к минимуму.

Рекомендации относительно способа определения объема незаконной продукции на рынке можно получить в Отделе по противодействию запрещенной торговле (ПЗТ) в Globe House (Головного офиса) или у работника, занимающегося противодействием запрещенной торговле Компании (отдел КОРА).

Если Компания считает, что запрещенная торговля составляет проблему на рынках, она обязана информировать об этом Отдел ПЗТ в Globe House (Головного офиса) в соответствии с установленной процедурой.

Работники Компании должны обеспечивать, чтобы политика и позиция Компании в отношении запрещенной торговли была понятна их клиентам, и, насколько это возможно, включать в договоры положения предусматривающие приостановку или прекращение поставок клиентам, которые считаются участвующими, умышленно или непредумышленно, в запрещенной торговле.

Компании Группы должны активно сотрудничать с государственными и правоприменительными органами с целью ликвидации запрещенной торговли. Дополнительные рекомендации можно получить в Отделе ПЗТ или у работника, занимающегося противодействием запрещенной торговле Компании.

С любыми вопросами или если требуется более подробная консультация по теме, Работник Компании может связаться с Отделом ПЗТ в Globe House (Главном офисе), обратиться к работнику, занимающемуся противодействием запрещенной торговле Компании или к соответствующему юрисконсульту Юридического Отдела Компании.

САНКЦИИ

В мире существуют различные виды ограничительных режимов и санкций, от полного запрета на экономическое и торговое сотрудничество до более конкретных ограничительных мер, таких как эмбарго на торговлю оружием, запрет на поездки в другие страны, а также финансовые и дипломатические ограничения. Экономические и торговые санкции оказывают влияние на бизнес Компаний, входящих в Группу компаний «Бритиш Американ Тобакко», поскольку ограничивают масштаб их деятельности в определенных странах.

Работники Компании обязаны обеспечивать, чтобы они умышленно:

- не поставляли свою продукцию, или не разрешили поставку своей продукции, любому лицу
- не покупали товары у любого лица
- не осуществляли иным образом никакие операции с любым лицом или имуществом

в нарушение любой установленной законом санкции - торгового эмбарго, экспортного контроля - или иных применимых запретов и ограничений внешней торговли табачной продукцией.

Санкции могут вводиться отдельными странами, а также наднациональными организациями, такими как Организация Объединенных Наций и ЕС.

Некоторые режимы санкций могут обладать экстерриториальным действием. Например, санкции США могут распространяться как на граждан США (независимо от их местонахождения), так и на экспорт/реэкспорт товаров американского производства, а также товаров, содержание которых произведено в США (независимо от того, является ли лицо, занимающееся такими товарами, гражданином США или нет).

В случае нарушения санкций Компанией или лицом, действующим от имени Компании, к ней могут применяться суровые наказания, включая штрафы, и даже тюремное заключение (к лицу, действующему от имени Компании).

Компания и ее Работники должны знать о существовании всех законно действующих санкций, которые оказывают влияние на их деятельность, обеспечивать соблюдение таких санкций в полном объеме и разработать надлежащие механизмы контроля и процедуры, позволяющие свести к минимуму риск их нарушения.

Компания должна проводить обучение и консультирование Работников, занимающиеся международными поставками и закупками продукции, технологий и услуг, с тем, чтобы они были осведомлены о всех действующих режимах санкций и понимали их.

Работник обязан незамедлительно и до совершения каких-либо действий информировать соответствующего юрисконсульта Юридического Отдела Компании, в случае если он получит любое письменное или устное обращение к Компании с отказом поддерживать отношения с ней в рамках какой-либо конкретной сделки или более общего характера.

К примерам санкций и прочих торговых ограничений относятся запреты или ограничения на следующее:

- экспорт или реэкспорт в страну, в отношении которой действуют санкции;
- импорт из страны или сделки с собственностью, происходящей из страны, в отношении которой действуют санкции;
- поездки в страну или из страны, в отношении которой действуют санкции;
- новые инвестиции и прочие сделки в стране, в отношении которой действуют санкции, или с назначенными лицами;
- предоставление средств или ресурсов назначенным лицам или организациям;
- передача подпадающих под ограничения программного обеспечения, технических данных или технологий по электронной почте, загрузкой по каналу связи или посещением стран, в отношении которых действуют санкции; и
- поддержка бойкота (например, законы США о неучастии в бойкотах).

Перечень запрещенных стран и ограничений подлежит изменениям. Соответственно, если в ваши должностные обязанности входит продажа или отгрузка продукции, технологий или услуг, перемещаемых через границы государств, вы должны постоянно быть в курсе всех действующих правил.

С любыми вопросами или при необходимости получения более подробной консультации Работник Компании может связаться с соответствующим юрисконсультом Юридического Отдела Компании или с Коммерческим юрисконсультом в Globe House (Головном офисе).

Для получения более подробной информации о Правилах делового поведения посетите сайт «Глобальные Нормы», «Правила и Общие принципы» в системе Interact или обратитесь к соответствующему юрисконсульту Юридического Отдела Компании .

Вы также можете обратиться в Секретариат компании к Консультанту по соблюдению правил по адресу:

Compliance Counsel
Company Secretarial Department
Globe House
4 Temple Place
London WC2R 2PG
United Kingdom

Телефон: +44 (0) 20 7845 1000
Факс: +44 (0) 20 7845 2189

British American Tobacco