



Nos Normes de Conduite Professionnelle 2026

Sommaire

Introduction



- 3 Message de Tadeu Marroco
- 4 Notre objectif et nos valeurs
- 5 Notre méthode de travail
- 8 Le rôle des cadres hiérarchiques
- 9 Faire preuve de discernement éthique

Speak Up



- 11 Speak Up

Social et environnement



- 15 Notre personnel : le respect sur le lieu de travail
- 17 Droits humains
- 20 Santé, sécurité et bien-être
- 22 Environnement

Intégrité personnelle et professionnelle



- 25 Conflits d'intérêts
- 29 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption
- 31 Cadeaux et divertissements (G&E)

Parties prenantes externes



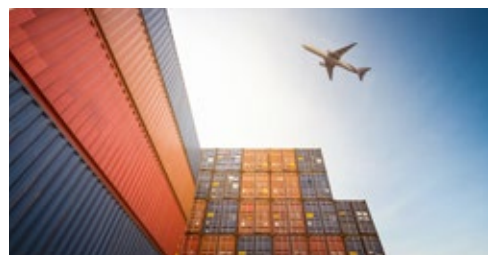
- 36 Lobbyisme et engagement
- 38 Contributions politiques
- 40 Investissements communautaires

Actifs corporatifs et intégrité financière



- 44 Livres comptables et registres précis
- 47 Protection des actifs corporatifs
- 50 Confidentialité des données, éthique et intelligence artificielle
- 51 Cybersécurité, confidentialité et sécurité de l'information
- 54 Opérations d'initiés et abus de marché

Commerce national et international



- 57 Concurrence et antitrust
- 61 Sanctions et contrôles à l'exportation
- 63 Commerce illicite
- 65 Lutte contre l'évasion fiscale et le blanchiment de capitaux

Glossaire



- 70 Termes définis

- 1. Introduction
- 2. Speak Up
- 3. Social et environnement
- 4. Intégrité personnelle et professionnelle
- 5. Parties prenantes externes
- 6. Actifs corporatifs et intégrité financière
- 7. Commerce national et international
- 8. Glossaire

1

Introduction

- 3 Message de Tadeu Marroco
- 4 Notre objectif et nos valeurs
- 5 Notre méthode de travail
- 8 Le rôle des cadres hiérarchiques
- 9 Faire preuve de discernement éthique



Message de Tadeu Marroco

Transformer notre entreprise de la bonne manière est une priorité absolue.

Chez BAT, nous sommes guidés par notre objectif de construire un monde sans fumée et de créer un avenir meilleur (**A Better Tomorrow™**). C'est ce qui nous motive et se trouve au cœur du travail que nous accomplissons pour transformer notre entreprise.

Nos normes de conduite professionnelle (SoBC) sont un guide que nous respectons et qui définit les comportements et les normes que nous attendons de nous-mêmes. Fondées sur nos valeurs, elles reflètent notre engagement à agir avec intégrité et à fournir des résultats commerciaux de manière responsable. Cela signifie faire ce qui s'impose et être transparents les uns envers les autres, envers nos fournisseurs, nos consommateurs et les communautés au sein desquelles nous opérons.

Il est important pour moi que notre culture encourage la collaboration et la confiance, tout en étant un espace sûr où les gens se sentent habilités à s'exprimer sans crainte des représailles. Nous faisons confiance à notre personnel pour faire son travail de manière responsable et pour signaler tout acte répréhensible. Soyez assurés que vous serez écoutés et soutenus.

Veuillez prendre le temps de lire et de comprendre nos SoBC et référez-y activement pour guider vos décisions, en vous rappelant que nous devons suivre à la lettre ces règles. Faire ce qui s'impose chaque jour est essentiel à notre réussite : réaliser des performances commerciales solides, de la bonne manière, est au cœur de nos valeurs et constitue en fin de compte le fondement de notre stratégie et de notre objectif.

Tadeu Marroco
Directeur général

Avril 2026



Notre objectif et nos valeurs

**A Better Tomorrow™ signifie
construire un monde sans fumée.**

C'est notre objectif, soutenu par six
valeurs d'entreprise, qui sont le fil
conducteur de tout ce que nous faisons
et de la manière dont nous le faisons...
avec un lien clair vers notre stratégie et
notre objectif.



Notre SoBC
guide nos
comportements

Les comportements qui
découlent de nos valeurs sont
inscrits dans nos **normes de
conduite des affaires (SoBC)**,
qui définissent les exigences
élevées d'intégrité que nous
nous engageons à respecter.

Nos valeurs

**nous montrent la voie à suivre
pour donner vie à notre objectif**

Nous reconnaissons que c'est notre personnel
qui mettra en œuvre notre stratégie. Six
« valeurs », construites sur les bases solides
de notre culture d'entreprise, sous-tendent la
manière dont nous allons stimuler le progrès :
Véritablement inclusif, **Faire ce qui s'impose**,
Aimer notre consommateur, **La passion de
gagner**, **La confiance**, source d'autonomie et
Plus forts ensemble.



Notre culture
garantit que nous
faisons ce qui
s'impose

Notre façon de travailler
repose sur un engagement
collectif à agir avec intégrité,
à faire ce qui s'impose
chaque jour et à obtenir
nos résultats commerciaux
intègres.



Notre méthode de travail

Nos normes de conduite des affaires sont une politique globale de British American Tobacco, exprimant les normes élevées d'intégrité que nous nous engageons à respecter.

Versions locales des SoBC

Chaque société opérationnelle du Groupe doit adopter le SoBC. Si une société du Groupe souhaite mettre en œuvre sa propre version du SoBC, celle-ci doit être au moins aussi rigoureuse que le présent SoBC et doit être notée par l'équipe mondiale des affaires juridiques, après soutien et présentation par le responsable régional des affaires juridiques concerné, puis reconnues par écrit par le responsable de l'intégrité et de la conformité d'AGC. Si ce SoBC entre en conflit avec les lois locales, ces dernières ont préséance.

Priorité du SoBC

En cas de conflit ou d'incohérence entre les SoBC (ou la version locale, le cas échéant) et tout autre document émis par une société du Groupe (y compris les contrats de travail), les termes du SoBC (ou la version locale, le cas échéant) prévaudront. Les termes de toutes les politiques et procédures mentionnées dans les SoBC (ou la version locale, le cas échéant) sont obligatoires pour tous les employés de BAT.

Notre programme mondial de conformité « Prestation avec intégrité » promeut une culture éthique et communique les comportements attendus, tels qu'ils sont définis dans notre SoBC. Chez BAT, nous reconnaissons que les relations les plus stables et les plus durables sont basées sur la confiance et la transparence.

C'est pourquoi nous nous efforçons toujours de mettre en œuvre des initiatives de communication et de marketing responsables sur tous les canaux, en accordant une attention particulière à la manière dont nous communiquons, à ce que nous faisons et aux personnes avec lesquelles nous communiquons; pour les communications marketing, ces initiatives sont régies par nos **principes de marketing responsable (RMP)**, qui sont indépendants du SoBC.

Engagement envers l'intégrité

Nous devons nous conformer aux SoBC (ou à leur équivalent local) et à toutes les lois et réglementations qui s'appliquent aux sociétés du Groupe, à nos activités et à nous-mêmes. Nous devons toujours agir avec un haut niveau d'intégrité.

Nos actions doivent toujours être légales. L'intégrité va plus loin. Cela signifie que nos actions, notre comportement et notre façon de travailler doivent être responsables, honnêtes, sincères et dignes de confiance.

Nous devons tous connaître, comprendre et respecter le SoBC ou son équivalent local.

Le SoBC s'applique à tous les employés de BAT, de ses filiales et des coentreprises qu'elle contrôle. Si vous êtes un contractant, un employé détaché, un stagiaire, un agent ou un consultant travaillant avec nous, nous vous demandons d'agir de manière cohérente avec le SoBC et d'appliquer des normes similaires au sein de votre propre organisation. Le SoBC est complétée par le **code de conduite des fournisseurs de BAT**, qui définit les normes minimales que nous attendons de nos fournisseurs et qui est intégré à nos accords contractuels.

Obligation de signaler une infraction

Nous avons le devoir de signaler toute suspicion d'acte répréhensible en violation du SoBC ou de la loi. Nous devons également signaler tout comportement de ce type de la part de tiers travaillant avec le Groupe.

Soyez assurés que BAT ne tolérera aucune mesure de rétorsion à l'encontre des personnes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des violations présumées du SoBC ou des comportements illégaux.

Conséquences d'une infraction

Des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement en cas d'infraction particulièrement grave, seront prises en cas de comportement contraire à la SoBC ou illégal.

Les infractions au SoBC ou à la loi peuvent avoir de graves conséquences pour le Groupe et les personnes concernées. Au cas où le comportement aurait un caractère délictuel, il peut être transmis aux autorités pour enquête et donner lieu à des poursuites.

Confirmation annuelle et formation sur le SoBC

Tous nos employés et toutes les entités du Groupe doivent confirmer chaque année qu'ils se sont conformés au SoBC et qu'ils ont suivi une formation en la matière.

Les employés le font dans le cadre de l'approbation annuelle du SoBC, lorsque nous réaffirmons notre engagement et notre adhésion au SoBC, et il leur est rappelé de déclarer ou de redéclarer tout conflit d'intérêts personnel dans un souci de transparence.

Les nouveaux employés suivent une initiation obligatoire couvrant notre SoBC, y compris le lobbying et l'engagement, et sont invités à divulguer leurs conflits d'intérêts.

Les entités de notre Groupe le font dans le cadre du Control Navigator, dans lequel elles confirment que leur unité commerciale ou leur marché a mis en place des procédures adéquates pour contribuer à la conformité aux SoBC.

Un environnement sûr et sécurisé

Il incombe aux sociétés du Groupe d'assurer la sécurité de leur personnel et la sécurité de leurs biens, comme le précise notre procédure de sécurité du Groupe.

Marketing responsable

Les sociétés et les employés du Groupe doivent veiller à la commercialisation responsable des produits du Groupe, conformément à nos principes de marketing responsable, qui sont indépendants du SoBC.

Médias et utilisation des médias sociaux

Si vous êtes contacté par un journaliste ou un média pour un commentaire, veuillez adresser ces demandes à votre équipe locale de communication externe (le service de presse du Groupe peut être contacté à l'adresse press_office@bat.com).

Certaines utilisations des médias sociaux par les employés peuvent présenter des risques pour les actifs et la réputation de BAT. Les employés doivent donc faire preuve de discernement lorsqu'ils utilisent les médias sociaux.



Nous devons tous connaître, comprendre et respecter le SoBC ou son équivalent local.





Le rôle des cadres hiérarchiques

Notre SoBC, nos politiques et nos procédures s'appliquent à chacun, quel que soit son rôle ou son ancienneté. Les cadres sont des modèles clés du SoBC. Si vous dirigez des personnes, vous devez vous assurer que tous vos cadres hiérarchiques prennent connaissance du SoBC et reçoivent les conseils, les ressources et la formation dont ils ont besoin pour comprendre ce que l'on attend d'eux.

Si vous êtes un cadre hiérarchique, vous avez l'obligation supplémentaire de transmettre toute préoccupation portée à votre attention aux affaires juridiques. Les personnes qui ignorent ces préoccupations, ou empêchent ou découragent quelqu'un de s'exprimer, s'exposent à des mesures disciplinaires.

Les cadres hiérarchiques sont censés :

- Connaître la philosophie de BAT et défendre ce qui est juste;
- Encadrer leurs équipes pour s'assurer qu'elle savent comment « agir avec intégrité » et reconnaître les comportements cohérents;
- Donner l'exemple du respect sur le lieu de travail;
- Favoriser un environnement dans lequel les membres de l'équipe se sentent libres de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles; et
- Soulever des questions lorsqu'il est opportun de le faire.

Pas d'exception ni de compromis

Aucun cadre hiérarchique n'a le pouvoir d'ordonner ou d'approuver une action contraire à la SoBC ou à la loi. Nous ne permettrons en aucun cas que nos normes soient compromises au nom des résultats. La manière dont vous travaillez est tout aussi importante que ce que vous faites.

Si un gestionnaire vous ordonne de poser un acte qui va à l'encontre du SoBC ou de la loi, parlez-en à la direction, à votre conseiller juridique local ou à un « agent désigné » (gdo@bat.com). Vous pouvez également signaler le problème par l'intermédiaire de notre **ligne téléphonique confidentielle Speak Up** si vous ne vous sentez pas à l'aise à l'idée de parler à quelqu'un à l'interne (bat.com/speakuphotlines).

Faire preuve de discernement éthique

Notre SoBC ne peut pas couvrir l'entièreté des situations que vous pourriez rencontrer, et il est important que vous sachiez comment choisir la bonne ligne de conduite. Si vous vous trouvez dans une situation difficile ou incertaine d'un point de vue éthique, suivez le guide ci-dessous.

Première étape



Est-ce légal et en accord avec notre règlement et nos directives internes?

OUI →

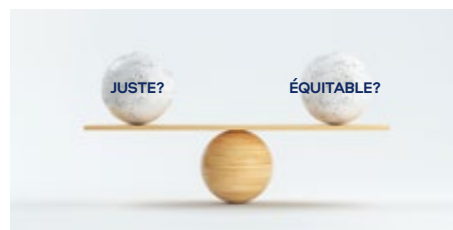
NON / PAS SÛR



Dans la négative, abstenez-vous de toute action. Vous ne devez pas enfreindre la loi, mais vous devez vous conformer à toutes les politiques et procédures mentionnées dans les SoBC.



Deuxième étape



Cela paraît-il juste et équitable?

OUI →

NON / PAS SÛR



Dans la négative, abstenez-vous de toute action. Nous devons toujours agir avec intégrité et faire la bonne chose, même si personne ne nous voit.



Troisième étape



Seriez-vous à l'aise si votre action était rapportée dans un journal ou si vous deviez expliquer votre conduite à votre équipe de direction?

OUI →

NON / PAS SÛR



Dans la négative, abstenez-vous de toute action. Arrêtez, si vous n'êtes pas à l'aise, ce n'est probablement pas la bonne chose à faire.



CONTINUEZ

En cas de doute, adressez-vous à votre cadre hiérarchique, au conseiller juridique ou à la direction.

- 1. Introduction
- 2. **Speak Up**
- 3. Social et environnement
- 4. Intégrité personnelle et professionnelle
- 5. Parties prenantes externes
- 6. Actifs corporatifs et intégrité financière
- 7. Commerce national et international
- 8. Glossaire

2

Speak Up

11 Speak Up





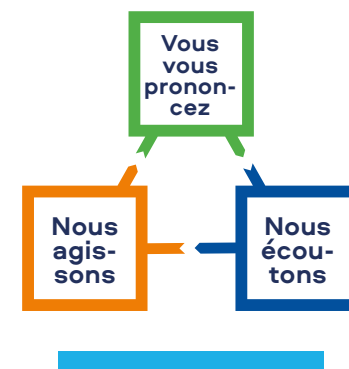
Speak Up

Il faut parfois du courage pour dénoncer des actes répréhensibles. La procédure de dénonciation en place vise à vous aider à le faire et à vous inspirer confiance dans la manière dont nous traiterons vos préoccupations.

Nous vous encourageons à dénoncer

Toute personne travaillant pour ou avec le Groupe, préoccupée par une irrégularité réelle ou présumée au travail (qu'elle soit passée, en cours ou susceptible de se produire) doit la signaler.

Il s'agit des employés, des sous-traitants, des travailleurs occasionnels, des partenaires commerciaux, des clients, des fournisseurs et de leurs employés.



Exemples d'irrégularités

Exemples d'irrégularités :

- les actes criminels, y compris le vol, la fraude, les pots-de-vin, la corruption et la violation des sanctions;
- la mise en danger de la santé ou de la sécurité d'un individu ou la nuisance à l'environnement;
- l'intimidation, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et la discrimination, non seulement sur le lieu de travail, mais aussi lors de la participation à des formations ou à des événements liés au travail social hors site;
- l'esclavage moderne ou d'autres violations des droits de l'homme;
- les malversations comptables ou la falsification de documents;
- d'autres violations des SoBC ou d'autres politiques, principes ou normes du Groupe;
- le manquement à n'importe quelle obligation, par action ou par omission;
- une erreur judiciaire;
- la dissimulation de toute irrégularité; et
- inciter ou encourager d'autres personnes à commettre l'un des actes susmentionnés.

Les irrégularités ne comprennent pas les cas où vous êtes mécontent(e) de vos fonctions professionnelles, personnelles ou de l'évolution de votre carrière. Des procédures de traitement des griefs sont prévues dans de tels cas, et les détails sur la manière de déposer un grief sont disponibles auprès des RH.

Si vous êtes un cadre hiérarchique, vous avez l'obligation supplémentaire de signaler tout problème porté à votre attention, via les canaux indiqués dans la section « À qui vous pouvez vous adresser ». Les personnes qui ignorent ces préoccupations, ou empêchent ou découragent quelqu'un de s'exprimer, s'exposent à des mesures disciplinaires.

À qui vous pouvez vous adresser

Vous disposez de plusieurs options pour faire part de vos préoccupations, et vous pouvez utiliser celle avec laquelle vous êtes le plus à l'aise :

- un agent désigné;
- un partenaire commercial des RH ou un conseiller juridique;
- Votre supérieur hiérarchique; et
- nos canaux externes Speak Up (www.bat.com/speakup), confidentiels et gérés de manière indépendante de la direction, vous permettent de faire part de vos préoccupations en ligne ou par téléphone (de manière anonyme si vous le souhaitez).

Il existe quatre cadres supérieurs du Groupe qui agissent en tant qu'agents désignés par le Groupe. Toute personne peut leur faire part de ses préoccupations directement.

Il s'agit des personnes suivantes :

- la responsable de l'intégrité et de la conformité d'AGC : Tamara Gitto;
- la secrétaire générale de British American Tobacco p.l.c. : Caroline Ferland;
- le responsable de l'audit interne du Groupe : Graeme Munro; et
- le responsable de rémunération du Groupe : Jon Evans.

Vous pouvez les contacter par courriel (gdo@bat.com), par téléphone (+44 (0)207 845 1000) ou par courrier postal à British American Tobacco p.l.c., Globe House, 4 Temple Place, Londres WC2R 2PG.

Enquêtes et confidentialité

Quelle que soit la manière dont vous choisissiez de vous exprimer, votre identité restera confidentielle pendant que nous enquêtons équitablement et objectivement sur vos préoccupations.

Le cas échéant, BAT prendra des mesures pouvant aller jusqu'à des sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes reconnues coupables d'avoir enfreint les SoBC.

Si cela est possible et approprié, vous recevrez également une rétroaction sur les résultats de l'enquête, si nous sommes en mesure de vous contacter.

Pour en savoir plus sur la manière dont nous transmettrons et examinerons vos préoccupations, consultez la **procédure d'assurance SoBC du Groupe**.

Agents désignés et procédure d'assurance SoBC

Nous avons des agents désignés responsables de la réception des préoccupations, établis localement dans le monde entier.

Cette politique SoBC est complétée par la **procédure d'assurance SoBC du Groupe**, qui décrit plus en détail la manière dont les préoccupations ou les allégations de violation de la SoBC sont transmises à un échelon supérieur et font l'objet d'une enquête. La **procédure d'assurance SoBC du Groupe** fait partie intégrante du SoBC et doit être respectée comme si elle en faisait partie.

Protection des personnes qui dénoncent des irrégularités

Vous ne subirez aucune forme de représailles (directes ou indirectes) pour avoir dénoncé des irrégularités réelles ou présumées, même si vous n'en êtes pas certain(e).

Nous ne tolérons aucune forme de représailles, de harcèlement ou de victimisation à l'encontre de toute personne qui soulève une préoccupation, apporte son aide à ceux qui soulèvent une préoccupation ou participe à une enquête. Un tel comportement constitue en soi une violation des SoBC et sera traité comme une question disciplinaire grave.



À qui s'adresser

Votre cadre hiérarchique

La direction

Votre conseiller juridique local

Responsable de la conformité de l'entreprise : sobc@bat.com

Portail Speak Up : bat.com/speakup

Lignes d'assistance téléphonique Speak Up : bat.com/speakuphotlines

Les agents désignés par le Groupe : gdo@bat.com

- 1. Introduction
- 2. Speak Up
- 3. Social et environnement
- 4. Intégrité personnelle et professionnelle
- 5. Parties prenantes externes
- 6. Actifs corporatifs et intégrité financière
- 7. Commerce national et international
- 8. Glossaire

3

Social et environnement

15 Notre personnel : le respect sur le lieu de travail

17 Droits humains

20 Santé, sécurité et bien-être

22 Environnement





Notre personnel: le respect sur le lieu de travail

Nous devons traiter tous nos collègues et partenaires commerciaux de manière inclusive, avec dignité et respect.

Ce en quoi nous croyons

Nous pensons que les droits fondamentaux du travail doivent être respectés, notamment la liberté d'association, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et de travail des enfants, ainsi que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Notre politique en matière de pratiques relatives aux personnes et aux droits humains se fonde sur le droit du travail national et international, ainsi que sur les pratiques recommandées et les lignes directrices¹.

Nous respectons toutes les lois et réglementations du travail en vigueur.



**Nous respectons
et célébrons les
différences de
chacun et valorisons
ce qui rend chacun
d'entre nous unique.**

¹ La déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Promouvoir une culture inclusive

Nous nous engageons à offrir l'égalité des chances et un traitement équitable à tous nos employés, et à œuvrer à une main-d'œuvre inclusive.

« Véritablement inclusif » et « Plus forts ensemble » sont deux de nos valeurs. Favoriser une culture inclusive où chaque employé ressent un sentiment d'autonomie et d'appartenance est essentiel à notre réussite. Nous respectons et célébrons les différences de chacun et valorisons ce qui rend chacun d'entre nous unique.

Nous devons traiter nos collègues comme nous nous attendons à être traités, respecter leurs caractéristiques et leurs opinions, et ne pratiquer aucune forme de discrimination illégale.

La discrimination peut inclure (sans s'y limiter) le fait de fonder notre jugement sur la race, l'ethnie, la couleur, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la classe sociale, la religion, la politique, la situation matrimoniale, l'état de grossesse, l'appartenance à un syndicat, les habitudes tabagiques ou toute autre caractéristique protégée par la loi dans le cadre du recrutement, de la progression, de l'avancement ou du départ d'un travailleur.

Cela reflète notre soutien à la Convention 111 de l'OIT qui énonce des principes fondamentaux concernant l'élimination de la discrimination sur le lieu de travail.

Dans un souci de transparence et de responsabilité, nous publions un rapport annuel sur l'inclusion qui présente de manière approfondie notre engagement et nos efforts ciblés pour améliorer notre culture d'inclusion, et qui inclut nos rapports sur les rémunérations en fonction du sexe et de l'origine ethnique.

Prévenir l'harcèlement et l'intimidation

Tous les aspects du harcèlement et de l'intimidation sont totalement inacceptables. Nous nous engageons à éliminer de telles actions ou de tels comportements du lieu de travail.

Le harcèlement (notamment le harcèlement sexuel) et l'intimidation comprennent, sans s'y limiter, toute forme de comportement verbal, non verbal et physique, qui est abusif, humiliant ou intimidant.

Si nous sommes témoins ou victimes d'un tel comportement, ou d'un comportement inacceptable à tout autre titre, nous devons le signaler. Nous nous efforçons d'instaurer un climat de confiance dans lequel les employés peuvent soulever des problèmes et visons une résolution rapide à la satisfaction de toutes les parties concernées.

Les employés peuvent soulever des problèmes par le biais des procédures locales de règlement des griefs ou des canaux de communication Speak Up du Groupe.

Salaires et avantages équitables

Nous nous engageons à offrir une rémunération juste, claire et équitable.

Les sociétés du Groupe doivent se conformer à la législation sur le salaire minimum, et notre stratégie consiste à offrir des niveaux de rémunération compétitifs dans la région.

Soutenir le travail flexible

Nous nous engageons à favoriser la flexibilité du travail pour nos employés.

Les sociétés du Groupe doivent respecter toutes les lois applicables en matière d'horaires de travail, en tenant compte de toutes les exigences légales en matière de durée maximale du travail.



Droits humains

Nous devons toujours mener nos activités dans le respect des droits humains de nos employés, des personnes avec lesquelles nous travaillons et des communautés au sein desquelles nous opérons.

Ce en quoi nous croyons

Nous pensons que les droits fondamentaux, tels qu'ils sont affirmés dans la Charte internationale des droits humains, doivent être respectés.

Notre politique en matière de pratiques relatives aux personnes et aux droits humains se fonde sur le droit du travail national et international, ainsi que sur les pratiques recommandées et les lignes directrices².

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations du travail en vigueur.

² Notre stratégie en matière de droits humains est axée sur des politiques solides, une diligence raisonnable efficace et (le cas échéant) des mesures correctives. Celle-ci est alignée sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGP), la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Tolérance zéro pour le travail des enfants

Nous nous efforçons d'éliminer le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Le bien-être, la santé et la sécurité des enfants sont primordiaux à tout moment. Nous reconnaissons que le développement des enfants, de leurs communautés et de leurs pays passe par l'éducation.

Nous soutenons les conventions 138 et 182 de l'OIT qui énoncent des principes fondamentaux concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi et l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Nous nous engageons à collaborer avec nos fournisseurs afin d'éviter le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement et de veiller à ce que, lorsqu'un incident est identifié, nous prenions les mesures correctives appropriées pour remédier au problème.

Ainsi :

- les enfants et les jeunes ne devraient pas être employés la nuit;
- tout travail considéré comme dangereux ou susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants ne devrait pas être effectué par une personne âgée de moins de 18 ans; et

- l'âge minimum d'admission à l'emploi ne devrait pas être inférieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi prévu par la législation locale ou à l'âge légal de fin de scolarité obligatoire et, en tout état de cause, ne devrait pas être inférieur à l'âge de 15 ans;
- lorsque la législation locale le permet, les enfants âgés de 13 à 15 ans peuvent effectuer des travaux légers, à condition que ceux-ci n'entravent pas leur éducation ou leur formation professionnelle, et qu'ils ne comportent aucune activité susceptible de nuire à leur santé ou à leur développement (par exemple, la manipulation d'équipements mécaniques). Nous prévoyons également, à titre exceptionnel, les programmes de formation ou d'expérience professionnelle approuvés par une autorité compétente.

Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils suivent ces principes et s'alignent sur nos critères d'âge minimum, comme indiqué dans notre **Code de conduite des fournisseurs**.

Gestion des droits humains

Nous nous engageons à prendre des mesures visant à respecter les droits humains et à remédier aux atteintes à ces droits, conformément aux UNGP.

Notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement couvrent plusieurs secteurs présentant des impacts et des considérations potentiellement négatifs sur les droits humains, notamment l'agriculture, l'électronique et l'industrie manufacturière. Nous accordons la priorité aux questions et incidents relatifs aux droits humains, conformément aux UNGP, dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement et de nos opérations commerciales. Pour ce faire, nous entreprenons un processus défini et nous nous concentrons sur des politiques solides, une diligence raisonnable et efficace, un contrôle et un rapport appropriés et (le cas échéant) des mesures correctives efficaces. Nous nous efforçons de comprendre les points de vue de nos principales parties prenantes et leur impact, et nous en tenons compte dans nos programmes relatifs aux droits humains.

Ainsi, nous attendons de tous nos fournisseurs qu'ils respectent les exigences de notre **Code de conduite des fournisseurs**. Ce dernier est intégré à nos accords contractuels avec les fournisseurs.

Nous disposons d'une série de processus de diligence raisonnable en cours qui s'appliquent à notre chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'à nos propres activités commerciales, et nous en rendons compte dans notre **rapport annuel combiné et dans notre rapport sur la durabilité**.

Nos procédures de diligence raisonnable tiennent compte (dans la mesure appropriée) de notre taille, de la nature et du contexte de nos opérations, ainsi que de la gravité du risque d'atteintes aux droits humains.

Nous nous engageons à prendre des mesures sur les problèmes identifiés dans nos opérations ou notre chaîne d'approvisionnement et à traiter ces impacts ou y remédier lorsqu'ils se produisent, conformément aux UNGP et aux Lignes directrices de l'OCDE, et à nous efforcer de nous améliorer en permanence.

Si nous constatons qu'un fournisseur viole les droits humains, et qu'il ne prend pas d'engagement clair à adopter des mesures correctives, que son inaction persiste ou qu'il n'apporte pas d'amélioration, nous nous réservons alors en dernier recours le droit de mettre fin à cette relation commerciale de manière responsable.

Liberté d'association

Nous respectons la liberté d'association et les négociations collectives.

Nos travailleurs ont le droit de former un syndicat de leur choix et d'y adhérer, et d'être représentés par des syndicats ou d'autres représentants de bonne foi, dans le cadre de la loi, de la réglementation, des relations et pratiques de travail en vigueur et des procédures convenues au sein de l'entreprise. Ces travailleurs et représentants ne doivent pas faire l'objet de discrimination et doivent pouvoir exercer leurs activités légales sur le lieu de travail sans subir de préjudice, dans le cadre de la loi, de la réglementation, des relations et pratiques de travail en vigueur et des procédures convenues au sein de l'entreprise.

Les fournisseurs partenaires sont également tenus de respecter les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective, et de consulter les travailleurs sur les questions liées à leur emploi et à leur sécurité.

Pas d'esclavage moderne ni d'exploitation de la main-d'œuvre

Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé, obligatoire, de la servitude pour dettes, du travail involontaire, issu de la traite ou de l'exploitation dans nos activités. Les sociétés et les employés du Groupe (ainsi que les agences pour l'emploi, les courtiers en main-d'œuvre ou les tiers qu'ils engagent pour agir en notre nom) ne doivent pas :

- exiger des travailleurs qu'ils paient des frais de recrutement, qu'ils contractent des emprunts ou qu'ils paient des frais de service ou des dépôts déraisonnables comme condition d'emploi; et
- retenir les travailleurs ni leur exiger de remettre des pièces d'identité, des passeports ou des permis comme condition d'emploi.

Dans la mesure où la législation nationale ou les procédures d'emploi exigent l'utilisation de pièces d'identité, nous les utiliserons dans le strict respect de la loi. Les pièces d'identité ne doivent jamais être conservées ou stockées pour des raisons de sécurité ou de conservation; en revanche, elles peuvent être conservées ou stockées uniquement avec le consentement éclairé, authentique et écrit du travailleur. Le travailleur doit avoir un accès illimité pour les récupérer, à tout moment, sans aucune contrainte.

Communautés locales

Nous cherchons à identifier et à comprendre les intérêts sociaux, économiques et environnementaux uniques des communautés dans lesquelles nous intervenons.

Nous cherchons à identifier les risques spécifiques en matière de droits humains qui peuvent être pertinents ou impactés par nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement. Ce faisant, nous solliciterons l'avis de nos parties prenantes, y compris les employés et leurs représentants.

Lorsque nous identifions un impact négatif sur les droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement, nous nous engageons à prendre les mesures appropriées pour y remédier.

Nous reconnaissons que nous avons un rôle important à jouer dans l'obtention d'un impact social positif à travers notre chaîne d'approvisionnement. Par exemple, nous soutenons les agriculteurs et travaillons afin d'améliorer leurs moyens de subsistance et leur sécurité alimentaire. Nos programmes communautaires contribuent au renforcement de la résilience à long terme des communautés rurales dans lesquelles nous opérons. Notre approche est étayée par notre cadre d'investissement communautaire.

Nous encourageons nos employés à jouer un rôle actif au sein de leur communauté locale et professionnelle. Les sociétés du Groupe doivent s'efforcer de créer des possibilités de développement des compétences pour les employés et au sein des communautés où nous opérons, et de travailler en phase avec les objectifs et les initiatives de développement des gouvernements hôtes.



Tous nos fournisseurs sont tenus de respecter les exigences de notre Code de conduite des fournisseurs, qui est intégré dans nos accords contractuels avec les fournisseurs.



Santé, sécurité et bien-être

Nous devons mettre en place et préserver des conditions de travail sécuritaires et saines.

Ce en quoi nous croyons

Nous accordons une grande importance à la santé, à la sécurité et au bien-être de nos employés, ainsi qu'à la prévention des blessures et des maladies. Nous nous efforçons d'atteindre l'objectif Zéro accident à l'échelle du Groupe.

Notre **politique de santé et de sécurité** est fondée sur les lois et normes du travail locales et internationales³, et est conçue pour respecter ou dépasser les exigences des lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité dans les pays où nous opérons.

³ Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail de l'OIT et gestion de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001.

Gestion de la santé et de la sécurité

Nous reconnaissons l'importance de la santé, de la sécurité et du bien-être de tous nos employés, de nos sous-traitants et du personnel extérieur à l'entreprise pour la bonne marche de nos activités.

Les sociétés du Groupe doivent :

- adopter des procédures de santé et de sécurité conformes à la déclaration de politique de santé et de sécurité de notre Groupe et à notre manuel de politique ESS (environnement, santé et sécurité) ou à la législation nationale (la plus stricte des deux étant retenue).

Tous les employés du Groupe doivent :

- prendre raisonnablement soin de leur santé et de leur sécurité et de celles des autres sur leur lieu de travail;
- coopérer pleinement dans le cadre de toutes les questions liées à la santé et à la sécurité;
- ne pas nuire au fonctionnement des équipements de sécurité ni les utiliser à mauvais escient; et
- signaler toute situation dangereuse conformément à notre **manuel de politique ESS (environnement, santé et sécurité)**.

Préserver le bien-être des employés

Nous attachons beaucoup d'importance au bien-être de nos employés et nous nous engageons à proposer un environnement de travail sécuritaire pour prévenir les accidents et les dommages, et à minimiser les risques pour la santé sur le lieu de travail.

Nous nous efforcerons en permanence de renforcer au maximum la sécurité physique de nos employés dans le monde entier, en veillant à ce que nos politiques et nos normes soient comprises et à ce qu'une formation soit dispensée en la matière, afin que chacun soit conscient des questions et des exigences en matière de santé, de sécurité et de sûreté qui s'appliquent à son travail.





Environnement

Nous nous engageons à renforcer la résilience de notre entreprise face aux risques liés aux conditions environnementales et à réduire l'impact environnemental de nos opérations et de nos produits.

Ce en quoi nous croyons

Nous avons la conviction qu'une bonne gestion de l'environnement n'est pas seulement la bonne décision à prendre, mais qu'elle revêt aussi une dimension économique, étant donné que nous utilisons les ressources naturelles pour fabriquer nos produits.

La déclaration de politique environnementale de notre Groupe se fonde sur les pratiques et normes recommandées⁴.

Nous respectons toutes les lois et réglementations en vigueur en matière d'environnement.

⁴ Système de gestion environnementale ISO 14001.

Gestion environnementale

Les sociétés du Groupe doivent :

- adopter des procédures environnementales conformes à la politique environnementale de notre Groupe et à notre manuel de politique ESS mondiale ou à la législation nationale (la plus stricte des deux étant retenue).

Les employés du Groupe sont encouragés à contribuer à nos programmes de gestion environnementale en :

- comprenant leur impact personnel sur l'environnement, en identifiant les possibilités d'utiliser les ressources de manière responsable et en soutenant la réalisation des objectifs environnementaux de BAT;
- veillant à ce que nos fournisseurs et partenaires respectent les normes minimales en matière de durabilité environnementale énoncées dans notre **Code de conduite des fournisseurs**; et
- signalant tout cas de non-conformité conformément au **manuel de politique ESS mondiale**.

Notre **Déclaration de politique environnementale** s'articule autour des domaines prioritaires suivants :

- la lutte contre le changement climatique;
- l'élimination des déchets et la progression vers une économie circulaire;
- la protection de la biodiversité et des forêts; et
- la gestion de l'eau.

Tous les employés sont encouragés à suivre le **programme de base sur la durabilité environnementale**, disponible sur notre plateforme d'apprentissage pour les employés, le **GRID**.



À qui s'adresser

Votre cadre hiérarchique

La direction

Votre conseiller juridique local

Responsable de la conformité de l'entreprise : sobc@bat.com

Portail Speak Up : bat.com/speakup

Lignes d'assistance téléphonique
Speak Up : bat.com/speakuphotlines

Les agents désignés par le Groupe :
gdo@bat.com

- 1. Introduction
- 2. Speak Up
- 3. Social et environnement
- 4. Intégrité personnelle et professionnelle
- 5. Parties prenantes externes
- 6. Actifs corporatifs et intégrité financière
- 7. Commerce national et international
- 8. Glossaire

4

Intégrité personnelle et professionnelle

25 Conflits d'intérêts

29 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

31 Cadeaux et divertissements (G&E)





Conflits d'intérêts

En tant qu'employés, nous avons le devoir de promouvoir les intérêts de BAT. Nous devons éviter les conflits d'intérêts dans nos relations professionnelles et faire part des situations personnelles dans lesquelles un conflit peut survenir. Pour mener nos activités avec intégrité, les conflits d'intérêts doivent être gérés efficacement.

Agir dans l'intérêt de notre entreprise

Nous devons éviter les situations dans lesquelles nos intérêts personnels peuvent, ou semblent, entrer en conflit avec les intérêts du Groupe ou d'une société du Groupe.

De nombreuses situations ou relations sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts. Les types de conflits les plus courants sont décrits aux pages 27 et 28.

De manière générale, un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle notre position ou nos responsabilités au sein du Groupe nous donnent l'occasion, à nous ou à l'un de nos proches, d'obtenir un gain ou un avantage personnel (en dehors des récompenses normales de l'emploi), ou dans laquelle nous avons la possibilité de privilégier nos intérêts personnels ou ceux de nos proches à nos devoirs et à nos responsabilités envers le Groupe.

Divulgaration des conflits d'intérêts

Lors de votre première embauche au sein de BAT, ou dès qu'un conflit survient, vous devez le divulguer sur le portail SoBC. Si vous n'avez pas accès au portail SoBC, vous devez signaler la situation à votre cadre hiérarchique.

Si vous n'êtes pas certain(e) de l'existence d'un conflit, vous devez quand même le divulguer. Tout semblant de conflit d'intérêts, même s'il n'existe pas, peut susciter des inquiétudes. Il est préférable d'opter pour la divulgation, afin que la direction soit informée de la situation.

Après la divulgation, votre cadre hiérarchique évaluera si le conflit en question présente un risque potentiel pour BAT, et si des mesures doivent être prises pour gérer ou atténuer tout risque. Dans certains cas, le risque pour les intérêts de BAT peut être si minime qu'aucune mesure ne doit être prise.

En revanche, si les intérêts de BAT risquent d'être affectés négativement par le conflit, il peut s'avérer nécessaire d'imposer des conditions. Il peut s'agir de modifications de votre poste, de votre ligne hiérarchique ou de vos responsabilités en matière de comptes, ou de l'obligation de vous abstenir de traiter avec un client ou un fournisseur particulier, ou encore de ne pas avoir de relation de supervision avec un employé de BAT.

Si vous êtes un cadre hiérarchique et que vous n'êtes pas certain(e) que l'intérêt déclaré présente un risque ou nécessite des conditions pour l'atténuer, vous devez lire la rubrique **Conflits d'intérêts : guide à l'intention de la direction** et, si vous n'êtes toujours pas certain(e), demandez l'avis de votre direction ou de votre conseiller juridique local.

Les administrateurs des sociétés du Groupe doivent divulguer les conflits au conseil d'administration de la société et demander l'approbation formelle de ce dernier lors de sa prochaine réunion.

Nous devons également revoir et mettre à jour régulièrement tous les conflits divulgués et les conditions d'atténuation requises.

Enregistrement des conflits d'intérêts

Les cadres hiérarchiques doivent s'assurer que tous les conflits d'intérêts qui leur sont divulgués sont saisis sur le portail SoBC ou, lorsque les employés n'ont pas accès au portail SoBC, notifiés à leur conseiller juridique local ou au secrétaire de la société.

Voici quelques-uns des types de conflits d'intérêts les plus courants. D'autres situations peuvent également créer des conflits d'intérêts. Si vous vous demandez si votre situation particulière crée un conflit d'intérêts, veuillez en parler à votre cadre hiérarchique ou au conseiller juridique.



Lors de votre première embauche au sein de BAT, ou dès qu'un conflit survient, vous devez le divulguer sur le portail SoBC. Si vous n'avez pas accès au portail SoBC, vous devez signaler la situation à votre cadre hiérarchique.

Relations personnelles ou familiales

La collaboration avec des parents proches peut créer des conflits d'intérêts, que le parent proche soit également un employé du Groupe, qu'il travaille pour l'un de nos concurrents ou partenaires commerciaux, ou qu'il soit un agent public susceptible d'avoir un impact sur les activités de BAT.

Vous devez signaler si vous avez des parents proches qui travaillent au sein du Groupe. Les relations intimes avec d'autres personnes travaillant chez BAT peuvent également conduire à un conflit d'intérêts réel ou apparent. Si vous vous trouvez dans une telle situation, vous devez divulguer cette relation.

Dans le cadre de votre travail, vous ne devez pas avoir la possibilité d'embaucher, de superviser, d'affecter les conditions d'emploi ou d'influencer la gestion de proches parents ou de personnes avec lesquelles vous entretenez une relation intime. Il n'est pas acceptable qu'un cadre hiérarchique et un subordonné soient des proches parents ou entretiennent une relation intime. Votre gestionnaire vous informera des mesures d'atténuation à prendre dans votre cas particulier.

Vous devez également déclarer si vous entretenez une relation intime avec ; ou avez un parent proche qui, à votre connaissance, travaille ou fournit des services pour un concurrent, un fournisseur, un client,

un investisseur communautaire ou une autre entreprise ou organisation avec laquelle le Groupe entretient des relations importantes, ou si vous avez un intérêt financier important dans une telle entreprise ou un tel organisme, ou si vous occupez un poste de direction dans une telle entreprise ou organisation.

Si vous avez des relations professionnelles avec un proche parent chez un client, un fournisseur ou un investisseur communautaire, ou avec une entreprise ou un investisseur communautaire dans lequel votre proche parent détient un intérêt financier important ou un poste de direction, la direction peut être amenée à modifier votre poste ou vos responsabilités en matière de comptes.

Vous devez également indiquer si des membres de votre famille proche sont des agents publics et s'ils occupent un poste dans lequel ils pourraient avoir une influence sur les activités de BAT.

Il n'est pas nécessaire que la personne en question soit un responsable de haut rang. Vous devez divulguer si l'agent public occupe un rôle dans lequel il pourrait avoir une influence sur les activités de BAT (cela exclut normalement, par exemple, un enseignant, un gardien de prison, un pompier ou une infirmière employée par l'État). Au moindre doute quant à la nécessité de divulguer des informations, veuillez consulter votre conseiller juridique local.

Intérêts financiers

Vous devez divulguer, autant pour vous que pour tout parent proche vivant dans votre foyer :

- tout intérêt financier détenu chez un concurrent; et
- tout intérêt financier détenu chez un fournisseur ou un client si vous êtes impliqué dans les relations du Groupe avec ce fournisseur ou ce client ou si vous supervisez quelqu'un qui l'est.

Vous n'êtes pas tenu de déclarer les fonds communs de placement cotés en bourse, les fonds indiciaires et les investissements communs similaires, lorsque vous n'avez pas votre mot à dire sur les investissements qui y sont inclus.

Par « intérêt financier important », on entend tout intérêt financier qui peut, ou semble, de l'avis de la société du Groupe, influencer sur votre jugement.

Vous ne devez pas détenir d'intérêts financiers importants auprès :

- d'un fournisseur ou d'un client si vous êtes impliqué dans les relations du Groupe avec ce fournisseur ou ce client, ou si vous supervisez quelqu'un qui l'est; ou
- d'un concurrent du Groupe ou d'une entreprise menant des activités contraires aux intérêts du Groupe.

Vous pouvez être autorisé à conserver un intérêt financier important auprès d'un concurrent, à condition que vous l'ayez acquis avant de rejoindre le Groupe, que vous l'ayez divulgué par écrit à votre employeur avant votre nomination et que votre employeur ne s'y soit pas opposée. La détention préalable d'un tel intérêt par un administrateur d'une société du Groupe doit être signalée à son conseil d'administration et faire l'objet d'un procès-verbal lors de la réunion suivante du conseil d'administration.

En cas de doute, demandez conseil à votre conseiller juridique local.

Emploi extérieur

Vous ne devez pas travailler pour le compte ou au nom d'un tiers sans avoir au préalable fait part de votre intention de le faire et obtenu l'approbation écrite de votre responsable hiérarchique.

Si vous êtes un salarié à temps plein, ce travail ne doit pas prendre beaucoup de temps, ne doit pas se dérouler pendant les heures de travail convenues et ne doit pas avoir d'incidence sur vos performances ou nuire de quelque manière que ce soit à vos devoirs et responsabilités envers la société du Groupe.

Certaines situations ne sont jamais autorisées. Par exemple, vous ne pouvez pas travailler pour un concurrent d'une société du Groupe ou pour un client ou un fournisseur avec lequel vous êtes en contact dans le cadre de votre travail.

« Travailler pour le compte ou au nom d'un tiers » signifie accepter un second emploi, travailler comme directeur ou consultant, ou fournir des services à une organisation extérieure au Groupe (y compris les organisations caritatives ou à but non lucratif). Cela n'inclut pas le travail bénévole non rémunéré que vous pouvez effectuer pendant votre temps libre, à condition que cela ne porte pas atteinte à vos devoirs et responsabilités envers le Groupe.

Autres types de conflits d'intérêts

Bien que ces exemples présentent les types de conflits d'intérêts les plus courants, des conflits peuvent survenir dans une série d'autres situations. Par exemple, un conflit peut survenir lorsque des investissements communautaires (y compris des contributions caritatives) sont effectués par le Groupe en faveur d'une organisation avec laquelle vous avez des liens étroits, ou lorsque vous cherchez à saisir des possibilités commerciales pour votre bénéfice personnel, dont vous avez pris connaissance dans le cadre de votre travail pour BAT.

La question clé à se poser est de savoir si vos intérêts personnels ou ceux d'un parent proche pourraient entrer en conflit avec votre devoir d'agir au mieux des intérêts de BAT. Les intérêts personnels doivent être divulgués s'ils risquent d'influer, ou semblent influer, votre jugement ou votre prise de décision au nom de BAT.





En vertu des lois applicables au Groupe, le fait de donner un pot-de-vin à un agent public est un délit, quels que soient le pays, les lois locales ou les coutumes.

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

BAT adopte une approche de tolérance zéro et s'engage à lutter contre les pots-de-vin, la corruption et la fraude sous toutes leurs formes. Il est totalement inacceptable que les sociétés du Groupe, les employés ou nos partenaires commerciaux soient impliqués de quelque manière que ce soit dans des actes de corruption ou d'autres pratiques corrompues ou criminelles, y compris la fraude, le détournement de fonds ou l'extorsion.

Qu'est-ce qu'un pot-de-vin?

Un pot-de-vin comprend tout cadeau, paiement ou autre avantage (tel que les marques d'hospitalité, les commissions occultes, une offre d'emploi/de stage ou des possibilités d'investissement) offert en vue d'obtenir un avantage (qu'il soit personnel ou lié à l'entreprise). Il n'est pas nécessaire que le pot-de-vin soit versé ou reçu pour violer la loi ou les SoBC; le simple fait d'offrir, de demander ou d'accepter un pot-de-vin est suffisant.

Qu'est-ce que la fraude?

La fraude comprend toute déclaration mensongère ou le fait de ne pas fournir, de manière malhonnête, les informations requises, dans le but de procurer un gain ou de faire subir une perte à quelqu'un.

La fraude comprend également le fait d'abuser, de façon malhonnête, des partenaires commerciaux, de frauder envers les créanciers, de créer de faux comptes et de frauder avec le fisc.

La fraude n'a pas besoin d'entraîner un gain ou une perte pour constituer une violation de la loi ou des SoBC.

Le simple fait de faire une fausse déclaration ou de se livrer à d'autres comportements malhonnêtes suffit.

Ni corruption ni fraude

En vertu des lois applicables au Groupe, le fait de donner un pot-de-vin à un agent public est un délit, quels que soient le pays, les lois locales ou les coutumes. La corruption d'employés ou d'agents engagés dans des affaires privées (tels que nos fournisseurs) constitue également un délit.

Vous ne devez jamais :

- offrir, approuver, promettre ou donner tout cadeau, paiement ou autre avantage à toute personne (directement ou indirectement), y compris à un agent public, afin d'inciter ou de récompenser une conduite répréhensible de la part de toute personne ou d'influencer, ou d'avoir l'intention d'influencer, toute décision d'un agent public à notre avantage ou encourager d'autres personnes à le faire;
- demander ou accepter, convenir d'accepter ou de recevoir tout cadeau, paiement ou autre avantage de la part de toute personne (directement ou indirectement) en guise de récompense ou d'incitation à une conduite répréhensible ou qui influence de manière inappropriée, ou donne l'impression d'avoir l'intention d'influencer de manière inappropriée, les décisions du Groupe.; ou
- agir de manière malhonnête envers des tiers, notamment en faisant de fausses déclarations, en dissimulant malhonnêtement des informations, en créant de faux comptes, en tentant de se soustraire à l'impôt ou en trompant leurs partenaires commerciaux;

Les violations des lois de lutte contre les pots-de-vin et la fraude peuvent avoir des conséquences graves, tant pour le Groupe que pour les individus.

Pas de paiements de facilitation

Vous ne devez pas effectuer de paiements de facilitation (directement ou indirectement), sauf si cela est nécessaire pour protéger la santé, la sécurité ou la liberté d'un employé.

Les paiements de facilitation sont de petits paiements effectués pour faciliter ou accélérer l'exécution par un fonctionnaire de bas niveau d'une mesure courante à laquelle le payeur a déjà droit. Cette pratique est illégale dans la plupart des pays.

BAT n'autorise pas les paiements de facilitation, sauf dans des circonstances exceptionnelles où la santé, la sécurité ou la liberté d'un employé est menacée. Dans ces situations, nous faisons appel à un conseiller juridique (si possible, avant que le paiement ne soit effectué). Le paiement doit également être entièrement documenté dans les livres de la société du Groupe.

Une commission d'expédition publiée et bien documentée versée directement à un gouvernement ou à une entreprise d'État (et non à un particulier) n'est généralement pas considérée comme un paiement de facilitation au sens des lois anticorruption.

Maintien de procédures adéquates

Les sociétés du Groupe peuvent être tenues responsables d'actes de corruption ou frauduleux commis par les employés et les prestataires de services tiers agissant en notre nom. Les sociétés du Groupe doivent donc mettre en œuvre et appliquer des contrôles qui garantissent que des paiements irréguliers ne sont pas proposés, effectués, demandés ou reçus par des personnes et des sociétés qui fournissent des services en notre nom et qu'ils ne commettent pas de fraude dans leurs relations d'affaires avec nous

Les contrôles doivent comprendre les éléments suivants :

- des procédures de « Connaissance fournisseurs » et « Connaissance client », y compris la **procédure AFC pour les tiers**, qui sont toutes proportionnées au risque encouru;
- des dispositions anti-corruption et anti-fraude dans les contrats avec les tiers, qui sont appropriées au niveau de risque de corruption impliqué dans le service et peuvent entraîner une résiliation en cas de violation;
- le cas échéant, une formation et un soutien en matière de lutte contre la corruption et la fraude pour le personnel qui gère les relations avec les fournisseurs;
- une déclaration rapide et précise de la nature et de l'étendue réelles des transactions et des dépenses; et
- l'application de la **procédure de conformité des transactions de fusion et d'acquisition** aux transactions applicables, y compris les éventuels accords de coentreprise. Cela inclut l'évaluation des risques liés à l'éthique.

Livres, registres et contrôles internes

Les documents commerciaux du Groupe doivent refléter fidèlement la nature et l'étendue réelles des transactions et des dépenses. Nous devons maintenir des contrôles internes pour veiller à ce que les registres financiers et les comptes soient exacts, conformément aux lois anti-corruption et anti-fraude et aux meilleures pratiques en vigueur.



Cadeaux et divertissements (G&E)

L'offre ou l'acceptation occasionnelle de cadeaux ou divertissements liés aux affaires peut être une pratique commerciale acceptable. Toutefois, les cadeaux et divertissements inappropriés ou excessifs peuvent constituer une forme de pot-de-vin et de corruption et causer un grave préjudice à BAT.



Les sociétés du Groupe ne doivent ni offrir ni promettre à nos vérificateurs externes indépendants des cadeaux et divertissements susceptibles de créer un conflit d'intérêts ou de mettre en péril leur indépendance.

Offrir et accepter des cadeaux et divertissements

Les cadeaux et divertissements que vous offrez, donnez ou acceptez doivent respecter ce qui suit :

- ne jamais être donnés/acceptés s'ils peuvent constituer des pots-de-vin et de la corruption, tels que définis dans le chapitre sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption de ces SoBC;
- ne pas impliquer des parties engagées dans un processus d'appel d'offres ou de mise en concurrence;
- ne pas avoir, ou ne pas pouvoir être perçu comme ayant, un effet important sur une transaction impliquant une société du Groupe;
- ne pas être un cadeau en espèces ou un équivalent remboursable en espèces (bons, chèques-cadeaux, prêts ou titres);
- ne pas être demandés ou exigés;
- ne pas être offerts en échange de quelque chose (c'est-à-dire offert avec des conditions);
- ne pas être ou donner l'impression d'être somptueux ou inappropriés (irrespectueux, indécents, sexuellement explicites ou susceptibles de donner une mauvaise image d'une société du Groupe, compte tenu de la culture locale);
- être donnés/acceptés de manière ouverte;
- être légaux dans tous les territoires concernés et ne pas être interdits par l'organisation de l'autre partie;
- être approuvés par écrit à l'avance (lorsque l'approbation est requise par le présent chapitre et/ou par des exigences locales supplémentaires);
- être comptabilisés conformément aux politiques et procédures applicables en matière de frais professionnels; et
- en outre, tous les cadeaux et divertissements dépassant le seuil fixé pour les fonctionnaires et les parties prenantes du secteur privé doivent être enregistrés et approuvés dans le système G&E Tracker.

Cadeaux et divertissements accordés à des agents publics

Il est interdit de chercher directement ou indirectement à influencer un agent public ou à obtenir un avantage commercial spécifique en lui fournissant des cadeaux et divertissements (ou tout autre avantage personnel), ainsi qu'à un parent proche, à des amis ou à des associés.

L'engagement réglementaire fait partie de nos activités. Offrir ou recevoir des cadeaux et divertissements (dans les limites des seuils indiqués) dans ce contexte peut être autorisé. Il convient toutefois d'être particulièrement vigilant, car de nombreux pays n'autorisent pas leurs agents publics à accepter des cadeaux et divertissements, et les lois sur la lutte contre les pots-de-vin sont souvent strictes.

Nous pouvons offrir ou accepter des cadeaux et des divertissements à un agent public ou de sa part sans autorisation préalable, à condition que ces cadeaux et divertissements soient :

- inférieurs au seuil de 20 £ par personne et par cas (ou l'équivalent local inférieur); et
- légal, peu fréquent et approprié.

Nous devons obtenir l'approbation écrite préalable de notre cadre hiérarchique et de notre conseiller juridique local, dans le cadre du G&E Tracker des cadeaux et divertissements, pour offrir des cadeaux et divertissements à des agents publics ou en recevoir de leur part (ou de leurs proches parents), dont la valeur dépasse le seuil de 20 £ et jusqu'à 200 £.

Le fait d'offrir des cadeaux et divertissements à un agent public ou d'en accepter de sa part (ou de ses proches parents) dépassant 200 £ ne serait approprié que dans des circonstances exceptionnelles et nécessiterait une approbation préalable dans le système G&E Tracker (comme indiqué plus en détail dans la procédure relative aux G&E).

Lorsque vous proposez ou acceptez des cadeaux et divertissements, il faut tenir compte de ce qui suit :

- Intention** : l'intention est-elle uniquement d'établir ou de maintenir une relation d'affaires ou de faire preuve d'une courtoisie normale? Les cadeaux et divertissements visant à influencer l'objectivité du destinataire dans la prise d'une décision commerciale spécifique ne sont jamais appropriés.
- Légalité** : l'offre est-elle légale dans votre pays et dans celui de l'autre partie? Si tel n'est pas le cas, l'offre n'est pas appropriée.
- Valeur** : la valeur marchande est-elle raisonnable (c'est-à-dire qu'elle n'est pas somptueuse/extravagante) et proportionnée à l'intention d'établir ou de maintenir une relation d'affaires ou d'offrir une courtoisie normale? Si tel n'est pas le cas, l'offre n'est pas appropriée.
- Fréquence** : la société du Groupe a-t-elle donné des cadeaux et divertissements au bénéficiaire de manière peu fréquente?
- Transparence** : est-ce que vous ou le destinataire seriez embarrassé si votre responsable, vos collègues ou n'importe qui en dehors du Groupe venait à être au courant des cadeaux et divertissements? Si oui, l'offre n'est pas appropriée.

Cadeaux et divertissements accordés aux vérificateurs externes indépendants et acceptés de ces derniers

Les sociétés du Groupe ne doivent pas offrir ou promettre à nos vérificateurs externes indépendants des cadeaux et divertissements susceptibles de créer un conflit d'intérêts ou de mettre en péril leur indépendance (voir la procédure relative aux cadeaux et divertissements pour de plus amples informations sur les cadeaux et divertissements impliquant des vérificateurs externes). KPMG est actuellement le vérificateur externe indépendant du Groupe et de la plupart de ses sociétés.

Parties prenantes du secteur privé

Nous pouvons offrir des cadeaux et divertissements à une partie prenante du secteur privé et en recevoir de sa part sans approbation préalable, à condition qu'ils soient :

- inférieurs au seuil de 200 £ par personne et par cas (ou l'équivalent local inférieur); et
- légaux, peu fréquents et conformes à des pratiques commerciales raisonnables.

Nous devons obtenir une autorisation écrite préalable par le biais du système G&E Tracker :

- de notre cadre hiérarchique pour l'offre ou l'acceptation de cadeaux et divertissements d'une valeur supérieure au seuil de 200 £.

Notez toujours :

- lorsqu'ils approuvent les demandes, les approbateurs doivent s'assurer que les cadeaux et divertissements proposés ne contreviennent à aucune des attentes énoncées ci-dessus et, en particulier, que le moment et/ou le contexte plus large ne peuvent être perçus comme laissant penser qu'une décision pourrait être influencée par les cadeaux et divertissements;

- il peut y avoir des circonstances exceptionnelles dans lesquelles l'approbation préalable n'est pas possible. L'approbation doit être demandée dès que possible, et au plus tard sept jours après l'envoi ou la réception des cadeaux et divertissements, et une justification écrite doit être fournie pour expliquer pourquoi l'approbation préalable n'a pas été demandée ou obtenue;
- les cadres hiérarchiques, en consultation avec le conseiller juridique local, détermineront ce qu'il convient de faire avec les cadeaux et divertissements offerts ou reçus par les employés des sociétés du Groupe qui dépassent les seuils applicables. En règle générale, ces cadeaux et divertissements doivent être refusés ou renvoyés. Si la pratique consistant à refuser ou renvoyer les cadeaux et divertissements peut paraître inappropriée ou offensante, ces derniers peuvent être acceptés à condition qu'elles deviennent la propriété de la société du Groupe concernée;
- vous ne devez jamais vous soustraire à votre obligation d'obtenir l'approbation nécessaire pour des cadeaux et divertissements en les payant vous-même ou en les faisant payer par quelqu'un d'autre;
- tous les cadeaux et divertissements doivent être comptabilisés conformément aux politiques et procédures appropriées en matière de dépenses professionnelles;
- les divertissements ne doivent en aucun cas être données aux frais de BAT sans la présence d'un membre du personnel de BAT;
- pour éviter toute ambiguïté, les cadeaux et divertissements ne doivent pas être divisés en montants/valeurs plus petits afin de contourner les seuils fixés dans le présent chapitre;
- Les cadeaux et divertissements doivent généralement être destinés aux personnes avec lesquelles BAT entretient une relation professionnelle et non à leurs amis ou à leurs proches. Toutefois, si des amis, des membres de la famille ou d'autres invités d'une personne assistent à un événement, les coûts doivent être agrégés aux fins de l'application des seuils indiqués dans le présent chapitre;
- se reporter à la **procédure pour les cadeaux et divertissements** pour plus d'informations sur les approbations exceptionnelles et générales qui peuvent être possibles dans certaines circonstances limitées; et
- des informations complémentaires sont disponibles dans la **procédure relative aux cadeaux et divertissements** et la **FAQ sur les cadeaux et divertissements**.

Cadeaux et divertissements de la part des sociétés du Groupe

Il n'existe aucune restriction quant à l'acceptation par les employés de cadeaux et de divertissements de la part d'une société du Groupe. Les sociétés du Groupe doivent s'assurer que ces cadeaux et divertissements sont légitimes, appropriés et proportionnés.



Il convient d'être particulièrement vigilant, car de nombreux pays n'autorisent pas leurs agents publics à accepter des cadeaux et divertissements, et les lois sur la lutte contre les pots-de-vin sont souvent strictes.

Tenue d'un registre officiel et surveillance

Chaque société du Groupe est responsable de la maintenance et de la surveillance du système G&E Tracker pour les agents publics et veille à ce qu'un registre des cadeaux et divertissements émanant du secteur privé et un registre de tous les cadeaux et divertissements dépassant les seuils soient tenus à jour dans le système G&E Tracker.



À qui s'adresser

Votre cadre hiérarchique

La direction

Votre conseiller juridique local

Responsable de la conformité de l'entreprise : sobc@bat.com

Portail Speak Up : bat.com/speakup

Lignes d'assistance téléphonique
Speak Up : bat.com/speakuphotlines

Les agents désignés par le Groupe :
gdo@bat.com



Accédez à la base de données sur les cadeaux et divertissements à l'adresse www.bat.com/ge

- 1. Introduction
- 2. Speak Up
- 3. Social et environnement
- 4. Intégrité personnelle et professionnelle
- 5. Parties prenantes externes
- 6. Actifs corporatifs et intégrité financière
- 7. Commerce national et international
- 8. Glossaire

5

Parties prenantes externes

36 Lobbyisme et engagement

38 Contributions politiques

40 Investissements communautaires





Lobbyisme et engagement

BAT s'engage à faire preuve de transparence au sein de l'entreprise. Toutes nos activités d'interaction avec les parties prenantes externes doivent être menées avec transparence, ouverture et intégrité. Nous avons une contribution légitime à apporter au débat politique qui affecte nos activités, et nos employés sont tenus de s'engager conformément au présent chapitre⁵.

Le Groupe a un rôle légitime à jouer

La participation civique étant un aspect fondamental de l'entreprise responsable et de l'élaboration des politiques, les employés de BAT doivent participer au processus politique de manière transparente et ouverte, dans le respect de toutes les lois et réglementations des marchés sur lesquels ils opèrent, y compris toutes les exigences en matière d'enregistrement et de déclaration des activités de lobbyisme.

Notre engagement auprès des hommes politiques, des décideurs et des régulateurs est axé sur la fourniture d'informations exactes, transmises de manière transparente. Cette pratique sert de base solide sur laquelle les parties prenantes externes peuvent se fonder pour prendre des décisions politiques.

⁵ Ce chapitre sur le lobbyisme et l'engagement est basé sur les Principes pour la transparence et l'intégrité dans les activités de lobbying de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Transparence et normes professionnelles élevées

Dans leurs relations avec les parties prenantes externes, les entreprises et les employés du Groupe doivent s'assurer de ce qui suit :

- ils participent au processus politique de manière ouverte et transparente, dans le respect de toutes les lois et réglementations des marchés sur lesquels ils opèrent;
- ils indiquent toujours leur nom et leur appartenance à l'entreprise;
- ils se conforment à notre chapitre sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption de ces SoBC, notamment qu'ils n'offrent ni ne donnent, directement ou indirectement, aucun paiement, cadeau ou autre avantage pour influencer la décision d'une personne à l'avantage du Groupe ou d'une société du Groupe;
- ils ne demandent pas ou n'obtiennent pas délibérément d'une personne des informations confidentielles appartenant à une autre partie, ou n'obtiennent pas d'informations par des moyens malhonnêtes;
- ils n'incitent pas une personne à violer un devoir de confidentialité; et
- ils proposent des solutions constructives qui répondent au mieux aux objectifs de la réglementation, tout en minimisant les conséquences négatives involontaires.

Tiers

BAT soutient des tiers sur des questions politiques d'intérêt commun. Dans ce cas, les sociétés du Groupe et les employés doivent s'assurer que :

- ils reconnaissent publiquement le soutien apporté à des organisations tierces, sous réserve des exigences de confidentialité commerciale et des lois sur la protection des données;
- ils ne demandent jamais à un tiers d'agir d'une manière qui contreviendrait au présent chapitre sur le lobbyisme et l'engagement ou au chapitre sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption de la présente SoBC; et
- ils exigent de tous les tiers qu'ils se conforment à l'ensemble des lois et réglementations des marchés sur lesquels ils opèrent, y compris celles qui régissent l'enregistrement des activités de lobbyisme et les exigences en matière de déclaration.

Communication précise et fondée sur des preuves

Dans le cadre de leurs activités d'engagement externe, les employés doivent s'efforcer de :

- partager des informations précises, complètes et fondées avec les régulateurs, les politiciens et les décideurs afin d'éclairer au mieux la prise de décision.

Financement des déplacements des agents publics

Il est interdit de financer les déplacements et/ou l'hébergement des agents publics (p. ex., en payant leur voyage ou leur hébergement pour assister à un événement ou à une réunion d'affaires).

Si des circonstances exceptionnelles justifient une demande de dérogation à cette règle, une approbation préalable doit être obtenue auprès du responsable de l'intégrité et de la conformité d'AGC et du responsable régional concerné de CORA ou du responsable de la réglementation du Groupe (pour les fonctions centrales) conformément à la **procédure relative aux cadeaux et divertissements**.



Dans leurs rapports avec les parties prenantes externes, les entreprises et les employés du Groupe doivent s'assurer qu'ils participent au processus politique de manière ouverte et transparente, dans le respect de toutes les lois et réglementations des marchés sur lesquels ils opèrent.



Contributions politiques

Les contributions politiques expressément autorisées par la législation locale et généralement acceptées comme faisant partie des pratiques commerciales locales ne doivent être effectuées que dans le strict respect de la loi et du présent chapitre (ou de son équivalent local).

Contribuer à des causes légitimes

Dans les cas où la législation locale l'autorise expressément, les sociétés du Groupe peuvent apporter des contributions aux partis et organisations politiques, ainsi qu'aux campagnes des candidats à des fonctions électives (les contributions des sociétés aux candidats à des fonctions fédérales aux États-Unis sont strictement interdites), à condition que de tels paiements ne soient pas :

- effectués dans le but d'obtenir un avantage commercial ou autre indu, ou d'influencer indûment une décision d'un agent public au profit d'une société du Groupe; ou
- destinés à bénéficier personnellement au bénéficiaire ou à sa famille, ses amis, ses associés ou ses connaissances.

Il n'est pas permis à une société du Groupe d'apporter une contribution politique si elle est destinée à influencer un agent public pour qu'il agisse ou vote d'une certaine manière, ou si elle contribue à obtenir une décision de l'agent public à l'avantage de la société ou du Groupe.

En approuvant les contributions politiques, les conseils d'administration des sociétés du Groupe doivent s'assurer qu'ils respectent ces exigences et les documenter de manière appropriée.

Exigences strictes en matière d'autorisation

Toutes les contributions politiques doivent être :

- expressément autorisées par la législation locale, après confirmation d'un conseil juridique écrit externe;
- notifiées à l'avance au responsable régional des affaires juridiques ou à son équivalent (sous réserve de toute loi applicable régissant la nationalité des personnes autorisées à participer à une telle activité);
- autorisées à l'avance par le conseil d'administration de la société du Groupe concernée;
- entièrement consignées dans les livres de la société; et
- si nécessaire, rendues publiques.

Des procédures strictes doivent être suivies lorsqu'il est proposé d'apporter une contribution à une organisation du Royaume-Uni ou des États-Unis engagée dans une activité politique (en particulier si elle émane d'une société du Groupe située en dehors de la juridiction). Cela s'explique par le fait que les lois ont un effet extraterritorial et que la définition d'une « organisation politique » est très large.

L'interdiction des contributions étrangères aux États-Unis est particulièrement stricte et doit être respectée scrupuleusement.

Avant toute contribution politique au Royaume-Uni, une notification doit être adressée au responsable de l'intégrité et de la conformité d'AGC

Activités politiques personnelles

Nous avons le droit, en tant qu'individus, de participer au processus politique. En tant qu'employés, si nous entreprenons des activités politiques personnelles, nous devons :

- le faire pendant notre temps libre, en utilisant nos propres ressources. Parmi les ressources de BAT qui ne peuvent être utilisées pour des activités politiques personnelles, l'on peut citer le courriel, les ordinateurs, les téléphones, les imprimantes, les photocopieuses, etc. de l'Entreprise;
- minimiser la possibilité que nos propres opinions et actions soient interprétées à tort comme celles d'une société du Groupe; et
- veiller à ce que nos activités n'entrent pas en conflit avec nos devoirs et responsabilités envers le Groupe.

Si nous prévoyons de briguer ou d'accepter une fonction publique, nous devons en informer notre cadre hiérarchique à l'avance, discuter avec lui de la question de savoir si nos fonctions officielles peuvent avoir une incidence sur notre travail et coopérer pour en minimiser l'incidence.



Toutes les contributions politiques doivent être expressément autorisées par la législation locale, tel que confirmé par un conseil juridique écrit externe.





Investissements communautaires

Nous reconnaissons le rôle d'entreprise citoyenne que joue la société, et les sociétés du Groupe sont encouragées à soutenir les investissements communautaires locaux et les projets caritatifs.

Ce en quoi nous croyons

Les « investissements communautaires » sont des activités volontaires, au-delà de nos activités commerciales et de nos obligations légales, qui contribuent à la durabilité économique, sociale et environnementale des pays et des communautés dans lesquels nous opérons.

Ces investissements portent sur un large éventail de questions et de causes dans les communautés où nous opérons, et impliquent souvent des organisations caritatives, des organisations non gouvernementales (ONG) et la « société civile », et comprennent des dépenses pour des projets communautaires ou des contributions caritatives, des dons en nature et le bénévolat des employés.



Les sociétés du Groupe ne doivent pas réaliser d'investissements communautaires sans appliquer au préalable les exigences de conformité détaillées dans le cadre d'investissement communautaire du Groupe.

Soutien aux communautés locales

En tant qu'entreprise internationale, BAT joue un rôle important dans de nombreux pays, et les sociétés du Groupe ont tissé des liens étroits avec les communautés dans lesquelles elles opèrent. Nous disposons depuis longtemps d'une approche pour soutenir ces communautés et leur rendre la pareille par le biais de nos investissements communautaires.

Le **cadre d'investissement communautaire du Groupe** définit la manière dont les sociétés du Groupe doivent développer, réaliser et contrôler les investissements communautaires, conformément aux objectifs de développement durable des Nations unies.



À qui s'adresser

Votre cadre hiérarchique

La direction

Votre conseiller juridique local

Responsable de la conformité de l'entreprise : sobc@bat.com

Portail Speak Up : bat.com/speakup

Lignes d'assistance téléphonique Speak Up : bat.com/speakuphotlines

Les agents désignés par le Groupe : gdo@bat.com

Enregistrement complet des dons que nous faisons

Tout investissement communautaire réalisé par une société du Groupe doit être entièrement consigné dans les livres de la société et, si nécessaire, rendu public par la société ou le bénéficiaire.

Les sociétés du Groupe doivent s'assurer que les investissements communautaires qu'elles déclarent à des fins de rapport sur la durabilité cadrent avec ceux qu'elles déclarent par l'intermédiaire de Finance, à des fins de rapport financier et réglementaire.

Représentants du gouvernement, entreprises d'État et organismes publics équivalents

Des mesures supplémentaires de diligence raisonnable et d'atténuation des risques sont requises si des contributions doivent être versées à une organisation gouvernementale, à une entreprise d'État ou à un organisme public équivalent (y compris en réponse à une demande du gouvernement de fournir des fonds pour soutenir les efforts de secours en cas de catastrophe), en appliquant l'approche de diligence raisonnable et de gouvernance détaillée dans le cadre d'investissement communautaire du Groupe et dans l'annexe correspondante.

Les sociétés du Groupe doivent veiller à ce que l'organisation gouvernementale, l'entreprise d'État ou l'organisme équivalent ait une existence légale et que la contribution aux investissements communautaires profite au grand public et non aux agents publics et à leur famille.

Nous ne devons pas contribuer à une organisation caritative personnelle ou affiliée à un agent public.

Les investissements communautaires ne doivent jamais être utilisés comme un moyen indirect d'apporter des contributions politiques, de chercher à exercer une influence politique, d'inciter à une conduite répréhensible ou de la récompenser, ou en lieu et place d'un paiement dans le cadre des procédures de paiement habituelles de BAT pour des services qui lui sont fournis.

Vérification de la réputation et du statut

Les sociétés du Groupe ne doivent pas effectuer d'investissement communautaire sans avoir au préalable appliqué l'approche de diligence raisonnable et de gouvernance décrite dans le cadre d'investissement communautaire du Groupe et l'annexe sur la diligence raisonnable et la gouvernance, afin de vérifier la réputation et le statut du bénéficiaire.

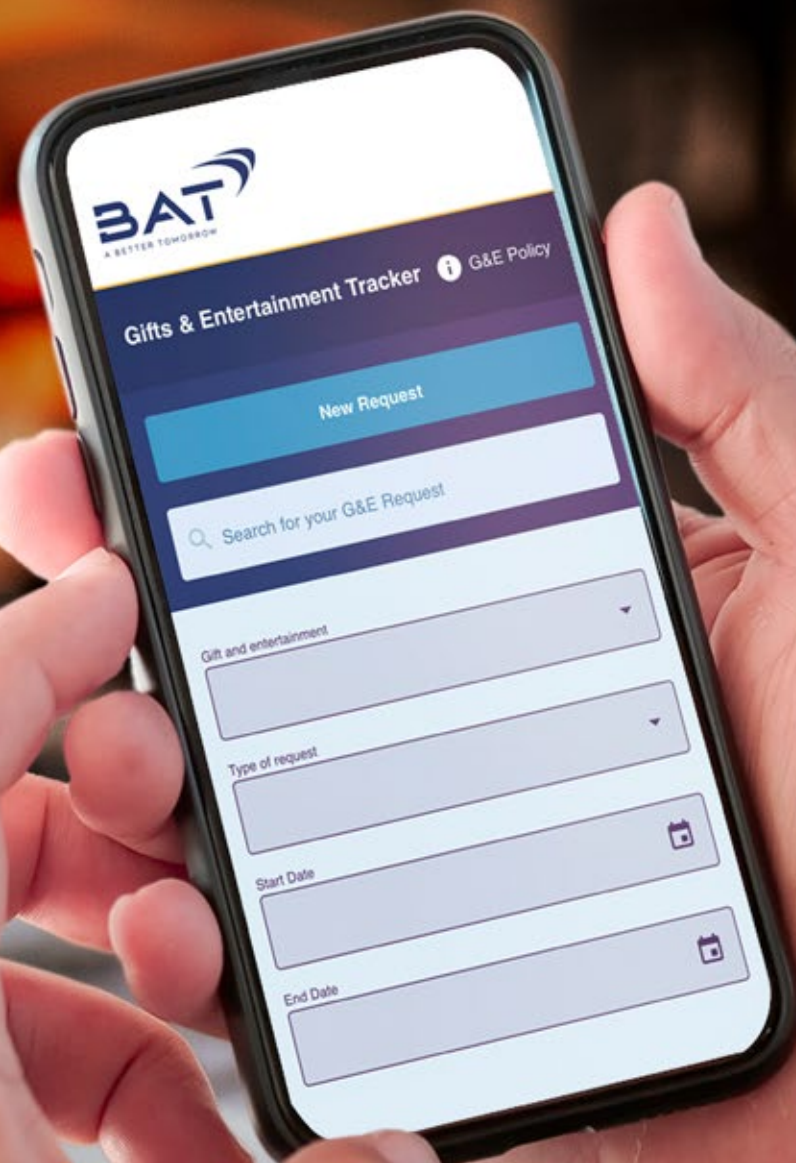
Avant d'apporter une contribution, les sociétés du Groupe doivent s'assurer que le bénéficiaire agit de bonne foi et poursuit des objectifs de développement durable, et que la contribution ne sera pas utilisée à des fins inappropriées.

Dans les pays où les organisations caritatives et/ou les ONG sont tenues de s'enregistrer, les sociétés du Groupe doivent vérifier leur statut avant d'apporter une contribution.

Cadeaux et divertissements : si vous les donnez ou en recevez, veuillez en assurer la traçabilité

Vous pouvez accéder au suivi des cadeaux et divertissements sur le site www.bat.com/ge ou via le menu en haut de la page de l'application SoBC*

* sur le réseau BAT



Download on the
App Store



GET IT ON
Google Play



Accéder au portail
G&E Tracker

- 1. Introduction
- 2. Speak Up
- 3. Social et environnement
- 4. Intégrité personnelle et professionnelle
- 5. Parties prenantes externes
- 6. Actifs corporatifs et intégrité financière
- 7. Commerce national et international
- 8. Glossaire

6

Actifs corporatifs et intégrité financière

-
- 44 Livres comptables et registres précis
-
- 47 Protection des actifs corporatifs
-
- 50 Confidentialité des données, éthique
et intelligence artificielle
-
- 51 Cybersécurité, confidentialité et
sécurité de l'information
-
- 54 Opérations d'initiés et abus de marché
-





Livres comptables et registres précis

L'honnêteté, la précision et l'objectivité de l'enregistrement et de la communication des informations financières et non financières sont essentielles à la réputation du Groupe, à sa capacité à respecter ses obligations légales, fiscales, d'audit et réglementaires, ainsi qu'au soutien des décisions et actions commerciales des sociétés du Groupe.

Des informations et des données exactes

Toutes les données que nous créons, qu'elles soient financières ou non, doivent refléter avec exactitude les transactions et les événements couverts.

Nous devons respecter les lois applicables, les exigences comptables externes et les procédures du Groupe en matière de communication des informations financières et autres informations commerciales.

Cette exigence s'applique aux données sous forme papier ou électronique, ou sur tout autre support.

Le fait de ne pas tenir des registres exacts est contraire à la politique du Groupe et peut également être illégal.

Rien ne peut justifier la falsification de documents ou la présentation erronée de faits.

Un tel comportement peut être assimilé à de la fraude et entraîner une responsabilité civile ou pénale.

Gestion des dossiers et des informations

Afin de nous conformer à nos obligations légales et réglementaires, nous sommes tenus de conserver certaines informations pendant des périodes déterminées et de ne pas les supprimer ou les éliminer avant l'expiration des périodes de conservation. Les exemples incluent (mais sans s'y limiter) les informations fiscales, les états financiers, les contrats ou les accords, certaines informations marketing et la documentation des ressources humaines. De plus, les lois sur la protection de la vie privée pourraient indiquer que nous ne pouvons pas conserver les informations des personnes plus longtemps que nécessaire.

Nous sommes tous responsables de la gestion des dossiers et des informations conformément à la **procédure de gestion des dossiers et des informations du Groupe**, qui définit les règles applicables à tous les employés. Il est également important que nous reconnaissons que certains dossiers et informations peuvent devoir être conservés au-delà de la période de conservation normale pour des raisons juridiques, comme ceux qui font l'objet d'une « ordonnance de rétention ». Si l'on vous informe que vous détenez des informations faisant l'objet d'une ordonnance de rétention, vous ne devez en aucun cas les modifier, les détruire ou les supprimer.

Applications de communication tierces

Dans le cadre de nos efforts de collaboration avec nos collègues et des tiers, les applications de communication non-BAT hébergées par des tiers, telles que les applications de messagerie instantanée ou de courrier électronique personnel, peuvent constituer un canal de communication populaire.

Cependant, l'utilisation d'applications de communication tierces à des fins professionnelles peut présenter des risques pour la société sur le plan de la cybersécurité et de notre capacité à respecter les obligations en matière de gestion des dossiers et des informations.

Nous reconnaissons qu'il existe des cas exceptionnels où l'utilisation de ces canaux de communication peut s'avérer indispensable (par exemple, la diffusion de messages à des fins de santé et de sécurité lorsqu'aucun autre canal n'est disponible). Ces exceptions sont définies dans la **procédure de gestion des dossiers et des informations du Groupe**.

À l'exception des cas autorisés, l'utilisation d'applications de communication tierces pour toute communication liée au travail est strictement interdite.

Documentation des transactions

Toutes les transactions et tous les contrats doivent être dûment autorisés à tous les niveaux et enregistrés de manière précise et complète.

Tous les contrats conclus par les sociétés du Groupe, que ce soit avec une autre société du Groupe ou un tiers, doivent être attestés par écrit.

Si nous sommes responsables de la préparation, de la négociation ou de l'approbation d'un contrat au nom d'une société du Groupe, nous devons nous assurer qu'il est approuvé, signé et enregistré conformément à la politique et aux procédures d'approbation des contrats.

Tous les documents préparés par une société du Groupe dans le cadre de la vente de ses produits, que ce soit sur le marché intérieur ou à l'exportation, doivent être exacts, complets et donner une image fidèle de la transaction.

Tous les documents doivent être conservés (ainsi que la correspondance pertinente), en cas d'inspection éventuelle par les autorités fiscales, douanières ou autres, conformément aux exigences de la **procédure de gestion des dossiers et des informations du Groupe** et à toutes les lois locales applicables.

Coopération avec les vérificateurs externes et audit interne du Groupe

Nous devons coopérer pleinement avec les vérificateurs externes et internes du Groupe et veiller à ce que toutes les informations qui sont importantes pour la vérification d'une société du Groupe (informations de vérification pertinentes) soient mises à la disposition des vérificateurs externes de cette société ou pour un audit interne du Groupe.

Notre obligation de coopérer pleinement avec les vérificateurs externes et l'audit interne du Groupe est assujettie à des contraintes légales, par exemple dans le cas de documents juridiquement privilégiés.

Autrement, nous devons répondre rapidement à toute demande des vérificateurs externes ou pour un audit interne du Groupe et leur permettre d'avoir accès pleinement et sans restriction au personnel et aux documents pertinents. Nous ne devons en aucun cas fournir aux vérificateurs externes ou internes des informations dont nous savons (ou devrions raisonnablement savoir) qu'elles sont trompeuses, incomplètes ou inexactes. Afin de préserver l'indépendance des vérificateurs, nous devons également nous abstenir de toute tentative d'influence ou de pression induite sur eux concernant leurs conclusions. Un manque de coopération, toute tentative d'obstruction au travail des vérificateurs ou toute action portant atteinte à leur indépendance peut constituer une violation des règles des SoBC.

Normes comptables suivantes

Les données financières (p. ex., les livres comptables, les registres et les comptes) doivent être conformes à la fois aux principes comptables locaux généralement acceptés et aux politiques et procédures du Groupe en matière de comptabilité et d'établissement de rapports.

Les données financières des sociétés du Groupe doivent être maintenues en conformité avec les principes comptables généralement acceptés qui s'appliquent dans leur pays d'origine.

Pour les rapports du Groupe, les données doivent être conformes aux principes comptables (IFRS) et aux procédures du Groupe.



Toutes les données que nous créons, qu'elles soient financières ou non, doivent refléter avec exactitude les transactions et les événements couverts.





Protection des actifs corporatifs

Nous sommes tous responsables de la sauvegarde et de l'utilisation appropriée des actifs du Groupe qui nous sont confiés.

Agir dans l'intérêt de notre entreprise

Nous devons veiller à ce que les actifs du Groupe ne soient pas endommagés, mal utilisés, détournés ou gaspillés, et nous devons signaler leur utilisation abusive ou leur détournement par d'autres.

Les actifs du Groupe comprennent la propriété physique et intellectuelle, les fonds, le temps, les informations exclusives, les opportunités de l'entreprise, les équipements et les installations.

Consacrer suffisamment de temps à notre travail

Nous sommes tous censés consacrer suffisamment de temps à notre travail pour assumer nos responsabilités.

Au travail, nous sommes censés être pleinement engagés et ne pas entreprendre d'activités personnelles au-delà d'un niveau modeste qui n'a pas de lien avec notre travail. Cela inclut tout rôle supplémentaire rémunéré (autorisé par notre chapitre sur les conflits d'intérêts) qui peut exiger du temps susceptible de nuire avec notre rôle quotidien au sein de BAT.

Protection contre le vol et l'utilisation abusive des fonds

Nous devons protéger les fonds du Groupe et les préserver de toute utilisation abusive, de toute fraude et de tout vol. Nos demandes de remboursement de frais, nos pièces justificatives, nos notes et nos factures doivent être exactes et soumises en temps voulu.

Par « fonds du Groupe », on entend l'argent liquide ou équivalent appartenant à une société du Groupe, y compris les sommes qui nous sont avancées et les cartes de crédit de la société que nous détenons.

La fraude ou le vol commis par des employés peut entraîner leur licenciement et des poursuites judiciaires.

Protection de nos marques et de nos innovations

Nous devons protéger toute la propriété intellectuelle détenue par le Groupe.

La propriété intellectuelle comprend les brevets, les droits d'auteur, les marques, les droits de conception et d'autres informations exclusives.

Sécuriser l'accès à nos actifs

Nous devons protéger les informations susceptibles d'être utilisées pour donner accès aux actifs du Groupe.

Nous devons toujours assurer la sécurité des informations utilisées pour accéder aux biens et aux réseaux des sociétés du Groupe, y compris les cartes d'accès aux bâtiments, les identifiants, les mots de passe et les codes.

Respect des actifs des tiers

Nous ne devons jamais, en toute connaissance de cause :

- endommager, abuser ou détourner les biens physiques de tiers;
- enfreindre des brevets, des marques, des droits d'auteur ou d'autres droits de propriété intellectuelle valides en violation des droits de tiers; et
- mener des activités interdites ayant un impact négatif sur les performances des systèmes ou des ressources de tiers.

Nous devons faire preuve à l'égard de la propriété physique et intellectuelle des tiers du même respect que celui que nous attendons d'eux à l'égard des actifs du Groupe.



Les actifs du Groupe comprennent la propriété physique et intellectuelle, les fonds, le temps, les informations exclusives, les opportunités de l'entreprise, les équipements et les installations.

Utilisation du matériel de l'entreprise

Nous ne devons pas utiliser l'équipement ou les installations de l'entreprise pour des activités personnelles, sauf dans les cas décrits ci-dessous et conformément à la politique de l'entreprise et à la procédure d'utilisation acceptable des technologies.

Une utilisation personnelle limitée, occasionnelle ou accessoire des équipements et systèmes de l'entreprise qui nous sont fournis ou mis à notre disposition est autorisée, à condition qu'elle :

- soit raisonnable et ne nuit pas à la bonne exécution de notre travail;
- n'ait pas d'impact négatif sur les performances de nos systèmes; et
- ne soit pas destinée à des fins illégales ou inappropriées.

L'utilisation raisonnable et brève du téléphone, du courriel et de l'Internet à des fins personnelles est autorisée.

Les utilisations inappropriées sont les suivantes :

- les communications désobligeantes, diffamatoires, sexistes, racistes, obscènes, vulgaires ou autrement offensantes;
- la diffusion inappropriée de documents protégés par le droit d'auteur, de documents sous licence ou d'autres documents protégés par le droit de propriété;
- la transmission de chaînes de lettres, de publicités ou de sollicitations (sauf autorisation); et
- la visite de sites Internet inappropriés.





Confidentialité des données, éthique et intelligence artificielle

Nous nous engageons à utiliser les données et les innovations technologiques d'une manière conforme à la loi, éthique et responsable. Cela signifie mettre en œuvre des pratiques solides de gouvernance des données, protéger les données personnelles des individus et respecter les exigences légales, afin de maintenir la confiance et l'intégrité dans toutes les activités liées aux données.

En tant qu'entreprise mondiale détenant un volume important d'informations sur les individus (tels que les employés, les clients et les consommateurs), les sociétés du Groupe et leurs employés doivent s'assurer qu'ils traitent les données des personnes de manière équitable, légale et raisonnable, conformément aux lois locales sur la protection des données, à la Procédure du Groupe en matière d'éthique des données et d'intelligence artificielle et à la procédure du Groupe en matière de confidentialité des données.

De manière plus générale, les données et l'innovation constituent un élément essentiel de notre activité et de notre réussite future. Nous encourageons chacun à incarner nos valeurs tout en reconnaissant notre responsabilité d'utiliser les données de manière éthique et responsable.

En pratique, cela signifie que nous devons suivre les principes et les conseils énoncés dans la **procédure de confidentialité des données du Groupe** et la **procédure relative à l'éthique des données et l'intelligence artificielle**, qui sont conçues pour fournir des cadres sur la façon dont nous, en tant qu'entreprise, utilisons et traitons les données (y compris les données personnelles) et encourageons l'innovation (telle que l'intelligence artificielle) d'une manière éthique. Nous nous engageons à opérer d'une manière qui soit non seulement conforme à la loi, mais également en phase avec nos normes et valeurs éthiques.

Nous devons garder à l'esprit que, dans certaines juridictions, certaines lois peuvent imposer des exigences supplémentaires, et nous traiterons toutes les données (y compris les données personnelles) conformément à toutes les lois applicables.

Cybersécurité, confidentialité et sécurité de l'information

Nous protégeons les enregistrements de BAT et les systèmes informatiques contre tout accès, utilisation ou divulgation non autorisés et nous préservons la confidentialité de toutes les informations commercialement sensibles, des secrets commerciaux et des autres renseignements confidentiels relatifs au Groupe et à ses activités.

Gestion de la cybersécurité et réduction du risque de sécurité

Le Groupe utilise des mesures, des processus et des politiques pour réduire le risque de cybersécurité, et tous les employés et sous-traitants du Groupe ont la responsabilité individuelle et collective d'agir de manière à réduire le risque de cybersécurité. Il s'agit notamment de :

- respecter à tout moment la **procédure de cybersécurité**;
- faire preuve d'un niveau élevé de prudence, de professionnalisme et de bon jugement conformément aux lois applicables; et
- ne collecter, stocker, accéder et transmettre des données personnelles et des renseignements confidentiels que dans les limites autorisées par le Groupe, y compris conformément à la **procédure de confidentialité des données du Groupe** et à la **procédure d'utilisation acceptable de la technologie du Groupe**.

Le fait de ne pas prendre les mesures appropriées pour protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données personnelles, des renseignements confidentiels et des systèmes informatiques du Groupe pourrait mettre en péril la continuité des opérations, les obligations de confidentialité, les renseignements exclusifs et la réputation du Groupe, et compromettre notre capacité à nous conformer aux obligations réglementaires et légales.

Sensibilisation à la sécurité

La plupart des incidents de sécurité sont causés ou rendus possibles par l'erreur humaine, ce qui inclut les actions non intentionnelles ou l'absence de mesures appropriées qui causent et propagent un incident de sécurité ou en favorisent la survenance.

Renseignements confidentiels

Les renseignements confidentiels sont des informations, des documents ou des connaissances qui ne sont pas généralement accessibles au public et qui concernent le Groupe, nos employés, nos clients, nos partenaires commerciaux ou d'autres personnes avec lesquelles nous faisons affaire. Les renseignements confidentiels peuvent porter atteinte aux intérêts du Groupe s'ils sont divulgués à des tiers.

La manière dont nous obtenons, utilisons ou traitons les renseignements confidentiels, qu'ils concernent le Groupe ou des tiers, peut également enfreindre les lois applicables ou d'autres politiques du Groupe.

Voici quelques exemples de renseignements confidentiels :

- les bases de données de vente, de marketing et d'autres bases de données de l'entreprise;
- les stratégies et plans de tarification et de marketing;

- les renseignements confidentiels sur les produits et les secrets commerciaux;
- les données de recherche et les données techniques;
- le matériel de développement de nouveaux produits;
- les idées, processus, propositions ou stratégies commerciales;
- les données et résultats financiers non publiés;
- les plans de l'entreprise;
- les données relatives au personnel et les questions concernant les employés; et
- les logiciels concédés sous licence à une société du Groupe ou développés par celle-ci.

Divulgaration de renseignements confidentiels

Nous ne devons pas divulguer de renseignements confidentiels relatifs à une société du Groupe ou à ses activités à l'extérieur du Groupe sans l'autorisation de la direction générale. Ils peuvent être uniquement communiqués :

- aux agents ou représentants d'une société du Groupe qui ont un devoir de confidentialité et besoin de ces informations pour travailler en son nom;
- dans le cadre d'un accord ou d'un engagement de confidentialité écrit; et
- dans le cadre d'une ordonnance ou d'une demande émanant d'un organe judiciaire, gouvernemental, réglementaire ou de surveillance compétent, après avoir notifié et reçu l'approbation préalable de votre conseiller juridique local.

Si des renseignements confidentiels doivent être transmis par voie électronique, des normes techniques et procédurales doivent être appliquées et convenues avec l'autre partie dans la mesure du possible.

Nous devons être conscients du risque de divulgation involontaire de renseignements confidentiels lors de discussions ou de l'utilisation de documents dans des lieux publics.



Nous ne devons pas demander ou obtenir d'une personne des renseignements confidentiels appartenant à une autre partie.

Accès aux renseignements confidentiels et stockage desdits renseignements

L'accès aux renseignements confidentiels relatifs à une société du Groupe ou à ses activités ne doit être accordé qu'aux employés qui en ont besoin dans le cadre de leur travail.

Nous ne devons pas rentrer chez nous avec des renseignements confidentiels relatifs à une société du Groupe ou à ses activités sans avoir pris les dispositions nécessaires pour sécuriser ces renseignements.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter le service juridique.

Utilisation de renseignements confidentiels

Nous ne devons pas utiliser des renseignements confidentiels relatifs à une société du Groupe ni à ses activités pour notre propre avantage financier ou pour celui d'un ami ou d'un parent (voir « Conflits d'intérêts »).

Nous devons être particulièrement prudents si nous avons accès à des « informations privilégiées », c'est-à-dire des renseignements confidentiels concernant le prix des actions et des titres de sociétés publiques. Pour plus de détails, voir « Délits d'initiés et abus de marché ».

Informations provenant de tiers

Nous ne devons pas demander ou obtenir d'une personne des renseignements confidentiels appartenant à une autre partie. Si nous recevons par inadvertance des informations que nous soupçonnons d'être des renseignements confidentiels appartenant à une autre partie, nous devons immédiatement en informer notre cadre hiérarchique et le conseiller juridique local.

Incidents liés à la sécurité de l'information

Les employés et les sous-traitants sont tenus de signaler immédiatement à l'équipe locale de sécurité d'IDT toute perte potentielle ou réelle de renseignements confidentiels ou de données personnelles, ainsi que toute tentative d'accès non autorisé ou réelle à ces renseignements ou à ces données, ou toute modification de ceux-ci.

Si vous avez connaissance d'un incident de ce type susceptible d'impliquer des données pouvant être considérées comme « sensibles » (p. ex., toutes les données personnelles, les données financières, etc.), vous devez immédiatement le signaler à votre équipe locale de sécurité de l'IDT ou juridique (p. ex., le conseiller en confidentialité des données et/ou le délégué à la protection des données). Les informations commerciales confidentielles ne doivent pas être partagées sur des plateformes publiques, des applications ou d'autres solutions technologiques non approuvées.



Opérations d'initiés et abus de marché

Nous nous engageons à soutenir des marchés de valeurs mobilières équitables et ouverts dans le monde entier. Les employés ne doivent pas négocier des actions ou d'autres titres de British American Tobacco p.l.c. (la « Société ») sur la base d'informations privilégiées, ni se livrer à toute forme d'abus de marché.

Vous trouverez la définition de l'information privilégiée dans le glossaire.

Abus de marché :

Nous ne devons commettre aucune forme d'abus de marché, y compris :

- la divulgation inappropriée d'informations confidentielles;
- la négociation de titres sur la base d'informations privilégiées (« délit d'initiés »);
- l'utilisation abusive d'informations privilégiées; et
- La participation à la manipulation de marché.

L'abus de marché (le fait de le commettre ou de l'encourager chez d'autres) est illégal.

Pour plus d'informations sur les comportements susceptibles de constituer un abus de marché ou un délit d'initiés au Royaume-Uni, voir le **British American Tobacco Code for Share Dealing** (le « Code »).

Négociation responsable d'actions

Nous ne devons pas négocier les titres de la Société, ni encourager d'autres personnes à le faire, si nous disposons d'informations privilégiées à leur sujet.

Si vous avez l'intention d'effectuer des opérations sur les titres de la Société, vous devez vous conformer aux lois locales sur les opérations sur actions et au « Code », qui s'applique à tous les employés, sous-traitants et administrateurs de la société.

De même, nous ne devons pas négocier les titres d'une autre société cotée en bourse, appartenant ou non au Groupe, ni encourager d'autres personnes à le faire, si nous disposons d'informations privilégiées (ou similaires) relatives à cette société. Nous devons nous conformer à toutes les lois et exigences applicables en matière de négociation d'actions.

Traitement des informations privilégiées

Si vous détenez ou recevez des informations susceptibles d'être des informations privilégiées concernant la Société, et que votre rôle au sein du Groupe ne vous amène pas à détenir ou à recevoir de telles informations, vous devez en informer immédiatement le secrétaire général du Groupe.

Si votre rôle vous amène à détenir ou à recevoir de telles informations, vous devez respecter les exigences applicables et les procédures du Groupe.

La prudence est de mise dans le traitement des informations privilégiées, car leur utilisation abusive peut entraîner des sanctions civiles ou pénales pour le Groupe et les personnes concernées.

Si vous avez ou recevez des informations relatives à une autre société du Groupe cotée en bourse qui correspondent ou sont similaires à la définition d'une « information privilégiée », ou si vous n'êtes pas sûr, informez immédiatement le secrétaire général de la société concernée.

Toute information privilégiée (ou similaire), qu'elle concerne une société du Groupe cotée en bourse ou une société non cotée en bourse, doit être traitée avec la plus grande confidentialité.



La prudence est de mise dans le traitement des informations privilégiées, car leur utilisation abusive peut entraîner des sanctions civiles ou pénales pour le Groupe et les personnes concernées.



À qui s'adresser

Votre cadre hiérarchique

La direction

Votre conseiller juridique local

Le secrétaire général du Groupe

Responsable de la conformité de l'entreprise : sobc@bat.com

Portail Speak Up : bat.com/speakup

**Lignes d'assistance téléphonique
Speak Up : bat.com/speakuphotlines**

**Les agents désignés par le Groupe :
gdo@bat.com**

- 1. Introduction
- 2. Speak Up
- 3. Social et environnement
- 4. Intégrité personnelle et professionnelle
- 5. Parties prenantes externes
- 6. Actifs corporatifs et intégrité financière
- 7. Commerce national et international
- 8. Glossaire

7

Commerce national et international

-
- 57 Concurrence et antitrust
-
- 61 Sanctions et contrôles à l'exportation
-
- 63 Commerce illicite
-
- 65 Lutte contre l'évasion fiscale et le blanchiment de capitaux
-





Concurrence et antitrust

Nous croyons en la libre concurrence. Les sociétés du Groupe doivent agir équitablement et avec éthique, en accord avec les lois sur la concurrence (ou antitrust).

Comment le droit de la concurrence affecte-t-il nos activités?

Le droit de la concurrence a une incidence sur presque tous les aspects de nos activités, notamment les ventes et l'affichage, nos relations avec les fournisseurs, les distributeurs, les clients et les concurrents, les opérations de fusion et d'acquisition, la négociation et la rédaction des contrats, et lorsque nous décidons de la stratégie de prix, de la stratégie commerciale et des conditions d'échange. La loi est parfois liée aux conditions du marché, qui influencent la manière dont une question de concurrence est abordée, comme la concentration du marché, l'homogénéité des produits et la différenciation des marques, ou la réglementation, y compris les restrictions en matière de publicité, les interdictions d'affichage et les interdictions de fumer dans les lieux publics.

Certains comportements sont interdits, quelles que soient les conditions du marché.

Engagement en faveur d'une concurrence loyale

Nous nous engageons à exercer une concurrence vigoureuse et à respecter les lois sur la concurrence dans chaque pays et zone économique où nous exerçons nos activités. De nombreux pays disposent de lois contre les comportements anticoncurrentiels. Elles sont complexes et varient d'un pays ou d'une zone économique à l'autre, mais le non-respect de ces lois peut avoir de graves conséquences.

Collusion :

Nous ne devons pas nous entendre avec nos concurrents (directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers) pour :

- fixer les prix ou tout élément ou aspect de la tarification (y compris les rabais, les remises, les suppléments, les méthodes de tarification, les conditions de paiement, le calendrier, le niveau ou le pourcentage des changements de prix, ou les conditions d'emploi);
- Fixer d'autres conditions générales
- Diviser et affecter des marchés, clients ou territoires;
- limiter ou empêcher la production, l'approvisionnement ou la capacité;
- Influencer l'issue d'un processus concurrentiel
- accepter un refus collectif de traiter avec certaines parties, y compris des accords de non-embauche; et
- échanger des informations commercialement sensibles ou restreindre la concurrence de toute autre manière.

Rencontre avec les concurrents

Toute réunion ou tout contact direct ou indirect avec des fabricants concurrents doit être traité avec une extrême prudence. Nous devons les consigner soigneusement et les interrompre si elles sont ou peuvent être considérées comme anticoncurrentielles.

La même approche doit être adoptée avec d'autres entreprises si le contact concerne la concurrence entre elles et nous.

Tous les arrangements avec les concurrents ne sont pas systématiquement source de problèmes. Des contacts légitimes peuvent être établis dans le cadre d'associations commerciales, de certains échanges d'informations limités et d'initiatives conjointes en matière d'engagement réglementaire ou de défense des intérêts publics.

De même, certains accords avec des concurrents peuvent restreindre la concurrence, tout en étant légaux, si les avantages plus larges l'emportent sur les inconvénients. Il convient de demander l'avis d'un juriste spécialisé avant d'envisager tout accord avec des concurrents, afin de s'assurer qu'il ne restreint pas la concurrence et qu'il ne risque pas d'être considéré comme collusoire.

Informations sur les concurrents

Nous ne pouvons recueillir des informations sur nos concurrents que par des moyens légaux légitimes et dans le respect du droit de la concurrence.

L'obtention d'informations sur les concurrents directement auprès de ces derniers ne peut être justifiée, sauf dans des circonstances très limitées et exceptionnelles.

La collecte d'informations sur les concurrents auprès de tiers (y compris les clients, les consultants, les analystes et les associations commerciales) soulève souvent des questions juridiques locales complexes et ne doit être entreprise qu'avec un conseil juridique approprié.

Position dominante

Dès lors qu'une société du Groupe dispose d'un « pouvoir de marché », elle a généralement le devoir de se protéger contre la concurrence et de ne pas abuser de sa position.

Les notions de « position dominante », de « pouvoir de marché » et d'« abus » varient considérablement d'un pays à l'autre.

Lorsqu'une société du Groupe est considérée comme dominante sur son marché local, sa capacité à se livrer à des pratiques telles que les accords d'exclusivité, les rabais de fidélité, la discrimination entre clients équivalents, la facturation de prix excessivement élevés ou bas (inférieurs aux coûts), la vente liée ou groupée de différents produits, ou tout autre avantage déloyal tiré de sa position sur le marché, est généralement limitée.

Restrictions à la revente

Certaines restrictions entre parties à différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement, telles que les clauses de prix de revente imposés entre un fournisseur et un distributeur ou un revendeur, peuvent être illégales.

Les restrictions sur la capacité de nos clients à revendre dans des territoires ou à certains Groupes de clients peuvent constituer un sérieux problème de concurrence dans certains pays.

On parle de prix de revente imposés lorsqu'un fournisseur cherche à contrôler ou à influencer (y compris indirectement, par des menaces et/ou des incitations) les prix auxquels ses clients revendent ses produits, ou qu'il le fait effectivement.

Les règles relatives au maintien des prix de revente et aux restrictions de revente varient d'un pays à l'autre. Si votre rôle le justifie, vous devez vous prendre connaissance des règles applicables dans les pays dont vous êtes responsable.

Fusions et acquisitions (F&A)

Dans le cadre des fusions et acquisitions auxquelles participent les sociétés du Groupe, il se peut que des déclarations obligatoires doivent être faites dans un ou plusieurs pays avant la finalisation de la transaction (que ce soit en vertu des lois sur la concurrence, des lois sur les investissements étrangers ou d'une autre manière).

Les obligations de déclaration varient d'un pays à l'autre, mais doivent toujours être vérifiées dans le cadre des fusions, des acquisitions (d'actifs ou d'actions), des coentreprises, y compris les investissements minoritaires, et d'autres changements de contrôle.

Toutes les sociétés du Groupe doivent gérer le flux d'informations de manière appropriée dans les transactions et suivre la **procédure de conformité des transactions de fusion et d'acquisition**.

Demander l'avis d'un spécialiste

Si nous sommes impliqués dans des activités commerciales où les lois sur la concurrence peuvent s'appliquer, nous devons suivre les directives régionales, de zone ou de marché qui donnent effet à la politique du Groupe et à la loi dans ce domaine, et consulter notre conseiller juridique local.

Nous ne devons pas supposer que le droit de la concurrence ne s'applique pas simplement parce qu'il n'y en a pas en vigueur au niveau local. De nombreux pays, comme les États-Unis et l'Union européenne, appliquent leur droit de la concurrence de manière extraterritoriale (là où le comportement a lieu et là où il produit ses effets).

Échange d'informations salariales et accords de « non-embauche »

Nous ne pouvons pas conclure d'accords avec des concurrents ou nous entendre avec eux sur les salaires et les avantages sociaux. Le partage avec des concurrents d'informations sensibles en matière de salaires et d'avantages sociaux peut également soulever des problèmes de concurrence, et vous devez toujours demander l'avis d'un conseiller juridique avant d'envisager de telles activités.

Les accords entre concurrents visant à ne pas embaucher, débaucher ou solliciter les employés les uns des autres peuvent également poser des problèmes de concurrence, à moins qu'ils ne soient raisonnablement liés à des transactions légitimes. Vous devez toujours demander l'avis d'un conseiller juridique spécialisé avant d'envisager de telles activités.

Dans le contexte des ressources humaines, le terme « concurrents » englobe un éventail beaucoup plus large d'entreprises/organisations dans d'autres industries et secteurs, car nous sommes en concurrence sur un marché des talents beaucoup plus vaste.



Nous ne devons pas supposer que le droit de la concurrence ne s'applique pas simplement parce qu'il n'y en a pas en vigueur au niveau local.

De nombreux pays, comme les États-Unis et l'Union européenne, appliquent leur droit de la concurrence de manière extraterritoriale (là où le comportement a lieu et là où il produit ses effets).





Sanctions et contrôles à l'exportation

Nous nous engageons à veiller à ce que nos activités soient menées dans le respect de tous les régimes applicables en matière de sanctions et de contrôle des exportations, et à ne pas nous livrer à des transactions interdites.

Les sanctions interdisent la quasi-totalité des activités et des transactions directes et indirectes avec les territoires sous sanctions et les parties sanctionnées si cette conduite relève de la compétence de l'autorité gouvernementale concernée. Nous opérons dans le monde entier et sommes soumis à plusieurs régimes de sanctions, qui peuvent différer en termes de portée, de juridiction et de restrictions.

BAT s'engage à respecter toutes les sanctions applicables. Le Groupe ne tolérera aucun comportement susceptible de le placer, lui ou son personnel, en violation des sanctions, ou visant à contourner ou à échapper aux sanctions applicables. Un tel comportement crée un risque juridique pour le Groupe et son personnel et peut placer BAT en violation de certains engagements légaux et contractuels.

Sensibilisation et respect des sanctions et des contrôles à l'exportation

Nous devons connaître et respecter pleinement tous les régimes de sanctions et contrôles à l'exportation applicables à nos activités. Nous devons veiller à ne jamais, directement ou indirectement :

- fournir nos produits ou services, ou permettre que nos produits ou services soient fournis, à toute personne;
- acheter des biens ou des services à toute personne; ou
- traiter de toute autre manière avec toute personne ou tout bien en violation des sanctions, embargos commerciaux, contrôles à l'exportation ou autres restrictions commerciales applicables.

Les sanctions peuvent être imposées par chacun des pays, tels que les États-Unis ou le Royaume-Uni, ou par des organismes supranationaux, tels que les Nations unies et l'Union européenne.

Les sanctions ne visent pas seulement des pays entiers en leur imposant des restrictions économiques, commerciales ou diplomatiques. Elles concernent de plus en plus les transactions directes ou indirectes avec des personnes, des entreprises, des organisations et des Groupes sanctionnés, situés dans le monde entier et sanctionnés pour toute une série de raisons politiques différentes.

Certaines sanctions visent les transactions avec des secteurs industriels particuliers, ou l'exportation ou l'importation de biens et de services vers ou depuis des territoires

sanctionnés particuliers.

Certains régimes de sanctions ont un très large spectre; par exemple, les sanctions américaines peuvent s'appliquer même à des personnes non américaines, telles que BAT, lorsqu'elles agissent entièrement en dehors des États-Unis. En particulier, les sanctions américaines interdisent l'utilisation de dollars américains et de banques américaines même pour les paiements entre parties non américaines impliquant des territoires ou des parties sous sanctions, ainsi que les exportations/ ré-exportations/transbordements de produits d'origine américaine et de produits ayant un contenu d'origine américaine vers ou pour les territoires ou certaines parties sous sanctions. Même lorsqu'il n'y a pas de lien avec les États-Unis, le gouvernement américain peut imposer et impose des sanctions de rétorsion aux personnes qu'il considère comme apportant un soutien matériel aux parties sanctionnées.

Indépendamment des sanctions, les contrôles à l'exportation imposent des obligations de licence pour les mouvements transfrontaliers de certains types d'articles. Lorsque des contrôles à l'exportation s'appliquent à un article particulier, nous devons toujours nous assurer que nous disposons de la (des) licence(s) appropriée(s) avant de l'exporter.

La violation des sanctions et des contrôles à l'exportation est passible de lourdes sanctions, notamment d'amendes, de la perte de licences d'exportation et de peines d'emprisonnement pour les particuliers, en plus d'une atteinte importante à la réputation de l'entreprise.

Nos fournisseurs peuvent également nous interdire d'utiliser leurs produits et services en rapport avec les territoires sous sanctions ou à partir de ceux-ci, même s'ils sont légaux pour le Groupe.

Mesures à prendre pour assurer une conformité totale

Conformément à la procédure de conformité aux sanctions, les contrôles internes des sociétés du Groupe et des unités commerciales doivent minimiser le risque de violation des sanctions et des contrôles à l'exportation, et fournir une formation et un soutien pour s'assurer que les employés les comprennent et les mettent en œuvre efficacement, en particulier lorsque leur travail implique des transferts financiers internationaux ou la fourniture ou l'achat transfrontalier de produits, de technologies ou de services.

La liste des territoires et des parties sanctionnés change fréquemment. Si notre travail implique la vente, la fourniture ou l'expédition de produits, de technologies ou de services à travers les frontières, nous devons nous tenir au courant des règles et, à tout moment, nous conformer pleinement à notre **procédure de conformité aux sanctions**.

Malgré les sanctions en vigueur, des exceptions existent et il peut toujours être légal pour nous de nous engager dans des activités qui impliquent ou profitent directement ou indirectement à un territoire ou à une partie sanctionnée. Toutefois, l'analyse juridique est complexe et nous devons également prendre en compte des considérations de risque plus larges. Un conseil juridique est

donc nécessaire avant de mener toute activité directe ou indirecte impliquant un territoire sanctionné ou une partie sanctionnée.

Nous devons également consulter le service juridique si une transaction soulève des inquiétudes concernant les sanctions ou les contrôles à l'exportation.

Toutes les sociétés du Groupe doivent suivre la **procédure de conformité relative aux opérations de fusion et d'acquisition**.

Nous devons également informer immédiatement notre conseiller juridique local si nous recevons des communications ou des demandes liées aux sanctions de la part d'organismes officiels ou de nos partenaires commerciaux (y compris nos banques). Nos banques (et autres fournisseurs) ont souvent des attentes qui vont au-delà de la loi et que nous prenons en compte dans nos exigences de transparence. Nous devons nous assurer que nous sommes transparents avec nos banques et nos autres partenaires commerciaux quant à notre intention de les impliquer dans des activités sensibles aux sanctions. En particulier, nous ne devons jamais cacher ou déguiser le fait qu'une activité commerciale particulière est sensible aux sanctions.

Pour plus d'informations sur les sanctions et les mesures que nous prenons pour atténuer ces risques, consultez la **procédure de conformité aux sanctions**.



Commerce illicite

Le commerce illicite de produits de contrebande ou de contrefaçon nuit à notre activité, tandis que le détournement de nos produits authentiques nuit à la réputation de BAT. Nous devons jouer notre rôle pour y mettre un terme.

Nous n'approuvons ni ne tolérons aucune participation au commerce illicite de nos produits

Nous devons veiller à ce que :

- nous ne participions pas sciemment au commerce illicite des produits du Groupe;
- nos pratiques commerciales ne soutiennent que le commerce légitime des produits du Groupe; et
- nous collaborions avec les autorités dans le cadre de toute enquête sur le commerce illicite.

Le commerce illicite a un impact négatif sur la société. Il prive les gouvernements de revenus, favorise la criminalité, incite les consommateurs à acheter des produits de mauvaise qualité, sape la réglementation du commerce légitime et rend plus difficile la prévention de la vente aux mineurs.

Elle nuit également à notre activité et à notre réputation, et dévalorise nos marques et nos investissements dans les opérations locales et la distribution.

Des droits d'accise élevés, des taux d'imposition différenciés, des contrôles aux frontières insuffisants et une mauvaise application de la législation sont autant de facteurs qui contribuent au commerce illicite. Nous soutenons pleinement les gouvernements et les régulateurs dans leurs efforts visant à éliminer le commerce illicite sous toutes ses formes (tout en veillant à ce que cela se fasse dans le respect de la loi et de notre tolérance zéro à l'égard de toute forme de pots-de-vin, de corruption et de fraude, compte tenu des risques accrus de pots-de-vin et de corruption dans les relations avec les agents publics).

Maintenir des contrôles pour prévenir et dissuader le commerce illicite de nos produits

Nous devons maintenir des contrôles conçus pour empêcher nos produits d'être vendus illégalement par nos clients ou détournés vers des circuits commerciaux illicites.

Ces contrôles doivent comprendre :

- la mise en œuvre de la **procédure de conformité de la chaîne d'approvisionnement**, « Connaissance client » et « Connaissance fournisseurs », y compris la **procédure AFC pour les tiers** et toute autre mesure pertinente, afin de s'assurer que l'approvisionnement des marchés est proportionnel à la demande légitime; et
- des procédures d'enquête, de suspension et de rupture des relations avec les clients ou les fournisseurs soupçonnés d'être impliqués dans le commerce illicite.

La « Connaissance client » et la « Connaissance fournisseurs », y compris la **procédure AFC pour les tiers** et la **procédure de conformité de la chaîne d'approvisionnement**, sont des **procédures importantes**. Elles sont indispensables pour garantir que les produits du Groupe ne sont vendus qu'à des clients de bonne réputation, qu'ils sont fabriqués par des fournisseurs de bonne réputation et que les quantités correspondent à la demande légitime.

Nous devons faire connaître notre position sur le commerce illicite à nos clients et à nos fournisseurs. Dans la mesure du possible, nous devons chercher à obtenir des droits contractuels nous permettant d'enquêter, de suspendre et de cesser nos relations avec eux si nous pensons qu'ils sont impliqués, sciemment ou par imprudence, dans le commerce illicite.

Si vous soupçonnez l'entrée de produits du Groupe dans des circuits commerciaux illicites, informez immédiatement votre conseiller juridique local.

Suivi et évaluation du commerce illicite sur nos marchés

Les sociétés du Groupe doivent être en mesure de surveiller régulièrement le commerce illicite sur leurs marchés nationaux et d'évaluer dans quelle mesure les produits du Groupe sont vendus illégalement ou détournés vers d'autres marchés.

Nos procédures exigent que des mesures spécifiques soient prises pour évaluer le niveau et la nature du commerce illicite sur un marché donné et pour élaborer des plans pour y remédier.





Lutte contre l'évasion fiscale et le blanchiment de capitaux

L'évasion fiscale consiste à frauder délibérément ou malhonnêtement avec le fisc ou à se soustraire frauduleusement à l'impôt dans n'importe quelle juridiction. Le fait de faciliter l'évasion fiscale par des tiers constitue également une infraction.

Le blanchiment de capitaux consiste à dissimuler ou à convertir des fonds ou des biens illégaux ou à leur donner une apparence légale. Il inclut la possession ou le traitement des produits du crime. Outre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme utilise les faiblesses du système financier pour procurer des fonds et d'autres actifs aux Groupes terroristes.

Nous ne devons jouer aucun rôle dans ces activités.

Pas d'implication dans la fraude fiscale ou la facilitation de la fraude fiscale

Nous ne devons pas :

- commettre n'importe quelle forme de fraude fiscale, frauder avec le fisc ou faciliter la fraude fiscale d'une autre personne (y compris d'une autre entité du Groupe ou d'un tiers); et
- fournir une assistance à une personne dont nous savons ou soupçonnons qu'elle se livre à l'évasion fiscale.

Nous devons :

- connaître et respecter pleinement toutes les lois fiscales en vigueur dans les juridictions où nous exerçons nos activités; et
- comptabiliser et payer tous les impôts dus.

L'évasion fiscale ou la fraude fiscale sous toute ses formes constitue un crime pour n'importe quel individu ou entreprise. L'argent qui n'est pas correctement payé en impôts peut constituer le produit d'un crime.

Toute entreprise ou tout particulier (y compris les autres sociétés du Groupe, nos fournisseurs, nos clients et autres partenaires commerciaux) qui facilite l'évasion fiscale est également coupable d'un crime. Cette notion couvre notamment le fait d'aider un tiers ou de lui demander de se soustraire à l'impôt, d'être sciemment impliqué dans sa fraude fiscale ou d'entreprendre une action dont vous savez ou avez l'intention qu'elle entraînera une fraude fiscale dans n'importe quel pays.

Il est important de faire la distinction entre la planification fiscale légitime et la fraude fiscale, ce qui peut parfois s'avérer difficile. Si vous avez des doutes sur la différence entre la planification fiscale et la fraude fiscale, vous devriez demander l'avis de votre conseiller juridique.

Mise en place de contrôles visant à empêcher la facilitation de la fraude fiscale

Les sociétés du Groupe peuvent être tenues pour responsables de fraude fiscale ou de la facilitation de l'évasion fiscale par leurs employés ou d'autres tiers.

Il incombe donc aux sociétés du Groupe de mettre en place des contrôles pour prévenir le risque que nos employés ou partenaires commerciaux facilitent l'évasion fiscale d'une autre personne ou d'une autre société. Ces contrôles doivent comprendre :

- la mise en œuvre intégrale des procédures du Groupe « Connaissance client » et « Connaissance fournisseurs », y compris la **procédure de conformité de la chaîne d'approvisionnement**, afin de garantir qu'une diligence raisonnable proportionnée est entreprise et que des contrôles appropriés sont mis en place;

- la conformité fiscale et les clauses de non-facilitation de l'évasion fiscale dans les contrats avec les tiers, le cas échéant;
- organiser et fournir une formation et un soutien appropriés au personnel qui gère les relations avec les tiers et/ou nos propres obligations fiscales; et
- enquêter sur les employés et les tiers soupçonnés de fraude fiscale, d'évasion fiscale ou de facilitation de l'évasion fiscale et, si nécessaire, les suspendre et/ou licencier.

Si vous soupçonnez qu'un employé, un agent, un contractant, un client, un fournisseur ou un autre partenaire commercial pratique la fraude fiscale, l'évasion fiscale ou facilite l'évasion fiscale, informez-en immédiatement votre conseiller juridique local.

Pas d'implication dans le traitement des produits du crime

Nous ne devons pas :

- participer à une transaction dont nous savons ou soupçonnons qu'elle implique le produit d'un crime (y compris l'évasion fiscale); ou
- participer sciemment, directement ou indirectement, à des activités de blanchiment d'argent.

Nous devons également veiller à ce que nos activités n'enfreignent pas par inadvertance les lois sur le blanchiment d'argent.

Dans la plupart des juridictions, toute personne ou entreprise qui se livre à des transactions impliquant des actifs dont elle sait, soupçonne ou a des raisons de soupçonner qu'ils proviennent d'un crime, commet un délit.

La violation des lois contre le blanchiment d'argent peut engager la responsabilité de l'entreprise et entraîner des conséquences personnelles pour les individus.

Renoncer à recevoir d'importantes sommes en espèces

Nous devons refuser d'accepter ou de déclarer les sommes en espèces suivantes :

Les sociétés du Groupe situées dans l'UE et au Royaume-Uni ne doivent pas accepter de paiements en espèces supérieurs à 10 000 euros (ou l'équivalent) dans le cadre d'une transaction unique ou d'une série de transactions liées.

Les sociétés du Groupe situées aux États-Unis (ou en dehors des États-Unis lorsqu'elles sont engagées dans une transaction liée aux États-Unis) ne doivent pas accepter de paiements en espèces supérieurs à 10 000 dollars (ou l'équivalent) dans le cadre d'une transaction unique ou d'une série de transactions liées.

Les sociétés du Groupe situées en dehors de ces juridictions doivent également éviter d'accepter des paiements en espèces importants.

Connaissance et respect des mesures antiterroristes pertinentes

Nous devons nous assurer que nous ne contribuons pas sciemment au financement ou au soutien d'une activité terroriste, et que nos activités n'enfreignent pas par inadvertance les mesures de lutte contre le financement du terrorisme.

Les contrôles internes des sociétés du Groupe doivent inclure des vérifications pour s'assurer qu'elles ne traitent pas avec une entité, une organisation ou un individu interdit par un gouvernement ou un organisme international en raison de ses liens terroristes avérés ou présumés, ou toute entité, organisation ou individu engagé dans une activité terroriste qui n'est pas ainsi interdite (y compris par la mise en œuvre complète de notre chapitre sur les sanctions et les contrôles à l'exportation des présentes SoBC, la **procédure de lutte contre le financement du terrorisme** et des **procédures de conformité aux sanctions** qui s'y rapportent).

Les Groupes terroristes peuvent avoir recours à des méthodes similaires à celles employées par les organisations criminelles impliquées dans le blanchiment de capitaux. Ils peuvent notamment utiliser des entreprises légitimes, qu'il s'agisse

de points de vente au détail ou de sociétés de distribution ou de services financiers, pour financer leurs réseaux ou faire circuler des fonds illicites. Nous risquons d'enfreindre par inadvertance les mesures de lutte contre le financement du terrorisme si nous traitons avec ces entreprises, organisations ou individus.

Nous devons donc être attentifs à la possibilité que des signaux d'alerte pour le blanchiment de capitaux puissent également donner lieu à des signaux d'alerte pour le financement du terrorisme.



À qui s'adresser

Votre cadre hiérarchique

La direction

Votre conseiller juridique local

Responsable de la conformité de l'entreprise : sobc@bat.com

Portail Speak Up : bat.com/speakup

Lignes d'assistance téléphonique Speak Up : bat.com/speakuphotlines

Les agents désignés par le Groupe : gdo@bat.com

Réduction du risque d'implication dans la criminalité financière et signalement d'activités suspectes

Nous devons disposer de procédures efficaces pour :

- minimiser le risque de participation involontaire à des transactions impliquant des produits du crime, y compris la surveillance des flux de capitaux et produits illicites et d'autres signaux d'alerte en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme;
- détecter et prévenir le blanchiment de capitaux par les employés, les dirigeants, les administrateurs, les agents, les clients et les fournisseurs;
- aider les employés à identifier les situations qui devraient donner lieu à un soupçon de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme; et
- déposer auprès des autorités compétentes les rapports requis concernant les obligations en matière de blanchiment de capitaux.

Les sociétés du Groupe doivent s'assurer que leurs procédures d'approbation des clients et des fournisseurs (« Connaissance client » et « Connaissance fournisseurs ») sont adéquates, fondées sur les risques et garantissent autant que possible que les clients et les fournisseurs ne sont pas impliqués dans des activités criminelles. Cela doit inclure la mise en œuvre intégrale de la **procédure AFC pour les tiers**.

Nous devons rapidement signaler les transactions ou activités suspectes d'un client ou d'un tiers à notre directeur général ou à notre chef de service et au conseiller juridique local. D'une manière générale, vous ne devez pas divulguer ni discuter avec d'autres collègues, sauf en cas de stricte nécessité, du fait que vous avez soulevé des questions relatives au blanchiment de capitaux, car cela pourrait entraîner un « délit de dénonciation »

Être attentif aux signaux d'alerte en matière de criminalité financière, notamment :

- paiements dans des monnaies différentes de la facture, en liquide ou équivalents de trésorerie;
- paiements provenant de plusieurs sources pour une même facture, ou autres méthodes de paiement inhabituelles;
- paiements sur ou à partir d'un compte qui n'est pas le compte de la relation d'affaires normale ou qui est situé dans un pays sans rapport avec la fourniture de biens ou de services en question;
- demandes de surplus de paiements ou de remboursement suite à un surplus de paiements;
- paiements de la part, par l'intermédiaire ou au profit (ou demandes de fourniture de nos produits à) des tiers non liés ou des sociétés-écrans;
- paiements ou expéditions de la part, par l'intermédiaire ou au profit des sociétés ou individus établis, résidant ou opérant dans des pays qui ont la réputation d'être des « paradis fiscaux », ou à des comptes bancaires détenus dans de tels pays;
- demandes de livraison de nos produits à un endroit inhabituel, d'adoption d'un itinéraire d'expédition inhabituel ou d'importation et d'exportation des mêmes produits;
- fausses déclarations, telles qu'une fausse déclaration de prix, une description erronée des biens ou des services que nous fournissons, une déclaration erronée des taxes à payer ou des divergences dans les documents d'expédition et de facturation;
- manquement de la part des clients et des fournisseurs à fournir des réponses appropriées à toutes les questions de diligence raisonnable posées, y compris les détails de l'enregistrement fiscal;
- suspicion d'implication de partenaires commerciaux dans des activités criminelles, y compris la fraude ou l'évasion fiscale; et
- complexité inhabituelle des fusions-acquisitions ou d'autres structures de transaction sans justification commerciale claire (les sociétés du Groupe doivent appliquer la **procédure de conformité des fusions-acquisitions** à toutes les transactions concernées).

- 1. Introduction
- 2. Speak Up
- 3. Social et environnement
- 4. Intégrité personnelle et professionnelle
- 5. Parties prenantes externes
- 6. Actifs corporatifs et intégrité financière
- 7. Commerce national et international
- 8. Glossaire

8

Glossaire

70 Termes définis



Termes définis

Proche parent :

conjoint, partenaire, enfants, parents, frères et sœurs, neveux, nièces, tantes, oncles, grands-parents, petits-enfants et cousins (y compris lorsqu'ils sont issus d'un mariage, comme la belle-mère ou le gendre). On entend également par ce terme toute personne faisant partie du ménage de l'employé(e).

Collusion :

tout arrangement avec un concurrent qui pourrait, ou vise, à restreindre la concurrence. Cela inclut les accords formels et informels, qu'ils soient directs ou négociés par un tiers, les ententes, l'échange d'informations commercialement sensibles (directement ou indirectement) et les décisions/recommandations d'associations commerciales.

Investissements communautaires :

activités volontaires, au-delà de nos activités commerciales et de nos obligations légales, qui contribuent à la durabilité économique, sociale et environnementale des pays et des communautés dans lesquels nous opérons. Ces investissements portent sur un large éventail de questions et de causes dans les communautés où nous opérons, et impliquent souvent des organisations caritatives, des organisations non gouvernementales (ONG) et la « société civile », et comprennent des dépenses pour des projets communautaires ou des contributions caritatives, des dons en nature et le bénévolat des employés.

Délit d'initiés :

comprend toute vente, tout achat ou tout transfert (y compris par le biais d'un cadeau), ainsi que les paris sur l'écart, les contrats de différence ou autres produits dérivés impliquant des titres, directement ou indirectement, que ce soit pour votre propre compte ou pour le compte de quelqu'un d'autre. Veuillez consulter le **Code for Share Dealing** pour obtenir la définition complète.

Employés :

lorsque le contexte le permet, les directeurs, les cadres et les employés permanents des sociétés du Groupe.

Divertissement :

toute forme d'hospitalité virtuelle ou en personne, telle que la nourriture ou les boissons, la participation à des événements culturels ou sportifs, les voyages ou l'hébergement offerts, donnés, reçus ou acceptés d'une personne ou d'une entité extérieure à BAT.

Cadeaux :

toute chose de valeur, même si la valeur monétaire ne peut être facilement déterminée, offerte, donnée, reçue ou acceptée d'une personne ou d'une entité extérieure à BAT qui n'est pas une invitation.

G&E :

les cadeaux et/ou les divertissements.

G&E Tracker :

solution automatisée d'approbation préalable et d'archivage, qui est obligatoire pour les cadeaux et les divertissements des agents publics et des parties prenantes du secteur privé dépassant le seuil.

Groupe et BAT :

British American Tobacco p.l.c. et toutes ses filiales.

Société du Groupe :

toute société du Groupe British American Tobacco.

Conduite inappropriée :

le fait d'exercer (ou de ne pas exercer) une activité commerciale ou une fonction publique alors que l'on s'attend à ce qu'elle soit exercée (ou non) de bonne foi, de manière impartiale ou dans le respect du devoir de confiance.

Information privilégiée :

concernant BAT p.l.c. est une information de nature précise, qui n'est pas accessible au grand public, qui se rapporte directement ou indirectement à BAT p.l.c. ou à ses titres, et qui, si elle venait à être accessible au grand public, serait susceptible d'avoir un effet significatif sur le prix des titres de BAT p.l.c., ou sur les investissements qui y sont liés. Veuillez consulter le **Code for Share Dealing** pour obtenir la définition complète.

Messagerie instantanée :

toute forme de messagerie instantanée ou temporaire entre des dispositifs de communication utilisant des applications tierces (y compris les fonctionnalités de messagerie directe des médias sociaux) où les messages ne facilitent pas les capacités de gestion des dossiers et des informations du Groupe.

Abus de marché :

conduite qui nuit à l'intégrité des marchés financiers et à la confiance du public dans les valeurs mobilières et les produits dérivés.

Procédure de conformité des opérations de fusion et d'acquisition :

procédure de conformité des opérations de fusion et d'acquisition du Groupe.

Parties prenantes du secteur privé :

toutes les autres entités et personnes à l'exclusion des fonctionnaires.

Agent public :

une personne employée ou agissant pour le compte d'un gouvernement, d'un organisme public ou d'une agence, ou toute personne exerçant une fonction publique. Cela inclut, par exemple, les personnes travaillant pour un gouvernement national, régional ou local ou pour un département ou une agence publique (comme un fonctionnaire au sein d'un ministère, de l'armée ou de la police); les personnes occupant un poste public; les employés d'entreprises appartenant à l'État ou placées sous son contrôle (par exemple, une compagnie de tabac appartenant à l'État); les employés d'organisations internationales publiques, telles que les Nations unies; les responsables d'un parti politique; les candidats à un poste public; tout membre d'une famille royale; et les magistrats et les juges.

Dossier :

toute information créée ou reçue par un individu dans le cadre de son activité professionnelle, quel que soit son emplacement ou sa forme physique, sur quelque support que ce soit.

Références aux « lois » :

incluent toutes les lois et réglementations nationales et supranationales applicables.

Partie sous sanction :

une personne ou une entité avec laquelle les affaires sont restreintes ou interdites en vertu des régimes de sanctions mis en œuvre et/ou appliqués par les Nations unies, les États-Unis, l'Union européenne, le Royaume-Uni et d'autres organisations internationales et gouvernements nationaux. Elle inclut, sans s'y limiter, les personnes ou entités résidant ou situées dans un territoire sous sanction, ou organisées en vertu des lois d'un tel territoire, identifiées sur les listes de sanctions tenues

par les juridictions susmentionnées, ou faisant l'objet ou étant la cible de sanctions de toute autre manière. Comprend également les parties non sanctionnées ou non répertoriées qui sont détenues ou contrôlées par une ou plusieurs parties sanctionnées.

Territoire sous sanction :

inclut les territoires soumis à des sanctions globales ou étendues à l'ensemble du territoire imposées par les Nations unies, les États-Unis, l'Union européenne, le Royaume-Uni et/ou d'autres organisations internationales ou gouvernements nationaux.

Titres :

comprennent les actions (y compris les American Depositary Receipts), les options, les contrats à terme et tout autre type de contrat dérivé, les dettes, les parts d'organismes de placement collectif (par exemple les fonds), les contrats financiers de différence, les obligations, les billets ou tout autre investissement dont la valeur est déterminée par le prix de ces titres. Veuillez consulter le **Code for Share Dealing** pour obtenir la définition complète.

Portail SoBC :

plateforme de saisie, de maintien et de gestion de la divulgation des conflits d'intérêts.

Normes et SoBC :

elles peuvent désigner les normes du Groupe énoncées aux présentes et/ou les normes adoptées localement par une société du Groupe.

Fournisseurs :

toute tierce partie qui fournit ou offre des matériaux de produits directs ou des biens ou services indirects à toute Société du Groupe BAT, y compris les consultants, les entrepreneurs indépendants, les agents, les fabricants, les producteurs primaires, les sous-traitants, les distributeurs et les grossistes.

Impôts :

toutes les formes d'impôts directs et indirects, y compris l'impôt sur le revenu des sociétés et des personnes, les cotisations de sécurité sociale, les droits de douane et d'accise, la TVA et les taxes sur les ventes, ainsi que toute autre forme d'impôt.

La Société :

désigne British American Tobacco p.l.c.

Applications de communication tierces :

toute forme de communication (par exemple, courriel, mémos vocaux, clavardages ou messages textuels) utilisant des applications tierces (y compris les applications de médias sociaux dotées de fonctionnalités de messagerie directe) lorsque ces communications ne peuvent pas être conservées ou consultées conformément à la **procédure de gestion des dossiers et des informations du Groupe**. Il s'agit notamment d'applications telles que WhatsApp, WeChat, Facebook, Facebook Messenger, Instagram, iMessage, SMS, Gmail, Yahoo, Hotmail, Telegram, Viber, Signal et toute autre application similaire.

Procédure AFC pour les tiers :

désigne la **procédure de lutte contre la criminalité financière impliquant des tiers du Groupe**.

Seuil :

relativement aux cadeaux et divertissements offerts, donnés ou reçus, désigne :

1. **Agents publics :** plus de 20 £ - l'approbation préalable doit être obtenue par l'intermédiaire du G&E Tracker
2. **Parties prenantes du secteur privé :** les cadeaux et divertissements de plus de 20 à 200 £ doivent être enregistrés dans le G&E Tracker. Au-delà de 200 livres sterling, une autorisation préalable doit être obtenue par le biais du G&E Tracker.

Les sociétés du Groupe doivent fournir des conseils sur ce qui est modeste et légal sur leurs marchés, ne dépassant pas ces montants et reflétant le pouvoir d'achat et les réglementations locales.

Papier et impression

Papier

Imprimé au Royaume-Uni par le Groupe Pureprint sur des papiers Revive 100 % recyclés, entièrement fabriqués à partir de déchets de post-consommation. Toutes les pâtes sont exemptes de chlore élémentaire.

Les usines de fabrication sont certifiées ISO 14001 et UE Ecolabel (EMAS) pour la gestion de l'environnement.

Cette publication a été imprimée sur Revive 100 Silk, un papier certifié FSCMD provenant de sources responsables. Cette certification garantit l'existence d'une chaîne de contrôle vérifiée, depuis l'arbre dans la forêt bien gérée jusqu'au document fini dans l'imprimerie.



Impression

Le papier est conforme au Programme Carbon Balanced de World Land Trust, une organisation caritative internationale de protection de la nature, qui compense les émissions de carbone par l'achat et la préservation de terres à haute valeur de conservation.

Grâce à la protection des forêts permanentes menacées de défrichement, le carbone est emprisonné alors qu'il serait autrement libéré. Ces forêts protégées sont alors en mesure de continuer à absorber le carbone de l'atmosphère, ce que l'on appelle la REDD (réduction des émissions provenant du déboisement et de la dégradation des forêts). Cette mesure est désormais reconnue comme l'un des moyens les plus rentables et les plus rapides d'enrayer l'augmentation du CO₂ dans l'atmosphère et les effets du réchauffement de la planète. Au-delà des avantages en termes de carbone, la flore et la faune préservées par ces terres comprennent un certain nombre d'espèces menacées d'extinction figurant sur la liste rouge des espèces menacées de l'Union internationale pour la conservation de la nature et de ses ressources (UICN).



Pour en savoir plus

Veillez contacter

Responsable de la conformité de l'entreprise (sobc@bat.com)

British American Tobacco p.l.c.

Globe House

4 Temple Place

Londres WC2R 2PG

Royaume-Uni

Tél. : +44 (0)207 845 1000

