

ブリティッシュ・アメリカン・タバコ・ジャパン合同会社

# 業務遂行規準

2018年版

<p>■ 目次</p> <p>(あなたが知っておくべきことをここから見つけて下さい)</p>	<p>はじめに</p> <p><b>02</b></p> <p>01 最高経営責任者からのメッセージ BATJ 社長からのメッセージ</p> <p>02 はじめに</p>	<p>内部通報</p> <p><b>03</b></p> <p>03 グループの内部通報ポリシー</p>
<p>【用語】</p> <p>本書において</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>「グループ」とは、British American Tobacco p.l.c. とそのすべての子会社を意味します。</li> <li>「グループ会社」とは、ブリティッシュ・アメリカン・タバコ・グループ内の会社を意味します。</li> <li>「当該規準」とは、本書中に定めるグループ規準もしくはグループ会社が現地で採用した規準、又はその両方を意味します。</li> <li>「従業員」には、文脈上認められる場合において、グループ会社の取締役、役員、正社員に加え、契約社員、出向者、研修生及び業務実習生等の臨時・派遣従業員が含まれます。</li> <li>「法」への言及には、適用されるすべての国家及び超国家的法令及び規則が含まれます。</li> <li>「LEX」とは、リーガルエクスターナルアフェアを意味します。</li> <li>「BATJ」とは、ブリティッシュ・アメリカン・タバコ・ジャパン合同会社を意味します。</li> </ol>	<p>個人及び事業の誠実性</p> <p><b>04</b></p> <p>05 利益相反 07 贈賄及び汚職 08 接待及び贈答品</p>	<p>職場と人権</p> <p><b>09</b></p> <p>10 職場における敬意 11 人権と当社の事業運営</p>
	<p>企業資産及び財政上の誠実性</p> <p><b>15</b></p> <p>16 正確な会計及び記録保管 17 企業資産の保護 18 秘密保持及び情報セキュリティ 19 インサイダー取引及び市場濫用行為</p>	<p>国内及び国際取引</p> <p><b>20</b></p> <p>21 競争と反トラスト法令 22 マネー・ロンダリング 23 違法取引 24 制裁措置</p>
<p>社会貢献</p> <p><b>12</b></p> <p>13 政治活動 14 慈善活動</p>		

## はじめに

### 最高経営責任者からのメッセージ

当社はその基本方針の中で、「責任を通じた自由」と「多様性を通じた強み」の実現に全力を尽くすと宣言しています。責任ある行動をとることが、私たちの事業を強くします。そして、当社の従業員の多様性を多くの市場で生かすことにより、当社の組織と文化が明確になり、共に働くことが楽しくなります。

これらをはじめとする当社の基本原則を、従業員の日常業務や職場での行動にどのように反映すればよいかということを理解するために、従業員一人ひとりが守るべき規準を設定しなければなりません。そのために本業務遂行規準が策定されました。

本規準は、当社企業戦略である「BATウェイ」を維持するための柱であり、従業員一人ひとりに厳格な倫理基準を維持する責任を果たすよう呼びかけるものです。本規準は、法律に遵守しているほか、ブリティッシュ・アメリカン・タバコにおいて正直であること、公明正大であること、誠実であることがどれだけ重視されているかを示した内容になっています。

本規準では、従業員が業務中に遭遇し得るすべての状況に対応できるわけではありませんが、行動を決定する指針として活用できるものです。何よりも、従業員はいかなる場合にも、自分が正しい行動だと心から信じる道を選ばねばなりません。

今回の本業務遂行規準から、「職場と人権」が方針の新しい領域として加われました。これは当社の雇用原則内のテーマの多くを網羅する内容になっています。「職場における敬意」は、当社従業員が尊厳を持ち合い、互いを公平に扱うという取り決めに改めて確認するものです。「人権と当社の事業運営」は、当社の善き企業市民としての、とりわけサプライチェーンにおける役割を規定しています。また、レイノルズとの合併に伴い、米国のベスト・プラクティスに合致するよう、いくつかのセクションを最新化しました。

本規準に関する助言を求めたり、懸念を表明したりすることを、誰もが安心して行えるようにすべきです。どのような状況でも、どのように行動すべきかわからない場合や、職場における不正に関する懸念がある場合には、助けてくれる同僚と話を聞いてくれる上司がいますし、支えてくれるポリシーもあります。

皆さん全員に本規準を、単なる規則集として見るのではなく、働き方の一例として心に留めていただけるようお願いしたいと思います。

本規準の字義と精神に沿った行動と判断を行うことで、達成した成果に誇りを感じられるだけでなく、そうした成果をBATウェイ、すなわちブリティッシュ・アメリカン・タバコ流のやり方で達成したことを誇りに思うようになるのです。

ニカンドロ・デュランテ  
2017年7月

### BATJ社長からのメッセージ

ブリティッシュ・アメリカン・タバコ・ジャパンは、以下に述べる業務遂行規準に最小限度の修正を加え、限定的に日本固有の変更及び追加を行いました。本規準は、2017年11月付の既存の規準に置き換わるものであり、2018年及び2019年を通して次のものに置き換えられるまで効力を有するものとします。

ブリティッシュ・アメリカン・タバコ・ジャパン合同会社  
社長 ロベルタ・パラツェッティ  
2018年11月

## はじめに

### はじめに

当社の業務遂行規準はブリティッシュ・アメリカン・タバコの世界的な方針であり、また当社従業員が維持すべき高度な誠実性を表しています。

### 本規準の現地版

グループ内の各社には、本規準又はこれに準拠した運営会社独自の規準を採用することが求められます。本規準がグループ会社所在地の法制度と一致しない場合には、後者が優先されるものとします。グループ会社によって採用された規準は、現地の法を遵守、当該所在地の法制度を遵守するために必要な範囲においては許容されるものとします。グループ会社によって当該所在地のものとして採用された規準は、当該所在地の法制度を遵守するために、変更される場合があります。

### 誠実性の追求

従業員はグループ会社、当社の事業、従業員に適用される法令及び規則を遵守し、常に高度な誠実性を持って行動しなければなりません。

従業員は常に法に従って行動しなければなりません。しかし、誠実性を持つということには、徹底した法令遵守以上の意味があります。誠実性を持つためには、従業員の行為、行動、業務が、責任感のある、正直で、誠実かつ信頼できる方法で遂行される必要があります。

従業員全員が、本規準又はその従業員が従事するグループ会社が採用した規準を認知し、理解し、これに従うことを求められます。

本規準は、すべての取締役、役員、従業員、出向者、研修生、業務実習生、及び臨時・派遣従業員に適用されます。

当社に雇われた請負業者、エージェント及びコンサルタントは、各社内、常に本規準又はその他の同様の規準に合致した行動をとることが求められます。

### リーダーの間で受け継がれるべき規範

リーダーの間で受け継がれるべき規範を定めることは、当社の戦略の「すべきこと」の一つです。他人を管理する際には、自ら手本を示し、誠実に行動するとはどういうことなのか、そして本規準の下で求められる行動に沿って動くとはどういうことなのかを、自身の行動をもって示さねばなりません。

部門長は本規準を認知し、理解し、これに常に従うとともに、自らが統括する部署の従業員全員も同様の行動をとることを確認しなければなりません。不正行為について懸念を表明した部下、又は正しい行動やふるまいに関して指導を求めてきた部下の話に耳を傾け、彼らを支援する必要があります。

### 自身の倫理的判断

本業務規準で、従業員が業務中に遭遇し得るすべての状況に対応できるわけではありませんが、行動を決定する指針として活用できるものです。何よりも、従業員はいかなる場合でも自分たちが正しい行動だと心から信じられる方法を選ばねばなりません。

従業員の常識と判断を用いることにより、本規準を、その字義と精神に沿って遂行できるようになります。もし正しい行動がわからなくなった場合、以下の点を自分に問いかけてみてください。

- ・この状況に合った社内の規則や指針を知っているか？
- ・自分は自信を持って提案を実行できるだろうか？
- ・自分の行動を会社の役員会、自分の家族や友人、メディアに対し、自信を持って説明できるだろうか？
- ・自分の行動が誰に影響を与えるか？影響を受けた人々は、そのことに納得するだろうか？

それでも自信が持てない場合には、その問題について同僚と話し合い、直属の上司、その上層の管理者、又は外部顧問弁護士の助言を求めましょう。

### 例外又は軽視を許さない

部門長には、本業務遂行規準に相容れない、あるいは法に反するいかなる行為も指示又は許可する権限はありません。当社はいかなる場合であっても、結果を優先して本業務遂行規準を軽視することは認めません。

部門長があなたに本規準又は法に違反することを言うように指示してきた場合、当該の部門長の上層の管理者、地域の外部顧問弁護士、または「担当役員」の一人にその旨を提起してください。

### 違反報告義務

従業員には、本規準又は法に違反する不正を疑われる不正行為すべてを報告する義務があります。また、グループに雇われた第三者によるそのような行為もすべて報告する必要があります。

本規準は、本規準の違反又は不法行為に関する懸念を表明した又は報告した従業員に対する一切の報復を禁じます。

### 違反への対応

本規準の違反又は違法な行為には、特に重度の違反に対しては雇用の終了など制裁措置が取られます。

本規準又は法に違反したグループまたは個人には、厳しい対応がとられる場合があります。当該行為が犯罪性を持つ可能性がある場合には、関係当局に捜査を委ね、その結果、追訴される可能性があります。

### 年次確認

毎年、当社の全従業員及び法人が、本規準を遵守してきたことを公式に確認しなければなりません。

従業員は個人として、当社の年次の本規準承認手続きにてかかる確認を行います。この手続きでは、本規準の遂行と遵守に対する強い意思を再確認し、透明性のために個人的な利益相反をすべて再申告します。

当社の法人は「管理ナビゲーター」内でかかる確認を行います。ここでは各法人が管轄する事業分野又は市場を確認するほか、本規準の遵守をサポートするための適切な手順が用意されています。

## 内部通報

### 内部通報

不正行為に関する懸念を表明するには勇気が必要です。当社の内部通報ポリシーは、内部通報を行う人を支援するほか、当社が従業員の懸念をどう扱うかについて信頼と自信を持っているただくためのものです。

#### 現地の内部通報ポリシー

世界中のグループ会社には、上記のポリシー及びグループの内部通報手続きを補足するために、現地の内部通報ポリシーが設けてあります。

現地の内部通報ポリシーは、現地または地域を拠点とする担当役員を任命し、従業員の母国語で懸念を伝えることができるようにしています。

#### 勇気を出して話してください

グループの従業員又はグループに雇われて働いた人の中で、職場における実在の又は疑わしい不正行為（過去のもの、現在進行中のもの、今後発生する可能性のあるものを含む）に懸念を持っている人は誰でも、懸念を表明することを奨励されます。

不正行為の例には次のものがあります。

- ・ 犯罪行為（窃盗、詐欺、贈収賄、汚職を含む）
- ・ 個人の健康もしくは安全を危うくする、又は環境に損害を与える行為
- ・ 職場におけるいじめ及び嫌がらせ、又はその他の人権侵害
- ・ 会計上の不正行為又は文書の偽造
- ・ その他、本規準又はグループのその他の世界的なポリシー、原則、規準
- ・ 作為又は不作為による、法的義務の不遵守
- ・ 誤った判断・処罰
- ・ 不正行為の隠ぺい

不正行為には、自身の個人的な雇用状況又は昇進についての不満な状況は含まれません。かかるケースのために苦情処理手続きが設けられており、苦情申立ての方法の詳細はインタラクティブに掲載されています。

#### 通報先

まずは担当役員又は人事マネージャーに懸念を表明してください。人事マネージャーは、かかる懸念を担当役員に付託しなければなりません。

差支えがなければ、かかる懸念を直属の上司に直接表明することができます。直属の上司は、すぐにかかる懸念を担当役員に付託しなければなりません。なお、すべての詳細（及び通報者の情報）は内密にされます。

当社では世界各地に、現地で懸念の報告を受ける担当役員を置いています。かかる役員は、各現地の内部通報手続きで指名されるものとします。

グループの上級管理者4名が当社の担当役員の機能を果たしています。誰でも彼らに直接懸念を表明できます。その役員とは次の通りです。

ビジネス運営及びコンプライアンス担当グループ責任者  
ブリティッシュ・アメリカン・タバコ・グループの総務担当役員  
内部監査担当グループ責任者  
グループ・セキュリティ責任者

上記4名にはメール、電話（+44 (0)207 845 1000）、または次の住所に書面を送付して連絡をとることができます。

British American Tobacco p.l.c.,  
Globe House, 4 Temple Place, London WC2R 2PG.

※BATJの場合、従業員が懸念を提起できる「担当役員又は人事部門の部門長」とは、内部通報手続きに「指定通報受領担当者」として規定されている次の者を指します。

Fiona Plush (HRヘッド, GNAA)  
Tel: 090-6725-1768 email: Fiona.Plush@bat.com  
菅原高志 (顧問弁護士: 東西総合法律事務所)  
Tel: 03-3221-3691 email: sugawara@tozaisogo.com

#### 秘密保持

通報者の身元は内密にされ、表明された懸念は客観的かつ徹底的に調査されます。通報者にはその結果に関するフィードバックも提供します。

グループ内部通報ポリシーは、経営陣とは独立して管理されています。グループ内部通報手続きにおいて、通報のあった懸念の上層の管理者への伝え方や調査方法についてさらに詳しく知りたい方には、インタラクティブをご覧ください。

#### 報復の禁止

実在の又は疑わしい不正行為に関する懸念の表明に対して、提起者は、例え誤認していた場合でも、いかなる形の報復も受けません。

当社は、懸念を表明した従業員に対する嫌がらせ又は迫害を容認すべきではありません。かかる行為そのものが本規約に対する違反行為であり、重大な懲戒措置の対象として取り扱われます。

個人及び事業の誠実性

個人及び事業の誠実性

利益相反.....	05
贈賄及び汚職.....	07
接待及び贈答品.....	08

## 利益相反

従業員は業務関係に利益相反が生じることを避ける必要があり、利益相反が生じる可能性のある個人的な状況を明白に示さねばなりません。利益相反がある場合、もしくは利益相反が生じる可能性がある場合は、効果的な方法で対応しなければなりません。

### 相談窓口

直属の上司  
当社の現地外部顧問弁護士  
コンプライアンスのヘッド

### 当社の最善の利益となる行動

従業員は、自分の個人的な利益がグループ又はいずれかのグループ会社の利益と相反するような、又は相反すると思われるような事態を避けねばなりません。

多くの状況または人間関係が利益相反をもたらす恐れがあり、また利益相反に見える状況が生じる恐れもあります。その中で最も一般的なものを次ページで解説します。

一般的に、利益相反とは、グループ内の個人の地位または職務が当該個人又は近親者に個人的な報酬又は利益（雇用による報酬以外の）を得る機会を提供する状況、あるいは個人がグループ内の自身の職務及び責務より当該個人又は近親者の利益を優先する余地がある状況を指します。

個人的な報酬又は利益を得る機会がある場合、その利益が実際に得られたか否かにかかわらず、利益相反とみなされます。

潜在的な利益相反がある状態とは、例えば役割を交換した場合に、現実的な利益相反に発展し得る可能性があるような場合です。

### 利益相反の開示

利益相反が生じたら即座に、いかなる場合でも、どのように見える状況においても、直属の上司に実在の又は潜在的な利益相反を報告し、上司の承認を得る必要があります。

従業員の役割又は所属する指揮命令系統に一部変更を加えるか、担当顧客を変更することにより、特定の利益相反に対応できる場合があります。自身の直属の上司に報告し、当該の利益相反を取り除くか、許容可能な範囲まで減らすか、あるいは潜在的な相反が現われないように計らうことが重要です。

直属の上司が、当該の状況が許容範囲（又は対応可能範囲）にあるかどうか判断がつかかねる場合には、上層の管理職又は現地の外部顧問弁護士に助言を求めるべきです。

グループ会社の役員は、当社の役員会の次回の会合で相反を開示し、承認を求めねばなりません。

実際の又は潜在的な利益相反があると思われる場合は、毎年度末に行われる本規準の確認手続きでそれらも再確認する必要があります。

すでに直属の上司に報告して承認を求めている場合にも、毎年度末に行われる本規準の遵守の確認において利益相反又は潜在的な利益相反を再度開示しなければなりません。これはグループの内部統制の重要な構成要素です。

### 利益相反の記録

部門長は、当該年内に自分に対して開示された実際の又は潜在的な利益相反のすべてを当社の現地外部顧問弁護士又は総務担当役員に必ず報告しなくてはなりません。

起こり得る可能性が低い利益相反であっても報告し、上層の管理職が必要に応じてかかる状況を認識できるようにしなければなりません。

グループ会社は、当社に開示された実際の又は潜在的なすべての利益相反とそれらへの対応法の詳細を記録した利益相反記録を維持しなければなりません。

利益相反記録は、いずれかのグループ会社の外部顧問弁護士又は総務担当役員により保存される必要があります。利益相反記録があることで、グループは利益相反を透明性と実効性ある形で管理していることが証明しやすくなります。



## 利益相反 続き

### 家族関係又は個人的関係

下記に該当する近親者がいる場合は、開示する必要があります。

- ・グループに勤務している者
- ・いずれかの競合企業、納入業者、顧客又はその他グループの重要な取引先企業において、勤務又は業務に従事しているか、あるいは重要な経済的利害関係を有する者

「近親者」とは、配偶者、パートナー、両親、兄弟姉妹、甥、姪、おば、おじ、祖父母、孫（婚姻によって生じた同様の関係を含む）を意味します。直接的又は間接的に同一な指揮管理下にある従業員間の親密な関係も、利益相反又は利益相反に見える可能性があります。かかる状況にある従業員は、上層の管理者と話し合う必要があります。

当社での勤務期間中、従業員が下記を有することはできません。

- ・近親者を雇用し、監督し、雇用条件に影響を及ぼし、又は近親者の扱いに影響を与える能力
- ・近親者との業務関係（又は近親者が勤務しているか、もしくは重要な経済的利害関係を有している企業との業務関係）

同一のグループ会社もしくは事業単位内に勤務する2名の近親者の間に、報告が必要な直接的又は間接的な関係が存在する場合、経営陣はどちらか一方が他方に対し、管理上の影響力を持つことがないように計らわねばなりません。

2名の間に報告関係が存在しない場合には、経営陣がかかる状況を継続的に監視し、いかなる不公平又は不当な影響力も生じないようにする必要があります。

従業員が当社の顧客又は納入業者において近親者と直接的又は間接的な業務関係を有している場合、経営陣はかかる従業員の役割又は担当顧客を変更することが必要になる可能性があります。

これらの原則は、従業員間の親密な関係に関する利益相反にも同様に適用されます。

### 経済的利害関係

従業員は競合業者、納入業者、顧客、あるいはいずれかのグループ企業の重要な取引先企業に対する重要な経済的利害関係を開示する必要があります。

「重要な経済的利害関係」とは、従業員の判断に影響を及ぼす又は及ぼす可能性のあるあらゆる金銭的利益をいいます。公開取引されているミューチュアル・ファンド、インデックス・ファンド及び同様の集団投資であり、個人投資家が組み込まれる投資対象について発言権を持たないものは、かかる金銭的利益に含まれません。何らかの疑問がある場合は、当社の現地外部顧問弁護士に相談してください。

従業員が下記に対して経済的利害関係を持つことは禁じられています。

- ・納入業者、顧客、又はその他の外部企業（従業員が、グループと当該企業間の取引に何らかの形で関与しているか、あるいはグループと当該企業間の取引に何らかの形で関与している他者を監督している場合）
- ・グループと直接の競合関係にある企業、又はグループの利益に反する活動を行っているあらゆる企業

競合企業に対する金銭的利益に関しては、従業員がグループに雇用される前に取得しており、グループに採用される前に当社に文書でその旨を開示し、雇用した会社が異議を唱えなかったもの限り、従業員はかかる金銭的利益を維持することを許可される場合があります。

いずれかのグループ会社の取締役が、かかる利益を所有していた場合、就任後最初に開催される取締役会で当該所有を報告し、その旨を議事録に記録しなければなりません。

### 副業

従業員は事前にその意図を開示して、所属する管理系統の上層部から書面による許可を得ることなく、第三者のために又はこの代理として働くことはできません。

特に、以下のような組織が関与している場合には決して容認されません。

- ・いずれかのグループ会社の競合企業
- ・従業員が業務中に取引している顧客又は納入業者

「第三者のために又はこの代理として働く」とは、副業に就くこと、取締役又はコンサルタントとして務めること、あるいはグループ外の何らかの組織（慈善団体又はその他の非営利団体を含む）のために業務を行うことを意味します。

これには、従業員が就業時間以外の時間に行う無報酬のボランティア活動は含まれません。ただし、かかる活動がグループに対する従業員の職務及び責務を妨げないことを条件とします。

### 会社の機会

従業員は、事前にその意図を開示して、所属する管理系統の上層部から書面による許可を得ることなく、勤務中に取得した情報を用いて、あるいは会社の機会を利用して自らの個人的利益又は便益を図ることはできません。

「会社の機会」とは、グループまたはいずれかのグループ会社に正当に属するあらゆるビジネスの機会を意味します。

いずれかの上場企業の株価に関する「内部情報」を入手できる立場にある従業員は、特に配慮が必要です。詳しくは「インサイダー取引及び市場濫用行為」をお読みください。



## 贈賄及び汚職

### グループ会社、従業員、及び当社の取引先企業が、いかなる形であっても、汚職行為に加担もしくは関与することは決して許されません。

従業員が下記の行為に関与することは禁じられています。

- ・公務員又はその他関連するいかなる者に対する不正な支払（現金その他）の提示もしくは実施、又はかかる不正な支払の承認
- ・公務員に話を持ちかけて、何らかの不正行為を行わせること

・不正な支払、あるいは業務請負契約の受注及び発注に関する何らかの贈答品、支払、その他の便益の授受による勧誘に対して「見て見ぬふり」をすること、又は報告を怠ること

・契約の受注又は発注に関連して、何らかの贈答品、支払、又はその他の便益を提供又は受領すること

・いかなる目的によるものであれ、秘密の現金勘定などの簿外資金を設けること

・本規準に違反するよう他者を勧誘すること、促すこと、あるいはかかる違反を見逃すこと

・いずれかのグループ会社の代理人又は代表者が不正行為を行うことを許可すること

相談窓口

直属の上司

当社の現地外部顧問弁護士  
コンプライアンスのヘッド

### 贈賄の禁止

従業員は決して下記を行ってはなりません。

- ・不正な行為を誘引すること、不正な行為に対する見返りを提供すること、又はいかなる者によるものであっても決定を当社に資するものにするための影響力を与えることを目的として、いかなる者に対しても直接間接を問わず、贈答品、金銭の支払、その他の便益を提示し、約束し、または供与すること
- ・不正な行為又はグループの決定に影響若しくは影響を意図したとの印象を与えるものに対する報酬又は見返りとして、直接間接を問わず、贈答品、金銭の支払、その他の便益を要求すること、また、これらの受諾、受諾の同意又は受領

賄賂とは、個人的なものにせよ、業務関連のものにせよ、不正な便益を得ることを目的として供与されるあらゆる贈答品、金銭の支払、又はその他の便益（接待、リベート、投資機会）をいいます。実際には供与されなくても、要求された又は提示されただけで賄賂とみなされます。

「不正な行為」とは、誠実で、公平で、信義則に合致したものであるべきとの期待に反するような事業活動又は公的行為の履行（又は不履行）を意味します。

「不正な便益」とは、グループ会社にとって明らかに与えられるべきでないものと意味します。例えば、関連法令の要求を充たさない工場の操業許可です。

ほぼすべての国において、公務員への賄賂の供与は犯罪行為とされています。また、多くの国では、民間企業（例えば、サプライヤー）の従業員又は代理人への賄賂の供与も犯罪行為となっています。

また多くの国の贈収賄防止法は域外適用の効力を有しているため、これらの国の国民が海外で賄賂を支払うと、自国でも犯罪行為と見なされることになります。

### ファシリテーション・ペイメントの禁止

従業員は、いずれかの従業員の健康、安全、又は自由を保護するために必要となる状況を除き、直接間接を問わず、ファシリテーション・ペイメントの支払を行ってはなりません。

ファシリテーション・ペイメントとは、本来ならかかるペイメントを支払う人間が、支払いを行わなくても行為を受ける権利を有している下級公務員による通常業務を円滑にする又ははかどらせるための少額の支払です。ファシリテーション・ペイメントは、多くの国で違法となっています。また英国を含むいくつかの国では、海外でファシリテーション・ペイメントを支払うことも犯罪とされています。

かかる支払に代わる安全な選択肢がない例外的な状況については、当社の現地外部顧問弁護士に相談してください（可能であれば支払を行う前に）。さらに、かかる支払いは、グループ会社の帳簿に正確かつ完全に記録される必要があります。

### 適切な措置の継続

グループ会社は、グループ会社のために又は代わって業務を行う第三者から、不適切な支払が提示、実施、要求、又は受領されることを確実に防ぐため、監督体制を維持するよう求められます。かかる監督体制には次のようなものがあります。

・それぞれのリスクに見合った「納入業者の状況調査」手続き

・必要に応じて、第三者との契約書に汚職防止条項を含める

・納入業者との関係を管理する職務に就く従業員を対象とした汚職防止研修

・本質の迅速かつ的確な報告と処理と出費の範囲

グループ会社は、自分たちを代理して第三者が関与した不正行為に対して、責任を問われる場合があります。

監視体制は、業務を実施する者が高く評価され、不正行為に関与しないような十分な快適性を備えるようにしなくてはなりません。

契約書中の汚職防止条項は、提供される業務とかかる業務に伴うリスクに見合うものでなければならぬほか、違反があった際の契約解除権が含まれていなければなりません。

### 帳簿、記録及び内部統制

グループのビジネス記録は、実態並びに処理及び出費の範囲を正確に反映しなければなりません。

適用される汚職防止法とベストプラクティスに従い、財務記録とアカウントの正確さを確保するため、内部統制を整備しなければなりません。

## 08 BAT 業務遂行規準

### 個人及び事業の誠実性

## 接待及び贈答品

業務上の接待又は贈答品の授受は、その内容が慎ましく、合理的、妥当、かつ適法的な範囲内であれば、まったく問題はありません。

接待又は贈答品を授受する際には、次のことを検討してください。

・**意図**: 業務関係の構築もしくは維持又は一般的な礼儀のみを意図したものか。あるいは特定の業務の決定に際して受領者側の客観性に影響を与えようとするものか。

・**重要性**: 授受される内容は慎ましく、頻度は少ないか。

・**適法性**: 自国及び相手方の国において適法とされているか。

・**透明性**: 自分の部門長、同僚、又はグループ外の誰かにその接待又は贈答品を知られた場合に、決まりが悪い思いをしないか。

#### 相談窓口

直属の上司

当社の現地外部顧問弁護士

コンプライアンスのヘッド

### 事前の承認なく受け取る場合

従業員は事前の承認なしで、業務上の接待及び贈答品を提供又は受領することができます。ただし、かかる接待は次の条件を満たしていなければなりません。

- ・合法的である
- ・内容が慎ましく妥当である
- ・合理的な商習慣に合致している
- ・公共及び政府部門の組織に属する人間が一人も参加していない

時々の飲食、スポーツ観戦、劇場又は文化的催しへの招待、及びささやかな贈り物は通常、許容範囲にあると見なされません。

英国では、250ポンド以下（1つの取引先からの年間総額）の贈答品が民間部門における控えめな額と見なされています。

グループ会社は、250ポンドを超えない範囲内で、現地の購買力を反映させた上で、自身の管轄市場においてどれだけの額を控えめとするかについてガイドラインを示さねばなりません。

※BATJの「ギフト及び接待受領に関するポリシー」は、下記の接待及び贈答品に関する記録手順について定めると共に、従業員が受領する接待及び贈答品について1件につき1万円未満（同一人物から受領する1年当たりの累計金額につき3万円未満）の上限金額を設定しています。

※接待や贈答品を提供する場合の妥当な金額については、「トラベル&エンターテインメントポリシー」を参照して下さい。

従業員がグループ会社から受ける接待又は贈答品に関する制限はありません。

グループ会社は、かかる贈答品又は接待がいかなる場合も合法的であり、妥当な範囲にあり、従業員の業績に応じたものとなるようにする必要があります。

### 事前の承認が必要な場合

下記に該当する場合には、従業員が直属の上司から事前に書面による承認を取得し、当社の現地外部顧問弁護士又は総務担当役員に通知しなければなりません。

- ・民間部門内で提供又は受領される、現地における制限（英国では1つの取引先から年間総額250ポンド）を超えたあらゆる贈答品
- ・民間部門内で提供又は受領される、海外出張又は2泊以上の宿泊のいずれか又は双方を含むあらゆる接待
- ・公的なもしくは政府関連の組織又は個人が関与するあらゆる贈答品又は接待（純粋に名目上のものを除き、性質又は価値を問わない）

適用される限度を超えたいかなる贈答品に関しても、直属の上司が現地の外部顧問弁護士又は総務担当役員と協議した上で、どのように対応するかを決定します。

一般に、かかる贈答品は拒否又は返却するものとします。ただし、そうした対応が不適切又は無礼となる場合、当該の贈答品を会社の財産とすることを条件として、受領する場合があります。かかる場合には、従業員に対し、現地の贈答品の上限金額以下の当該の贈答品の公正な市場価格でこれを会社から購入する選択肢を与えることがあります。

事前の承認が必要ないかなる接待又は贈答品を提供する場合、個人的に支払を行うことを理由として、かかる承認の取得を回避することは決してできません。

### 正式な記録の保管

グループ会社は、報告のあったすべての接待及び贈答品を記した記録を保管するよう求められます。

### 絶対に認められない接待及び贈答品

下記に該当する接待及び贈答品はいかなる場合にも認められません。

- ・違法か、あるいは相手方の組織によって禁じられているもの
- ・入札又は競争入札の過程に関与している当事者を対象とするもの
- ・グループ会社のいずれかが関与している取引に重大な影響を与えかねない、あるいは与えかねないと思われるもの
- ・現金又は現金等価物（商品券、融資、又は証券）の贈り物
- ・こちらから募集又は要求したもの
- ・何かに対する見返りとして提供されたもの
- ・不適切なもの（無礼、下品、露骨に性的な内容のもの、又は現地の文化から見て不適切に映る可能性のあるその他のもの）

### 公務員

公務員又はその家族、友人若しくは関係者などに、何らかの接待又は贈答品（又はその他の個人的な便宜）を提供することにより、直接的又は間接的に影響を与えることは禁止されています。公務員に、懇意を超える金銭的価値を持つ贈答品を送ることは多くの場合適切ではありません。

規制を重視することは、当社の事業にとって欠かすことができないことです。これに関連して、公務員に合理的な範囲内の歓待をすることは許されます。しかし、公務員に対する歓待には慎重にならねばなりません。多くの国は公務員が贈答品又は接待を受けることを認めておらず、汚職防止法は公務員に対して、一般人より厳格な罰則を与えていることが多いです。

## 09 BAT業務遂行規準

### 職場と人権

#### 職場と人権

職場における敬意.....10

人権と当社の事業運営.....11

## 職場における敬意

従業員は同僚全員及びすべての取引先に、尊厳と敬意を持って接しなければなりません。

### 平等と多様性の推進

当社は従業員全員に平等な機会を持つことと、雇用の平等の推進を通じた包括的な従業員層を構築することに全力を注いでいます。多様性を活用することで、当社の事業の強化を図っています。従業員はそれぞれの違いに敬意を払って尊重し合い、それぞれの人の独自性を大切にしています。

従業員は同僚を、自分がこう扱われたいと望む通りに接し、彼らの特性と意見を尊重します。

当社はいかなる従業員の雇用、能力開発、昇進、又は退職に関する判断も、人種、肌の色、性別、年齢、性的志向、階級、宗教、政治的立場、喫煙習慣、又は法により保護されている他のあらゆる特性によって影響されることがないようにしなければなりません。

### 嫌がらせといじめの防止

すべての嫌がらせ及びいじめは、絶対に許容されません。当社はかかる行為又は態度を職場から排除することに全力で取り組んでいます。

嫌がらせ及びいじめは、虐待的又は威嚇的な性質を持つあらゆる形態の性的、言語的、非言語的、身体的行動を含みますが、これらに限りません。

従業員がこのような行動、あるいはその他の方法による許されない行動を目撃又は経験した場合には、直属の上司に報告する必要があります。

当社は信頼できる環境を整え、その中で従業員が問題を提起し、全当事者が満足できる迅速な解決にたどり着くことを目指せる体制を整えるべく努めています。

この目的のために、当社は従業員に対し、それぞれ現地の苦情処理手続きを学んでおくことを奨励します。

### 従業員の健康の保護

当社では従業員の健康に高い価値を置いており、事故や怪我を防ぐために安全な労働環境を整えること、そして職場における健康リスクを最小化することに全力で取り組んでいます。

グループ会社は次のことを行わねばなりません。

・当社のグローバル環境・健康・安全（EHS）ポリシー又は国家法（そのうち基準が高いほう）に合致した衛生及び安全ポリシーを採用する

・従業員と協力して、衛生と安全の維持及び改善を徹底させる

・従業員のワークライフ・バランスを支援するべく努める

当社は、世界各地の従業員の身体的安全を最大限まで高める努力を継続し、当社のポリシー及び規準が理解され、全員が衛生、安全、セキュリティの諸課題と自身の業務に関連する要件を認識できるようトレーニングを提供することを確約します。

当社はグループ会社に、現地の習慣に沿い、家庭生活に配慮した労働慣行を探り、導入するよう奨励します。

相談窓口  
直属の上司  
当社の現地外部顧問弁護士  
担当の人事部門長

## 人権と当社の事業運営

当社は常に、従業員の人権、取引先、当社が事業を展開している現地の地域社会を尊重し、事業を運営しなければなりません。

### 当社の信念

世界人権宣言で宣言されている基本的人権は尊重されねばならないと、当社は考えています。

当社は「企業と人権に関する国連指導原則」を支持しています。同原則は「保護・尊重・救済」フレームワークの創出を通じて、事業に関連する人権問題に対応するための産業界の義務と責任の概要を述べたものです。

### 人権に関するリスクへの対応

当社は、サプライチェーンなど、自らの影響力が及ぶ領域で人権を擁護することに全力で取り組んでいます。人権に関連する様々なリスクを特定し、最小限まで抑えることを目的として、できる限りデュー・デリジェンスを実施します。

サプライチェーン全体において良好な行動基準を確保するため、当社では取引納入業者に対し、本規準及び弊社の人権に対する約束に一致する行動をとるよう奨励するとともに、できる限りかかる行動をとることを契約を通じて求めなければなりません。

人権に対する配慮は、国内外のタバコ葉及びその他の直接的な原材料の納入業者を中心とする当社の主要納入業者管理プログラムに織り込まれています。これらのプログラムにより、取引納入業者が人権をはじめとする当社の持続可能性基準を満たしているかどうか評価できるようになるほか、長期的には測定可能な改善を実行しやすくなります。

いずれかの納入業者に関して人権侵害が確認されたにもかかわらず、是正措置の取り組みが見られない、何の対応も行われない又は改善が見られない状態が続いたりしている場合には、当該の納入業者との取引を中止する必要があります。

### 児童労働の禁止

当社は児童労働を許容せず、また児童を雇用しません。そして、児童の幸福、健康、安全がいかなる場合も最も重要視されることを徹底するべく努めます。当社は、児童の成長、彼らが暮らす地域社会及び国の開発は、教育を通じて最も促進されることを認識しており、その認識に基づいて次のことを行います。

- ・すべてのグループ会社において、健康、安全、及び幸福を害すると見なされる職に18歳以下の人を雇用しません。
- ・すべてのグループ会社において、15歳以下（または、当該国における義務教育修了年齢によってはそれ以上）の人を雇用しません。

当社は取引納入業者に対し、当社の最低年齢要件への賛同を求めます。しかし、農業に依存する産業界では、実際の農村生活の仕事が児童にとって発達の、文化的、社会的役割を果たしている場合があります。現地で法に則している場合、13歳から15歳の児童が自分の家族が運営する農園の畑仕事を手伝うことは許容されると見なします。ただし、その仕事が軽作業であること、児童の教育又は職業訓練を妨げないこと、あるいはかかる児童の健康又は発達を害する可能性のある活動（例えば機械設備の操作や農薬を扱う作業）を一切含んでいないことを条件とします。当社はまた、監督当局が承認したトレーニング又は実習も例外として認めています。

### 労働の搾取の禁止

当社は、強制労働、拘束労働、不随意の労働、あるいは移民労働の搾取又は不法な利用を容認しません。

労働者が雇用の交換条件として、身分証明書の引渡し又は保証金の支払を求められるようなことが決して起こってはなりません。国家法又は雇用手続きによって身分証明書を使用する必要がある場合、当社はかかる証明書を当該の法に厳格に準拠して使用します。

### 結社の自由

当社は結社の自由を尊重します。

当社の従業員は、会社が公認した現地の労働組合又は他の誠実な代表組織を自らの代理人とする権利を有しています。かかる代理人はその活動を、法、規則、優越する労使関係と労働慣行及び合意した会社の手続きの枠組みの中で実施することができます。

### 現地の地域社会

当社は事業を運営する現地の地域社会の独自の社会的、経済的、及び環境に関する利益を明確化し、また理解するよう努めています。

当社は世界中で事業を展開しています。その中には、紛争に苦しむ国々の地域や、民主主義、法制度、又は経済開発が進んでいない地域、人権が脅かされている地域などがあります。

当社が展開する事業に関係のある、又はかかる事業が影響を及ぼす可能性のある人権に関する具体的なリスクを明らかにしなければなりません。当社は従業員やその代表者を含む当社の利害関係者の意見も求めています。

当社は、展開する事業が決して人権侵害に繋がらないように計らい、私たちの行動が人権に直接もたらすマイナスの影響を是正するための適切な措置を講じます。

当社は従業員に対して、各地域社会と職場の双方で積極的な役割を果たすことを奨励しています。グループ会社は従業員への能力開発の場の創出に努め、地域社会の中で当該地の政府の開発目標及び政策に沿って事業を展開することを目指します。

相談窓口

直属の上司

当社の現地外部顧問弁護士

社会貢献

社会貢献

政治活動.....13

慈善活動.....14



#### 政治活動

グループ会社は、政治献金を控えることとされています。ただし、政治献金を行うことがグループポリシーにより禁じられているわけではありません。政治献金が合法かつ許容されるきわめて稀な状況においては、法律と本方針に厳密に従って献金を行う必要があります。

#### 正当な理由による献金

グループ会社は、合法な場合には、政党及び政治団体に対する献金、及び公職の候補者のための選挙運動資金としての献金を行うことができます(米国での連邦政府の部門の候補者への企業献金は厳密に禁止されています)。ただし、かかる献金が次の条件を満たす場合に限りです。

- ・不正なビジネス又は他の便宜を得ること、あるいは公務員の決定によって、グループ利益への影響を目的として行われな
- ・受領者及びその家族、友人、関係者、又は知人に個人的な利益を目的としたものでないこと

ただし、献金自体が議論の結果への影響を目的としている場合、グループは献金を行うことができません。例えば、政治家にある方法で行動させる、また投票させること、あるいはこれ以外の方法で当該会社又はグループ会社の利益となる、特定の決定を得られるよう支援することなどです。

グループ会社の役員が政治献金を承認する際には、当該献金が上記の要件を満たすものであるか否かを検討する必要があります。

相談窓口

直属の上司

当社の現地外部顧問弁護士

コンプライアンスのヘッド

#### 厳格な承認要件

すべての政治献金は下記の要件を満たしていなければなりません。

- ・合法的であること
- ・献金を行うグループ会社の取締役会から事前の承認を受けていること
- ・当該会社の会計帳簿に完全に記録されていること
- ・要請があった場合は、公記録に記載されること

EU圏又は米国で政治活動に従事する組織に対して献金を申し出る場合には(特にこれらの管轄外に所在するグループ会社からの場合には)、厳格な手続きを踏まねばなりません。これは、法律が域外でも効力を有しており、かつ「政治的な組織」の定義が非常に幅広いからです。米国での海外献金の禁止は特に厳しく、慎重に守られなければなりません。

EU圏内のグループ会社は、法務及び対外部門のグループ責任者から事前の書面の承認を得なければなりません。また、これに関し、いくつかの特別な条件を課される可能性があります。

#### 個人的な政治活動

従業員は個人として、政治プロセスに参加する権利を有しています。ただし従業員として、いかなる政治活動に参加する際にも、次のことを徹底させる必要があります。

- ・自身の自由時間に、自己資金を使って活動すること
- ・自分の個人的な見解及び行為が、いずれかのグループ会社の見解及び行為と誤解される可能性を最小限まで減らすこと
- ・自身の活動が、グループに対する職務及び責務に抵触しないこと

従業員が公職に立候補すること又は公職に就くことを予定している場合には、事前に直属の上司に告知し、公職に就くことで当該従業員の仕事に与える影響の有無について話し合い、かかる上司と協力してそのような影響を最小限に抑えるようにしてください。

#### 公務員

公務員のチャリティーや公務員の要求、同意、黙諾のあるチャリティーに献金することにより公務員へ影響を及ぼそうとはなりません。

非直接的に公務員へ影響をもたらすような、公務員の家族、友人、関係者などの第三者のチャリティーへの献金は禁止されています。

## 慈善活動

当社は企業が果たす企業市民としての役割を認識し、グループ各社に地域の地域社会及び慈善目的のプロジェクトを支援することを奨励しています。

### 正当な理由で行う寄付

グループ各社は、慈善活動への寄付及びこれに類する社会的投資を行うことができます。ただし、かかる寄付及び社会的投資が合法であり、いかなる不適切な取引又はその他の便宜の確保を目的としていないことを条件とします。

グループ各社は、「Group Strategic Framework for Corporate Social Investment」（企業としての社会的投資に関するグループの戦略骨子）を参照しながら、企業としての社会的投資戦略の観点から、慈善活動への寄付及びこれに類する社会的投資に関する提案を必ず検討してください。

### 評判及び地位の検証

グループ各社は、受領者の評判と地位を考慮せずに、慈善活動への寄付を行うべきではありません。

グループ各社は寄付を行う際、事前にかかる寄付の受領者が慈善の目的を持って誠実に行動しており、行った寄付が不正な目的に利用されないことを確認することが期待されます。

慈善活動の登録が義務付けられている国においては、グループ各社は寄付を行う前に、相手が登録している資格が有効であることを確認する必要があります。

### 寄付内容をすべて記録

グループ会社が慈善団体に行ったあらゆる寄付、又は企業として行ったあらゆる社会投資は、当該会社の帳簿に必ず記録されるほか、必要に応じて、当該会社又は受領者により公記録に記載されなければなりません。

グループ各社は、社会に向けた報告を目的としてCORAを通じて報告する寄付の内容が、財務部門を通じた財務報告及び法定報告に記載した寄付の内容と確実に一致するようにしなければいけません。

企業資産及び財政上の誠実性

企業資産及び財政上の誠実性

正確な会計及び記録保管.....	16
企業資産の保護.....	17
秘密保持及び情報セキュリティ.....	18
インサイダー取引及び市場濫用行為.....	19

## 16 BAT業務遂行規準

### 企業資産及び財政上の誠実性

#### 正確な会計及び記録保管

財務情報・非財務情報について、虚偽のない、正確かつ客観的な情報を記録及び報告することは、グループの評判のみならず、法令、税、監査、及び規制に関する義務を遂行するグループの能力や、グループ各社による事業における意思決定及び行動の支援に不可欠な要素です。

相談窓口  
直属の上司  
当社の現地外部顧問弁護士  
現地の記録管理責任者

#### 正確な情報とデータ

従業員が作成するデータは、財務情報であるかに関わらず、対象となる取引及び事象を正確に反映したものでなくてはなりません。

従業員はすべての適用法、外部の会計要件、及びグループ内の財務及びその他の事業情報の報告手続に従う必要があります。

これは、該当データが紙の文書、電子データ、その他の媒体に存在する場合でも適用されます。

正確な記録の保管を行わない場合は、グループのポリシーに反するだけでなく、違法となることもあります。

記録の改竄又は虚偽のデータの記載が正当化されることは絶対にありません。そのような行為は詐欺行為と見なされ、民事責任又は刑事責任を問われる可能性があります。

#### 記録の管理

グループ各社は、「Group Records Management Policy(グループ記録管理ポリシー)」の内容が反映された記録管理ポリシー及び手続を採用しなければなりません。

従業員はかかるポリシー及び手続に従って自らの業務に関する重要な記録すべてを管理する必要があります。許可されない限り、会社の記録を決して変更又は破棄してはなりません。

従業員は自身に適用される記録管理ポリシー及び手続を熟知しておかねばなりません。

#### 会計基準への準拠

財務情報（帳簿、各種記録、勘定など）は、一般会計原則とグループの会計・報告ポリシー及び手続の両方に準拠していなければなりません。

グループ各社の財務情報は、当該会社の所在地である国で適用されている、一般会計原則に準拠した形で管理されねばなりません。

グループ全体の報告については、データがグループの会計・報告方針（IFRS）及び手続に準拠している必要があります。

#### 外部監査人との協力

従業員は、グループ内外の監査人に全面的に協力し、従業員が保管するいずれかのグループ会社の監査に関係する全情報（関連監査情報）を、当該会社の外部監査人が利用できるようにしなければなりません。

従業員による外部監査人に対する全面協力の義務には、法的制約があります。例えば、法律上の秘匿特権を有する文書などが制約の対象となります。

それ以外の場合は、外部監査人のいかなる要求にも迅速に対応し、関係スタッフ及び文書への全面的かつ無制限の接触・閲覧を許可するものとします。

いかなる状況においても、従業員は監査人に対して、誤解を招く、不完全な、又は不正確な情報を、それと知りながら（又は当然知っているはずでありながら）提供してはなりません。

#### 取引の文書化

あらゆる取引及び契約は、すべての役職レベルで適切な承認を受け、正確かつ完全に記録されねばなりません。

グループ各社が締結したすべての契約は、相手がグループ内の別の会社であるか、第三者であるかを問わず、書面により証明される必要があります。

従業員がグループ会社を代表していずれかの契約書の作成、契約の交渉、又は承認にあたる場合には、当該契約が適切な契約承認ポリシー及び手続に則って承認、締結、及び記録されるようにしなければなりません。

いずれかのグループ会社によって作成された、自社製品の販売に関連するすべての文書は、輸出・国内販売を問わず、正確かつ完全で、当該取引の全体像を正しく表したものでなければなりません。

すべての文書は、将来的に税務、税関、及びその他の当局による調査が入った場合に備えて、（関連する通信文書とともに）保管しておく必要があります。

#### 税金

事業を行っている国の全ての適用される税法や規制に従わなければなりません。そして税務当局に対して公然で透明でなければなりません。

どのような状況においても、意図的で違法な租税回避に従事したり、第三者のそのような租税回避を助長したりしてはなりません。

## 17 BAT業務遂行規準

## 企業資産の保護

従業員全員が、自身に委ねられたグループの資産を保護し適切に使用する責任を負います。

### 当社の最善の利益となる行動

従業員は、グループの資産が損害を受け、悪用や不正流用をされ、又は浪費されないことを徹底させ、グループの資産が他者によって濫用又は不正流用された場合は、その旨を報告しなければなりません。

グループの資産には、物的財産・知的財産、時間、機密情報、商機、備品及び設備が含まれます。

### 資金の窃盗及び悪用

従業員は、グループの資金を守り、悪用、詐欺、又は窃盗行為から保護しなければなりません。従業員は各自の経費請求書、領収書、請求明細書、及び請求書が正確に記載されていることを確認し、遅滞なく提出する必要があります。

「グループの資金」とは、グループ会社に帰属する現金又は現金等価物を意味し、従業員への前払い金、及び従業員が保有を認められている会社のクレジットカードを含みます。

従業員による詐欺又は窃盗行為は、当該社の解雇及び告訴につながる可能性があります。

### 業務にあてる十分な時間の確保

従業員は全員、自身の職責を全うするために十分な時間を業務にあてることが期待されます。業務中は仕事に全面的に集中し、業務を妨げない程度の適度な度合いを超えて、個人活動に従事しないものとします。

相談窓口  
直属の上司  
当社の現地外部顧問弁護士

### 当社のブランド及びイノベーションの保護

従業員は、グループ内で所有されているすべての知的財産を保護しなければなりません。

知的財産には特許権、著作権、商標、意匠権、及びその他の機密情報が含まれます。

### 当社資産へのアクセスの阻止

従業員は、グループの資産を利用するために使われる可能性のある情報を保護しなければなりません。

会社の財産及びネットワークを利用するために使われるあらゆる情報は、常に安全に保管してください。かかる情報には、会社建物への入退出カード、身分証明書、パスワード、及びパスワードなどが含まれます。

### 第三者の資産の尊重

従業員は決して以下の行為を故意に行ってはなりません。

- ・ 第三者の有形資産を破損、悪用、又は不正流用すること
- ・ 有効な特許権、商標、著作権、又はその他の知的財産を侵害すること
- ・ 無許可で第三者のシステムはリソースの性能に悪影響を与える活動を行うこと

従業員は、第三者の物的財産・知的財産についても、グループの資産と同様に大切に扱う必要があります。

### 会社の備品の使用

従業員は以下に規定され、会社のポリシーに沿った使用を除き、会社の備品又は設備を個人的な活動のために使用してはいけません。

従業員に支給された又は使用を許可された会社の備品を限定的に、不定期に、又は偶発的に使用することは認められます。ただし、かかる使用が以下の条件を満たす場合に限りです。

- ・ 合理的なものであり、かつ従業員が職務を適切に遂行することを妨げないこと
- ・ 当社のシステムの性能に悪影響を及ぼさないこと
- ・ いかなる違法又は不適切な目的も持たないこと

電話、メール、インターネットの合理的かつ短時間の個人的な使用は許可されています。不適切とされる使用には、次のものが含まれます。

- ・ 名誉棄損、中傷、性差別、人種差別、わいせつ、俗悪、又はその他の他人を不快にさせる内容の通信を行うこと
- ・ 著作権やライセンスにより保護された資料又はその他の機密情報を不正に流布させること
- ・ チェーンメール、（承認を受けたもの以外の）宣伝又は勧誘を送信すること
- ・ 不適切なインターネットサイトにアクセスすること



## 秘密保持及び情報セキュリティ

**従業員は商業上の機密情報、企業秘密、その他のグループ及びその事業に関連する機密情報のすべてについて、機密性を保持しなければなりません。**

当社の機密情報とは、第三者に開示された場合にグループの利益を損なう可能性のあるあらゆる情報又は知識のことをいいます。例えば次のものがあります。

- ・販売、マーケティングその他に関する、会社のデータベース
- ・価格設定、マーケティングの戦略及び計画
- ・機密扱いの製品情報及び営業秘密
- ・研究及び技術データ
- ・新製品の開発資料
- ・事業のアイデア、手続、提案又は戦略
- ・公開されていない財務データ及び業績
- ・事業計画
- ・個人データ及び従業員に影響を及ぼす事項
- ・グループ会社がライセンスを取得又は開発したソフトウェア

相談窓口

直属の上司

当社の現地外部顧問弁護士

### 機密情報の開示

従業員はいずれかのグループ会社又はその事業に関わる機密情報を、上層の管理者からの許可なくグループ外に開示してはなりません。開示できるのは下記の場合に限ります。

- ・当該会社に対する守秘義務を負い、当該会社を代理して業務を遂行するために当該情報を必要とするグループの代理人又は代表者に開示する場合
- ・相手方と書面による守秘義務契約又は約束を交わしている場合
- ・権限を有する司法、行政、規制、又は監督当局の命令により、現地の外部顧問弁護士に事前に報告し、弁護士の承認を受けて開示する場合

機密情報を電子手段でやりとりする場合は、相手と技術及び手続の基準を一致させる必要があります。

従業員は、公共の場での議論や文書の使用を通じて、意図せずとも機密情報を開示してしまう危険性を留意しなければなりません。

### 機密情報へのアクセスと保管

従業員は業務を遂行する目的で情報を必要とする場合のみ、グループ会社又はその事業に関する機密情報にアクセスすることができます。

従業員はグループ会社又はその事業に関するすべての機密情報を、当該情報のセキュリティ保護のための適切な措置を講じることなく自宅に持ち帰ることを禁じられています。

詳細は、インタラクットの「Groups Security Policy Statement (グループ・セキュリティ・ポリシー・ステートメント)」を参照してください。

### 機密情報の利用

従業員は、いずれかのグループ会社又はその事業に関する機密情報を、自分の、又は知人や親族の金銭的利益のために利用してはなりません（「利益相反」を参照のこと）。

「内部情報」を入手できる立場にある従業員は、特に注意する必要があります。「内部情報」とは、上場株式会社の株式及び証券に関連する機密情報を指します。詳細は、「インサイダー取引及び市場濫用行為」を参照してください。

### 個人情報

グループ各社及び従業員はいかなる場合も、情報保護法令順守を徹底させる必要があります。

個人情報の入手は、当該情報が業務上明らかに必要であり、承認を受けた従業員に限り許可されるようにしなければなりません。

情報保護法令は、個人情報の取扱い及び処理と、個人情報を企業間又は国家間で譲渡できる範囲を定めています。本法令は通常、従業員又は顧客に関する個人情報に適用されます。

※BATJはウェブサイトにて2005年4月1日に発効したBATJに適用される個人情報保護法の要件を遵守したBATJ個人情報保護方針を公開しました。この方針及びそれに付随する従業員に対する通知は、BATJの従業員が、個人情報の保護措置をとり、当該情報の漏洩や紛失、損傷を防止するよう求めています。この方針及び通知における主な要件は、個人情報を本来の目的のためにのみ使用すること、当該個人情報の確実な保管を徹底すること、個人情報の利用はそれを知る必要がある者のみに制限すること、及び許可を受け、適切な統制の下にある者にのみ配布することです。個人情報の取り扱いに関する質問は、すべてBATJのチーフ・プライバシー・オフィサーに問い合わせてください。

上記の法令は、従業員及び顧客の個人情報に関連して適用されることが最も多くなります。詳しい情報や助言が必要な場合は、各事業所の外部顧問弁護士に問い合わせてください。

### 第三者の情報

従業員は、他の当事者に帰属する機密情報を要求又は意図的に入手してはなりません。

従業員が他の当事者に帰属する機密情報と疑われる情報を気づかず受け取った場合には、直ちに直属の上司及び現地の外部顧問弁護士に届け出る必要があります。



## インサイダー取引及び市場濫用行為

当社は世界各地で、公正かつ開かれた証券市場を支えることに取り組んでいます。従業員は内部情報に基づく取引や、すべての市場濫用行為に関与してはなりません。

「内部情報」には、下記の特徴があります。

- ・公開されていない
- ・直接間接を問わず、上場会社、あるいはその株式又はその他の証券に関連している
- ・公開された場合に、当該会社の株式又はその他の証券、又は関連する投資商品の価格に重大な影響を及ぼす可能性が高い

相談窓口  
直属の上司  
当社の現地外部顧問弁護士  
コンプライアンスのヘッド

### 市場濫用行為

従業員は市場濫用行為を行ってはいけません。市場濫用行為には以下のようなものがあります。

- ・内部情報の不適切な開示
- ・内部情報に基づく証券の取引
- ・内部情報の悪用
- ・相場操縦への関与

「市場濫用行為」とは、金融市場の健全さ並びに証券及びデリバティブに対する一般の信頼を傷つける行為を意味します。市場濫用行為とインサイダー取引（インサイダー取引を自ら行うこと、又は他者にインサイダー取引を勧めること）は、多くの国で違法とされています。

英国で市場濫用行為又はインサイダー取引とされる可能性のある行動について、さらに詳しく知りたい方は、当社のインタラクティブの「Code for Share Dealing（株式取引に関する規則）」を参照してください。

### 内部情報の取り扱い

従業員が、上場グループ会社に関する内部情報にあたる可能性のある情報を所有又は受領した場合には、当該内部情報を自身の管轄のゼネラル・マネージャー、部門長、又は（当該内部情報が特定のプロジェクトに関連している場合は）当該プロジェクトの責任者に開示しなければなりません。これ以外の当該情報の開示は、特別に許可を得た上で、下記の者に対してのみ行うようにすべきです。

- ・自身の業務を遂行するために当該情報を必要とする従業員
- ・いずれかのグループ会社の代理人又は代表者で、当該会社に対する守秘義務を負い、当該会社に代わって業務を遂行するために当該情報を必要とする者

内部情報が悪用された場合には、グループ各社及び当事者である個人に民事上又は刑事上の制裁が課される可能性があることから、内部情報を取り扱う際には注意を払う必要があります。

自らが保有する情報が内部情報に該当するか否か判断がつかない場合には、**British American Tobacco p.l.c.**又は当該会社の総務担当役員に問い合わせてください。

### 責任感のある証券取引

従業員は、いずれか上場会社（グループ会社、非グループ会社を問わず）に関する情報を保有している場合に、当該の上場会社の証券を取引すること、又は他者にかかる取引を勧めることを行ってはなりません。

上場しているいずれかのグループ会社の証券を取引しようと考えている従業員が、当該会社に関する内部情報を随時入手できる場合、現地の株式取引に関する法令、及び該当する場合は、当該会社のすべての株式取引に関する規則を遵守しなければなりません。

「証券」には、株式（米国預託証券も含む）、新株予約権、先物や他のタイプのデリバティブ契約、債券、集団投資のユニット（例、ファンド）、金融差金決済取引、公社債、手形又はかかる証券の価格によって価値が決定される他のあらゆる投資商品が含まれます。

「取引」は広く解釈され、直接又は間接的に、自身のためか他を代理してかにかかわらず、売却、買付又は譲渡（贈与によるものを含む）だけでなく、証券に関わるスプレッド・ベットやその他の差金決済、又はその他の証券に関する派生取引も含まれます。

当社の「Code for Share(株式取引に関する規則)」には「insiders(内部者)」に適用される諸規則があり、また**British American Tobacco p.l.c.**の証券の取引への追加制約もあります。当社は「insiders(内部者)」に該当する者全員を記載したリストを保管することを法的に義務付けられており、対象者には個々に「insiders(内部者)」に分類されている旨を通知します。

国内及び国際取引

国内及び国際取引

競争と反トラスト法令.....	21
マネー・ロンダリング.....	22
違法取引.....	23
制裁措置.....	24

## 競争及び反トラスト法令

当社は自由競争を信条として  
います。グループ各社は、競争  
法（又は「反トラスト」法令）  
に準拠して、公正かつ倫理的に  
競争しなければなりません。

競争法が当社の事業に与える影響

・競争法は当社の活動のほぼすべての側面に影響を与えます。こうした側面には、販売及び陳列のほか、納入業者、流通業者、顧客、及び競合他社との関係、契約の交渉及び契約書の草案作成や、価格設定戦略及び取引条件の決定などが含まれます。

・競争法は市場の状況に関連しています。こうした市場の状況には次のようなものがあり、これらの状況によって競争上の諸課題への対処法が変わってきます。

- ・市場集中度
- ・商品の同種性及びブランド差別化
- ・広告規制、陳列販売禁止令、公共の場における喫煙禁止令などの規則

・グループ会社及び従業員は、日本国内において以下の法律を遵守しなければなりません。

・私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年4月14日法律第54号）

・不当景品類及び不当表示防止法（昭和37年5月15日法律第134号）

・下請代金支払遅延防止法（昭和31年6月1日法律第120号）

相談窓口

直属の上司

当社の現地外部顧問弁護士

商業コンプライアンスのヘッド

### 公正な競争の追求

当社は活発な競争を促すこと、そして事業を展開している各国及び各経済地域で競争法を遵守することに取り組んでいます。

多くの国に反競争的行為を禁止する法令があります。こうした法令は複雑で、国又は経済地域によって内容が異なります。しかし、法令を遵守しないことにより深刻な結果になることがあります。

### 並行行為

競合相手との並行行為は必ずしも反競争的なわけではありませんが、従業員は競合相手と結託して下記を行ってはなりません。

- ・ 価格又は価格設定の何らかの要素又は側面（リベート、値引き、加算料金、価格設定方法、支払条件や、価格改定の時期、金額、又は割合を含む）について協定を結ぶこと
- ・ 上記以外の条件について協定を結ぶこと
- ・ 市場、顧客、又は地域を分割又は配分すること
- ・ 生産量又は生産能力を減少させること
- ・ 競合入札手続の結果に影響を及ぼすこと
- ・ 特定の当事者との取引を集団で拒否する協定を結ぶこと

ここでいう「協定」には、書面又は口頭による合意、了解又は実践、拘束力のない合意又は共通の理解に基づく行為のみならず、事業団体、顧客、又は納入業者などの第三者が仲介した間接的な合意などが含まれます。

また、競争を抑制することを目的として、競合する者同士が直接的にせよ、間接的にせよ、情報を共有する状況も含まれます。例えば、競争する者同士が互いの価格設定方針をすり合わせるために、今後予定している値上げの情報を伝え合う、いわゆる「協調行為」などがこれにあたります。

### 競合相手との会合

競合相手との会合又は直接的な話し合いに最大限の注意を払って臨む必要があります。会合又は話し合いの内容を入念に記録し、反競争的である場合、又は反競争的と見なされかねないと判断した場合には、中止しなければなりません。

競合相手との取り決めがすべて問題であるわけではありません。事業団体、特定の限定的な情報交換、規制への対応又は市民の権利擁護活動に関する共同の取り組みを目的としたものは、正当な接触と見なされる可能性があります。

### 競争相手に関する情報

当社の競争相手に関する情報の収集は、正当で適法的手段を通じて、競争法に準拠した上でのみ行うことができます。

競合相手の情報を競合相手から直接収集することは、ごく例外的な場合を除いて、決して正当化されるものではありません。

第三者（顧客、コンサルタント、アナリスト及び事業団体を含む）から情報を収集することは、現地で様々な法的問題を引き起こすことが多いため、適切な助言を受けた上でのみ行うようにしてください。

### 支配的地位

いずれかのグループ会社が「市場支配力」を有する場合、当該会社は通常、競争を守り、自身の立場を濫用しないようにする特別な義務を負うことになります。

「支配的」「市場支配力」及び「濫用」の概念は、国によって大きく異なります。

いずれかのグループ会社が地元の市場で支配的地位にあると見なされている場合、当該会社は原則として、排他的合意、忠誠リベート、競争者の排除、過度に高い又は低い（コストを下回る）価格の設定、複数の異なる商品の抱き合わせ販売などの行為ができなくなります。

### 再販価格の維持

サプライチェーンの異なる段階に属する二業者間で交わす特定の制約が、競争法に違反する行為となる場合があります。納入業者と流通業者又は再販業者間で取り交わす再販価格維持条項などがこれにあたります。

一部の国においては、自社の顧客が地域又は一定の顧客グループに対して販売を行う能力に制限を設けることが、深刻な競争法違反と見なされる可能性があります。

再販価格の維持とは、納入業者がその顧客に対し、自社製品を再販する価格を管理する、又は影響を与える（間接的なもの、脅迫によるもの、インセンティブを通じたものいずれか又はすべてを含む）ことを試みる、あるいは実際に管理する、又は影響を与えることをいいます。

再販価格の維持及び再販の制限に関する規則は地域によって異なります。自身の業務でかかる業務を扱う必要がある従業員は、自身が担当する国で適用される規則に精通しておかねばなりません。

### M&A

グループ各社がM&A行為に関与する場合、1つ又は複数の国で届出義務が課される場合があります。

届出義務の内容は国によって異なりますが、いかなる場合にも、合併、会社資産又は株式の取得、及び合併事業などの観点から検討しなければなりません。

### 専門家による助言

競争法が関係しそうな事業活動に従事する従業員は、グループポリシー及び現地の法律に実効性を与える地域、地区、又は市場のガイドラインを遵守し、当社の現地外部顧問弁護士の助言を得る必要があります。

現地で施行されている競争法が存在しないという理由だけで、競争法が適用されないと想定するべきではありません。米国及び欧州の一部の国を含む多くの国の競争法は、域外でも（すなわち、行為がなされ、効果が生じる場所以外の地域にも）適用されます。

## 22 BAT業務遂行規準

### 国内及び国際取引

#### マネー・ロンダリング

マネー・ロンダリングは、違法な資金を隠すこと又は違法なものを合法に見せることです。犯罪行為から得た収益を保有すること又は取り扱うことも含みます。従業員はマネー・ロンダリングに一切関与してはなりません。

従業員は疑わざるを得ない状況に気づかねばなりません。そのような状況には、以下のようなものがあります。

・請求書に明記されている通貨とは異なる通貨で支払いが行われた

・大きな金額の支払いが、現金又は現金等価物で行われた  
・1枚の請求書に対し複数の支払いをなすことその他の通常の方法ではない支払いがなされた

・通常取引で使用される銀行預金口座以外の口座に支払いが行われた

・過払い又は過払いに対する返済を求められた

・関係のない第三者又はシェルカンパニー／シェルフカンパニーからの、そのような者を通じての、又はそのような者への支払い（又は当社製品をそのような者に納入すること）の要請があった

・当社製品を通常の場所とは違う場所に納入すること、又は通常と違う運送経路を使って運ぶことを要請された

・「ハイリスク」な国、企業又は人からの、そのような者を通じての、又はそのような者への支払い又は配送

・同じ製品の度重なる輸入及び輸出

・誤った報告（例、不正確な価格）又は顕著な書類の矛盾（例、船積書類と請求書間の）

・犯罪者と思われる取引先、テロリスト、又は妥当な通常取引以上に資金があること

#### 相談窓口

##### 直属の上司

当社の現地外部顧問弁護士  
コンプライアンスのヘッド

#### 犯罪による収益の取り扱いへの関与の禁止

下記を行ってはなりません。

・犯罪による収益に関わっていることを知っている又は疑っている何らかの取引に関与すること

・その他、直接間接を問わず、マネー・ロンダリングと知りながらマネー・ロンダリング活動に関与すること

従業員はまた、自らの活動が、気づかないうちにマネー・ロンダリング規制法に違反することのないようにしなくてはなりません。

ほとんどの法域では、個人や企業が、犯罪によって得たことを知っている又は犯罪に加担している可能性がある資産を扱う取引に関与すると犯罪と見なされます。

企業と個人のどちらもが、マネー・ロンダリング防止法違反に問われる可能性があります。

#### 多額の現金受領の拒否

以下の現金の受領を拒否、又は報告しなければなりません。

米国のグループ会社（又は米国と関連がある業務に携わったとき米国外でも）は、10,000ドル（又はこれと同額）を超える現金での支払いを一回取引又は関連する一連の取引において受領してはなりません。

EU域内のグループ各社は、1回の取引又は関連する複数回の取引において、1万5000ユーロ（又は代替通貨でこれに相当する金額）を超える現金支払いを受領してはなりません。

EU域外のグループ各社も、多額の現金を受領しないようにする必要があります。

#### 関与するリスクの最小化とマネー・ロンダリングの疑いがある活動の報告

グループ各社は、下記を行うための有効な手続きを備えておく必要があります。

・違法なマネーフローや他のマネー・ロンダリング／テロ金融フラグのモニタリングを含め、犯罪による収益に関わる取引に気づかないうちに関与するリスクを最小限に抑える

・従業員、役員、ディレクター、エージェント、顧客又はサプライヤーによるマネー・ロンダリングへの不正な関与を発見し、防止する

・マネー・ロンダリングの疑いが強い状況を、従業員が把握できるよう支援する

・適切な監督機関にマネー・ロンダリングの義務に関する必要な報告をする

グループ各社は、自社の顧客とサプライヤーの承認（又は「顧客調査」及び「サプライヤー調査」）手続きが適切かつリスクベースであり、また顧客とサプライヤーがいかなる犯罪活動にも関与していないことをできる限り確認できるようにする必要があります。

いずれかの顧客又はその他の第三者による疑わしい取引又は活動があった場合、従業員は直ちにその旨を、自身を管轄するゼネラル・マネージャー又は部門長、及び現地の外部顧問弁護士に報告しなければなりません。

#### 適切なテロ対策に対する知識と遵守

従業員は、知らぬうちに資金供与又はその他の方法でテロ活動を支援することが決まらぬようにし、また自らの活動が気づかぬまま、テロ資金防止対策にも抵触することがないようにする必要があります。

グループ各社の内部統制には、テロリストとの関係が知られている若しくは疑われている又は各国政府や国際組織から追放されている団体、組織又は個人と一切取引を行っていないことを確認することを含めなければなりません。

テロ組織は、小売から卸又は金融サービス企業にいたるまで様々な合法的な企業を利用して、テロリストのネットワークへの資金供与又は違法な資金移動を試みる場合があります。従業員がこうした企業、組織、あるいは個人と取引を行う際には、知らぬうちにテロ資金防止対策に違反する危険性があります。

#### 違法取引

密輸品又は偽造品の違法取引によって当社の事業に被害が及びます。従業員はあらゆる手段を講じて、違法取引を阻止しなければなりません。

#### 当社製品の違法取引に対する関与・支援の禁止

従業員は以下のことを徹底させねばなりません。

- ・グループの製品の違法な取引に、違法と知りながら関与しないこと
- ・自分の業務が、グループの製品の合法的な取引のみをサポートしていることを確認すること
- ・違法取引に関する調査に関し、関係当局と積極的に協同すること

たばこの違法取引は、社会に悪影響を及ぼしません。政府から収益を奪い、犯罪を促進し、消費者に誤解を与えて劣悪な品質の商品を購入するように仕向け、適法な取引規制を害し、未成年へのたばこの販売防止をさらに難しくします。

また、当社の事業に損害を与えるとともに、当社ブランドや、当社から各地の事業と流通への投資価値も損ないます。

高い物品税、差別税率、貧弱な国境管理、強制力の欠如といった要因がすべて違法取引の横行に繋がっています。しかしながら当社は各国政府と規制当局に全面的に協力し、あらゆる形態の違法取引の撲滅を目指します。

相談窓口  
直属の上司  
現地の外部顧問弁護士

#### 当社製品の違法取引を防ぐ監視体制の維持

当社は、自社製品が違法チャネルに横流しされることを防ぐための監視体制を維持しなければなりません。こうした監視体制には以下の要素が含まれます。

- ・「顧客調査」及び「納入業者調査」の評価及び承認手続
- ・市場への供給量を市場への需要に確実に合致させるための対策
- ・違法取引への関与が疑われる顧客又は納入業者との取引の調査、停止、及び終了のための手続

「顧客調査」及び「納入業者調査」は、重要な手続です。グループの製品が信頼できる顧客にのみ販売されること、信頼できる納入業者のみを使い、正当な需要に即した量で製造されていることを徹底させるために必要なものです。

従業員は、当社の違法取引に対する姿勢を顧客及び納入業者に明確に示さねばなりません。また可能な限り、違法と知っている場合でも、過失による場合でも、違法取引に関与していると思われる顧客及び納入業者との取引を調査、停止、又は終了するための契約上の権利を得るよう努めるべきです。

グループ製品が違法取引に流れているという疑いを持った場合は、直ちに当社の現地外部顧問弁護士に報告してください。

#### 管轄市場における違法取引の監視と評価

グループ各社は管轄する国内市場において、違法取引を定期的に監視し、グループ製品がどの程度違法に販売されているか、又は他の市場に横流しされているかを評価する機能を持つ必要があります。

当社の手続は、特定の市場における違法取引の度合い及び内容を評価し、かかる違法取引への対応策を策定するために必要な具体的な手順を定めています。詳細は、インタラクティブのAITのページを参照してください。



#### 制裁措置

当社は、運営する事業がすべての合法的な制裁制度に準拠し、制裁対象となっている当事者に一切関与しないことを徹底させるべく、取り組みを行っています。

制裁措置には、以下の事柄に関する禁止又は制限が含まれます。

- ・制裁対象国への輸出又は再輸出
- ・制裁対象国からの輸入、又は制裁対象国原産の物資の取引
- ・制裁対象国への、又は制裁対象国からの渡航
- ・制裁対象国における、又は制裁対象に指定されている当事者との投資及びその他の取引
- ・制裁対象に指定されている当事者への資金又は財源の供与
- ・規制対象となっているソフトウェア、技術データ、又は技術を電子メールでのファイルダウンロードや現地訪問によって制裁対象国に譲渡すること
- ・ボイコット活動の支援

#### 制裁措置の知識と遵守

従業員は、当社の事業に影響を与えるすべての合法的な制裁制度を認識し、かかる制度を完全に遵守しなければなりません。また、気づかないうちに以下のことを行うことが決していないようにしてください。

自らに適用される何らかの合法的な制裁措置、禁輸措置、輸出規制、又はその他の貿易制限に違反して

- ・当社製品をいずれかの者に供給する、又は供給することを可能にすること
- ・商品をいずれかの者から購入すること
- ・その他の方法で、いずれかの者と、又は何らかの物資を取引すること

制裁措置は、個々の国家によって実施されることもあれば、国際連合やEUなどの超国家組織によって実施されることもあります。

制裁制度の中には域外にも効力を発するものがあります。米国の制裁措置は、米国人（居住地を問わず）、支払いへの米国内通貨の使用並びに米国原産及び米国原産の素材の商品の輸出又は再輸出（当該商品を扱っている者が米国人か否かを問わず）に適用されます。

制裁措置に違反した場合は、罰金、輸出許可の取り消し、及び禁固刑を含む重い罰則が課されます。

#### 違反リスクの最小化

グループ各社の内部統制は、制裁措置に違反するリスクを最小限に抑え、従業員がかかる制裁措置を理解し、効果的に遵守できるようにするための研修及び支援を提供するものでなければなりません。特に業務の一環として資金の移転や、製品、技術、及びサービスの国際的な供給又は調達を行う必要のある従業員に対しては、こうした研修及び支援を充実させる必要があります。

制裁措置はもはや、経済上、貿易上、又は外交上の制限を通じて、国家全体を対象に行われるものに限らなくなりました。制裁対象に指定された個人又はグループ、及びかかる個人又はグループと関係のある企業又は組織を対象に行われるケースが増えてきています。

禁止対象国及び制限事項のリストは、頻繁に変更されます。従って、業務の一環として国境を越えた製品、技術又はサービスの販売又は積出を行う従業員は必ず、適用される最新のルールを熟知するようにしてください。

また、公的機関又は取引先から制裁措置に関する連絡を受けた場合は、直ちに当社の現地外部顧問弁護士に通知しなければなりません。詳細については、インタラクトの「Sanctions Compliance Procedure (制裁措置遵守手続き)」を参照してください。

#### 連絡窓口

直属の上司

当社の現地外部顧問弁護士

商業コンプライアンスのヘッド



## 問い合わせ先

詳細は下記までお問い合わせください。

総務担当役員付

コンプライアンスのヘッド

Department Globe House

4 Temple Place

London

WC2R 2PG

United Kingdom

Tel: (0) 207 845 1000

Fax: (0) 207 845 2189