

Diretrizes de ações para parceiros de negócios do Grupo

SEVEN & i

I. Introdução

- **O Grupo SEVEN & i empenha-se para agir de forma sincera, com base na doutrina corporativa, e contribui para a realização de uma sociedade sustentável.**

Doutrina corporativa

Buscamos ser uma empresa sincera que conta com a confiança dos nossos clientes.

Buscamos ser uma empresa sincera que conta com a confiança dos nossos parceiros de negócios, acionistas e comunidades locais.

Buscamos ser uma empresa sincera que conta com a confiança dos nossos funcionários.

- **Empenhamo-nos para criar relacionamentos mutuamente benéficos com os nossos parceiros de negócios e contribuir para a obtenção da visão que “Ninguém será deixado para trás” sob a “Agenda de Desenvolvimento Sustentável de 2030”.**

Juntamente com nossos parceiros de negócios, esforçamo-nos para promover os conceitos de “Respeito e proteção aos direitos humanos”, “Preservação do ambiente global” e “Conformidade legal”, contribuindo para a realização de uma sociedade sustentável.

Juntamente com nossos parceiros de negócios, esforçamo-nos para fornecer aos nossos clientes produtos e serviços seguros e confiáveis, criando um futuro saudável e próspero.

Juntamente com nossos parceiros de negócios, esforçamo-nos para trabalhar sobre problemas sociais que provocam exclusão social e promover a criação de uma estrutura social onde ninguém seja excluído.

II. Aplicação das “Diretrizes de ação sustentável para parceiros de negócios do Grupo SEVEN & i”

O Grupo SEVEN & i requer que todos os parceiros de negócios compreendam e ajam em conformidade com as “Diretrizes de ação sustentável para parceiros de negócios do Grupo SEVEN & i”.

1. Todos os parceiros de negócios devem compreender e agir em conformidade com essas Diretrizes de ação sustentável para parceiros de negócios do Grupo SEVEN & i (doravante aqui referidas como “Diretrizes de ações para parceiros de negócios”) e garantam que os fornecedores dos quais adquirem os produtos manuseados no Grupo SEVEN & i também compreendam as Diretrizes de ação para parceiros de negócios.
2. Requeremos que parceiros de negócios prestem, conforme o necessário, informações ao Grupo SEVEN & i

sobre as condições de conformidade com as Diretrizes de ações para parceiros de negócios.

3. Quaisquer atos sérios que constituam uma violação das Diretrizes de ações para parceiros de negócios, inclusive acidentes que provoquem lesão corporal, abuso de direitos humanos e falta de conformidade com leis, devem ser reportados imediatamente ao pessoal apropriado de cada empresa operacional do Grupo SEVEN & i. A correção imediata e disposições de solução devem ser conduzidas em conexão com tais atos, e deve-se realizar esforços para prevenir a disseminação dos danos, identificar a causa e adotar medidas para prevenir qualquer recorrência.
4. Parceiros de negócios envolvidos na produção e fornecimento de produtos ou serviços de marcas privadas do Grupo SEVEN & i (doravante referidos aqui como “Produtos de PB”) devem desenvolver uma política que inclua as mesmas disposições que as Diretrizes de ações para parceiros de negócios, compartilhar essa política no interior ou exterior da empresa, criar uma estrutura para promover a política e se esforçar para operar a política e a estrutura.
Parceiros de negócios devem efetuar um exame periódico das condições reais para identificar problemas em suas próprias empresas, oferecer soluções, corrigir os problemas identificados e adotar medidas para impedir qualquer recorrência.
5. Transações podem ser temporariamente suspensas ou contratos podem ser rescindidos se forem descobertos quaisquer atos sérios, inclusive violação de direitos humanos e de leis que provoquem a falta de conformidade com as Diretrizes de ações para parceiros de negócios. Em tais casos, nenhuma restituição ou compensação deve ser permitida pelo Grupo SEVEN & i e suas empresas operacionais, mesmo que ocorram tais danos.

III. Diretrizes de ação sustentável para parceiros de negócios do Grupo SEVEN & i

1. Respeito e proteção dos direitos humanos

Os direitos humanos de todas as pessoas envolvidas em suas atividades de negócios devem ser respeitados e protegidos com a maior prioridade, e devem ser estabelecidos relacionamentos de confiança, ao mesmo tempo em que há o empenho em melhorar a produtividade.

1. Declarações internacionais, como a “Declaração Internacional dos Direitos Humanos” e a “Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)” devem ser respeitadas.
2. Não deve haver envolvimento direto ou indireto no abuso de direitos humanos.
3. Caso os direitos humanos não sejam suficientemente protegidos sob as leis e normas de cada país ou região, a proteção deve ser concedida com base nas normas das declarações internacionais, inclusive a “Declaração Universal dos Direitos Humanos” e a “Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”.
4. Respeito e proteção dos direitos humanos não devem ser ignorados devido a motivos de negócios.
5. Se for descoberta qualquer violação de direitos humanos, soluções devem ser aplicadas a tal trabalhador.
6. A formulação de políticas, criação de sistemas, implementação de treinamentos e desenvolvimento de sistemas

internos de geração de relatórios, etc., devem ser conduzidas com a finalidade de respeitar e proteger direitos humanos.

2. Conformidade legal

1. Deve-se manter a conformidade com as disposições e o espírito das leis aplicáveis em cada país e região, e também com as normas internacionais.
2. A formulação de políticas, criação de sistemas, implementação de treinamentos e desenvolvimento de sistemas internos de geração de relatórios, etc., devem ser conduzidas para fins de conformidade legal.

3. Sem trabalho infantil e com proteção a trabalhadores jovens

A educação infantil é essencial para o desenvolvimento de uma sociedade saudável e sustentável, e o trabalho infantil deve ser eliminado, uma vez que impede tal oportunidade. Trabalhadores jovens devem ser totalmente protegidos devido à sua falta de experiência ao se adaptar à sociedade.

1. A idade de todos os trabalhadores deve ser verificada quando do seu emprego.
2. Não deve haver utilização de trabalho infantil, que foi banido sob as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as leis locais aplicáveis.
*As convenções da OIT especificam que os trabalhadores não devem ter menos que a idade da educação obrigatória, e que devem ter ao menos 15 anos em qualquer caso. (Porém, há uma exceção de que trabalhadores que atuam em condições de trabalho perigosas devem ter ao menos 18 anos de idade em qualquer país ou ao menos 14 anos de idade durante um período de transição em países em desenvolvimento, e há outra exceção em categorias de trabalho com trabalho leve ou fácil.)
3. Não deve haver o uso de trabalhadores com menos de 18 anos à noite e/ou em condições de trabalho perigosas.

4. Sem trabalho forçado

Os funcionários devem se envolver em seus trabalhos por sua própria vontade, e não deve haver uso de trabalho forçado. As práticas de trabalho proibidas incluem trabalho ou serviços sem a vontade própria do trabalhador, bem como trabalho forçado devido ao temor de punições em trabalhadores.

1. Trabalho forçado, trabalho em detenção e trabalho escravo forçados devem ser eliminados.
2. Os trabalhadores não devem ser forçados a depositar dinheiro nem fornecer os seus documentos de identificação originais como um depósito.
3. Deve ser assegurado que os trabalhadores possam sair do trabalho conforme a sua própria vontade.
4. Deve ser assegurado que os trabalhadores possam sair do local de trabalho após o horário de expediente, e nenhum trabalho em horas-extras deve ser executado sem o consentimento de um trabalhador.

5. O uso de câmeras de segurança e a alocação de pessoal de segurança destinam-se à prevenção de crimes, gestão de informações e gestão de segurança ocupacional, e não deve se destinar ao monitoramento dos funcionários.

5. Pagamento de salários mínimos

Deve-se efetuar esforços para fornecer oportunidades de trabalho desafiadoras e humanas e pagar salários suficientes para assegurar uma vida saudável e civilizada. Salários mínimos devem ser mantidos, contribuindo para a erradicação do trabalho infantil e a estabilidade da sociedade.

1. Os trabalhadores devem receber um salário mínimo ou mais, especificado em leis locais aplicáveis ou pelo setor. O maior desses deve ser aplicado e pago.
2. A remuneração de horas extras deve ser paga, sendo igual ou acima da taxa legal.
3. Todas as remunerações e benefícios trabalhistas requeridos por lei devem ser concedidos aos funcionários.
4. Uma remuneração discricionária suficiente deve ser paga aos trabalhadores para lhes permitir comer e viver suas vidas a um nível padrão em cada país e região.
5. Informações sobre as condições de emprego devem ser facilmente compreensíveis de forma escrita e estar disponíveis a qualquer momento.
6. O número de horas a ser pago e a divisão dos salários devem ser mostrados aos funcionários por ocasião de cada pagamento de salário.
7. Os salários devem ser calculados com precisão e as evidências devem ser apresentadas.

6. Eliminação de abuso, assédio, discriminação e punição

Todo abuso, assédio, discriminação e punição devem ser eliminados, e devem ser adotados esforços para promover um ambiente de trabalho humano e desafiador. A discriminação não apenas provoca a perda indevida de oportunidades de trabalho e a violação de direitos humanos fundamentais, mas também nega a existência de recursos humanos em potencial que podem contribuir para com a sociedade, levando a uma perda social significativa.

1. Qualquer abuso físico ou mental, ameaça de abuso ou abuso de autoridade, assédio sexual e outras formas de assédio devem ser proibidos, e medidas preventivas devem ser adotadas.
2. Proibição e eliminação da discriminação com base em raça, cor da pele, gênero, religião, opinião política, local de nascimento, origem social, idade, incapacidade, infecção por HIV/AIDS, filiação sindical, orientação sexual, identidade de gênero ou outros status voltados à conquista de oportunidades iguais.
3. Se forem descobertos quaisquer abusos, assédio, discriminação ou punição, devem ser providenciadas soluções para tal trabalhador.
4. Penalidades monetárias devem ser conduzidas até a extensão especificada sob as leis locais. Procedimentos de ações disciplinares e o valor da penalidade devem ser determinados até a extensão permitida pelas leis e até o

ponto de não impedirem funcionários de viver as suas vidas. Estas questões devem ser claramente especificadas nas regulamentações trabalhistas ou outras normas, devendo ser claramente compreendidas por todos os funcionários.

7. Trabalho e proteção de trabalhadores

Todas as pessoas envolvidas em atividades da empresa devem ser empregadas de forma correta em um ambiente de trabalho higiênico, funcional, desafiador e humano, levando em conta a proteção dos direitos humanos, da segurança e da saúde.

1. Na contratação, um contrato de trabalho apropriado deve ser firmado com o trabalhador em conformidade com as leis locais.
2. Horários de trabalho, horários de descanso e feriados devem estar sujeitos às disposições das leis locais aplicáveis ou normas estabelecidas pelo setor, o que for mais vantajoso para os trabalhadores.
3. Horas extras não devem ser requeridas sem o consentimento de um trabalhador.
4. Deve-se realizar esforços para atingir as normas de horas de trabalho com base na recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
*OIT “Recomendação de redução de horas de trabalho, 1962” (exceto para trabalhadores envolvidos nos setores agrícola, de navegação e de pesca oceânica)
 - Um princípio de semana de quarenta horas deve ser progressivamente atingido como uma norma social.
 - Não deve haver redução dos salários dos trabalhadores quando o número de horas de trabalho for reduzido.
 - Onde a duração da semana de trabalho normal exceder quarenta e oito horas, deve-se adotar medidas imediatas para reduzi-las para um nível de 48 horas.
5. Deve ser assegurado que os trabalhadores possam organizar um sindicato e se tornar membros de um, a seu exclusivo critério, sujeitos à leis locais.
6. Devem ser desenvolvidas políticas e procedimentos para proibir a discriminação relacionada a atividades como organizar um sindicato, tornar-se membro de um, recrutamento e tomada de decisões sobre promoção, demissão ou transferência de um funcionário.
7. Um empregador, sindicato e representante dos trabalhadores devem discutir livremente questões para atingir um consenso satisfatório de todos e criar um relacionamento patrão-empregado que funcione corretamente.
8. Deve-se garantir que os prédios e equipamentos do local de trabalho e as residências fornecidas aos trabalhadores estejam em conformidade com normas suficientes para garantir a segurança dos funcionários, que tenham sido obtidas permissões e aprovações sob as leis relacionadas às normas de construção locais e que essas construções tenha sido inspecionadas apropriadamente e sido aprovadas nos exames.
9. No local de trabalho e nas residências fornecidas aos trabalhadores, devem haver saídas de emergência, rotas de fuga e sinais em conformidade com normas estabelecidas em leis e regulamentações locais, e devem ser conduzidas inspeções periódicas e treinamentos de evacuação.
10. Toaletes higiênicos e água potável devem estar disponíveis para trabalhadores, e seu uso durante o horário de trabalho não deve ser restringido.
11. Os trabalhadores devem receber o material necessário para o seu trabalho, inclusive equipamento de proteção

individual, instruções sobre como trabalhar e treinamento.

12. Produtos químicos devem ser manuseados e armazenados de forma correta, e devem ser adotados esforços para impedir acidentes e interromper a difusão de danos caso ocorram acidentes.
13. Deve-se agir em conformidade com a legislação relativa a benefícios dos funcionários, e deve-se buscar a criação de um programa de benefício a funcionários que permita a todos os trabalhadores realizarem os seus trabalhos sem preocupações indevidas.

8. Preservação do meio ambiente global

Os negócios devem ser conduzidos levando em conta o meio ambiente global em todos os aspectos, como no suprimento de matérias-primas, fabricação e abastecimento, de forma que contribua para o desenvolvimento de uma sociedade sustentável.

1. Deve-se agir em conformidade com as leis ambientais, regulamentações e convenções internacionais em cada país e região.
2. Não deve haver o uso de substâncias químicas proibidas sob convenções internacionais, pela legislação local ou por empresas operacionais do Grupo SEVEN & i.
3. Dejetos, gases de exaustão e águas servidas devem ser geridos corretamente para impedir poluição ambiental.
4. Deve haver uma compreensão correta dos efeitos que empresas têm sobre o ambiente.
5. A importância da biodiversidade deve ser reconhecida, e essa deve ser preservada.
6. Parceiros de negócios que manuseiam os Produtos PB de empresas operacionais do Grupo SEVEN & i devem oferecer cooperação para atingir as metas do grupo sob o seu “DESAFIO VERDE DE 2050.”
 - Reduzir emissões de CO₂
 - Atingir 100 por cento de uso de materiais ecologicamente corretos (biomassa, biodegradabilidade e materiais reciclados, papel, etc.) para a embalagem de produtos originais até 2050
 - Atingir 100 por cento de reciclagem de lixo alimentar até 2050
 - Atingir 100 por cento de uso de matérias-primas sustentáveis para produtos alimentícios originais até 2050
7. Devem ser realizados esforços para desenvolver e promover tecnologias ambientalmente corretas, e tais tecnologias devem ser ativamente aplicadas.

9. Prevenção de vazamentos de informações confidenciais e gestão de informações

Ativos de informações devem ser mantidos “confidenciais”, “completos” e “disponíveis”, e devem ser protegidos contra ameaças, inclusive vazamento, roubo, falsificação e danos devido a atos deliberados ou negligência.

1. Deve ser estabelecida uma estrutura sistemática para manter e gerir a segurança das informações, e seu papel e responsabilidade devem ser determinados.
2. Todas as informações somente devem ser usadas para a finalidade de atingir metas de negócios, e qualquer uso para outros fins, uso pessoal ou uso por outros deve ser proibido.

3. Regulamentações relacionadas à segurança de informações devem ser formuladas e mantidas, e todos os funcionários devem receber oportunidades educacionais e treinamento periódicos.
4. Para preparação contra incidentes ou acidentes de segurança de informações, também deve ser desenvolvida uma estrutura para adotar prontamente medidas efetivas, devendo também os procedimentos ser desenvolvidos.
5. Para preparação contra desastres, acidentes ou outros eventos, deve ser criado um plano de continuidade de negócios e a segurança das informações deve ser assegurada.
6. Deve-se observar as leis, regulamentações e obrigações contratuais relativas à segurança das informações.
7. Devem ser efetuadas auto inspeções e auditorias internas para confirmar a conformidade com regulamentações relacionadas à segurança das informações e verificar a razoabilidade e eficiência das medidas de gestão para assegurar a segurança das informações, devendo os problemas identificados ser corrigidos.
8. Para prevenir o vazamento de informações, o abuso de direitos humanos e atos ilegais provocados pelo uso de mídias sociais por funcionários, regras para o uso de mídias sociais devem ser criadas e compreendidas pelos funcionários através de treinamento.

10. Gestão de informações pessoais

A proteção de informações pessoais é uma questão importante e uma responsabilidade social a ser atendida no decorrer dos negócios, devendo ser tratada como uma obrigação a ser atendida por todos os executivos e funcionários. Deve-se assegurar que todos os executivos e funcionários devem levar a cabo os seus trabalhos de forma apropriada.

1. Informações pessoais não devem ser utilizadas para outros fins que não os especificados, e é necessário o consentimento das pessoas antes de se utilizar informações pessoais para além do escopo das finalidades de uso.
2. Deve ser estabelecida uma estrutura sistemática para proteger as informações pessoais, e seu papel e responsabilidade devem ser determinados.
3. Informações pessoais devem ser obtidas, geridas, utilizadas e fornecidas de forma apropriada em conformidade com as leis e regulamentações.
4. Qualquer incidente ou acidente que leve ao vazamento de informações pessoais deve ser reportado imediatamente às instituições aplicáveis e pessoas apropriadas das empresas operacionais do Grupo SEVEN & i, e deve-se tomar as medidas necessárias para impedir a disseminação dos danos.

11. Controle de qualidade e resposta ética

Para que as pessoas vivam de forma próspera e saudável em sociedade, deve-se buscar por segurança, confiabilidade, proteção, inovação e alta qualidade, e devem ser empreendidos esforços para fornecer produtos e serviços satisfatórios aos clientes. Para fornecer produtos seguros, confiáveis e éticos aos consumidores finais, deve-se buscar conformidade com os padrões de qualidade das empresas operacionais aplicáveis do Grupo SEVEN & i e com as questões definidas a seguir:

1. Deve-se adotar responsabilidades por respeitar e proteger direitos humanos, fornecendo soluções, prestando uma atenção cuidadosa às relações trabalhistas e ao ambiente de trabalho e preservando o ambiente global no processo de suprimento de matérias-primas, produção, embarque, entrega aos consumidores finais e descarte de dejetos a fim de fornecer produtos e serviços.
2. Deve-se observar as normas de qualidade e rotulagem estabelecidas tanto no país de produção quanto no país de venda.
3. Produtos e serviços devem ser desenvolvidos e fornecidos a partir da perspectiva do consumidor, e devem ser realizados esforços para melhorar suficientemente a qualidade dos produtos ou serviços para satisfazer os consumidores finais.
4. Deve-se observar as leis e normas sociais com um alto senso de ética quanto ao desenvolvimento e fornecimento de produtos e serviços.
5. Os consumidores finais devem receber as informações necessárias relativas a produtos ou serviços de forma apropriada e compreensível.
6. Deve-se assegurar que produtos e serviços destinados a crianças ou que possivelmente venham a ser usados por crianças sejam seguros e não prejudiciais mentalmente, moralmente ou fisicamente a elas.

12. Relacionamento com comunidades locais e internacionais

Deve-se respeitar os direitos humanos, ambiente, culturas, religiões e costumes, etc. dos países e regiões onde são realizados negócios, e deve-se trabalhar em prol do desenvolvimento de uma sociedade sustentável.

1. Deve haver uma compreensão das diversas questões sociais em comunidades internacionais e locais através de diálogos e deve-se contribuir para a solução dessas questões através de cooperação, colaboração e operações de negócios, entre outros.
2. Não se deve conduzir atividades de negócios que coloquem em risco as vidas dos residentes locais ou que prejudiquem a saúde deles.
3. Não deve haver associação com grupos de crime organizado, com membros de grupos de crime organizado, com empresas e grupos relacionados a grupos de crime organizado, com chantagistas corporativos (*sokaiya*), com grupos envolvidos em atividades criminais sob o pretexto de conduzir campanhas sociais ou atividades políticas e com grupos criminosos especializados em crimes intelectuais, nem com outras pessoas ou grupos que forneçam fundos ou benefícios a forças antissociais.
4. Deve-se tomar medidas para não manter qualquer relacionamento com forças antissociais, e deve ser confirmado que todas as empresas com as quais os fornecedores ou parceiros de negócios fazem transações não são forças antissociais. Cada contrato deve conter as disposições relativas à eliminação de forças antissociais.

13. Práticas anticorrupção e de concorrência justa

As transações devem ser conduzidas de forma justa, transparente e apropriada, bem como sob livre concorrência. Devem ser mantidos relacionamentos apropriados e saudáveis com órgãos políticos e agências governamentais.

1. Não deve haver envolvimento em qualquer forma de corrupção, inclusive chantagem e subornos.
2. Quaisquer presentes, fundos, recompensas, compensações ou outros benefícios que possam levar a fraudes, atos ilegais ou violação de confiança não devem ser concedidos ou recebidos, direta ou indiretamente, no decorrer de negócios.
3. Devem ser desenvolvidos políticas e sistemas de treinamento anticorrupção.
4. A livre e justa concorrência deve ser respeitada, e deve haver conformidade com as leis e normas aplicáveis, como a Lei Antimonopólio (do Japão) e normas internas.
5. Transações devem ser conduzidas em termos e condições apropriados, em conformidade com práticas comerciais válidas, não devendo ser aceito nenhum ganho ou benefício pessoal.
6. Nossos parceiros de negócios devem agir em conformidade com as leis e normas de cada país, mantendo relacionamentos apropriados com órgãos políticos e agências governamentais ao conceder contribuições políticas, presentes, entretenimento ou benefícios monetários a agentes públicos nacionais ou estrangeiros ou a outras pessoas comparáveis a essas.

14. Proteção de propriedade intelectual

1. Os direitos de propriedade intelectual detidos ou de propriedade da empresa de alguém devem ser protegidos e cuidados para impedir a sua violação por quaisquer terceiros.
2. Não deve haver envolvimento em qualquer violação de direitos, por exemplo, aquisição ou uso não autorizado de propriedade intelectual, como patentes de terceiros, modelos utilitários, projetos, marcas registradas e segredos comerciais, uso não autorizado de software e cópia não autorizada de livros e informações através de várias formas de mídia, etc.

15. Gestão de exportação e importação

1. Todas as leis e normas aplicáveis relativas à exportação e importação de produtos e matérias-primas devem ser cumpridas.
2. Não deve haver conexões com países e regiões, organizações ou indivíduos que estejam sujeitos a sanções econômicas internacionais relativas à provisão de fundos e bens por produtos e matérias-primas, ou salários como remuneração de trabalho.

16. Desenvolvimento de sistemas internacionais de geração de relatórios

Deve ser estabelecida uma estrutura para tratar corretamente de questões reportadas de dentro ou de fora da empresa com relação a fraudes cometidas por uma organização ou indivíduo e

consultas relacionadas à fraude, e devem ser realizados esforços para prevenir proativamente violações de direitos humanos e fraude, obter a detecção precoce e correção dessas e garantir a proteção integral dos direitos humanos e a manutenção da conformidade.

17. Prontidão para desastres

Devem ser adotadas medidas ativas de preparação para desastres a fim de garantir a segurança dos funcionários e residentes locais, que é a maior prioridade, e minimizar danos. Deve ser criado um plano de continuidade de negócios para minimizar danos a ativos da empresa e permitir a continuidade das operações de negócios ou a recuperação precoce das operações de negócios normais, devendo ser realizadas simulações periódicas para revisar o plano.

18. Desenvolvimento na cadeia de suprimentos

Nossos parceiros de negócios devem se esforçar para que os fornecedores de parceiros de negócios compreendam e ajam em conformidade com as Diretrizes de ações para parceiros de negócios e prestem apoio e adotem ações corretivas periodicamente conforme o necessário.

19. Monitoramento

O monitoramento destina-se a “fornecer segurança e confiabilidade aos nossos clientes”, “manter relacionamentos mutuamente benéficos com parceiros de negócios” e “promover as Diretrizes de ações para parceiros de negócios”. Solicitamos sinceramente que os nossos parceiros de negócios prestem apoio no monitoramento.

1. Os parceiros de negócios devem cooperar caso ocorra o monitoramento de eventos para verificar a conformidade com as Diretrizes de ações para parceiros de negócios.
2. Devem haver preparação e manutenção apropriadas de documentos evidenciais e registros de desempenho que ofereçam suporte à conformidade deles com as Diretrizes de ações para parceiros de negócios. Tal documentação deve ser divulgada e compartilhada com o Grupo SEVEN & i caso solicitado.
3. Devem ser adotadas medidas para corrigir ou retificar falta de conformidade com as Diretrizes de ações para parceiros de negócios identificada caso seja detectada através de monitoramento.

Formuladas em março de 2007

Revisadas em abril de 2017

Revisadas em dezembro de 2019