

Diretrizes de Ação Sustentável para Parceiros de Negócios do Seven & i Holdings

I. Introdução

- **O Seven & i Holdings Co., Ltd. e suas subsidiárias consolidadas (doravante denominado “nosso grupo”) esforçam-se para agir de forma honesta, baseando-se na filosofia da empresa, e contribuem para a concretização de uma sociedade sustentável.**

Filosofia da empresa

Temos como objetivo ser uma empresa honesta em que os nossos clientes confiam.

Temos como objetivo ser uma empresa honesta em que os nossos parceiros de negócios, acionistas e comunidades locais confiam.

Temos como objetivo ser uma empresa honesta em que os nossos colaboradores confiam.

- **O nosso grupo criou a Política de Direitos Humanos Seven & i Holdings, baseada em princípios e normas internacionais, com o objetivo de compreender os direitos humanos de todos e cumprir a sua responsabilidade de respeito pelos direitos humanos.**

A política aplica-se a todos os executivos e colaboradores, e continuaremos a incentivar todos os parceiros de negócios a apoiar esta política e a trabalhar em conjunto para respeitar os direitos humanos.

- **Procuramos construir relações mutuamente benéficas com os nossos parceiros de negócios e contribuir para a concretização da visão de que “Ninguém será deixado para trás” no âmbito da “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”.**

Em conjunto com os nossos parceiros de negócios, esforçamo-nos por promover os conceitos de “Respeito pelos Direitos Humanos”, “Preservação do Meio Ambiente Global” e “Conformidade Legal” e por contribuir para a concretização de uma sociedade sustentável.

Em conjunto com os nossos parceiros de negócios, esforçamo-nos por fornecer produtos e serviços seguros e fiáveis aos nossos clientes e por criar um futuro saudável e próspero.

Em conjunto com os nossos parceiros de negócios, esforçamo-nos por trabalhar em questões sociais que causem exclusão social e por promover a criação de uma estrutura social na qual ninguém seja excluído.

II. Aplicação das “Diretrizes de Ação Sustentável para Parceiros de Negócios do Seven & i Holdings”

O nosso grupo solicita que todos os parceiros de negócios compreendam e cumpram as “Diretrizes de Ação Sustentável para Parceiros de Negócios do Seven & i Holdings”.

1. Todos os parceiros de negócios devem compreender e cumprir estas Diretrizes de Ação Sustentável para Parceiros de Negócios do Seven & i Holdings (doravante referidas como “Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios”) e garantir que os fornecedores dos quais eles adquiram os produtos tratados no nosso grupo também compreendem as Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios.
2. Solicitamos que os parceiros de negócios forneçam informações sobre as condições de conformidade com as Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios ao nosso grupo, conforme necessário.
3. Quaisquer atos graves que constituam uma violação das Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios, incluindo acidentes que causem lesões físicas, abuso de direitos humanos e não conformidade com a legislação, deverão ser imediatamente comunicados às pessoas competentes de cada empresa operacional do nosso grupo. A correção imediata e a disponibilização de soluções devem ser efetuadas de forma proporcional ao nível de risco e devem ser feitos esforços para evitar a propagação de danos, identificar a causa e tomar medidas para evitar qualquer recorrência.
4. Os parceiros de negócios devem avaliar os riscos de sustentabilidade nas atividades comerciais das suas empresas e esforçar-se para dar prioridade e para se concentrarem em áreas com um alto risco de impacto negativo.
5. Os parceiros de negócios devem desenvolver uma política que inclua as mesmas provisões que as Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios, compartilhar a política dentro ou fora da empresa, promover formação e outras iniciativas de informação, criar uma estrutura para promover a política e desenvolver esforços para operacionalizar a política e a estrutura.
Os parceiros de negócios devem fazer uma análise periódica das condições reais para identificar problemas na sua própria empresa, apresentar soluções, corrigir os problemas identificados e tomar medidas para evitar qualquer recorrência.
6. As transações podem ser suspensas temporariamente ou os contratos podem ser rescindidos se forem descobertos quaisquer atos graves, incluindo violações dos direitos humanos e leis que causem o não cumprimento das Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios. Nesse caso, não será oferecido qualquer reembolso ou indemnização pelo nosso grupo e pelas suas empresas operacionais, mesmo que ocorram danos.

III. Diretrizes de Ação Sustentável para Parceiros de Negócios do Seven & i Holdings

1. Conformidade com as leis e respeito pelas normas internacionais

1. Deve ser assegurado o cumprimento das disposições e do espírito das leis aplicáveis em cada país e região, bem como das normas internacionais relevantes.
2. A formulação de políticas, a construção de sistemas, a implementação de formação e o desenvolvimento de sistemas internos de reporte etc. devem ser efetuados para fins de conformidade legal.

2. Respeito pelos Direitos Humanos

Os direitos humanos de todos os indivíduos envolvidos nas suas atividades comerciais devem ser protegidos e respeitados com a máxima prioridade, devendo ser estabelecidas relações de confiança ao mesmo tempo que se tenta melhorar a produtividade.

1. Devem ser respeitadas as declarações internacionais como a “Carta Internacional dos Direitos Humanos” e a “Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”.
Mesmo nos casos em que os direitos humanos não estejam adequadamente protegidos pelas leis e regulamentos de cada país e região, devem ser feitos esforços para respeitar os direitos humanos com base nestas declarações.
2. Não deve haver qualquer envolvimento direto ou indireto em violações dos direitos humanos.
3. O respeito e proteção dos direitos humanos não deve ser ignorado por motivos comerciais.
4. Se for descoberta qualquer violação dos direitos humanos, serão aplicadas medidas corretivas ao trabalhador em questão.
5. A formulação de políticas, a construção de sistemas, a implementação de formação e o desenvolvimento de sistemas internos de reporte etc. devem ser efetuados com o propósito de proteger e respeitar os direitos humanos.

3. Proibição do trabalho infantil e proteção dos trabalhadores jovens

A educação das crianças é essencial para o desenvolvimento de uma sociedade saudável e sustentável, e o trabalho infantil deve ser proibido, pois impede essa oportunidade. Os jovens trabalhadores devem estar totalmente protegidos devido à sua falta de experiência em se adaptar à sociedade.

1. No momento da contratação, deve ser verificada a idade de qualquer trabalhador.
2. É proibido o uso de trabalho infantil, conforme as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as leis locais aplicáveis.
*As convenções da OIT determinam que os trabalhadores não devem ter idade inferior à da escolaridade obrigatória e devem sempre ter, pelo menos, 15 anos de idade.
(No entanto, há uma exceção que determina que os trabalhadores que trabalham em condições de trabalho perigosas devem ter pelo menos 18 anos de idade em qualquer país ou pelo menos 14 anos de idade durante um período de transição nos países em desenvolvimento, e há outra exceção nas categorias profissionais com trabalho leve ou trabalho fácil.)
3. Não serão utilizados trabalhadores com menos de 18 anos à noite e/ou em condições de trabalho perigosas.
4. Caso seja confirmado o trabalho infantil, as empresas devem proteger o trabalho infantil e fornecer medidas de assistência e apoio necessárias.

4. Proibição do trabalho forçado

Os colaboradores devem trabalhar por vontade própria, e o trabalho forçado é proibido. As práticas laborais proibidas incluem trabalho ou serviços sem a livre vontade do trabalhador, bem como trabalho forçado por receio de punição.

1. O trabalho forçado, o trabalho sob detenção e o trabalho escravo são proibidos.

2. Os trabalhadores não podem ser obrigados a entregar dinheiro ou o seu documento de identificação original como garantia.
Ao utilizar uma agência de recrutamento, deve confirmar-se que a agência não se envolve em práticas como forçar trabalhadores e pessoas que procuram emprego a entregar dinheiro ou documentos de identificação originais como garantia.
3. Não devem ser permitidas restrições injustificáveis à liberdade de movimentos dentro das instalações do local de trabalho. A utilização de câmaras de segurança e a alocação de pessoal de segurança têm como objetivo a prevenção da criminalidade, a gestão da informação e a gestão da segurança no trabalho e não devem destinar-se à monitorização de colaboradores.
4. Deve ser assegurado que os trabalhadores possam sair do local de trabalho após o horário de trabalho estipulado e nenhum trabalho extraordinário deve ser realizado sem o consentimento do trabalhador.
5. Deve ser assegurado que os trabalhadores possam deixar o emprego por sua própria vontade.

5. Emprego e proteção dos trabalhadores

Todas as pessoas envolvidas em atividades comerciais devem ser empregadas de forma adequada num ambiente de trabalho sanitário, funcional, desafiador e humano, considerando os direitos humanos, a segurança e a saúde.

1. No momento da contratação, deve ser celebrado um contrato de trabalho adequado com o colaborador no idioma nativo do colaborador ou num idioma que ele possa compreender, de acordo com as leis locais aplicáveis.
2. As informações sobre as condições de trabalho devem ser facilmente compreendidas em formato escrito e estar sempre disponíveis.
3. Ao contratar trabalhadores migrantes, deve ser assegurado que os termos e condições de trabalho são apresentados antes de o colaborador deixar o seu país de origem.
4. Devem ser feitos esforços para alcançar os padrões de horas de trabalho com base na recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
*“Recomendação sobre a Redução das Horas de Trabalho, 1962” da OIT
 - O princípio da semana de quarenta horas deve ser alcançado progressivamente como um padrão social.
 - Não deve haver redução nos salários dos trabalhadores quando as horas de trabalho são reduzidas.
 - Quando a duração da semana de trabalho normal exceder as quarenta e oito horas, devem ser tomadas medidas imediatas para a baixar até um nível de 48 horas.
5. Deve ser assegurado que os trabalhadores são autorizados a tirar férias suficientes de acordo com as leis e regulamentos de cada país. Deve ser assegurado que pelo menos um dia de descanso é gozado a cada sete dias. Deve ser assegurado que os trabalhadores podem formar um sindicato de trabalhadores e tornar-se membros de um sindicato de trabalhadores, se assim entenderem, sujeitando-se às leis locais.
6. Deve ser assegurado que os trabalhadores podem formar um sindicato de trabalhadores e tornar-se membros de um sindicato de trabalhadores, se assim entenderem, sujeitando-se às leis locais.

7. Devem ser desenvolvidas políticas e procedimentos para proibir a discriminação em relação a atividades como a formação de um sindicato de trabalhadores, a adesão a um sindicato de trabalhadores, o recrutamento e a tomada de decisões sobre a promoção, a demissão ou a transferência de um colaborador.
8. Um empregador, sindicato de trabalhadores e representante dos trabalhadores devem discutir livremente as questões para alcançar um acordo satisfatório para todos e criar uma relação empregador-colaborador que funcione devidamente.

6. Pagamento de salários dignos

Devem ser feitos esforços para proporcionar oportunidades de trabalho desafiadoras e humanas e pagar salários adequados para garantir uma vida saudável e culturalmente rica. Devem ser mantidos salários dignos, contribuindo para a erradicação do trabalho infantil e para a estabilidade da sociedade.

1. Os trabalhadores devem receber o salário mínimo ou mais, conforme especificado nas leis locais aplicáveis ou pela indústria. O que for mais alto deverá ser aplicado e pago.
2. Os trabalhadores devem receber um valor salarial discricionário suficiente adequado para cobrir o custo de vida em cada país ou região. Deve ser garantido um salário digno que permita manter um padrão de vida apropriado, incluindo alimentação, água, habitação, educação e cuidados de saúde.
3. A remuneração por horas extraordinárias deve ser paga e ser igual ou superior à taxa legal.
4. Todas as ajudas de custo e benefícios para os colaboradores exigidos por lei devem ser concedidos aos colaboradores.
5. O número de horas a serem pagas e a discriminação dos salários devem ser apresentados aos colaboradores no momento de cada pagamento de salários.
6. Os salários devem ser calculados com precisão e os elementos devem ser apresentados.

7. Proibição de abuso, assédio, discriminação e tratamento desumano

Qualquer abuso, assédio, discriminação e tratamento desumano deve ser proibido, e devem ser feitos esforços para promover um ambiente de trabalho humano e desafiador. A discriminação não causa apenas perda indevida de oportunidades de trabalho e violação de direitos humanos fundamentais, mas também nega a existência de potenciais recursos humanos que podem contribuir para a sociedade, resultando em perdas sociais significativas.

1. Deve ser proibido qualquer abuso físico ou mental, ameaça de abuso ou abuso de autoridade, assédio sexual e outros tipos de assédio, e devem ser tomadas medidas preventivas.
2. Aquando da contratação, remuneração, promoção, transferência, despedimento ou demissão, todos os esforços devem ser feitos para proibir a discriminação com base na raça, cor da pele, gênero, religião, opinião política, local de nascimento, origem social, idade, deficiência, estado de diversas doenças infecciosas, filiação sindical, orientação sexual, identidade de gênero ou outras situações, visando a igualdade de oportunidades.

3. Se forem detetados quaisquer casos de abuso, assédio, discriminação ou punição, o trabalhador em questão deve ser apoiado.
4. Devem ser aplicadas sanções pecuniárias dentro dos limites estabelecidos pelas leis locais. Os procedimentos para ações disciplinares e o valor da penalização devem ser determinados dentro dos limites permitidos pelas leis e de forma a não comprometer a subsistência dos colaboradores. Estas questões devem ser claramente especificadas nos regulamentos laborais ou outras normas e devem ser integralmente compreendidas por todos os colaboradores.

8. Segurança e saúde ocupacional

As empresas devem promover proativamente a gestão contínua da saúde e segurança, prevenir acidentes de trabalho, melhorar a saúde dos trabalhadores, criar um ambiente de trabalho confortável e trabalhar para melhorar os padrões de saúde e segurança no local de trabalho.

1. Deve ser assegurado que os edifícios e equipamentos no local de trabalho e as residências disponibilizadas aos trabalhadores estão suficientemente em conformidade com as normas para garantir a segurança dos colaboradores, e que foram obtidas as permissões e aprovações exigidas pelas leis e regulamentos locais relacionadas com normas de construção, e os edifícios foram devidamente inspecionados e aprovados nas inspeções.
2. No local de trabalho e nas habitações disponibilizadas aos trabalhadores, devem existir saídas de emergência, vias de evacuação e sinalização que cumpram os padrões definidos nas leis e regulamentos locais, e devem ser realizadas inspeções periódicas e simulacros de evacuação.
3. O alojamento disponibilizado aos colaboradores deve oferecer um ambiente de vida adequado, e devem ser feitos esforços para garantir a privacidade.
4. Devem ser disponibilizadas aos colaboradores instalações sanitárias higiénicas e água potável, e o seu uso durante o horário de trabalho não deve ser limitado.
5. Deve ser fornecido aos trabalhadores o material necessário para o desempenho das suas funções, incluindo equipamento de proteção pessoal, instruções de trabalho e formação.
6. Os produtos químicos devem ser manuseados e armazenados de forma adequada, devendo ser feitos esforços para evitar acidentes e impedir a propagação de danos caso ocorra um acidente.
7. Devem ser feitos esforços para identificar e avaliar o trabalho fisicamente exigente, e para o gerir adequadamente para evitar acidentes de trabalho ou doenças profissionais.
8. Quando ocorrer um acidente de trabalho ou uma doença profissional, a situação deve ser imediatamente identificada, avaliada, documentada e comunicada, com a implementação subsequente de medidas e ações corretivas adequadas.
9. As leis relativas aos benefícios dos colaboradores devem ser cumpridas e deve-se procurar desenvolver um programa de benefícios para colaboradores que permita aos trabalhadores desempenhar as suas funções sem preocupações excessivas.
10. Deve ser assegurado que o tratamento discriminatório de trabalhadores por motivo de gravidez, parto, assistência a filhos, etc., é proibido, e que é providenciado o ambiente de trabalho apropriado.
11. Devem ser realizados exames de saúde adequados para salvaguardar a saúde dos colaboradores.

9. Preservação do meio ambiente global

As empresas devem conduzir as suas atividades considerando o meio ambiente global em todos os aspetos, como na aquisição de matérias-primas, fabrico e fornecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade sustentável.

1. Devem ser cumpridas as leis, regulamentos e convenções internacionais ambientais em cada país e região.
2. Não devem ser utilizadas substâncias químicas que são proibidas por convenções internacionais ou legislação local, ou por empresas operacionais do nosso grupo.
3. Resíduos, gases de escape e águas residuais devem ser devidamente geridos para prevenir a poluição ambiental.
4. A origem, o uso e a descarga de água devem ser monitorizados, e devem ser feitos os esforços para o uso eficaz dos recursos hídricos, incluindo a conservação de água e a implementação de tratamento de águas residuais adequado.
5. Deve haver um entendimento adequado dos impactos que as empresas têm no ambiente.
6. A importância da biodiversidade deve ser reconhecida e a biodiversidade deve ser conservada.
7. Os parceiros de negócios que manuseiam os produtos originais das empresas operacionais do nosso grupo devem cooperar para alcançar os objetivos do grupo no âmbito do seu “DESAFIO VERDE 2050”.
 - Reduzir as emissões de CO₂
 - Alcançar a utilização de 100% de materiais ecológicos (biomassa, materiais biodegradáveis e reciclados, papel, etc.) para embalagens de produtos originais até 2050
 - Alcançar 100% de reciclagem de resíduos alimentares até 2050
 - Alcançar o uso de 100% de matérias-primas sustentáveis para produtos alimentares originais até 2050
8. Devem ser feitos esforços para desenvolver e promover tecnologias ecológicas, e essas tecnologias devem ser aplicadas ativamente.

10. Prevenção de fuga de informações confidenciais e gestão de informações

Os ativos de informação devem ser mantidos “confidenciais”, “completos” e “disponíveis” e devem ser protegidos de ameaças, incluindo fuga, roubo, falsificação e danos devido a atos intencionais ou negligência.

1. Deve ser estabelecida uma estrutura sistemática para manter e gerir a segurança da informação, e o seu papel e responsabilidades devem ser definidos.
2. Todas as informações devem ser usadas apenas com o objetivo de alcançar objetivos comerciais, e qualquer uso para outros fins, uso pessoal ou uso por terceiros deve ser proibido.
3. Devem ser elaboradas e mantidas normas relativas a segurança da informação, e todos os colaboradores devem usufruir de oportunidades de aprendizagem periódicas e receber formação.
4. Com o objetivo de prevenir incidentes ou acidentes de segurança da informação, deve ser estabelecida uma estrutura para tomar medidas eficazes de forma imediata, e os procedimentos devem ser igualmente desenvolvidos.

5. Para preparação contra desastres, acidentes ou outros eventos, deve ser criado um plano de continuidade de negócios e deve ser assegurada a segurança da informação.
6. As leis, normas e obrigações contratuais relativas à segurança da informação devem ser cumpridos.
7. Devem ser realizadas inspeções internas e auditorias internas para confirmar a conformidade com as normas relacionadas com a segurança da informação e verificar a razoabilidade e eficácia das medidas de gestão para garantir a segurança da informação, devendo os problemas identificados ser corrigidos.
8. Para evitar fugas de informação, violações dos direitos humanos e atos ilegais causados pelo uso de redes sociais por parte dos colaboradores, devem ser criadas regras para o uso de redes sociais e os colaboradores devem ser instruídos através de formação.

11. Gestão de informações pessoais

A proteção de informações pessoais é uma questão importante e uma responsabilidade social a ser cumprida no âmbito da atividade empresarial, e deve ser tratada como uma obrigação a ser desempenhada por todos os executivos e colaboradores. Deve ser assegurado que todos os executivos e colaboradores desempenham as suas funções de forma adequada.

1. As informações pessoais não devem ser utilizadas para outros fins que não os especificados e é necessário o consentimento do indivíduo antes de utilizar as informações pessoais para além do âmbito das finalidades de utilização.
2. Deve ser estabelecida uma estrutura sistemática para proteger informações pessoais e deve ser definida a sua função e responsabilidade.
3. As informações pessoais devem ser obtidas, geridas, utilizadas e disponibilizadas de forma adequada e em conformidade com as leis e normas.
4. Qualquer incidente ou acidente que leve a fuga de informações pessoais deve ser imediatamente comunicado às instituições relevantes e às pessoas apropriadas das empresas operacionais do Grupo Seven & i, e devem ser tomadas as medidas necessárias para prevenir a propagação de danos.

12. Controlo de Qualidade e Conduta Ética

Para que as pessoas vivam de forma próspera e saudável em sociedade, deve procurar-se a segurança, confiança, inovação e alta qualidade, e devem ser feitos esforços para fornecer aos clientes produtos e serviços satisfatórios. Para entregar produtos seguros, confiáveis e éticos aos consumidores finais, deve-se preconizar a conformidade com os padrões de qualidade das empresas operacionais relevantes do nosso grupo e com os assuntos descritos abaixo:

1. As responsabilidades de respeitar e proteger os direitos humanos, fornecer soluções, prestar especial atenção ao trabalho e ao ambiente de trabalho, e conservar o meio ambiente global devem ser cumpridas no processo de aquisição de matérias-primas, fabrico, produção, transporte, fornecimento aos consumidores finais e eliminação de resíduos, para fornecer produtos e serviços.
2. Devem ser observados os padrões de qualidade e rotulagem estabelecidos no país de produção e no país de venda.

3. Os produtos e serviços devem ser desenvolvidos e fornecidos sob a perspectiva do cliente e devem ser feitos esforços para melhorar a qualidade dos produtos ou serviços o suficiente para satisfazer os consumidores finais.
4. As leis e normas sociais devem ser observadas com um alto sentido de ética sobre o desenvolvimento e fornecimento de produtos e serviços.
5. Os consumidores finais devem receber as informações necessárias sobre produtos ou serviços de uma forma adequada e clara.
6. Deve ser assegurado que os produtos e serviços que são destinados a crianças ou que possam ser usados por crianças são seguros e que não são menta, moral ou fisicamente nocivos para elas.

13. Relação com as comunidades locais e internacionais

Os direitos humanos, o meio ambiente, as culturas, as religiões e os costumes, etc., de países e regiões onde as atividades empresariais são realizadas devem ser respeitados e deve fomentar-se o desenvolvimento de uma sociedade sustentável.

1. Deve haver um entendimento de várias questões sociais nas comunidades internacionais e locais através de diálogos e deve ser dada uma contribuição para a solução destas questões, através de cooperação, colaboração e operações comerciais, entre outros.
2. Atividades comerciais que coloquem as vidas dos residentes locais em perigo ou que prejudiquem a sua saúde não devem ser realizadas.
3. Não deve haver associação com forças antissociais, tais como grupos armados, organizações criminosas, organizações terroristas, gangues, membros de gangues, empresas/grupos relacionados com gangues, extorsionários empresariais, chantagistas de movimentos sociais/atividades políticas (sokaiya), grupos de violência de inteligência especial, ou outras pessoas ou grupos que forneçam fundos ou benefícios a forças antissociais.
4. Devem ser tomadas medidas para não ter qualquer relação com forças antissociais e deve confirmar-se que todas as empresas com as quais os fornecedores dos parceiros de negócios fazem transações não são forças antissociais. Cada contrato deve conter as disposições relativas à eliminação de forças antissociais.
5. Não deve haver qualquer envolvimento em disputas ou crimes em transações, como tornar-se uma fonte de financiamento de forças antissociais.

14. Combate à corrupção e práticas comerciais justas

As transações devem ser realizadas de maneira justa, transparente e apropriada, bem como em livre concorrência. Devem ser mantidas relações adequadas e saudáveis com órgãos políticos e agências governamentais.

1. Não deve haver envolvimento em qualquer forma de corrupção, incluindo chantagem e suborno.
2. Quaisquer presentes, fundos, recompensas, indenizações ou outros benefícios que possam levar a fraude, atos ilegais ou quebra de confiança não devem ser fornecidos ou recebidos direta ou indiretamente no âmbito das atividades comerciais.

3. Devem ser desenvolvidas políticas e sistemas de formação para o combate à corrupção.
4. A concorrência livre e justa deve ser respeitada, e as leis e normas relevantes, como a Lei Antimonopólio e as regras internas, devem ser cumpridas.
5. As transações devem ser conduzidas sob termos e condições apropriados, de acordo com práticas comerciais sólidas e nenhum ganho ou benefício pessoal deve ser aceite.
6. Os nossos parceiros de negócios devem cumprir as leis e normas de cada país e manter relações adequadas com órgãos políticos e agências governamentais ao fornecer contribuição políticas, presentes, benefícios relacionados com entretenimento ou financeiros a funcionários governamentais nacionais ou estrangeiros, ou outras pessoas com características semelhantes.

15. Proteção da propriedade intelectual

1. Os direitos de propriedade intelectual detidos por, ou pertencentes à própria empresa devem ser protegidos e verificados para evitar a sua violação por parte de terceiros.
2. Não haverá qualquer envolvimento em qualquer violação de direitos, por exemplo, aquisição não autorizada ou utilização de propriedade intelectual, como patentes de terceiros, modelos de utilitários, designs, marcas comerciais, direitos de autor e segredos comerciais, utilização não autorizada de software e cópia não autorizada de livros e informações por intermédio de vários meios, etc.

16. Gestão de exportações e importações

1. Todas as leis e normas relevantes relativas à exportação e importação de produtos e matérias-primas devem ser cumpridas.
2. Não deve haver ligações com países e regiões, organizações ou indivíduos que estejam sujeitos a sanções económicas internacionais relativamente ao fornecimento de fundos e bens para produtos e matérias-primas, ou salários como contraprestação pelo trabalho.
3. Deve ser realizada a devida diligência para assegurar que as matérias-primas presentes nos produtos não causam ou contribuem para violações graves dos direitos humanos, destruição ambiental, corrupção ou conflitos em zonas de conflito ou áreas de elevado risco.

17. Desenvolvimento de sistemas de denúncia

Deve ser estabelecida uma estrutura para lidar adequadamente com questões relatadas interna ou externamente à empresa, relacionadas com fraudes cometidas por uma organização ou indivíduo e consultas relacionadas com fraude, e devem ser feitos esforços para prevenir proativamente violações de direitos humanos e fraude, alcançar a deteção e correção precoces destas e garantir uma proteção completa dos direitos humanos e manutenção da conformidade. Devem ser feitos esforços para proteger os denunciantes, de modo a que não sejam alvos de ações retaliatórias por terem efetuado uma denúncia.

18. Preparação para desastres

Para a preparação contra desastres, devem ser implementadas medidas proativas para garantir a segurança dos colaboradores e dos residentes locais, que é a prioridade máxima, e para minimizar os danos. Deve ser criado um plano de continuidade de negócios para minimizar os danos aos ativos empresariais e permitir a continuidade das operações comerciais ou a recuperação rápida para as operações comerciais normais, e devem ser realizadas simulações periódicas para rever o plano.

19. Desenvolvimento na cadeia de fornecimento

Os nossos parceiros de negócios devem empenhar-se para que os fornecedores dos parceiros de negócios compreendam e atuem de acordo com as Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios, e prestar apoio e tomar medidas corretivas, conforme necessário e periodicamente.

20. Monitorização

A monitorização destina-se a “garantir segurança e fiabilidade aos nossos clientes”, “manter relações mutuamente benéficas com parceiros de negócios” e “promover as Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios”. Solicitamos cordialmente a colaboração dos nossos parceiros de negócio na monitorização.

1. Caso ocorra monitorização para verificar a conformidade com as Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios, os Parceiros de Negócios deverão cooperar.
2. Deve haver preparação e manutenção adequadas de documentos comprobatórios e registos de desempenho que atestem a sua conformidade com as Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios.
3. A referida documentação deve ser publicada e partilhada, se solicitado pelo nosso grupo.
4. Devem ser tomadas medidas para corrigir ou retificar quaisquer não conformidades com as Diretrizes de Ação para Parceiros de Negócios que sejam identificadas durante a monitorização.

Elaborado em março de 2007

Revisto em abril de 2017

Revisto em dezembro de 2019

Revisto em março de 2025

Revisto em Setembro de 2025