Seven & i Group Linee guida di azione sostenibile dei partner commerciali

I. Introduzione

- **Seven & i Group si impegna a comportarsi in modo sincero in base all'ideologia aziendale e contribuisce alla realizzazione di una società sostenibile.**

Ideologia aziendale

Miriammo a essere un'azienda sincera della quale i nostri clienti possano fidarsi.

Miriammo a essere un'azienda sincera della quale i nostri partner commerciali, gli azionisti e le comunità locali possano fidarsi.

Miriammo a essere un'azienda sincera della quale i nostri dipendenti possano fidarsi.

- **Seven & i Group ha stabilito la Politica sui diritti umani di Seven & i Group in base ai principi e agli standard internazionali al fine di comprendere i diritti umani di tutte le persone e di adempiere alla propria responsabilità di rispettare i diritti umani.**

La politica si applica a tutti i funzionari e i dipendenti, e continueremo a incoraggiare tutti i partner commerciali a sostenere questa politica e a lavorare insieme per rispettare i diritti umani.

- **Ci sforziamo di costruire relazioni reciprocamente vantaggiose con i nostri partner commerciali e di contribuire al raggiungimento della visione secondo cui “Nessuno verrà lasciato indietro” in base alla “Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”.**

Insieme ai nostri partner commerciali, ci sforziamo di promuovere i concetti di “Rispetto dei diritti umani”, “Tutela dell'ambiente globale” e “Conformità legale” e di contribuire alla realizzazione di una società sostenibile.

Insieme ai nostri partner commerciali, ci sforziamo di fornire prodotti e servizi sicuri e affidabili ai nostri clienti e di creare un futuro sano e prospero.

Insieme ai nostri partner commerciali, ci sforziamo di lavorare sulle questioni sociali che causano l'esclusione sociale e di promuovere la creazione di una struttura sociale nella quale nessuno sia escluso.

II. Applicazione delle “Linee guida di azione sostenibile dei partner commerciali di Seven & i Group”

Seven & i Group richiede che tutti i partner commerciali comprendano e si attengano alle “Linee guida di azione sostenibile dei partner commerciali di Seven & i Group”.

1. Tutti i partner commerciali devono comprendere e attenersi alle presenti Linee guida di azione sostenibile dei partner commerciali di Seven & i Group (d'ora in poi indicate come "Linee guida di azione dei partner commerciali") e assicurarsi che anche i fornitori dai quali ottengono i prodotti gestiti nel Seven & i Group comprendano le Linee guida di azione dei partner commerciali.
2. Richiediamo ai partner commerciali di fornire informazioni sulle condizioni di conformità con le Linee guida di azione dei partner commerciali a Seven & i Group, secondo necessità.
3. Qualsiasi azione grave che costituisca una violazione delle Linee guida di azione dei partner commerciali, compresi incidenti che causano lesioni personali, abuso di diritti umani e mancata conformità alle leggi, deve essere immediatamente segnalata alle persone appropriate di ciascuna azienda operativa di Seven & i Group. La correzione immediata e la fornitura di rimedi devono essere condotte in modo adeguato al livello di rischio e devono essere fatti sforzi per evitare la diffusione di danni, identificare la causa e prendere misure per evitare la ricorrenza.
4. I partner commerciali devono valutare i rischi per la sostenibilità nelle attività aziendali della propria azienda e fare sforzi per dare priorità e concentrarsi su aree con un alto rischio di impatto negativo.
5. I partner commerciali devono sviluppare una politica che includa le stesse disposizioni delle Linee guida di azione dei partner commerciali, condividere la politica all'interno o all'esterno dell'azienda, condurre attività di formazione e altre attività per informare, creare una struttura per promuovere la politica e fare sforzi per implementare sia la politica sia la struttura.
I partner commerciali devono eseguire periodicamente un esame delle condizioni effettive per identificare i problemi nella propria azienda, fornire rimedi, correggere i problemi identificati e prendere misure per evitare la ricorrenza.
6. Le transazioni possono essere temporaneamente sospese o i contratti possono essere rescissi se vengono scoperti atti gravi, comprese violazioni dei diritti umani e delle leggi, che causano la mancata conformità con le Linee guida di azione dei partner commerciali. In tal caso, nessun rimborso o risarcimento sarà fornito da Seven & i Group e dalle sue aziende operative anche in caso di danni.

III. Seven & i Group Linee guida di azione sostenibile dei partner commerciali

1. Conformità alle leggi e rispetto delle norme internazionali

1. Deve essere garantita la conformità sia alle disposizioni sia allo spirito delle leggi applicabili in ciascun Paese e regione, nonché alle norme internazionali pertinenti.
2. La formulazione di politiche, la costruzione di sistemi, l'implementazione di formazione e lo sviluppo di sistemi di segnalazione interni, ecc., devono essere condotti al fine di ottenere la conformità legale.

2. Rispetto dei diritti umani

I diritti umani di tutti gli individui coinvolti nelle attività commerciali devono essere rispettati con la massima priorità, e devono essere stabilite relazioni di fiducia mentre ci si impegna a migliorare la produttività.

1. Devono essere rispettate le dichiarazioni internazionali, quali la “Dichiarazione universale dei diritti umani” e la “Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell’Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)”.
Anche nei casi in cui i diritti umani non siano adeguatamente protetti dalle leggi e dai regolamenti di ciascun Paese e regione, devono essere fatti sforzi per rispettare i diritti umani in base a queste dichiarazioni.
2. Non ci deve essere alcun coinvolgimento, diretto o indiretto, nella violazione dei diritti umani.
3. Il rispetto dei diritti umani non deve essere ignorato per motivi commerciali.
4. Se viene scoperta una violazione dei diritti umani, verranno applicati rimedi per tale lavoratore.
5. La formulazione di politiche, la costruzione di sistemi, l’implementazione di formazione e lo sviluppo di sistemi di segnalazione interni, ecc., devono essere condotti al fine di ottenere il rispetto dei diritti umani.

3. Nessun lavoro minorile e protezione per i giovani lavoratori

L’istruzione dei bambini è essenziale per lo sviluppo di una società sana e sostenibile, e il lavoro minorile deve essere proibito poiché impedisce tale opportunità. I lavoratori giovani devono essere pienamente protetti a causa della loro mancanza di esperienza nell’adattamento alla società.

1. Al momento dell’impiego, l’età del lavoratore deve essere verificata.
2. Non ci sarà alcun uso di manodopera minorile, che è vietato in base alle Convenzioni dell’Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e alle leggi locali applicabili.
*Le convenzioni ILO specificano che i lavoratori non devono essere più giovani dell’età dell’istruzione obbligatoria e, in ogni caso, devono avere almeno 15 anni di età.
(Tuttavia, esiste un’eccezione per cui i lavoratori che lavorano in condizioni pericolose devono avere almeno 18 anni di età in qualsiasi Paese o almeno 14 anni di età durante un periodo di transizione nei Paesi in via di sviluppo, ed esiste un’altra eccezione nelle categorie di lavoro con lavoro leggero o facile.)
3. Non ci deve essere alcun uso di lavoratori di età inferiore a 18 anni di notte e/o in condizioni di lavoro pericolose.
4. Se il lavoro minorile viene confermato, le aziende devono proteggere la manodopera minorile e fornire le necessarie misure di supporto e sollievo.

4. Nessun lavoro forzato

I dipendenti devono essere impegnati nel lavoro per propria libera volontà e non ci deve essere alcun uso di lavoro forzato. Le pratiche di lavoro proibite includono lavoro o servizi senza la libera volontà del lavoratore nonché lavoro forzato dovuto a paura di punizione.

1. Il lavoro forzato, il lavoro dei detenuti e il lavoro forzato di schiavi sono vietati.
2. I lavoratori non devono essere forzati a depositare denaro o il proprio documento di identificazione originale. Quando si utilizza un’agenzia di reclutamento, deve essere confermato che l’agenzia non si impegna in pratiche come forzare i lavoratori e chi cerca lavoro a depositare denaro o documenti di identificazione originali.

3. Non devono essere consentite limitazioni irragionevoli alla libertà di movimento all'interno dei locali di lavoro. L'uso di telecamere di sicurezza e l'allocazione del personale di sicurezza sono destinati alla prevenzione del crimine, alla gestione delle informazioni e alla gestione della sicurezza sul lavoro e non devono essere destinati al monitoraggio dei dipendenti.
4. È necessario garantire che i lavoratori possano lasciare il luogo di lavoro dopo le ore di lavoro prescritte e che nessun lavoro straordinario venga eseguito senza il consenso del lavoratore.
5. È necessario garantire che i lavoratori possano lasciare il lavoro per loro libera volontà.

5. Impiego e protezione dei lavoratori

Tutti gli individui impegnati in attività aziendali devono essere utilizzati in modo appropriato in un ambiente di lavoro sano, funzionale, stimolante e umano in considerazione dei diritti umani, della sicurezza e della salute.

1. Al momento dell'impiego, un contratto di lavoro appropriato deve essere stretto con il dipendente nella lingua madre del dipendente o in una lingua che questi possa comprendere in conformità alle leggi locali applicabili.
2. Le informazioni sulle condizioni di impiego devono essere facilmente comprese in forma scritta e disponibili in qualsiasi momento.
3. Quando si assumono lavoratori migranti, deve essere garantito che i termini e le condizioni di impiego siano presentati prima che il dipendente lasci il proprio Paese.
4. Sforzi devono essere fatti per raggiungere gli standard delle ore di lavoro in base alle raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO).
 - *ILO "Raccomandazione sulla riduzione delle ore di lavoro, 1962"
 - Un principio di una settimana di quaranta ore deve essere raggiunto progressivamente come standard sociale.
 - Non ci deve essere alcuna riduzione nei salari dei lavoratori quando le ore di lavoro sono ridotte.
 - Se la durata della normale settimana lavorativa supera quarantotto ore, è necessario adottare misure immediate per portarla a un livello di 48 ore.
5. È necessario garantire che ai lavoratori siano consentite vacanze sufficienti in conformità alle leggi e ai regolamenti di ciascun Paese. È necessario garantire che sia preso almeno un giorno di riposo ogni sette giorni. Deve essere garantito che i lavoratori possano organizzare un sindacato e diventare membri di un sindacato a propria discrezione, soggetti alle leggi locali.
6. Deve essere garantito che i lavoratori possano organizzare un sindacato e diventare membri di un sindacato a propria discrezione, soggetti alle leggi locali.
7. Le politiche e le procedure per vietare la discriminazione devono essere sviluppate in relazione ad attività quali l'organizzazione di un sindacato, il diventare membri di un sindacato, il reclutamento e la prassi decisionale riguardo a promozione, licenziamento o trasferimento di un dipendente.
8. Un datore di lavoro, un sindacato e un rappresentante dei lavoratori devono liberamente discutere di questioni per raggiungere un accordo soddisfacente per tutti loro e creare un rapporto funzionale tra il datore di lavoro e il dipendente.

6. Pagamento di salari

Devono essere fatti sforzi per fornire opportunità di lavoro stimolanti e umane e un salario sufficiente per garantire una vita sana e ricca di cultura. I salari devono essere mantenuti, contribuendo allo sradicamento del lavoro minorile e alla stabilità della società.

1. I lavoratori devono ricevere un salario minimo o superiore specificato nelle leggi locali applicabili o in quelle del settore industriale. Qualunque sia il valore più alto sarà applicato e pagato.
2. Ai lavoratori deve essere pagato un salario in quantità sufficiente per soddisfare lo standard di vita in ciascun Paese o regione. Deve essere fornito un salario necessario al mantenimento di un adeguato standard di vita, compresi alimenti, acqua, alloggio, istruzione e assistenza sanitaria.
3. Gli straordinari devono essere pagati e a un tasso pari o superiore al tasso legale.
4. Tutte le indennità e i benefici per i dipendenti richiesti dalle leggi devono essere forniti ai dipendenti.
5. Il numero di ore da pagare e le varie voci dei salari devono essere mostrati ai dipendenti al momento di ciascun pagamento del salario.
6. I salari devono essere calcolati accuratamente e devono essere presentati riscontri.

7. Divieto di abuso, molestie, discriminazione e trattamento inumano

Qualsiasi abuso, molestia, discriminazione e trattamento inumano deve essere vietato e devono essere fatti sforzi per promuovere un ambiente di lavoro umano e stimolante. La discriminazione non solo causa una perdita indebita di opportunità di lavoro e la violazione dei diritti umani fondamentali, ma nega anche l'esistenza di potenziali risorse umane che potrebbero contribuire alla società, portando a perdite sociali significative.

1. Qualsiasi abuso fisico o mentale, abuso minacciato o abuso di autorità, molestia sessuale e altre molestie devono essere vietati e devono essere adottate misure preventive.
2. Nell'occasione di impiego, compensazione, promozione, riassegnazione, licenziamento o dimissione, deve essere fatto ogni sforzo sul divieto di discriminazione sulla base di razza, colore della pelle, sesso, religione, opinione politica, luogo di nascita, origine sociale, età, disabilità, stato di varie malattie infettive, appartenenza a un sindacato, orientamento sessuale, identità di genere o altri stati, e verso il raggiungimento di pari opportunità.
3. Se si scopre un abuso, una molestia, una discriminazione o una punizione, devono essere forniti rimedi a tale lavoratore.
4. Le multe monetarie devono essere condotte nella misura specificata dalle leggi locali. Le procedure per azioni disciplinari e l'entità della multa devono essere determinate nella misura consentita dalle leggi e nella misura in cui non impediscano ai dipendenti di vivere. Queste questioni devono essere chiaramente specificate nelle normative sulla manodopera o in altre norme e devono essere comprese a fondo da tutti i dipendenti.

8. Sicurezza e salute sul lavoro

Le aziende devono promuovere in modo proattivo una gestione continua della salute e della sicurezza, prevenire incidenti sul lavoro, migliorare la salute dei lavoratori, creare un ambiente di lavoro confortevole e lavorare per migliorare gli standard di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

1. Deve essere garantito che gli edifici e le apparecchiature sul luogo di lavoro, nonché gli alloggi forniti ai lavoratori, siano conformi a standard sufficienti a garantire la sicurezza dei dipendenti, e che siano state ottenute autorizzazioni e approvazioni in base alle leggi e ai regolamenti relativi alle costruzioni locali, e che gli edifici siano stati correttamente ispezionati e abbiano superato gli esami.
2. Nel luogo di lavoro e negli alloggi forniti ai lavoratori ci devono essere uscite di emergenza, percorsi e segnali di evacuazione conformi agli standard stabiliti nelle leggi e nei regolamenti locali, e devono essere condotte ispezioni periodiche e formazione sull'evacuazione.
3. L'alloggio fornito ai dipendenti deve avere un ambiente abitativo adeguato, e devono essere fatti sforzi per garantire la privacy.
4. I bagni igienici e l'acqua potabile devono essere disponibili per i lavoratori e il loro utilizzo durante le ore di lavoro non deve essere limitato.
5. Ai lavoratori deve essere fornito il materiale necessario per il loro lavoro, compresi i dispositivi di protezione individuale, le istruzioni su come lavorare e la formazione.
6. Le sostanze chimiche devono essere maneggiate e conservate in modo appropriato e devono essere fatti sforzi per evitare incidenti e per interrompere la diffusione di danni in caso di incidente.
7. Devono essere effettuati sforzi per identificare e valutare lavori fisicamente impegnativi e per gestirli in modo appropriato per evitare incidenti sul lavoro o malattie professionali.
8. Quando si verifica un incidente sul lavoro o una malattia professionale, la situazione deve essere immediatamente identificata, valutata, documentata e segnalata, con successiva implementazione di misure appropriate e azioni correttive.
9. Le leggi riguardanti i benefici dei dipendenti devono essere rispettate e deve essere ricercata la creazione di un programma di benefici per i dipendenti che consenta ai lavoratori di eseguire il proprio lavoro senza preoccupazioni non necessarie.
10. Deve essere garantito che qualsiasi trattamento svantaggioso dei dipendenti sulle basi di gravidanza, parto, cura dei bambini, ecc. sia vietato e che venga fornito l'ambiente di lavoro appropriato.
11. Devono essere condotti controlli sanitari appropriati per salvaguardare la salute dei dipendenti.

9. Tutela dell'ambiente globale

Le aziende devono essere gestite tenendo in considerazione l'ambiente globale in tutti gli aspetti, come l'acquisizione di materiali grezzi, la produzione e la fornitura in modo da contribuire allo sviluppo di una società sostenibile.

1. Devono essere rispettate le leggi, i regolamenti e le convenzioni internazionali relativi all'ambiente in ciascun Paese e regione.
2. Non deve esserci uso di sostanze chimiche proibite in base alle convenzioni internazionali o alla legislazione locale, o da aziende operative di Seven & i Group.

3. I rifiuti, lo scarico e le acque reflue devono essere gestiti correttamente per prevenire l'inquinamento ambientale.
4. La fonte, l'uso e lo scarico dell'acqua devono essere monitorati e devono essere fatti sforzi per l'uso efficace delle risorse idriche, comprese la conservazione dell'acqua e l'implementazione di un trattamento appropriato delle acque reflue.
5. Ci deve essere una corretta comprensione degli effetti che le aziende hanno sull'ambiente.
6. L'importanza della biodiversità deve essere riconosciuta e la biodiversità deve essere preservata.
7. I partner commerciali che gestiscono i prodotti originali delle aziende operative di Seven & i Group devono fornire cooperazione per raggiungere gli obiettivi del gruppo ai sensi della "SFIDA VERDE 2050".
 - Ridurre le emissioni di CO2
 - Raggiungere il 100% di uso di materiali ecocompatibili (biomassa, biodegradabilità e materiali riciclati, carta, ecc.) per l'imballaggio dei prodotti originali entro il 2050
 - Raggiungere il riciclaggio del 100 per cento dei rifiuti alimentari entro il 2050
 - Raggiungere il 100 per cento di uso di materie prime sostenibili per prodotti alimentari originali entro il 2050
8. Devono essere effettuati sforzi per sviluppare e promuovere tecnologie ecocompatibili, e tali tecnologie devono essere applicate attivamente.

10. Prevenzione della perdita di informazioni riservate e gestione delle informazioni

Le risorse informative devono essere mantenute "riservate", "complete" e "disponibili" e devono essere protette da minacce tra cui fughe, furto, falsificazione e danni dovuti ad atti intenzionali o a negligenza.

1. Deve essere stabilita una struttura sistematica per mantenere e gestire la sicurezza delle informazioni e il suo ruolo e le sue responsabilità devono essere determinati.
2. Tutte le informazioni devono essere utilizzate solo allo scopo di raggiungere obiettivi aziendali e qualsiasi uso per altri scopi, uso personale o uso da parte di terzi deve essere vietato.
3. Le normative relative alla sicurezza delle informazioni devono essere formulate e mantenute e a tutti i dipendenti devono essere fornite opportunità educative e formazione periodiche.
4. Per la preparazione contro incidenti di sicurezza delle informazioni, deve essere stabilita una struttura per intraprendere prontamente misure efficaci e devono essere sviluppate anche le procedure.
5. Per la preparazione contro disastri, incidenti o altri eventi, deve essere creato un piano di continuità aziendale e deve essere garantita la sicurezza delle informazioni.
6. Le leggi, i regolamenti e gli obblighi contrattuali riguardanti la sicurezza delle informazioni devono essere rispettati.
7. L'autoispezione e le verifiche interne devono essere eseguite per confermare la conformità con le normative relative alla sicurezza delle informazioni e verificare la ragionevolezza e l'efficacia delle misure di gestione per garantire la sicurezza delle informazioni, e i problemi identificati devono essere corretti.
8. Per evitare la fuga di informazioni, l'abuso dei diritti umani e gli atti illegali causati dall'uso dei social media da parte dei dipendenti, devono essere create norme per l'uso dei social media e i dipendenti devono essere istruiti attraverso la formazione.

11. Gestione delle informazioni personali

La protezione delle informazioni personali è un problema molto importante e una responsabilità sociale da soddisfare nel corso dell'attività; deve essere considerata come un obbligo da eseguire da parte di tutti i funzionari e i dipendenti. Deve essere garantito che tutti i funzionari e i dipendenti eseguano il proprio lavoro in modo appropriato.

1. Le informazioni personali non devono essere utilizzate per scopi diversi da quelli specificati e il consenso di un individuo è richiesto prima di utilizzare le informazioni personali al di fuori dell'ambito degli scopi di utilizzo.
2. Deve essere stabilita una struttura sistematica per la protezione delle informazioni personali e deve essere determinato il suo ruolo e la sua responsabilità.
3. Le informazioni personali devono essere ottenute, gestite, utilizzate e fornite in modo appropriato in conformità alle leggi e ai regolamenti.
4. Qualsiasi evento o incidente che possa causare la fuga di informazioni personali deve essere immediatamente segnalato alle strutture pertinenti e alle persone appropriate delle aziende operative di Seven & i Group, e devono essere prese le misure necessarie per evitare la diffusione di danni.

12. Controllo qualità e risposta etica

Per far sì che le persone vivano prosperose e sane nella società, devono essere ricercate sicurezza, affidabilità, innovazione e alta qualità, e devono essere fatti sforzi per fornire ai clienti prodotti e servizi soddisfacenti. Per fornire prodotti sicuri, affidabili ed etici ai consumatori finali, è necessario ricercare la conformità agli standard di qualità delle aziende operative pertinenti di Seven & i Group e alle questioni indicate di seguito:

1. La responsabilità di rispettare e proteggere i diritti umani, fornire rimedi, prestare particolare attenzione all'impiego e all'ambiente di lavoro, e la conservazione dell'ambiente globale devono essere eseguiti nel processo di acquisizione di materie prime, nella manifattura, nella produzione, nella spedizione, nella fornitura ai consumatori finali e nello smaltimento dei rifiuti al fine di fornire prodotti e servizi.
2. Devono essere osservati gli standard di qualità ed etichettatura stabiliti nel Paese di produzione e nel Paese di vendita.
3. I prodotti e i servizi devono essere sviluppati e forniti dal punto di vista dei clienti e devono essere fatti sforzi per migliorare la qualità dei prodotti o dei servizi in modo da soddisfare i consumatori finali.
4. Le leggi e le norme sociali devono essere osservate con un senso etico elevato riguardo allo sviluppo e alla fornitura di prodotti e servizi.
5. Ai consumatori finali devono essere fornite le informazioni necessarie riguardanti i prodotti o i servizi in modo appropriato e comprensibile.
6. Deve essere garantito che i prodotti e i servizi destinati ai bambini o che potrebbero essere utilizzati dai bambini siano sicuri e non siano pericolosi per loro, mentalmente, moralmente o fisicamente.

13. Rapporto con le comunità locali e internazionali

I diritti umani, l'ambiente, le culture, le religioni e i costumi, ecc. dei Paesi e delle regioni in cui vengono effettuate le attività aziendali devono essere rispettati e si deve lavorare verso lo sviluppo di una società sostenibile.

1. Ci deve essere una comprensione di vari problemi sociali nelle comunità internazionali e locali attraverso il dialogo e deve essere fornito un contributo alla soluzione di questi problemi attraverso la cooperazione, la collaborazione e le operazioni aziendali, tra gli altri.
2. Le attività aziendali che mettono in pericolo la vita o danneggiano la salute dei residenti locali non devono essere condotte.
3. Non ci deve essere alcuna associazione con forze antisociali come gruppi armati, organizzazioni criminali, organizzazioni terroristiche, bande criminali, membri di bande criminali, aziende/gruppi correlati a bande criminali, estorsori aziendali, racket di movimenti sociali/attività politica (sokaiya), gruppi violenti di intelligence speciale o altre persone o gruppi che forniscono fondi o benefici a forze antisociali.
4. Devono essere prese misure in modo che non si abbia alcuna relazione con le forze antisociali, e deve essere confermato che tutte le aziende con cui i fornitori dei partner commerciali effettuano transazioni non siano forze antisociali. Ciascun contratto deve contenere le disposizioni relative all'eliminazione delle forze antisociali.
5. Non ci deve essere alcun coinvolgimento in controversie o reati nelle transazioni, per esempio diventare una fonte di fondi per forze antisociali.

14. Pratiche di anticorruzione e pratiche commerciali eque

Le transazioni devono essere condotte in modo corretto, trasparente e appropriato, nonché in condizioni di libera concorrenza. Devono essere mantenute relazioni appropriate e sane con i soggetti politici e gli enti governativi.

1. Non ci deve essere alcun coinvolgimento in alcuna forma di corruzione, compresi il ricatto e le tangenti.
2. Doni, fondi, premi, compensazioni o altri benefici che potrebbero portare a frode, azioni illegali o a violazione della fiducia non devono essere forniti o ricevuti direttamente o indirettamente nel corso dell'attività.
3. Devono essere sviluppati sistemi e politiche di formazione per l'anticorruzione.
4. La concorrenza libera e equa deve essere rispettata e devono essere rispettate le leggi e i regolamenti pertinenti, come la legislazione antimonopolistica e le norme interne.
5. Le transazioni devono essere condotte in base a termini e condizioni appropriati in conformità a pratiche aziendali sane e non devono essere accettati guadagni o benefici personali.
6. I nostri partner commerciali devono rispettare le leggi e i regolamenti di ciascun Paese e mantenere relazioni appropriate con i soggetti politici e gli enti governativi quando forniscono contributi, doni, intrattenimento o benefici monetari a funzionari di governo nazionali o esteri, o ad altre persone simili.

15. Protezione della proprietà intellettuale

1. I diritti di proprietà intellettuale posseduti da o appartenenti alla propria azienda devono essere protetti e curati per evitare la loro violazione da parte di terzi.
2. Non ci deve essere alcun coinvolgimento nella violazione di diritti, per esempio l'acquisizione o l'uso non autorizzati di proprietà intellettuale come brevetti, modelli tecnici di prodotti, design, marchi di fabbrica, copyright e segreti commerciali di terze parti, l'uso non autorizzato di software e la copia non autorizzata di libri e informazioni tramite una varietà di supporti, ecc.

16. Gestione di esportazione e importazione

1. Tutte le leggi e le normative pertinenti relative all'esportazione e all'importazione di prodotti e materie prime devono essere rispettate.
2. Non ci devono essere connessioni con Paesi e regioni, organizzazioni o individui soggetti a sanzioni economiche internazionali relative alla fornitura di fondi e merci per prodotti e materie prime, o a salari come misure per la manodopera.
3. È necessario condurre una dovuta diligenza per confermare che le materie prime contenute nei prodotti non provochino o contribuiscano a gravi violazioni dei diritti umani, a distruzione ambientale, corruzione o conflitto in zone di conflitto o aree ad alto rischio.

17. Sviluppo di sistemi di segnalazione

Deve essere stabilita una struttura per gestire correttamente le questioni segnalate dall'interno o dall'esterno dell'azienda in relazione a frodi commesse da un'organizzazione o un individuo e alle consulenze relative alle frodi, e devono essere fatti sforzi per evitare in modo proattivo violazioni dei diritti umani e frodi, ottenere il rilevamento e la correzione precoce di queste, e garantire una protezione completa dei diritti umani e il mantenimento della conformità. Devono essere fatti sforzi per proteggere le persone che segnalano, in modo che non venga intrapresa alcuna azione di ritorsione contro di esse per aver fatto un rapporto.

18. Preparazione rispetto ai disastri

Per la preparazione rispetto ai disastri, devono essere implementate misure proattive per garantire la sicurezza dei dipendenti e dei residenti locali, che è la priorità più alta, e per ridurre al minimo i danni. Deve essere creato un piano di continuità aziendale per ridurre al minimo i danni alle risorse aziendali e consentire la continuità delle operazioni aziendali o il ripristino precoce alle normali operazioni aziendali, e devono essere eseguite simulazioni periodiche per rivedere il piano.

19. Sviluppo nella catena di fornitura

I nostri partner commerciali devono impegnarsi in modo che i fornitori dei partner commerciali comprendano e agiscano in conformità alle Linee guida di azione dei partner commerciali, e forniscano supporto e intraprendano azioni correttive di volta in volta secondo necessità.

20. Monitoraggio

Il monitoraggio è destinato a “fornire ai nostri clienti sicurezza e affidabilità”, a “mantenere relazioni reciprocamente utili con i partner commerciali” e a “promuovere le Linee guida di azione dei partner commerciali”. Richiediamo sentitamente che i nostri partner commerciali forniscano assistenza nel monitoraggio.

1. Nel caso di monitoraggio per verificare la conformità con le Linee guida di azione dei partner commerciali, i partner commerciali devono collaborare.
2. Ci devono essere preparazione e manutenzione appropriate di documenti probatori e registrazioni delle prestazioni che supportino la loro conformità alle Linee guida di azione dei partner commerciali.
3. Tale documentazione deve essere divulgata e condivisa se ciò viene richiesto da Seven & i Group.
4. Devono essere prese misure per correggere o rettificare la mancata conformità identificata con le Linee guida di azione dei partner commerciali, se scoperta attraverso il monitoraggio.

Formulato a marzo 2007

Rivisto ad aprile 2017

Rivisto a dicembre 2019

Rivisto a marzo 2025