

Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON

Indeks:

- I. Kata Pengantar
 1. Tujuan
 2. Ruang Lingkup Penerapan
- II. Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON
- III. Persyaratan Utama Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON

Lampiran:

1. Terminologi
2. Persyaratan untuk Pencegahan Kebakaran dan Pencegahan Bencana Bangladesh
3. Prinsip Pengadaan Berkelanjutan AEON
4. Prinsip Keanekaragaman Hayati AEON
5. Kebijakan Pengadaan Makanan Laut Berkelanjutan AEON
6. Prinsip Pengadaan Sumber Daya Hutan AEON

I. Kata Pengantar

1. Tujuan

Setiap tahun ada permintaan peningkatan bisnis untuk tidak hanya menghasilkan keuntungan sendiri, tetapi juga untuk memenuhi tanggung jawab sosial perusahaan mereka sebagai bagian dari kegiatan bisnis mereka. Di saat yang sama, tidak ada satu pun perusahaan atau organisasi yang dapat mengatasinya sendirian karena masalah-masalah sosial dan lingkungan masyarakat internasional menjadi semakin kompleks karena mencakup permasalahan lintas negara.

Untuk menanggapi hal tersebut, setiap organisasi dalam rantai pasokan harus memiliki tanggung jawabnya sendiri untuk dipenuhi, dan mereka juga harus meminta organisasi lebih lanjut yang terlibat dengan bisnis mereka untuk menanggapinya. Rantai ini pasti akan dilengkapi dengan meletakkan fokus pada tanggung jawab sosial kami. Kode Etik (CoC) adalah alat untuk mengklarifikasi masalah-masalah yang harus dipatuhi oleh setiap organisasi yang terlibat dalam rantai pasokan yang digunakan Aeon untuk produk dan layanan. Setiap organisasi harus terlibat dalam masalah-masalah ini, dan kita harus mendapatkan kepercayaan dan keyakinan dari para pemangku kepentingan kita.

Kegiatan bisnis dan manajemen organisasi harus didasarkan pada pendekatan terhadap masalah-masalah sosial ini. Keterlibatan aktif diharapkan untuk mencapai organisasi yang berkelanjutan.

2. Ruang Lingkup Penerapan

Kode Etik ini berlaku untuk semua perusahaan dan organisasi dalam rantai pasokan yang terlibat dalam produk dan layanan individual yang diperdagangkan oleh grup Aeon, terlepas dari mereknya.

II. Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON

1. Peraturan Hukum dan Ketentuan

Harus mematuhi seluruh undang-undang dan peraturan, regulasi dan ketentuan yang berlaku di negara atau wilayah tempat kami menjalankan aktivitas bisnis. Selain itu juga akan meminta kepada semua pemasok, subkontraktor, dan kontraktor perusahaan untuk mematuhi undang-undang, peraturan, regulasi, dan Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON.

2. Pekerja Anak

Tidak boleh memberdayakan atau mendukung pemberdayaan anak yang belum mencapai salah satu dari usia 15 tahun, atau usia yang boleh diberdayakan menurut undang-undang dan peraturan negara tersebut. Untuk individu dengan usia atau lebih dari usia yang boleh diberdayakan atau dipekerjakan berdasarkan undang-undang dan peraturan, dan belum mencapai usia 18 tahun, harus diprioritaskan untuk belajar apabila ia merupakan sasaran penerapan Undang-Undang Wajib Belajar, serta harus dihindarkan dari situasi yang merusak atau berbahaya bagi kesehatan dan perkembangan fisik dan mental.

3. Kerja Paksa

Proses pemberdayaan dan ketenagakerjaan tidak boleh dipaksakan atau melibatkan pemaksaan pekerjaan yang bertentangan dengan kehendak karyawan, dengan cara kekerasan, intimidasi, pengekangan, atau cara lain yang membatasi kebebasan mental, fisik, atau perilaku mereka secara tidak adil.

4. Jam Kerja

Harus mematuhi undang-undang dan peraturan serta standar industri yang berkaitan dengan jam kerja, istirahat dan hari libur. Kerja lembur harus dilakukan secara sukarela, dan tidak diminta secara berkala. Untuk kerja yang melebihi jam kerja yang diizinkan menurut undang-undang, tunjangan lembur yang telah ditetapkan harus dibayarkan.

5. Upah dan Tunjangan Kesejahteraan

Harus mematuhi undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan upah dan tunjangan kesejahteraan nasional. Upah dan berbagai tunjangan harus dibayarkan dan dipotong sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang terkait, serta catatannya harus disimpan. Jumlah upah harus lebih dari jumlah biaya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Upah yang dibayarkan harus termasuk tunjangan lembur dan harus dijelaskan dengan cara yang dapat dipahami oleh karyawan.

6. Penindasan dan Pelecehan

Tidak boleh melakukan, berpartisipasi, atau terlibat dalam penindasan dengan cara hukuman fisik, pemaksaan mental atau fisik, dan secara verbal terhadap karyawan. Tidak boleh mengizinkan praktik pelecehan apa pun yang mencakup sikap tubuh, bahasa, dan kontak fisik dalam segala situasi aktivitas bisnis.

7. Diskriminasi

Tidak boleh melakukan atau terlibat dalam diskriminasi yang terkait dengan pekerjaan dalam rekrutmen, pengupahan, promosi jabatan, pelatihan, pengunduran diri, atau pensiun dari pekerjaan atas dasar ras, kewarganegaraan, suku bangsa, jenis kelamin, usia, daerah asal, agama, riwayat pendidikan, disabilitas mental dan fisik, orientasi seksual, atau identitas gender, dan lain-lain. Segala keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan harus didasarkan pada kemampuan melaksanakan tugas yang diperlukan.

8. Kebebasan Berserikat dan Hak Perundingan Kolektif

Harus menghormati hak para karyawan untuk membentuk, bergabung dan mengelola serikat pekerja berdasarkan pilihan karyawan sendiri, serta hak untuk melakukan perundingan kolektif dengan perusahaan selaku perwakilan karyawan. Jika ada undang-undang dan peraturan membatasi kebebasan berserikat dan hak perundingan kolektif, harus menetapkan langkah alternatif dengan membuat sistem penanganan keluhan untuk menyampaikan keprihatinan kepada jajaran manajemen dan perwakilan karyawan, dan menangannya dengan iktikad baik.

9. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan sesuai dengan undang-undang dan peraturan serta ketentuan yang berlaku, serta mengambil langkah-langkah yang efektif untuk mencegah potensi penyakit mencakup kecelakaan, cedera dan penyakit mental terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Harus menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja serupa untuk asrama dan kantin yang disediakan untuk karyawan.

10. Lingkungan

Tidak hanya mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkungan negara atau wilayah tempat produksi, tetapi juga harus memberikan perhatian maksimal terhadap pelestarian lingkungan. Harus ada konfirmasi bahwa bahan baku dan komponen yang digunakan telah selaras dengan undang-undang, peraturan, dan regulasi negara dan wilayah tempat diperolehnya bahan baku dan komponen tersebut, selaras dengan traktat dan protokol internasional, dan juga memenuhi kebijakan lingkungan yang ditetapkan AEON.

11. Transaksi Bisnis

Harus mematuhi undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan transaksi bisnis di negara asal dan negara atau wilayah pengeksport dari produk jadi dan komponennya.

12. Integritas dan Transparansi

Tidak boleh terlibat dalam tindakan yang melakukan praktik penyuapan dan tindakan yang melanggar etika, seperti memalsukan, memanipulasi, dan menyembunyikan catatan, bukti, atau keterangan. Informasi tentang aktivitas bisnis harus diungkapkan dengan benar sesuai dengan regulasi yang berlaku dan praktik bisnis yang lazim.

13. Keterlibatan

Harus memasukkan permintaan yang tercantum dalam Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON ke dalam sistem manajemen perusahaan dan organisasi kami, dan melakukan upaya organisasi secara keseluruhan untuk menyelesaikan masalah-masalah sosial yang terjadi pada keseluruhan rantai pasokan.

III. Persyaratan Utama Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON

1. Peraturan Hukum dan Ketentuan

Kode Etik Harus mematuhi seluruh undang-undang dan peraturan, regulasi dan ketentuan yang berlaku di negara atau wilayah tempat kami menjalankan aktivitas bisnis. Selain itu juga akan meminta kepada semua pemasok, subkontraktor, dan kontraktor perusahaan untuk mematuhi undang-undang, peraturan, regulasi, dan Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON.

Persyaratan

- 1-1 Mengenai kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan, regulasi dan ketentuan, selain kegiatan bisnis yang dilakukan oleh pemasok langsung Aeon sendiri, di mana pemasok tersebut melibatkan pemasoknya sendiri, mereka harus memastikan bahwa semua subkontraktor dan kontraktor juga mematuhi. Harus dipastikan bahwa semua pemasok, subkontraktor, dan kontraktor telah diberitahu bahwa mereka diminta oleh Aeon untuk memenuhi persyaratan Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON atau Kode Etik milik mereka sendiri yang telah memenuhi Kode Etik ini.
- 1-2 Harus mematuhi persyaratan paling ketat yang dapat diterapkan, jika ada perbedaan dalam peraturan perundang-undangan atau dalam penafsiran undang-undang di wilayah, daerah atau kotamadya di mana kegiatan usaha dilakukan.
- 1-3 Perusahaan dan organisasi harus mematuhi prinsip-prinsip perjanjian dan rekomendasi yang ditetapkan oleh organisasi internasional berikut ini: Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja.
Pernyataan Hak Asasi Manusia Internasional (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Kovenan Internasional tentang Hak Asasi Manusia)
Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia Sepuluh prinsip Global Compact PBB

2. Pekerja Anak

Kode Etik Tidak boleh memberdayakan, atau mendukung pemberdayaan anak yang belum mencapai salah satu dari usia 15 tahun, atau usia yang boleh diberdayakan menurut undang-undang dan peraturan negara tersebut. Untuk individu dengan usia atau lebih dari usia yang boleh diberdayakan atau dipekerjakan berdasarkan undang-undang dan peraturan, dan belum mencapai usia 18 tahun, harus diprioritaskan untuk belajar apabila ia merupakan sasaran penerapan Undang-Undang Wajib Belajar, serta harus dihindarkan dari situasi yang merusak atau berbahaya bagi kesehatan dan perkembangan fisik dan mental.

Persyaratan

- 2-1 Tidak boleh memberdayakan, atau mendukung pemberdayaan anak yang belum mencapai salah satu dari usia 15 tahun, atau usia yang boleh diberdayakan menurut undang-undang dan peraturan negara tersebut. Untuk negara-negara yang dikecualikan dari konvensi usia minimum ILO, pada C138 yang diakui oleh undang-undang setempat, tidak boleh memberdayakan anak yang belum mencapai usia 14 tahun.

2-2 Sebelum mulai mempekerjakan, konfirmasi usia karyawan tersebut dalam catatan publik dan simpan catatan informasi ini.

2-3 Untuk individu dengan usia atau lebih dari usia yang boleh diberdayakan atau dipekerjakan berdasarkan undang-undang dan peraturan, dan belum mencapai usia 18 tahun, harus diprioritaskan untuk belajar apabila ia merupakan sasaran penerapan Undang-Undang Wajib Belajar, serta harus dihindarkan dari situasi yang merusak atau berbahaya bagi kesehatan dan perkembangan fisik dan mental.

3. Kerja Paksa

Kode Etik Proses pemberdayaan dan ketenagakerjaan tidak boleh dipaksakan atau melibatkan pemaksaan pekerjaan yang bertentangan dengan kehendak karyawan dengan cara kekerasan, intimidasi, penyekapan, atau cara lain yang membatasi kebebasan mental, fisik, atau perilaku mereka secara tidak adil.

Persyaratan

3-1 Tidak boleh menerima ketentuan apa pun, atau mendukung ketentuan apa pun tentang tenaga kerja yang terkait dengan kerja paksa, perbudakan utang, kerja eksploitatif, perdagangan manusia, pemaksaan pekerjaan atau kerja penjara.

3-2 Dalam penggunaan bahan baku dan dalam rantai pasokan, harus menghilangkan keterlibatan atau dukungan dalam kerja paksa, perbudakan utang, kerja eksploitatif, perdagangan manusia, pemaksaan pekerjaan atau kerja penjara.

3-3 Harus memberikan syarat dan ketentuan kerja kepada karyawan secara tertulis sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dokumentasi tersebut harus disediakan dalam bahasa yang dapat dimengerti oleh karyawan. Apabila mempekerjakan karyawan migran, ini harus diberikan kepada karyawan sebelum mereka meninggalkan negara asalnya.

3-4 Ketika menggunakan perantara dalam perekrutan karyawan, harus mengonfirmasi bahwa agen tersebut adalah pelaku bisnis yang beretika.

3-5 Tidak boleh meminta komisi karena mempekerjakan atau biaya serupa. Terutama apabila mempekerjakan karyawan migran, harus aktif mengonfirmasi bahwa karyawan tidak tunduk pada kewajiban yang tidak masuk akal di negara asal mereka.

3-6 Selama mempekerjakan, pemasok dan bisnis yang memasok tenaga kerja ke pemasok tidak boleh menahan gaji, tunjangan, aset, atau bentuk sertifikasi apa pun seperti paspor.

3-7 Harus mengizinkan karyawan untuk mengakhiri kontrak kerja mereka dengan memberikan pemberitahuan yang masuk akal kepada organisasi. 3-8 Harus mengizinkan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka setelah jam kerja yang ditentukan berakhir. Selain itu juga harus mengizinkan karyawan memiliki kebebasan bergerak yang wajar di tempat kerja, termasuk akses ke toilet dan air.

4. Jam Kerja

Kode Etik Harus mematuhi undang-undang dan peraturan serta standar industri yang berkaitan dengan jam kerja, istirahat dan hari libur. Kerja lembur harus dilakukan secara sukarela, dan tidak boleh diminta secara berkala. Untuk kerja yang melebihi jam kerja yang diizinkan menurut undang-undang, tunjangan lembur yang telah ditetapkan harus dibayarkan.

Persyaratan

- 4-1 Harus mengonfirmasi dan mematuhi hukum yang berkaitan dengan jam kerja, istirahat, hari libur dan hari libur umum, perjanjian bersama (jika berlaku) dan standar industri lainnya.
- 4-2 Jam kerja mingguan harus seperti yang dinyatakan dalam undang-undang, tetapi tidak boleh melebihi 48 jam per minggu, kecuali untuk kerja lembur.
- 4-3 Kerja lembur harus dilakukan secara sukarela. Jam kerja mingguan tidak boleh melebihi 60 jam per minggu, termasuk jam lembur, yang tidak akan diminta secara berkala.
- 4-4 Karyawan harus diberikan hari libur sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang. Jika tidak ada undang-undang yang berlaku, maka setidaknya harus menyediakan 1 hari libur setiap 7 hari.
- 4-5 Karyawan harus dapat menggunakan semua undang-undang yang berlaku yang berkaitan dengan hari libur, termasuk cuti tahunan.
- 4-6 Jam kerja harus didokumentasikan secara lengkap dengan menggunakan sistem pencatatan yang akurat dan dapat diandalkan, dan juga harus mencakup jam kerja bagi karyawan yang menggunakan sistem kerja borongan untuk pembayaran upah. Catatan jam kerja harus dapat diverifikasi oleh karyawan.

5. Paket Upah dan Tunjangan Kesejahteraan

Kode Etik Harus mematuhi undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan upah dan tunjangan kesejahteraan nasional. Upah dan berbagai tunjangan harus dibayarkan dan dipotong sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang terkait, serta catatannya harus disimpan. Jumlah upah harus lebih dari jumlah biaya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Upah yang dibayarkan harus termasuk tunjangan lembur dan harus dijelaskan dengan cara yang dapat dipahami oleh karyawan.

Persyaratan

- 5-1 Harus memverifikasi, menjelaskan kepada karyawan dan mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan sistem upah dan tunjangan kesejahteraan nasional atau regional.
- 5-2 Upah harus di atas upah minimum menurut undang-undang, memenuhi kebutuhan dasar karyawan, dan di atas upah hidup layak.
- 5-3 Kontrak kerja harus disiapkan dan diberikan kepada setiap karyawan. Hal ini harus mencakup detail pekerjaan mereka, rincian upah, waktu pembayaran, dan metode pembayaran.

- 5-4 Pekerjaan yang melebihi waktu kerja wajib akan menerima pembayaran tunjangan lembur yang lebih tinggi dari yang dinyatakan dalam undang-undang atau perjanjian bersama.
- 5-5 Harus mematuhi undang-undang dalam hal semua upah dan tunjangan kesejahteraan, dan harus membayar dengan metode yang memudahkan karyawan. Penundaan pembayaran atau pembayaran dalam kondisi terbatas apa pun tidak dapat diterima.
- 5-6 Karyawan kerja borongan harus dibayar setidaknya dengan upah minimum menurut undang-undang.
- 5-7 Karyawan harus diberikan slip gaji yang mudah dipahami dan terperinci. Bahasa tertulis yang digunakan harus bisa dipahami oleh karyawan.
- 5-8 Pemotongan dari upah karyawan hanya dapat diambil sesuai dengan yang diizinkan dalam undang-undang, seperti asuransi sosial atau perpajakan.
- 5-9 Pemotongan yang tidak wajar tidak boleh diambil dari upah, meskipun sebagai bentuk hukuman. Sistem disipliner harus memprioritaskan pendidikan, harus merupakan sistem berjenjang dan harus dikomunikasikan kepada semua karyawan dengan cara yang jelas dan mudah dimengerti. Sistem ini harus diterapkan secara adil dan tanpa pandang bulu.
- 5-9 Harus mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan pembayaran jaminan sosial.

6. Penindasan dan Pelecehan

Kode Etik Tidak boleh melakukan, berpartisipasi, atau terlibat dalam penindasan dengan cara hukuman fisik, pemaksaan mental atau fisik, dan secara verbal terhadap karyawan. Tidak boleh mengizinkan praktik pelecehan apa pun yang termasuk sikap tubuh, bahasa, dan kontak fisik dalam segala situasi aktivitas bisnis.

Persyaratan

- 6-1 Tidak boleh melakukan atau terlibat dalam penyiksaan atau tindakan atau perilaku yang tidak manusiawi atau bahasa kasar yang ditujukan kepada karyawan yang berada dalam posisi lemah di tempat kerja mana pun, termasuk semua asrama yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi.
- 6-2 Ketika menyediakan asrama karyawan untuk karyawan, harus memastikan bahwa tidak ada pembatasan masuk atau keluar, privasi dan keamanan terjamin dan tidak terjadi perlakuan yang tidak manusiawi.
- 6-3 Tidak boleh mengizinkan tindakan yang dianggap sebagai pelecehan oleh pihak penerima, yang tidak hanya terbatas pada pelecehan seksual atau pelecehan kekuasaan di tempat kerja mana pun, tetapi termasuk di asrama yang disediakan untuk karyawan oleh perusahaan atau organisasi.
- 6-4 Tidak boleh terlibat dalam hukuman yang tidak pantas atau pemecatan atas nama hukuman.

6-5 Harus menerapkan langkah-langkah perbaikan untuk menemukan karyawan yang mengalami pelecehan atau kekerasan dan memperbaiki masalah apa pun.

7. Diskriminasi

Kode Etik Tidak boleh melakukan atau terlibat dalam diskriminasi yang terkait dengan pekerjaan dalam rekrutmen, pengupahan, promosi jabatan, pelatihan, pengunduran diri, atau pensiun dari pekerjaan atas dasar ras, kewarganegaraan, suku bangsa, jenis kelamin, usia, daerah asal, agama, riwayat pendidikan, disabilitas mental dan fisik, orientasi seksual, atau identitas gender, dan lain-lain. Segala keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan harus didasarkan pada kemampuan melaksanakan tugas yang diperlukan.

Persyaratan

7-1 Tidak boleh melakukan diskriminasi atau diskriminasi lebih lanjut berdasarkan ras, kebangsaan, suku bangsa, jenis kelamin, usia, daerah asal, agama, riwayat pendidikan, disabilitas mental dan fisik, orientasi seksual, identitas gender, atau kondisi lain apa pun yang dapat menjadi penyebab diskriminasi lain dalam hal perekrutan, pengupahan, peluang penelitian, promosi jabatan, pengunduran diri, pensiun, atau praktik ketenagakerjaan lainnya.

7-2 Harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan.

7-3 Tidak boleh memberlakukan perbedaan upah berdasarkan gender untuk tingkat pekerjaan yang sama.

7-4 Tidak boleh menggunakan tes kehamilan atau penggunaan kontrasepsi sebagai syarat perekrutan atau kelanjutan dalam mempekerjakan. Selain itu, tidak boleh bertanya kepada pelamar atau karyawan wanita apakah mereka hamil atau tidak, kecuali jika diperlukan karena alasan kesehatan dan keselamatan kerja.

7-5 Tidak boleh membuat keputusan yang akan berdampak buruk pada situasi kerja wanita hamil karena alasan pernikahan karyawan wanita atau kehamilan. Tidak boleh mengancam karyawan wanita dengan tujuan mengganggu pernikahan atau kehamilan.

7-6 Harus menerapkan langkah-langkah perbaikan untuk menemukan karyawan yang mengalami diskriminasi dan memperbaiki masalah apa pun.

8. Kebebasan Berserikat dan Hak Perundingan Kolektif

Kode Etik Harus menghormati hak para karyawan untuk membentuk, bergabung dan mengelola serikat pekerja berdasarkan pilihan karyawan sendiri, serta hak untuk melakukan perundingan kolektif dengan perusahaan selaku perwakilan karyawan. Jika ada undang-undang dan peraturan membatasi kebebasan berserikat dan hak perundingan kolektif, harus menetapkan langkah alternatif dengan membuat sistem penanganan keluhan untuk menyampaikan keprihatinan kepada jajaran manajemen dan perwakilan karyawan, dan menangannya dengan iktikad baik.

Persyaratan

8-1 Karyawan berhak untuk membentuk, bergabung, dan mengelola serikat pekerja yang dipilih oleh karyawan itu sendiri dan untuk manajemen, serta untuk melakukan perundingan kolektif dengan perusahaan sebagai perwakilan karyawan. Perusahaan harus menghormati hak ini dan harus secara efektif memberitahukan kepada karyawan bahwa mereka dapat bergabung dengan serikat pekerja pilihan mereka sendiri tanpa dampak negatif, atau pembalasan yang ditunjukkan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan tidak boleh terlibat dalam campur tangan apa pun dengan pendirian, manajemen, pelaksanaan, atau perundingan kolektif serikat pekerja.

8-2 Perusahaan harus secara sistematis menjamin bahwa karyawan yang menjadi anggota serikat pekerja, bertindak sebagai perwakilan karyawan, atau yang terlibat dalam organisasi buruh tidak akan mengalami diskriminasi, pelecehan, atau penyalahgunaan dan pembalasan karena alasan bahwa mereka terlibat dalam organisasi atau kegiatan organisasi karyawan.

8-3 Jika ada undang-undang dan peraturan membatasi kebebasan berserikat dan hak perundingan kolektif, perusahaan harus menyediakan sistem penanganan keluhan di mana perwakilan karyawan dapat menyampaikan keprihatinan mereka, menjalankannya secara efektif dan memantaunya untuk memastikan bahwa tidak ada karyawan yang menggunakan layanan yang dirugikan tanpa pengecualian. Para karyawan harus diberitahu tentang tindakan ini.

9. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kode Etik Harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan sesuai dengan undang-undang dan peraturan serta ketentuan yang berlaku, serta mengambil langkah-langkah efektif untuk mencegah potensi penyakit termasuk kecelakaan, cedera dan penyakit mental terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Harus menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja serupa untuk asrama dan kantin yang disediakan untuk karyawan.

Persyaratan

9-1 Keselamatan Peralatan dan Pencegahan Kecelakaan

9-1-1 Harus memverifikasi peraturan daerah yang berkaitan dengan fasilitas, peralatan, dan mesin, dan bila diperlukan, mendapatkan persetujuan yang efektif dan memeliharanya. Selain itu juga harus melakukan inspeksi keselamatan kerja secara berkala.

9-1-2 Harus menerapkan langkah-langkah untuk menghindari bahaya yang berkaitan dengan penggunaan peralatan dan mesin. Harus memberikan pelatihan karyawan secara berkala dan lebih awal, serta menyimpan catatan tentang hal tersebut.

9-1-3 Harus memberikan perlindungan yang sesuai kepada karyawan tanpa biaya terhadap penggunaan peralatan dan mesin untuk mencegah risiko kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

9-2 Lingkungan Kerja

9-2-1 Harus memperhatikan dan menyediakan langkah-langkah untuk suhu dan kelembaban lingkungan kerja. Khususnya di lingkungan kerja bersuhu tinggi, harus mempertimbangkan untuk menyediakan pasokan air yang memadai.

- 9-2-2 Harus menyediakan penerangan dan ventilasi yang memadai untuk semua karyawan, serta menyediakan akses gratis ke air minum.
- 9-2-3 Harus menyediakan toilet dalam jumlah yang memadai sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan juga sesuai untuk karyawan. Selain itu, harus mempertimbangkan jenis kelamin, privasi individu, kenyamanan, dan kebersihan serta tidak boleh menempatkan pembatasan yang tidak tepat pada waktu istirahat di toilet.
- 9-2-4 Merokok di dalam fasilitas hanya diizinkan di dalam area merokok yang telah ditentukan yang dilengkapi dengan peralatan pemadam kebakaran dan ventilasi yang sesuai.
- 9-2-5 Harus mengevaluasi dan mengeliminasi semua risiko di lingkungan kerja bagi para ibu setelah melahirkan, selama kehamilan, atau menyusui.

9-3 Fasilitas Medis dan Pemeriksaan Medis

- 9-3-1 Harus menyediakan setidaknya pemeriksaan medis yang ditetapkan dalam undang-undang. Harus memberikan pemeriksaan medis tertentu yang diperlukan untuk pekerjaan dan bahan kimia yang ditangani, sesuai dengan undang-undang dan standar industri.
- 9-3-2 Harus membangun dan memelihara fasilitas medis sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang. Apabila diwajibkan secara hukum, staf medis yang memiliki kualifikasi yang valid harus berada di tempat tinggal dan harus merespons.
- 9-3-3 Harus dapat melakukan kontak langsung dengan dokter atau rumah sakit yang dapat digunakan ketika terjadi insiden besar.
- 9-3-4 Harus menempatkan kotak pertolongan pertama yang dapat digunakan untuk memberikan tindakan pertolongan pertama yang tepat. Selama pelaksanaan, siapkan tempat-tempat yang bisa digunakan untuk menempatkan kotak pertolongan pertama tersebut, meskipun pada malam hari.

9-4 Pencegahan Kebakaran dan Pencegahan Bencana

- 9-4-1 Harus memiliki lisensi atau izin yang sah yang berkaitan dengan pemadaman kebakaran di fasilitas tersebut.
- 9-4-2 Harus memperoleh perizinan bangunan yang sah, yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di Bangladesh, harus disediakan permintaan secara terpisah. (Lampiran 2)
- 9-4-3 Pintu Keluar Darurat dan Rute Evakuasi
 - 9-4-3-1 Setiap saat harus memelihara koridor, pintu keluar dan tangga dalam kondisi sedemikian rupa, sehingga tidak pernah ada hambatan di tempat dan tidak boleh terhalang.
 - 9-4-3-2 Fasilitas harus memiliki pintu keluar darurat yang melebihi jumlah minimum yang disyaratkan untuk setiap lantai yang digunakan. Pintu keluar darurat harus dipertahankan dalam kondisi yang dapat digunakan setiap saat, serta dalam kondisi di mana semua orang di dalam fasilitas dapat langsung membukanya.
 - 9-4-3-3 Penerangan petunjuk darurat, termasuk penerangan darurat harus ditempatkan pada semua lantai yang digunakan, dan di semua area yang digunakan di dalam bangunan, termasuk tangga.
 - 9-4-3-4 Harus membuat dan menampilkan rute evakuasi yang dapat dengan mudah dan sederhana dipahami oleh semua karyawan dan pengunjung.
- 9-4-4 Peralatan Pemadam Kebakaran
 - 9-4-4-1 Harus menyediakan peralatan pemadam kebakaran berdasarkan peraturan perundang-undangan dan tingkat risiko operasional. Harus melakukan inspeksi setidaknya sekali per bulan, menyimpan catatan dan selalu menjaga agar kondisinya dapat digunakan.
 - 9-4-4-2 Harus mengatur sistem alarm kebakaran yang efektif dan harus mencakup seluruh fasilitas.
- 9-4-5 Pelatihan

- 9-4-5-1 Fasilitas harus menyimpan catatan latihan evakuasi yang diadakan setidaknya sekali setahun. Bagi fasilitas yang beroperasi di malam hari, latihan evakuasi dilakukan pada malam hari atau diasumsikan dilakukan pada malam hari, dan harus diikuti oleh semua karyawan.
- 9-4-5-2 Karyawan dalam jumlah yang cukup harus menerima pelatihan pemadaman kebakaran, seperti pelatihan pemadaman api sejak dini.
- 9-4-6 Penanganan Bahan Baku dan Zat Kimia yang Aman
 - 9-4-6-1 Bahan-bahan berbahaya, bahan kimia yang mudah terbakar, dan bahan baku yang mudah terbakar harus dijauhkan dari api dan sumber panas, serta disimpan di area di mana alat pemadam kebakaran tersedia.

9-5 Zat Kimia

- 9-5-1 Harus mengelola bahan kimia dan zat-zat beracun dengan hati-hati di dalam ruangan terkunci seperti yang diminta pada SDS (Safety Data Sheet).
- 9-5-2 Bahan-bahan berbahaya dan zat-zat beracun hanya boleh ditangani oleh personil yang terlatih dengan baik.

9-6 Asrama Karyawan dan Kantin Karyawan

- 9-6-1 Asrama dan kantin karyawan harus mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap asrama atau kantin yang terletak di dalam fasilitas harus dilindungi oleh butir 9-4, yang mencakup pencegahan kebakaran dan pencegahan bencana.
- 9-6-2 Asrama karyawan harus mencakup langkah-langkah keamanan dan privasi karyawan, dan harus ditempatkan di lokasi yang jauh dari area produksi, bengkel, dan gudang. Asrama karyawan harus menyediakan ventilasi yang memadai di setiap kamar dan peralatan manajemen suhu standar di area tersebut, dan toilet dan pancuran yang bersih harus tersedia.
- 9-6-3 Semua peralatan dan karyawan yang terlibat dalam persiapan dan memasak di kantin karyawan harus beroperasi dengan perhatian menyeluruh terhadap manajemen kebersihan, dan harus mematuhi peraturan kebersihan regional.

10. Lingkungan

Kode Etik Tidak hanya mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkungan negara atau wilayah tempat produksi, tetapi juga harus memberikan perhatian maksimal terhadap pelestarian lingkungan. Harus ada konfirmasi bahwa bahan baku dan komponen yang digunakan telah selaras dengan undang-undang, peraturan, dan regulasi negara dan wilayah tempat diperolehnya bahan baku dan komponen tersebut, selaras dengan traktat dan protokol internasional, dan juga memenuhi kebijakan lingkungan yang ditetapkan AEON.

Persyaratan

- 10-1 Selain mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkungan, perlu memahami beban yang dikenakan pada lingkungan, dan mempertimbangkan perlindungan lingkungan sebanyak mungkin. Selain itu, hal ini harus memenuhi Prinsip Pengadaan Berkelanjutan AEON (Lampiran 3) dan Prinsip Keanekaragaman Hayati AEON (Lampiran 4).
- 10-2 Persyaratan lingkungan ini juga harus dibagikan dengan pemasok Anda sendiri. Khususnya organisasi yang menggunakan bahan baku berikut ini harus

bertanggung jawab untuk menjelaskan tentang bahan bakunya. Bahan baku harus memenuhi Prinsip Pengadaan Berkelanjutan AEON (Lampiran 3) serta hal-hal berikut:

- a) Sumber daya makanan laut: Kebijakan Pengadaan Makanan Laut Berkelanjutan AEON (Lampiran 5)
- b) Kayu dan bubur kertas: Prinsip Pengadaan Sumber Daya Hutan AEON (Lampiran 6)

10-3 Bahan baku yang digunakan tidak boleh merusak lingkungan atau melanggar hak-hak penduduk asli.

10-4 Harus memenuhi standar lingkungan yang ditetapkan dalam undang-undang negara produksi dan pengadaan terkait dengan emisi udara, air limbah, limbah dan kebisingan. Selain itu, semua izin yang diperlukan harus diperoleh dan disimpan.

10-5 Untuk proses produksi bahan baku, tindakan yang membebani lingkungan seperti air limbah, pemasok harus menjelaskan tanggung jawab mereka atas penggunaan bahan baku tersebut.

10-6 Harus mendapatkan dan menyimpan semua izin yang sesuai untuk zat-zat berbahaya. Untuk mencegah risiko kontaminasi lingkungan sebagai akibat dari tumpahan zat beracun, tindakan yang tepat harus dilakukan, dan kontaminasi atau insiden apa pun yang terjadi harus dilaporkan kepada pihak berwenang yang relevan.

10-7 Harus mengelola chlorofluorocarbon dengan benar untuk mematuhi 'Protokol Montreal tentang Zat yang Mengurangi Lapisan Ozon', yang berkaitan dengan peraturan tentang penggunaan zat tersebut dalam proses produksi. Jika ada undang-undang nasional, maka harus dipatuhi.

10-8 Untuk konsumsi energi, emisi gas rumah kaca, penggunaan bahan baku yang berdampak pada lingkungan global seperti kehutanan dan sumber daya air, harus memenuhi salah satu yang paling ketat dari standar nasional, regional, standar industri atau standar Aeon 10-1, 10-2.

10-9 Pemasok harus memperoleh dan mempertahankan izin hukum yang sesuai yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya air yang digunakan sendiri atau yang digunakan pada proses produksi bahan baku miliknya, dan harus berkontribusi pada penggunaan sumber daya air yang efektif.

11. Transaksi Bisnis

Kode Etik Harus mematuhi undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan transaksi bisnis di negara asal dan negara atau wilayah pengekspor dari produk jadi dan komponennya.

Persyaratan

11-1 Harus mematuhi setiap hukum yang berkaitan dengan negara asal produk jadi dan komponennya, serta transaksi bisnis di negara asal dan wilayah pengekspor.

11-2 Harus mematuhi undang-undang terkait hak kekayaan intelektual dan Undang-Undang Pencegahan Persaingan Tidak Sehat. Perusahaan yang memproduksi produk berdasarkan penerimaan lisensi hak kekayaan intelektual dari pihak ketiga harus menyimpan dokumentasi yang menyatakan hak penggunaan tersebut.

11-3 Dalam manufaktur dan pengadaan bahan baku, harus mengonfirmasi bahwa negara dan organisasi yang memproduksi atau memproduksi tidak ditetapkan sebagai negara yang terkena sanksi (subjek) oleh Jepang atau PBB.

12. Integritas dan Transparansi

Kode Etik Tidak boleh terlibat dalam tindakan yang melakukan praktik penyuapan dan tindakan yang melanggar etika, seperti memalsukan, memanipulasi, dan menyembunyikan catatan, bukti, atau keterangan. Informasi tentang aktivitas bisnis harus diungkapkan dengan benar sesuai dengan regulasi yang berlaku dan praktik bisnis yang lazim.

Persyaratan

12-1 Tidak boleh menerima atau terlibat dalam perilaku yang melanggar etika seperti penyuapan, korupsi, atau penyembunyian, pemalsuan, atau manipulasi catatan pribadi.

12-2 Tidak boleh berasosiasi dengan Kelompok Anti-Sosial.

12-3 Ketika menggunakan timah, tantalum, tungsten, dan emas sebagai bahan baku, tidak boleh menggunakan mineral bermasalah yang diekstraksi di Republik Kongo atau negara-negara sekitarnya, di mana penggunaan tersebut dianggap secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia yang serius.

12-4 Harus mengungkapkan subkontraktor manufaktur kepada Aeon dan harus mendapatkan persetujuan Aeon sebelum memulai produksi. Harus mendapatkan persetujuan dari Aeon sebelum menggunakan kontraktor dan subkontraktor.

12-5 Untuk memungkinkan Aeon memverifikasi status kepatuhan terhadap Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON (Kode Etik ini), Aeon atau agen yang ditunjuk oleh Aeon, berhak untuk memasuki fasilitas, bertanya kepada karyawan, dan memeriksa dokumentasi yang relevan, terlepas dari apakah telah diberikan pemberitahuan sebelumnya atau tidak.

12-6 Harus bekerja sama dengan Aeon ketika Aeon meminta untuk memverifikasi apakah kegiatan bisnis subkontraktor, bahan baku, dan pemasok bahan pembantu telah sesuai dengan kode etik ini.

12-7 Ketika pemasok atau organisasi dalam rantai pasokan melanggar kode etik ini, dan hal ini telah diketahui oleh media massa dan pemangku kepentingan, Aeon harus segera dihubungi.

12-8 Ketika pemasok atau organisasi dalam rantai pasokan ditetapkan melanggar undang-undang, peraturan, regulasi, atau kode etik ini, ketika perilaku mereka melanggar etika seperti yang dinyatakan dalam 12-1 kode etik ini, atau ketika menyerahkan produksi tanpa izin Aeon, Aeon dapat segera mengakhiri hubungannya dengan pemasok tersebut.

13. Keterlibatan

Kode Etik Harus memasukkan permintaan yang tercantum dalam Kode Etik Perdagangan Pemasok AEON ke dalam sistem manajemen perusahaan dan organisasi kami, dan melakukan upaya organisasi secara keseluruhan untuk menyelesaikan masalah-masalah sosial yang terjadi pada keseluruhan rantai pasokan.

Persyaratan

- 13-1 Bila rincian yang diminta dalam kode etik ini kurang dari kebijakan dan kegiatan perusahaan atau organisasi Anda sendiri, maka harus dimasukkan, dan harus dilakukan penetapan sistem manajemen oleh perusahaan atau organisasi Anda sendiri.
- 13-2 Mengenai kepatuhan terhadap kode etik ini, harus melakukan penilaian berkala yang melibatkan partisipasi manajemen dan karyawan, dan memperbaiki masalah-masalah yang diangkat.
- 13-3 Harus memiliki catatan tertulis tentang kebijakan, penilaian, dan kegiatan peningkatan, dan harus menyimpan kondisi yang tersedia untuk diserahkan ketika diminta oleh Aeon dan pemangku kepentingan.
- 13-4 Organisasi tidak boleh menjatuhkan hukuman, memecat, atau mendiskriminasikan karyawan karena alasan pemberian informasi mengenai kepatuhan terhadap kode etik ini atau karena mengajukan pengaduan.
- 13-5 Organisasi harus menetapkan proses untuk memastikan bahwa pemasok, subkontraktor, dan kontraktor Anda sendiri mematuhi Kode Etik Anda sendiri yang dengan sendirinya memenuhi kode etik ini.

Lampiran 1

Terminologi

Pemasok: Perusahaan, perorangan atau organisasi yang memasok barang dan/atau jasa ke perusahaan atau organisasi. Contoh pemasok termasuk produsen, perusahaan perakitan, produsen komponen, operator logistik, pengecer dan penyedia layanan.

Subkontrak: Pihak ketiga (subkontraktor) yang bekerja di bawah kontrak dengan kontraktor yang dikontrak untuk semua atau sebagian pekerjaan dari pihak yang memesan.

Kontrak: Memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap barang jadi dan hasil kerja, untuk menjalankan tugas dan pekerjaan berdasarkan kontrak dengan pihak pemesan.

Pekerja Anak: Memberdayakan anak yang belum mencapai salah satu dari usia 15 tahun, atau usia di mana negara tersebut mengizinkan pemberdayaan anak secara hukum. Untuk negara-negara yang dikecualikan dari konvensi usia minimum ILO, pada C138 yang diakui oleh undang-undang setempat, tidak boleh memberdayakan anak yang belum mencapai usia 14 tahun.

Kerja Paksa: Semua pekerjaan atau jasa yang tidak bersifat sukarela, yang dilakukan di bawah rasa takut akan hukuman atau pembalasan, atau diminta sebagai alat pembayaran utang.

Buruh Penjara: Suatu bentuk kerja paksa atau tugas yang dilakukan di bawah pengawasan atau manajemen otoritas publik sebagai akibat dari menerima hukuman bersalah di pengadilan. Para tahanan dibayar kompensasi, tetapi hal ini biasanya dianggap sebagai bentuk kerja paksa, karena sering kali tidak mungkin menolak untuk bekerja.

Perbudakan Utang: Suatu bentuk kerja di mana kebebasan dibatasi karena pembayaran sebagian utang kepada majikan atau individu lain atau karena alasan lain.

Tenaga Kerja Eksploitatif: Suatu bentuk kerja yang dilakukan secara tidak sukarela karena ancaman, intimidasi, tekanan fisik atau mental dari majikan atau individu lain.

Perdagangan Manusia: Merekrut, membawa, menyediakan, atau memperoleh individu melalui intimidasi, ancaman, penipuan, atau tindakan menindas lainnya untuk tujuan eksploitasi.

Pekerja Migran: Seseorang yang berada jauh dari negara kelahirannya atau negara tempat mereka dibesarkan dan yang tinggal dan bekerja di negara tersebut setidaknya selama 12 bulan.

Sistem kerja borongan: Metode pembayaran di mana remunerasi dihitung bukan berdasarkan jumlah total jam kerja, tetapi berdasarkan jumlah barang yang telah diproduksi.

Hukuman: Sanksi, seperti tindakan disipliner, teguran, pengurangan upah, dan skorsing yang dikenakan untuk pelanggaran tugas karyawan tertentu, untuk menjaga disiplin dan ketertiban dalam organisasi.

Dokumentasi: deskripsi sistematis dari semua informasi yang diperlukan.

Upah Hidup Layak: Remunerasi yang cukup bagi karyawan dan keluarganya untuk menikmati kehidupan yang pantas. Unsur-unsur standar hidup yang pantas mencakup hal-hal yang sangat diperlukan seperti penyediaan makanan, air, tempat tinggal, pendidikan, perawatan kesehatan, transportasi, pakaian, dan uang untuk pengeluaran tak terduga.

Bentuk pembayaran yang dibatasi: Pembayaran dalam bentuk voucher uang, tiket kupon atau surat promes.

Sistem hukuman: Sanksi yang dikenakan untuk pelanggaran tugas karyawan tertentu agar manajer dapat menjaga disiplin dan ketertiban. Jika terjadi teguran serius, karyawan berhak menerima dukungan dari serikat pekerja atau pihak ketiga lain yang sesuai.

SDS: SDS adalah singkatan dari Safety Data Sheet (Lembar Data Keselamatan). Dokumen yang memberikan informasi tentang sifat fisiokimia, risiko, bahaya, dan penanganan bahan kimia tersebut atau konstituen di dalamnya saat menyerahkan atau diberikan kepada pihak lain yang menyerahkan atau menyediakan bahan kimia.

Negara-negara yang dikenai Sanksi Perserikatan Bangsa-Bangsa: Negara-negara yang menjadi sasaran adalah negara-negara yang perdamaianya sedang terancam dan di mana upaya diplomatik telah berakhir dengan kegagalan, di mana Dewan Keamanan Perserikatan Bangsa-Bangsa menerapkan sanksi sebagai tindakan wajib.

Lampiran 2

Persyaratan untuk Pencegahan Kebakaran dan Pencegahan Bencana Bangladesh

Di Bangladesh, 4 item di bawah ini harus diberlakukan terhadap fasilitas pabrik.

- a. Bangunan yang awalnya dibangun untuk tujuan hunian tidak boleh diubah menjadi fasilitas industri.
- b. Fasilitas bertingkat tidak boleh menggunakan lantai pertama sebagai toko atau menempatkan toko di lantai lainnya.
- c. Fasilitas bertingkat tidak boleh berbagi bangunan dengan pabrik lain di bawah kepemilikan individu.

d. Tempat tinggal tidak boleh ditempatkan di dalam bangunan yang berisi fasilitas. Di Bangladesh, latihan evakuasi harus dilakukan setiap 3 bulan sekali, dan latihan evakuasi ini harus diamati oleh organisasi pihak ketiga eksternal.

Lampiran 3

Prinsip Pengadaan Berkelanjutan AEON

1. Menghilangkan pengumpulan atau perdagangan ilegal sumber daya alam dan penangkapan ikan ilegal.
2. Menetapkan dan mengelola standar Aeon dari perspektif pelestarian keanekaragaman hayati dan mencegah penipisan sumber daya alam.
3. Meminimalkan penggunaan sumber daya yang tidak terbarukan.
4. Menetapkan ketertelusuran, termasuk tempat produksi dan metode penangkapan ikan, untuk produk pertanian dan sumber daya laut.
5. Mencegah perusakan lahan hutan dengan nilai konservasi tinggi.

Lampiran 4

Prinsip Keanekaragaman Hayati AEON

Bisnis Aeon bergantung pada produk hidup, seperti produk pertanian dan kelautan. Menyadari hal ini, Aeon merumuskan Prinsip Keanekaragaman Hayati AEON pada bulan Maret 2010 menuju konservasi keanekaragaman hayati, yang sangat penting dalam mencapai masyarakat yang berkelanjutan.

Prinsip Dasar

Menyadari dampak kegiatan perusahaan kami secara keseluruhan terhadap ekosistem, kami secara aktif fokus pada pengurangan dampak serta kegiatan konservasi, bekerja sama dengan para pemangku kepentingan kami, termasuk pelanggan kami, otoritas setempat, dan organisasi nirlaba. Kami fokus pada poin-poin berikut ini yang terkait dengan ekosistem dalam kegiatan korporat kami:

Melalui kegiatan korporat kami, kami:

1. Tetap sadar akan berkat dan beban.
2. Terlibat dalam inisiatif yang melindungi dan memelihara.
3. Mengungkapkan informasi tentang kegiatan kami.

Pedoman Tindakan (Kutipan)

1. Produk: Kami akan menetapkan target keberlanjutan untuk produk makanan laut segar dan produk olahan yang dikelola sumber daya, terlibat dalam pembelian dan penjualannya sambil berbagi target tersebut dengan mitra bisnis kami, dan mengomunikasikan informasi terkait kepada pelanggan.
2. Toko: Kami akan terus mempromosikan kampanye penanaman pohon dengan pelanggan lokal di lokasi toko baru dan terus mengembangkan Eco Store dengan dampak lingkungan yang lebih kecil daripada fasilitas konvensional.
3. Dengan Pelanggan: Melalui kampanye penanaman pohon dan program lainnya, kami akan berbagi kesadaran lingkungan dan belajar bersama dengan semua pelanggan kami.

Lampiran 5

Kebijakan Pengadaan Makanan Laut Berkelanjutan AEON

Melaksanakan penilaian risiko secara teratur dari perspektif pencegahan penipisan sumber daya dan konservasi keanekaragaman hayati. Selain itu, untuk memitigasi risiko, akan melakukan peninjauan tindakan pencegahan yang layak dan berupaya untuk mendapatkan makanan laut yang berkelanjutan.

Tindakan Khusus

Aeon senantiasa memikirkan dan menerapkan langkah-langkah untuk beralih dari makanan laut yang terancam punah ke makanan laut dengan dukungan berkelanjutan di masa depan.

1. Penyediaan Produk Berkelanjutan

- Aktif menjual makanan laut berkelanjutan seperti produk bersertifikat MSC dan bersertifikat ASC

- Memperkuat penanganan akuakultur yang lengkap

2. Penghapusan Perdagangan Ilegal

- Mematuhi konvensi internasional, seperti Konvensi Perdagangan Internasional Spesies Fauna dan Flora Liar yang Terancam Punah (Konvensi Washington)

3. Penetapan Tindakan Ketertelusuran

- Mendorong penguatan pengelolaan sumber daya di Indonesia

4. Penilaian Risiko Secara Rutin

- Meluncurkan organisasi untuk mempromosikan langkah-langkah pengadaan berkelanjutan dalam pengembangan organisasi, telah dimulai.

Lampiran 6

Prinsip Pengadaan Sumber Daya Hutan AEON (Kertas/Pulp/Kayu)

Kami akan terus memanfaatkan bahan baku produk yang terbuat dari kayu dan bubur kertas yang dihasilkan dari hutan yang dikelola dengan baik untuk membangun toko, dan berupaya untuk mencegah kerusakan hutan. Inisiatif melalui Produk Kita Mengidentifikasi risiko dan peluang, mempertimbangkan metode yang layak, dan bertujuan untuk pengadaan yang berkelanjutan melalui perbaikan yang berkesinambungan.

1. Penanganan Produk Berkelanjutan

Bahan mentah dari hutan yang dikelola dengan baik diautentikasi dan produk yang telah memperoleh sertifikasi FSC® ditangani secara tegas.

2. Penggunaan Kayu Domestik yang Efektif di Jepang

Upaya untuk penggunaan kayu domestik yang efektif dilakukan untuk mencapai daur ulang yang berkelanjutan di hutan Jepang.

3. Memastikan Tindakan Ketertelusuran

Untuk negara dan kawasan berisiko tinggi, konfirmasi ketertelusuran bahan baku ke hutan ditangani berdasarkan prioritas.

4. Pencegahan Deforestasi Ilegal

Konfirmasi legalitas kayu, dll., dilakukan berdasarkan undang-undang yang terkait dengan promosi penggunaan kayu yang dipanen secara legal.

5. Pelestarian Kawasan dengan Nilai Konservasi Tinggi

Konfirmasi pelaksanaan tindakan pencegahan dilakukan untuk mempertahankan kawasan dengan nilai konservasi tinggi.

- Diterbitkan 8 Mei , 2003
- Revisi 21 Agustus , 2006
- Revisi 1 Maret , 2010
- Revisi 1 Maret , 2019