

Công ty trách nhiệm hữu hạn Aeon

AEON Supplier Code of Conduct

Mục lục

I. Lời nói đầu

1. Mục đích
2. Phạm vi áp dụng

II. Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp

III. Những yêu cầu chính về Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp

Phụ lục

1. Thuật ngữ
2. Yêu cầu về đề phòng hỏa hoạn và phòng chống thiên tai liên quan đến Bangladesh
3. Nguyên tắc cung ứng bền vững của Aeon
4. Chính sách đa dạng sinh học của Aeon
5. Chính sách cung ứng thủy sản của Aeon
6. Chính sách cung ứng tài nguyên rừng của Aeon

I. Lời nói đầu

1. Mục đích

Yêu cầu cho các hoạt động kinh doanh gia tăng mỗi năm nhưng không chỉ đơn thuần tạo ra lợi nhuận mà còn yêu cầu các doanh nghiệp phải thực hiện các trách nhiệm xã hội như là một phần của các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Đồng thời, các vấn đề liên quan đến xã hội và môi trường phát sinh trong cộng đồng quốc tế đang ngày càng phức tạp, xuyên quốc gia, và không một doanh nghiệp hay tổ chức nào có thể đơn độc giải quyết các vấn đề đó.

Để giải quyết tình trạng này, từng tổ chức thuộc chuỗi cung ứng phải hoàn thành trách nhiệm của mình, cũng như những tổ chức có liên quan tới doanh nghiệp thì cũng phải yêu cầu những tổ chức đó thực hiện. Chuỗi cung ứng phải hoàn toàn tuân thủ và thực hiện các trách nhiệm đối với xã hội.

Quy tắc ứng xử (CoC) sẽ là công cụ để làm rõ những vấn đề mà mỗi tổ chức thuộc chuỗi cung ứng liên quan đến những sản phẩm và dịch vụ của Aeon cần phải tuân thủ. Từng tổ chức phải nỗ lực xử lý những vấn đề này, để gia tăng sự tin tưởng và an tâm đối với các bên liên quan.

Việc nỗ lực xử lý những vấn đề mang tính xã hội này là nền tảng của hoạt động kinh doanh và quản lý vận hành tổ chức. Chúng tôi mong rằng sẽ nhận được sự tích cực nỗ lực để trở thành một tổ chức bền vững.

2. Phạm vi áp dụng

Quy tắc này được áp dụng cho tất cả tổ chức và doanh nghiệp thuộc chuỗi cung ứng liên quan đến từng sản phẩm và dịch vụ giao dịch với tập đoàn Aeon, bất kể là thương hiệu nào.

II. Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp

1. Luật và những quy định

Phải tuân thủ tất cả pháp lệnh, điều luật và quy định được áp dụng tại quốc gia và khu vực tiến hành hoạt động kinh doanh. Hơn nữa, cần phải yêu cầu các nhà cung cấp, nhà thầu phụ hoặc nhà thầu của công ty tuân thủ các pháp lệnh, điều luật, quy định và Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của Aeon.

2. Lao động trẻ em

Không sử dụng hoặc ủng hộ việc sử dụng trẻ em chưa đến 15 tuổi hoặc dưới độ tuổi lao động cho phép theo pháp luật của quốc gia đó. Với những cá nhân chưa đến 18 tuổi, hoặc nằm trong độ tuổi cho phép lao động theo pháp luật tại nước sở tại, nếu là đối tượng của Luật giáo dục bắt buộc thì phải ưu tiên việc đi học, và không được cho tiếp xúc với môi trường độc hại làm ảnh hưởng đến sự phát triển sức khỏe thể chất và tinh thần.

3. Lao động cưỡng bức

Trong quá trình thuê mướn và tuyển dụng, không cưỡng chế hoặc đồng lõa cho việc cưỡng chế lao động cũng như tuyển dụng trái với ý muốn của người lao động bằng các biện pháp bạo hành, hăm dọa, giam cầm hoặc ép buộc không thỏa đáng sự tự do về tinh thần, thể chất và hoạt động.

4. Thời gian làm việc

Phải tuân thủ pháp luật và các tiêu chuẩn ngành nghề liên quan đến thời gian lao động, giờ nghỉ và ngày nghỉ. Làm việc ngoài giờ phải là tự nguyện, và không được yêu cầu một cách định kỳ. Đối với lao động đã vượt quá thời gian lao động theo pháp luật quy định, phải chi trả tiền trợ cấp ngoài thời gian theo quy định.

5. Tiền lương và chế độ phúc lợi

Phải tuân thủ pháp luật liên quan đến tiền lương và chế độ phúc lợi của nước sở tại. Tiền công và các chế độ phúc lợi phải chi trả và khấu trừ theo quy định pháp luật liên quan và phải ghi chép lại. Tiền lương phải từ mức đáp ứng được các nhu cầu cơ bản của nhân viên trở lên. Nội dung tiền lương đã chi trả bao gồm cả tiền trợ cấp trả thêm ngoài giờ, và phải được mô tả một cách rõ ràng theo cách thức mà nhân viên có thể hiểu được.

6. Bạo hành và quấy rối

Không thực hiện, tham gia hoặc đồng lõa thực hiện các hành vi xâm phạm về thể xác, cưỡng chế về tinh thần và thể xác, bạo hành bằng lời nói đối với nhân viên. Trong tất cả các trường hợp hoạt động kinh doanh, bất kỳ hành vi quấy rối nào, bao gồm cử chỉ, ngôn ngữ, tiếp xúc thân thể đều không được chấp nhận.

7. Phân biệt đối xử

Không phân biệt đối xử hoặc đồng lõa với việc phân biệt đối xử trong sử dụng lao động liên quan đến tuyển dụng, tiền công, thăng chức, huấn luyện, từ chức hay thôi việc. vì những lý do như chủng tộc, quốc tịch, dân tộc, giới tính, tuổi tác, nơi xuất thân, tôn giáo, trình độ học vấn, khuyết tật về thể chất và tinh thần, xu hướng tính dục và nhận thức giới tính, v.v... Tất cả các quyết định liên quan đến việc sử dụng lao động phải dựa trên các tiêu chí liên quan khả năng hoàn thành các công việc cần thiết.

8. Quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể

Đối với nhân viên, phải tôn trọng quyền thành lập, gia nhập, điều hành Công đoàn lao động theo sự lựa chọn của bản thân nhân viên và quyền tiến hành thương lượng tập thể với tư cách là đại diện cho nhân viên. Trường hợp quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể bị hạn chế theo pháp luật, thì để thay thế, phải thiết lập chế độ xử lý các khiếu nại được gửi tới các tầng lớp quản lý hoặc người đại diện của nhân viên và giải quyết các khiếu nại này một cách thực sự.

9. An toàn vệ sinh

Tạo cho nhân viên một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh theo pháp luật và quy tắc được áp dụng, áp dụng các biện pháp hữu hiệu để ngăn ngừa bệnh tật bao gồm tai nạn, thương tích và tổn hại về tinh thần liên quan đến vấn đề an toàn và vệ sinh tiềm ẩn. Đối với ký túc xá và nhà ăn đang cung cấp cho nhân viên cũng tương tự, phải được áp dụng các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh.

10. Môi trường

Không chỉ tuân thủ tất cả pháp luật liên quan đến môi trường của quốc gia và khu vực nơi tiến hành sản xuất, mà còn phải xem xét tối đa việc bảo vệ môi trường. Phải xác nhận các nguyên vật liệu và linh kiện được sử dụng phù hợp với pháp luật và quy định của quốc gia và khu vực nơi chúng được thu mua, phù hợp với các điều ước và nghị định thư quốc tế, đáp ứng chính sách về môi trường do AEON quy định.

11. Giao dịch thương mại

Tuân thủ pháp luật liên quan đến giao dịch thương mại của các nước xuất xứ và khu vực xuất khẩu của sản phẩm cuối cùng và các bộ phận cấu thành sản phẩm đó.

12. Thành thật và minh bạch

Trong tất cả hoạt động kinh doanh, tuyệt đối không được thực hiện các hành vi trái đạo đức chẳng hạn như hành vi đưa và nhận quà hối lộ, làm giả, khai man và che giấu hồ sơ, vật chứng, lời khai, v.v... Thông tin về hoạt động kinh doanh phải được công khai chính xác theo các quy định được áp dụng và tập quán nghiệp vụ chung.

13. Cam kết

Phải đưa các nội dung yêu cầu trong Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của Aeon vào hệ thống quản lý của công ty hoặc của tổ chức, nỗ lực thực hiện trong toàn bộ tổ chức nhằm hướng đến việc giải quyết các vấn đề mang tính xã hội xảy ra trong toàn bộ chuỗi cung ứng.

III. Những yêu cầu chính của Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp

1. Luật và những quy định

Phải tuân thủ tất cả pháp lệnh, điều luật và quy định được áp dụng tại quốc gia và khu vực tiến hành hoạt động kinh doanh. Hơn nữa, cần phải yêu cầu các nhà cung cấp, nhà thầu phụ hoặc nhà thầu của công ty tuân thủ các pháp lệnh, điều luật, quy định và Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của Aeon.

Các yêu cầu:

- 1-1 Đối với việc tuân thủ các pháp luật, điều luật và quy định, bên cạnh các hoạt động kinh doanh do chính nhà cung cấp trực tiếp của Aeon tiến hành, thì nhà cung cấp trực tiếp còn phải đảm bảo các nhà thầu phụ và nhà thầu của họ đều phải tuân thủ. Tất cả các nhà cung cấp, nhà thầu phụ, nhà thầu phải được truyền đạt yêu cầu của Aeon về việc tuân thủ các quy định trong Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của Aeon hoặc quy tắc riêng của họ.
- 1-2 Trường hợp có sự khác biệt giữa pháp luật hoặc giải thích về pháp luật tại khu vực và địa phương đang tiến hành hoạt động kinh doanh hoặc tại chính quyền địa phương, thì phải tuân thủ yêu cầu nghiêm ngặt nhất được áp dụng.
- 1-3 Các doanh nghiệp và tổ chức cần phải tôn trọng các nguyên tắc của các hiệp định và khuyến cáo sau đây do các tổ chức quốc tế quy định:
 - Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế liên quan đến nguyên tắc và quyền lợi cơ bản trong lao động.
 - Bộ luật Nhân quyền Quốc tế (Tuyên ngôn nhân quyền quốc tế và quy ước nhân quyền quốc tế).
 - Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hiệp quốc liên quan đến kinh doanh và nhân quyền.
 - 10 nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu Liên hiệp quốc.

2. Lao động trẻ em

Không sử dụng hoặc ủng hộ việc sử dụng trẻ em chưa đến 15 tuổi hoặc dưới độ tuổi lao động cho phép theo pháp luật của quốc gia đó. Với những cá nhân chưa đến 18 tuổi, hoặc nằm trong độ tuổi cho phép lao động theo pháp luật tại nước sở tại, nếu là đối tượng của Luật giáo dục bắt buộc thì phải ưu tiên việc đi học, và không được cho tiếp xúc với môi trường độc hại làm ảnh hưởng đến sự phát triển sức khỏe thể chất và tinh thần.

Các yêu cầu:

- 2-1 Không sử dụng hoặc hỗ trợ sử dụng trẻ em chưa đến 15 tuổi hoặc dưới độ tuổi lao động theo pháp luật của nước sở tại. Đối với các quốc gia được loại trừ khỏi quy ước tuổi tối thiểu của luật lao động quốc tế (ILO), C138 đã được pháp luật địa phương công nhận là không được sử dụng trẻ em chưa đủ 14 tuổi.
- 2-2 Trước khi bắt đầu tuyển dụng, phải kiểm tra độ tuổi của những người lao động theo hồ sơ pháp lý, và ghi chép lại.
- 2-3 Những người chưa đến 18 tuổi hoặc ở độ tuổi được phép lao động hoặc tuyển dụng theo pháp luật nước đó, nếu là đối tượng của Luật giáo dục bắt buộc thì phải ưu tiên việc đi học, và không được cho tiếp xúc với môi trường độc hại hoặc ảnh hưởng đến sự phát triển sức khỏe thể chất và tinh thần.

3. Lao động cưỡng bức

Trong quá trình thuê mướn và tuyển dụng, không cưỡng chế hoặc đồng lõa cho việc cưỡng chế lao động cũng như tuyển dụng trái với ý muốn của người lao động bằng các biện pháp bạo hành, hăm dọa, giam cầm hoặc ép buộc không thỏa đáng sự tự do về tinh thần, thể chất và hoạt động.

Các yêu cầu:

- 3-1 Không nhận sử dụng hoặc hỗ trợ cho việc cung cấp lao động cưỡng chế, lao động ép buộc, lao động bóc lột, buôn người và lao động tù nhân mang tính không tự nguyện hoặc mang tính bóc lột.
- 3-2 Trong nguyên vật liệu sử dụng và trong chuỗi cung ứng, phải loại bỏ sự liên quan đến lao động cưỡng chế, lao động ép buộc, lao động bóc lột, buôn người và lao động tù nhân mang tính không tự nguyện hoặc mang tính bóc lột.
- 3-3 Phải lập thành văn bản các điều kiện tuyển dụng theo luật được áp dụng và phân phát cho người lao động. Văn bản đó phải được lập bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được. Trường hợp tuyển dụng người lao động nhập cư, thì phải cung cấp cho người lao động trước khi họ rời khỏi đất nước của họ.
- 3-4 Trường hợp sử dụng môi giới để thuê mướn nhân viên, phải kiểm tra bên môi giới này là bên có đạo đức.
- 3-5 Không yêu cầu phí hoa hồng tuyển dụng hoặc chi phí tương tự một cách bất hợp lý. Đặc biệt, khi tuyển dụng người lao động nhập cư, phải tích cực kiểm tra kỹ để không phải gánh chịu các khoản nợ bất hợp lý tại quốc gia xuất thân của người lao động.
- 3-6 Khi tuyển dụng, nhà cung cấp và doanh nghiệp cung cấp lao động cho nhà cung cấp không được giữ lại một phần tiền công, tiền trợ cấp, tài sản, hoặc các loại giấy tờ như passport, v.v... của nhân viên.
- 3-7 Đối với nhân viên, công ty phải công nhận quyền kết thúc hợp đồng lao động với điều kiện người đó tiến hành thông báo một cách hợp lý cho tổ chức.
- 3-8 Đối với nhân viên, công ty phải chấp nhận quyền rời khỏi nơi làm việc của nhân viên sau khi họ đã hoàn tất thời gian lao động quy định. Hơn nữa, phải cho phép di chuyển với lý do hợp lý của người lao động tại nơi làm việc, bao gồm đi vệ sinh và lấy nước uống.

4. Thời gian làm việc

Phải tuân thủ pháp luật và các tiêu chuẩn ngành nghề liên quan đến thời gian lao động, giờ nghỉ và ngày nghỉ. Làm việc ngoài giờ phải là tự nguyện, và không được yêu cầu một cách định kỳ. Đối với lao động đã vượt quá thời gian lao động theo pháp luật quy định, phải chi trả tiền trợ cấp ngoài thời gian theo quy định.

Các yêu cầu:

- 4-1 Kiểm tra và tuân thủ pháp luật, các hiệp ước đoàn thể (nếu được áp dụng) và tiêu chuẩn ngành nghề liên quan đến thời gian lao động, giờ nghỉ, ngày nghỉ và ngày nghỉ theo quy định của nhà nước.
- 4-2 Thời gian lao động hằng tuần phải được quy định theo pháp luật, và không vượt quá 48 giờ, thời gian làm việc bình thường chưa tính thời gian làm thêm.
- 4-3 Lao động ngoài giờ phải là tự nguyện. Thời gian lao động của một tuần đã bao gồm thời gian làm thêm không

được vượt quá 60 giờ, và không được yêu cầu làm định kỳ.

4-4 Đối với nhân viên, phải cung cấp ngày nghỉ theo pháp luật. Trường hợp pháp luật không qui định, thì tối thiểu phải cho 1 ngày nghỉ trong 7 ngày.

4-5 Phải để người lao động có thể sử dụng được toàn bộ các quy định pháp luật được áp dụng liên quan đến nghỉ phép bao gồm nghỉ phép theo năm làm việc.

4-6 Thời gian lao động, bao gồm cả thời gian lao động của người lao động mà áp dụng theo lương khoán sản phẩm để chi trả tiền công, phải được ghi chép lại hoàn toàn thành văn bản theo hệ thống ghi chép sổ sách một cách chính xác và đáng tin cậy. Phải để người lao động có thể kiểm tra được ghi chép thời gian lao động của mình.

5. Tiền lương và chế độ phúc lợi

Phải tuân thủ pháp luật liên quan đến tiền lương và chế độ phúc lợi của nước sở tại. Tiền công và các chế độ phúc lợi phải chi trả và khấu trừ theo quy định pháp luật liên quan và phải ghi chép lại. Tiền lương phải từ mức đáp ứng được các nhu cầu cơ bản của nhân viên trở lên. Nội dung tiền lương đã chi trả bao gồm cả tiền trợ cấp trả thêm ngoài giờ, và phải được mô tả một cách rõ ràng theo cách thức mà nhân viên có thể hiểu được.

Các yêu cầu:

5-1 Xác nhận các pháp luật liên quan đến tiền lương và chế độ phúc lợi của quốc gia, khu vực, giải thích cho người lao động và phải tuân thủ các quy định đó.

5-2 Tiền lương phải từ mức tiền lương tối thiểu theo quy định pháp luật trở lên, phải đáp ứng được các nhu cầu cơ bản của người lao động, và cố gắng để có thể chi trả từ mức tiền lương đủ sinh hoạt trở lên.

5-3 Lập và cung cấp hợp đồng tuyển dụng và cung cấp cho toàn bộ công nhân viên. Trong đó bao gồm nội dung công việc và mức tiền lương cụ thể, thời gian chi trả và phương thức chi trả.

5-4 Đối với lao động làm thêm giờ phải chi trả tiền trợ cấp ngoài giờ theo như quy định của pháp luật hoặc theo thỏa ước lương thương tập thể.

5-5 Đối với tất cả tiền lương và tiền trợ cấp, phải tuân thủ pháp luật, và chi trả bằng phương thức thuận tiện cho nhân viên. Trong bất kỳ trường hợp nào cũng không chấp nhận việc trì hoãn hoặc chi trả với hình thức bị hạn chế.

5-6 Đối với nhân viên trả theo lương khoán sản phẩm, ít nhất phải chi trả bằng tiền lương tối thiểu theo pháp luật quy định.

5-7 Cung cấp cho nhân viên văn bản chi tiết dễ hiểu đối với tiền công. Ngôn ngữ trong văn bản phải là ngôn ngữ mà nhân viên có thể hiểu được.

5-8 Việc khấu trừ từ tiền lương của nhân viên chỉ được tiến hành với các khoản được cho phép theo pháp luật chẳng hạn như bảo hiểm xã hội và tiền thuế, v.v...

5-9 Không được giảm tiền lương một cách vô lý cho dù dưới dạng phạt. Chính sách về phạt phải ưu tiên đào tạo, thực hiện theo từng giai đoạn, được truyền đạt bằng phương pháp một cách rõ ràng và dễ hiểu cho tất cả nhân viên, và được áp dụng một cách công bằng mà không có sự phân biệt.

5-10 Phải tuân thủ pháp luật liên quan đến chi trả bảo hiểm xã hội.

6. Bạo hành và quấy rối

Không thực hiện, tham gia hoặc đồng lõa thực hiện các hành vi xâm phạm về thể xác, cưỡng chế về tinh thần và thể xác, bạo hành bằng lời nói đối với nhân viên. Trong tất cả các trường hợp hoạt động kinh doanh, bất kỳ hành vi quấy rối nào, bao gồm cử chỉ, ngôn ngữ, tiếp xúc thân thể đều không được chấp nhận.

Các yêu cầu:

- 6-1 Trong toàn bộ khuôn viên bao gồm nơi làm việc và ký túc xá nhân viên do công ty đang cung cấp, không được tham gia, hoặc đồng lõa thực hiện hành vi bạo lực, hành vi phi nhân đạo hoặc bạo hành bằng thái độ và lời nói đối với nhân viên có vị thế yếu.
- 6-2 Trường hợp cấp ký túc xá cho nhân viên, không được hạn chế ra vào một cách vô lý, phải đảm bảo sự riêng tư và an toàn, và không được có hành vi đối xử phi nhân đạo.
- 6-3 Trong tất cả khuôn viên của tổ chức bao gồm nơi làm việc và ký túc xá nhân viên do công ty cung cấp, bất kể là quấy rối tình dục hay lạm dụng chức quyền, những hành vi được cho là không công bằng đối với người khác đều không được chấp nhận.
- 6-4 Không xử phạt hoặc sa thải bất công với danh nghĩa hình phạt.
- 6-5 Phải đưa ra các biện pháp để phát hiện và đưa ra các biện pháp giúp đỡ nhân viên bị tổn hại do quấy rối.

7. Phân biệt đối xử

Không phân biệt đối xử hoặc đồng lõa với việc phân biệt đối xử trong sử dụng lao động liên quan đến tuyển dụng, tiền công, thăng chức, huấn luyện, từ chức hay thôi việc. vì những lý do như chủng tộc, quốc tịch, dân tộc, giới tính, tuổi tác, nơi xuất thân, tôn giáo, trình độ học vấn, khuyết tật về thể chất và tinh thần, xu hướng tính dục và nhận thức giới tính, v.v... Tất cả các quyết định liên quan đến việc sử dụng lao động phải dựa trên các tiêu chí liên quan khả năng hoàn thành các công việc cần thiết.

Các yêu cầu:

- 7-1 Trong thuê mướn, tiền công, cơ hội đào tạo, thăng tiến, sa thải hoặc từ chức, tập tục tuyển dụng khác, không được phân biệt đối xử hoặc khuyến khích việc phân biệt đối xử dựa trên tình hình có thể là gây ra phân biệt chủng tộc, quốc tịch, dân tộc, giới tính, tuổi tác, nơi xuất thân, tôn giáo, trình độ học vấn, khuyết tật về thể chất và tinh thần, xu hướng tính dục và nhận thức giới tính, sự phân biệt khác, v.v...
- 7-2 Tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả nhân viên.
- 7-3 Không tạo chênh lệch về tiền lương do giới tính, v.v... khi cùng làm một cấp độ công việc.
- 7-4 Không áp dụng kiểm tra mang thai hoặc tránh thai như là điều kiện để thuê mướn và tiếp tục tuyển dụng. Ngoài ra, không hỏi nhân viên và ứng viên nữ về việc có/không có thai, trừ trường hợp cần thiết vì lý do an toàn vệ sinh lao động.
- 7-5 Không đưa ra các quyết định gây ảnh hưởng xấu đến tình hình tuyển dụng phụ nữ mang thai với lý do nhân viên nữ kết hôn hoặc mang thai. Ngoài ra, không đe dọa nhân viên nữ nhằm mục đích gây trở ngại cho việc kết hôn hoặc mang thai.
- 7-6 Phải có biện pháp để phát hiện và đưa ra các biện pháp giúp đỡ nhân viên đang chịu tổn hại do phân biệt đối xử.

8. Quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể

Đối với nhân viên, phải tôn trọng quyền thành lập, gia nhập, điều hành Công đoàn lao động theo sự lựa chọn của bản thân nhân viên và quyền tiến hành thương lượng tập thể với tư cách là đại diện cho nhân viên. Trường hợp quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể bị hạn chế theo pháp luật, thì để thay thế, phải thiết lập chế độ xử lý các khiếu nại được gửi tới các tầng lớp quản lý hoặc người đại diện của nhân viên và giải quyết các khiếu nại này một cách thực sự.

Các yêu cầu:

- 8-1 Nhân viên có quyền thành lập, gia nhập, vận hành Công đoàn lao động theo sự lựa chọn của bản thân nhân viên và tiến hành thương lượng tập thể với tư cách là đại diện nhân viên. Công ty tôn trọng quyền lợi này và thông báo một cách hiệu quả cho nhân viên rằng họ có thể tham gia tổ chức người lao động theo lựa chọn của mình mà không phải chịu ảnh hưởng tiêu cực hoặc biện pháp trả đũa từ công ty. Ngoài ra, công ty không được thực hiện bất kỳ sự can thiệp nào đối với việc thành lập và quản lý, vận hành, thương lượng tập thể của tổ chức người lao động.
- 8-2 Công ty phải đảm bảo mang tính hệ thống rằng thành viên hiệp hội công đoàn, người đại diện người lao động và nhân viên đang tham gia vào các tổ chức người lao động sẽ không phải là đối tượng bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa và trả đũa vì lý do đang tham gia vào hoạt động trong tổ chức của người lao động.
- 8-3 Trong tình huống quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể bị hạn chế theo luật, công ty phải thiết lập chế độ xử lý các khiếu nại được gửi đến đại diện nhân viên, và giám sát để cho chế độ hoạt động một cách hữu hiệu, và nhân viên sử dụng hệ thống này cũng không phải chịu bất kỳ sự bất lợi nào. Các biện pháp này phải thông báo cho nhân viên.

9. An toàn vệ sinh

Tạo cho nhân viên một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh theo pháp luật và quy tắc được áp dụng, áp dụng các biện pháp hữu hiệu để ngăn ngừa bệnh tật liên quan đến an toàn vệ sinh tiềm ẩn hoặc thương tích và tổn hại về tinh thần. Đối với ký túc xá và nhà ăn đang cung cấp cho nhân viên cũng tương tự, phải được áp dụng các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh.

Các yêu cầu:

9-1 An toàn về thiết bị và phòng ngừa tai nạn

- 9-1-1 Xác nhận các quy định pháp luật của địa phương liên quan đến các cơ sở, thiết bị và máy móc, nếu cần thiết thì phải xin giấy phép và bảo dưỡng một cách hiệu quả. Hơn nữa, phải định kỳ tiến hành kiểm tra liên quan đến an toàn.
- 9-1-2 Phải đưa ra các biện pháp để tránh các nguy hiểm liên quan đến việc sử dụng thiết bị và máy móc, thực hiện đào tạo nhân viên trước khi sử dụng máy móc và một cách định kỳ, và ghi chép lại.
- 9-1-3 Khi sử dụng thiết bị và máy móc, phải cung cấp miễn phí và cho nhân viên sử dụng các dụng cụ bảo vệ phù hợp để ngăn ngừa rủi ro về sức khỏe và an toàn của nhân viên.

9-2 Môi trường lao động

- 9-2-1 Chú ý đến nhiệt độ và độ ẩm của nơi làm việc và có các biện pháp đo lường. Đặc biệt, trường hợp làm việc ở nơi có nhiệt độ cao, phải xem xét đến việc cung cấp đầy đủ nước.
- 9-2-2 Đảm bảo ánh sáng và thông gió đầy đủ cho tất cả nhân viên, và cung cấp nước uống thoải mái.
- 9-2-3 Thiết lập số lượng nhà vệ sinh phù hợp với số người lao động hoặc theo pháp luật. Hơn nữa, phải cân nhắc đến giới tính và sự riêng tư, thuận tiện, vệ sinh của cá nhân, và không đặt ra những hạn chế sử dụng bất hợp lý.
- 9-2-4 Việc hút thuốc chỉ được cho phép trong khu vực hút thuốc được chỉ định mà đã được trang bị thiết bị chữa cháy và thông gió thích hợp.
- 9-2-5 Đánh giá và loại bỏ tất cả những rủi ro do môi trường làm việc mang lại cho lao động sau khi sinh con, đang mang thai và đang nuôi con.

9-3 Cơ sở y tế và kiểm tra sức khỏe

- 9-3-1 Tối thiểu phải thực hiện kiểm tra sức khỏe theo quy định của pháp luật. Phải thực hiện kiểm tra sức khỏe đặc thù cần thiết do yêu cầu nghiệp vụ và những hóa chất đang sử dụng, tuân theo quy định pháp luật hoặc tiêu chuẩn ngành nghề.
- 9-3-2 Cơ sở y tế được thiết lập và duy trì theo quy định của pháp luật. Trường hợp được yêu cầu theo pháp luật, phải có sự có mặt thường trực và xử lý của nhân viên y tế có bằng cấp vẫn còn hiệu lực.
- 9-3-3 Phải chuẩn bị để đảm bảo có thể liên lạc trực tiếp với các bác sĩ và bệnh viện có thể sử dụng được kể cả vào ban đêm khi có tai nạn nghiêm trọng xảy ra.
- 9-3-4 Đặt hộp đồ dùng cấp cứu để có thể xử lý sơ cứu thích hợp. Trong thời gian làm việc, phải đặt ở những nơi mà có thể sử dụng cả vào ban đêm.

9-4 Phòng hỏa hoạn và phòng chống thiên tai

- 9-4-1 Lưu giữ giấy phép hoặc giấy cấp phép hợp lệ liên quan đến phòng cháy chữa cháy tại cơ sở.
- 9-4-2 Có giấy phép xây dựng hợp lệ theo yêu cầu của pháp luật được áp dụng. Tại Bangladesh sẽ được đưa ra các yêu cầu riêng. (Phụ lục 2)
- 9-4-3 Lối thoát hiểm và đường sơ tán.
 - 9-4-3-1 Lối đi, lối ra và cầu thang phải luôn duy trì ở trạng thái không có vật cản trở và không bị chặn.
 - 9-4-3-2 Tại cơ sở phải đặt số lối thoát hiểm từ mức số lượng cần thiết tối thiểu trở lên cho mỗi lần sử dụng. Cánh cửa của lối thoát hiểm phải luôn ở trạng thái có thể sử dụng được bất kỳ lúc nào và tất cả những người bên trong cơ sở đều có thể mở được ngay lập tức.
 - 9-4-3-3 Đèn hướng dẫn thoát hiểm bao gồm đèn sáng khẩn cấp được lắp đặt ở tất cả các tầng và khu vực được sử dụng bên trong của tòa nhà bao gồm cả cầu thang.
 - 9-4-3-4 Lập sơ đồ thoát hiểm và dán thông báo để nhân viên và khách đến cơ sở có thể hiểu được dễ dàng và nhanh chóng.
- 9-4-4 Thiết bị phòng cháy chữa cháy
 - 9-4-4-1 Trang bị các thiết bị phòng cháy chữa cháy theo pháp luật và mức độ rủi ro của nơi sản xuất. Phải kiểm tra ít nhất mỗi tháng một lần với báo cáo kiểm tra được lưu giữ và thiết bị phải được duy trì ở tình trạng có thể

sử dụng được mọi lúc.

9-4-4-2 Trang bị hệ thống báo cháy hiệu quả và bao quát toàn bộ cơ sở.

9-4-5 Tập huấn

9-4-5-1 Cơ sở nên thực hiện các buổi tập huấn sơ tán ít nhất mỗi năm một lần và các báo cáo tập huấn được lưu giữ.

Toàn bộ nhân viên phải tham gia tập huấn sơ tán, cơ sở hoạt động vào ban đêm phải thực hiện tập huấn vào ban đêm hoặc giả định thời gian là ban đêm.

9-4-5-2 Phải có đủ số lượng nhân viên được tập huấn về các kỹ năng phòng cháy chữa cháy cũng như sơ cứu, v.v...

9-4-6 Đảm bảo an toàn cho nguyên vật liệu và chất hóa học

9-4-6-1 Các nguyên vật liệu nguy hiểm, chất hóa học dễ cháy, nguyên vật liệu dễ cháy phải được để xa và cách nguồn lửa và nguồn nhiệt, và phải bảo quản ở khu vực có thiết bị chữa cháy sẵn sàng để sử dụng.

9-5 Chất hóa học

9-5-1 Các loại dược phẩm hóa học và chất độc hại phải quản lý tập trung và cửa kho được khóa theo yêu cầu của SDS (Bảng dữ liệu an toàn hóa chất).

9-5-2 Dược phẩm hóa học nguy hiểm và chất độc hại chỉ được quản lý bởi nhân viên đã được tập huấn thích hợp.

9-6 Ký túc xá nhân viên và nhà ăn nhân viên

9-6-1 Ký túc xá nhân viên và nhà ăn nhân viên phải tuân thủ theo toàn bộ các quy định pháp luật được áp dụng. Ký túc xá và nhà ăn được đặt trong cơ sở phải tuân thủ các mục trong 9-4 liên quan đến đề phòng hỏa hoạn và phòng chống thảm họa.

9-6-2 Ký túc xá nhân viên phải sử dụng các biện pháp an ninh và riêng tư cho nhân viên, và bố trí ở khu vực cách xa khu vực sản xuất, nơi làm việc, nhà kho. Ký túc xá nhân viên phải có hệ thống thông gió thích hợp trong tất cả các phòng và lắp đặt thiết bị quản lý nhiệt độ chung trong khu vực tương ứng, nhà vệ sinh và vòi hoa sen sạch sẽ phải có thể sử dụng được.

9-6-3 Tất cả thiết bị và công nhân liên quan đến nấu ăn và phục vụ nhà ăn của nhân viên phải quản lý vệ sinh triệt để và tuân thủ các quy định vệ sinh tại địa phương.

10. Môi trường

Không chỉ tuân thủ tất cả pháp luật liên quan đến môi trường của quốc gia và khu vực nơi tiến hành sản xuất, mà còn phải xem xét tối đa việc bảo vệ môi trường. Phải xác nhận các nguyên vật liệu và linh kiện được sử dụng phù hợp với pháp luật và quy định của quốc gia và khu vực nơi chúng được thu mua, phù hợp với các điều ước và nghị định thư quốc tế, đáp ứng chính sách về môi trường do AEON quy định.

Các yêu cầu:

10-1 Không chỉ tuân thủ tất cả pháp luật liên quan đến môi trường, mà còn phải hiểu được gánh nặng ảnh hưởng đến môi trường, và xem xét tối đa việc bảo vệ môi trường. Ngoài ra, phải đáp ứng Nguyên tắc cung ứng bền vững Aeon (Phụ lục 3) và Chính sách đa dạng sinh học Aeon (Phụ lục 4) do Aeon quy định.

- 10-2 Phải chia sẻ các mục yêu cầu về môi trường với các nhà cung cấp của doanh nghiệp. Đặc biệt, tổ chức đang sử dụng các nguyên vật liệu sau đây sẽ chịu trách nhiệm giải thích về nguyên vật liệu đó. Phải tuân thủ Nguyên tắc cung ứng bền vững Aeon (Phụ lục 3) và những chính sách sau đây về nguyên vật liệu.
- a) Tài nguyên thủy sản: Chính sách cung ứng thủy sản Aeon (Phụ lục 5)
 - b) Vật liệu gỗ và bột giấy: Chính sách cung ứng tài nguyên rừng Aeon (Phụ lục 6)
- 10-3 Trong các nguyên vật liệu sử dụng, không được phá hủy môi trường, hoặc xâm phạm quyền lợi của người dân bản địa.
- 10-4 Đối với khí thải, nước thải, chất thải, tiếng ồn, phải đáp ứng các tiêu chuẩn môi trường được quy định bởi pháp luật tại quốc gia của nơi sản xuất và cung ứng. Ngoài ra, phải đạt được và lưu giữ tất cả các loại giấy phép cần thiết.
- 10-5 Đối với các hành vi gây ảnh hưởng môi trường chẳng hạn như nước thải trong giai đoạn sản xuất nguyên vật liệu, thì nhà cung cấp phải giải thích về trách nhiệm của họ trong việc sử dụng nguyên vật liệu đó.
- 10-6 Phải đạt được và duy trì các loại giấy phép cần thiết liên quan đến chất độc hại. Để ngăn ngừa nguy cơ ô nhiễm môi trường do xả chất độc hại, phải thực hiện các biện pháp thích hợp và báo cáo cho cơ quan liên quan về mọi vấn đề ô nhiễm và sự cố phát sinh.
- 10-7 Phải quản lý một cách phù hợp chất Freon (chlorofluorocarbon) để tuân thủ "Nghị định thư Montreal về các chất làm suy giảm tầng Ôzôn" liên quan đến quy định các chất sử dụng trong công đoạn sản xuất. Nếu nước sở tại có quy định pháp luật thì phải tuân thủ theo quy định pháp luật đó.
- 10-8 Đối với việc sử dụng nguyên vật liệu ảnh hưởng đến môi trường toàn cầu chẳng hạn như tiêu thụ năng lượng, phát ra khí thải nhà kính, sử dụng gỗ và tài nguyên biển, thì phải tuân thủ tiêu chuẩn nghiêm ngặt nhất trong các quy định theo pháp luật quốc gia, khu vực, tiêu chuẩn ngành nghề hoặc các mục 10-1, 10-2 trong tiêu chuẩn Aeon.
- 10-9 Nhà cung cấp phải đạt được và duy trì các giấy phép phù hợp theo luật đối với việc sử dụng tài nguyên nước của chính mình hoặc trong quá trình sản xuất nguyên vật liệu sử dụng, và góp phần sử dụng hiệu quả tài nguyên nước.

11. Giao dịch thương mại

Tuân thủ pháp luật liên quan đến giao dịch thương mại của các nước xuất xứ và khu vực xuất khẩu của sản phẩm cuối cùng và các bộ phận cấu thành sản phẩm đó.

Các yêu cầu:

- 11-1 Tuân thủ pháp luật liên quan đến giao dịch thương mại của nước xuất xứ, nước xuất khẩu và khu vực của sản phẩm cuối cùng và thành phần cấu thành sản phẩm đó.
- 11-2 Phải tuân thủ pháp luật liên quan đến quyền sở hữu trí tuệ và luật phòng chống cạnh tranh không lành mạnh. Với doanh nghiệp nhận được sự chấp thuận sử dụng quyền sở hữu trí tuệ của bên thứ ba để sản xuất các sản phẩm thì phải lưu các loại văn bản chứng minh quyền sử dụng đó.
- 11-3 Xác nhận rằng quốc gia và tổ chức được phép chế tạo và sản xuất trong quá trình sản xuất và cung ứng nguyên

vật liệu không bị chỉ định là đối tượng quốc gia (người thuộc đối tượng) chế tài của Liên hiệp quốc và Nhật Bản.

12. Thành thật và minh bạch

Trong tất cả hoạt động kinh doanh, tuyệt đối không được thực hiện các hành vi trái đạo đức chẳng hạn như hành vi đưa và nhận quà hối lộ, làm giả, khai man và che giấu hồ sơ, vật chứng, lời khai, v.v... Thông tin về hoạt động kinh doanh phải được công khai chính xác theo các quy định được áp dụng và tập quán nghiệp vụ chung.

Các yêu cầu:

- 12-1 Không chấp nhận hoặc thực hiện hành vi trái đạo đức chẳng hạn như hối lộ, tham nhũng, che giấu hoặc làm giả hoặc khai man hồ sơ sổ sách cá nhân, v.v...
- 12-2 Không có bất kỳ mối quan hệ nào với lực lượng chống đối xã hội.
- 12-3 Khi sử dụng thiếc (tin), tantan (tantalum), vonfram (tungsten), vàng làm nguyên liệu, không sử dụng các khoáng sản tranh chấp từ Cộng hòa Congo hoặc các nước láng giềng mà đang được cho là trực tiếp hoặc gián tiếp hỗ trợ cho việc xâm phạm nhân quyền nghiêm trọng.
- 12-4 Phải công khai nơi ủy thác sản xuất cho Aeon, và phải được Aeon cho phép trước khi bắt đầu sản xuất. Trường hợp ủy thác lại và sử dụng nhà thầu phụ, phải được Aeon cho phép trước khi bắt đầu sử dụng.
- 12-5 Phải để Aeon hoặc người đại diện do Aeon chỉ định vào cơ sở, trao đổi với người lao động, kiểm tra các văn bản liên quan, cho dù chưa liên lạc trước, để Aeon kiểm tra tình hình tuân thủ quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của Aeon (Quy tắc này).
- 12-6 Phải hợp tác với Aeon khi Aeon có yêu cầu kiểm tra xem hoạt động kinh doanh của các nhà thầu phụ, nơi cung ứng nguyên vật liệu hoặc phụ liệu, v.v... có đang tuân thủ Quy tắc này hay không.
- 12-7 Khi nhà cung cấp hoặc tổ chức thuộc chuỗi cung ứng vi phạm Quy tắc này, chịu sự chỉ trích của truyền thông hoặc các bên liên quan, thì nhà cung cấp hoặc tổ chức đó sẽ được Aeon sẽ liên lạc ngay tức khắc.
- 12-8 Trường hợp nhà cung cấp hoặc tổ chức thuộc chuỗi cung cấp bị phát hiện đã vi phạm bất kỳ pháp luật, hiệp định, quy định và Quy tắc này, cũng như thực hiện các hành vi phi đạo đức như trong mục 12-1 hoặc đã ủy thác sản xuất mà chưa có sự cho phép của Aeon, thì Aeon có thể chấm dứt ngay lập tức mối quan hệ với nhà cung cấp hoặc tổ chức đó.

13. Cam kết

Phải đưa các nội dung yêu cầu trong Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của Aeon vào hệ thống quản lý của công ty và của tổ chức, nỗ lực thực hiện trên toàn bộ tổ chức nhằm hướng đến việc giải quyết vấn đề mang tính xã hội trên toàn bộ chuỗi cung ứng.

Các yêu cầu:

- 13-1 Nếu các nội dung được yêu cầu trong quy tắc này không đủ cho các hoạt động và chính sách của công ty và tổ

chức của mình, thì phải đưa vào để xây dựng riêng hệ thống quản lý cho công ty và tổ chức của mình.

13-2 Liên quan đến việc tuân thủ quy tắc này, phải thực hiện đánh giá định kỳ dưới sự tham gia của người quản lý và nhân viên và cải thiện các vấn đề được phát hiện.

13-3 Về chính sách, đánh giá, hoạt động cải tiến, v.v., phải lưu lại các thông tin được ghi chép thành văn bản, để luôn có thể sẵn sàng cung cấp cho Aeon hoặc bên liên quan khi cần thiết.

13-4 Tổ chức không được áp dụng hình phạt, sa thải hoặc phân biệt đối xử đối với nhân viên vì lý do họ đã cung cấp thông tin về việc tuân thủ quy tắc này hoặc đã đưa ra khiếu nại.

13-5 Tổ chức phải xây dựng quy trình để kiểm tra các nhà cung cấp, nhà thầu phụ, nhà thầu của tổ chức về việc tuân thủ quy tắc hành vi ứng xử riêng của tổ chức và đáp ứng Quy tắc hành vi ứng xử này.

Hết

Phụ lục 1

Thuật ngữ

Nhà cung cấp: là doanh nghiệp, cá nhân, tổ chức cung cấp hàng hóa và/hoặc dịch vụ cho doanh nghiệp hoặc tổ chức. Ví dụ về nhà cung cấp gồm nhà sản xuất, nhà lắp ráp, nhà sản xuất linh kiện, nhà phân phối, nhà bán lẻ, nhà cung cấp dịch vụ, v.v...

Nhà thầu phụ: bên thứ ba (nhà thầu phụ) dựa trên hợp đồng với nhà thầu chính để thầu lại toàn bộ hoặc một phần công việc mà nhà thầu chính đã thầu được.

Nhà thầu: có nghĩa vụ và hành động với trách nhiệm rõ ràng đối với việc tạo ra sản phẩm, và giao hàng dựa trên hợp đồng với bên đặt hàng.

Lao động trẻ em: là việc sử dụng trẻ em chưa đủ 15 tuổi hoặc chưa đến độ tuổi được cho phép lao động theo pháp luật của quốc gia đó. Đối với quốc gia được loại trừ khỏi quy định về độ tuổi tối thiểu của luật lao động quốc tế (ILO), C138 đã được chấp nhận theo pháp luật địa phương thì không được sử dụng trẻ em chưa đủ 14 tuổi.

Lao động cưỡng chế: là tất cả việc lao động hoặc phục vụ không có tính tự nguyện, mà do lo sợ bị xử phạt hoặc trả đũa, hoặc bị yêu cầu như một biện pháp để trả nợ.

Lao động tù nhân: là hình thức công việc được thực hiện dưới sự giám sát và quản lý của cơ quan công quyền để thực hiện các công việc hoặc dịch vụ bị bắt buộc dựa trên kết quả phán quyết có tội tại tòa án. Thù lao được chi trả cho tù nhân, nhưng nó được coi là một loại lao động cưỡng bức do thường không thể từ chối lao động.

Lao động ép buộc: là hình thức lao động bị hạn chế sự tự do vì lý do như là một phần của việc trả nợ cho người sử dụng lao động hoặc người khác hoặc vì lý do khác.

Lao động bóc lột: là hình thức lao động không tự nguyện thực hiện do bị ám ảnh, đe dọa, áp lực mang tính thể xác và tinh thần bởi người sử dụng lao động hoặc người đại diện của họ.

Buôn người: là việc tuyển dụng, vận chuyển, cung cấp và thu nhận người thông qua việc đe dọa, cưỡng chế, lừa đảo và các hành động đàn áp khác nhằm mục đích bóc lột.

Người lao động nhập cư: là người rời khỏi quốc gia sinh ra hoặc được nuôi dưỡng để cư trú và làm việc tại một quốc gia khác trong thời gian tối thiểu 12 tháng.

Trả lương khoán theo sản phẩm: là cách thức chi trả mà tiền lương được tính dựa trên số lượng sản phẩm đã sản xuất, mà không phải tính trên tổng thời gian lao động.

Hình phạt: là chế tài được đặt ra đối với việc vi phạm nghĩa vụ nhất định nhằm duy trì trật tự trong một tổ chức, và có các loại hình phạt chẳng hạn như kỷ luật, khiển trách, giảm lương, đình chỉ làm việc, v.v... tùy theo nội dung.

Ghi lại thành văn bản: ghi chép lại một cách hệ thống tất cả thông tin cần thiết.

Tiền lương đủ sinh hoạt: là tiền lương đủ để người lao động và gia đình của họ trang trải được sinh hoạt ở mức sống bình thường. Các yếu tố tiêu chuẩn sinh hoạt của một mức sống bình thường bao gồm những khoản không thể thiếu chẳng hạn như thực phẩm, nước, nhà ở, giáo dục, chăm sóc sức khỏe, đi lại, trang phục, và dự phòng cho những khoản chi tiêu không dự đoán trước được, v.v...

Chi trả với hình thức bị hạn chế: là hình thức chi trả bằng hình thức như là phiếu tiền mặt, phiếu ưu đãi hoặc là giấy ghi nợ.

Chính sách phạt: là chế tài được đặt ra đối với việc vi phạm nghĩa vụ nhất định của người lao động, để người quản lý duy trì trật tự và kỷ luật. Trường hợp xử phạt nghiêm trọng, người lao động có quyền nhận sự hỗ trợ của bên thứ ba

thích hợp hoặc Công đoàn lao động.

SDS: tên viết tắt của Bảng dữ liệu an toàn (Safety Data Sheet). Đây là văn bản cung cấp thông tin về các tính chất vật lý hóa học, rủi ro, các chất gây hại và cách xử lý của chất hóa học đó hay các hợp chất có chứa chất hóa học cho các đối tác khi chuyển giao hoặc cung cấp các chất hóa học này cho các bên.

Quốc gia là đối tượng chế tài của Liên hiệp quốc: là quốc gia bị Hội đồng bảo an Liên hiệp quốc đưa ra biện pháp chế tài bắt buộc khi hòa bình bị đe dọa và nỗ lực ngoại giao thất bại.

Phụ lục 2

Yêu cầu về đề phòng hỏa hoạn và phòng chống thảm họa liên quan đến Bangladesh

1) Tại Bangladesh, 4 hạng mục sau đây được áp dụng cho các nhà máy.

- a. Tòa nhà được xây dựng với mục đích ban đầu là để cư trú sẽ không được chuyển đổi thành các cơ sở công nghiệp.
- b. Cơ sở cao tầng không được đặt cửa hàng ở tầng 1 hoặc các tầng khác.
- c. Cơ sở cao tầng không được chia sẻ tòa nhà với nhà máy khác thuộc sở hữu cá nhân.
- d. Không được bố trí chỗ cư trú trong tòa nhà có cơ sở làm việc.

2) Tại Bangladesh, phải thực hiện diễn tập sơ tán ba tháng một lần và việc diễn tập sơ tán đó phải được giám sát bởi một bên thứ ba bên ngoài.

Appendix 3

Aeon Sustainable Procurement Principle

1. Eliminating illegal gathering or trading of natural resources and illegal fishing.
2. Establishing and managing Aeon standards from the perspective of biodiversity preservation and preventing the depletion of natural resources.
3. Minimizing the use of non-renewable resources.
4. Establishing traceability, including place of production and fishing methods, for agricultural products and marine resources.
5. Preventing the destruction of forest land with high conservation value.

Appendix 4

Aeon Biodiversity Principle

Aeon's business depends on living products, such as agricultural and marine products. Recognizing this, Aeon formulated the Aeon Biodiversity Principle in March 2010 toward the conservation of biodiversity, which is essential in achieving a sustainable society.

Basic Principle

Recognizing the impact of our overall corporate activities on the ecosystem, we actively focus on reducing the impact as well as on conservation activities, working in collaboration with our stakeholders, including our customers, local authorities, and non-profit organizations. We focus on the following points related to the ecosystem in our corporate activities:

Through our corporate activities, we

1. Remain conscious of blessings and burdens.
2. Engage in initiatives that protect and nurture.
3. Disclose information on our activities.

Action Guidelines (Excerpt)

1. Products: We will set sustainability targets for resource managed fresh seafood and processed products, engage in their purchase and sale while sharing those targets with our business partners, and communicate related information to customers.

2. Stores: We will continue to promote tree-planting campaigns with local customers at new store sites and continue to develop Eco Stores with less environmental impact than conventional facilities.

3. With Customers: Through tree-planting campaigns and other programs, we will share environmental awareness and learn together with all of our customers.

Appendix 5

Aeon Sustainable Seafood Procurement Policy

Carry out regular risk assessments from a resource depletion prevention and biodiversity conservation perspective. Also, in order to mitigate risks, review feasible countermeasures and strive to procure sustainable seafood.

Specific Measures

Aeon is constantly devising and implementing measures to shift from endangered seafood to seafood with a sustainable backing into the future.

1. Provision of Sustainable Products

- Actively sell sustainable seafood such as MSC certified and ASC-certified products
- Strengthen handling of complete aquaculture

2. Elimination of Illegal Trade

- Comply with international conventions, such as the Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (the Washington Convention)

3. Establishment of Traceability Measures

- Promote strengthening of resource management in Indonesia

4. Regular Risk Assessments

- Launch organization to promote sustainable procurement Measures in organization development, have begun.

Appendix 6

Aeon Forest Resources Procurement Principle (Paper/Pulp/Timber)

We will continue to utilize store materials and product raw materials made of lumber and pulp produced from properly managed forests, and strive to prevent forest destruction.

Initiatives through Our Products Identify risks and opportunities, consider viable methods, and aim for sustainable procurement through continuous improvement.

1. Handling of Sustainable Products

Raw material from properly managed forests is authenticated and products that have acquired FSC® certification are handled assertively.

2. Effective Use of Domestic Lumber in Japan

Efforts for the effective use of domestic lumber are undertaken in order to achieve sustainable recycling in Japan's forests.

3. Ensuring of Traceability Measures

For high-risk countries and regions, confirmation of raw material traceability to forests are handled on a priority basis.

4. Prevention of Illegal Deforestation

Confirmation of legality of lumber, etc., is conducted based on laws related to promotion of the use of legally harvested lumber.

5. Preservation of Areas with High Conservation Value

Confirmation of the implementation of precautionary measures is conducted in order to maintain areas with high conservation value.

- Issued May 8 , 2003
- Revised August 21 , 2006
- Revised March 1 , 2010
- Revised March 1 , 2019