

Groupe Kikkoman

Lignes directrices sur le respect des droits humains

Élaboré en septembre 2025

Groupe Kikkoman

Lignes directrices sur le respect des droits humains

Table des matières

1	Objectif des présentes lignes directrices	...	3
2	Politique des droits de l'homme du groupe Kikkoman	...	4
3	Mécanisme visant à promouvoir le respect des droits humains	...	5
	(1) Encadrement	...	5
	(2) Approbation et respect des principes internationaux relatifs aux droits humains	...	5
	(3) Diligence raisonnable en matière de droits humains	...	5
	(4) Service de recueil des signalements	...	6
	(5) Sensibilisation et formation	...	6
	(6) Collaboration multi-acteurs	...	6
4	Respect des droits humains	...	7
	(1) Interdiction de l'esclavage contemporain	...	7
	(2) Conformité du recrutement	...	8
	(3) Salaires convenables	...	8
	(4) Horaires de travail/jours de congé	...	8
	(5) Interdiction du harcèlement	...	8
	(6) Interdiction de la discrimination	...	8
	(7) Liberté de former des syndicats	...	8
5	Sécurité et santé	...	9
	(1) Réponses aux situations d'urgence	...	9
	(2) Environnement de travail	...	9
	(3) Logements pour les employés et leurs familles	...	9
	(4) Santé des employés	...	9

Objectif des présentes lignes directrices

Le groupe Kikkoman s'emploie à incarner sa vision d'entreprise en assumant ses responsabilités en matière de respect des droits humains au sein de ses structures ainsi que tout au long de sa chaîne de valeur. Ces lignes directrices visent à permettre à nos collaborateurs et à nos partenaires de développer et de partager une même conscience des droits humains, et à promouvoir des actions concrètes en ce sens.

Au cours des dernières années, les entreprises font face à une pression croissante pour assurer le respect des droits humains tout au long de leur chaîne de valeur, depuis l'approvisionnement en matières premières jusqu'à la consommation, en passant par la production et la distribution. Une violation des droits humains dont notre groupe ou l'une des entreprises intégrées à notre chaîne de valeur pourrait être tenu responsable risquerait de compromettre la confiance des consommateurs envers notre marque et d'entraîner de graves conséquences, telles qu'un boycott de nos produits ou la rupture des relations commerciales. Il faut garder à l'esprit qu'une telle incidence pourrait impacter l'ensemble des entreprises de notre chaîne de valeur. En revanche, le respect des droits humains dans le cadre de nos activités industrielles et commerciales renforcerait la confiance de nos clients et nous permettrait d'attirer des ressources humaines de qualité. Ces approches porteraient donc leurs fruits inestimables sous forme d'une amélioration de la valeur de notre groupe, tout en nous permettant d'assumer nos responsabilités sociales.

Les présentes lignes directrices exposent ce que nous invitons nos collaborateurs et nos partenaires à comprendre et à mettre en pratique. En les lisant, vous découvrirez notre vision des droits humains et les actions que nous menons pour les respecter. Nous espérons vivement que vous adhérerez à nos approches.

En cas de non-conformité avec les présentes lignes directrices, nous chercherons une solution appropriée en concertation avec les personnes ou les entités concernées.

[Public concerné]

L'ensemble de nos collaborateurs ainsi que tous nos partenaires avec lesquels notre groupe entretient des relations commerciales. Ces derniers sont priés d'inciter leurs filiales et partenaires à se conformer aux présentes directives.

Politique des droits de l'homme du groupe Kikkoman

Le groupe Kikkoman est convaincu que pour assurer un développement durable en harmonie avec la société, il est essentiel de contribuer à la société à travers ses activités commerciales, une philosophie qui est également reflétée dans la vision d'entreprise du groupe Kikkoman.

Vision d'entreprise du groupe Kikkoman

Nous, le groupe Kikkoman, nous engageons à :

- 1. Avoir une philosophie de base « centrée sur le consommateur »**
- 2. Promouvoir les échanges internationaux de culture alimentaire**
- 3. Viser à être une entreprise étant importante pour la société mondiale**

Le groupe Kikkoman reconnaît sa responsabilité de respecter les droits de l'homme susceptibles d'être affectés par ses activités commerciales, et s'engage à respecter ces responsabilités pour mettre en pratique la vision d'entreprise du groupe Kikkoman.

Notre groupe adhère aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs), soutient et respecte la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Charte internationale des droits de l'homme, ainsi que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail, tout en remplissant ses responsabilités en matière de respect des droits de l'homme.

Le groupe Kikkoman mettra en place un mécanisme de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. En mettant en œuvre cette diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, le groupe Kikkoman identifiera les impacts négatifs potentiels de ses activités commerciales sur les droits de l'homme, prendra des mesures pour les prévenir ou les atténuer, et divulguera des informations sur la progression et les résultats atteints.

Le groupe Kikkoman promouvra la mise en place d'un mécanisme pour recevoir les plaintes en cas de risque de participation ou d'impact négatif de ses activités commerciales sur les droits de l'homme. En cas de confirmation d'impacts négatifs, il s'efforcera de remédier à la situation conformément aux principes directeurs applicables.

Le groupe Kikkoman se conformera à toutes les lois et réglementations dans les pays et régions où il exerce ses activités. En cas de conflit entre les droits de l'homme internationalement reconnus et les lois nationales, il donnera la priorité aux principes internationaux des droits de l'homme.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique des droits de l'homme du groupe Kikkoman, il s'engagera dans un dialogue et une consultation avec les parties prenantes et les experts externes.

Le groupe Kikkoman désignera des responsables chargés de mettre en œuvre cette politique et surveillera sa mise en œuvre. Il veillera également à ce que cette politique soit intégrée à l'ensemble des activités du groupe et organisera des formations et des sessions éducatives appropriées.

[Portée d'application]

Cette politique s'applique à tous les employés du groupe Kikkoman. De plus, nous encourageons nos partenaires commerciaux et fournisseurs à soutenir cette politique.

Promulguée le 24 décembre 2020

Mécanisme visant à promouvoir le respect des droits humains (1/2)

1. Encadrement

- Nous désignons des responsables chargés de promouvoir le respect des droits humains.

2. Approbation et respect des principes internationaux relatifs aux droits humains

- Nous approuvons et respectons les principes internationaux relatifs aux droits humains :
 - la « Charte internationale des droits de l'homme » des Nations Unies (ONU) ;
 - la « Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail » et la « Déclaration sur les entreprises multinationales » de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
 - les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme » des Nations Unies (ONU) et
 - les « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales » de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).
- Nous nous conformons aux lois et réglementations en vigueur dans les pays et régions où nous sommes présents. Si la législation et les règles en vigueur dans un pays ou une région sont moins protectrices que les normes internationales sur les droits humains, nous cherchons des moyens de garantir autant que possible le respect de ces droits, tels que stipulés par ces normes.

3. Diligence raisonnable en matière de droits humains

- Nous définissons notre politique en matière de droits humains et nous veillons à ce qu'elle soit connue de nos collaborateurs.
- Conformément aux « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme » des Nations unies, nous vérifions régulièrement si nos activités ne violent pas les droits humains, et prenons des mesures de prévention ou de correction en fonction des résultats.
- En cas de violations des droits humains produites dans le cadre de nos activités, nous proposerions immédiatement des mesures réparatrices appropriées aux victimes.
- Nous réalisons régulièrement un état des lieux de nos avancées en matière de respect des droits humains et nous nous engageons à le communiquer.

Mécanisme visant à promouvoir le respect des droits humains (2/2)

4. Service de recueil des signalements

- Nous mettons en place un service de recueil des signalements que les collaborateurs et les entreprises partenaires peuvent contacter de manière sécurisée et sans crainte de représailles s'ils sont victimes de violations des droits humains. Ce service traite leurs dossiers tout en garantissant leur protection et leur anonymat.

5. Sensibilisation et formation

- Nous instaurons un programme de formation continue afin de sensibiliser régulièrement l'ensemble de nos employés à l'importance du respect des droits humains et aux enjeux cruciaux tels que le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination et le harcèlement.

6. Collaboration multi-acteurs

- Nous dialoguons avec l'ensemble des parties prenantes concernées (collaborateurs, entreprises partenaires, clients, consommateurs, communautés locales, etc.) pour nous tenir informés des faits nécessitant une action urgente et des attentes en matière de droits humains.
- Nous travaillons en partenariat avec des spécialistes extérieurs, tels que des organisations non-gouvernementales.

Respect des droits humains (1/2)

1. Interdiction de l'esclavage contemporain

Nous nous opposons au travail forcé, au travail infantile, à la traite d'êtres humains, ainsi qu'à toutes les formes d'esclavage contemporain.

Interdiction du travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> ● Nous refusons catégoriquement toute forme de travail non-éthique, y compris le travail forcé, l'esclavage, les contrats à long terme limitant la liberté de changer d'employeur, l'exploitation de prisonniers comme main-d'œuvre, ainsi que toute activité liée à la traite des êtres humains. ● Nous ne tolérons pas toute forme de travail imposé qui ne respecte pas la liberté de choix des travailleurs. ● Nous interdisons la confiscation des documents d'identité (pièces d'identité, passeport, permis de travail, livret bancaire, etc.). ● Nous nous opposons à la subordination des employés par le biais de violations des droits humains, telles que la violence, les menaces, les punitions abusives et l'enfermement. ● Nous condamnons les pratiques consistant à imposer des heures supplémentaires ou à faire travailler de longues heures. ● Nous refusons la surcharge de travail visant à atteindre des objectifs inadéquats. ● Nous n'acceptons pas la restriction de la liberté des employés sous prétexte de remboursement de dettes, même si leur employeur est leur créancier. ● Le droit de quitter l'emploi librement doit être garanti, à condition de respecter un préavis adéquat.
Interdiction du travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> ● Il est interdit d'employer des mineurs qui n'ont pas atteint l'âge minimum légal de travail, tel que prévu par la législation locale, ou qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire. ● Les enfants ne doivent pas être privés de leur droit à l'éducation, même s'ils participent aux activités de leur famille, qu'il s'agisse d'une exploitation agricole ou d'autres types d'activités économiques. ● Lors de l'embauche de jeunes, il faut respecter les règles locales du travail, notamment en évitant de les faire travailler la nuit ou de leur confier des tâches susceptibles de nuire à leur développement physique et mental.

Respect des droits humains (2/2)

2. Conformité du recrutement

- Le contrat de travail doit couvrir, de manière exhaustive, tous les éléments requis par la législation locale en matière de travail.
- Le contrat de travail doit être rédigé dans une langue compréhensible pour le demandeur d'emploi, et l'employeur doit, le cas échéant, lui en expliquer le contenu avant la signature par les deux parties.
- Le demandeur d'emploi doit pouvoir signer le contrat de travail de son plein gré.
- Il faut obliger les agences de recrutement et d'intérim à respecter les droits des travailleurs.

3. Salaires convenables

- Les salaires doivent être égaux ou supérieurs au salaire minimum prévu par la législation locale.
- Toute imputation sur le salaire qui n'est pas prévue par la législation locale est interdite.
- Le salaire doit être versé sans tarder le jour convenu.
- Le calcul du salaire doit se faire de manière transparente et objective.

4. Horaires de travail/jours de congé

- Les horaires de travail ne doivent pas dépasser les limites prévues par la législation locale.
- Les employés doivent bénéficier des pauses prévues par la législation locale.

5. Interdiction du harcèlement

- Dans les lieux de travail et les installations connexes, tout acte de harcèlement (maltraitance physique, psychologique ou verbale, comportement à caractère sexuel inopportun, etc.) est interdit.
- Il faut instaurer un système permettant à toute personne victime d'un fait de harcèlement de le signaler sans craindre de subir des conséquences négatives.
- Il ne faut pas tolérer les représailles à l'encontre de toute personne ayant signalé des faits de harcèlement.
- Il faut élaborer un manuel de traitement et de prévention des cas de harcèlement.

6. Interdiction de la discrimination

- Dans tous les aspects de l'emploi (embauche, salaire, promotion, licenciement, retraite, etc.), les discriminations fondées sur une caractéristique ou un contexte personnel (race, sexe, couleur de peau, nationalité, religion, âge, grossesse, situation matrimoniale, origine sociale ou ethnique, orientation sexuelle, identité sexuelle, expression de genre, opinions politiques, handicap, appartenance à un syndicat, séropositivité au VIH, etc.) sont inacceptables.

7. Liberté de former des syndicats

- Il faut reconnaître et respecter le droit des employés de former des syndicats et de négocier avec l'employeur.
- Il est interdit d'infliger des traitements défavorables aux employés en raison de leur appartenance à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales.

1. Réponses aux situations d'urgence

- Des consignes d'évacuation en cas d'urgence seront établies et communiquées aux employés.
- Des mesures seront établies pour remédier aux maladies professionnelles.
- L'employeur prendra en charge les primes d'assurance ainsi que les frais médicaux liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.
- Il faut veiller à ce que les issues de secours soient toujours utilisables. Les équipements industriels doivent être munis de dispositifs de sécurité et faire l'objet d'un entretien régulier.
- La réalisation régulière d'exercices d'évacuation est indispensable.

2. Environnement de travail

- Les machines et les équipements de production nécessitent un entretien quotidien afin de rester en parfait état de fonctionnement.
- Il faut veiller à ce que l'espace soit suffisamment lumineux et à ce que la température ainsi que le taux d'humidité soient convenables. Les dispositifs de sécurité nécessaires doivent être fournis.
- Les employés doivent bénéficier d'une formation régulière en matière de santé et de sécurité au travail. Il est essentiel d'offrir une formation en sécurité aux nouvelles recrues ainsi qu'aux employés qui changent de poste, avant le début de leurs fonctions.

3. Logements pour les employés et leurs familles

- Pour les employés locataires, les entrées et sorties du logement doivent être libres.
- Les logements mis à la disposition des employés doivent être sûrs, propres et entretenus régulièrement.
- Ces logements doivent disposer de tout ce qui est nécessaire pour mener une vie décente (électricité, eau, toilettes, douche, etc.).

4. Santé des employés

- Conformément à la législation locale, les employés doivent passer des examens médicaux et des évaluations de leur santé mentale de manière régulière.