

Kikkoman-Gruppe

Leitlinien zur Achtung der Menschenrechte

Erstellt im September 2025

Kikkoman-Gruppe

Leitlinien zur Achtung der Menschenrechte

Inhaltsübersicht

| | | | |
|----------|--|-----|---|
| 1 | Zielsetzung dieser Leitlinien | ... | 3 |
| 2 | Menschenrechtsrichtlinie der Kikkoman-Gruppe | ... | 4 |
| 3 | Aufbau eines Systems zur Achtung der Menschenrechte | ... | 5 |
| | (1) Managementsystem | ... | 5 |
| | Unterstützung und Achtung internationaler Menschenrechtsgrundsätze | ... | 5 |
| | (2) Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte | ... | 5 |
| | (3) Meldestelle für Beschwerden und Beratung | ... | 6 |
| | (4) Trainings und Schulungen | ... | 6 |
| | (5) Engagement | ... | 6 |
| 4 | Achtung der Menschenrechte | ... | 7 |
| | (1) Verbot von moderner Sklaverei | ... | 7 |
| | (2) Angemessene Beschäftigung | ... | 8 |
| | (3) Angemessene Löhne | ... | 8 |
| | (4) Arbeitszeiten und Urlaub | ... | 8 |
| | (5) Verbot von Belästigung | ... | 8 |
| | (6) Verbot von Diskriminierung | ... | 8 |
| | (7) Vereinigungsfreiheit | ... | 8 |
| 5 | Sicherheit und Gesundheit | ... | 9 |
| | (1) Notfallmaßnahmen | ... | 9 |
| | (2) Arbeitsumfeld | ... | 9 |
| | (3) Wohnheime und Betriebswohnungen | ... | 9 |
| | (4) Gesundheit der Mitarbeiter | ... | 9 |

Zielsetzung dieser Leitlinien

Die Kikkoman-Gruppe verpflichtet sich, die Managementphilosophie der Kikkoman-Gruppe in die Praxis umzusetzen, indem sie ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte innerhalb der Organisation und in der gesamten Wertschöpfungskette nachkommt. Diese Leitlinien wurden mit dem Ziel erstellt, das gemeinsame Verständnis für die Achtung der Menschenrechte unter den Mitarbeitern und Geschäftspartnern der Gruppe zu vertiefen und praktische Initiativen zu fördern.

In den letzten Jahren wird von Unternehmen gefordert, die Achtung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette von der Beschaffung der Rohstoffe über die Produktion und den Vertrieb bis hin zum Konsum zu berücksichtigen. Menschenrechtsverletzungen, nicht nur durch uns, sondern auch durch andere an der Wertschöpfungskette beteiligte Unternehmen, können das Vertrauen der Verbraucher untergraben und schwerwiegende Folgen wie Boykotte und die Aussetzung von Geschäftsbeziehungen nach sich ziehen. Es ist auch wichtig zu erkennen, dass dies Auswirkungen auf alle Unternehmen innerhalb der Wertschöpfungskette hat. Demgegenüber fördert die Beachtung der Menschenrechte bei der Ausübung von Geschäftsaktivitäten das Vertrauen der Kunden und erhöht die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber. Solche Initiativen erfüllen nicht nur die soziale Verantwortung des Unternehmens, sondern bringen auch erhebliche langfristige Vorteile in Form einer Steigerung des Unternehmenswertes mit sich.

Diese Leitlinien fassen die wichtigsten Punkte zusammen, die von den Mitarbeitern und Geschäftspartnern unserer Gruppe verstanden und umgesetzt werden müssen. Wir bitten Sie, diese Leitlinien zu lesen, sich mit dem Ansatz unserer Gruppe in Bezug auf Menschenrechte und unseren Bemühungen zu deren Achtung vertraut zu machen und sie zu unterstützen.

Sollte es zu einem Verstoß gegen diese Leitlinien kommen, werden wir gemeinsam mit den betroffenen Parteien nach Lösungen suchen und bessere Wege finden.

Geltungsbereich:

Der Geltungsbereich dieser Leitlinien erstreckt sich auf alle Mitarbeiter unserer Gruppe und alle Geschäftspartner, mit denen unsere Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält. Wir bitten unsere Geschäftspartner, ihre eigenen Tochtergesellschaften und Geschäftspartner zur Einhaltung dieser Leitlinien anzuhalten.

Menschenrechtsrichtlinie der Kikkoman-Gruppe

Die Kikkoman-Gruppe ist davon überzeugt, dass der Beitrag zur Gesellschaft durch ihre Geschäftsaktivitäten für eine nachhaltige Entwicklung gemeinsam mit der Gesellschaft unerlässlich ist - diese Einstellung spiegelt sich auch in der Managementphilosophie der Gruppe wider.

Managementphilosophie der Kikkoman-Gruppe“

Die Kikkoman-Gruppe

1. hat sich „Verbraucherorientierung“ zur Grundphilosophie gemacht,
2. fördert den internationalen Austausch der Esskultur und
3. macht es sich zum Ziel, ein Unternehmen zu sein, das für die globale Gesellschaft von Bedeutung ist.

Die Kikkoman-Gruppe ist sich über ihre Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte, die durch ihre Geschäftsaktivitäten beeinflusst werden können, bewusst und setzt sich für die Umsetzung ihrer Managementphilosophie ein, indem sie die von einem Unternehmen erwarteten Pflichten erfüllt.

Unsere Gruppe kommt ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nach, indem sie sich an die „Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (Leitprinzipien)“ hält und die „Internationale Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und Internationale Menschenrechtskonvention)“ sowie die „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ der Internationalen Arbeitsorganisation unterstützt und achtet.

Unsere Gruppe wird ein System zur Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte einrichten. Durch die Umsetzung der Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte werden wir potenzielle negative Effekte der Geschäftsaktivitäten unserer Gruppe auf die Menschenrechte bestimmen und Maßnahmen ergreifen, um diese zu vermeiden oder zu mindern, und Informationen über unsere Fortschritte und Ergebnisse offenlegen.

Wir werden ein System zur Entgegennahme von Beschwerden entwickeln, falls Geschäftsaktivitäten unserer Gruppe negative Effekte auf die Menschenrechte verursacht haben oder dazu beigetragen haben sollten. Bei Feststellung von negativen Effekten werden wir im Einklang mit den Leitprinzipien anhand geeigneter Mittel Maßnahmen zur Wiedergutmachung ergreifen.

Wir werden die Gesetze und Vorschriften aller Länder und Regionen einhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wenn international anerkannte Menschenrechte und innerstaatliche Gesetze der jeweiligen Länder im Widerspruch stehen sollten, werden wir die internationalen Menschenrechtsgrundsätze maximal respektieren.

Im Prozess der Umsetzung der Menschenrechtsrichtlinie der Kikkoman-Gruppe führen wir den Dialog und die Konsultation mit Stakeholdern und externen Experten.

Die Gruppe wird eine Person, die für die Umsetzung dieser Richtlinie verantwortlich ist, bestimmen und den Umsetzungsstatus überwachen. Darüber hinaus wird diese Richtlinie in die Geschäftsaktivitäten der gesamten Gruppe integriert und entsprechende Schulungen und Trainings hierzu durchgeführt.

[Geltungsbereich]

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter unserer Gruppe. Wir werden außerdem die Geschäftspartner und Lieferanten unserer Gruppe ermutigen, diese Richtlinie zu unterstützen.

Festgesetzt am 24. Dezember 2020

Aufbau eines Systems zur Achtung der Menschenrechte (1/2)

1. Managementsystem

- Eine Person bestimmen, die für die Förderung von Initiativen zur Achtung der Menschenrechte verantwortlich ist

2. Unterstützung und Achtung internationaler Menschenrechtsgrundsätze

- Internationale Menschenrechtsgrundsätze unterstützen und achten
 - Die „Internationale Menschenrechtscharta“ der Vereinten Nationen (UN)
 - Die „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ und die „Erklärung über multinationale Unternehmen“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
 - Die „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ der Vereinten Nationen (UN)
 - Die „Leitsätze für multinationale Unternehmen“ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- Die Gesetze und Vorschriften der Länder und Regionen einhalten, in denen Geschäftsaktivitäten stattfinden. Wenn internationale Menschenrechtsnormen im Widerspruch zu den Gesetzen und Vorschriften der betreffenden Länder und Regionen stehen, nach Wegen suchen, um die in internationalen Menschenrechtsnormen anerkannten Menschenrechte so weit wie möglich zu achten

3. Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte

- Eine Menschenrechtsrichtlinie erstellen und den Mitarbeitern vermitteln
- In Übereinstimmung mit den „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ der Vereinten Nationen regelmäßig prüfen, ob die Geschäftsaktivitäten Menschenrechte verletzen, und auf Grundlage der Ergebnisse Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergreifen
- Wenn bei Geschäftsaktivitäten Menschenrechtsverletzungen auftreten, unverzüglich geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Situation für die Opfer zu verbessern
- Fortschritte bei Menschenrechtsinitiativen regelmäßig prüfen und entsprechende Informationen offenlegen

Aufbau eines Systems zur Achtung der Menschenrechte (2/2)

4. Meldestelle für Beschwerden und Beratung

- Eine vertrauliche Meldestelle einrichten, über die Mitarbeiter und Geschäftspartner Menschenrechtsverletzungen, die ihnen widerfahren, sicher und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden können, wobei die Anonymität und der Schutz der Hinweisgeber gewährleistet wird

5. Trainings und Schulungen

- Regelmäßig Schulungen für alle Mitarbeiter durchführen, in denen die Bedeutung der Achtung der Menschenrechte und grundlegende Themen wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung und Belästigung behandelt werden

6. Engagement

- Dialogforen mit allen an Unternehmenstätigkeiten beteiligten Stakeholdern (Mitarbeiter, Geschäftspartner, Verbraucher, lokale Gemeinschaften usw.) abhalten, um Bedenken und Erwartungen im Bereich der Menschenrechte zu erfassen
- Mit Experten innerhalb und außerhalb des Unternehmens zusammenarbeiten, einschließlich Nichtregierungsorganisationen

Achtung der Menschenrechte (1/2)

1. Verbot von moderner Sklaverei

Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel und alle Formen moderner Sklaverei verbieten

| | |
|--------------------------------|--|
| <p>Verbot von Zwangsarbeit</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Keine unlauteren Arbeitspraktiken zulassen, wie Zwangsarbeit, Sklavenarbeit, Schuldknechtschaft, die Menschen durch langfristige Arbeitsverträge ihrer Freiheit beraubt, Gefangenenarbeit oder Arbeit, die aus Menschenhandel resultiert ● Mitarbeiter nicht gegen ihren Willen zur Arbeit zwingen ● Keine Personaldokumente, Reisepässe oder Identitätsnachweise, Arbeitsgenehmigungen, Bankbücher oder andere persönliche Dokumente einbehalten ● Keine Menschenrechtsverletzungen (Gewalt, Drohungen, ungerechte Bestrafungen, Freiheitsberaubung usw.) begehen, um Mitarbeiter zu kontrollieren ● Niemanden zu Überstunden oder langen Arbeitszeiten zwingen ● Niemanden zu übermäßiger Arbeit durch unangemessene Zielsetzungen zwingen ● Wenn Mitarbeiter dem Unternehmen Geld schulden, nicht ihre Freiheit mit der Begründung einer Rückzahlungspflicht einschränken ● Das Recht auf freie Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gewährleisten |
| <p>Verbot von Kinderarbeit</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Keine Mitarbeiter beschäftigen, die das in den Gesetzen des jeweiligen Landes festgelegte Mindestbeschäftigungsalter noch nicht erreicht haben oder ihre Schulpflicht noch nicht erfüllt haben ● Den Zugang von Kindern zu Bildung nicht behindern, auch nicht in familiengeführten Landwirtschaftsbetrieben oder Unternehmen ● Bei der Beschäftigung junger Mitarbeiter Schutzmaßnahmen gemäß den Arbeitsgesetzen des jeweiligen Landes umsetzen, beispielsweise indem sie nicht zu Nachtarbeit und nicht zu Arbeiten eingesetzt werden, die ihre körperliche und geistige Entwicklung beeinträchtigen könnten |

Achtung der Menschenrechte (2/2)

2. Angemessene Beschäftigung

- Arbeitsverträge verfassen, die alle gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen des jeweiligen Landes enthalten
- Arbeitsverträge in einer für Arbeitssuchende verständlichen Sprache verfassen und gegebenenfalls vor Vertragsunterzeichnung erläutern
- Sicherstellen, dass die Arbeitssuchenden die Arbeitsverträge aus freiem Willen unterzeichnen
- Personalvermittlungsagenturen und Zeitarbeitsfirmen dazu verpflichten, die Arbeitnehmerrechte zu schützen

3. Angemessene Löhne

- Löhne zahlen, die mindestens dem vom jeweiligen Land festgelegten Mindestlohn entsprechen
- Keine Lohnabzüge vornehmen, die nach den Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes unzulässig sind
- Löhne pünktlich am festgelegten Zahltag auszahlen
- Die Lohnberechnung transparent und nach objektiven Kriterien durchführen

4. Arbeitszeiten und Urlaub

- Die Arbeitszeiten und Arbeitstage so gestalten, dass die in den Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes festgelegten Vorgaben nicht überschritten werden
- Sicherstellen, dass die in den Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes vorgeschriebenen Ruhepausen eingehalten werden

5. Verbot von Belästigung

- Jegliche Form von Belästigung untersagen, einschließlich körperlicher, psychischer oder verbaler Gewalt und sexueller Belästigung, am Arbeitsplatz und in allen damit in Verbindung stehenden Einrichtungen
- Ein System einrichten, das sicherstellt, dass Personen, die Belästigungen melden, keine nachteiligen Konsequenzen zu befürchten haben
- Keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen dulden, die Belästigungen melden
- Verfahrenshandbücher zur Bekämpfung und Prävention von Belästigung erstellen

6. Verbot von Diskriminierung

- Niemanden unter allen Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Einstellung, Bezahlung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung und Austritt, aufgrund von Merkmalen oder Hintergründen wie Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Alter, Schwangerschaft, Familienstand, sozialer oder ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, politischer Überzeugung, Behinderung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder HIV-Status diskriminieren

7. Vereinigungsfreiheit

- Das Recht von Mitarbeitern anerkennen, Gewerkschaften zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen
- Mitarbeiter nicht benachteiligen, weil sie einer Gewerkschaft beigetreten sind oder sich an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen

Sicherheit und Gesundheit

1. Notfallmaßnahmen

- Evakuierungshandbücher für Notfälle erstellen und dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter informiert sind
- Maßnahmen zum Umgang mit arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen festlegen
- Die Kosten für medizinische Behandlungen und Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten übernimmt das Unternehmen
- Notausgänge jederzeit frei zugänglich halten, und Produktionsanlagen mit Sicherheitsvorrichtungen ausstatten und regelmäßig warten
- Regelmäßig Evakuierungsübungen durchführen

2. Arbeitsumfeld

- Produktionsanlagen und Maschinen regelmäßig warten, um sicherzustellen, dass sie sich in einem ordnungsgemäßen Betriebszustand befinden
- Für ausreichende Beleuchtung, angemessene Temperatur und Luftfeuchtigkeit sorgen, und die erforderliche Sicherheitsausrüstung bereitstellen
- Regelmäßig Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeiter abhalten. Insbesondere für neue Mitarbeiter und Mitarbeiter, die auf eine neue Position versetzt werden, vor Arbeitsantritt eine Sicherheitsschulung durchführen

3. Wohnheime und Betriebswohnungen

- Die Bewegungsfreiheit der darin wohnenden Mitarbeiter nicht einschränken
- Sichere und hygienische Gebäude bereitstellen, die regelmäßig gewartet werden
- Alle Notwendigkeiten des täglichen Lebens bereitstellen, einschließlich Strom, Wasser, Toiletten und Duschräume

4. Gesundheit der Mitarbeiter

- Regelmäßig Gesundheitsuntersuchungen und Untersuchungen zur psychischen Verfassung gemäß den Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes durchführen