

**Gruppo Kikkoman**

# **Linee Guida per il Rispetto dei Diritti Umani**

Redatte a settembre 2025

## Gruppo Kikkoman

# Linee Guida per il Rispetto dei Diritti Umani

## Indice

<b>1</b>	<b>Scopo delle presenti Linee Guida</b>	...	3
<b>2</b>	<b>Politica sui Diritti Umani del Gruppo Kikkoman</b>	...	4
<b>3</b>	<b>Creazione di un sistema per il rispetto dei diritti umani</b>	...	5
	(1) Sistema di gestione	...	5
	(2) Sostegno e rispetto dei principi internazionali sui diritti umani	...	5
	(3) Due diligence sui diritti umani	...	5
	(4) Sportello per reclami e consulenze	...	6
	(5) Educazione e formazione	...	6
	(6) Coinvolgimento degli stakeholder	...	6
<b>4</b>	<b>Rispetto dei diritti umani</b>	...	7
	(1) Divieto di schiavitù moderna	...	7
	(2) Occupazione appropriata	...	8
	(3) Retribuzione adeguata	...	8
	(4) Orario di lavoro e ferie	...	8
	(5) Divieto di molestie	...	8
	(6) Divieto di discriminazione	...	8
	(7) Libertà di associazione sindacale	...	8
<b>5</b>	<b>Salute e sicurezza</b>	...	9
	(1) Risposta alle emergenze	...	9
	(2) Ambiente di lavoro	...	9
	(3) Dormitori e alloggi aziendali	...	9
	(4) Salute dei dipendenti	...	9

## Scopo delle presenti Linee guida

---

Il Gruppo Kikkoman si impegna a mettere in pratica la propria filosofia aziendale adempiendo alla responsabilità di rispettare i diritti umani sia all'interno dell'organizzazione sia lungo l'intera catena del valore. Le presenti Linee guida sono state redatte con l'obiettivo di approfondire la comprensione comune in materia di rispetto dei diritti umani tra i dipendenti e i partner commerciali del nostro Gruppo e di promuovere iniziative concrete in tale ambito.

Negli ultimi anni, alle imprese è sempre più richiesto di prestare attenzione al rispetto dei diritti umani lungo l'intera catena del valore, dall'approvvigionamento delle materie prime fino a produzione, distribuzione e consumo. Qualora si verificassero violazioni dei diritti umani non solo da parte nostra, ma anche da parte di aziende appartenenti alla catena del valore, la fiducia dei consumatori può essere compromessa, con il rischio di gravi conseguenze come boicottaggi o interruzioni delle relazioni commerciali. È quindi necessario riconoscere che ciò può influire su tutte le imprese presenti nella catena del valore. D'altra parte, condurre attività imprenditoriali nel rispetto dei diritti umani favorisce la fondazione di relazioni di fiducia con i clienti e rafforza l'attrattiva dell'azienda come datore di lavoro. Tali iniziative non solo consentono di adempiere alla responsabilità sociale d'impresa, ma a lungo termine contribuiscono anche ad accrescere il valore aziendale.

Nelle presenti Linee guida sono riassunti i punti che desideriamo siano compresi e messi in pratica da parte dei dipendenti e dei partner commerciali del nostro Gruppo. Vi invitiamo a leggerle attentamente e a comprendere e condividere il nostro approccio e le nostre iniziative per il rispetto dei diritti umani.

Qualora dovessero verificarsi eventi non conformi a quanto previsto dalle presenti Linee guida, collaboreremo con le parti coinvolte per elaborare soluzioni e individuare approcci migliori.

### Ambito di applicazione

Le presenti Linee guida si applicano a tutti i dipendenti del nostro Gruppo e a tutti i partner commerciali che intrattengono rapporti con il Gruppo. Ai nostri partner commerciali chiediamo di adoperarsi affinché le proprie filiali e i propri partner rispettino le presenti Linee guida.

## Politica sui diritti umani del Gruppo Kikkoman

Il Gruppo Kikkoman ritiene che contribuire alla società attraverso le proprie attività aziendali sia essenziale per potersi sviluppare in modo sostenibile insieme ad essa, e tale approccio si riflette anche nella sua filosofia aziendale.

### “Filosofia aziendale del Gruppo Kikkoman”

**Noi, Gruppo Kikkoman,**

- 1. abbiamo una filosofia di base “orientata al consumatore”**
- 2. promuoviamo lo scambio internazionale di culture alimentari**
- 3. puntiamo a essere un'azienda che abbia un valore per la società globale**

Il Gruppo Kikkoman riconosce di avere la responsabilità di rispettare i diritti umani che potrebbero essere influenzati dalle sue attività aziendali e si impegna a mettere in pratica la propria filosofia aziendale adempiendo alle responsabilità richieste ad un'azienda.

In conformità con i “Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite (Principi guida)”, il Gruppo sostiene la “Carta Internazionale dei Diritti Umani” (Dichiarazione universale dei diritti umani e Patto internazionale sui diritti civili e politici) e la “Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti”, e adempie alla propria responsabilità di rispettare i diritti umani.

Il Gruppo istituirà un sistema di due diligence sui diritti umani. Attraverso l'implementazione della due diligence sui diritti umani, identificheremo le potenziali ripercussioni negative delle attività aziendali del Gruppo sui diritti umani, adotteremo misure per prevenirle o ridurle e divulgheremo informazioni sui nostri progressi e risultati.

Svilupperemo un sistema per ricevere reclami nel caso in cui le attività aziendali del Gruppo abbiano causato o possano aver contribuito a causare ripercussioni negative sui diritti umani. Inoltre, qualora tali ripercussioni negative fossero accertate, adotteremo misure correttive adeguate, in conformità con i Principi guida.

Rispettiamo le leggi e i regolamenti di tutti i Paesi e i territori in cui svolgiamo attività commerciali. In caso di conflitto tra i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e le leggi nazionali di ciascun Paese, rispetteremo i principi internazionali sui diritti umani nella massima misura possibile.

Nel processo di implementazione della Politica sui diritti umani del Gruppo Kikkoman, ci impegneremo nel dialogo e nella consultazione con stakeholder ed esperti esterni.

Il Gruppo indicherà il responsabile dell'implementazione di tale Politica e ne supervisionerà lo stato di attuazione. Inoltre, tale Politica sarà incorporata nelle attività aziendali dell'intero Gruppo e saranno fornite formazione e istruzione adeguate.

Ambito di applicazione

Questa Politica si applica a tutti i dipendenti del Gruppo. Incoraggeremo inoltre i partner commerciali e i fornitori del Gruppo a sostenere tale Politica.

Emanata il 24 dicembre 2020

## Creazione di un sistema per il rispetto dei diritti umani (1/2)

### 1. Sistema di gestione

- Definire chiaramente il responsabile incaricato di promuovere le iniziative per il rispetto dei diritti umani

### 2. Sostegno e rispetto dei principi internazionali sui diritti umani

- Sostenere e rispettare i principi internazionali sui diritti umani
  - Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU)
  - Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e Dichiarazione tripartita sulle imprese multinazionali e la politica sociale
  - Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite (UNGPs)
  - Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali Business Conduct
- Rispettare le leggi e i regolamenti di tutti i Paesi e le regioni in cui si svolgono attività commerciali. Qualora vi sia un conflitto tra le norme internazionali sui diritti umani e le leggi/regolamenti del Paese o della regione in cui operiamo, verranno percorse tutte le modalità possibili per rispettare nella misura massima i diritti umani riconosciuti a livello internazionale

### 3. Due diligence sui diritti umani

- Elaborare una politica sui diritti umani e comunicarla a tutti i dipendenti
- In conformità con i Principi guida ONU su imprese e diritti umani, verificare regolarmente che le attività aziendali non violino i diritti umani e, sulla base dei risultati, adottare misure di prevenzione o mitigazione
- Intervenire tempestivamente e in modo appropriato nei confronti delle persone colpite qualora si verifichi una violazione dei diritti umani nell'ambito delle attività aziendali
- Monitorare regolarmente i progressi nelle iniziative di rispetto dei diritti umani e divulgare le informazioni in merito

## Creazione di un sistema per il rispetto dei diritti umani (2/2)

### 4. Sportello per reclami e consulenze

- Istituire uno sportello di segnalazione che permetta a dipendenti e partner commerciali di denunciare eventuali violazioni dei diritti umani senza timore di subire ritorsioni o svantaggi, garantendo l'anonimato e la protezione del segnalante

### 5. Educazione e formazione

- Fornire formazione periodica a tutti i dipendenti sull'importanza del rispetto dei diritti umani e sui temi fondamentali quali lavoro forzato, lavoro minorile, discriminazione e molestie

### 6. Coinvolgimento degli stakeholder

- Creare occasioni di dialogo con tutti gli stakeholder coinvolti nell'attività aziendale (dipendenti, partner commerciali, consumatori, comunità locali, ecc.) per identificare preoccupazioni e aspettative in materia di diritti umani
- Collaborare attivamente con esperti interni ed esterni, incluse ONG, per rafforzare le iniziative relative ai diritti umani

## Rispetto dei diritti umani (1/2)

### 1. Divieto di schiavitù moderna

È vietata ogni forma di schiavitù moderna: lavoro forzato, lavoro minorile e tratta di esseri umani

<p>Divieto di lavoro forzato</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Non costringere i dipendenti a svolgere lavori ingiusti o forzati, inclusi lavoro coatto, lavoro servile, contratti di lavoro a lungo termine che limitano la libertà personale, lavoro carcerario, o lavoro derivante da tratta di esseri umani</li> <li>● Non costringere i dipendenti a lavorare contro la propria volontà</li> <li>● Non trattenere documenti personali come carte d'identità, passaporti, permessi di lavoro, libretti bancari o altro</li> <li>● Non esercitare violenze, minacce, punizioni ingiuste o detenzione per controllare i dipendenti</li> <li>● Non imporre straordinari forzati né orari di lavoro eccessivi</li> <li>● Non fissare obiettivi irragionevoli che comportino carichi di lavoro eccessivi</li> <li>● Anche in presenza di debiti del dipendente nei confronti dell'azienda, non limitarne la libertà personale come forma di restituzione</li> <li>● Garantire il diritto di dimettersi liberamente, previo congruo preavviso</li> </ul>
<p>Divieto di lavoro minorile</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Non impiegare persone di età inferiore all'età minima stabilita dalle leggi di ciascun Paese, né persone che non abbiano completato l'istruzione obbligatoria</li> <li>● Anche nelle aziende agricole o nelle imprese a conduzione familiare, non ostacolare il diritto dei bambini all'istruzione</li> <li>● In caso di assunzione di giovani lavoratori, adottare misure di protezione in conformità alle leggi del lavoro di ciascun Paese, ad esempio evitando il lavoro notturno e attività che possano compromettere la crescita fisica e mentale</li> </ul>

## Rispetto dei diritti umani (2/2)

### 2. Occupazione appropriata

- Redigere contratti di lavoro che includano tutte le voci richieste dalle leggi di ciascun Paese
- Redigere i contratti di lavoro in una lingua comprensibile per i candidati e, se necessario, fornire spiegazioni prima della firma
- Garantire che i candidati firmino i contratti di lavoro di propria volontà
- Richiedere alle agenzie di reclutamento e di lavoro temporaneo di rispettare i diritti dei lavoratori

### 3. Retribuzione adeguata

- Pagare salari pari o superiori al salario minimo stabilito dalle leggi di ciascun Paese
- Non effettuare detrazioni salariali non consentite dalle leggi locali
- Effettuare i pagamenti salariali senza ritardi nelle date previste
- Garantire che il calcolo dei salari sia trasparente e oggettivo

### 4. Orario di lavoro e ferie

- Garantire che l'orario di lavoro e il numero di giorni lavorativi non superino gli standard fissati dalle leggi di ciascun Paese
- Garantire i periodi di pausa previsti dalle normative locali

### 5. Divieto di molestie

- Non tollerare alcuna forma di molestia, inclusi abusi fisici, psicologici, verbali o molestie sessuali, nei luoghi di lavoro e in tutte le strutture aziendali collegate
- Garantire che chi segnala un caso di molestia non subisca svantaggi o ritorsioni
- Vietare qualsiasi atto di ritorsione contro chi ha presentato una segnalazione
- Predisporre procedure scritte per la gestione e la prevenzione delle molestie

### 6. Divieto di discriminazione

- Non effettuare discriminazione in nessuna delle condizioni di impiego (assunzione, retribuzione, promozione, sanzioni disciplinari, licenziamento o dimissioni), sulla base di razza, sesso, colore della pelle, nazionalità, religione, età, gravidanza, stato civile, origine sociale o etnica, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, opinioni politiche, disabilità, appartenenza sindacale, stato di sieropositività all'HIV o qualsiasi altra caratteristica personale o di provenienza

### 7. Libertà di associazione sindacale

- Riconoscere e rispettare il diritto dei dipendenti di costituire organizzazioni sindacali e di partecipare alla contrattazione collettiva
- Garantire che i dipendenti non subiscano trattamenti sfavorevoli per l'adesione o la partecipazione alle attività sindacali

### 1. Risposta alle emergenze

- Predisporre un manuale di evacuazione da utilizzare in caso di emergenza e assicurare che tutti i dipendenti ne siano a conoscenza
- Implementare misure per la prevenzione e la gestione di infortuni e malattie professionali
- Coprire i costi medici e assicurativi connessi a infortuni o malattie derivanti dall'attività lavorativa
- Mantenere sempre libere e accessibili le uscite di emergenza e dotare gli impianti di produzione di dispositivi di sicurezza, sottoponendoli a manutenzione periodica
- Eseguire regolarmente esercitazioni di evacuazione

### 2. Ambiente di lavoro

- Effettuare la manutenzione quotidiana di impianti e macchinari per garantirne il corretto funzionamento
- Garantire condizioni adeguate di illuminazione, temperatura e umidità, e fornire i dispositivi di protezione necessari
- Fornire a tutti i dipendenti formazione periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, garantire che i nuovi assunti e coloro che cambiano mansione ricevano una formazione completa prima di iniziare l'attività

### 3. Dormitori e alloggi aziendali

- Non limitare la libertà di movimento dei dipendenti che risiedono in alloggi aziendali
- Fornire edifici sicuri e igienici, sottoposti a manutenzione regolare
- Mettere a disposizione elettricità, acqua, servizi igienici e docce adeguati alle esigenze di vita quotidiana

### 4. Salute dei dipendenti

- Eseguire periodicamente controlli sanitari e verifiche sullo stato di salute fisica e mentale in conformità alle leggi di ciascun Paese