Grupo Kikkoman

Diretrizes de Respeito aos Direitos Humanos

Elaborado em setembro de 2025

Grupo Kikkoman

Diretrizes de Respeito aos Direitos Humanos

ÍNDICE

1 **Objetivo destas Diretrizes** ... 3

2 **Política de Direitos Humanos do Grupo Kikkoman** ... 4

3 **Construção da Estrutura para o Respeito aos Direitos Humanos** ... 5

(1) Estrutura de Gestão ... 5
(2) Apoio e Respeito aos Princípios Internacionais de Direitos Humanos ... 5
(3) Devida Diligência em Direitos Humanos ... 5
(4) Canal de Queixas e Consultas ... 6
(5) Educação e Treinamento ... 6
(6) Engajamento ... 6

4 **Respeito aos Direitos Humanos** ... 7

(1) Proibição da Escravidão Moderna ... 7
(2) Emprego Adequado ... 8
(3) Remuneração Adequada ... 8
(4) Jornada de Trabalho e Dias de Descanso ... 8
(5) Proibição de Assédio ... 8
(6) Proibição de Discriminação ... 8
(7) Liberdade de Associação Sindical ... 8

5 **Segurança e Saúde** ... 9

(1) Resposta a Situações de Emergência ... 9
(2) Ambiente de Trabalho ... 9
(3) Alojamentos e Moradias Corporativas ... 9
(4) Saúde dos Colaboradores ... 9

1. Objetivo destas Diretrizes

O Grupo Kikkoman empenha-se na prática da Filosofia de Gestão do Grupo Kikkoman, cumprindo a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos tanto no âmbito da própria organização quanto ao longo de toda a cadeia de valor. Estas Diretrizes foram elaboradas com o objetivo de aprofundar o entendimento comum sobre o respeito aos direitos humanos entre os colaboradores do Grupo e seus parceiros de negócios, bem como de promover iniciativas práticas relacionadas a esse tema.

Nos últimos anos, tem-se exigido cada vez mais das empresas atenção ao respeito aos direitos humanos ao longo de toda a cadeia de valor, desde a obtenção de matérias-primas até a produção, distribuição e consumo. Caso ocorram violações de direitos humanos não apenas em nossa empresa, mas também em empresas envolvidas na cadeia de valor, existe o risco de perda de confiança por parte dos consumidores, o que pode resultar em situações graves, como boicote de consumidores ou suspensão de transações comerciais. É necessário reconhecer que isso afeta todas as empresas ao longo da cadeia de valor. Por outro lado, conduzir atividades empresariais com atenção aos direitos humanos contribui para a construção de relações de confiança com os clientes e para o fortalecimento da capacidade de atração de talentos da empresa. Essas iniciativas não apenas cumprem a responsabilidade social da empresa, mas também, a longo prazo, trazem resultados significativos na forma de aumento do valor corporativo.

Estas Diretrizes reúnem os pontos que desejamos que os colaboradores do Grupo e os parceiros de negócios compreendam e coloquem em prática. Solicitamos a leitura atenta deste documento e esperamos que compreendam e apoiem a forma como o Grupo entende os direitos humanos e suas iniciativas de respeito aos direitos humanos.

Caso ocorra algum evento que contrarie estas Diretrizes, trabalharemos em conjunto com as partes envolvidas para refletir sobre soluções e encontrar, em cooperação, a melhor forma de resolver a situação.

[Escopo de Aplicação]
O escopo de aplicação destas Diretrizes abrange todos os colaboradores do Grupo e todos os parceiros de negócios que mantêm relação comercial com o Grupo. Solicitamos que os parceiros de negócios incentivem suas próprias subsidiárias e parceiros comerciais a cumprir estas Diretrizes.

2.

Política de Direitos Humanos do Grupo Kikkoman

O Grupo Kikkoman (Denominado abaixo como ‘o Grupo’) acredita ser essencial contribuir para a sociedade através de suas atividades, com o objetivo de alcançar um crescimento sustentável tanto para a própria organização e como para a sociedade, convicção esta refletida na Filosofia de Gestão do Grupo.

Filosofia de Gestão do Grupo Kikkoman

1. **Seguir o princípio fundamental “orientado para o consumidor”**
2. **Promover o intercâmbio internacional da cultura alimentar**
3. **Tornar-se uma empresa cuja existência seja significativa para a sociedade global.**

Reconhecendo a própria responsabilidade com respeito aos direitos humanos dos indivíduos potencialmente afetados por suas atividades empresariais, o Grupo compromete-se a colocar em prática este Filosofia de Gestão e a cumprir as responsabilidades exigidas de empresas.

O Grupo segue os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, das Nações Unidas (UNGP), e também apoia e respeita a Carta Internacional dos Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

O Grupo está comprometido com o desenvolvimento e a implementação de um sistema de medidas relacionadas aos direitos humanos. Por meio deste sistema, o Grupo identificará qualquer impacto negativo potencial sobre direitos humanos, tomará medidas de prevenção ou abrandamento e divulgará regularmente informações sobre avanços e resultados relacionados.

O Grupo encoraja o estabelecimento de um mecanismo pelo qual venha a ser adequadamente informado sempre que atividades empresariais causem ou contribuam para ocasionar impacto negativo sobre direitos humanos, inclusive por meio de suas relações de negócios. Se for confirmado qualquer impacto negativo, o Grupo tomará medidas apropriadas para solucionar a questão com base em orientação e nos procedimentos dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, das Nações Unidas (UNGP).

O Grupo obedece às leis e aos regulamentos de todos os países e regiões onde atua. Sempre que houver divergências entre padrões de direitos humanos internacionalmente reconhecidos e leis nacionais desses países e regiões, o Grupo respeitará, tanto quanto possível, os padrões de direitos humanos internacionais.

Na implementação da Política de Direitos Humanos do Grupo Kikkoman, o Grupo manterá comunicação e diálogo com as partes diretamente interessadas nas suas atividades e com especialistas de fora da própria organização.

O Grupo identificará o indivíduo encarregado de implementar esta Política e de supervisionar o processo. Além disso, o Grupo proporcionará treinamento apropriado e instruções para a incorporação desta Política à totalidade das suas atividades empresariais.

Abrangência

O Política de Direitos Humanos do Grupo Kikkoman aplica-se ao Grupo Kikkoman e a todos os seus funcionários. O Grupo compromete-se a trabalhar com todos os seus parceiros de negócios e fornecedores para encorajar apoio a esta política.

Instituída em 24 de dezembro de 2020

3.

Construção da Estrutura para o Respeito aos Direitos Humanos (1/2)

1. Estrutura de Gestão

- Identificar o responsável pela promoção das iniciativas de respeito aos direitos humanos.

2. Apoio e Respeito aos Princípios Internacionais de Direitos Humanos

- Apoiar e respeitar os princípios internacionais de direitos humanos.
    - "Carta Internacional dos Direitos Humanos" das Nações Unidas (ONU)
    - "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho" e "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
    - "Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos" das Nações Unidas (ONU)
    - "Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais" da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)
- Cumprir as leis e regulamentos de todos os países e regiões em que conduzimos nossas atividades empresariais. Quando houver conflito entre as normas internacionais de direitos humanos e as leis ou regulamentos dos países e regiões em que conduzimos nossas atividades empresariais, o Grupo buscará os meios para respeitar, na maior medida possível, os direitos humanos reconhecidos pelas normas internacionais.

3. Devida Diligência em Direitos Humanos

- Elaborar a política de direitos humanos e divulgá-la aos colaboradores.
- De acordo com os "Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos" das Nações Unidas, realizar regularmente verificações para assegurar que as atividades empresariais não estejam violando direitos humanos e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e mitigação.
- Caso ocorram violações de direitos humanos nas atividades empresariais, o Grupo tomará prontamente as medidas apropriadas para atender às vítimas.
- Verificar regularmente o progresso das iniciativas de respeito aos direitos humanos e divulgar essas informações.

3. Construção da Estrutura para o Respeito aos Direitos Humanos (2/2)

4. Canal de Queixas e Consultas

- Estabelecer um canal de consultas que permita aos colaboradores e parceiros de negócios relatar violações de direitos humanos de forma segura, sem sofrer retaliações, garantindo a anonimidade e a proteção dos denunciantes.

5. Educação e Treinamento

- Realizar regularmente treinamentos para todos os colaboradores sobre a importância de respeitar os direitos humanos e sobre questões fundamentais, como trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação e assédio.

6. Engajamento

- Criar espaços de diálogo com todas as partes interessadas envolvidas no negócio (colaboradores, parceiros de negócios, consumidores, comunidade local etc.) para identificar preocupações e expectativas relacionadas aos direitos humanos.
- Esforçar-se para colaborar com especialistas internos e externos, incluindo ONGs.

4. Respeito aos Direitos Humanos (1/2)

1. Proibição da Escravidão Moderna

Proibir o trabalho forçado, o trabalho infantil e o tráfico de pessoas, bem como todas as formas de escravidão moderna.

Proibição do Trabalho Forçado	• Não permitir trabalho forçado, trabalho escravo, servidão por contrato de longo prazo que prive a liberdade (servidão por dívida), trabalho de presos ou trabalho decorrente de tráfico de pessoas, nem qualquer outra forma de trabalho indevido. • Não impor trabalho que contrarie a vontade livre dos colaboradores. • Não reter documentos pessoais, como carteira de identidade, passaporte ou outros documentos de identificação, permissão de trabalho, caderneta bancária ou quaisquer outros documentos pessoais. • Não praticar violações de direitos humanos (como violência, ameaças, punições indevidas ou detenção) com o objetivo de controlar colaboradores. • Não impor horas extras forçadas nem jornadas excessivas de trabalho. • Não impor trabalho excessivo em decorrência do estabelecimento de metas inadequadas. • Mesmo que os colaboradores tenham dívidas com a empresa, não restringir sua liberdade em razão do pagamento dessas dívidas. • Garantir o direito de se desligar livremente da empresa, desde que haja a devida comunicação prévia.
Proibição do Trabalho Infantil	• Não empregar pessoas que estejam abaixo da idade mínima para contratação definida pela legislação de cada país ou que não tenham concluído a educação obrigatória. • Mesmo em fazendas ou negócios administrados pela família, não impedir que as crianças tenham acesso à educação. • Ao empregar jovens trabalhadores, adotar medidas de proteção de acordo com as leis trabalhistas de cada país, como não permitir trabalho em período noturno e não atribuir tarefas que representem risco ao desenvolvimento físico ou mental.

4. Respeito aos Direitos Humanos (2/2)

2. Emprego Adequado

- Elaborar contratos de trabalho que incluam todas as cláusulas exigidas pela legislação de cada país.
- Redigir os contratos de trabalho em idioma que o candidato compreenda e, quando necessário, explicar o conteúdo antes da assinatura.
- O contrato de trabalho deve ser assinado pelo candidato de forma voluntária.
- Tornar obrigatória, para empresas de recrutamento e agências de trabalho temporário, a observância e proteção dos direitos dos trabalhadores.

3. Remuneração Adequada

- Pagar salários em valor igual ou superior ao salário mínimo estabelecido pela legislação de cada país.
- Não realizar deduções salariais que não sejam permitidas pela legislação de cada país.
- Efetuar o pagamento dos salários na data estipulada, sem atrasos.
- Garantir que o cálculo salarial seja transparente e objetivo.

4. Jornada de Trabalho e Dias de Descanso

- Assegurar que a jornada de trabalho e o número de dias trabalhados não excedam os limites estabelecidos pelas leis e regulamentos de cada país.
- Garantir os períodos de descanso previstos na legislação de cada país.

5. Proibição de Assédio

- Não praticar nenhum tipo de assédio, incluindo abuso físico, psicológico, verbal ou assédio sexual, no local de trabalho ou em quaisquer instalações relacionadas.
- Estabelecer estrutura que assegurem que pessoas que denunciem assédio não sofram prejuízos.
- Não permitir atos de retaliação contra pessoas que denunciem assédio.
- Elaborar procedimentos para a prevenção e o tratamento de casos de assédio.

6. Proibição de Discriminação

- Não praticar discriminação em nenhuma condição de emprego, incluindo recrutamento, remuneração, promoção, aplicação de sanções, demissão ou desligamento, com base em raça, gênero, cor da pele, nacionalidade, religião, idade, gravidez, estado civil, origem social ou étnica, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, opiniões políticas, deficiência, participação em sindicatos, condição sorológica para HIV ou qualquer outra característica ou condição pessoal.

7. Liberdade de Associação Sindical

- Reconhecer e respeitar o direito dos colaboradores de formar sindicatos e de participar de negociações coletivas.
- Não adotar tratamento desfavorável em razão da filiação sindical ou da participação em atividades sindicais.

5. Segurança e Saúde

1. Resposta a Situações de Emergência

- Estabelecer manuais de evacuação para situações de emergência e divulgá-los aos colaboradores.
- Implementar medidas de prevenção e resposta para acidentes e doenças ocupacionais.
- Garantir que os custos médicos e prêmios de seguro relacionados a acidentes ou doenças ocupacionais sejam arcados pela empresa.
- Manter as saídas de emergência sempre acessíveis e equipar os equipamentos de produção com funções de segurança, realizando manutenção periódica.
- Realizar treinamentos de evacuação regularmente.

2. Ambiente de Trabalho

- Realizar manutenção rotineira dos equipamentos e máquinas para garantir seu funcionamento adequado.
- Assegurar níveis adequados de iluminação, temperatura e umidade, bem como fornecer os equipamentos de segurança necessários.
- Realizar treinamentos regulares de segurança e saúde ocupacional para todos os colaboradores. Garantir que novos colaboradores ou aqueles transferidos de função recebam treinamento de segurança antes do início de suas atividades.

3. Alojamentos e Moradias Corporativas

- Não restringir a entrada ou saída de colaboradores que residem nas instalações da empresa.
- Fornecer edifícios seguros e higiênicos, realizando manutenção periódica.
- Disponibilizar eletricidade, água, banheiros, chuveiros e demais recursos essenciais à vida diária.

4. Saúde dos Colaboradores

- Realizar exames médicos periódicos e avaliações de saúde mental de acordo com as leis e regulamentos de cada país.