

Directrices para el respeto de los derechos humanos

del Grupo Kikkoman

Elaborado en septiembre de 2025

Directrices para el respeto de los derechos humanos del Grupo Kikkoman

Índice

1	Objetivos de estas Directrices	...	3
2	Política de Derechos Humanos del Grupo Kikkoman	...	4
3	Creación de mecanismos para el respeto de los derechos humanos	...	5
	(1) Sistema de gestión	...	5
	(2) Adhesión a y respeto de los principios internacionales de derechos humanos	...	5
	(3) Debida diligencia en materia de derechos humanos	...	5
	(4) Ventanilla para denuncias y consultas	...	6
	(5) Educación y capacitación	...	6
	(6) Compromiso	...	6
4	Respeto de los derechos humanos	...	7
	(1) Prohibición de formas modernas de esclavitud	...	7
	(2) Empleo apropiado	...	8
	(3) Salario apropiado	...	8
	(4) Horas de trabajo y días de descanso	...	8
	(5) Prohibición del acoso	...	8
	(6) Prohibición de la discriminación	...	8
	(7) Libertad sindical	...	8
5	Seguridad y salud	...	9
	(1) Respuesta en emergencias	...	9
	(2) Ambiente de trabajo	...	9
	(3) Residencias y viviendas de la empresa	...	9
	(4) Salud de los empleados	...	9

Objetivos de estas Directrices

El Grupo Kikkoman se esfuerza en aplicar la Filosofía de Gestión del Grupo Kikkoman cumpliendo con su responsabilidad de respetar los derechos humanos tanto dentro de la organización como en toda la cadena de valor. Estas Directrices se elaboraron con el objetivo de profundizar en el entendimiento común del respeto de los derechos humanos fomentando medidas prácticas orientadas a los empleados de las compañías del Grupo y de los socios comerciales.

Últimamente, cada vez son más intensas las exigencias sobre el respeto de los derechos humanos hacia las compañías debiendo tomar consideraciones en toda la cadena de valor, desde el aprovisionamiento de las materias primas hasta la producción, la distribución y el consumo. En caso de ocurrir una violación de los derechos humanos, no solo en nuestra empresa, sino también en cualquier compañía involucrada en la cadena de valor, es posible que perdamos la confianza de los consumidores y se produzcan situaciones serias como el boicot de los consumidores hacia la marca o la suspensión de las transacciones. Es necesario tomar consciencia de que esto tendrá un impacto negativo en todas las compañías de la cadena de valor. Por el contrario, si realizamos actividades empresariales que tomen consideraciones en materia de derechos humanos, esto se traduce en la construcción de una relación de confianza con los clientes y el fortalecimiento de la capacidad para asegurar recursos humanos de la empresa. Estos esfuerzos no solo cumplen con la responsabilidad social de la empresa, sino que, a largo plazo, generan grandes frutos como mejorar el valor corporativo.

En estas Directrices se resumen los puntos que esperamos que comprendan y pongan en práctica los empleados del Grupo y nuestros socios comerciales. Solicitamos que lean cuidadosamente, y esperamos que comprendan y compartan la forma de pensar sobre los derechos humanos y las medidas en materia de derechos humanos del Grupo.

En caso de ocurrir un incidente que vaya en contra de estas Directrices, busquemos juntos una mejor forma cooperando con los involucrados y considerando juntos las soluciones.

[Ámbito de aplicación]

El ámbito de aplicación de estas Directrices se extiende a todos los empleados de nuestro Grupo y todos los socios comerciales que mantienen transacciones con nuestro Grupo. También solicitamos a nuestros socios comerciales que insten a sus filiales y sus socios comerciales a respetar estas Directrices.

Política de Derechos Humanos del Grupo Kikkoman

Nosotros, el Grupo Kikkoman, creemos que contribuir a la sociedad mediante nuestras actividades comerciales es esencial para desarrollarnos de forma sostenible en armonía con la sociedad, y esta actitud también se refleja en la filosofía de gestión del Grupo.

“Filosofía de Gestión del Grupo Kikkoman”

Nosotros, el Grupo Kikkoman,

- 1. Mantenemos una filosofía "orientada al consumidor"**
- 2. Promovemos el intercambio internacional de cultura gastronómica**
- 3. Aspiramos a ser una empresa relevante para la comunidad global**

El Grupo Kikkoman reconoce que tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos que puedan verse afectados por sus actividades comerciales y nos esforzaremos por poner en práctica nuestra Filosofía de Gestión cumpliendo con las responsabilidades que se esperan de nuestra empresa.

Nuestro grupo cumple con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Principios Rectores), la Carta Internacional de Derechos Humanos (Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Humanos), y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Nuestro grupo establecerá un sistema para la debida diligencia en materia de derechos humanos. Mediante la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos, identificaremos los posibles impactos negativos que podrían tener nuestras actividades comerciales sobre los derechos humanos, tomaremos medidas para prevenirlos o reducirlos, y divulgaremos información sobre nuestro progreso y resultados.

Desarrollaremos un sistema para recibir quejas en caso de que las actividades comerciales de nuestro grupo hayan causado o puedan haber afectado negativamente a los derechos humanos. Además, si se confirma un impacto negativo, tomaremos medidas correctivas a través de los medios adecuados de acuerdo con los Principios Rectores.

Cumpliremos con las leyes y regulaciones de todos los países y regiones donde realizamos actividades comerciales. Cuando haya conflicto entre los derechos humanos internacionalmente reconocidos y las leyes internas de cada país, respetaremos los principios internacionales de derechos humanos en la mayor medida posible.

Dialogamos y consultamos con las partes interesadas y expertos para la implementación de nuestra Política de Derechos Humanos.

El Grupo definirá quién es el responsable de implementar esta política y supervisará su estado de implementación. Además, esta política se incorporará a las actividades comerciales de todo el grupo y se proporcionará la formación y educación adecuadas.

[Ámbito de aplicación]

El ámbito de aplicación de estas Directrices se extiende a todos los empleados de nuestro Grupo y todos los socios comerciales que mantienen transacciones con nuestro Grupo. También solicitamos a nuestros socios comerciales que insten a sus filiales y sus socios comerciales a respetar estas Directrices.

Decreto el 24 de diciembre de 2020

Creación de mecanismos para el respeto de los derechos humanos (1/2)

1. Sistema de gestión

- Designar claramente al responsable de la promoción de medidas en materia de derechos humanos.

2. Adhesión a y respeto de los principios internacionales de derechos humanos

- Adherirse a y respetar los principios internacionales de derechos humanos:
 - Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)
 - Declaración de Principios y Derechos Fundamentales y Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la Organización Internacional del Trabajo
 - Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
 - Directrices para las empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
- Observar las leyes y reglamentos de los países y regiones donde se llevan a cabo las actividades empresariales. En caso de haber contradicción entre las normas internacionales sobre los derechos humanos y la reglamentación legal de los países y regiones donde se llevan a cabo las actividades empresariales, se buscarán los medios para respetar al máximo los derechos humanos reconocidos por las normas internacionales sobre los derechos humanos.

3. Debida diligencia en materia de derechos humanos

- Elaborar una política de derechos humanos y generalizarla entre los empleados.
- Investigar periódicamente si hay violación de los derechos humanos en las actividades empresariales y aplicar las medidas de prevención y mitigación según los resultados, siguiendo los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- En caso de ocurrir una violación de los derechos humanos en las actividades empresariales, responder sin demora y apropiadamente para atender a la víctima.
- Confirmar periódicamente la situación de avance de las medidas en materia de derechos humanos y publicar la información.

Creación de mecanismos para el respeto de los derechos humanos (2/2)

4. Ventanilla para denuncias y consultas

- Instalar una ventanilla de consultas para que los empleados y los socios comerciales puedan denunciar sin reparos, y sin sufrir desventajas por hacerlo, en caso de que sus derechos humanos hayan sido violados. Se debe asegurar la confidencialidad y la protección del denunciante.

5. Educación y capacitación

- Ejecutar periódicamente capacitaciones para todos los empleados sobre temas básicos como la importancia del respeto de los derechos humanos, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación, el acoso, y otros.

6. Compromiso

- Crear oportunidades de intercambio de opiniones con todos los actores involucrados en los negocios (empleados, socios comerciales, consumidores, comunidad local, y otros) y captar las preocupaciones y expectativas que tienen acerca de los derechos humanos.
- Colaborar con especialistas tanto de la empresa como externos, comenzando con las ONG.

Respeto de los derechos humanos (1/2)

1. Prohibición de formas modernas de esclavitud

Se prohíbe el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la trata de personas, y todas las formas modernas de esclavitud.

<p>Prohibición del trabajo forzoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● No permitir el trabajo forzoso, el trabajo esclavo, el trabajo cautivo que priva de la libertad por un largo período, el trabajo usando a los prisioneros, el trabajo mediante la trata de personas, ni ninguna otra forma de trabajo impropio. ● No permitir el trabajo que vaya en contra de la voluntad propia del empleado. ● No arrebatar la cédula de identidad, el pasaporte o ID, la visa de trabajo, la libreta bancaria, ni ningún otro documento de identidad. ● No dominar a los empleados mediante la violación de los derechos humanos (violencia, amenaza, penalización injusta, encarcelamiento, entre otros). ● No permitir las horas extra o largas jornadas laborales forzosas. ● No permitir la sobrecarga de trabajo a causa del establecimiento de metas inapropiadas. ● Aunque el empleado tenga deudas respecto con la compañía, no privarle las libertades por motivo del pago de dichas obligaciones. ● Asegurar el derecho a renunciar libremente al trabajo mediante el aviso anticipado adecuado.
<p>Prohibición del trabajo infantil</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● No emplear personas que, de acuerdo con las leyes de cada país, no alcancen la edad mínima permitida para trabajar o que no hayan finalizado la educación obligatoria. ● Aún en el caso de fincas o negocios de administración familiar, no arrebatar las oportunidades a los niños de recibir educación. ● En caso de contratar empleados jóvenes, aplicar las medidas de protección siguiendo las leyes laborales de cada país, como, por ejemplo, no permitir que trabajen en horarios nocturnos, no permitir que realicen trabajos con riesgo de perturbar el desarrollo psicofísico, entre otras cosas.

Respeto de los derechos humanos (2/2)

2. Empleo apropiado

- Elaborar los contratos de trabajo de forma que contengan los artículos determinados por las leyes de cada país.
- Elaborar los contratos de trabajo en el idioma que comprenda el candidato al puesto, y, en caso necesario, explicarle previamente el contenido antes de firmarlo.
- Los contratos de trabajo deben firmarse por el candidato al puesto con su puño y letra y por voluntad propia.
- Hacer que las agencias de empleo y las empresas de trabajos temporarios respeten los derechos de los trabajadores.

3. Salario apropiado

- Pagar salarios iguales o superiores al salario mínimo determinado en cada país.
- No realizar deducciones de los salarios que no estén reconocidas por las leyes y reglamentos de cada país.
- Pagar los salarios en la fecha de pago establecida sin retraso.
- Debe haber transparencia y objetividad en el cálculo de los salarios.

4. Horas de trabajo y días de descanso

- Las horas y los días de trabajo no deben superar las normas determinadas legalmente en cada país.
- Asegurar el tiempo de descanso en la jornada laboral determinado por las leyes y reglamentos de cada país.

5. Prohibición del acoso

- No permitir la violencia física, psicológica, verbal, ni el acoso sexual o de cualquier otro tipo en el lugar de trabajo y en todas las instalaciones relacionadas.
- Preparar un sistema donde ninguna persona que haya denunciado un acoso resulte perjudicada.
- No permitir que se tomen represalias contra la persona que denunció un acoso.
- Elaborar los manuales sobre las respuestas ante el acoso y sus medidas de prevención.

6. Prohibición de la discriminación

- No discriminar por ningún motivo, ya sea la raza, el sexo, el color de la piel, la nacionalidad, la religión, la edad, el embarazo, el estado civil, el origen social o étnico, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las ideologías políticas, la discapacidad, la participación en organizaciones sindicales, por ser portador de HIV, o por cualquier otra característica u origen, en todas las condiciones de trabajo en el empleo, los salarios, la promoción, la penalización, el despido o el retiro.

7. Libertad sindical

- Reconocer y respetar el derecho de los empleados a formar organizaciones sindicales y negociar grupalmente.
- No otorgar un trato desfavorable por motivo de la adhesión o participación en las actividades de organizaciones sindicales.

Seguridad y salud

1. Respuesta en emergencias

- Preparar un manual de evacuación en emergencias y generalizarlo entre los empleados.
- Preparar las medidas respecto con las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- La compañía debe costear los gastos médicos y primas de seguros respecto con las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Las salidas de emergencia siempre deben estar en condiciones para poder usarse en cualquier momento, y los equipos de producción deben tener funciones de seguridad y recibir un mantenimiento periódico.
- Ejecutar periódicamente los simulacros de evacuación.

2. Ambiente de trabajo

- Realizar el mantenimiento diario de las maquinarias y los equipos de producción y conservarlos en buen estado de funcionamiento.
- Suministrar un ambiente con iluminación suficiente, temperatura y humedad controladas, y suministrar los equipos de seguridad necesarios.
- Ejecutar capacitaciones periódicas para todos los empleados en materia de seguridad y salud laboral. Además, especialmente en caso de empleados novatos o empleados reubicados, realizar sin falta la capacitación sobre seguridad antes de comenzar las tareas.

3. Residencias y viviendas de la empresa

- No restringir la entrada y salida de los empleados que residen allí.
- Suministrar un edificio seguro y salubre, y realizar el mantenimiento periódico.
- Deben disponer de servicios de luz y agua, sanitarios, salas de ducha, y otras cosas necesarias para vivir.

4. Salud de los empleados

- Ejecutar las revisiones periódicas de salud y las evaluaciones de salud mental siguiendo las leyes y reglamentos de cada país.