

Globalna politika ljudskih prava

Na snazi od 2017.
Revidirano augusta 2025.

Uvod i djelokrug

Ova Globalna politika ljudskih prava ističe osnovne standarde i očekivanja koja smo uspostavili za naše zaposlenike. Ova politika je ugrađena u naš [Globalni kodeks ponašanja](#) i odnosi se na sve zaposlenike u kompaniji PepsiCo.

Naša aspiracija

PepsiCo ima za cilj da poštuje prava svih pojedinaca i zajednica u cijeloj našoj kompaniji i lancu nabavke, a priznajemo prava i slobode definisane u sljedećim međunarodnim instrumentima:

- [Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima](#)
- [Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima](#)
- [Međunarodnom paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima](#)
- [Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o osnovnim principima i pravima na radu](#)
- [Konvenciji Ujedinjenih nacija o pravima djeteta](#)
- [Konvenciji Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena](#)
- [Deklaraciji Ujedinjenih nacija o pravima autohtonih naroda](#)
- [Međunarodnoj konvenciji o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije](#)
- [Međunarodnoj konvenciji o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica](#)

U ispunjavanju našeg cilja da poštujemo ljudska prava, nastojimo da implementiramo [Vodeće principe UN-a o poslovanju i ljudskim pravima](#) u cijeloj našoj kompaniji i izvještavanju o našem napretku u skladu sa [Okvirom za izvještavanje o vodećim principima UN-a](#). Takođe smo potpisnici ili članovi sljedećih okvira: [Smjernica OECD-a za multinacionalna preduzeća](#), [Globalnog dogovora UN-a](#), [UN Standarda ponašanja za Poslovanje u borbi protiv diskriminacije LGBTI osoba](#), i [Principa osnaživanja žena](#).

Naši standardi ljudskih prava

PepsiCo zahtijeva usklađenost sa svim primjenjivim lokalnim zakonima i propisima. Sljedeći standardi su zasnovani na priznatim međunarodnim standardima ljudskih prava. Svjesni smo da se mogu pojaviti slučajevi u kojima nacionalni zakon i međunarodni standardi ljudskih prava nisu usklađeni. U slučaju neusaglašenosti, mi ćemo se pridržavati nacionalnog zakona i istražiti alternativne načine za poštovanje međunarodnih standarda ljudskih prava u najvećoj mogućoj mjeri.

1. Dječiji rad

PepsiCo zabranjuje korištenje dječijeg rada u svojim operacijama. Zabranjujemo zapošljavanje osoba mlađih od petnaest (15) godina ili minimalne radne dobi ili starosne dobi za obavezno školovanje, ovisno o tome šta je više. Mlađi radnici se mogu zapošljavati putem odobrenih kratkoročnih stažiranja, pripravništva ili programa sticanja radnog iskustva, ali im nikada nije dozvoljeno da obavljaju poslove koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i sigurnost ili ometati njihovo obrazovanje ili stručnu obuku. Zahtijevamo da se starosna dob naših radnika provjeri u trenutku zapošljavanja i da imamo uspostavljene procese za odgovorno otklanjanje potencijalnih kršenja pravila.

2. Prisilni rad i trgovina ljudima

PepsiCo zabranjuje upotrebu svih oblika prisilnog rada, uključujući prisilni zatvorski rad, rad za otplatu duga, dužničko ropstvo, rad tokom služenja vojnog roka, rad robova i bilo koji oblik trgovine ljudima u našim operacijama. Sve odluke o zapošljavanju moraju biti zasnovane na slobodnom izboru. Nijedan zaposleni ne smije biti prisiljen na rad ili podvrgnut fizičkom kažnjavanju ili prijetnji nasiljem ili drugim oblicima fizičkog, seksualnog, psihičkog ili verbalnog zlostavljanja kao metoda discipline ili kontrole. Svi zaposleni moraju dobiti pisani dokument o radnom odnosu (npr. pismo ponude, ugovor, itd.) koji jasno navodi uslove njihovog zaposlenja (npr. radno vrijeme, plata, beneficije, itd.) na jeziku koji radnik razumije, sa usmenim objašnjenjem datim po potrebi. Svaki radnik i njegov poslodavac mora slobodnom voljom u pisanoj formi pristati na ugovor o radu.

Svi radnici imaju slobodu kretanja, a uslovi zapošljavanja ne smeju ograničavati njihovo kretanje kroz zadržavanje ličnih dokumenata, držanje depozita, uslove smještaja ili bilo koje druge radnje koje imaju za cilj ograničavanje mobilnosti radnika. Štaviše, u skladu sa principom [Obaveze poslodavca da vrši plaćanje](#), ni od jednog radnika ne bi trebalo zahtijevati da plati za zapošljavanje ili izmiri druge slične

naknade kako bi osigurao ili zadržao svoj posao. Troškove zapošljavanja treba snositi poslodavac i, kada se utvrde naknade, treba uspostaviti razuman plan sanacije gdje je to moguće.

3. Sloboda udruživanja i kolektivno pregovaranje

PepsiCo poštuje pravo svojih zaposlenika da se udruže ili formiraju organizaciju kao što je radnički sindikat i da kolektivno pregovaraju. Zabranjujemo bilo koji oblik zastrašivanja, uznemiravanja, odmazde ili nasilja nad članovima sindikata, sindikalnim predstavnicima i zaposlenicima koji žele da ostvare ova prava. U slučajevima da naše zaposlenike predstavlja zakonski priznat sindikat, mi smo posvećeni uspostavljanju konstruktivnog dijaloga i pregovaranju u dobroj vjeri sa njihovim slobodno izabranim predstavnicima. U slučajevima da je pravo na slobodu udruživanja ograničeno zakonom, nastojaćemo podržati razvoj načina angažmana, a da pritom i dalje postupamo u skladu sa lokalnim zakonom.

4. Uznemiravanje i diskriminacija

Vjerujemo da svaki zaposlenik treba dobiti priliku da dostigne svoj puni potencijal i doprinese uspjehu kompanije PepsiCo. Od zaposlenika se očekuje da donosite odluke o zaposlenju u odnosu na zaposlenike i podnosiocima zahtjeva na temelju faktora koji se odnose na posao, neovisno o rasi, boji kože, životnoj dobi, spolu ili rodu, seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu, rodnom izjašnjavanju, transrodnom statusu, religiji, vjeroispovijesti, nacionalnom porijeklu, etničkoj pripadnosti, državljanstvu, porijeklu, invaliditetu, genetskim podacima, vojnom ili boračkom statusu, trudnoći, bračnom ili porodičnom statusu ili bilo kojoj drugoj kategoriji zaštićenoj prema važećem zakonu. **Naš Globalni kodeks ponašanja** zabranjuje diskriminaciju i uznemiravanje bilo koje vrste na radnom mjestu ili bilo koje drugo uvredljivo ili ponašanje bez poštovanja.

5. Ljudsko pravo na vodu

Upravljanje vodom je dugo bio jedan od najvećih prioriteta kompanije PepsiCo. Kao jedna od prvih kompanija naše veličine koja je priznala vodu kao ljudsko pravo, usvojili smo pristup upravljanju slivovima koji uključuje poboljšanje efikasnosti korištenja vode u cijeloj našoj kompaniji, obnavljanje vode u lokalnim slivovima koji su najviše ugroženi i gdje mi radimo i povećavamo siguran pristup vodi za zajednice koje se suočavaju sa oskudicom. Kao kompanija za proizvodnju hrane i pića, stalno smo svjesni ključne uloge koju voda igra u prehrambenom sistemu i naša je vizija da gdje god u svijetu PepsiCo posluje, vodni resursi budu u boljem stanju zato što smo mi tu.

6. Zemljišna prava

PepsiCo prepoznaje da su sigurna zemljišna prava vitalna komponenta ekonomskog prosperiteta, održive proizvodnje hrane i odgovornog korištenja prirodnih resursa. Kada PepsiCo uzme zemljište u posjed (uključujući kupovinu, zakup i korištenje), vodićemo pravedne i zakonite pregovore i koristiti IFC standarde učinka za implementaciju principa slobodnog, prethodnog i informiranog pristanka (FPIC) za razvoj poljoprivrede u zemljama u razvoju.

7. Dobrovoljni zatvorski rad

U skladu sa Smjernicama Međunarodne organizacije rada, dobrovoljni zatvorski rad se može ostvariti u situacijama pod visokim nadzorom u kojima su zatvorenici dali svoj pristanak, rehabilitovani su ili obučeni tokom pripreme za puštanje na slobodu, a uslovi njihovog zapošljavanja slični su onima na slobodnom tržištu rada.

Specifični zahtjevi uključuju:

- Rad ili služba može se tražiti samo od zatvorenika koji su sudski osuđeni. Takav rad ili služba moraju se obavljati pod nadzorom i kontrolom javnog organa, na primjer zatvorske uprave državne ustanove. Zatvorski radnici ne smiju biti angažovani ili stavljeni na raspolaganje privatnim fizičkim licima, kompanijama ili udruženjima. Prinudni rad ili služba zatvorenika nisu dozvoljeni za privatna preduzeća ni u zatvoru ni van njega, kao ni u zatvorima pod privatnom upravom.
- Rad ili služba koju zatvorenici obavljaju u privatnom preduzeću moraju biti dobrovoljni. Zatvorski radnici moraju dati svoj pristanak na rad za privatnog poslodavca bez prijetnji ili kazni, uključujući gubitak prava ili privilegija u zatvoru.
- Uslovi za zatvorenike koji su pristali na rad u privatnim preduzećima treba da budu približni uslovima koje uživaju radnici u uslovima slobode. Zatvorski radnici bi trebali imati pristup nivoima plata, beneficijama socijalnog osiguranja i standardima sigurnosti i zdravlja na radu koji su približni radnom odnosu lica u uslovima slobode. Razumne razlike u nivoima plata su prihvatljive na osnovu odbitaka za pensiju i smještaj.

8. Plate i beneficije

Vjerujemo da bi svi naši zaposleni trebali biti plaćeni iznosom koji je dovoljan za pristojan životni standard i posvećeni smo obezbjeđivanju pravednog iznosa plata i pravičnih beneficija za naše zaposlene i njihove porodice. PepsiCo kompenzira naše zaposlenike konkurentno u odnosu u okviru industrije i zahtijeva usklađenost sa svim primjenjivim lokalnim zakonima koji regulišu isplatu plata i beneficija. Svi zaposleni moraju primati plate koje zadovoljavaju ili premašuju zakonsku minimalnu platu. Prekovremeni rad se mora nadoknaditi po odgovarajućoj stopi premije koja je propisana lokalnim zakonom, a sve plate moraju biti isplaćene pravovremeno i u cijelosti. Svi zaposleni moraju dobiti obračun plate za svaki platni period koji jasno opisuje komponente njihove naknade, uključujući broj sati rada, primljene beneficije i eventualne odbitke. PepsiCo zabranjuje odbitke od plate kao disciplinsku mjeru i zahtijeva da se svi odbici vrše u skladu sa lokalnim zakonom.

9. Radno vrijeme i periodi odmora

Prepoznavamo važnost ravnoteže između poslovnog i privatnog života i uspostavili smo politike za određivanje radnog vremena, prekovremenog rada u našim operacijama. Kako nastavljamo da razvijamo naš pristup, nastojat ćemo ispuniti međunarodne standarde u pogledu radnog vremena i perioda odmora, koji uključuju: (i) standardnu radnu sedmicu od najviše 60 radnih sati (48 redovnih radnih sati i 12 dobrovoljnih prekovremenih sati), (ii) najmanje 8 sati odmora između radnih dana, i (iii) najmanje 24 sata uzastopnog odmora u svakih 7 dana, osim u hitnim slučajevima ili vanrednim situacijama.

10. Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu

Zaštita sigurnosti, zdravlja i dobrobiti naših saradnika širom svijeta jedan je od naših najvećih prioriteta kao kompanije. Uspostavili smo politike i sisteme za podizanje vrijednosti zdravlja i sigurnosti u cijelom našem poslovanju, uključujući našu [Globalnu politiku zaštite okoliša i zdravlja i sigurnosti \(EHS\)](#) koja ističe našu viziju „Nulte tolerancije“ u području postizanja radnog okruženja bez povreda i stvaranja kulture pozitivnog uticaja na zdravlje i dobrobit naših zaposlenih i okoline. Naša funkcija Global EHS vodi strategiju za postizanje ove vizije i nadgleda naš Globalni sistem upravljanja životnom sredinom, zdravljem i sigurnošću (GEHSMS), koji postavlja globalne standarde zdravlja i sigurnosti za naše poslovanje i procjenjuje naš učinak. Nastojimo obezbijediti i održavati bezbjedno i zdravo radno mjesto, i posvećeni smo angažovanju sa našim zaposlenima kako bismo kontinuirano unaprjeđivali zdravlje i bezbjednost na našim radnim mjestima, uključujući identifikaciju opasnosti i rješavanje zdravstvenih i bezbjednosnih problema.

Naš proces upravljanja pritužbama

Svjesni smo da naše politike i programi možda neće spriječiti sve štetne uticaje, i posvećeni smo pružanju i/ili pomoći u omogućavanju pravnog lijeka tamo gdje smo izazvali ili doprinijeli tim uticajima i da koristimo naše resurse da ohrabrimo naše dobavljače da otklone situacije u kojima utvrdimo uticaje koji su direktno povezani s našim poslovnim aktivnostima, robom ili uslugama. Kako bismo olakšali ovaj proces, uspostavili smo niz mehanizama koji omogućavaju našim zaposlenicima, dionicima i drugim potencijalno pogođenim pojedincima da iznesu pritužbe i traže lijekove. Naši mehanizmi ne ometaju pristup drugim kanalima ili procedurama pružanja pravnog lijeka i, gdje je prikladno, sarađivat ćemo s drugim organizacijama i kompanijama kako bismo pomogli u sprječavanju, ublažavanju ili otklanjanju štetnih uticaja.

Naše direktne aktivnosti

Svi zaposleni u PepsiCo-u imaju obavezu prijaviti sumnjiva kršenja našeg Globalnog kodeksa ponašanja, politika i važećeg zakona. Naši zaposleni imaju nekoliko načina za prijavljivanje problema i traženje savjeta, uključujući preko svog menadžera, Odjela za ljudske resurse, Odjela za prave poslove, Globalnog odjela za usklađenost i etiku i naše telefonske linije Speak Up. Speak Up je besplatna telefonska linija za etiku kojom upravlja nezavisna treća strana koja zaposlenicima, potrošačima, dobavljačima i poslovnim partnerima te članovima zajednice kompanije PepsiCo pruža anonimno i povjerljivo sredstvo prijavljivanja sumnji na kršenja pravila dostupno 24 sata dnevno, 7 dana sedmično. Speak Up je dostupan bilo gdje u svijetu:

- Preko telefona u više od 60 zemalja i na više jezika koristeći poseban besplatni telefonski broj zavisno od zemlje iz koje se poziva. Spisak međunarodnih brojeva za svaku zemlju pogledajte u odjeljku [Speak Up](#) na našoj mrežnoj stranici.
- Putem mrežen na 26 jezika na <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Naša politika zabrane odmazde striktno zabranjuje odmazdu protiv svakog pojedinca koji, u dobroj vjeri, prijavi sumnju na kršenje. Svaki slučaj odmazde protiv pojedinca jer je prijavio zabrinutost u dobroj namjeri sam po sebi predstavlja ozbiljno kršenje našeg Globalnog kodeksa ponašanja, i svaki zaposlenik za koga se utvrdi da je bio uključen u takvu odmazdu podliježe odgovarajućoj disciplini. Slično, za naše zaposlenike, nepoštovanje standarda navedenih u ovoj politici može rezultirati disciplinskim mjerama do i uključujući prestanak radnog odnosa.

Naš direktni lanac nabavke

Želimo da naši direktni dobavljači rade u skladu sa istim standardima integriteta kojih se i sami pridržavamo. Ovo očekivanje uključuje postojanje efikasnog sistema upravljanja pritužbama na operativnom nivou za njihove operacije i zabranu odmazde protiv pojedinaca koji izražavaju zabrinutost u vezi sa svojim postupcima. Kao dodatak svim sistemima na operativnom nivou, moguće je prijaviti sumnju na kršenje naših pravila i standarda putem linije kompanije PepsiCo - Speak Up.

Kada upravljamo neusklađenostima, prvo gledamo da angažujemo naše dobavljače da poduzmu korektivne radnje koje pomažu u rješavanju osnovnih problema i izgradnji kapaciteta. Kada direktno angažovanje ne vodi značajnom napretku, razmatramo potencijalne alternative, uključujući smanjenje i/ili prekid isporuke ili potencijalne uticaje na odnos.

Transparentnost i izvještavanje

U ispunjavanju našeg cilja da poštujemo ljudska prava, cilj nam je implementacija ove Politike u cijeloj našoj kompaniji u skladu sa Vodećim principima UN-a o poslovanju i ljudskim pravima i redovnom izvještavanju o našem napretku u skladu s Okvirom za izvještavanje o vodećim principima UN-a.

Potpis,



Ramon Laguarta
Predsjednik i Glavni izvršni direktor kompanije PepsiCo, Inc.