

Wereldwijd beleid inzake mensenrechten

Van kracht vanaf 2017
Herzien in augustus 2025

Introductie en omvang

Dit wereldwijd beleid inzake mensenrechten beschrijft de fundamentele normen en verwachtingen die we voor onze werknemers hebben opgesteld. Dit beleid is opgenomen in onze [Wereldwijde gedragscode](#) en is van toepassing op alle werknemers van PepsiCo.

Onze ambitie

PepsiCo streeft ernaar de rechten van alle personen en gemeenschappen in ons bedrijf en onze toeleveringsketen te respecteren, en we erkennen de rechten en vrijheden die zijn vastgelegd in de volgende internationale instrumenten:

- [Universele Verklaring van de Rechten van de Mens](#)
- [Internationaal Verdrag voor burgerrechten en politieke rechten](#)
- [Internationaal Verdrag voor economische, sociale en culturele rechten](#)
- [Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie voor fundamentele principes en rechten op het werk](#)
- [Verdrag van de Verenigde Naties voor de rechten van het kind](#)
- [Verdrag van de Verenigde Naties voor de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen](#)
- [Verklaring van de Verenigde Naties voor de rechten van inheemse volkeren](#)
- [Internationaal Verdrag voor de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie](#)
- [Internationaal Verdrag voor de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun familieleden](#)

Bij het vervullen van onze doelstelling om mensenrechten te respecteren, streven we ernaar om de [VN-richtlijnen voor bedrijven en mensenrechten](#) in ons hele bedrijf te implementeren en rapporteren we over onze voortgang in overeenstemming met het [Rapportagekader voor VN-richtlijnen](#). We zijn ook ondertekenaar of lid van de volgende kaders: [OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen](#), [Wereldwijd Compact van de VN](#), [VN-gedragsnormen voor bedrijven over het aanpakken van discriminatie van LGBTI-groepen](#) en [Principes voor zelfbeschikking van vrouwen](#).

Onze mensenrechtennormen

PepsiCo vereist naleving van alle toepasselijke lokale wet- en regelgeving. De volgende normen zijn gebaseerd op erkende internationale mensenrechtennormen. We erkennen dat er gevallen kunnen ontstaan waarin nationale wetgeving en internationale mensenrechtennormen niet op elkaar aansluiten. Wanneer deze tegenstrijdig zijn, leven we de nationale wetgeving na en verkennen alternatieve manieren om de internationale mensenrechtennormen zo veel mogelijk te respecteren.

1. Kinderarbeid

PepsiCo verbiedt het gebruik van kinderarbeid in onze bedrijfsactiviteiten. We verbieden het in dienst nemen van personen jonger dan vijftien (15) jaar of de lokale wettelijke minimumleeftijd om te werken of de leerplichtige leeftijd, afhankelijk van wat hoger is. Jongere werknemers kunnen in dienst worden genomen voor door het bedrijf goedgekeurde, kortlopende stages, leerlingplaatsen of werkervaringsprogramma's, maar het is nooit toegestaan dat ze werk uitvoeren dat hun veiligheid en gezondheid in gevaar kan brengen of hun opleiding of beroepsopleiding kan belemmeren. We vereisen dat de leeftijd van onze werknemers wordt geverifieerd op het moment van indienstneming en we hebben procedures geïmplementeerd om mogelijke schendingen van het beleid op verantwoorde manier te verhelpen.

2. Gedwongen arbeid en mensenhandel

PepsiCo verbiedt het gebruik van alle vormen van dwangarbeid, waaronder onvrijwillige gevangenisarbeid, contractarbeid, schuldarbeid, militaire arbeid, slavenarbeid en elke vorm van mensenhandel in onze bedrijfsactiviteiten. Alle arbeidsbeslissingen moeten gebaseerd zijn op vrije keuze. Geen enkele werknemer mag gedwongen worden om te werken of onderworpen worden aan fysieke straffen of dreigingen met geweld of andere vormen van fysiek, seksueel, psychologisch of verbaal misbruik als methode voor discipline of controle. Alle werknemers moeten een schriftelijk arbeidsdocument (bijv. aanbiedingsbrief, contract, enz.) krijgen waarin duidelijk de voorwaarden van hun dienstverband (bijv. uren, salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, enz.) worden vermeld in een

taal die de werknemer begrijpt, met waar nodig mondelinge uitleg. Alle arbeidsovereenkomsten moeten vrijelijk schriftelijk worden overeengekomen door de werknemer en de werkgever.

Alle werknemers hebben vrijheid van verkeer en de arbeidsvoorwaarden mogen hun verplaatsing niet beperken door het vasthouden van identiteitspapieren, het vasthouden van stortingen, accommodatie-eisen of enige andere actie gericht op het beperken van de mobiliteit van werknemers. Bovendien mag geen enkele werknemer, in overeenstemming met het [Beginsel van 'de werkgever betaalt'](#), verplicht zijn om wervings- of andere soortgelijke vergoedingen te betalen om zijn/haar dienstverband te verzekeren of te behouden. De wervingskosten moeten door de werkgever worden gedragen en wanneer er vergoedingen worden vastgesteld, moet waar mogelijk een redelijk herstelplan worden opgesteld.

3. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling

PepsiCo respecteert het recht van onze werknemers om lid te worden van of een organisatie te vormen zoals een vakbond en om collectief te onderhandelen. We verbieden elke vorm van intimidatie, pesterijen, vergelding of geweld tegen vakbondsleden, vakbondsvertegenwoordigers en elke werknemer die deze rechten wil uitoefenen. Wanneer onze werknemers worden vertegenwoordigd door een wettelijk erkende vakbond, zetten we ons in om een constructieve dialoog tot stand te brengen en te goeder trouw te onderhandelen met hun vrijelijk gekozen vertegenwoordigers. Waar het recht op vrijheid van vereniging wettelijk beperkt is, streven we ernaar om alternatieve manieren van betrokkenheid te ondersteunen terwijl we blijven voldoen aan de lokale wetgeving.

4. Intimidatie en discriminatie

Wij zijn van mening dat iedere werknemer de kans moet krijgen om zijn of haar volledige potentieel te bereiken en bij te dragen aan het succes van PepsiCo. Er wordt van werknemers verwacht dat ze arbeidsgerelateerde beslissingen nemen over medewerkers en sollicitanten op basis van functiegerelateerde factoren, ongeacht hun ras, huidskleur, leeftijd, geslacht of gender, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, geslachtsuitdrukking, transgenderstatus, religie, geloofsovertuiging, nationaliteit, etniciteit, staatsburgerschap, afkomst, handicap, genetische informatie, militaire of veteranenstatus, zwangerschap, burgerlijke of familiale status, of enige andere beschermde categorie onder de toepasselijke wetgeving. **Onze wereldwijde gedragscode** verbiedt discriminatie en intimidatie op de werkplek, van welke aard dan ook evenals ander beledigend of respectloos gedrag.

5. Menselijk recht op water

Waterbeheer is al lang één van de topprioriteiten van PepsiCo. Als één van de eerste bedrijven van onze omvang dat water erkent als een mensenrecht, hebben we een aanpak voor het beheer van stroomgebieden aangenomen, waaronder het verbeteren van de efficiëntie van het watergebruik in ons bedrijf, het aanvullen van water in de lokale stroomgebieden die het meeste risico lopen en waar we actief zijn, en het verruimen van veilige toegang tot water voor gemeenschappen die te maken hebben met schaarste. Als voedingsmiddelen- en drankenbedrijf zijn we ons bewust van de cruciale rol die water speelt in het voedselsysteem en het is onze visie dat waar ook ter wereld PepsiCo actief is, waterbronnen in betere staat verkeren vanwege onze aanwezigheid.

6. Landrechten

PepsiCo erkent dat veilige landrechten een essentieel onderdeel zijn van economische welvaart, duurzame voedselproductie en het verantwoord gebruik van natuurlijke hulpbronnen. Wanneer PepsiCo grond verwerft (inclusief aankoop, pacht en gebruik), gaan we eerlijke en juridische onderhandelingen aan en gebruiken we de prestatienormen van de IFC [International Finance Corporation] om de principes van vrije, voorafgaande en geïnformeerde toestemming (Free, Prior, and Informed Consent, FPIC) voor landbouwontwikkeling in ontwikkelingslanden te implementeren.

7. Vrijwillige gevangenisarbeid

In overeenstemming met de richtlijnen van de Internationale Arbeidsorganisatie kan vrijwillige gevangenisarbeid worden gebruikt in situaties onder streng toezicht waarbij gevangenen hun toestemming hebben gegeven, worden gerehabiliteerd of getraind ter voorbereiding op vrijlating en de arbeidsvoorwaarden vergelijkbaar zijn met die van de vrije arbeidsmarkt.

De specifieke eisen omvatten:

- werk of dienstverlening kan alleen worden geëist van gevangenen die door een rechtbank zijn veroordeeld. Dergelijke werkzaamheden of diensten moeten worden uitgevoerd onder toezicht en controle van een overheidsinstantie, bijvoorbeeld de gevangenisdirectie van een door de staat beheerde faciliteit. Gevangeniswerkers mogen niet worden ingehuurd voor of ter beschikking worden gesteld aan particulieren, bedrijven of verenigingen. Verplicht werk of dienstverlening door gevangenen is niet

toegestaan voor particuliere ondernemingen binnen of buiten de gevangenis, of binnen gevangenissen onder particulier beheer.

- Werkzaamheden of diensten uitgevoerd door gevangenen in een particuliere onderneming moeten vrijwillig zijn. Gevangeniswerkers moeten hun toestemming geven om voor een particuliere werkgever te werken zonder te worden onderworpen aan een bedreiging of boete, waaronder het verlies van rechten of privileges binnen de gevangenis.
- De voorwaarden voor gevangenen die hebben ingestemd met het werken binnen een particuliere onderneming moeten lijken op de voorwaarden van vrije werknemers. Gevangeniswerkers moeten toegang hebben tot loonniveaus, sociale zekerheidsuitkeringen en arbeidsveiligheids- en gezondheidsnormen die lijken op een vrije arbeidsrelatie. Redelijke verschillen in loonniveaus zijn aanvaardbaar op basis van inhoudingen voor kost en inwoning.

8. Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden

We zijn van mening dat al onze werknemers een loon moeten krijgen dat voldoende is om een fatsoenlijke levensstandaard te bekostigen en we zetten ons in voor het bieden van behoorlijke en billijke secundaire arbeidsvoorwaarden voor onze werknemers en hun gezin. PepsiCo compenseert onze werknemers op concurrerende manier ten opzichte van de sector en vereist naleving van alle toepasselijke lokale wetten die de betaling van lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden regelen. Alle werknemers moeten een loon ontvangen dat voldoet aan of hoger is dan het wettelijke minimumloon. Overuren moeten worden vergoed tegen het toepasselijke premietarief dat vereist is door de lokale wetgeving en alle lonen moeten op tijd en volledig worden betaald. Alle werknemers moeten een salarisstrook ontvangen voor elke betalingsperiode waarin duidelijk de componenten van hun compensatie worden beschreven, waaronder gewerkte uren, ontvangen secundaire arbeidsvoorwaarden en eventuele inhoudingen. PepsiCo verbiedt de verlaging van lonen als disciplinaire maatregel en vereist dat alle aftrekposten worden gedaan in overeenstemming met de lokale wetgeving.

9. Werkuren en rustperiodes

We erkennen het belang van de balans tussen werk en privéleven en hebben beleidslijnen opgesteld voor werktijden, overuren en rustperiodes voor werknemers bij onze bedrijfsactiviteiten. Terwijl we onze aanpak blijven ontwikkelen, streven we ernaar om te voldoen aan internationale normen met betrekking tot werktijden en rustperiodes, waaronder: (i) een standaard werkweek van niet meer dan 60 werkuren (48 regelmatig geplande werkuren en 12 vrijwillige overuren), (ii) minimaal 8 uur rust tussen de werkdagen en (iii) tenminste 24 uur achterelkaar rust in elke periode van 7 dagen, behalve in nood- of ongebruikelijke situaties.

10. Veiligheid en gezondheid op de werkplek

Het beschermen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers over de hele wereld is één van onze topprioriteiten als bedrijf. We hebben beleidslijnen en systemen opgesteld om veiligheids- en gezondheidswaarden in ons hele bedrijf te stimuleren, waaronder ons [Wereldwijde beleid inzake milieu, gezondheid en veiligheid \(Environmental Health and Safety, EHS\)](#) met onze visie voor "Beyond Zero" (de nul voorbij) om een letselvrije werkomgeving te bereiken en een cultuur van positieve impact op de gezondheid en het welzijn van onze werknemers en de omgeving. Onze wereldwijde EHS-functie bestuurt de strategie om deze visie te bereiken en houdt toezicht op ons Wereldwijde beheerssysteem voor milieu, veiligheid en gezondheid (Global Environmental, Health and Safety Management System (GEHSMS)), dat de wereldwijde gezondheids- en veiligheidsnormen voor ons bedrijf bepaalt en onze prestaties beoordeelt. We streven ernaar om een veilige en gezonde werkplek te bieden en te onderhouden, en we wijden ons aan het contact met onze werknemers om de gezondheid en veiligheid op onze werkplekken voortdurend te verbeteren, inclusief het vaststellen van gevaren en het oplossen van gezondheids- en veiligheidsproblemen.

Ons klachtenbeheerproces

We erkennen dat ons beleid en onze programma's niet alle nadelige gevolgen kunnen voorkomen en we zetten ons in om oplossingen te bieden en/of mogelijk te maken wanneer we die gevolgen hebben veroorzaakt of eraan hebben bijgedragen en om onze invloed te gebruiken om onze leveranciers aan te moedigen oplossingen te bieden waar we gevolgen aantreffen die rechtstreeks verband houden met onze bedrijfsactiviteiten, goederen of diensten. Om deze procedure te vergemakkelijken, hebben we een verscheidenheid aan mechanismen ingesteld waarmee onze werknemers, belanghebbenden en andere mogelijk betrokken personen klachten kunnen indienen en naar een oplossing kunnen zoeken. Onze mechanismen vormen geen belemmering voor toegang tot andere kanalen of procedures voor rechtsmiddelen en, indien van toepassing, werken we samen met andere organisaties en bedrijven om nadelige gevolgen te helpen voorkomen, beperken of verhelpen.

Onze directe bedrijfsactiviteiten

Alle werknemers van PepsiCo zijn verplicht om vermoedelijke schendingen van onze Wereldwijde gedragscode, ons beleid en de toepasselijke wetgeving te melden. Onze werknemers hebben verschillende manieren om problemen te melden en advies in te winnen, bijvoorbeeld via hun leidinggevende, Human Resources, de juridische afdeling, de afdeling wereldwijde naleving en ethiek en onze hulplijn 'Zeg er wat van' (Speak Up). 'Speak up' is een gratis ethiek-hulplijn die wordt beheerd door een onafhankelijke derde partij die werknemers, consumenten, leveranciers en zakenpartners van PepsiCo en leden van de gemeenschap een 24/7, anonieme en vertrouwelijke manier biedt om vermoedelijke schendingen te melden. Speak Up is overal ter wereld toegankelijk:

- per telefoon met een speciaal gratis telefoonnummer in ruim 60 landen, gebaseerd op het land van waaruit u belt. Zie voor een lijst met internationale telefoonnummers per land, het onderdeel [Zeg er wat van \(Speak Up\)](#) op onze website.
- via het internet in 26 talen op <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Ons beleid tegen vergelding verbiedt ten strengste represailles tegen elke persoon die te goeder trouw een vermoedelijke overtreding meldt. Elk geval van vergelding tegen iemand voor het te goeder trouw melden van bezorgdheid is op zichzelf een ernstige schending van onze wereldwijde gedragscode en elke werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan dergelijke vergelding wordt onderworpen aan passende disciplinaire maatregelen. Evenzo kan het niet naleven van de normen die in dit beleid worden beschreven voor onze werknemers leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband.

Onze directe toeleveringsketen

We willen dat onze directe leveranciers dezelfde normen hanteren als wijzelf. Deze verwachting omvat het hebben van een effectief klachtenbeheersysteem op operationeel niveau voor hun bedrijfsactiviteiten en het verbieden van vergelding tegen personen die zorgen uiten over hun praktijken. Als aanvulling op alle operationele systemen kunnen vermoedelijke schendingen van ons beleid en onze normen worden gemeld via de PepsiCo Speak Up Hotline.

Bij het beheren van niet-naleving proberen we eerst onze leveranciers te betrekken bij het zich richten op corrigerende maatregelen die helpen bij de aanpak van de onderliggende problemen en het opbouwen van capaciteit. Wanneer directe betrokkenheid niet leidt tot zinvolle vooruitgang, overwegen we mogelijke alternatieven, waaronder inkrimping en/of beëindiging van de bevoorrading of mogelijke gevolgen voor de relatie.

Transparantie en rapportage

Bij het vervullen van onze doelstelling om mensenrechten te respecteren, streven we ernaar om dit beleid in ons hele bedrijf te implementeren in overeenstemming met de VN-richtlijnen voor bedrijven en mensenrechten en om regelmatig te rapporteren over onze voortgang in overeenstemming met het Rapportagekader voor VN-richtlijnen.

Ondertekend,



Ramon Laguarta
Voorzitter & Chief Executive Officer PepsiCo, Inc.