

Globale Richtlinie zu Menschenrechten

Gültig ab 2017

Überarbeitet im August 2025

Einführung und Umfang

Diese globale Menschenrechtsrichtlinie beschreibt die Kernstandards und Erwartungen, die wir für unsere Mitarbeiter festgelegt haben. Diese Richtlinie ist in unseren [Globalen Verhaltenskodex](#) integriert und gilt für alle PepsiCo-Mitarbeiter.

Unser Anspruch

PepsiCo respektiert die Rechte aller Einzelpersonen und Gemeinschaften in unserem gesamten Unternehmen und unserer Lieferkette und wir erkennen die Rechte und Freiheiten an, die in den folgenden internationalen Vereinbarungen definiert sind:

- [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#)
- [Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte](#)
- [Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte](#)
- [Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu Grundprinzipien und Grundrechten am Arbeitsplatz](#)
- [Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes](#)
- [Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen](#)
- [Erklärung der Vereinten Nationen zu den Rechten indigener Völker](#)
- [Internationales Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen der Rassendiskriminierung](#)
- [Internationales Übereinkommen über den Schutz der Rechte aller Wanderarbeiter und ihrer Familienangehörigen](#)

In Erfüllung unseres Ziels, die Menschenrechte zu respektieren, sind wir bestrebt, die [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) in unserem gesamten Unternehmen umzusetzen und über unsere Fortschritte im Einklang mit dem Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien zu berichten. Wir sind auch Unterzeichner oder Mitglieder der folgenden Rahmenprogramme: [OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen](#), [UN Global Compact](#), [UN-Verhaltensstandards für Unternehmen zur Verfolgung von Diskriminierung von LGBTI-Personen](#), und [Women's Empowerment Principles](#).

Unsere Menschenrechtsstandards

PepsiCo verlangt die Einhaltung aller geltenden lokalen Gesetze und Verordnungen. Die folgenden Standards basieren auf anerkannten internationalen Menschenrechtsstandards. Wir sind uns bewusst, dass Fälle auftreten können, in denen nationale Gesetze und internationale Menschenrechtsstandards nicht übereinstimmen. Wenn sie in Konflikt stehen, werden wir die nationalen Gesetze einhalten und alternative Wege finden, um internationale Menschenrechtsstandards so weit wie möglich zu respektieren.

1. Kinderarbeit

PepsiCo verbietet den Einsatz von Kinderarbeit in unseren Betrieben. Wir verbieten die Einstellung von Personen unter fünfzehn (15) Jahren oder unter dem gesetzlichen Mindestarbeitsalter vor Ort oder dem obligatorischen Schulalter, je nachdem, welches Alter höher ist. Jüngere Arbeitnehmer können über vom Unternehmen genehmigte, kurzfristige Praktika, Ausbildungs- oder Berufserfahrungsprogramme beschäftigt werden, dürfen jedoch niemals Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden oder ihre Ausbildung oder Berufsausbildung behindern könnten. Wir verlangen, dass das Alter unserer Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Einstellung überprüft wird, und wir verfügen über Prozesse zur verantwortungsvollen Behebung potenzieller Richtlinienverstöße.

2. Zwangsarbeit und Menschenhandel

PepsiCo verbietet den Einsatz aller Formen von Zwangsarbeit, einschließlich unfreiwilliger Gefängnisarbeit, Schuldknechtschaft, Militärarbeit, Sklavenarbeit und jeder Form von Menschenhandel im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit. Alle Beschäftigungsentscheidungen müssen auf freier Wahl basieren. Kein Mitarbeiter darf zur Arbeit genötigt werden oder einer körperlichen Bestrafung oder Androhung von Gewalt oder anderen Formen von körperlichem, sexuellem, psychologischem oder verbalem Missbrauch als Disziplinar- oder Kontrollmethode

ausgesetzt werden. Alle Mitarbeiter müssen ein schriftliches Beschäftigungsdokument (z. B. Angebotsschreiben, Vertrag usw.) erhalten, in dem die Bedingungen ihrer Beschäftigung (z. B. Stunden, Gehalt, Sozialleistungen usw.) in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht, eindeutig angegeben sind, wobei bei Bedarf eine mündliche Erklärung bereitgestellt wird. Alle Arbeitsverträge müssen vom Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber frei schriftlich vereinbart werden.

Alle Arbeitnehmer haben Bewegungsfreiheit und die Beschäftigungsbedingungen dürfen ihre Bewegung nicht durch die Aufbewahrung von Ausweispapieren, das Zurückhalten von Geldern, Unterkunftsanforderungen bzw. andere mobilitätsbegrenzende Maßnahmen einschränken. Darüber hinaus sollte gemäß dem [Employer-Pays-Principle \(„Arbeitgeber-zahlt“-Prinzip\)](#) kein Arbeitnehmer verpflichtet werden, Rekrutierungs- oder ähnliche Gebühren zu zahlen, um seine Beschäftigung zu sichern oder zu behalten. Die Kosten für die Rekrutierung sollten vom Arbeitgeber getragen werden und, wenn Gebühren identifiziert werden, sollte, wenn möglich, ein angemessener Korrekturplan erstellt werden.

3. Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen

PepsiCo respektiert das Recht unserer Mitarbeiter, einer Organisation, wie einer Gewerkschaft, beizutreten oder diese zu bilden und gemeinsam zu verhandeln. Wir verbieten jede Form von Einschüchterung, Belästigung, Vergeltung oder Gewalt gegen Gewerkschaftsmitglieder, Gewerkschaftsvertreter und alle Mitarbeiter, die diese Rechte ausüben möchten. Wenn unsere Mitarbeiter durch eine gesetzlich anerkannte Gewerkschaft vertreten werden, verpflichten wir uns, einen konstruktiven Dialog zu führen und in gutem Glauben mit ihren frei gewählten Vertretern zu verhandeln. Wenn das Recht auf Koalitionsfreiheit gesetzlich eingeschränkt ist, sind wir bestrebt, die Entwicklung alternativer Wege der Zusammenarbeit zu unterstützen und halten uns dabei an die lokalen Gesetze.

4. Belästigung und Diskriminierung

Wir sind der Ansicht, dass jeder Mitarbeiter Gelegenheit haben sollte, sein volles Potenzial auszuschöpfen und zum Erfolg von PepsiCo beizutragen. Von Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Beschäftigungsentscheidungen in Bezug auf Mitarbeiter und Bewerber auf der Grundlage von arbeitsplatzbezogenen Faktoren treffen, ungeachtet ethnischer Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht oder Gender, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Ausdruck der Geschlechtlichkeit, Transgender-Status, Religion, Glauben, nationaler Herkunft, Ethnizität, Staatsbürgerschaft, Abstammung, Behinderung, Erbinformationen, Militär- oder Veteranenstatus, Schwangerschaft, Familienstand oder sonstiger gemäß geltendem Recht geschützter Merkmale. **Unser globaler Verhaltenskodex** verbietet jede Art von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz und jedes andere anstößige oder respektlose Verhalten.

5. Menschenrecht auf Wasser

Wasserverantwortung ist seit langem eine der wichtigsten Prioritäten von PepsiCo. Als eines der ersten Unternehmen unserer Größe, das Wasser als Menschenrecht anerkennt, haben wir einen Ansatz für das Management von Wassereinzugsgebieten eingeführt, der die Verbesserung der Wassernutzungseffizienz in unserem gesamten Unternehmen, die Auffüllung von Wasser in den lokalen Wassereinzugsgebieten, die am stärksten gefährdet sind und wo wir tätig sind, und die Erhöhung des sicheren Wasserzugangs für Gemeinden, die mit Knappheit konfrontiert sind, umfasst. Als Lebensmittel- und Getränkeunternehmen sind wir uns der entscheidenden Rolle bewusst, die Wasser im Lebensmittelsystem spielt, und es ist unsere Vision, dass sich die Wasserressourcen überall auf der Welt, wo PepsiCo tätig ist, aufgrund unserer Präsenz in einem besseren Zustand befinden werden.

6. Landrechte

PepsiCo ist sich bewusst, dass sichere Landrechte ein wesentlicher Bestandteil des wirtschaftlichen Wohlstands, der nachhaltigen Lebensmittelproduktion und der verantwortungsvollen Nutzung natürlicher Ressourcen sind. Wenn PepsiCo Grundstücke erwirbt (einschließlich Kauf, Leasing und Nutzung), werden wir faire und rechtliche Verhandlungen führen und die IFC-Leistungsstandards verwenden, um die Free, Prior, and Informed Consent (FPIC)-Prinzipien für die landwirtschaftliche Entwicklung in Entwicklungsländern umzusetzen.

7. Freiwillige Gefängnisarbeit

In Übereinstimmung mit den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation kann freiwillige Gefängnisarbeit in hochbeaufsichtigten Situationen eingesetzt werden, in denen Gefangene ihre Zustimmung gegeben haben, in Vorbereitung auf ihre Entlassung rehabilitiert oder geschult zu werden, solange die Bedingungen ihrer Beschäftigung denen des freien Arbeitsmarktes ähneln.

Zu den spezifischen Anforderungen gehören:

- Arbeiten oder Dienstleistungen können nur von Gefangenen verlangt werden, die gerichtlich verurteilt wurden. Solche Arbeiten oder Dienstleistungen müssen unter der Aufsicht und Kontrolle einer öffentlichen Behörde durchgeführt werden, z. B. unter der Gefängnisverwaltung einer staatlich betriebenen Einrichtung. Gefängnisarbeiter dürfen nicht von Privatpersonen, Unternehmen oder Verbänden eingestellt und ihnen auch nicht zur Verfügung gestellt werden. Obligatorische Arbeiten oder Dienstleistungen durch Gefangene sind für private Unternehmungen innerhalb oder außerhalb des Gefängnisses oder innerhalb von privat verwalteten Gefängnissen nicht gestattet.
- Arbeiten oder Dienstleistungen, die von Gefangenen in einem privaten Unternehmen ausgeführt werden, müssen freiwillig sein. Gefängnisarbeiter müssen ihre Einwilligung zur Arbeit für einen privaten Arbeitgeber erteilen, ohne einer Drohung oder Strafe, einschließlich des Verlusts von Rechten oder Privilegien innerhalb des Gefängnisses, ausgesetzt zu sein.
- Bedingungen für Gefangene, die zugestimmt haben, in privaten Unternehmen zu arbeiten, sollten den Bedingungen entsprechen, die freie Arbeiter genießen. Gefängnisarbeiter sollten Zugang zu Lohnniveaus, Sozialleistungen und Arbeitssicherheits- und Gesundheitsstandards haben, die einem freien Arbeitsverhältnis entsprechen. Angemessene Lohnunterschiede sind aufgrund von Abzügen für Verpflegung und Unterkunft akzeptabel.

8. Löhne und Leistungen

Wir sind der Meinung, dass alle unsere Mitarbeiter einen Lohn erhalten sollten, der ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten, und wir verpflichten uns, unseren Mitarbeitern und ihren Familien faire Löhne und gerechte Sozialleistungen zu bieten. PepsiCo vergütet seine Mitarbeiter im Vergleich zur Branche wettbewerbsfähig und verlangt die Einhaltung aller geltenden lokalen Gesetze, die die Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen regeln. Alle Mitarbeiter müssen Löhne erhalten, die dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen oder diesen übersteigen. Überstunden müssen zum angemessenen Prämiensatz vergütet werden, der nach lokalem Recht vorgeschrieben ist, und alle Löhne müssen rechtzeitig und vollständig bezahlt werden. Alle Mitarbeiter müssen für jeden Abrechnungszeitraum einen Gehaltsnachweis erhalten, der die Komponenten ihrer Vergütung, einschließlich geleisteter Arbeitsstunden, erhaltener Sozialleistungen und etwaiger Abzüge, klar angibt. PepsiCo verbietet Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme und verlangt, dass alle Abzüge in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen erfolgen.

9. Arbeitszeiten und Ruhezeiten

Wir sind uns der Bedeutung der Work-Life-Balance bewusst und haben Richtlinien aufgestellt, um Arbeitszeiten, Überstunden und Ruhezeiten für Mitarbeiter in unseren Betrieben zu regeln. Während wir unseren Ansatz weiterentwickeln, werden wir uns bemühen, internationale Standards in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhezeiten wie folgt einzuhalten: (i) eine Standardarbeitswoche von nicht mehr als 60 Arbeitsstunden (48 regelmäßig geplante Arbeitsstunden und 12 freiwillige Überstunden), (ii) mindestens 8 Stunden Ruhe zwischen den Arbeitstagen und (iii) mindestens 24 Stunden aufeinanderfolgende Ruhe in jedem 7-tägigen Zeitraum, außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen.

10. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Schutz der Sicherheit, Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter auf der ganzen Welt ist eine unserer obersten Prioritäten als Unternehmen. Wir haben Richtlinien und Systeme eingeführt, um Gesundheits- und Sicherheitswerte in unserem gesamten Unternehmen zu fördern, einschließlich unserer [globalen Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit \(EHS\)](#). Diese beschreibt unsere „Beyond Zero“-Vision, ein verletzungsfreies Arbeitsumfeld zu erzielen und eine Kultur zu schaffen, die positive Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und die Umgebung hat. Unsere globale EHS-Funktion leitet die Strategie, um diese Vision zu erreichen, und überwacht unser globales Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem (GEHSMS), das die globalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards für unser Unternehmen festlegt und unsere Leistung bewertet. Wir bemühen uns um die Bereitstellung und Aufrechterhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes und engagieren uns für die Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern, um die Gesundheit und Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen kontinuierlich zu verbessern, einschließlich der Identifizierung von Gefahren und der Behebung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen.

Unser Beschwerdemanagementprozess

Wir sind uns bewusst, dass unsere Richtlinien und Programme möglicherweise nicht alle nachteiligen Auswirkungen verhindern können. Wir verpflichten uns, Abhilfe zu schaffen und/oder zu ermöglichen, wenn wir diese Auswirkungen verursacht oder zu ihnen beigetragen haben. Wir nutzen unseren Einfluss, um unsere Lieferanten zu ermutigen, Abhilfe zu schaffen, wenn wir Auswirkungen

finden, die direkt mit unserem Geschäftsbetrieb, unseren Waren oder Dienstleistungen verbunden sind. Um diesen Prozess zu erleichtern, haben wir eine Vielzahl von Mechanismen eingerichtet, die es unseren Mitarbeitern, Stakeholdern und anderen potenziell betroffenen Personen ermöglichen, Beschwerden zu melden und Abhilfe zu suchen. Unsere Mechanismen behindern den Zugang zu anderen Abhilfekanaln oder -verfahren nicht und wir werden gegebenenfalls mit anderen Organisationen und Unternehmen zusammenarbeiten, um negative Auswirkungen zu verhindern, zu mindern oder zu beheben.

Unsere direkten Operationen

Alle PepsiCo-Mitarbeiter sind verpflichtet, mutmaßliche Verstöße gegen unseren globalen Verhaltenskodex, unsere Richtlinien und geltende Gesetze zu melden. Unsere Mitarbeiter haben mehrere Möglichkeiten, Probleme zu melden und Rat einzuholen, einschließlich über ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Abteilung Global Compliance and Ethics und unsere Speak Up-Hotline. Speak Up ist eine gebührenfreie Ethik-Hotline, die von einem unabhängigen Dritten betrieben wird und PepsiCo-Mitarbeitern, Verbrauchern, Lieferanten und Geschäftspartnern sowie Gemeindemitgliedern 24/7 die anonyme und vertrauliche Meldung mutmaßlicher Verstöße gestattet. Speak Up ist überall auf der Welt zugänglich:

- Telefonisch in über 60 Ländern und in mehreren Sprachen unter Nutzung einer speziellen gebührenfreien Telefonnummer, die von dem Land abhängig ist, von dem aus Sie anrufen. Eine Liste der internationalen Telefonnummern für das jeweilige Land, finden Sie im Abschnitt [Speak Up](#) oder auf unserer Website.
- Im Internet in 26 Sprachen unter <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Unsere Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen verbietet strengstens Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben einen vermuteten Verstoß melden. Jeder Fall von Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die in gutem Glauben Bedenken gemeldet hat, stellt in sich selbst einen schwerwiegenden Verstoß gegen unseren globalen Verhaltenskodex dar und jeder Mitarbeiter, der sich an solchen Vergeltungsmaßnahmen beteiligt hat, unterliegt angemessenen Disziplinarmaßnahmen. Ebenso kann die Nichteinhaltung der in dieser Richtlinie dargelegten Standards für unsere Mitarbeiter zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Unsere direkte Lieferkette

Wir wünschen uns von unseren Lieferanten die Einhaltung derselben Standards, an denen wir uns selbst messen. Diese Erwartung umfasst die Einrichtung eines effektiven Beschwerdemanagementsystems auf operativer Ebene für ihren Betrieb und das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken bezüglich ihrer Praktiken äußern. Als Ergänzung zu allen Systemen auf operativer Ebene können mutmaßliche Verstöße gegen unsere Richtlinien und Standards über die PepsiCo Speak-Up-Hotline gemeldet werden.

Bei der Handhabung von Verstößen versuchen wir zunächst, unsere Lieferanten zu veranlassen, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, die helfen, die zugrunde liegenden Probleme anzugehen und Kapazitäten aufzubauen. Wenn direktes Engagement nicht zu bedeutenden Fortschritten führt, ziehen wir mögliche Alternativen in Betracht, einschließlich der Reduzierung und/oder Stornierung der Lieferung oder potenzieller Auswirkungen auf die Geschäftsbeziehung.

Transparenz und Berichterstattung

In Erfüllung unseres Ziels, die Menschenrechte zu respektieren, sind wir bestrebt, diese Richtlinie in unserem gesamten Unternehmen in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umzusetzen und regelmäßig über unsere Fortschritte in Übereinstimmung mit dem Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien zu berichten.

Unterzeichnet,



Ramon Laguarta
Chairman & Chief Executive Officer PepsiCo, Inc.