

מדיניות זכויות האדם הגלובלית

בתוקף מ-2017
תוקנה באוגוסט 2025

מבוא והיקף

מדיניות זכויות האדם הגלובלית הזו מפרטת את הסטנדרטים והציפיות המרכזיים שקבענו עבור העובדים שלנו. מדיניות זו משולבת [בקוד ההתנהגות הגלובלי](#) שלנו והיא חלה על כל עובדי PepsiCo.

השאיפה שלנו

PepsiCo שואפת לכבד את זכויותיהם של כל האנשים והקהילות בכל עסקינו ושרשרת האספקה שלנו, ואנו מכירים בזכויות ובחירויות המוגדרות במסמכים הבינלאומיים הבאים:

- [הצהרה האוניברסלית של זכויות האדם](#)
- [האמנה הבינלאומית בנוגע לזכויות אזרחיות ופוליטיות](#)
- [האמנה הבינלאומית בנוגע לזכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות](#)
- [הצהרת ארגון העבודה הבינלאומי בנוגע לעקרונות היסוד וזכויות בעבודה](#)
- [אמנת האו"ם בדבר זכויות הילד](#)
- [אמנת האו"ם לביעור כל הצורות של אפליה נגד נשים](#)
- [הצהרת האו"ם בדבר זכויות העמים הילידים](#)
- [האמנה הבינלאומית לביעור כל הצורות של אפליה על רקע גזע](#)
- [האמנה הבינלאומית להגנה על זכויותיהם של כל העובדים המהגרים ובני משפחותיהם](#)

במימוש מטרותנו לכבד זכויות אדם, אנו שואפים ליישם את [העקרונות המנחים של האו"ם לעסקים וזכויות אדם](#) בכל עסקינו ולדווח על התקדמותנו בהתאם [למסגרת הדיווח של העקרונות המנחים של האו"ם](#). אנחנו גם חתומים על המסגרות הבאות או חברים בהן: [הנחיות ה-OECD לארגונים רב-לאומיים](#), [יוזמת גלובל קומפקט של האו"ם](#), [תקני ההתנהגות של האו"ם לעסקים בנושא התמודדות עם אפליה נגד אנשים להט"בים](#) ו[עקרונות העצמת נשים](#).

הסטנדרטים שלנו לזכויות אדם

PepsiCo דורשת ציות לכל החוקים והתקנות המקומיים החלים. הסטנדרטים הבאים מבוססים על סטנדרטים בינלאומיים מוכרים של זכויות אדם. אנו מכירים בכך שעשויים להתעורר מקרים שבהם החוק הלאומי והסטנדרטים הבינלאומיים של זכויות האדם לא יהיו תואמים. כאשר הם מתנגשים, אנו נציית לחוק הלאומי ונבחן דרכים חלופיות לכבד את הסטנדרטים הבינלאומיים של זכויות האדם במידה הרבה ביותר האפשרית.

1. עבודת ילדים

PepsiCo אוסרת על השימוש בעבודת ילדים במסגרת התפעול שלנו. אנו אוסרים על העסקת אנשים מתחת לגיל חמש עשרה (15) או גיל העבודה המינימלי החוקי המקומי או גיל לימוד החובה, הגבוה מביניהם. עובדים צעירים יותר יכולים להיות מועסקים באמצעות התמחויות, חניכות או תוכניות ניסיון מקצועי קצרות טווח שאושרו על ידי החברה, אך לעולם אינם מורשים לבצע עבודה שעלולה לאיים על בריאותם ובטיחותם או להפריע לחינוך או להכשרה המקצועית שלהם. אנו דורשים שגיל העובדים שלנו יאומת בעת הגיוס, וקיימים תהליכים לתיקון אחראי של כל הפרה אפשרית של המדיניות.

2. עבודה בכפייה וסחר בבני אדם

PepsiCo אוסרת על שימוש בכל צורות העבודה בכפייה, כולל עבודה בלתי רצונית בכלא, עבודה באמצעות חוזה התקשרות, עבודה צבאית, עבודת וכל צורה של סחר בבני אדם בכל הפעילויות שלנו. כל החלטות ההעסקה חייבות להתבסס על בחירה חופשית. אסור לכפות על אף עובד לעבוד או לחוות ענישה פיזית או אימונים לאלימות או צורות אחרות של התעללות פיזית, מינית, פסיכולוגית או מילולית כשיטת משמעת או שליטה. יש לספק לכל העובדים מסמך העסקה בכתב (למשל, מכתב הצעה, חוזה וכו') המציין בבירור את תנאי העסקתם (למשל, שעות, שכר, הטבות וכו') בשפה המובנת לעובד, עם הסבר בעל פה שניתן בעת הצורך. כל הסכמי ההעסקה חייבים להיות מוסכמים באופן חופשי בכתב על ידי העובד והמעסיק שלו.

לכל העובדים יש חופש תנועה, ותנאי ההעסקה אינם רשאים להגביל את תנועתם באמצעות שמירת מסמכי זהות, החזקת פיקדונות, דרישות לינה או כל פעולה אחרת שמטרתה להגביל את ניידות העובדים. יתר על כן, בהתאם לעיקרון [Employer Pays Principle](#), אין לדרוש מעובד לשלם עבור גיוס או עמלות דומות אחרות כדי להבטיח או לשמר את העסקתו. על המעסיק לשאת בעלות הגיוס וכאשר נגבות עמלות, יש לקבוע תוכנית גישור מחדש סבירה במידת האפשר.

3. חופש ההתאגדות והסכמים קיבוציים

PepsiCo מכבדת את זכותם של עובדינו להצטרף לארגון או להקים ארגון כגון איגוד עובדים ולהגיע להסכמים קיבוציים. אנו אוסרים על כל צורה של הפחדה/אימים, הטרדה, התנכלות או אלימות כלפי חברי האיגוד, נציגי האיגוד המקצועי וכל עובד המבקש לממש זכויות אלה. כאשר העובדים שלנו מיוצגים על ידי איגוד מוכר מבחינה משפטית, אנו מחויבים לכן דיאלוג בונה והסכמים בתום לב עם נציגיהם שנבחרו באופן חופשי. כאשר הזכות לחופש ההתאגדות מוגבלת על פי חוק, אנו נשאף לתמוך באמצעים חלופיים למעורבות תוך שמירה על ציות לחוק המקומי.

4. הטרדה ואפליה

אנו מאמינים שלכל עובד מגיעה הזדמנות להגשים את מלוא הפוטנציאל שלו ולתרום להצלחת PepsiCo. מצופה מהעובדים לקבל החלטות תעסוקתיות בנוגע לעובדים ולמועמדים תוך התבססות על גורמים הקשורים לעבודה, ללא קשר לגזע, צבע, גיל, מין או מגדר, נטייה מינית, זהות מגדרית, התבטאות מגדרית, סטטוס שינוי מגדרי, דת, אמונה, מוצא לאומי, מוצא אתני, אזרחות, מורשת, נכות, מידע גנטי, שירות צבאי בהווה או בעבר, היריון, מצב זוגי או משפחתי, או כל קטגוריה מוגנת אחרת תחת החוק החל. קוד ההתנהגות הגלובלי שלנו אוסר על אפליה והטרדה מכל סוג שהוא במקום העבודה או כל התנהגות פוגענית או לא מכבדת אחרת.

5. זכות האדם למים

ניהול מים מהווה כבר מזמן את אחת העדיפויות העיקריות של PepsiCo. כאחת החברות הראשונות בסדר הגודל שלנו שהכירו במים כזכות אנושית בסיסית, אימצנו גישה לניהול אגני מים, הכוללת שיפור יעילות השימוש במים בכל עסקינו, חידוש המים באגני המים המקומיים הנמצאים בסיכון הגבוה ביותר ובמקומות בהם אנו פועלים, והרחבת הגישה הבטוחה למים עבור קהילות העומדות בפני מחסור. כחברת מזון ומשקאות, אנו מודעים במיוחד לתפקיד הקריטי שהמים ממלאים במערכת המזון, והחזון שלנו הוא שבכל מקום בעולם שבו PepsiCo פועלת, משאבי המים יהיו במצב טוב יותר בזכות נוכחותנו.

6. זכויות קרקע

PepsiCo מכירה בכך שזכויות קרקע מוגנות הן מרכיב חיוני בשגשוג כלכלי, בייצור מזון בר-קיימא ובשימוש אחראי במשאבים טבעיים. כאשר PepsiCo תשיג לעצמה קרקעות (כולל רכישה, חכירה והפקת תועלת), אנו ננהל משא ומתן הוגן וחוקי ונשתמש בתקני הביצועים של IFC כדי ליישם את העקרונות של הסכמה חופשית, מוקדמת ומודעת (FPIC) לפיתוח חקלאי במדינות מתפתחות.

7. עבודה בכלא מרצון חופשי

בהתאם להנחיות ארגון העבודה הבינלאומי, ניתן להשתמש בעבודה בכלא מרצון חופשי במצבים בפקוק מחמיר שבהם אסירים נתנו את הסכמתם, עוברים שיקום או עוברים הדרכה כהכנה לשחרור, והתנאים וההתניות של העסקתם דומים לאלה שקיימים בשוק העבודה החופשי.

הדרישות הספציפיות כוללות:

- עבודה או שירות יכולים להידרש רק מאסירים שהורשו בבית משפט. עבודה או שירות כאלה חייבים להתבצע בפקוקה ובשליטתה של רשות ציבורית, למשל הנהלת בית הסוהר של מתקן המנוהל על ידי המדינה. אין להעסיק עובדים בכלא או להעמידם לרשותם של אנשים פרטיים, חברות או עמותות. עבודה או שירות שהאסירים מחויבים לספק, אינם מורשים עבור משימות פרטיות בתוך בית הסוהר או מחוצה לו, או בתוך בתי סוהר המנוהלים באופן פרטי.
- עבודה או שירות המבוצעים על ידי אסירים במשימה פרטית חייבים להיות מרצון חופשי. על עובדי בית הסוהר לתת הסכמתם לעבודה עבור מעסיק פרטי מבלי להיות כפופים לאיום או לעונש, כולל אובדן זכויות או זכויות יתר בתוך בית הסוהר.
- התנאים עבור אסירים שהסכימו לעבוד במסגרת משימות פרטיות צריכים להיות דומים פחות או יותר לתנאים שמהם נהנים עובדים חופשיים. לעובדי בית הסוהר צריכה להיות גישה לרמות שכן, להטבות ביטוח לאומי ולסטנדרטים של בטיחות ובריאות תעסוקתיות, אשר דומים פחות או יותר לקשרי עבודה חופשיים. הבדלים סבירים ברמות השכר מתקבלים על בסיס ניכיים שבוצעו עבור מזון ולינה.

8. שכר והטבות

אנו מאמינים שכל העובדים שלנו צריכים לקבל שכר מספק שיאפשר להם רמת חיים מכובדת, ואנו מחויבים לספק שכר הוגן והטבות הוגנות לעובדים שלנו ולמשפחותיהם. PepsiCo מתגמלת את עובדינו באופן תחרותי ביחס לתעשייה ודורשת ציון לכל החוקים המקומיים החלים על תשלום שכר וההטבות. על כל העובדים לקבל שכר העומד בשכר המינימום החוקי או עולה עליו. יש לפצות על שעות נוספות בשיעור הפרמיה המתאים הנדרש על פי החוק המקומי, ויש לשלם את כל השכר בזמן ובמלואו. על כל העובדים לקבל הצהרת שכר עבור כל תקופת שכר המפרטת בבירור את מרכיבי התגמול שלהם, כולל שעות עבודה, הטבות שהתקבלו וכל ניכוי שבוצע. PepsiCo אוסרת על ניכוי שכר כצעד משמעותי ודורשת שכל הניכויים יבוצעו בהתאם לחוק המקומי.

9. שעות עבודה ותקופות מנוחה

אנו מכירים בחשיבות האיזון בין העבודה לחיים הפרטיים, וקבענו מדיניות שתנחה את שעות העבודה, את השעות הנוספות ואת תקופות המנוחה עבור עובדים במסגרת התפעול שלנו. ככל שנמשיך לפתח את הגישה שלנו, אנו נשאף לעמוד בסטנדרטים בינלאומיים בנוגע לשעות העבודה ולתקופות המנוחה, הכוללים: (1) שבוע עבודה סטנדרטי של עד 60 שעות עבודה לכל היותר (48 שעות עבודה קבועות ו-12 שעות נוספות מרצון), (2) לפחות 8 שעות מנוחה בין ימי העבודה, וכן (3) לפחות 24 שעות מנוחה רצופות בכל תקופה של 7 ימים, למעט במקרי חירום או במצבים חריגים.

10. בטיחות וגהות במקום העבודה

הגנה על בטיחותם, בריאותם ורווחתם של עמיתינו ברחבי העולם היא אחת העדיפויות העיקריות שלנו כחברה. קבענו מדיניות ומערכות לקידום ערכי בטיחות וגהות ברחבי העסק שלנו, כולל [מדיניות הסביבה, הבטיחות והגהות \(EHS\) הגלובלית](#) שלנו, המתארת את חזון "מעבר לאפס" שלנו להשגת סביבת עבודה ללא פציעות ויצירת תרבות של השפעה חיובית על הבריאות והרווחה של העובדים שלנו ושל סביבתם. פונקציית ה-EHS הגלובלית שלנו מובילה את האסטרטגיה להשגת חזון זה ומפקחת על מערכת ניהול הסביבה, הבטיחות והגהות הגלובלית שלנו (GEHMS), הקובעת את תקני הבטיחות והגהות הגלובליים עבור העסק שלנו ומעריכה את הביצועים שלנו. אנו שואפים לספק מקום עבודה בטוח ובריא ולשמור עליו, ואנו מחויבים לתקשר עם עובדינו

כדי לשפר ללא הרף את הבטיחות והגהות במקומות העבודה שלנו, כולל זיהוי סכנות ותיקון בעיות בטיחות וגהות.

תהליך ניהול התלונות שלנו

אנו מכירים בכך שיתכן שהמדיניות והתוכניות שלנו לא ימנעו את כל ההשפעות השליליות, ואנו מחויבים לספק ו/או לעזור לאפשר סעד במקומות שבהם גרמנו להשפעות אלה או תרמנו להם, ולהשתמש במינוף שלנו כדי לעודד את הספקים שלנו לספק סעד במקומות שבהם אנו מוצאים השפעות הקשורות ישירות לפעילות העסקית, לסחורה או לשירותים שלנו. כדי להקל על תהליך זה, הקמנו מגוון מנגנונים המאפשרים לעובדים, לבעלי עניין ולאנשים אחרים שעשויים להיות מושפעים להשמיע תלונות ולבקש סעד. המנגנונים שלנו אינם חוסמים את הגישה לערוצי הסעד או לנהלי הסעד האחרים, ובמידת הצורך, אנו נשתף פעולה עם חברות וארגונים אחרים כדי לסייע במניעת תופעות לוואי, במזעור שלהן או בתיקון שלהן.

הפעולות הישירות שלנו

כל עובדי PepsiCo מחויבים לדווח על חשד להפרות של קוד ההתנהגות הגלובלי שלנו, של המדיניות שלנו ושל החוק החל. לעובדים שלנו יש מספר דרכים לדווח על בעיות ולבקש ייעוץ, כולל באמצעות המנהל שלהם, מחלקת משאבי אנוש, המחלקה המשפטית, מחלקת הציות והאתיקה הגלובלית ומוקד Speak Up שלנו. Speak Up הוא מוקד טלפוני לענייני אתיקה בחיגוי חים, המופעל על ידי צד שלישי בלתי תלוי המספק לעובדי PepsiCo, לצרכניה, לספקיה ושותפיה עסקיים ולחברי הקהילה אמצעי לדיווח על חשד להפרות, 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע, באופן אנונימי וחסוי. Speak Up נגיש בכל מקום בעולם:

- בטלפון, ביותר מ-60 מדינות ובשפות רבות, באמצעות מספרי טלפון מיוחדים לחיגוי חים בכל מדינה ממנה אתם מתקשרים. לקבלת רשימה בינלאומית של מספרי טלפון לפי מדינה, עינו בסעיף [Speak Up](http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/) באתר האינטרנט שלנו.
- באינטרנט, ב-26 שפות, בכתובת <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

המדיניות שלנו למניעת מעשי נקם אוסרת בתכלית האיסור על פעולות נקם נגד כל אדם המדווח בתום לב על חשד להפרה. כל מקרה של התנכלות נגד אדם בשל דיווח בתום לב על חשש מהווה כשלעצמו הפרה חמורה של קוד ההתנהגות הגלובלי שלנו, וכל עובד שיימצא כי הוא מעורב בהתנכלות כזו יהיה כפוף לצעדים משמעותיים מתאימים. באופן דומה, עבור עובדינו, אי-ציות לסטנדרטים המפורטים במדיניות זו עלול להוביל לנקיטת צעדים משמעותיים עד וכולל סיום העסקה.

שרשרת האספקה הישירה שלנו

אנו מעוניינים בכך שהספקים הישירים שלנו יפעלו על פי אותם סטנדרטים שאנו עצמנו מקיימים. ציפייה זו כוללת מערכת יעילה לניהול תלונות ברמה התפעולית עבור הפעילות שלהם ואיסור על פעולות נקם נגד אנשים המעלים חששות בנוגע לשיטות העבודה שלהם. כהשלמה לכל מערכת ברמה התפעולית, ניתן לדווח על חשד להפרות של המדיניות והסטנדרטים שלנו באמצעות מוקד Speak Up של PepsiCo.

בעת ניהול אי-ציות, אנו שואפים תחילה לפעול מול הספקים שלנו כדי לקדם פעולות מתקנות המסייעות לטפל בבעיות הבסיסיות ולבנות יכולת. כאשר התקשרות ישירה אינה מובילה להתקדמות משמעותית, אנו שוקלים חלופות פוטנציאליות, כולל הפחתה ו/או הפסקת אספקה או השפעות פוטנציאליות על הקשר העסקי.

שקיפות ודיווח

במימוש מטרותנו לכבד זכויות אדם, אנו שואפים ליישם מדיניות זו בכל עסקינו בהתאם לעקרונות המנחים של האו"ם לעסקים וזכויות אדם ולדווח באופן קבוע על התקדמותנו בהתאם למסגרת הדיווח של העקרונות המנחים של האו"ם.

על החתום,



רמון לגוארטה
יו"ר ומנכ"ל PepsiCo, Inc.