

Kebijakan Hak Asasi Manusia Global

Berlaku mulai 2017
Direvisi Agustus 2025

Pendahuluan dan Cakupan

Kebijakan Hak Asasi Manusia Global ini menguraikan standar dan harapan penting yang telah kita tetapkan untuk karyawan kita. Kebijakan ini dimasukkan ke dalam [Pedoman Perilaku Global](#) kita dan berlaku untuk semua karyawan PepsiCo.

Aspirasi Kita

PepsiCo bertujuan untuk menghormati hak-hak semua individu dan masyarakat di seluruh bisnis dan rantai pasokan kita, dan kita mengakui hak dan kebebasan yang didefinisikan dalam instrumen internasional berikut:

- [Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia](#)
- [Perjanjian Internasional tentang Hak Sipil dan Politik](#)
- [Perjanjian Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya](#)
- [Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja](#)
- [Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Anak](#)
- [Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita](#)
- [Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Masyarakat Adat](#)
- [Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Ras](#)
- [Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarga Mereka](#)

Dalam memenuhi tujuan kita untuk menghormati hak asasi manusia, kita berusaha menerapkan [Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia](#) di seluruh bisnis kita dan melaporkan kemajuan kita sesuai dengan [Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB](#). Kita juga menandatangani atau menjadi anggota kerangka kerja berikut: [Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional](#), [Global Compact PBB](#), [Standar Perilaku PBB untuk Bisnis dalam Mengatasi Diskriminasi terhadap Masyarakat LGBTI](#), dan [Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan](#).

Standar Hak Asasi Manusia Kita

PepsiCo mewajibkan kepatuhan terhadap semua undang-undang dan peraturan setempat yang berlaku. Standar berikut didasarkan pada standar hak asasi manusia internasional yang diakui. Kita menyadari bahwa berbagai situasi dapat timbul ketika hukum nasional dan standar hak asasi manusia internasional tidak selaras. Apabila bertentangan, kita akan mematuhi hukum nasional dan mencari cara alternatif untuk menghormati standar hak asasi manusia internasional semaksimal mungkin.

1. Tenaga Kerja Anak

PepsiCo melarang penggunaan tenaga kerja anak dalam pengoperasian kita. Kita melarang perekrutan individu di bawah usia lima belas (15) tahun atau usia kerja minimum yang sah menurut hukum setempat atau usia wajib sekolah, tergantung mana yang lebih tinggi. Pekerja berusia muda dapat dipekerjakan melalui program magang jangka pendek, magang, atau pengalaman kerja yang disetujui Perusahaan, tetapi mereka tidak pernah diizinkan untuk melakukan pekerjaan yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan mereka atau menghambat pendidikan atau pelatihan kejuruan mereka. Kita mewajibkan usia pekerja kita untuk diverifikasi pada saat perekrutan dan memiliki proses yang secara bertanggung jawab menanggulangi setiap potensi pelanggaran kebijakan.

2. Kerja Paksa dan Perdagangan Manusia

PepsiCo melarang penggunaan semua bentuk tenaga kerja paksa, termasuk tenaga kerja narapidana paksa, tenaga kerja kontrak, tenaga kerja terikat, tenaga kerja militer, tenaga kerja budak, dan segala bentuk perdagangan manusia dalam pengoperasian kita. Semua keputusan ketenagakerjaan harus didasarkan pada pilihan bebas. Karyawan tidak boleh dipaksa untuk bekerja atau dikenai hukuman fisik atau ancaman kekerasan atau bentuk kekerasan fisik, seksual, psikologis, atau verbal lainnya sebagai metode disiplin atau kontrol. Semua karyawan harus diberi dokumen ketenagakerjaan tertulis (misalnya surat penawaran, kontrak, dll.) yang dengan jelas menyatakan ketentuan pekerjaan mereka (misalnya jam, gaji, tunjangan, dll.) dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja, dengan

penjelasan lisan yang diberikan bila perlu. Semua perjanjian kerja harus disetujui secara tertulis oleh pekerja dan atasan mereka.

Semua pekerja memiliki kebebasan bergerak, dan ketentuan ketenagakerjaan tidak boleh membatasi gerakan mereka melalui penyimpanan dokumen identitas, penyimpanan uang jaminan, persyaratan akomodasi, atau tindakan lain yang ditujukan untuk membatasi mobilitas pekerja. Selain itu, sesuai dengan [Prinsip Pembayaran Perusahaan](#), pekerja tidak wajib membayar biaya perekrutan atau biaya serupa lainnya untuk memperoleh atau mempertahankan hubungan kerja mereka. Biaya perekrutan harus ditanggung oleh perusahaan dan, jika diketahui adanya biaya, rencana penanggulangan yang wajar harus ditetapkan jika memungkinkan.

3. Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

PepsiCo menghormati hak karyawan kita untuk bergabung atau membentuk organisasi seperti serikat pekerja dan untuk melakukan perundingan bersama. Kita melarang segala bentuk intimidasi, pelecehan, pembalasan dendam, atau kekerasan terhadap anggota serikat pekerja, perwakilan serikat pekerja, dan karyawan yang ingin melaksanakan hak-hak ini. Apabila karyawan kita diwakili oleh serikat yang diakui secara hukum, kita berkomitmen untuk mengadakan dialog konstruktif dan tawar-menawar dengan iktikad baik dengan perwakilan yang mereka pilih secara bebas. Apabila hak kebebasan berserikat dibatasi oleh hukum, kita akan berupaya mendukung berbagai cara keterlibatan alternatif sembari tetap mematuhi hukum setempat.

4. Pelecehan dan Diskriminasi

Kita percaya setiap karyawan harus memiliki kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi terhadap kesuksesan PepsiCo. Para karyawan diharapkan untuk mengambil keputusan ketenagakerjaan terkait karyawan dan pelamar kerja berdasarkan faktor terkait pekerjaan, tanpa memandang ras, warna kulit, usia, jenis kelamin atau gender, orientasi seksual, identitas gender, ekspresi gender, status transgender, agama, keyakinan, asal negara, etnis, kewarganegaraan, keturunan, disabilitas, informasi genetik, status militer atau veteran, kehamilan, status perkawinan atau keluarga, atau kategori lain yang dilindungi berdasarkan hukum yang berlaku. **Pedoman Perilaku Global** kita melarang diskriminasi dan pelecehan dalam bentuk apapun di tempat kerja atau perilaku menyinggung atau tidak sopan lainnya.

5. Hak Asasi Manusia terhadap Air

Pengelolaan air telah lama menjadi salah satu prioritas utama PepsiCo. Sebagai salah satu perusahaan pertama sebesar kita yang mengakui air sebagai hak asasi manusia, kita telah mengadopsi pendekatan manajemen daerah aliran sungai yang mencakup peningkatan efisiensi penggunaan air di seluruh bisnis kita, pengisian ulang air di daerah aliran sungai setempat yang paling berisiko dan di mana kita beroperasi, dan meningkatkan akses air yang aman untuk masyarakat yang menghadapi kelangkaan air. Sebagai perusahaan makanan dan minuman, kita sangat menyadari peran penting air dalam sistem makanan, dan visi kita adalah bahwa di mana pun PepsiCo beroperasi, sumber daya air akan berada dalam keadaan yang lebih baik berkat kehadiran kita.

6. Hak atas Tanah

PepsiCo mengakui bahwa hak atas tanah yang aman adalah komponen penting dari kemakmuran ekonomi, produksi pangan yang berkelanjutan, dan penggunaan sumber daya alam yang bertanggung jawab. Saat PepsiCo mengakuisisi lahan (termasuk pembelian, penyewaan, dan pemanfaatan), kita akan terlibat dalam negosiasi yang adil dan sah serta menggunakan Standar Kinerja IFC untuk menerapkan prinsip-prinsip Persetujuan Bebas, Sebelumnya, dan Setelah Penjelasan (Free, Prior, and Informed Consent atau FPIC) untuk pengembangan pertanian di negara berkembang.

7. Pekerja Penjara Sukarela

Sejalan dengan Panduan Organisasi Buruh Internasional, tenaga kerja narapidana sukarela dapat digunakan dalam situasi yang sangat diawasi di mana tahanan telah memberikan persetujuan mereka, direhabilitasi atau dilatih dalam persiapan pembebasan, serta syarat dan ketentuan ketenagakerjaan mereka serupa dengan pasar tenaga kerja bebas.

Persyaratan khusus tersebut meliputi:

- Pekerjaan atau masa bakti hanya dapat diminta dari tahanan yang telah dihukum di pengadilan. Pekerjaan atau layanan tersebut harus dilakukan di bawah pengawasan dan kendali otoritas publik, misalnya administrasi penjara dari fasilitas yang dikelola Negara. Pekerja penjara tidak boleh dipekerjakan atau ditempatkan untuk digunakan oleh perorangan, perusahaan, atau asosiasi swasta. Pekerjaan wajib atau masa bakti yang dilakukan oleh tahanan tidak diizinkan untuk melakukan pekerjaan pribadi baik di dalam maupun di luar penjara, atau di dalam penjara yang dikelola secara pribadi.

- Pekerjaan atau masa bakti yang dilakukan oleh tahanan untuk pekerjaan swasta harus bersifat sukarela. Pekerja penjara harus memberikan persetujuan mereka untuk bekerja di perusahaan swasta tanpa menerima ancaman atau hukuman, termasuk kehilangan hak atau hak istimewa dalam penjara.
- Kondisi bagi tahanan yang telah menyetujui untuk bekerja dalam pekerjaan swasta harus serupa kondisi yang dinikmati oleh pekerja bebas. Pekerja penjara harus memiliki akses ke tingkat upah, tunjangan jaminan sosial, dan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang mendekati hubungan kerja bebas. Perbedaan yang wajar dalam tingkat upah dapat diterima berdasarkan pemotongan yang dilakukan untuk makan dan tempat tinggal.

8. Upah dan Tunjangan

Kita percaya bahwa semua karyawan kita harus dibayar dengan upah yang cukup untuk membayar standar hidup yang layak, dan kita berkomitmen untuk memberikan upah yang adil dan tunjangan yang setara bagi karyawan kita dan keluarga mereka. PepsiCo memberikan kompensasi yang kompetitif kepada karyawan kita yang bersifat relatif terhadap industri dan memerlukan kepatuhan terhadap semua undang-undang setempat yang berlaku yang mengatur pembayaran upah dan tunjangan. Semua karyawan harus menerima upah yang memenuhi atau melampaui upah minimum yang sah. Lembur harus diberi kompensasi dengan tarif premi yang sesuai yang diwajibkan oleh hukum setempat, dan semua upah harus dibayar tepat waktu dan secara penuh. Semua karyawan harus menerima laporan gaji untuk setiap periode gaji yang secara jelas menguraikan komponen kompensasi mereka, termasuk jam kerja, tunjangan yang diterima, dan setiap potongan. PepsiCo melarang pemotongan upah sebagai tindakan disiplin dan mewajibkan semua pemotongan dilakukan sesuai dengan hukum setempat.

9. Jam Kerja dan Periode Istirahat

Kita menyadari pentingnya keseimbangan bekerja-kehidupan dan telah menetapkan kebijakan untuk memandu jam kerja, lembur, dan periode istirahat bagi pekerja dalam pengoperasian kita. Selagi kita terus mengembangkan pendekatan kita, kita akan berupaya memenuhi standar internasional terkait jam kerja dan periode istirahat, yang meliputi: (i) minggu kerja standar tidak lebih dari 60 jam kerja (48 jam kerja terjadwal secara rutin dan 12 jam lembur sukarela), (ii) minimal 8 jam istirahat di antara hari kerja, dan (iii) setidaknya 24 jam istirahat berturut-turut dalam setiap periode 7 hari, kecuali dalam keadaan darurat atau situasi yang tidak biasa.

10. Kesehatan dan Keselamatan Tempat Kerja

Melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan kita di seluruh dunia adalah salah satu prioritas utama kita sebagai perusahaan. Kita telah menetapkan kebijakan dan sistem untuk mendorong nilai-nilai kesehatan dan keselamatan di seluruh bisnis kita, termasuk [Kebijakan Lingkungan, Kesehatan, dan Keselamatan \(Environmental, Health and Safety atau EHS\) Global](#) yang menguraikan visi "Beyond Zero" kita untuk mencapai lingkungan kerja yang bebas cedera dan menciptakan budaya yang berdampak positif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan kita dan lingkungan sekitar. Fungsi EHS Global kita memimpin strategi untuk mencapai visi ini serta mengawasi Sistem Manajemen Lingkungan, Kesehatan, dan Keselamatan Global (Global Environmental, Health, and Safety Management System atau GEHSMS), yang menetapkan standar kesehatan dan keselamatan global bagi bisnis kita serta menilai kinerja kita. Kita berusaha untuk menyediakan dan memelihara tempat kerja yang aman dan sehat, dan kita berdedikasi untuk terlibat dengan karyawan kita untuk terus meningkatkan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja kita, termasuk identifikasi bahaya dan perbaikan masalah kesehatan dan keselamatan.

Proses Manajemen Keluhan Kita

Kita menyadari bahwa kebijakan dan program kita mungkin tidak mencegah semua dampak yang merugikan, dan kita berkomitmen untuk menyediakan dan/atau membantu memungkinkan perbaikan jika kita menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak tersebut dan menggunakan pengaruh kita untuk mendorong pemasok kita memberikan perbaikan jika kita menemukan dampak yang secara langsung terkait dengan pengoperasian bisnis, barang, atau layanan kita. Untuk memfasilitasi proses ini, kita telah menetapkan berbagai mekanisme yang memungkinkan karyawan, pemangku kepentingan, dan orang lain yang berpotensi terdampak untuk menyampaikan keluhan dan mencari perbaikan. Mekanisme kita tidak menghalangi akses ke saluran atau prosedur perbaikan lainnya dan, jika sesuai, kita akan bekerja sama dengan organisasi dan perusahaan lain untuk membantu mencegah, menanggulangi, atau memperbaiki dampak buruk.

Pengoperasian Langsung Kita

Semua karyawan PepsiCo berkewajiban untuk melaporkan dugaan pelanggaran Pedoman Perilaku Global, kebijakan, dan hukum yang berlaku. Karyawan kita memiliki beberapa cara untuk melaporkan masalah dan meminta saran, termasuk melalui manajer mereka, Sumber Daya Manusia, Departemen Hukum, Departemen Kepatuhan dan Etika Global, dan saluran langsung Speak Up kita. Speak Up

adalah saluran langsung etika bebas pulsa yang dioperasikan oleh pihak ketiga yang independen dengan menyediakan sarana 24/7 secara anonim dan rahasia untuk melaporkan dugaan pelanggaran kepada karyawan, konsumen, pemasok, dan mitra bisnis PepsiCo, serta anggota masyarakat. Speak Up dapat diakses di mana saja di dunia:

- Melalui telepon di lebih dari 60 negara dengan berbagai pilihan bahasa dengan menggunakan nomor telepon bebas pulsa khusus berdasarkan negara tempat Anda menelepon. Untuk daftar nomor telepon negara internasional, silakan lihat bagian [Speak Up](#) di situs web kita.
- Melalui web dalam 26 bahasa di <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Kebijakan Larangan Pembalasan Dendam kita melarang keras pembalasan dendam terhadap setiap orang yang, dengan iktikad baik, melaporkan dugaan pelanggaran. Setiap tindakan pembalasan terhadap orang yang melaporkan kekhawatiran dengan iktikad baik merupakan pelanggaran serius terhadap Pedoman Perilaku Global kita, dan setiap karyawan yang diketahui terlibat dalam tindakan pembalasan tersebut akan dikenakan tindakan disiplin yang sesuai. Demikian pula, bagi karyawan kita, lalai untuk mematuhi standar yang diuraikan dalam kebijakan ini dapat mengakibatkan tindakan disiplin hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

Rantai Pasokan Langsung Kita

Kita menginginkan pemasok langsung kita untuk beroperasi dengan standar yang sama dengan standar yang kita junjung. Harapan ini termasuk memiliki sistem manajemen pengaduan tingkat operasional yang efektif untuk pengoperasian mereka dan melarang pembalasan terhadap individu yang mengemukakan kekhawatiran tentang praktik mereka. Untuk melengkapi sistem tingkat operasional, dugaan pelanggaran kebijakan dan standar kita dapat dilaporkan melalui Saluran Langsung Speak Up PepsiCo.

Saat menangani ketidakpatuhan, pertama-tama kita berusaha melibatkan pemasok untuk mendorong tindakan korektif yang membantu mengatasi masalah mendasar dan membangun kapasitas. Apabila keterlibatan langsung tidak mengarah pada kemajuan yang berarti, kita mempertimbangkan kemungkinan alternatif, termasuk pengurangan dan/atau pengakhiran pasokan atau potensi dampak terhadap hubungan.

Transparansi dan Pelaporan

Dalam memenuhi tujuan kita untuk menghormati hak asasi manusia, kita bertujuan untuk menerapkan Kebijakan ini di seluruh bisnis kita sesuai dengan Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia dan untuk secara teratur melaporkan kemajuan kita sesuai dengan Kerangka Pelaporan Prinsip Panduan PBB.

Ditandatangani,



Ramon Laguarta
Chairman & Direktur Eksekutif PepsiCo, Inc.