

# Politica globale sui diritti umani

In vigore dal 2017  
Revisione agosto 2025

## Introduzione e ambito

La presente Politica globale sui diritti umani delinea gli standard e le aspettative fondamentali che abbiamo stabilito per i nostri dipendenti. Questa politica è incorporata nel nostro [Codice di condotta globale](#) e si applica a tutti i dipendenti PepsiCo.

## La nostra aspirazione

PepsiCo mira a rispettare i diritti di tutti gli individui e le comunità in tutta la nostra attività e catena di fornitura e riconosce i diritti e le libertà definiti nei seguenti strumenti internazionali:

- [Dichiarazione universale dei diritti umani](#)
- [Patto internazionale sui diritti civili e politici](#)
- [Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali](#)
- [Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro](#)
- [Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino](#)
- [Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne](#)
- [Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni](#)
- [Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale](#)
- [Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie](#)

Nel perseguire la nostra finalità di rispettare i diritti umani, ci sforziamo di implementare i [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#) in tutte le nostre attività e a riferire i nostri progressi in linea con il [Quadro di riferimento dei Principi guida delle Nazioni Unite](#). Siamo anche firmatari o membri dei seguenti quadri di riferimento: [Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali](#), [Global Compact delle Nazioni Unite](#), [Standard di condotta delle Nazioni Unite per le imprese nella lotta alla discriminazione contro le persone LGBTI](#) e [Principi di autonomia decisionale delle donne](#).

## I nostri standard sui diritti umani

PepsiCo richiede la conformità a tutte le leggi e normative locali applicabili. Gli standard seguenti si basano sugli standard internazionali riconosciuti in materia di diritti umani. Riconosciamo che possono verificarsi casi in cui la legge nazionale e gli standard internazionali sui diritti umani non trovano punti d'incontro. In caso di conflitto, rispetteremo la legge nazionale ed esploreremo modi alternativi per rispettare gli standard internazionali sui diritti umani nella massima misura possibile.

### 1. Lavoro minorile

PepsiCo vieta il ricorso al lavoro minorile nelle nostre operazioni. Vietiamo l'assunzione di persone di età inferiore ai quindici (15) anni o all'età lavorativa minima legale locale o all'età scolastica obbligatoria, a seconda di quale sia la più alta. I lavoratori più giovani possono essere impiegati attraverso programmi di tirocinio, apprendistato o esperienza lavorativa a breve termine approvati dall'Azienda, ma non sono mai autorizzati a svolgere lavori che possano minacciare la loro salute e sicurezza oppure ostacolare la loro istruzione o formazione professionale. Richiediamo che l'età dei nostri lavoratori sia verificata al momento dell'assunzione e disponiamo di processi per porre rimedio responsabilmente a qualsiasi potenziale violazione della politica.

### 2. Lavoro forzato e traffico di esseri umani

PepsiCo proibisce l'uso di tutte le forme di lavoro forzato, tra cui il lavoro carcerario involontario, il lavoro vincolato, il lavoro coatto, il lavoro militare, il lavoro in schiavitù e qualsiasi forma di traffico di esseri umani nelle nostre operazioni. Tutte le decisioni di assunzione devono basarsi sulla libera scelta. Nessun dipendente può essere costretto al lavoro o soggetto a punizioni fisiche o minacce di violenza o altre forme di abuso fisico, sessuale, psicologico o verbale come metodo di disciplina o controllo. A tutti i dipendenti deve essere fornito un documento di lavoro scritto (ad es. lettera di offerta, contratto, ecc.) che indichi chiaramente i termini del loro impiego (ad es. ore, retribuzione, benefit, ecc.) in una lingua compresa dal lavoratore, con una spiegazione verbale fornita quando

necessario. Tutti i contratti di lavoro devono essere liberamente concordati per iscritto dal lavoratore e dal suo datore di lavoro.

Tutti i lavoratori hanno libertà di movimento e le condizioni di impiego non devono limitarne il movimento attraverso la conservazione dei documenti di identità, la detenzione di depositi, i requisiti di alloggio o qualsiasi altra azione volta a limitare la mobilità dei lavoratori. Inoltre, in linea con il [Principio di retribuzione del datore di lavoro](#), nessun lavoratore deve pagare il reclutamento o altre commissioni simili per assicurarsi o mantenere il proprio impiego. Il costo del reclutamento deve essere sostenuto dal datore di lavoro e, quando vengono identificati dei costi, deve essere stabilito un piano di ripianamento ragionevole, ove possibile.

### 3. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

PepsiCo rispetta il diritto dei nostri dipendenti di associarsi o formare un'organizzazione come un sindacato e di contrattare collettivamente. Vietiamo qualsiasi forma di intimidazione, molestia, ritorsione o violenza contro i membri del sindacato, i rappresentanti sindacali e qualsiasi dipendente che cerchi di esercitare questi diritti. Laddove i nostri dipendenti siano rappresentati da un sindacato legalmente riconosciuto, ci impegniamo a stabilire un dialogo costruttivo e a contrattare in buona fede con i loro rappresentanti liberamente scelti. Laddove il diritto alla libertà di associazione sia limitato dalla legge, ci sforzeremo di sostenere lo sviluppo di mezzi alternativi di coinvolgimento, pur rimanendo conformi alla legge locale.

### 4. Molestie e discriminazioni

Crediamo che ogni dipendente debba avere l'opportunità di raggiungere il proprio pieno potenziale e contribuire al successo di PepsiCo. I dipendenti sono tenuti a prendere decisioni di impiego per dipendenti e candidati in base a fattori legati al lavoro, indipendentemente da razza, colore, età, sesso o genere, orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere, stato di transgender, religione, credo, origine nazionale, etnia, cittadinanza, origini, disabilità, informazioni genetiche, stato di militare o veterano, stato di gravidanza, stato coniugale o familiare, o qualsiasi altra categoria protetta ai sensi della legge applicabile. Il nostro **Codice di condotta globale** vieta qualsiasi forma di discriminazione e molestia sul luogo di lavoro o qualsiasi altra condotta offensiva o irrispettosa.

### 5. Diritto umano all'acqua

La gestione dell'acqua è da tempo una delle priorità principali di PepsiCo. Come una delle prime aziende della nostra dimensione a riconoscere l'acqua come un diritto umano, abbiamo adottato un approccio alla gestione dei bacini idrici che include il miglioramento dell'efficienza nell'uso dell'acqua in tutta la nostra azienda, il rifornimento dell'acqua nei bacini idrici locali più a rischio e nei luoghi in cui operiamo, e l'aumento dell'accesso sicuro all'acqua per le comunità soggette a scarsità. In qualità di azienda alimentare, siamo profondamente consapevoli del ruolo fondamentale che l'acqua svolge nel sistema alimentare, ed è nostra visione che ovunque nel mondo PepsiCo operi, le risorse idriche saranno in condizioni migliori grazie alla nostra presenza.

### 6. Diritti fondiari

PepsiCo riconosce che i diritti fondiari sicuri sono una componente vitale della prosperità economica, della produzione alimentare sostenibile e dell'uso responsabile delle risorse naturali. Quando PepsiCo acquisisce terreni (inclusi acquisto, leasing e utilizzo), si impegna in trattative eque e legali e utilizza gli Standard sulla prestazione dell'IFC per implementare i principi del consenso libero, preventivo e informato (Free, Prior, and Informed Consent, FPIC) per lo sviluppo agricolo nei Paesi in via di sviluppo.

### 7. Lavoro carcerario volontario

In linea con la Guida dell'Organizzazione internazionale del lavoro, il lavoro carcerario volontario può essere utilizzato in situazioni altamente supervisionate in cui i detenuti hanno fornito il loro consenso, sono riabilitati o formati in preparazione al rilascio e i termini e le condizioni del loro impiego sono simili a quelli del libero mercato del lavoro.

Tali requisiti specifici includono:

- Il lavoro o il servizio possono essere richiesti solo ai detenuti che sono stati condannati in un tribunale. Tale lavoro o servizio deve essere svolto sotto la supervisione e il controllo di un'autorità pubblica, ad esempio l'amministrazione carceraria di una struttura gestita dallo Stato. I lavoratori detenuti non devono essere assunti o messi a disposizione di privati, aziende, o associazioni. Il lavoro obbligatorio o il servizio da parte di detenuti non è consentito per imprese private all'interno o all'esterno della prigione o all'interno di prigioni amministrate privatamente.
- Il lavoro o il servizio svolto dai detenuti in un'impresa privata deve essere volontario. I lavoratori detenuti devono fornire il loro consenso a lavorare per un datore di lavoro

privato senza essere soggetti a minacce o penalità, compresa la perdita di diritti o privilegi all'interno della prigione.

- Le condizioni per i detenuti che hanno acconsentito a lavorare nell'ambito di imprese private devono avvicinarsi alle condizioni di cui godono i lavoratori liberi. I lavoratori detenuti devono avere accesso a livelli salariali, benefit previdenziali e standard di sicurezza e salute sul lavoro che si avvicinano a un rapporto di lavoro libero. Le differenze ragionevoli nei livelli salariali sono accettabili in base alle detrazioni effettuate per il vitto e l'alloggio.

## 8. Stipendi e benefit

Riteniamo che a tutti i nostri dipendenti debba essere corrisposto uno stipendio sufficiente a garantire uno standard di vita dignitoso e ci impegniamo a fornire stipendi giusti e benefit equi per i nostri dipendenti e le loro famiglie. PepsiCo retribuisce i propri dipendenti in modo competitivo rispetto al settore e richiede la conformità a tutte le leggi locali applicabili in materia di pagamento di stipendi e benefit. Tutti i dipendenti devono ricevere stipendi che soddisfino o superino lo stipendio minimo legale. Gli straordinari devono essere retribuiti al tasso di premio appropriato richiesto dalla legge locale e tutti gli stipendi devono essere pagati in tempo e per intero. Tutti i dipendenti devono ricevere una dichiarazione retributiva per ciascun periodo retributivo che descriva chiaramente le componenti della loro retribuzione, comprese le ore lavorate, i benefit ricevuti ed eventuali deduzioni. PepsiCo vieta la deduzione dagli stipendi come misura disciplinare e richiede che tutte le deduzioni siano effettuate in conformità con la legge locale.

## 9. Orario di lavoro e periodi di riposo

Riconosciamo l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e abbiamo stabilito politiche per gestire gli orari di lavoro, gli straordinari e i periodi di riposo per i lavoratori nelle nostre operazioni. Mentre continuiamo a sviluppare il nostro approccio, ci impegneremo a soddisfare gli standard internazionali relativi alle ore di lavoro e ai periodi di riposo, che includono: (i) una settimana lavorativa standard di non più di 60 ore lavorative (48 ore lavorative regolarmente programmate e 12 ore di straordinario volontarie), (ii) un minimo di 8 ore di riposo tra i giorni di lavoro e (iii) almeno 24 ore di riposo consecutivo ogni 7 giorni, tranne in caso di emergenze o situazioni insolite.

## 10. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Proteggere la sicurezza, la salute e il benessere dei nostri dipendenti in tutto il mondo è una delle nostre priorità principali come azienda. Abbiamo stabilito politiche e sistemi per promuovere i valori di salute e sicurezza in tutta la nostra attività, inclusa la nostra [Politica globale in materia di salute e sicurezza ambientale \(EHS\)](#) che delinea la nostra visione "Beyond zero" di raggiungere un ambiente di lavoro privo di infortuni e creare una cultura di impatto positivo sulla salute e sul benessere dei nostri dipendenti e dell'ambiente circostante. La nostra funzione EHS globale guida la strategia per realizzare questa visione e supervisiona il nostro Sistema globale di gestione dell'ambiente, della salute e della sicurezza (Global Environmental, Health, and Safety Management System, GEHSMS), che stabilisce gli standard globali di salute e sicurezza per la nostra attività e valuta le nostre prestazioni. Ci sforziamo di fornire e mantenere un luogo di lavoro sicuro e sano e ci impegniamo a collaborare con i nostri dipendenti per migliorare continuamente la salute e la sicurezza nei nostri luoghi di lavoro, compresa l'identificazione dei pericoli e la risoluzione dei problemi di salute e sicurezza.

## Il nostro processo di gestione delle lamentele

Riconosciamo che le nostre politiche e i nostri programmi potrebbero non prevenire tutti gli impatti negativi, pertanto ci impegniamo a fornire e/o aiutare a fornire un rimedio laddove abbiamo causato o contribuito a tali impatti, e a utilizzare la nostra influenza per incoraggiare i nostri fornitori a fornire un rimedio laddove rileviamo impatti direttamente collegati alle nostre operazioni, beni o servizi aziendali. Per facilitare questo processo, abbiamo istituito una serie di meccanismi che consentono ai nostri dipendenti, stakeholder e ad altre persone potenzialmente interessate di presentare reclami e cercare rimedio. I nostri meccanismi non ostacolano l'accesso ad altri canali o procedure di rimedio e, laddove appropriato, collaboreremo con altre organizzazioni e aziende per contribuire a prevenire, mitigare o porre rimedio agli impatti negativi.

### Le nostre operazioni dirette

Tutti i dipendenti PepsiCo hanno l'obbligo di segnalare sospette violazioni del nostro Codice di condotta globale, delle nostre politiche e della legge applicabile. I nostri dipendenti hanno diversi modi per segnalare problemi e chiedere consigli, tra cui attraverso il loro responsabile, il reparto Risorse umane, l'Ufficio Legale, l'Ufficio Conformità ed etica globale e la nostra Linea Diretta Speak Up. Speak Up è una hotline gratuita per l'etica gestita da una terza parte indipendente che fornisce ai dipendenti, ai consumatori, ai fornitori e ai partner commerciali di PepsiCo e ai membri della

comunità un mezzo anonimo e riservato, disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, per segnalare sospette violazioni. Speak Up è accessibile ovunque nel mondo:

- Telefonicamente, in oltre 60 Paesi e in più lingue, utilizzando un numero verde specifico per il Paese da cui si chiama. Per un elenco dei numeri da chiamare nei vari Paesi del mondo, vedere la sezione [Speak Up](#) sul nostro sito Web.
- Disponibile sul web in 26 lingue all'indirizzo <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

La nostra Politica contro le ritorsioni vieta severamente le ritorsioni contro qualsiasi persona che, in buona fede, segnali una sospetta violazione. Qualsiasi caso di ritorsione nei confronti di una persona che abbia segnalato una preoccupazione in buona fede è di per sé una grave violazione del nostro Codice di condotta globale e qualsiasi dipendente che abbia commesso tale ritorsione sarà soggetto a misure disciplinari appropriate. Allo stesso modo, per i nostri dipendenti, il mancato rispetto degli standard delineati in questa politica può comportare misure disciplinari fino al licenziamento.

#### La nostra catena di fornitura diretta

Desideriamo che i nostri fornitori diretti operino con gli stessi standard cui ci atteniamo noi. Tale aspettativa include l'adozione di un efficace sistema di gestione dei reclami a livello operativo per le loro attività, come pure il divieto di ritorsioni contro le persone che esprimono preoccupazioni sulle loro pratiche. A integrazione di qualsiasi sistema a livello operativo, le sospette violazioni delle nostre politiche e dei nostri standard possono essere segnalate tramite la linea diretta Speak Up di PepsiCo.

Nella gestione delle non conformità, cerchiamo innanzitutto di coinvolgere i nostri fornitori per promuovere azioni correttive che aiutino a risolvere i problemi sottostanti e a costruire capacità. Laddove l'impegno diretto non porti a un progresso significativo, prendiamo in considerazione potenziali alternative, tra cui la riduzione e/o l'interruzione della fornitura o i potenziali impatti sul rapporto.

#### Trasparenza e segnalazione

Nel perseguire la nostra finalità di rispettare i diritti umani, miriamo a implementare la presente Politica in tutte le nostre attività, in linea con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e a riferire i nostri progressi in linea con il Quadro di riferimento dei Principi guida delle Nazioni Unite.

Firmato,



Ramón Laguarta  
Presidente e Amministratore delegato PepsiCo, Inc.