

Globalna Polityka Poszanowania Praw Człowieka

Obowiązuje od 2017 r.
Wersja z sierpnia 2025 r.

Wprowadzenie i zakres

Niniejsza Globalna Polityka Poszanowania Praw Człowieka określa podstawowe standardy i oczekiwania w zakresie praw człowieka, jakie ustaliliśmy dla naszych pracowników. Niniejsza polityka została włączona do naszego [Globalnego Kodeksu Postępowania](#) i dotyczy wszystkich pracowników PepsiCo.

Nasze aspiracje

PepsiCo dokłada wszelkich starań na rzecz poszanowania praw wszystkich osób i społeczności w całej naszej działalności i łańcuchu dostaw oraz uznaje prawa i wolności określone w następujących międzynarodowych dokumentach:

- [Powszechna deklaracja praw człowieka](#)
- [Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych](#)
- [Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych](#)
- [Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy](#)
- [Konwencja ONZ o prawach dziecka](#)
- [Konwencja ONZ o eliminowaniu wszelkich form dyskryminacji kobiet](#)
- [Deklaracja ONZ dotycząca praw ludności rdzennej](#)
- [Międzynarodowa Konwencja o likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej](#)
- [Międzynarodowa Konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin](#)

Realizując nasz cel w zakresie poszanowania praw człowieka, dołożymy wszelkich starań na rzecz wdrożenia [Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka](#) w całej naszej działalności oraz raportowania naszych postępów zgodnie z [Ramowymi zasadami raportowania ONZ](#). Jesteśmy również sygnatariuszami lub członkami następujących inicjatyw: [Wytoczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych](#), [Global Compact ONZ](#), [Standardy postępowania ONZ w biznesie w walce z dyskryminacją osób LGBTI](#) oraz [Zasady równouprawnienia kobiet](#).

Nasze standardy w zakresie praw człowieka

PepsiCo wymaga przestrzegania wszystkich obowiązujących lokalnych przepisów i regulacji. Poniższe standardy opierają się na powszechnie przyjętych międzynarodowych standardach praw człowieka. Zdajemy sobie sprawę, że mogą zaistnieć przypadki, w których prawo krajowe i międzynarodowe standardy dotyczące praw człowieka nie są ze sobą zgodne. W przypadku takiego konfliktu będziemy przestrzegać prawa krajowego i badać alternatywne sposoby poszanowania międzynarodowych standardów praw człowieka w największym możliwym zakresie.

1. Praca dzieci

PepsiCo zabrania wykorzystywania pracy dzieci w naszej działalności. Zabramy zatrudniania osób poniżej piętnastego (15) roku życia lub lokalnego minimalnego wieku zawodowego lub obowiązkowego wieku szkolnego, w zależności od tego, który wiek jest wyższy. Młodszy pracownicy mogą być zatrudniani w ramach zatwierdzonych przez firmę, krótkoterminowych stażów, praktyk lub programów zawodowych, ale nigdy nie mogą wykonywać pracy, która może zagrażać ich zdrowiu i bezpieczeństwu lub utrudniać im kształcenie lub szkolenie zawodowe. Wymagamy weryfikacji wieku naszych pracowników w momencie zatrudniania i wdrożenia procesów mających na celu odpowiedzialne usuwanie wszelkich potencjalnych naruszeń zasad.

2. Praca przymusowa i handel ludźmi

PepsiCo zabrania korzystania z wszelkich form pracy przymusowej, w tym pracy przymusowej więźniów, pracy przymusowej, pracy wojska, pracy niewolniczej oraz wszelkich form handlu ludźmi w ramach w naszej działalności. Wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia muszą opierać się na wolnym wyborze. Żaden pracownik nie może być zmuszany do pracy ani poddawany karom fizycznym, groźbom stosowania przemocy lub innym formom przemocy fizycznej, seksualnej, psychologicznej lub werbalnej, stosowanej jako metoda dyscypliny lub kontroli. Wszyscy pracownicy muszą otrzymać

pisemny dokument dotyczący zatrudnienia (np. list ofertę pracy, umowę itp.), który wyraźnie określa warunki zatrudnienia (np. godziny pracy, wynagrodzenie, świadczenia itp.) w języku zrozumiałym dla pracownika, z ustnym wyjaśnieniem, jeśli jest to konieczne. Wszystkie umowy o pracę muszą być dobrowolnie uzgodnione na piśmie przez pracownika i jego pracodawcę.

Wszyscy pracownicy mają swobodę poruszania się, a warunki zatrudnienia nie mogą ograniczać ich możliwości poruszania się poprzez przechowywanie dokumentów tożsamości, przechowywanie depozytów, wymogi dotyczące zakwaterowania ani żadne inne działania mające na celu ograniczenie mobilności pracowników. Ponadto, zgodnie z [Zasadą wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę](#), żaden pracownik nie może być zobowiązany do płacenia za rekrutację lub w celu zabezpieczenia lub utrzymania zatrudnienia. Koszt rekrutacji powinien być ponoszony przez pracodawcę, a w przypadku zidentyfikowania opłat, w miarę możliwości należy opracować rozsądny plan naprawczy.

3. Swobodne zrzeszanie się i negocjacje zbiorowe

PepsiCo szanuje prawo swoich pracowników do dołączenia do organizacji, takiej jak związek zawodowy lub do negocjacji zbiorowych. Zabramy jakiejkolwiek formy zastraszania, molestowania, działań odwetowych lub przemocy wobec członków związków zawodowych, przedstawicieli związków zawodowych i pracowników starających się skorzystać z tych praw. Gdy nasi pracownicy są reprezentowani przez prawnie uznany związek zawodowy, jesteśmy zobowiązani do nawiązania konstruktywnego dialogu i prowadzenia negocjacji w dobrej wierze z ich swobodnie wybranymi przedstawicielami. Jeśli prawo do swobodnego zrzeszania się jest ograniczone przez prawo, dołożymy wszelkich starań, aby wspierać alternatywne środki zaangażowania, zachowując jednocześnie zgodność z lokalnym prawem.

4. Molestowanie i dyskryminacja

Wychodzimy z założenia, że każdy pracownik powinien móc w pełni realizować swój potencjał i mieć udział w sukcesach PepsiCo. Oczekujemy, że pracownicy będą podejmować decyzje dotyczące zatrudnienia pracowników i kandydatów na podstawie czynników zawodowych – bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, sposób wyrażania tożsamości płciowej, transseksualność, religię, wyznanie, pochodzenie narodowe, pochodzenie etniczne, obywatelstwo, pochodzenie przodków, niepełnosprawność, informacje genetyczne, status wojskowy lub kombatanta, ciążę, stan cywilny lub sytuację rodzinną czy inne cechy chronione prawem. **Nasz globalny Kodeks Postępowania** zabrania dyskryminacji i jakichkolwiek form nękania w miejscu pracy oraz wszelkich innych obraźliwych zachowań i przejawów braku szacunku.

5. Prawo ludzi do dostępu do wody

Zarządzanie wodą od dawna jest jednym z najważniejszych priorytetów PepsiCo. Jesteśmy jedną z pierwszych firm (naszej wielkości), która uznała wodę za prawo człowieka, przyjęliśmy sposób zarządzania działami wodnymi, który obejmuje poprawę wydajności zużycia wody w naszej działalności, uzupełnianie wody w lokalnych działach, które są najbardziej zagrożone i gdzie prowadzimy działalność, oraz zwiększanie bezpiecznego dostępu do wody dla społeczności zmagających się z niedoborem wody. Jako firma produkująca żywność i napoje jesteśmy bardzo świadomi kluczowej roli, jaką woda odgrywa w systemie spożywczym. Naszą wizją jest, aby wszędzie tam, gdzie działa PepsiCo, zasoby wodne były w lepszym stanie dzięki naszej obecności.

6. Prawa do ziemi

PepsiCo zdaje sobie sprawę, że bezpieczne prawo do ziemi jest kluczowym elementem dobrobytu gospodarczego, zrównoważonej produkcji żywności i odpowiedzialnego wykorzystania zasobów naturalnych. W przypadku pozyskiwania gruntów przez PepsiCo (w tym zakupu, wynajmu i użytkowania) podejmujemy uczciwe i zgodne z prawem negocjacje oraz stosujemy standardy wydajności IFC w celu wdrażania zasad dobrowolnej, wcześniejszej i świadomej zgody (FPIC) w zakresie rozwoju rolnictwa w krajach rozwijających się.

7. Dobrowolna praca więźniów

Zgodnie z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy dobrowolna praca więźniów może być wykorzystywana w ściśle nadzorowanych sytuacjach, w których więźniowie wyrazili zgodę, są resocjalizowani lub szkoleni w procesie przygotowania do zwolnienia, a warunki ich zatrudnienia są porównywalne z warunkami na rynku pracy.

Szczególne wymagania:

- Obowiązkowa praca lub usługi mogą być wykonywane wyłącznie przez więźniów, którzy zostali skazani przez sąd. Takie prace lub usługi muszą być wykonywane pod nadzorem i kontrolą organu publicznego, na przykład administracji więzienia, w zakładzie prowadzonym przez państwo. Pracowników więziennych nie wolno zatrudniać ani udostępniać ich usług osobom prywatnym, firmom ani stowarzyszeniom. Obowiązkowa

- praca lub usługi więźniów nie są dozwolone w przypadku prywatnych przedsiębiorstw, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz więzienia, ani w ramach prywatnych więzień.
- Praca lub usługi wykonywane przez więźniów w prywatnym przedsiębiorstwie muszą być dobrowolne. Pracownicy więzienni muszą wyrazić zgodę na pracę dla prywatnego pracodawcy bez narażenia na groźby lub kary, w tym utraty praw lub przywilejów w ramach więzienia.
- Warunki dla więźniów, którzy wyrazili zgodę na pracę w prywatnych przedsiębiorstwach, powinny być zbliżone do warunków, z jakich korzystają wolni pracownicy. Pracownicy więzienni powinni mieć zapewnione płace, świadczenia z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz standardy bezpieczeństwa i higieny pracy, które są zbliżone do uzyskiwanych przez osoby wolne. Uzasadnione różnice w poziomie wynagrodzeń są dopuszczalne na podstawie potrąceń kosztów nadzoru i zakwaterowania.

8. Wynagrodzenia i świadczenia

Uważamy, że wszyscy nasi pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie wystarczające do zapewnienia godnego standardu życia i dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić sprawiedliwe wynagrodzenie oraz sprawiedliwe świadczenia naszym pracownikom i ich rodzinom. Wynagrodzenia pracowników PepsiCo są konkurencyjne w porównaniu do branży i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa miejscowego dotyczącymi wynagrodzeń i świadczeń. Wszyscy pracownicy muszą otrzymywać wynagrodzenie, które spełnia lub przekracza ustawowe minimalne wynagrodzenie. Nadgodziny muszą być wynagradzane według odpowiedniej stawki składki wymaganej przez lokalne prawo, a wszystkie wynagrodzenia muszą być wypłacane na czas i w całości. Wszyscy pracownicy muszą otrzymać odcinek wypłaty za każdy okres zapłaty wynagrodzenia, który wyraźnie określa składniki ich wynagrodzenia, w tym przepracowane godziny, otrzymane świadczenia i wszelkie potrącenia. PepsiCo zabrania potrącania wynagrodzenia jako środka dyscyplinarnego i wymaga, aby wszystkie potrącenia były dokonywane zgodnie z lokalnym prawem.

9. Godziny pracy i okresy odpoczynku

Zdajemy sobie sprawę ze znaczenia równowagi między pracą a życiem prywatnym i ustanowiliśmy zasady określające godziny pracy, nadgodziny oraz okresy odpoczynku dla naszych pracowników operacyjnych. W miarę rozwoju naszego podejścia będziemy dążyć do spełnienia międzynarodowych standardów dotyczących godzin pracy i okresów odpoczynku, które obejmują: (i) standardowy tydzień pracy trwający nie więcej niż 60 godzin pracy (48 regularnie zaplanowanych godzin pracy i 12 dobrowolnych nadgodzin), (ii) co najmniej 8 godzin odpoczynku między dniami pracy oraz (iii) co najmniej 24 godziny ciągłego odpoczynku w każdym 7-dniowym okresie, z wyjątkiem sytuacji awaryjnych lub nietypowych.

10. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Ochrona bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia naszych pracowników na całym świecie jest jednym z najważniejszych priorytetów naszej firmy. Ustanowiliśmy polityki i systemy mające na celu promowanie wartości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w całej firmie, w tym [Globalną politykę BHPiOŚ](#), która określa naszą wizję „Beyond Zero” polegającą na tworzeniu środowiska pracy wolnego od urazów oraz kultury wywierającej pozytywny wpływ na zdrowie i dobre samopoczucie naszych pracowników i otaczającego środowiska. Globalny dział BHPiOŚ kieruje strategią realizacji tej wizji i nadzoruje nasz globalny system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną środowiska (GEHSMS), który ryzacza globalne standardy BHP dla naszej firmy i ocenia jej wyniki. Dołożyliśmy wszelkich starań na rzecz zapewnienia oraz utrzymania bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy, a także do angażowania naszych pracowników w celu ciągłego doskonalenia bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym identyfikacji zagrożeń i rozwiązywania problemów BHP.

Nasz proces zarządzania skargami

Zdajemy sobie sprawę, że nasze polityki i programy mogą nie zapobiegać wszelkim negatywnym skutkom i dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić i/lub pomóc w ustanowieniu środków zaradczych w przypadku, gdy wywołaliśmy te skutki lub przyczyniliśmy się do ich wystąpienia, oraz aby wykorzystać nasze możliwości w celu przekonania naszych dostawców do zapewnienia środków zaradczych, gdy odkrywamy, że negatywne skutki są bezpośrednio związane z naszą działalnością biznesową, towarami lub usługami. Aby ułatwić ten proces, ustanowiliśmy różne mechanizmy, które umożliwiają naszym pracownikom, interesariuszom i innym osobom zgłaszanie skarg i ubieganie się o zadośćuczynienie. Nasze mechanizmy nie utrudniają dostępu do innych kanałów lub procedur naprawczych i, w stosownych przypadkach, będziemy współpracować z innymi organizacjami i firmami w celu zapobiegania, łagodzenia lub usuwania negatywnych skutków.

Nasze bezpośrednie działania

Wszyscy pracownicy PepsiCo mają obowiązek zgłaszania naruszeń naszego Globalnego kodeksu postępowania, polityk i obowiązującego prawa. Nasi pracownicy mają kilka możliwości zgłaszania

problemów i zasięgania porady, w tym za pośrednictwem swojego przełożonego, Działu Personalnego, Działu Prawnego, Globalnego działu ds. zgodności i etyki oraz naszej infolinii Speak Up. Speak Up to bezpłatna infolinia ds. etyki obsługiwana przez firmę zewnętrzną, która zapewnia pracownikom, konsumentom, dostawcom i partnerom biznesowym PepsiCo oraz członkom społeczności całodobowy, anonimowy i poufny sposób zgłaszania podejrzewanych naruszeń. Serwis Speak Up jest dostępny w dowolnym miejscu na świecie:

- Istnieje możliwość telefonicznego kontaktu w 60 krajach i kilku językach, dzwoniąc pod specjalny, bezpłatny numer właściwy dla kraju, z którego dzwoni zgłaszający. Lista międzynarodowych numerów telefonów znajduje się w części [Speak Up](#) w naszej witrynie.
- Zgłoszenie przez Internet można wysłać w 26 językach na stronie <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Nasza Polityka zakazu działań odwetowych surowo zabrania podejmowania działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają podejrzenie naruszenia. Każdy przypadek odwetu wobec osoby zgłaszającej wątpliwości w dobrej wierze stanowi samo w sobie poważne naruszenie naszego Globalnego kodeksu postępowania, a każdy pracownik, który zaangażuje się w takie działania odwetowe, będzie podlegał odpowiednim działaniom dyscyplinarnym. Podobnie nieprzestrzeganie standardów opisanych w niniejszej polityce naszych pracowników może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Nasz bezpośredni łańcuch dostaw

Chcemy, aby nasi bezpośredni dostawcy działali zgodnie z tymi samymi standardami, których sami przestrzegamy. Oczekiwania te obejmują posiadanie skutecznego systemu zarządzania skargami na poziomie operacyjnym dla ich działań oraz zakaz podejmowania działań odwetowych wobec osób, które zgłaszają wątpliwości dotyczące ich praktyk. Uzupełnieniem wszelkich systemów na poziomie operacyjnym jest możliwość zgłaszania podejrzeń naruszenia naszych zasad i standardów za pośrednictwem infolinii Speak Up PepsiCo.

Badając niezgodności, najpierw staramy się zaangażować naszych dostawców do podjęcia działań naprawczych, które pomogą rozwiązać podstawowe problemy oraz zwiększyć możliwości. Jeśli bezpośrednie zaangażowanie nie prowadzi do znaczących postępów, bierzemy pod uwagę potencjalne alternatywne działania, w tym zmniejszenie i/lub zakończenie dostaw lub potencjalny wpływ na relacje biznesowe.

Przejrzystość i raportowanie

Realizując nasz cel w zakresie poszanowania praw człowieka, dołożymy wszelkich starań na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka w całej naszej działalności oraz raportowania postępów zgodnie z Ramowymi zasadami raportowania ONZ.

Podpisał



Ramon Laguarta
Prezes i Dyrektor Generalny PepsiCo, Inc.