

Politica globală privind drepturile omului

În vigoare din 2017

Document revizuit în august 2025

Introducere și domeniu de aplicare

Prezenta Politică globală privind drepturile omului prezintă standardele și așteptările de bază pe care le-am stabilit pentru angajații noștri. Prezenta Politică este încorporată în [Codul nostru global de conduită](#) și se aplică tuturor angajaților PepsiCo.

Aspirația noastră

PepsiCo își propune să respecte drepturile tuturor persoanelor și comunităților din întreaga noastră afacere și din lanțul de aprovizionare și recunoaștem drepturile și libertățile definite în următoarele acorduri internaționale:

- [Declarația Universală a Drepturilor Omului](#)
- [Pactul internațional privind drepturile civile și politice](#)
- [Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale](#)
- [Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă](#)
- [Convenția Națiunilor Unite privind drepturile copilului](#)
- [Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor](#)
- [Declarația Națiunilor Unite privind drepturile popoarelor indigene](#)
- [Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială](#)
- [Convenția internațională privind protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora](#)

Pentru a ne îndeplini obiectivul de a respecta drepturile omului, depunem eforturi privind implementarea [Principiilor directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului](#) în întreaga noastră afacere și raportarea progresului nostru în conformitate cu [Cadrul de raportare privind principiile directe ale ONU](#). De asemenea, suntem semnatori sau membri ai următoarelor cadre de lucru: [Linii directe ale OCDE pentru întreprinderile multinaționale](#), [Pactul global al ONU](#), [Standardele ONU de conduită pentru mediul de afaceri privind combaterea discriminării împotriva persoanelor LGBTI](#) și [Principiile ONU pentru împuternicirea femeii](#).

Standardele noastre privind drepturile omului

PepsiCo impune respectarea tuturor legilor și reglementărilor locale aplicabile. Următoarele standarde se bazează pe norme internaționale recunoscute privind drepturile omului. Recunoaștem că pot apărea situații în care legislația națională și standardele internaționale privind drepturile omului nu se aliniază. Acolo unde acestea intră în conflict, ne vom conforma cu legislația națională și vom explora modalități alternative de a respecta în cea mai mare măsură posibilă standardele internaționale privind drepturile omului.

1. Munca copiilor

PepsiCo interzice utilizarea muncii copiilor în operațiunile noastre. Interzicem angajarea persoanelor cu vârsta sub cincisprezece (15) ani sau sub vârsta legală minimă de muncă la nivel local ori sub vârsta obligatorie de școlarizare, luând în considerare vârsta cea mai ridicată dintre acestea. Lucrătorii mai tineri pot fi angajați prin stagii de practică pe termen scurt, ucenicii sau programe de experiență profesională aprobate de Companie, însă nu le este niciodată permis să desfășoare activități care le-ar putea pune în pericol sănătatea și siguranța sau care le-ar putea împiedica educația ori formarea profesională. Solicităm verificarea vârstei angajaților noștri la momentul angajării și implementarea unor procese pentru remedierea responsabilă a oricăror potențiale încălcări ale politicii.

2. Munca forțată și traficul de ființe umane

PepsiCo interzice utilizarea tuturor formelor de muncă forțată, inclusiv munca forțată în închisori, munca prestată în baza unui contract de ucenicie, munca în contul datoriei, munca pentru armată, munca în regim de sclavie și orice formă de trafic de persoane în cadrul operațiunilor noastre. Toate deciziile de angajare trebuie să se bazeze pe alegerea liberă. Niciun angajat nu poate fi constrâns să lucreze sau supus unor pedepse fizice sau amenințări cu violența sau altor forme de abuz fizic, sexual, psihologic sau verbal ca metodă de disciplină sau control. Tuturor angajaților trebuie să li se pună la dispoziție un document scris de angajare (de exemplu scrisoare de ofertă, contract etc.) care să

precizeze clar condițiile de angajare (de exemplu programul de lucru, salariul, beneficiile etc.) într-o limbă înțeleasă de angajat, cu o detaliere verbală oferită atunci când este necesar. Toate contractele de muncă trebuie să fie convenite în mod liber și în scris de către angajat și angajatorul acestuia.

Toți angajații dispun de libertatea de mișcare, iar condițiile de angajare nu trebuie să restricționeze deplasarea acestora prin reținerea documentelor de identitate, reținerea cauțiunilor, a cerințelor de cazare sau orice altă acțiune care are ca scop restricționarea mobilității angajaților. În plus, în conformitate cu [Principiul privind plata de către angajator](#), niciunui angajat nu i se va solicita să plătească plăți de recrutare sau alte taxe similare pentru a-și asigura sau păstra angajarea. Costul recrutării trebuie să fie suportat de angajator și, atunci când sunt identificate taxe, trebuie stabilit, acolo unde este posibil, un plan rezonabil de remediere.

3. Libertatea de asociere și negociere colectivă

PepsiCo respectă dreptul angajaților noștri de a se alătura sau de a forma o organizație, cum ar fi un sindicat și de a participa la negocieri colective. Interzicem orice formă de intimidare, hărțuire, represalii sau violență împotriva membrilor sindicali, reprezentanților sindicali și oricărui angajat care dorește să își exercite aceste drepturi. Acolo unde angajații noștri sunt reprezentați de un sindicat recunoscut legal, ne-am angajat să stabilim un dialog constructiv și să negociem cu bună credință cu reprezentanții aleși de ei în mod liber. În cazul în care dreptul la libertatea de asociere este restricționat prin lege, vom promova mecanisme alternative de implicare, fără a compromite conformitatea cu legislația locală.

4. Hărțuirea și discriminarea

Credem că fiecare angajat ar trebui să aibă ocazia de a-și realiza întregul potențial și de a contribui la succesul PepsiCo. Ne așteptăm ca angajații să ia decizii de angajare cu privire la angajați și candidați pe baza factorilor asociați postului, indiferent de rasă, culoare, vârstă, sex sau gen, orientarea sexuală, identitatea genului, exprimarea genului, statutul transsexualilor, religie, credință, originea națională, etnie, cetățenie, descendență, invaliditate, informații genetice, statutul serviciului militar sau condiția de veteran de război, sarcina, starea civilă sau situația familială sau orice alte categorii protejate prin lege. **Codul nostru global de conduită** interzice discriminarea și hărțuirea de orice fel la locul de muncă sau orice alt comportament jignitor sau lipsit de respect.

5. Drepturile omului privind accesul la apă potabilă

Administrarea apei este de mult timp una dintre prioritățile de top ale PepsiCo. Fiind una dintre primele companii de dimensiunea noastră care au recunoscut apa ca drept al omului, am adoptat o abordare de gestionare a bazinelor hidrografice care include îmbunătățirea eficienței utilizării apei în cadrul activităților noastre, refacerea resurselor de apă în bazinele hidrografice locale cele mai expuse riscului și în care operăm, precum și creșterea accesului la apă potabilă sigură pentru comunitățile care se confruntă cu lipsa acesteia. Fiind o companie din domeniul alimentației și băuturilor, suntem profund conștienți de rolul critic pe care îl joacă apa în sistemul alimentar, iar viziunea noastră este ca, oriunde în lume operează PepsiCo, resursele de apă să fie într-o stare mai bună datorită prezenței noastre.

6. Drepturi asupra terenurilor

PepsiCo recunoaște că drepturile sigure asupra terenurilor reprezintă o componentă esențială a prosperității economice, a producției alimentare durabile și a utilizării responsabile a resurselor naturale. Atunci când PepsiCo achiziționează terenuri (inclusiv prin cumpărare, închiriere și utilizare), vom desfășura negocieri corecte și legale și vom utiliza Standardele de Performanță IFC pentru a implementa principiile Consimțământului Liber, Prealabil și Informat (FPIC) pentru dezvoltarea agricolă în țările în curs de dezvoltare.

7. Munca voluntară în penitenciar

În conformitate cu ghidurile Organizației Internaționale a Muncii, munca voluntară în închisoare poate fi utilizată în situații strict supravegheate, în care deținuții și-au dat consimțământul, sunt reabilitați sau instruiți în pregătirea eliberării, iar termenii și condițiile angajării lor sunt similare cu cei din piața muncii libere.

Cerințele specifice includ:

- Munca sau serviciile pot fi solicitate numai de la deținuții care au fost condamnați într-o instanță judecătorească. O astfel de activitate sau serviciu trebuie efectuat sub supravegherea și controlul unei autorități publice, de exemplu administrația penitenciarului unitate de stat. Lucrătorii proveniți din penitenciar nu trebuie angajați sau puși la dispoziția persoanelor, companiilor sau asociațiilor private. Munca sau serviciul obligatoriu al deținuților nu este permis pentru întreprinderi private, nici în interiorul, nici în afara locului de detenție sau în penitenciarele administrate privat.

- Munca sau serviciul efectuat de deținuți într-o întreprindere privată trebuie să aibă caracter voluntar. Lucrătorii recrutați din penitenciare trebuie să își dea consimțământul pentru a lucra pentru un angajator privat fără a fi supuși unei amenințări sau sancțiuni, inclusiv cele care privesc pierderi de drepturi sau privilegii în cadrul penitenciarului.
- Condițiile pentru deținuții care și-au dat consimțământul să muncească în întreprinderi private ar trebui să se apropie de condițiile de care beneficiază lucrătorii liberi. Lucrătorii deținuți ar trebui să aibă acces la niveluri salariale, beneficii de securitate socială și standarde de sănătate și securitate ocupațională care să fie comparabile cu cele dintr-o relație de muncă liberă. Diferențele rezonabile în nivelurile salariale sunt acceptabile în funcție de reținerile efectuate pentru masă și cazare.

8. Salarii și beneficii

Considerăm că toți angajații noștri ar trebui să fie plătiți cu un salariu suficient pentru a asigura un nivel de trai decent și ne angajăm să oferim salarii corecte și beneficii echitabile pentru angajați și familiile acestora. PepsiCo își compensează angajații în mod competitiv și comparativ cu industria în cauză și impune respectarea tuturor legilor locale aplicabile care guvernează plata salariilor și a beneficiilor. Toți angajații trebuie să primească salarii cel puțin egale sau mai mari decât salariul minim legal. Orelle suplimentare trebuie compensate la tariful suplimentar corespunzător prevăzut de legislația locală, iar toate salariile trebuie plătite integral și la timp. Toți angajații trebuie să primească un fluturaș de salariu pentru fiecare perioadă de plată, care prezintă în mod clar componentele remunerației, inclusiv orele lucrate, beneficiile primite și orice deduceri. PepsiCo interzice deducerea aplicată salariilor ca măsură disciplinară și impune ca toate deducerile să fie efectuate în conformitate cu legislația locală.

9. Programul de lucru și perioadele de odihnă

Recunoaștem importanța echilibrului dintre viața profesională și cea personală și am stabilit politici care să ghideze orele de lucru, orele suplimentare și perioadele de odihnă pentru angajații din operațiunile noastre. Pe măsură ce continuăm să ne dezvoltăm abordarea, ne vom strădui să respectăm standardele internaționale privind orele de lucru și perioadele de odihnă, care includ: (i) o săptămână de lucru standard de cel mult 60 de ore de lucru (48 de ore de lucru programate în mod obișnuit și 12 ore suplimentare voluntare), (ii) un minim de 8 ore de odihnă între zilele de lucru și (iii) cel puțin 24 de ore de odihnă consecutive la fiecare perioadă de 7 zile, cu excepția urgențelor sau situațiilor deosebite.

10. Sănătatea și siguranța la locul de muncă

Protejarea siguranței, sănătății și stării de bine ale angajaților noștri din întreaga lume este una dintre prioritățile noastre principale în calitate de companie. Am stabilit politici și sisteme pentru a promova valorile privind sănătatea și securitatea în întreaga noastră activitate, inclusiv [Politica Globală de Mediu, Sănătate și Securitate \(EHS\)](#), care descrie viziunea noastră „Dincolo de Zero” de a atinge un mediu de lucru fără accidente și de a crea o cultură cu impact pozitiv asupra sănătății și bunăstării angajaților noștri și a mediului înconjurător. Funcția noastră EHS globală conduce strategia de îndeplinire a acestei viziuni și supraveghează Sistemul nostru global de management al mediului, sănătății și siguranței (Global Environmental, Health, and Safety Management System, GEHSMS), care stabilește standardele globale de sănătate și siguranță pentru activitatea noastră și evaluează performanța noastră. Ne străduim să oferim și să menținem un loc de muncă sigur și sănătos și să interacționăm cu angajații noștri pentru a îmbunătăți continuu sănătatea și siguranța la locul de muncă, incluzând identificarea riscurilor și remedierea problemelor de sănătate și siguranță.

Procesul nostru privind managementul reclamațiilor

Recunoaștem că politicile și programele noastre nu pot preveni toate efectele adverse și ne angajăm să oferim și/sau să facilităm remedierea atunci când am cauzat sau am contribuit la acele efecte și să ne folosim influența pentru a încuraja furnizorii să ofere soluții acolo unde constatăm efecte direct legate de operațiunile, bunurile sau serviciile noastre. Pentru a facilita acest proces, am stabilit o varietate de mecanisme care permit angajaților noștri, părților interesate și altor persoane potențial afectate să formuleze reclamații și să caute soluții. Mecanismele noastre nu blochează accesul la alte canale sau proceduri de remediere și, dacă este cazul, vom colabora cu alte organizații și companii pentru a ajuta la prevenirea, atenuarea sau remedierea impactului advers.

Operațiunile noastre directe

Toți angajații PepsiCo au obligația de a raporta suspiciunile de încălcare a Codului nostru global de conduită, a politicilor și a legislației aplicabile. Angajații noștri au mai multe căi de raportare a problemelor și de solicitare a sfaturilor, inclusiv prin managerul lor, Departamentul de Resurse Umane, Departamentul Juridic, Departamentul de Conformitate și Etică Globală și linia de asistență Speak Up. Speak Up este o linie telefonică gratuită pentru probleme de etică, operată de o terță parte independentă, care le oferă angajaților, consumatorilor, furnizorilor și partenerilor de afaceri ai

PepsiCo, precum și membrilor comunității mijloace 24/7, anonime și confidențiale de raportare a încălcărilor suspectate. Speak Up este accesibilă oriunde în lume:

- Prin telefon, în peste 60 de țări și în mai multe limbi, utilizând un număr special gratuit, în funcție de țara din care se efectuează apelul. Pentru lista numerelor de telefon internaționale, consultați secțiunea [Speak Up](#) de pe site-ul nostru web.
- Prin intermediul site-ului web, în 26 de limbi, la adresa <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Politica noastră privind interzicerea represaliilor interzice cu strictețe orice formă de represalii împotriva oricărei persoane care, cu bună credință, raportează o posibilă încălcare. Orice caz de represalii împotriva unei persoane pentru raportarea cu bună credință a unei probleme reprezintă în sine o violare gravă a Codului nostru global de conduită și orice angajat care se dovedește că s-a implicat în astfel de represalii va face obiectul unor măsuri disciplinare corespunzătoare. În mod similar, pentru angajații noștri, nerespectarea standardelor descrise în această politică poate atrage măsuri disciplinare, mergând până la desfacerea contractului de muncă.

Lanțul nostru de aprovizionare directă

Ne dorim ca activitatea furnizorilor noștri să fie ghidată de aceleași standarde pe care le respectăm și noi. Această așteptare include implementarea unui sistem eficient de gestionare a reclamațiilor la nivel operațional pentru operațiunile lor și interzicerea represaliilor împotriva persoanelor care semnalează probleme cu privire la practicile lor. Pentru a completa orice sisteme de la nivel operațional, suspiciunile de încălcări ale politicilor și standardelor noastre pot fi raportate prin intermediul Liniei de asistență Speak Up PepsiCo.

Atunci când gestionăm neconformitățile, mai întâi căutăm să ne angajăm furnizorii pentru a genera măsuri corective care să ajute la rezolvarea problemelor subiacente și la consolidarea capacității. În cazul în care implicarea directă nu duce la un progres semnificativ, luăm în considerare alternative potențiale, inclusiv reducerea și / sau încetarea aprovizionării sau potențialul impact asupra relației.

Transparență și raportare

În îndeplinirea obiectivului nostru de a respecta drepturile omului, intenționăm să implementăm această Politică la nivelul întregii noastre afaceri, în conformitate cu principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului și să raportăm cu regularitate progresul nostru în conformitate cu Cadrul de raportare privind principiile directoare ale ONU.

Semnat,



Ramon Laguarta
Președinte și Director General (CEO) PepsiCo, Inc.