

Глобальная политика работодателя по соблюдению прав человека

Дата вступления в силу: 2017 г.

Пересмотрено в августе 2025 г.

Введение и область применения

Настоящая Глобальная политика работодателя по соблюдению прав человека описывает основные стандарты и ожидания, которые мы установили для наших сотрудников. Настоящая политика включена в наш [Глобальный кодекс поведения](#) и распространяется на всех сотрудников PepsiCo.

Наше устремление

PepsiCo стремится уважать права всех лиц и сообществ в нашей компании и цепочке поставок. Мы признаем права и свободы, определенные в следующих международных документах:

- [Всеобщая декларация прав человека](#)
- [Международный договор о гражданских и политических правах](#)
- [Международный договор об экономических, социальных и культурных правах](#)
- [Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах на рабочем месте](#)
- [Конвенция Организации Объединенных Наций о правах ребенка](#)
- [Конвенция Организации Объединенных Наций об искоренении всех форм дискриминации женщин](#)
- [Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов](#)
- [Международная Конвенция об искоренении всех форм расовой дискриминации](#)
- [Международная Конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей](#)

Реализуя свою цель соблюдать прав человека, мы стремимся внедрять [Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека](#) во всей нашей бизнес-деятельности и сообщать о нашем прогрессе в соответствии с [Формой отчетности ООН по Руководящим принципам](#). Мы также являемся подписантами или членами следующих структур: [Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий](#), [Глобальный пакт ООН](#), [Стандарты поведения ООН по борьбе с дискриминацией в отношении ЛГБТ-людей](#) и [Принципы расширения прав и возможностей женщин](#).

Наши стандарты в области прав человека

PepsiCo требует соблюдения всех применимых местных законов и положений. Следующие стандарты основаны на признанных международных стандартах в области прав человека. Мы признаем, что могут возникнуть случаи, когда национальные законы и международные стандарты в области прав человека не совпадают. В тех случаях, когда они противоречат друг другу, мы будем соблюдать национальное законодательство и исследовать альтернативные способы соблюдения международных стандартов в области прав человека в максимально возможной степени.

1. детский труд

PepsiCo запрещает использование детского труда в своей деятельности. Мы запрещаем найм сотрудников младше 15 (пятнадцати) лет или возраста, законодательно определенного минимальный как возраст трудоспособности, или возраста обязательного школьного образования, в зависимости от того, что больше. Молодые работники могут быть наняты через утвержденные Компанией программы краткосрочной стажировки, производственной практики или обучения на работе, но им никогда не разрешается выполнять работу, которая может угрожать их здоровью и безопасности или препятствовать их образованию или профессиональному обучению. Мы требуем, чтобы возраст наших работников был проверен на момент найма, и чтобы были приняты соответствующие процедуры для устранения любых потенциальных нарушений политики.

2. Принудительный труд и торговля людьми

Компания PepsiCo запрещает использование всех форм принудительного труда, включая принудительный труд заключенных, труд по договору, принудительный труд, военный труд, рабский труд и любые формы торговли людьми в нашей деятельности. Все решения о

трудоустройстве должны основываться на свободном выборе. Ни один сотрудник не может быть принужден к работе или подвергнут физическому наказанию или угрозам насилия или другим формам физического, сексуального, психологического или словесного насилия в качестве метода дисциплины или контроля. Всем сотрудникам должен быть предоставлен письменный документ о трудоустройстве (например, письмо с предложением, контракт и т. д.), в котором четко изложены условия их трудовой деятельности (например, часы работы, заработная плата, льготы и т. д.) на языке, понятном работнику, с устным объяснением, если это необходимо. Все трудовые договоры должны быть добровольно согласованы в письменной форме работником и его работодателем.

У всех работников есть свобода передвижения, и условия трудоустройства не должны ограничивать их передвижение путем хранения документов, удостоверяющих личность, хранения депозитов, требований к размещению или любых других действий, направленных на ограничение мобильности работников. Кроме того, в соответствии с [принципом оплаты работодателем](#), ни один работник не должен оплачивать найм или другие аналогичные сборы для обеспечения или сохранения своих рабочих мест. Затраты на подбор персонала должен взять на себя работодатель, а при выявлении нарушений, по возможности, следует разработать разумный план их устранения.

3. Свобода объединений и коллективные договоры

Компания PepsiCo уважает право наших сотрудников на вступление или формирование такой организации, как профсоюз, и на заключение коллективных договоров. Мы запрещаем любые формы запугивания, преследования, ответных мер или насилия в отношении членов профсоюзов, представителей профсоюзов и любых сотрудников, желающих воспользоваться этими правами. В тех случаях, когда наши сотрудники представлены юридически признанным профсоюзом, мы стремимся к установлению конструктивного диалога и добросовестному ведению переговоров с их свободно выбранными представителями. В тех случаях, когда право на свободу объединения ограничено законом, мы будем стремиться поддерживать разработку альтернативных механизмов взаимодействия, при этом соблюдая местные законы.

4. Преследования и дискриминация

Мы считаем, что каждый работник должен иметь возможность раскрыть свой потенциал и внести вклад в успех компании PepsiCo. Работники должны принимать решения о найме сотрудников и соискателей на основании факторов, связанных с работой, независимо от расы, цвета кожи, возраста, пола или гендерной идентичности, сексуальной ориентации, половой идентификации, гендерного самовыражения, трансгендерного статуса, религии, вероисповедания, национальности, этнического происхождения, гражданства, родословия, инвалидности, генетической информации, статуса военнослужащего или ветерана, семейного положения, или любого другого признака, дискриминация по которому запрещена законом. Наш Глобальный кодекс поведения запрещает дискриминацию и преследования любого рода на рабочем месте или любое другое оскорбительное или неуважительное поведение.

5. Право человека на воду

Рациональное использование водных ресурсов уже давно является одним из главных приоритетов PepsiCo. Будучи одной из первых компаний нашего размера, признающих воду правом человека, мы приняли подход к управлению водоразделом, который включает повышение эффективности использования воды в нашей компании, пополнение воды в местных водосборных бассейнах, которые находятся в зоне повышенного риска и где мы работаем, а также повышение безопасного доступа к воде для сообществ, которые сталкиваются с дефицитом. Как компания по производству продуктов питания и напитков, мы четко знаем, какую важную роль вода играет в пищевой системе, и мы стремимся к тому, чтобы в любой точке мира, где работает PepsiCo, водные ресурсы были в лучшем состоянии благодаря нашему присутствию.

6. Права на землю

PepsiCo признает, что обеспечение прав на землю является жизненно важным компонентом экономического процветания, устойчивого производства продуктов питания и ответственного использования природных ресурсов. Когда PepsiCo приобретает землю (включая покупки, аренду и использование), мы будем вести справедливые и юридические переговоры и использовать Стандарты деятельности Международной финансовой корпорации (МФК) для реализации принципов свободного, предварительного и обоснованного согласия (СПОС) для развития сельского хозяйства в странах с развивающейся экономикой.

7. Добровольный труд заключенных

В соответствии с Руководством Международной организации труда, добровольный труд заключенных может использоваться в ситуациях, требующих особого надзора, когда заключенные дали свое согласие, проходят реабилитацию или обучение по подготовке к освобождению, а условия их трудоустройства аналогичны условиям рынка свободного труда.

Конкретные требования включают:

- Работы или услуги могут требоваться только от заключенных, осужденных в суде. Такая работа или услуга должны выполняться под наблюдением и контролем государственного органа, например, администрации тюремного заключения государственного учреждения. Тюремные работники не должны наниматься на работу или поступать в распоряжение частных лиц, компаний или ассоциаций. Принудительная работа или служба заключенных не допускается в частных предприятиях как внутри, так и за пределами тюрьмы, а также в тюрьмах, находящихся в частном управлении.
- Работы или услуги, выполняемые заключенными в рамках частного обязательства, должны быть добровольными. Работники тюрьмы должны дать свое согласие на работу на частного работодателя без угрозы или штрафа, включая потерю прав или льгот в тюрьме.
- Условия для заключенных, согласившихся работать на частных предприятиях, должны приближаться к условиям, которыми пользуются свободные работники. Работники тюрьмы должны иметь доступ к уровням заработной платы, социальным пособиям и стандартам охраны труда и здоровья, которые приблизительно соответствуют условиям свободного труда. Разумные различия в уровнях заработной платы приемлемы на основании вычетов, сделанных за питание и проживание.

8. Заработная плата и пособия

Мы считаем, что все наши сотрудники должны получать заработную плату, достаточную для достойного уровня жизни, и мы стремимся обеспечить справедливую заработную плату и справедливые льготы для наших сотрудников и их семей. Компания PepsiCo выплачивает нашим сотрудникам конкурентоспособную по отношению к отрасли компенсацию и требует соблюдения всех применимых местных законов, регулирующих выплату заработной платы и пособий. Все сотрудники должны получать заработную плату, которая соответствует или превышает установленную законом минимальную заработную плату. Сверхурочная работа должна быть компенсирована по соответствующей ставке премии, предусмотренной местным законодательством. Все выплаты должны производиться своевременно и в полном объеме. Все сотрудники должны получить отчет о заработной плате за каждый период оплаты труда, в котором четко указаны компоненты их компенсации, включая отработанные часы, полученные льготы и любые вычеты. PepsiCo запрещает вычеты из заработной платы в качестве дисциплинарной меры и требует, чтобы все вычеты производились в соответствии с местными законами.

9. Рабочие часы и периоды отдыха

Мы признаем важность баланса между работой и личной жизнью и разработали политику, определяющую рабочие часы, сверхурочные и время отдыха для работников наших предприятий. По мере развития нашего подхода мы будем стремиться к соблюдению международных стандартов в отношении рабочего времени и периодов отдыха, которые включают: (i) стандартную рабочую неделю продолжительностью не более 60 рабочих часов (48 регулярных рабочих часов и 12 часов добровольной сверхурочной работы); (ii) минимум 8 часов отдыха между днями работы; и (iii) минимум 24 часа последовательного отдыха каждые 7 дней, за исключением чрезвычайных или необычных ситуаций.

10. Безопасность и гигиена труда на рабочем месте

Защита безопасности, здоровья и благополучия наших сотрудников по всему миру является одним из наших главных приоритетов как компании. Мы разработали политики и системы, направленные на обеспечение ценностей в области безопасности и гигиены труда во всем нашем бизнесе, включая нашу [Глобальную политику в области безопасности и гигиены труда и защиты окружающей среды \(EHS\)](#), в которой изложено наше видение «превышения нуля» в отношении создания рабочей среды без травм и создания культуры положительного влияния на здоровье и благополучие наших сотрудников и окружающую среду. Наш глобальный отдел EHS руководит стратегией реализации этого видения и контролирует нашу Глобальную систему управления безопасностью и гигиены труда и защиты окружающей среды (GENSMS), которая устанавливает глобальные стандарты охраны здоровья и безопасности для нашего бизнеса и оценивает нашу эффективность. Мы стремимся обеспечивать и поддерживать безопасные и здоровые условия труда, а также взаимодействовать с нашими сотрудниками для постоянного

улучшения безопасности и гигиены труда на наших рабочих местах, включая выявление опасностей и устранение проблем, связанных с безопасностью и гигиеной труда.

Наш процесс рассмотрения жалоб

Мы признаем, что наши политики и программы не могут предотвратить все негативные последствия, и мы стремимся предоставлять и/или помогать в обеспечении средств правовой защиты, если мы оказали или способствовали этим последствиям, и использовать наши рычаги управления, чтобы побудить наших поставщиков предоставить средства правовой защиты, если мы обнаружим последствия, непосредственно связанные с нашей бизнес-деятельностью, товарами или услугами. Чтобы облегчить этот процесс, мы разработали ряд механизмов, которые позволяют нашим сотрудникам, заинтересованным сторонам и другим потенциально затронутым лицам поднимать жалобы и искать способы их устранения. Наши механизмы не препятствуют доступу к другим каналам или процедурам средств правовой защиты, и, при необходимости, мы будем сотрудничать с другими организациями и компаниями, чтобы помочь предотвратить, смягчить или устранить неблагоприятные последствия.

Наши прямые операции

Все сотрудники PepsiCo обязаны сообщать о подозреваемых нарушениях нашего Глобального кодекса поведения, политик и применимого законодательства. У наших сотрудников есть несколько способов сообщения о проблемах и получения консультаций, в том числе через своего руководителя, отдел по работе с персоналом, юридический отдел, глобальный отдел нормативно-правового соответствия и этики, а также на горячую линию Speak Up. Speak Up — это бесплатная горячая линия по вопросам этики, управляемая независимой третьей стороной, которая предоставляет сотрудникам, потребителям, поставщикам и деловым партнерам PepsiCo, а также членам сообщества анонимные и конфиденциальные средства сообщения о подозреваемых нарушениях. Программа Speak Up доступна в любой точке мира:

- По телефону в более чем 60 странах и на нескольких языках по бесплатному номеру горячей линии в зависимости от страны, из которой звонят. Список международных телефонных номеров вы найдете в разделе [Служба Speak Up](#) на веб-сайте.
- Через Интернет на 26 языках на веб-сайте <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Наша Политика запрета ответных мер строго запрещает возмездие в отношении любого лица, которое добросовестно сообщает о подозреваемом нарушении. Любой случай возмездия в отношении лица, добросовестно сообщившего о проблеме, сам по себе является серьезным нарушением нашего Глобального кодекса поведения, и любой сотрудник, уличенный в подобном возмездии, будет подвергнут соответствующим дисциплинарным мерам. Аналогичным образом, для наших сотрудников несоблюдение стандартов, изложенных в настоящей политике, может привести к мерам дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения.

Наша цепочка поставок

Мы хотим, чтобы наши прямые поставщики работали по тем же стандартам, которых придерживаемся мы сами. Это ожидание включает наличие эффективной системы управления претензиями на операционном уровне для своей деятельности и запрет на возмездие в отношении лиц, которые сообщают о проблемах, связанных с их практикой. В дополнение к любым системам на операционном уровне о предполагаемых нарушениях наших политик и стандартов можно сообщить на горячую линию Speak Up компании PepsiCo.

При устранении несоответствий мы сначала стремимся привлечь наших поставщиков к принятию корректирующих мер, которые помогают решить основные проблемы и наращивать потенциал. Если прямое вовлечение не приводит к значительному прогрессу, мы рассматриваем потенциальные альтернативы, включая сокращение или прекращение поставок, либо потенциальные последствия для отношений.

Прозрачность и отчетность

Реализуя свою цель по соблюдению прав человека, мы стремимся внедрять настоящую Политику во всей нашей деятельности в соответствии с Руководящими принципами ООН в отношении бизнеса и прав человека и регулярно сообщать о нашем прогрессе в соответствии с Концепцией отчетности о Руководящих принципах ООН.

Подписано,



Рамон Лагуарта (Ramon Laguarta)
Председатель совета директоров и генеральный директор PepsiCo, Inc.