

Globalna politika ljudskih prava

Stupila na snagu 2017.

Revidirano avgusta 2025.

Uvod i opseg

Ova „Globalna politika ljudskih prava” ističe osnovne standarde i očekivanja koja smo uspostavili za naše zaposlene. Ova politika je ugrađena u naš [Globalni kodeks ponašanja](#) i važi za sve zaposlene u kompaniji PepsiCo.

Naše težnje

PepsiCo ima za cilj da poštuje prava svih pojedinaca i zajednica u čitavom svom poslovanju i lancu snabdevanja i prepoznaje prava i slobode definisane sledećim međunarodnim instrumentima:

- [Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima](#)
- [Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima](#)
- [Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima](#)
- [Deklaracija Međunarodne organizacije rada o osnovnim principima i pravima na radu](#)
- [Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima deteta](#)
- [Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena](#)
- [Deklaracija Ujedinjenih nacija o pravima autohtonih naroda](#)
- [Međunarodna konvencija o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije](#)
- [Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica](#)

Ispunjavajući svoj cilj da poštujemo ljudska prava, nastojimo da implementiramo [Rukovodeća načela UN o poslovanju i ljudskim pravima](#) u čitavom svom poslovanju i u izveštajima o svom napretku u skladu sa [Okvirom izveštavanja o rukovodećim načelima UN](#). Takođe smo potpisnici ili članovi sledećih okvira: [Smernice OECD za multinacionalna preduzeća](#), [Globalni dogovor UN](#), [Standardi UN za ponašanje kompanija u borbi protiv diskriminacije LGBTI osoba](#) i [Principi osnaživanja žena](#).

Naši standardi ljudskih prava

PepsiCo zahteva poštovanje svih važećih lokalnih zakona i propisa. Sledeći standardi su zasnovani na priznatim međunarodnim standardima ljudskih prava. Svesni smo da se mogu pojaviti slučajevi u kojima nacionalni zakon i međunarodni standardi ljudskih prava nisu usklađeni. U slučajevima u kojima postoje neusaglašenosti, mi ćemo se pridržavati nacionalnog zakona i istražiti alternativne načine da poštujemo međunarodne standarde ljudskih prava u najvećoj mogućoj meri.

1. Rad dece

PepsiCo zabranjuje angažovanje dece za rad u svom poslovanju. Zabranjujemo zapošljavanje osoba mlađih od petnaest (15) godina ili zakonske minimalne starosne dobi za rad odnosno ispod starosne granice za obavezno školovanje, u zavisnosti od toga koja je viša. Mlađi radnici mogu da se zaposle na kratkoročnim stažiranjima, pripravništvima ili programima radnog iskustva, odobrenim od strane kompanije, ali im nikada neće biti dozvoljeno da obavljaju poslove koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i bezbednost ili ometati njihovo obrazovanje ili stručnu obuku. Obavezno je da se starosna dob naših radnika proveri u trenutku zapošljavanja i da imamo uspostavljene procese za odgovorno otklanjanje potencijalnih kršenja politike.

2. Prinudni rad i trgovina ljudima

PepsiCo zabranjuje upotrebu svih oblika prinudnog rada, uključujući prisilni zatvorski rad, rad za otplatu duga, dužničko ropstvo, rad tokom vojne službe, rad robova i bilo koji oblik trgovine ljudima u svom poslovanju. Sve odluke o zapošljavanju moraju biti zasnovane na slobodnom izboru. Nijedan zaposleni ne može biti primoran da radi niti podvrgnut fizičkom kažnjavanju ili pretnji nasiljem ili drugim oblicima fizičkog, seksualnog, psihičkog ili verbalnog zlostavljanja kao metodama disciplinovanja ili kontrole. Svi zaposleni moraju dobiti pisani dokument o zapošljavanju (npr. pismo ponude, ugovor itd.) koji jasno navodi uslove njihovog zaposlenja (npr. radno vreme, plata, beneficije itd.) na jeziku koji radnik razume, uz usmeno objašnjenje dato po potrebi. Sve ugovore o radu radnik i njegov poslodavac moraju slobodnom voljom biti usaglašeni u pisanoj formi.

Svi radnici imaju slobodu kretanja, a uslovi zapošljavanja ne smeju ograničavati njihovo kretanje putem zadržavanja ličnih dokumenata, uplate depozita, uslova smeštaja ili bilo koje druge radnje koja ima za cilj ograničavanje kretanja radnika. Štaviše, u skladu sa [Principom odgovornosti poslodavca za plaćanje](#), ni od jednog radnika ne bi trebalo zahtevati da plati zapošljavanje ili druge slične naknade

da bi obezbedio ili zadržao svoj radni odnos. Troškove zapošljavanja treba da snosi poslodavac, a kada se utvrde naknade, treba uspostaviti razuman plan korekcije gde je to moguće.

3. Sloboda udruživanja i kolektivno pregovaranje

PepsiCo poštuje pravo naših zaposlenih da se udružuju ili formiraju organizaciju kao što je radnički sindikat i da kolektivno pregovaraju. Zabranjujemo svaki oblik zastrašivanja, uznemiravanja, odmazde ili nasilja nad članovima sindikata, sindikalnim predstavnicima i zaposlenima koji žele da ostvare ova prava. U slučajevima kada naše zaposlene predstavlja pravno priznat sindikat, mi smo posvećeni uspostavljanju konstruktivnog dijaloga i pregovaranju u dobroj veri sa njihovim slobodno izabranim predstavnicima. U slučajevima u kojima je pravo na slobodu udruživanja ograničeno zakonom, nastojaćemo da podržimo alternativna sredstva za angažovanje, a da pritom i dalje postupamo u skladu sa lokalnim zakonima.

4. Uznemiravanje i diskriminacija

Smatramo da bi svaki zaposleni trebalo da dobije priliku da dostigne svoj puni potencijal i doprinese uspehu kompanije PepsiCo. Od zaposlenih se očekuje da donose odluke o zapošljavanju koje se tiču zaposlenih i kandidata za posao na osnovu faktora povezanih sa poslom, a ne sa rasom, bojom kože, uzrastom, polom ili rodnim identitetom, seksualnom ili rodnom orijentacijom, izražavanjem rodnog identiteta, statusom transrodnih osoba, religijom, uverenjem, nacionalnim poreklom, etničkom pripadnošću, državljanstvom, precima, invaliditetom, genetskim informacijama, statusom vojnog ili ratnog veterana, trudnoćom, bračnim ili porodičnim statusom ili po bilo kom drugom osnovu definisanom za zaštićene kategorije prema važećem zakonu. **Naš Globalni kodeks ponašanja** zabranjuje diskriminaciju i uznemiravanje bilo koje vrste na radnom mestu, kao i svako drugo uvredljivo ili omalovažavajuće ponašanje.

5. Ljudsko pravo na vodu

Upravljanje vodom je dugo jedan od najvećih prioriteta kompanije PepsiCo. Kao jedna od prvih kompanija naše veličine koja je priznala ljudsko pravo na vodu, usvojili smo pristup upravljanju rečnim slivovima koji obuhvata povećanje efikasnosti korišćenja vode u našem poslovanju, dovod vode u lokalne slivove koji su najugroženiji i u kojima radimo, kao i povećanje pristupa bezbednoj vodi u zajednicama koje se suočavaju sa oskudicom. Kao kompanija za proizvodnju hrane i pića, veoma smo svesni ključne uloge koju voda igra u sistemu ishrane i naša je vizija da se, zbog našeg prisustva, stanje resursa vode gde god u svetu PepsiCo posluje poboljša.

6. Zemljišna prava

PepsiCo prepoznaje da su sigurna zemljišna prava vitalna komponenta ekonomskog prosperiteta, održive proizvodnje hrane i odgovornog korišćenja prirodnih resursa. Kada PepsiCo stekne zemljište (uključujući kupovinu, zakup i korišćenje), mi ćemo se voditi pravične i zakonite pregovore i koristiti IFC standarde učinka za implementaciju principa slobodnog, prethodnog i informisanog pristanka (FPIC) za razvoj poljoprivrede u zemljama u razvoju.

7. Dobrovoljni zatvorski rad

U skladu sa Uputstvima Međunarodne organizacije rada, dobrovoljni rad zatvorenika se može koristiti pod jakim nadzorom u situacijama kada zatvorenici daju svoj pristanak, prolaze proces rehabilitacije ili se obučavaju u sklopu priprema za puštanje na slobodu, a uslovi njihovog zapošljavanja su slični onima na slobodnom tržištu rada.

Specifični zahtevi uključuju:

- Rad ili služba se mogu tražiti samo od osuđenika koji su osuđeni pred sudom. Takav rad ili služba mora se obavljati pod nadzorom i kontrolom javnog organa, na primer zatvorske uprave državne ustanove. Zatvorenici ne smeju biti angažovani ili stavljeni na raspolaganje privatnim licima, kompanijama ili udruženjima. Obavezni rad ili služba zatvorenika nisu dozvoljeni kod privatnih preduzeća ni u zatvoru ni van njega, kao ni u zatvorima pod privatnom upravom.
- Rad ili služba koju zatvorenici obavljaju u privatnom preduzeću moraju biti dobrovoljni. Zatvorski radnici moraju dati saglasnost da rade za privatnog poslodavca bez pretnji ili kazni, uključujući gubitak prava ili privilegija u zatvoru.
- Uslovi za zatvorenike koji su pristali da rade u privatnim preduzećima trebalo bi da budu približni uslovima koje uživaju slobodni radnici. Zatvorski radnici treba da imaju pristup nivoima plata, beneficijama socijalnog osiguranja i standardima bezbednosti i zdravlja na radu koji su približni slobodnom radnom odnosu. Razumne razlike u nivoima plata su prihvatljive na osnovu odbitaka za pansion i smeštaj.

8. Plate i beneficije

Verujemo da svim našim zaposlenima treba isplaćivati plate u iznosu dovoljnom za pristojan životni standard i posvećeni smo obezbeđivanju pravednih plata i pravičnih beneficija za naše zaposlene i njihove porodice. PepsiCo plaća naknadu svojim zaposlenima konkurentnu za predmetnu industriju i zahteva poštovanje svih važećih lokalnih zakona koji regulišu isplatu plata i beneficija. Svi zaposleni moraju da primaju plate koje zadovoljavaju ili premašuju zakonski definisan minimalan iznos plate. Prekovremeni rad se mora nadoknaditi po odgovarajućoj stopi premije koja je propisana lokalnim zakonom, a sve plate moraju biti isplaćene na vreme i u celosti. Svi zaposleni moraju da dobiju platne liste za svaki platni period koji jasno opisuje komponente njihove naknade, uključujući satnicu, primljene beneficije i sve odbitke. PepsiCo zabranjuje odbijanje plata kao disciplinsku meru i zahteva da se svi odbici vrše u skladu sa lokalnim zakonom.

9. Radno vreme i periodi odmora

Prepoznajemo važnost ravnoteže poslovnog i privatnog života i uspostavili smo politike za upravljanje radnim vremenom, prekovremenim radom i periodima odmora za naše zaposlene. Kako nastavljamo da razvijamo naš pristup, nastojaćemo da ispunimo međunarodne standarde u vezi sa radnim vremenom i periodima odmora, koji uključuju: (i) standardnu radnu nedelju od najviše 60 radnih sati (48 redovnih radnih sati i 12 dobrovoljnih prekovremenih sati), (ii) najmanje 8 sati odmora između dana rada i (iii) najmanje 24 sata uzastopnog odmora u svakih 7 dana, osim u hitnim slučajevima ili vanrednim situacijama.

10. Zdravlje i bezbednost na radnom mestu

Zaštita bezbednosti, zdravlja i dobrobiti naših saradnika širom sveta jedan je od naših najvećih prioriteta kao kompanije. Uspostavili smo politike i sisteme za podizanje vrednosti zdravlja i bezbednosti u celokupnom poslovanju, uključujući našu [Globalnu politiku zaštite životne sredine, zdravlja i bezbednosti \(EHS\)](#) koja definiše našu viziju „Nulta tolerancija“ o postizanju radnog okruženja u kome nema povreda i stvaranju kulture pozitivnog uticaja na zdravlje i dobrobit naših zaposlenih i okoline. Naša Globalna EHS funkcija vodi strategiju za postizanje ove vizije i nadgleda naš Globalni sistem upravljanja životnom sredinom, zdravljem i bezbednošću (GEHSMS), koji postavlja globalne standarde zdravlja i bezbednosti za naše poslovanje i procenjuje naš učinak. Nastojimo da pružimo i održimo bezbedno i zdravo radno mesto, kao i da zajedno sa našim zaposlenima radimo na kontinuiranom unapređenju zdravlja i bezbednosti na našim radnim mestima, što obuhvata utvrđivanje opasnosti i otklanjanje zdravstvenih i bezbednosnih problema.

Naš proces upravljanja žalbama

Shvatamo da naše politike i programi možda neće sprečiti sve štetne uticaje i posvećeni smo pružanju rešenja i/ili pomaganju da se ona omoguće u slučajevima u kojima smo te uticaje izazvali ili smo im doprineli, a uz to i ohrabrivajući naših dobavljača da obezbede rešenja onda kada su ti uticaji direktno povezani sa našim poslovnim aktivnostima, proizvodima ili uslugama. Da bismo olakšali ovaj proces, uspostavili smo niz mehanizama koji omogućavaju našim zaposlenima, zainteresovanim stranama i drugim potencijalno pogođenim pojedincima da podnesu primedbe i traže pravni lek. Naši mehanizmi ne ometaju pristup drugim kanalima ili procedurama pravnih lekova i, gde je to prikladno, sarađivaćemo sa drugim organizacijama i kompanijama kako bismo pomogli u sprečavanju, ublažavanju ili otklanjanju štetnih uticaja.

Naše direktne operacije

Svi zaposleni u PepsiCo-u imaju obavezu da prijave sumnju na kršenja našeg Globalnog kodeksa ponašanja, politika i važećeg zakona. Naši zaposleni imaju na raspolaganju nekoliko načina za prijavljivanje problema i traženje saveta, uključujući preko svog menadžera, Odeljenja za ljudske resurse, Pravnog odeljenja, Odeljenja za globalnu usaglašenost i etiku i naše telefonske linije Speak Up. Speak Up je besplatna telefonska linija za oblast etike kojom upravlja nezavisna treća strana i koja 24 sata 7 dana u nedelji zaposlenima u kompaniji PepsiCo, potrošačima, dobavljačima i poslovnim partnerima i članovima zajednice pruža anonimna i poverljiva sredstva za prijavljivanje sumnjivih kršenja. Speak Up je dostupan bilo gde u svetu:

- Putem telefona u preko 60 zemalja i na mnogobrojnim jezicima koristeći poseban besplatni telefonski broj zavisno od zemlje iz koje neko poziva. Spisak međunarodnih brojeva za svaku zemlju, pogledajte u odeljku [Speak Up](#) na našoj veb stranici.
- Putem veb stranice na 26 jezika na <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Naša Politika zabrane odmazde striktno zabranjuje odmazdu bilo kog pojedinca koji, u dobroj nameri, prijavi kršenje zakona. Svaki slučaj odmazde protiv pojedinca zato što je prijavio zabrinutost u dobroj nameri sam po sebi predstavlja ozbiljno kršenje našeg Globalnog kodeksa ponašanja i svaki zaposleni za koga se utvrdi da je učestvovao u takvoj odmazdi biće podvrgnut odgovarajućoj disciplinskoj meri. Slično, za naše zaposlene, nepridržavanje standarda navedenih u ovoj politici može dovesti do disciplinskih mera do i uključujući prestanak radnog odnosa.

Naš direktni lanac snabdevanja

Želimo da naši direktni dobavljači posluju uz poštovanje istih standarda kojih se i mi sami držimo. Ovo očekivanje uključuje postojanje efikasnog sistema za upravljanje žalbama na operativnom nivou za njihovo poslovanje i zabranu odmazde protiv pojedinaca koji izražavaju zabrinutost u vezi sa svojim postupcima. Kao dodatak postojećim mogućnostima, sumnje na kršenja naših politika i standarda mogu se prijaviti putem telefonske linije Speak Up kompanije PepsiCo.

Kada rešavamo pitanja neusaglašenosti, prvo nastojimo da podstaknemo svoje dobavljače da sprovedu korektivne mere koje pomažu u rešavanju osnovnih problema i izgradnji kapaciteta. U slučajevima kada direktno angažovanje ne vodi značajnom napretku, razmatramo moguće alternative, uključujući smanjenje i/ili prekid snabdevanja ili potencijalnih uticaja na odnos.

Transparentnost i izveštavanje

Ispunjavajući svoj cilj da poštujemo ljudska prava, nastojimo da sprovedemo ovu Politiku u čitavom našem poslovanju u skladu sa Rukovodećim načelima UN o poslovanju i ljudskim pravima i da redovno izveštavamo o svom napretku u skladu sa Okvirom izveštavanja o rukovodećim načelima UN.

Potpis,



Ramon Laguarta
Predsednik i glavni izvršni direktor kompanije PepsiCo, Inc.