

全球人权政策

2017 年生效

2025 年 8 月修订

简介和范围

《全球人权政策》概述了我们为员工确立的核心标准和期望。本政策已纳入我们的 [《全球行为准则》](#)，并适用于所有 PepsiCo 员工。

我们的抱负

PepsiCo 的宗旨是尊重整个公司及供应链中所有人员和社区的权利，并且我们认可以下国际文件中所规定的权利和自由：

- [世界人权宣言](#)
- [公民权利和政治权利国际公约](#)
- [经济、社会及文化权利国际公约](#)
- [国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言](#)
- [联合国儿童权利公约](#)
- [联合国消除对妇女一切形式歧视公约](#)
- [《联合国土著人民权利宣言》](#)
- [消除一切形式种族歧视国际公约](#)
- [保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约](#)

为了实现尊重人权的目標，我们致力于在整个公司中实施 [《联合国 商业与人权指导原则》](#)，并根据 [《联合国指导原则报告框架》](#) 报告相关进展。同时，我们还是以下框架的签署方或成员：[《经合组织跨国企业准则》](#)、[《联合国全球契约》](#)、[《联合国关于消除对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和间性者的歧视：商业行为标准》](#) 以及 [《赋权予妇女原则》](#)。

我们的人权标准

PepsiCo 要求遵守所有适用的当地法律和法规。以下标准基于公认的国际人权标准。我们认识到，国家/地区法律和 international 人权标准可能会存在不一致。如果存在不一致，我们将遵守国家/地区法律，并会探寻其他方式，尽可能最大限度地遵守国际人权标准。

1. 童工

PepsiCo 禁止在运营中使用童工。我们禁止雇用十五 (15) 岁、当地法定最低工作年龄或义务教育年龄（以较高者为准）以下的个人。年轻劳工可通过公司批准的短期实习、学徒或工作经验计划雇用，但决不得让他们从事可能威胁其健康和 safety 或妨碍其接受教育或职业培训的工作。在招聘时，我们需要核实劳工年龄，并制定相应流程，以负责任的态度纠正任何可能违反政策的行为。

2. 强迫劳动和人口贩卖

PepsiCo 禁止在我们的运营中使用任何形式的强迫劳动，包括非自愿监狱劳工、契约劳工、抵押劳工、军事劳动、奴役劳工以及任何形式的 population 贩卖。所有雇佣决定均须基于自由选择。不得胁迫员工从事工作，或作为惩戒或管制方法，对其体罚、暴力威胁或进行其他形式的身体、性、心理或言语虐待。必须向所有员工提供书面雇佣文件（如录用通知书、合同等），以员工能够理解的语言清楚地说明雇佣条款（如工时、薪资、福利等），必要时还须进行口头解释。所有雇佣协议均须由员工及其雇主自愿商议达成，并采用书面形式。

所有劳工都应有行动自由，雇佣条件不得通过扣留身份证件、持有押金、要求住宿或任何其他旨在限制劳工行动的措施来限制劳工行动。此外，根据 [《雇主支付原则》](#)，不应要求任何劳工支付招聘费用或其他类似费用来确保或留住对其的雇佣。招聘费用应由雇主承担，当确定费用时，应尽可能制定合理的补救计划。

3. 自由结社和集体谈判

PepsiCo 尊重员工加入或组建组织（如工会）和进行集体谈判的权利。我们禁止对工会会员、工会代表和任何寻求行使此类权利的员工进行任何形式的恐吓、骚扰、报复或暴力。如果员工加入了法律认可的工会组织，我们承诺与其自由选择的代表建立富有建设性的对话并真诚

善意地谈判。如果自由结社权利受到法律限制，我们将在遵守当地法律的前提下，努力支持其他参与方式。

4. 骚扰和歧视

我们相信每个人都有机会发挥自己的最大潜能，为 PepsiCo 的成功做贡献。员工应根据与工作相关的因素对员工和求职者做出雇佣决定，而不考虑种族、肤色、年龄、性别、性倾向、性别认同、性别表达、跨性别身份、宗教、信仰、国籍、民族、公民身份、祖籍、残疾、基因信息、军事或退伍军人身份、怀孕、婚姻或家族状况或任何其他受适用法律保护的类别。我们的《全球行为准则》禁止在工作场所进行任何形式的歧视和骚扰或任何其他冒犯的或不尊重他人的行为。

5. 人类用水权利

长期以来，水资源管理一直是 PepsiCo 的一项首要任务。作为同等规模公司中首批承认水是一项人权的公司之一，我们采取了流域管理的方法，包括提高我们整个公司的用水效率、为风险最大和运营所在地的当地流域补水，以及为面临缺水问题的社区增加安全供水渠道。作为一家食品和饮料公司，我们非常清楚水在食品系统中所发挥的关键作用。我们希望，无论 PepsiCo 在世界何处运营，水资源都将因我们的存在而得到更好的保护。

6. 土地权

PepsiCo 认识到，对于经济繁荣、粮食可持续生产和自然资源负责任利用而言，保障土地权是一个至关重要的因素。PepsiCo 在获取土地（包括购买、租赁和使用）时，会进行公平合法的磋商，并采用国际金融公司 (IFC) 绩效标准，以在发展中国家/地区的农业开发中落实自由、事先和知情同意 (FPIC) 原则。

7. 自愿监狱劳工

根据《国际劳工组织指南》，可在高度监督的情况下使用自愿监狱劳工，但前提是，囚犯已经表示同意、正在改过或正在接受准备释放的培训，且对监狱劳工的雇用条款和条件与自由劳动力市场类似。

具体要求包括：

- 只能要求已被法庭定罪的囚犯进行工作或提供服务。此类工作或服务须在政府当局（如国营设施的监狱管理部门）的监督和控制下进行。监狱劳工不得受雇/听命于个人、私营公司或私人协会。不得强迫囚犯为监狱内或监狱外的私人企业或在私营监狱内进行工作或提供服务。
- 囚犯在私人企业中进行工作或提供服务必须自愿。监狱劳工必须表示同意后才可为私人雇主工作，而不会受到威胁或处罚，如丧失在监狱内的权利或特权。
- 为同意在私人企业工作的囚犯提供的条件应与自由劳工所享有的条件近似。监狱劳工应得到与自由劳动关系近似的工资水平、社会保障福利以及职业安全和健康标准。基于对食宿费用的扣除项，可接受工资水平的合理差异。

8. 工资和福利

我们认为，所有员工都应得到足额工资，可承受得起体面的生活标准。我们承诺为员工及其家人提供公平的工资和福利。相对于同行业的其他公司，PepsiCo 为员工提供具有竞争力的薪酬待遇，并要求遵守当地有关工资和福利支付的所有适用法律。所有员工工资须达到或超过法定最低工资。必须按当地法律规定以适当的费率支付加班费，所有工资均须按时足额支付。必须向所有员工提供工资表，其中清楚列明员工的薪酬组成，包括工作时数、所获福利及任何扣减项目。PepsiCo 禁止将扣减工资作为惩戒措施，并要求根据当地法律扣除所有应扣减项。

9. 工作和休息时长

我们清楚，取得工作和生活的平衡至关重要。为此，我们制定了相关政策，以便在运营中指导员工的工作、加班和休息时长。我们不断改进工作方式，并努力使工作和休息时长与国际标准接轨。包括：(i) 每周标准工作时长不超过 60 小时（定期排定工时为 48 小时；自愿加班时长为 12 小时），(ii) 每天工作之间至少休息 8 小时，以及 (iii) 每 7 天至少连续休息 24 小时，紧急或非常情况除外。

10. 工作场所健康和安

保护世界各地员工的安全、健康和福祉是公司的一项首要任务。我们已制定各种政策和制度，帮助推动整个公司范围内的健康和安价值观，包括《[全球环境健康和安 \(EHS\) 政策](#)》。该政策概述了我们“不止于零”的愿景，即实现无伤害的工作环境，并打造一种对员工健康和

福祉以及周围环境产生积极影响的文化。我们的全球 EHS 职能部门领导实现这一愿景战略，并负责监督我们的“全球环境、健康和安全管理（GEHSMS）”。该体系为公司设定了全球健康和安全管理标准，同时会对我们的表现进行评估。我们致力于营造并维护安全健康的工作场所，努力让员工参与其中，不断改善工作场所的健康和安全，包括识别危害与整治健康和安全管理问题。

我们的申诉管理流程

我们认识到，政策和计划可能无法防止所有不利影响。因此，我们承诺补救和/或帮助补救我们造成或促成的此类不利影响，并利用我们的影响力，鼓励供应商在发现与公司运营、商品或服务直接相关的影响时进行补救。为促进这一流程，我们制定了各种机制，让员工、利益相关者和其他可能受影响的个人都能够提出申诉和寻求补救。这些机制不会妨碍获取其他补救渠道或程序，在适当情况下，我们将与其他组织和公司合作，帮助防止、减轻或补救不利影响。

我们的直接运营

PepsiCo 的所有员工都有义务报告涉嫌违反《全球行为准则》、政策和适用法律的行为。我们向员工提供多种报告问题和寻求建议的渠道，包括通过经理、人力资源部门、法律部门、全球合规与道德部门以及举报热线。举报热线由独立第三方运营且免费，可为 PepsiCo 员工、消费者、供应商和业务合作伙伴以及社区成员提供全天候服务，并采用匿名和保密方式举报疑似违规行为。全球各地均可使用举报热线：

- 如电话致电（在 60 多个国家/地区提供多种语言服务），请拨打您致电所在国家/地区的特别免费电话号码。参见我们网站上的[举报热线](#)一节，了解国际上各国家/地区电话号码的清单。
- 如通过网络（提供 26 种语言服务），请访问
<http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

《禁止报复政策》严禁对善意举报疑似违规行为的任何人进行报复。因某人善意举报问题而对其实施报复，本身就严重违反了《全球行为准则》，如果发现任何员工参与此类报复，我们将对其采取相应的纪律处分。同样，对于员工而言，如果未能遵守本政策中所述标准，可能会受到纪律处分，情节严重者将被解雇。

我们的直接供应链

我们希望我们的直接供应商能够按照我们自身所遵循的相同标准来运营。这包括制定运营层面的有效申诉管理体系，禁止对那些对其行为提出疑虑的个人进行报复。作为对任何运营层面体系的补充，可通过“PepsiCo 举报热线”举报涉嫌违反我们政策和标准的行为。

在处理不合规情况时，我们首先会寻求接洽供应商，以推动制定纠正措施，帮助解决潜在问题并构建相关能力。如果直接接洽未带来有意义的进展，我们会考虑施加所有潜在替代方案，包括减少和/或终止供应或对关系的潜在影响。

透明度和报告

为了实现尊重人权的目標，我们旨在根据《联合国商业与人权指导原则》在整个运营中实施本政策，并根据《联合国指导原则报告框架》定期报告进展情况。

签名：



Ramon Laguarta
PepsiCo, Inc. 董事长兼首席执行官