

Política Global de Derechos Humanos

En vigor desde 2017

Revisado en agosto de 2025

Introducción y ámbito de aplicación

Esta Política Global de Derechos Humanos describe los estándares y expectativas fundamentales que hemos establecido para nuestros empleados. Esta política se incorpora a nuestro [Código de Conducta Global](#) y se aplica a todos los empleados de PepsiCo.

Nuestra aspiración

PepsiCo tiene como objetivo respetar los derechos de todas las personas y comunidades que forman parte de nuestro negocio y nuestra cadena de suministro, y reconocemos los derechos y libertades definidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
- [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#)
- [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#)
- [Declaración de la Organización Internacional de Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo](#)
- [Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño](#)
- [Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer](#)
- [Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas](#)
- [Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial](#)
- [Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias](#)

Para cumplir nuestro objetivo de respetar los derechos humanos, nos comprometemos a implementar los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#) en toda nuestra empresa e informar sobre nuestro progreso de acuerdo con el [Marco de Informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas](#). También somos signatarios o miembros de los siguientes marcos: [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#), [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#), [Principios de Conducta de Naciones Unidas contra la discriminación laboral de las personas LGTBI](#), y [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#).

Nuestros estándares de derechos humanos

PepsiCo exige el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos locales aplicables. Los siguientes estándares se basan en estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente. Reconocemos que pueden surgir casos en los que existan discrepancias entre la legislación nacional y los estándares internacionales de derechos humanos. Cuando entren en conflicto, cumpliremos la legislación nacional y examinaremos formas alternativas de respetar los estándares internacionales de derechos humanos en la mayor medida posible.

1. Explotación de menores

PepsiCo prohíbe la explotación de menores en nuestras operaciones. Prohibimos la contratación de personas menores de quince (15) años, la edad mínima legal para trabajar local o la edad de escolarización obligatoria, la que sea mayor. Los trabajadores más jóvenes pueden ser empleados a través de prácticas, formaciones o programas de experiencia laboral a corto plazo aprobados por la Compañía, pero nunca se les permitirá realizar trabajos que puedan amenazar su salud y seguridad u obstaculizar su educación o formación profesional. Exigimos que se verifique la edad de nuestros trabajadores en el momento de la contratación y que se implementen procesos para remediar de forma responsable cualquier posible infracción de la política.

2. Mano de obra forzada y tráfico de personas

PepsiCo prohíbe el uso de todas las formas de mano de obra forzada, incluido el trabajo penitenciario involuntario, el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso, la servidumbre por deudas, el trabajo militar, el trabajo esclavo y cualquier forma de tráfico de personas en nuestras operaciones. Las decisiones de empleo deben basarse en la libre elección. Ningún empleado puede ser coaccionado para trabajar ni sufrir castigos físicos o amenazas de violencia u otras formas de abuso físico, sexual, psicológico o verbal como método de disciplina o control. Todos los empleados deben recibir un documento de empleo por escrito (p. ej., carta de oferta, contrato, etc.) que indique claramente los

términos de su empleo (p. ej., horario, sueldo, beneficios, etc.) en un idioma que el trabajador entienda, con una explicación verbal cuando sea necesario. Todos los acuerdos de empleo deben ser acordados libremente por escrito por el trabajador y su empresa.

Todos los trabajadores tienen libertad de movimiento y las condiciones de empleo no deben restringir su movimiento mediante la retención de documentos de identidad, depósitos, requisitos de alojamiento o cualquier otra acción destinada a restringir la movilidad de los trabajadores. Además, de acuerdo con el [Principio de Pagos de la Empresa](#), no se deberá exigir a los trabajadores que paguen comisiones de contratación u otras comisiones similares para asegurar o conservar su empleo. La empresa debe asumir el coste de la contratación y, cuando se identifiquen honorarios, se debe establecer un plan correctivo razonable cuando sea posible.

3. Libertad de asociación y negociación colectiva

PepsiCo respeta el derecho de nuestros empleados a unirse o formar una organización como un sindicato y a negociar colectivamente. Prohibimos cualquier forma de intimidación, acoso, represalia o violencia contra miembros del sindicato, representantes sindicales y cualquier empleado que pretenda ejercer estos derechos. Cuando nuestros empleados estén representados por un sindicato legalmente reconocido, nos comprometemos a establecer un diálogo constructivo y a negociar de buena fe con sus representantes libremente elegidos. Cuando el derecho a la libertad de asociación esté restringido por ley, nos esforzaremos por apoyar el desarrollo de medios alternativos para la participación mientras seguimos cumpliendo con la legislación local.

4. Acoso y discriminación

Creemos que todos los empleados deben tener la oportunidad de lograr su máximo potencial y contribuir al éxito de PepsiCo. Se espera que los empleados tomen decisiones laborales con respecto a los empleados y a los candidatos basadas en factores relacionados con el trabajo, sin tener en cuenta la raza, color de piel, edad, sexo o género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de transgénero, religión, creencias, nacionalidad de origen, origen étnico, ciudadanía, ascendencia, discapacidad, información genética, condición de militar o excombatiente, embarazo, estado civil o familiar, o cualquier otra categoría protegida bajo la ley aplicable. **Nuestro Código de Conducta Global** prohíbe la discriminación y el acoso de cualquier tipo en el espacio de trabajo o cualquier otra conducta ofensiva o irrespetuosa.

5. Derecho humano al agua

La administración del agua ha sido durante mucho tiempo una de las principales prioridades de PepsiCo. Como una de las primeras empresas de nuestro tamaño en reconocer el agua como un derecho humano, hemos adoptado un enfoque de gestión de cuencas que incluye mejorar la eficiencia del uso del agua en todo nuestro negocio, reponer el agua en las cuencas locales que estén más en riesgo y donde operemos, y aumentar el acceso seguro al agua para las comunidades que se enfrentan a la escasez. Como empresa de alimentos y bebidas, somos muy conscientes del papel fundamental que desempeña el agua en el sistema alimentario y nuestra visión es que, en cualquier lugar del mundo en el que opere PepsiCo, los recursos hídricos estarán en mejor estado debido a nuestra presencia.

6. Derechos de explotación de la tierra

PepsiCo reconoce que los derechos de explotación de la tierra segura son un componente vital de la prosperidad económica, la producción sostenible de alimentos y el uso responsable de los recursos naturales. Cuando PepsiCo adquiera terrenos (incluidas compras, arrendamientos y utilización), participaremos en negociaciones justas y legales, y aplicaremos las Normas de Desempeño de la IFC para implementar los principios de Consentimiento Libre, Previo e Informado (FPIC, por sus siglas en inglés) para el desarrollo agrícola en los países en desarrollo.

7. Trabajo penitenciario voluntario

De acuerdo con la Guía de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo penitenciario voluntario puede utilizarse en situaciones altamente supervisadas en las que los presos hayan dado su consentimiento, estén siendo rehabilitados o formados para prepararse para su liberación, y los términos y condiciones de su empleo sean similares a los del mercado laboral libre.

Los requisitos específicos incluyen:

- El trabajo o el servicio solo se pueden exigir a los prisioneros que hayan sido condenados por un tribunal de justicia. Dicho trabajo o servicio debe llevarse a cabo bajo la supervisión y el control de una autoridad pública, por ejemplo, la administración penitenciaria de una instalación administrada por el Estado. Los trabajadores penitenciarios no deben ser contratados ni puestos a disposición de particulares, empresas o asociaciones. No se permite el trabajo o servicio obligatorio por parte de

presos para empresas privadas, ya sea dentro o fuera de la cárcel, o dentro de cárceles administradas de forma privada.

- El trabajo o servicio realizado por presos en una empresa privada debe ser voluntario. Los trabajadores penitenciarios deben dar su consentimiento para trabajar para una empresa privada sin estar sujetos a una amenaza o sanción, incluida la pérdida de derechos o privilegios dentro de la cárcel.
- Las condiciones para los presos que hayan dado su consentimiento para trabajar en empresas privadas deben aproximarse a las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores libres. Los trabajadores penitenciarios deben tener acceso a niveles salariales, beneficios de seguridad social y estándares de salud y seguridad laboral que se aproximen a una relación laboral libre. Las diferencias razonables en los niveles salariales son aceptables en función de las deducciones realizadas para la alimentación y el alojamiento.

8. Salarios y beneficios

Creemos que a todos nuestros empleados se les debe pagar un salario suficiente para permitir un nivel de vida decente, y nos comprometemos a proporcionar salarios justos y beneficios equitativos para nuestros empleados y sus familias. PepsiCo remunera a nuestros empleados de forma competitiva en relación con el sector y requiere el cumplimiento de todas las leyes locales aplicables que rigen el pago de salarios y beneficios. Todos los empleados deben recibir salarios que cumplan o superen el salario mínimo legal. Las horas extras se deben remunerar con la tarifa superior apropiada requerida por la legislación local, y todos los salarios deben pagarse a tiempo y en su totalidad. Todos los empleados deben recibir una declaración de pago por cada período de pago que describa claramente los componentes de su remuneración, incluidas las horas trabajadas, los beneficios recibidos y cualquier deducción. PepsiCo prohíbe la deducción de salarios como medida disciplinaria y exige que todas las deducciones se realicen de acuerdo con la legislación local.

9. Horas de trabajo y períodos de descanso

Reconocemos la importancia de la conciliación de la vida profesional y personal y hemos establecido políticas para guiar las horas de trabajo, las horas extraordinarias y los períodos de descanso para los trabajadores de nuestras operaciones. A medida que sigamos desarrollando nuestro enfoque, nos esforzaremos por cumplir los estándares internacionales con respecto a las horas de trabajo y los períodos de descanso, lo que incluye: (i) una semana laboral estándar de no más de 60 horas de trabajo (48 horas de trabajo programadas regulares y 12 horas extra voluntarias), (ii) un mínimo de 8 horas de descanso entre días de trabajo y (iii) al menos 24 horas de descanso consecutivas en cada período de 7 días, excepto en emergencias o situaciones inusuales.

10. Salud y seguridad en el espacio de trabajo

Proteger la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros empleados en todo el mundo es una de nuestras principales prioridades como empresa. Hemos establecido políticas y sistemas para impulsar los valores de salud y seguridad en toda nuestra empresa, incluida nuestra [Política Global de Salud y Seguridad Medioambiental \(EHS, por sus siglas en inglés\)](#) que describe nuestra visión “Más allá de cero” de lograr un ambiente de trabajo sin lesiones y crear una cultura de impacto positivo en la salud y el bienestar de nuestros empleados y el entorno circundante. Nuestra función de EHS Global lidera la estrategia para lograr esta visión y supervisa nuestro Sistema global de gestión medioambiental, de salud y seguridad (GEHSMS, por sus siglas en inglés), que establece los estándares globales de salud y seguridad para nuestra empresa y evalúa nuestro desempeño. Nos esforzamos por ofrecer y mantener un espacio de trabajo seguro y saludable, y a interactuar con nuestros empleados para mejorar continuamente la salud y la seguridad en nuestros espacios de trabajo, incluida la identificación de peligros y la corrección de problemas de salud y de seguridad.

Nuestro proceso de gestión de quejas

Reconocemos que nuestras políticas y programas pueden no evitar todos los impactos adversos, y nos comprometemos a proporcionar o ayudar a permitir la subsanación cuando hayamos causado o contribuido a esos impactos y a utilizar nuestra influencia para animar a nuestros proveedores a proporcionar subsanación cuando encontremos impactos directamente relacionados con nuestras operaciones comerciales, bienes o servicios. Para facilitar este proceso hemos establecido una variedad de mecanismos que permiten a nuestros empleados, partes interesadas y otras personas potencialmente afectadas presentar quejas y buscar subsanación. Nuestros mecanismos no impiden el acceso a otros canales o procedimientos de subsanación y, cuando corresponda, colaboraremos con otras organizaciones y empresas para ayudar a evitar, mitigar o subsanar los impactos adversos.

Nuestras operaciones directas

Todos los empleados de PepsiCo tienen la obligación de informar de presuntas infracciones de nuestro Código de Conducta Global, políticas y leyes aplicables. Nuestros empleados tienen varias

vías para informar de problemas y buscar asesoramiento, incluido a través de su gerente, Recursos Humanos, el Departamento Jurídico, el Departamento de Ética y Cumplimiento Global y nuestra línea directa Speak Up. Speak Up es una línea de ética directa gratuita gestionada por un tercero independiente que proporciona a los empleados, consumidores, proveedores y socios comerciales de PepsiCo, así como a los miembros de la comunidad, un medio anónimo y confidencial de denunciar presuntas infracciones las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Speak Up está accesible en cualquier lugar del mundo:

- Por teléfono en más de 60 países y varios idiomas a través de un número de teléfono gratuito especial en el país desde el que llame. Para obtener una lista de los números de teléfono internacionales, consulte la sección [Speak Up](#) en nuestro sitio web.
- En la web en 26 idiomas en <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Nuestra Política de Prohibición de Represalias prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe de una presunta infracción. Cualquier caso de represalia contra una persona por informar de una inquietud de buena fe es en sí misma una infracción grave de nuestro Código de Conducta Global, y cualquier empleado que se descubra que ha participado en dichas represalias estará sujeto a las medidas disciplinarias adecuadas. Del mismo modo, para nuestros empleados, el incumplimiento de los estándares descritos en esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

Nuestra cadena de suministro directo

Queremos que nuestros proveedores directos cumplan los mismos estándares con los que nosotros trabajamos. Esta expectativa incluye contar con un sistema eficaz de gestión de quejas a nivel operativo para sus operaciones y prohibir las represalias contra las personas que planteen inquietudes sobre sus prácticas. Para complementar cualquier sistema a nivel operativo, las sospechas de infracciones de nuestras políticas y estándares pueden notificarse a través de la línea Speak Up de PepsiCo.

Al gestionar incumplimientos, primero buscamos involucrar a nuestros proveedores para impulsar medidas correctivas que ayuden a abordar los problemas subyacentes y desarrollar capacidad. Cuando la participación directa no conduce a un progreso significativo, consideramos alternativas posibles, incluida la reducción o cese del suministro o los posibles impactos en la relación.

Transparencia e informes

Para cumplir nuestro objetivo de respetar los derechos humanos, nos hemos propuesto implementar esta política en toda nuestra empresa de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas e informar periódicamente sobre nuestro progreso de acuerdo con el Marco de Informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Firmado,



Ramon Laguarda
Presidente y director ejecutivo de PepsiCo, Inc.