

Küresel İnsan Hakları Politikası

Yürürlük 2017

Revizyon Ağustos 2025

Giriş ve Kapsam

Bu Küresel İnsan Hakları Politikası, çalışanlarımız için oluşturduğumuz temel standartları ve beklentileri özetlemektedir. Bu politika, [Küresel Davranış Kurallarımıza](#) dahil edilmiştir ve tüm PepsiCo çalışanları için geçerlidir.

İsteğimiz

PepsiCo, işletmemiz ve tedarik zincirimiz boyunca tüm bireylerin ve toplulukların haklarına saygı göstermeyi amaçlamaktadır ve aşağıdaki uluslararası belgelerde tanımlanan hak ve özgürlüklerin farkındayız:

- [İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi](#)
- [Medeni ve Siyasal Haklar Hakkında Uluslararası Anlaşma](#)
- [Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Hakkında Uluslararası Anlaşma](#)
- [Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](#)
- [Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi](#)
- [Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi](#)
- [Birleşmiş Milletler Yerli Halklar Hakları Bildirgesi](#)
- [Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme](#)
- [Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme](#)

İnsan haklarına saygı duyma amacımızı yerine getirirken, işimizde [BM İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkelerini](#) uygulamaya ve ilerlememizi [BM Kılavuz İlkeleri Raporlama Çerçevesi](#) doğrultusunda raporlamaya gayret ediyoruz. Ayrıca aşağıdaki çerçevelerin imzalayanı veya üyeleri: [Çok Uluslu İşletmeler için OECD Kuralları](#), [BM Küresel İlkeler Sözleşmesi](#), [LGBTİ Çalışanlarına Karşı Ayrımcılıkla Mücadelede BM İş Davranış Standartları](#) ve [Kadınların Güçlendirilmesi İlkeleri](#).

İnsan Hakları Standartlarımız

PepsiCo tüm geçerli yerel yasalar ve düzenlemeler ile uyumu gerektirir. Aşağıdaki standartlar, kabul görmüş uluslararası insan hakları standartlarına dayanmaktadır. Ulusal yasaların ve uluslararası insan hakları standartlarının uyumlu olmadığı durumlar ortaya çıkabileceğinin farkındayız. Çakışıklı durumlarda, ulusal yasalara uyacak ve mümkün olan en geniş ölçüde uluslararası insan hakları standartlarına saygı göstermenin alternatif yollarını keşfedeceğiz.

1. Çocuk İşçiliği

PepsiCo, operasyonlarımızda çocuk işçi çalıştırmayı yasaklar. On beş (15) veya yerel yasal asgari çalışma yaşı veya zorunlu okul yaşının altındaki bireylerin, hangisi daha yüksekse, işe alınmasını yasaklıyoruz. Genç işçiler Şirket tarafından onaylanmış, kısa süreli stajlar, çıraklıklar veya iş deneyimi programları yoluyla istihdam edilebilir ancak sağlıklarını ve güvenliklerini tehdit edebilecek veya eğitimlerini veya mesleki eğitimlerini engelleyebilecek işleri yapmalarına asla izin verilmez. Çalışanlarımızın işe alım sırasında yaşlarının doğrulanmasını ve olası politika ihlallerini sorumlu bir şekilde düzeltmek için süreçlerin uygulanmasını şart koşarız.

2. Zorla Çalıştırma ve İnsan Kaçakçılığı

PepsiCo, operasyonlarımızda mecburi hapisane işçiliği, ödünç işçilik, borç karşılığı işçilik, askeri işçilik, köle işçiliği ve her türlü insan kaçakçılığı dâhil olmak üzere her türlü zorla çalıştırmanın kullanımını yasaklar. Tüm istihdam kararları serbest seçime dayanmalıdır. Hiçbir çalışan işe zorlanamaz veya disiplin veya kontrol yöntemi olarak fiziksel cezaya veya şiddet tehditlerine veya diğer fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü taciz biçimlerine maruz bırakılamaz. Tüm çalışanlara, istihdam şartlarını (ör. saatler, maaş, sosyal yardımlar vb.) açıkça belirten yazılı bir istihdam belgesi (ör. teklif mektubu, sözleşme, vb.) işçi tarafından anlaşılan bir dilde sağlanmalı ve gerektiğinde sözlü bir açıklama sağlanmalıdır. Tüm istihdam sözleşmeleri işçi ve işvereni tarafından yazılı olarak özgürce kabul edilmelidir.

Tüm işçilerin dolaşım özgürlüğü vardır ve istihdam koşulları, kimlik belgelerinin alıkonması, depozitoların tutulması, konaklama gereklilikleri veya işçi dolaşımını kısıtlamayı amaçlayan başka bir eylem yoluyla dolaşımlarını kısıtlanamaz. Ayrıca [İşveren Öder İlkesi](#) uyarınca, hiçbir işçinin

istihdamını güvence altına almak veya sürdürmek için işe alım veya diğer benzer ücretleri ödemesi gerekmemelidir. İşe alım maliyeti işveren tarafından karşılanmalı ve ücretler belirlendiğinde, mümkün olan durumlarda makul bir düzeltme planı oluşturulmalıdır.

3. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

PepsiCo, çalışanlarımızın sendika gibi bir kuruluşa katılma veya kurma ve toplu sözleşme yapma hakkına saygı duyar. Sendika üyelerine, sendika temsilcilerine ve bu hakları kullanmak isteyen herhangi bir çalışana karşı her türlü gözdağı verme, taciz, misilleme veya şiddeti yasaklıyoruz. Çalışanlarımızın yasal olarak tanınan bir sendika tarafından temsil edildiği durumlarda, özgürce seçilmiş temsilcileriyle iyi niyetle yapıcı bir diyalog ve pazarlık kurmaya kararlıyız. Örgütlenme özgürlüğü hakkının yasalarla kısıtlandığı durumlarda, yerel yasalara uyumu sürdürürken sözleşme için alternatiflerin geliştirilmesine gayret edeceğiz.

4. Ayrımcılık ve Taciz

Her çalışanın, potansiyelinin tamamını gerçekleştirme fırsatına sahip olması ve PepsiCo'nun başarısına katkıda bulunması gerektiğine inanıyoruz. Çalışanların, çalışanlarla ve başvuru sahipleriyle ilgili işe alım kararları alırken ırk, renk, yaş, cinsiyet veya biyolojik cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, cinsiyet ifadesi, transseksüellik durumu, din, inanç, ulusal köken, etnik köken, vatandaşlık, soy, engellilik, genetik bilgi, askerlik veya gazilik durumu, hamilelik, medeni ya da ailevi durum veya mevcut yasalarla korunan diğer kategorileri gözetmeksizin yalnızca işle ilgili faktörleri göz önünde bulundurması beklenmektedir. Global Davranış Kurallarımız, iş yerinde ayrımcılığı ve her türlü tacizi ya da diğer saldırgan veya saygısız davranışları yasaklar.

5. Suyu Ulaşma İnsan Hakkı

Su yönetimi uzun zamandır PepsiCo'nun en önemli önceliklerinden biri olmuştur. Suyu bir insan hakkı olarak kabul eden ilk şirketlerden biri olarak, su havzası yönetimine, işletmemiz genelinde su kullanım verimini iyileştirmeyi, en riskli ve faaliyet gösterdiğimiz yerel su havzalarında suyu yenilemeyi ve kıtlıkla karşı karşıya kalan topluluklar için güvenli su erişimini artırmayı içeren bir yaklaşım benimsedik. Bir yiyecek ve içecek şirketi olarak, suyun gıda sisteminde oynadığı kritik rolün tam olarak farkındayız ve PepsiCo'nun dünyanın neresinde faaliyet gösterirse göstereceği su kaynaklarının varlığına nedeniyle daha iyi durumda olması vizyonumuzdur.

6. Arazi Hakları

PepsiCo, güvenli arazi haklarının ekonomik refah, sürdürülebilir gıda üretimi ve doğal kaynakların sorumlu kullanımının hayati bir bileşeni olduğunu kabul eder. PepsiCo araziye satın aldığı (satın alma, kiralama ve kullanım dahil), adil ve yasal görüşmeler yapacağız ve gelişmekte olan ülkelerde tarımsal gelişim için Ücretsiz, Önceki ve Bilgilendirilmiş Olur (FPIC) ilkelerini uygulamak için IFC Performans Standartlarını kullanacağız.

7. Gönüllü Hapishane İşçiliği

Uluslararası Çalışma Örgütü Rehberine uygun olarak, mahkûmların onay verdiği, rehabilitasyona tabi tutulduğu veya tahliye hazırlık konusunda eğitildiği ve istihdamlarının hüküm ve koşullarının serbest çalışma piyasasının hüküm ve koşullarına benzer olduğu, yüksek gözetimli durumlarda gönüllü hapishane işçiliği kullanılabilir.

Özel gereklilikler şunları içerir:

- İş veya hizmet, yalnızca bir mahkemede hüküm giymiş mahkumlardan istenebilir. Bu tür iş veya hizmet, Devlet tarafından işletilen bir tesiste, hapishane yönetimi gibi bir kamu makamının gözetimi ve kontrolü altında gerçekleştirilmelidir. Hapishane işçileri, özel şahıslar, şirketler veya birliklere işe alınmamalı veya onların kullanımına açılmamalıdır. Hapishane içinde veya dışında ya da özel olarak yönetilen hapishanelerde mahkûmların zorunlu iş veya hizmetine izin verilmez.
- Mahkûmlar tarafından özel bir taahhüt altında gerçekleştirilen iş veya hizmet, gönüllü olmalıdır. Hapishane işçileri, hapishanedeki hak veya ayrıcalıkların kaybı da dahil olmak üzere bir tehdit veya cezaya maruz kalmadan özel bir işveren için çalışmaya izin verilmelidir.
- Özel işlerde çalışmaya rıza gösteren mahkûmlar için koşullar, serbest işçilerin yararlandığı koşullara yakın olmalıdır. Hapishane çalışanlarının ücret seviyelerine, sosyal güvenlik haklarına ve serbest bir iş ilişkisine yaklaşan iş güvenliği ve sağlık standartlarına erişimi olmalıdır. Ücret düzeylerinde makul farklılıklar, yönetim kurulu ve konaklama için yapılan kesintilere bağlı olarak kabul edilebilir.

8. Ücretler ve Yan Haklar

Tüm çalışanlarımıza makul bir yaşam standardı sağlamaya yetecek kadar ücret ödenmesi gerektiğine inanıyoruz ve çalışanlarımız ve aileleri için adil ücret ve hakkaniyete uygun yan haklar sağlamayı taahhüt ediyoruz. PepsiCo, çalışanlarımıza sektöre göre rekabetçi bir şekilde ücret ödemekte ve ücret ve sosyal yardımların ödenmesini düzenleyen tüm geçerli yerel yasalara uyulmasını zorunlu kılmaktadır. Tüm çalışanlar yasal asgari ücreti karşılayan veya aşan ücretler almalıdır. Fazla mesai, yerel yasaların gerektirdiği uygun prim oranında tazmin edilmeli ve tüm ücretler zamanında ve tam olarak ödenmelidir. Tüm çalışanlar, her bir ödeme dönemi için, çalışılan saatler, alınan yan haklar ve kesintiler dahil olmak üzere tazminatlarının bileşenlerini açıkça özetleyen bir ödeme beyanı almalıdır. PepsiCo, disiplin önlemi olarak ücretlerin kesilmesini yasaklar ve tüm kesintilerin yerel yasalara uygun olarak yapılmasını gerektirir.

9. Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri

İş-yaşam dengesinin öneminin farkındayız ve operasyonlarımızdaki çalışanlar için çalışma saatlerine, fazla mesaiye ve dinlenme sürelerine rehberlik edecek politikalar oluşturduk. Yaklaşımımızı geliştirmeye devam ederken, çalışma saatleri ve dinlenme süreleri ile ilgili uluslararası standartları karşılamaya çalışacağız ve bu standartlar şunları içerir: (i) 60 çalışma saatini aşmayan standart bir çalışma haftası (düzenli ve programlı 48 çalışma saati ve 12 gönüllü fazla mesai saati), (ii) çalışma günleri arasında en az 8 saat dinlenme ve (iii) acil durumlar veya olağan dışı durumlar dışında her 7 günlük dönemde en az 24 saat art arda dinlenme.

10. İş Yeri Sağlığı ve Güvenliği

Dünyanın dört bir yanındaki çalışanlarımızın güvenliğini, sağlığını ve refahını korumak, bir şirket olarak en önemli önceliklerimizden biridir. Yaralanmasız bir çalışma ortamı elde etme ve çalışanlarımızın ve çevredeki çevrenin sağlığı ve refahı üzerinde olumlu bir etki kültürü oluşturma vizyonumuzu özetleyen [Küresel Çevre Sağlığı ve Güvenliği \(EHS\) Politikamız](#) dahil olmak üzere, işimiz genelinde sağlık ve güvenlik değerlerini desteklemek için politikalar ve sistemler oluşturduk. Küresel EHS işlevimiz bu vizyona ulaşmak için stratejiye liderlik eder ve işimiz için küresel sağlık ve güvenlik standartlarını belirleyen ve performansımızı değerlendiren Küresel Çevre, Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistemimizi (GEHMS) denetler. Güvenli ve sağlıklı bir iş yeri sağlamaya ve sürdürmeye gayret ediyoruz. ve tehlikelerin belirlenmesi ve sağlık ve güvenlik sorunlarının giderilmesi de dahil olmak üzere iş yerlerimizde sağlık ve güvenliği sürekli olarak iyileştirmek için çalışanlarımızla ilişki kurmaya kararlıyız.

Şikayet Yönetimi Sürecimiz

Politikalarımızın ve programlarımızın tüm olumsuz etkileri önlemeyebileceğinin farkındayız ve bu etkilere neden olduğumuz veya katkıda bulunduğumuz durumlarda çözüm sağlamaya ve/veya çözüm sağlamaya yardımcı olmaya ve tedarikçilerimizi doğrudan iş operasyonlarımız, mallarımız veya hizmetlerimiz ile bağlantılı etkiler bulduğumuz durumlarda çözüm sağlamaya teşvik etmek için avantajımızı kullanmaya kararlıyız. Bu süreci kolaylaştırmak için, çalışanlarımızın, paydaşlarımızın ve potansiyel olarak etkilenen diğer bireylerin şikayetinde bulunmalarına ve çözüm aramalarına olanak tanıyan çeşitli mekanizmalar oluşturduk. Mekanizmalarımız, diğer çözüm kanallarına veya prosedürlerine erişimi engellemez ve uygun olduğunda, olumsuz etkileri önlemeye, hafifletmeye veya iyileştirmeye yardımcı olmak için diğer kuruluşlar ve şirketlerle işbirliği yapacağız.

Doğrudan Operasyonlarımız

PepsiCo'nun Küresel Davranış Kuralları (Kurallar) kapsamında, tüm çalışanlar Kuralların ihlallerini bildirmekle yükümlüdür. Çalışanlarımız, sorunları bildirmek ve tavsiye almak için yöneticileri, İnsan Kaynakları, Hukuk Departmanı, Küresel Uyum ve Etik Departmanı ve Speak Up yardım hattımız dahil olmak üzere çeşitli yollara sahiptir. Speak Up, PepsiCo çalışanlarına, tüketicilerine, tedarikçilerine, iş ortaklarına ve topluluk üyelerine şüpheli ihlalleri bildirmeleri için 7/24, anonim ve gizli bir araç sağlayan bağımsız bir üçüncü tarafça işletilen ücretsiz bir etik yardım hattıdır. Speak-Up hattına dünyanın her yerinden erişilebilir:

- Birisinin aradığı ülkeye dayalı özel, ücretsiz bir telefon numarasını kullanarak 60'ı aşkın ülkede ve çok dilde telefon yoluyla. Uluslararası ülke telefon numaralarının listesi için lütfen web sitemizden [Speak Up](#) bölümüne bakın.
- 26 dilde şu internet adresi yoluyla ulaşılabilir: <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Misilleme Yapmama Politikamız, şüpheli bir ihlali iyi niyetle rapor eden herhangi bir kişiye karşı misilleme yapılmasını kesinlikle yasaklar. Bir endişeyi iyi niyetle bildirdiği için bir kişiye karşı herhangi bir misilleme oyununun kendisi, Küresel Davranış Kurallarımızın ciddi bir ihlalidir ve bu tür bir misillemede bulunduğu tespit edilen herhangi bir çalışan uygun disiplin cezasına tabi olacaktır. Benzer şekilde, çalışanlarımız için, bu politikada belirtilen standartlara uyulmaması, iş akdinin feshine varan disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir.

Doğrudan Tedarik Zincirimiz

Kendimiz için geçerli standartların doğrudan tedarikçilerimiz için de geçerli olmasını istiyoruz. Bu beklenti, operasyonları için etkili bir operasyonel düzeyde şikayet yönetimi sistemine sahip olmayı ve uygulamaları hakkında endişelerini dile getiren bireylere karşı misillemeyi yasaklamayı içerir. Tüm operasyonel seviyedeki sistemleri tamamlamak için, politikalarımızın ve standartlarımızın ihlal edildiğine dair şüpheler PepsiCo Speak Up Yardım Hattı aracılığıyla bildirilebilir.

Uyumsuzlukları yönetirken, öncelikle tedarikçilerimizi altta yatan sorunları ele almaya ve kapasite oluşturmaya yardımcı olan düzeltici eylemlerde bulunmaları için sürece dahil etmeye çalışırız. Doğrudan katılımın anlamlı bir ilerlemeye yol açmadığı durumlarda, tedarikin azaltılması ve/veya sonlandırılması veya ilişki üzerindeki potansiyel etkiler dâhil olmak üzere potansiyel alternatifleri göz önünde bulundururuz.

Şeffaflık ve Raporlama

İnsan haklarına saygı duyma hedefimizi yerine getirirken, işletmemizde BM İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri ile uyumlu biçimde bu Politikayı uygulamayı ve ilerlememizi BM Kılavuz İlkeleri Raporlama Çerçevesi ile uyumlu biçimde düzenli olarak raporlamayı amaçlıyoruz.

İmzalandı,



Ramon Laguarta
Yönetim Kurulu Başkanı ve İcra Kurulu Başkanı, PepsiCo Inc.