

Chính sách Nhân Quyền Toàn cầu

Có hiệu lực từ năm 2017
Sửa đổi tháng 8 năm 2025

Giới thiệu và Phạm vi Áp dụng

Chính sách Nhân Quyền Toàn cầu này đề ra các tiêu chuẩn và kỳ vọng cốt lõi mà chúng tôi đã thiết lập cho đội ngũ nhân viên của mình. Chính sách này được đưa vào [Bộ quy tắc Ứng xử Toàn cầu](#) của chúng tôi và áp dụng cho tất cả nhân viên của PepsiCo.

Khát vọng của Chúng tôi

PepsiCo hướng đến tôn trọng quyền của tất cả các cá nhân và cộng đồng trong toàn bộ hoạt động kinh doanh và chuỗi cung ứng của chúng tôi, và chúng tôi công nhận các quyền và tự do được xác định trong các công cụ quốc tế sau:

- [Tuyên bố Chung về Nhân Quyền](#)
- [Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị](#)
- [Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa](#)
- [Tuyên bố về các Nguyên tắc Cơ bản và các Quyền tại Nơi làm việc của Tổ chức Lao động Quốc tế](#)
- [Công ước Liên Hợp Quốc về Quyền Trẻ em](#)
- [Công ước Liên Hợp Quốc về Xóa bỏ Mọi Hình thức Phân biệt Đối xử với Phụ nữ](#)
- [Bản Tuyên ngôn của Liên Hợp Quốc về Quyền của Người Bản địa](#)
- [Công ước Quốc tế về Xóa bỏ Mọi Hình thức Phân biệt Đối xử Chủng tộc](#)
- [Công ước Quốc tế về Quyền của Tất cả những Người lao động Di trú và các Thành viên Gia đình họ](#)

Trong quá trình triển khai mục tiêu tôn trọng nhân quyền của mình, chúng tôi đang nỗ lực thực hiện [Bộ quy tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền của Liên Hợp Quốc](#) trong toàn bộ hoạt động kinh doanh, đồng thời báo cáo về sự tiến triển của chúng tôi cho phù hợp với [Khung Báo cáo theo Bộ quy tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc](#). Chúng tôi cũng tham gia ký tên hoặc là thành viên của các khuôn khổ sau: [Hướng dẫn đối với các Công ty Đa quốc gia của OECD](#), [Hiệp Ước Toàn Cầu của Liên Hiệp Quốc](#), [Tiêu chuẩn Ứng xử của Liên Hợp Quốc dành cho Doanh nghiệp về Xử lý Hành vi Phân biệt Đối xử với Người thuộc Cộng đồng LGBTI](#) và [Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ](#).

Các Tiêu chuẩn Nhân quyền của Chúng tôi

PepsiCo yêu cầu tuân thủ tất cả các luật và quy định hiện hành của địa phương. Các tiêu chuẩn sau đây dựa trên các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế được công nhận. Chúng tôi nhận ra rằng có thể phát sinh trường hợp luật quốc gia và tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế không nhất quán với nhau. Trong trường hợp xung đột, chúng tôi sẽ tuân thủ luật pháp quốc gia và tìm hiểu cách thay thế để tôn trọng các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế ở mức cao nhất có thể.

1. Lao động Trẻ em

PepsiCo nghiêm cấm sử dụng lao động trẻ em trong các hoạt động của mình. Chúng tôi nghiêm cấm tuyển dụng người dưới mười lăm (15) tuổi hoặc độ tuổi lao động tối thiểu hợp pháp tại địa phương hoặc độ tuổi đi học bắt buộc, tùy theo độ tuổi nào cao hơn. Người lao động trẻ tuổi có thể được tuyển dụng thông qua các chương trình thực tập, học nghề hoặc trải nghiệm công việc ngắn hạn, đã được Công ty phê duyệt, nhưng họ không được phép làm công việc có thể đe dọa đến sức khỏe và sự an toàn của họ hoặc cản trở công tác đào tạo hoặc đào tạo nghề của họ. Chúng tôi yêu cầu xác minh tuổi của người lao động tại thời điểm tuyển dụng và có các quy trình để khắc phục bất kỳ vi phạm chính sách tiềm tàng nào một cách có trách nhiệm.

2. Lao động Cường bức và Buôn Người

PepsiCo nghiêm cấm sử dụng tất cả các hình thức lao động cưỡng bức, bao gồm lao động tù đầy không tự nguyện, lao động giao kèo, lao động lệ thuộc, lao động quân sự, lao động nô lệ và các hình thức buôn người trong tổ chức của chúng ta. Tất cả các quyết định tuyển dụng phải dựa trên lựa chọn tự do. Không nhân viên nào bị ép buộc làm việc hoặc phải chịu hình phạt về thể chất hoặc đe dọa bạo lực hay các hình thức lạm dụng thể chất, tình dục, tâm lý hoặc lời nói khác như một phương pháp kỷ luật hoặc kiểm soát. Tất cả nhân viên phải được cung cấp văn bản hồ sơ tuyển dụng (ví dụ: thư mời làm việc, hợp đồng, v.v.) nêu rõ các điều khoản tuyển dụng của họ (ví dụ: giờ làm, lương, phúc lợi, v.v.) bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được, có cung cấp lời giải thích khi cần thiết. Tất cả thỏa thuận lao động phải được người lao động và chủ lao động của họ tự nguyện đồng ý bằng văn bản.

Tất cả người lao động được tự do đi lại, và hưởng điều kiện làm việc không bị hạn chế về khả năng đi lại bằng hình thức giữ giấy tờ tùy thân, giữ tiền đặt cọc, yêu cầu lưu trú hay bất kỳ hành động nào khác nhằm hạn chế khả năng đi lại của người lao động. Ngoài ra, theo [Nguyên tắc về Trả lương của Người Sử dụng Lao động](#), không bắt buộc người lao động phải trả tiền tuyển dụng hay các khoản phí tương tự khác để đảm bảo nhận được hoặc duy trì việc làm của họ. Chi phí tuyển dụng phải do người sử dụng lao động chịu và khi xác định được các khoản phí, cần thiết lập một kế hoạch khắc phục hợp lý nếu có thể.

3. Quyền Tự do Tham gia các Hiệp hội và Thương lượng Tập thể

PepsiCo tôn trọng quyền tham gia hoặc thành lập các tổ chức như công đoàn và quyền thương lượng tập thể của nhân viên. Chúng tôi nghiêm cấm mọi hình thức đe dọa, quấy rối, trả đũa hoặc bạo lực đối với thành viên công đoàn, đại diện công đoàn và bất kỳ nhân viên nào đang tìm cách thực hiện các quyền này. Trong trường hợp nhân viên của chúng tôi được đại diện bởi một công đoàn được công nhận hợp pháp, chúng tôi cam kết thiết lập một cuộc đối thoại mang tính xây dựng và thương lượng bằng thiện chí với các đại diện do họ tự do lựa chọn. Trong trường hợp quyền tự do tham gia vào các hiệp hội bị hạn chế theo luật pháp, chúng tôi sẽ nỗ lực hỗ trợ các biện pháp tham gia thay thế trong khi vẫn tuân thủ luật pháp địa phương.

4. Quấy rối và Phân biệt Đối xử

Chúng tôi tin rằng mỗi nhân viên nên có cơ hội để phát huy hết tiềm năng của mình và đóng góp vào thành công của PepsiCo. Nhân viên được kỳ vọng sẽ đưa ra quyết định tuyển dụng liên quan đến nhân viên và ứng viên dựa trên các yếu tố liên quan đến công việc, bất kể các yếu tố chủng tộc, màu da, tuổi tác, giới tính hay giới tính, xu hướng tình dục, bản dạng giới, biểu hiện giới, trạng thái chuyển giới, tôn giáo, nòi giống, nguồn gốc quốc gia, dân tộc, tư cách công dân, tổ tiên, tình trạng khuyết tật, thông tin gen, tình trạng quân đội hoặc cựu chiến binh, tình trạng mang thai, tình trạng kết hôn hoặc gia đình, hoặc bất kỳ yếu tố nào được bảo vệ hợp pháp khác. **Bộ quy tắc của Chúng ta** nghiêm cấm phân biệt đối xử và quấy rối dưới bất kỳ hình thức nào tại nơi làm việc hoặc bất kỳ hành vi xúc phạm hoặc thiếu tôn trọng nào khác.

5. Quyền được Dùng nước của Con người

Quản lý nước từ lâu đã là một trong những ưu tiên hàng đầu của PepsiCo. Là một trong những công ty tầm cỡ đầu tiên công nhận nước là quyền của con người, chúng tôi đã áp dụng phương pháp tiếp cận quản lý cấp nước bao gồm cải thiện hiệu quả sử dụng nước trên toàn doanh nghiệp, bổ sung nước vào các lưu vực địa phương có nguy cơ cao nhất và nơi chúng tôi hoạt động, đồng thời tăng khả năng tiếp cận nước an toàn cho các cộng đồng phải đối mặt với tình trạng khan hiếm. Là một công ty thực phẩm và đồ uống, chúng tôi nhận thức được vai trò trọng yếu của nước trong hệ thống thực phẩm, từ đó chúng tôi có tầm nhìn đó là ở bất cứ nơi nào trên thế giới mà PepsiCo có hoạt động, nguồn nước sẽ phải ở trạng thái tốt hơn nhờ sự hiện diện của chúng tôi.

6. Quyền Sở hữu Đất

PepsiCo công nhận rằng quyền sở hữu đất an toàn là một thành tố trọng yếu trong sự thịnh vượng về kinh tế, sản xuất lương thực bền vững và sử dụng tài nguyên thiên nhiên một cách có trách nhiệm. Khi PepsiCo mua đất (bao gồm mua, thuê và sử dụng), chúng tôi sẽ tham gia vào các cuộc đàm phán công bằng và hợp pháp và sử dụng Tiêu chuẩn Hiệu suất của Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) để thực hiện các nguyên tắc Đồng thuận Tự nguyện, Trước và Được Thông báo (Free, Prior, and Informed Consent, FPIC) về phát triển nông nghiệp ở các nước đang phát triển.

7. Lao động Tù đầy Tự nguyện

Theo Hướng dẫn của Tổ chức Lao động Quốc tế, có thể sử dụng lao động tù đầy tự nguyện trong các tình huống có sự giám sát chặt chẽ, trong đó tù nhân phải đã đồng ý, đang trong quá trình hòa nhập cộng đồng hoặc được đào tạo để chuẩn bị được phóng thích, đồng thời các điều khoản và điều kiện làm việc của họ cũng phải tương tự như điều khoản và điều kiện trên thị trường lao động tự do.

Các yêu cầu cụ thể bao gồm:

- Chỉ được yêu cầu làm việc hoặc dịch vụ đối với những tù nhân bị kết án tại tòa án. Công việc hoặc dịch vụ đó phải được thực hiện dưới sự giám sát và kiểm soát của cơ quan công quyền, ví dụ như quản lý tù giam của cơ sở do Tiểu bang điều hành. Không được thuê hoặc bố trí lao động tù đầy theo quyết định điều động của cá nhân, công ty hay hiệp hội tư nhân. Tù nhân không được phép lao động hoặc phục vụ bắt buộc cho các hoạt động tư nhân bên trong hoặc bên ngoài nhà tù, hoặc trong các nhà tù do tư nhân quản lý.
- Công việc hoặc dịch vụ do tù nhân thực hiện theo một cam kết riêng tư phải trên tinh thần tự nguyện. Lao động tù đầy phải đồng ý làm việc cho chủ lao động tư nhân mà không bị đe dọa hay bị phạt, bao gồm mất quyền hoặc đặc quyền ở nhà tù.

- Điều kiện cho những tù nhân đã đồng ý làm việc cho tư nhân phải tương đương với điều kiện mà lao động tự do được hưởng. Lao động tù đầy cần có quyền tiếp cận mức lương, phúc lợi an sinh xã hội và các tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp tương đương với mối quan hệ lao động tự do. Có thể chấp nhận có sự khác biệt hợp lý về mức lương sau khi khấu trừ chi phí lưu trú và ăn ở.

8. Lương và Phúc lợi

Chúng tôi tin rằng tất cả nhân viên của mình cần được trả một mức lương đủ để có một mức sống hợp lý, và chúng tôi cam kết trả lương và phúc lợi công bằng cho nhân viên và gia đình của họ. PepsiCo trả thù lao cạnh tranh cho nhân viên trong ngành và yêu cầu tuân thủ tất cả các luật địa phương hiện hành điều chỉnh việc thanh toán lương và phúc lợi. Tất cả nhân viên phải nhận được mức lương đáp ứng hoặc vượt mức lương tối thiểu theo luật định. Khi làm thêm giờ, lao động phải được trả mức lương cao hơn phù hợp với quy định của luật pháp địa phương và tất cả tiền lương phải được trả đầy đủ và đúng hạn. Tất cả nhân viên phải nhận được sao kê tiền lương cho mỗi kỳ trả lương, trong đó nêu rõ các thành tố cấu thành tiền lương, bao gồm giờ làm việc, phúc lợi nhận được và bất kỳ khoản khấu trừ nào. PepsiCo cấm áp dụng khấu trừ tiền lương như một biện pháp kỷ luật và yêu cầu tất cả các khoản khấu trừ phải được thực hiện theo luật địa phương.

9. Thời gian Làm việc và Thời gian Nghỉ ngơi

Chúng tôi nhận thức được tầm quan trọng của cân bằng giữa công việc và cuộc sống và đã thiết lập các chính sách hướng dẫn về giờ làm việc, làm thêm giờ và thời gian nghỉ ngơi cho người lao động tại các cơ sở hoạt động của mình. Trong khi tiếp tục phát triển cách tiếp cận, chúng tôi sẽ cố gắng đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế về giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi, bao gồm: (i) tuần làm việc tiêu chuẩn không quá 60 giờ làm việc (48 giờ làm việc thường xuyên theo lịch và 12 giờ làm thêm tự nguyện), (ii) thời gian nghỉ ngơi tối thiểu 8 giờ giữa các ngày làm việc, và (iii) ít nhất 24 giờ nghỉ ngơi liên tục mỗi 7 ngày, ngoại trừ các tình huống khẩn cấp hoặc bất thường.

10. Sức khỏe và An toàn tại Nơi làm việc

Bảo vệ sự an toàn, sức khỏe và phúc lợi của các cộng sự trên toàn thế giới là một trong những ưu tiên hàng đầu của chúng tôi với tư cách là một công ty. Chúng tôi đã thiết lập chính sách và hệ thống nhằm thúc đẩy các giá trị sức khỏe và an toàn trong toàn bộ doanh nghiệp, bao gồm [Chính sách Môi trường và An toàn \(Environmental Health Safety, EHS\) Toàn cầu](#), trong đó có tầm nhìn “Beyond Zero” – hướng tới một môi trường làm việc không có chấn thương và tạo ra một nền văn hóa có tác động tích cực đến sức khỏe và phúc lợi của nhân viên cũng như môi trường xung quanh. Bộ phận EHS toàn cầu của chúng tôi chỉ đạo chiến lược nhằm đạt được tầm nhìn này và giám sát Hệ thống Quản lý Môi trường, Sức khỏe và An toàn Toàn cầu (Global Environmental, Health, and Safety Management System, GEHSMS), hệ thống này đặt ra các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe toàn cầu cho hoạt động kinh doanh và đánh giá hiệu quả hoạt động của chúng tôi. Chúng tôi nỗ lực cung cấp và duy trì một nơi làm việc an toàn và lành mạnh, và chúng tôi cam kết gắn kết với nhân viên của mình để liên tục cải thiện sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, bao gồm việc xác định các mối nguy hiểm và khắc phục các vấn đề về sức khỏe và an toàn.

Quy trình Quản lý Khiếu nại của Chúng tôi

Chúng tôi nhận ra rằng chính sách và chương trình của chúng tôi có thể không ngăn chặn được tất cả các tác động bất lợi, đồng thời chúng tôi cam kết cung cấp và/hoặc hỗ trợ khắc phục khi gây ra hoặc góp phần gây ra tác động đó và tận dụng vị thế của mình để khuyến khích các nhà cung cấp tổ chức khắc phục khi chúng tôi phát hiện có tác động trực tiếp đến hoạt động kinh doanh, hàng hóa hoặc dịch vụ của mình. Để tạo thuận lợi cho quá trình này, chúng tôi đã thiết lập nhiều cơ chế cho phép nhân viên, bên liên quan và các cá nhân có khả năng bị ảnh hưởng khác nêu lên khiếu nại và tìm kiếm biện pháp khắc phục. Cơ chế của chúng tôi không cản trở việc tiếp cận các kênh hoặc quy trình khắc phục khác và, nếu thích hợp, chúng tôi sẽ cộng tác với các tổ chức và công ty khác để giúp ngăn chặn, giảm thiểu hoặc khắc phục các tác động bất lợi.

Hoạt động Trực tiếp của Chúng tôi

Tất cả nhân viên của PepsiCo có nghĩa vụ báo cáo các hành động nghi có vi phạm Bộ quy tắc Ứng xử Toàn cầu của công ty, chính sách cũng như pháp luật hiện hành. Nhân viên của chúng tôi có một số cách để báo cáo vấn đề và tìm kiếm lời khuyên, bao gồm thông qua người quản lý của họ, Bộ phận Nhân sự, Bộ phận Pháp lý, Bộ phận Tuân thủ và Đạo đức Toàn cầu và đường dây nóng Speak Up (Lên Tiếng) của chúng tôi. Speak Up là một đường dây nóng miễn phí về vấn đề đạo đức do một bên thứ ba độc lập điều hành, cung cấp cho nhân viên, người tiêu dùng, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của PepsiCo, cũng như các thành viên trong cộng đồng một phương thức báo cáo hành vi nghi là có vi phạm suốt 24/7, theo cách ẩn danh và bảo mật. Có thể truy cập đường dây Speak Up ở bất kỳ đâu trên thế giới:

- Bằng cách gọi điện ở hơn 60 quốc gia và nhiều ngôn ngữ theo số điện thoại miễn phí đặc biệt dựa vào quốc gia nơi mà người gọi đang ở. Để biết danh sách các số điện thoại của các nước trên thế giới, vui lòng xem phần [Speak Up](#) trên trang web của chúng tôi.
- Bằng web với 26 ngôn ngữ tại <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Chính sách Không Trả đũa của chúng tôi nghiêm cấm trả đũa bất kỳ cá nhân nào vì đã báo cáo một hành vi nghi ngờ vi phạm với thiện chí. Bất kỳ hình thức trả đũa nào đối với một cá nhân vì đã báo cáo một mối quan ngại với thiện chí cũng được coi là vi phạm nghiêm trọng Bộ quy tắc Ứng xử Toàn cầu của chúng tôi, và bất kỳ nhân viên nào bị phát hiện là có liên quan đến hành vi trả đũa đó sẽ phải chịu hình thức kỷ luật thích đáng. Tương tự, đối với nhân viên của chúng tôi, việc không tuân thủ các tiêu chuẩn nêu trong chính sách này có thể dẫn đến hành động kỷ luật, lên đến và bao gồm hình thức chấm dứt tuyển dụng.

Chuỗi Cung ứng Trực tiếp của Chúng tôi

Chúng tôi muốn các nhà cung cấp trực tiếp của mình hoạt động theo cùng tiêu chuẩn mà chúng tôi đặt ra. Kỳ vọng này bao gồm việc phải triển khai một hệ thống quản lý khiếu nại hiệu quả ở cấp tác nghiệp cho các cơ sở hoạt động của họ và nghiêm cấm trả đũa cá nhân vì đã nêu lên mối quan ngại về phương thức hoạt động của họ. Để bổ sung cho bất kỳ hệ thống cấp hoạt động nào, các hành vi nghi ngờ vi phạm các chính sách và tiêu chuẩn của chúng tôi có thể được báo cáo thông qua Đường dây nóng Speak Up của PepsiCo.

Khi quản lý các hành vi không tuân thủ, trước tiên, chúng tôi sẽ tìm cách hợp tác với các nhà cung cấp để thúc đẩy hành động khắc phục giúp giải quyết các vấn đề cơ bản và xây dựng năng lực. Khi làm việc trực tiếp mà không mang lại sự tiến bộ có ý nghĩa, chúng tôi sẽ xem xét các giải pháp thay thế tiềm năng, bao gồm giảm và/hoặc chấm dứt cung cấp hoặc tác động tiềm ẩn đối với mối quan hệ.

Minh bạch và Báo cáo

Khi hoàn thành mục tiêu tôn trọng nhân quyền, chúng tôi đặt mục tiêu thực hiện Chính sách này qua hoạt động kinh doanh của mình, phù hợp với Bộ quy tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền của Liên Hợp Quốc, đồng thời thường xuyên báo cáo về sự tiến triển của chúng tôi cho phù hợp với Khung Báo cáo theo Bộ quy tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc.

Đã ký,



Ramon Laguarta
Chủ tịch & Tổng Giám đốc Điều hành PepsiCo, Inc.