

Política Global de Direitos Humanos

Vigente a partir de 2017

Revisado em agosto de 2025

Introdução e escopo

Esta Política Global de Direitos Humanos descreve os principais padrões e expectativas que estabelecemos para nossos funcionários. Esta política está integrada ao nosso [Código de Conduta global](#) e se aplica a todos os funcionários da PepsiCo.

Nossa aspiração

A PepsiCo tem como objetivo respeitar os direitos de todos os indivíduos e comunidades em todos os nossos negócios e na cadeia de fornecimento, e reconhecemos os direitos e liberdades definidos nos seguintes instrumentos internacionais:

- [Declaração universal dos direitos humanos](#)
- [Acordo internacional sobre direitos civis e políticos](#)
- [Acordo internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais](#)
- [Declaração da organização internacional do trabalho sobre princípios fundamentais e direitos no trabalho](#)
- [Convenção das Nações Unidas sobre os direitos da criança](#)
- [Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres](#)
- [Declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas](#)
- [Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial](#)
- [Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e membros de suas famílias](#)

Ao cumprir nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos, temos a dedicação de implementar os [Princípios orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos](#) em toda a nossa empresa e relatar nosso progresso alinhado à [Estrutura de Relatórios dos Princípios Orientadores da ONU](#). Também somos signatários ou membros das estruturas a seguir: [Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais](#), [Pacto Global da ONU](#), [Padrões de Conduta da ONU para Negócios no Combate à Discriminação contra Pessoas LGBTQIA+](#) e [Princípios de Empoderamento das Mulheres](#).

Nossos padrões de direitos humanos

A PepsiCo exige conformidade com todas as leis e regulamentações locais aplicáveis. Os padrões a seguir são baseados em padrões internacionais reconhecidos de direitos humanos. Reconhecemos que podem surgir casos em que a lei nacional e os padrões estrangeiros de direitos humanos não se alinham. Quando entrarem em conflito, cumprimos a lei nacional e exploraremos maneiras alternativas de respeitar os padrões estrangeiros de direitos humanos na medida do possível.

1. Trabalho infantil

A PepsiCo proíbe o uso de trabalho infantil em nossas operações. Proibimos a contratação de indivíduos com idade inferior a quinze (15) anos ou a idade mínima legal para trabalhar ou a idade de escolaridade obrigatória, a que for maior. Funcionários mais jovens podem ser empregados por meio de estágios de curto prazo aprovados pela Empresa, estágios ou programas de experiência de trabalho, mas nunca têm permissão para realizar trabalhos que possam ameaçar sua saúde e a segurança ou prejudicar sua educação ou treinamento vocacional. Exigimos que a idade dos nossos funcionários seja verificada no momento da contratação e tenha processos em vigor para remediar de forma responsável quaisquer possíveis violações da política.

2. Trabalho forçado e tráfico de pessoas

A PepsiCo proíbe o uso de todas as formas de trabalho forçado, incluindo trabalho prisional involuntário, trabalho de servidão por contrato, trabalho por dívida, trabalho militar, trabalho escravo e qualquer forma de tráfico humano em nossas operações. Todas as decisões de emprego devem ser baseadas na livre escolha. Nenhum funcionário pode ser coagido a trabalhar ou sujeito a punição física ou ameaças de violência ou outras formas de abuso físico, sexual, psicológico ou verbal como um método de disciplina ou controle. Todos os funcionários devem receber um documento de emprego por escrito (por exemplo, carta de oferta, contrato etc.) que declare claramente os termos de seu emprego (por exemplo, horas, pagamento, benefícios etc.) em um idioma compreendido pelo

trabalhador, com uma explicação verbal fornecida quando necessário. Todos os contratos de trabalho devem ser livremente acordados por escrito pelo trabalhador e seu empregador.

Todos os funcionários têm liberdade de movimento e as condições de emprego não devem restringir seu movimento por meio da retenção de documentos de identidade, retenção de depósitos, requisitos de acomodação ou qualquer outra ação destinada a restringir a mobilidade do funcionário. Além disso, de acordo com o [Princípio de pagamentos do empregador](#), nenhum funcionário deve ser obrigado a pagar recrutamento ou outras taxas semelhantes para garantir ou manter seu emprego. O custo do recrutamento deve ser arcado pelo empregador e, quando as taxas forem identificadas, um plano de remediação razoável deve ser estabelecido sempre que possível.

3. Liberdade de associação e negociação coletiva

A PepsiCo respeita o direito dos nossos funcionários de se juntar ou formar uma organização, como um sindicato trabalhista, e de negociar coletivamente. Proibimos qualquer forma de intimidação, assédio, retaliação ou violência contra membros de sindicatos, representantes de sindicatos e qualquer funcionário que busque exercer esses direitos. Quando nossos funcionários são representados por um sindicato legalmente reconhecido, temos o comprometimento de estabelecer um diálogo construtivo e negociar de boa-fé com seus representantes livremente escolhidos. Nos casos em que o direito à liberdade de associação for restringido por lei, nos esforçaremos para apoiar meios alternativos de engajamento, permanecendo em conformidade com a legislação local.

4. Assédio e Discriminação

Acreditamos que todos os funcionários devem ter a oportunidade de atingir seu pleno potencial e contribuir para o sucesso da PepsiCo. Espera-se que os funcionários tomem decisões relacionadas ao emprego com base em fatores relacionados ao trabalho, sem levar em consideração raça, cor, idade, sexo ou gênero, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, status de transgênero, religião, credo, nacionalidade/naturalidade, etnia, cidadania, ancestralidade, invalidez, informação genética, condição de veterano de guerra, gravidez, status marital ou familiar ou qualquer outra característica protegida por lei. Nosso Código de Conduta Global proíbe qualquer tipo de discriminação e assédio no local de trabalho, bem como qualquer outra conduta ofensiva ou desrespeitosa.

5. Direito humano à água

A gestão da água tem sido uma das principais prioridades da PepsiCo há muito tempo. Como uma das primeiras empresas do nosso tamanho a reconhecer a água como um direito humano, adotamos uma abordagem para a gestão de bacias hidrográficas que inclui melhorar a eficiência do uso da água em todo o nosso negócio, reabastecer a água nas bacias hidrográficas locais que estão mais em risco e onde operamos, e aumentar o acesso seguro à água para comunidades que enfrentam escassez. Como uma empresa de alimentos e bebidas, estamos cientes da função essencial que a água desempenha no sistema alimentar, e é nossa visão que, em qualquer lugar do mundo em que a PepsiCo opera, os recursos hídricos estarão em um estado melhor devido à nossa presença.

6. Direitos de terra

A PepsiCo reconhece que os direitos à terra segura são um componente vital da prosperidade econômica, da produção sustentável de alimentos e do uso responsável dos recursos naturais. Quando a PepsiCo adquirir terras (incluindo compra, leasing e utilização), nos engajamos em negociações justas e legais e usaremos os Padrões de desempenho da IFC para executar os princípios de consentimento livre, prévio e livre e esclarecido (Free, Prior, and Informed Consent, FPIC) para o desenvolvimento agrícola em países em desenvolvimento.

7. Trabalho prisional voluntário

De acordo com a orientação da Organização Internacional do Trabalho, o trabalho prisional voluntário pode ser usado em situações altamente supervisionadas em que os prisioneiros derem seu consentimento, estiverem sendo reabilitados ou treinados na preparação para a liberação e os termos e condições de seu emprego serão semelhantes aos do mercado de trabalho livre.

Os requisitos específicos incluem:

- O trabalho ou serviço só pode ser exigido de prisioneiros que tenham sido condenados em um tribunal de justiça. Tal trabalho ou serviço deve ser realizado sob a supervisão e controle de uma autoridade pública, por exemplo, a administração prisional de instalações estatais. Os funcionários prisioneiros não devem ser contratados ou colocados à disposição de pessoas físicas, empresas ou associações. O trabalho ou serviço obrigatório por prisioneiros não é permitido para empreendimentos privados dentro ou fora da prisão ou dentro de prisões administradas de forma privada.

- O trabalho ou serviço executado por prisioneiros em um empreendimento privado deve ser voluntário. Os funcionários prisioneiros devem dar seu consentimento para trabalhar para um empregador privado sem estarem sujeitos a uma ameaça ou penalidade, incluindo a perda de direitos ou privilégios dentro da prisão.
- As condições para prisioneiros que consentirem em trabalhar em empreendimentos privados devem se aproximar das condições desfrutadas pelos funcionários livres. Os funcionários prisioneiros devem ter acesso a níveis salariais, benefícios de previdência social e padrões de segurança e saúde ocupacional que se aproximem de uma relação de trabalho livre. Diferenças razoáveis nos níveis salariais são aceitáveis com base nas deduções feitas para alimentação e hospedagem.

8. Salários e benefícios

Acreditamos que todos os nossos funcionários devem receber um salário suficiente para pagar um padrão de vida decente, e temos o comprometimento de fornecer salários justos e benefícios equitativos para nossos funcionários e suas famílias. A PepsiCo remunera nossos funcionários competitivamente em relação ao setor e exige conformidade com todas as leis locais aplicáveis que regem o pagamento de salários e benefícios. Todos os funcionários devem receber salários que atendam ou excedam o salário mínimo legal. As horas extras devem ser remuneradas na taxa de prêmio apropriada exigida pela lei local, e todos os salários devem ser pagos no prazo e na íntegra. Todos os funcionários devem receber uma declaração de pagamento para cada período de pagamento que descreva claramente os componentes de sua remuneração, incluindo horas trabalhadas, benefícios recebidos e quaisquer deduções. A PepsiCo proíbe a dedução de salários como medida disciplinar e exige que todas as deduções sejam feitas de acordo com a lei local.

9. Horas de trabalho e períodos de descanso

Reconhecemos a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e estabelecemos políticas para orientar horas trabalhadas, horas extras e períodos de descanso para os funcionários em nossas operações e cadeia de fornecimento. À medida que continuamos a evoluir nossa abordagem, nos esforçaremos para atender aos padrões internacionais relativos às horas trabalhadas e períodos de descanso, que incluem: (i) uma semana de trabalho padrão de no máximo 60 horas (48 horas trabalhadas regularmente programadas e 12 horas extras voluntárias), (ii) um mínimo de 8 horas de descanso entre os dias de trabalho e (iii) pelo menos 24 horas de descanso consecutivo a cada período de 7 dias, exceto em emergências ou situações incomuns.

10. Saúde e a segurança no local de trabalho

Proteger a segurança, a saúde e o bem-estar de nossos colaboradores em todo o mundo é uma de nossas principais prioridades como empresa. Estabelecemos políticas e sistemas para impulsionar valores de saúde e segurança em todos os nossos negócios, incluindo nossa [Política global de saúde e segurança ambiental \(Environmental, Health and Safety, EHS\)](#) que descreve nossa visão “Além do Zero” de alcançar um ambiente de trabalho livre de lesões e criar uma cultura de impacto positivo na saúde e bem-estar de nossos funcionários e no ambiente ao redor. Nossa função global de EHS lidera a estratégia para alcançar essa visão e supervisiona nosso Sistema global de gestão de meio ambiente, saúde e segurança (Global Environmental, Health, and Safety Management System, GEHSMS), que define os padrões globais de saúde e segurança para nossos negócios e avalia nosso desempenho. Temos a dedicação de fornecer e manter um local de trabalho seguro e saudável, e nos dedicamos ao engajamento com nossos funcionários para melhorar continuamente a saúde e a segurança em nossos locais de trabalho, incluindo a identificação de riscos e a solução de problemas de saúde e segurança.

Nosso processo de gestão de reclamações

Reconhecemos que nossas políticas e programas podem não prevenir todos os impactos adversos, e estamos comprometidos em fornecer e/ou ajudar a permitir a solução onde causamos ou contribuímos para esses impactos e a usar nossa influência para incentivar nossos fornecedores a fornecer solução onde encontramos impactos diretamente ligados às nossas operações de negócios, bens ou serviços. Para facilitar esse processo, estabelecemos uma variedade de mecanismos que permitem que nossos funcionários, partes interessadas e outros indivíduos potencialmente afetados façam queixas e busquem soluções. Nossos mecanismos não obstruem o acesso a outros canais ou procedimentos de solução e, quando apropriado, colaboraremos com outras organizações e empresas para ajudar a prevenir, mitigar ou remediar impactos adversos.

Nossas operações diretas

Todos os funcionários da PepsiCo têm a obrigação de denunciar suspeitas de violações do nosso Código de Conduta Global, políticas e leis aplicáveis. Nossos funcionários têm vários meios para relatar problemas e buscar aconselhamento, incluindo através de seu manager, RH, Departamento Jurídico, Departamento Global de Conformidade e Ética e nossa linha direta Speak Up. O Speak Up é

uma linha direta de ética gratuita operada por um terceiro independente que fornece aos funcionários, consumidores, fornecedores e parceiros comerciais da PepsiCo e membros da comunidade um meio anônimo e confidencial 24 horas por dia, 7 dias por semana, para relatar suspeitas de violações. O Speak Up é acessível em qualquer lugar do mundo:

- Por telefone em mais de 60 países e vários idiomas usando um número de telefone gratuito especial com base no país de onde alguém estiver ligando. Para obter uma lista de números de telefone estrangeiros de países, consulte a seção [Speak Up](#) em nosso site.
- Pela web em 26 idiomas em <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Nossa Política de Não Retaliação proíbe retaliação estritamente contra qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate uma suspeita de violação. Qualquer caso de retaliação contra um indivíduo por relatar uma preocupação de boa-fé é, em si, uma violação grave do nosso Código de Conduta Global, e qualquer funcionário que tenha se engajado em tal retaliação estará sujeito à ação disciplinar apropriada. Da mesma forma, para nossos funcionários, o não cumprimento dos padrões descritos nesta política pode resultar em medida disciplinar, inclusive demissão.

Nossa cadeia de fornecimento direto

Queremos que nossos fornecedores diretos operem de acordo com os mesmos padrões que nós operamos. Essa expectativa inclui ter um sistema eficaz de gestão de queixas em nível operacional em vigor para suas operações e proibir retaliação contra indivíduos que levantem preocupações sobre suas práticas. Para complementar quaisquer sistemas de nível operacional, suspeitas de violações de nossas políticas e padrões podem ser relatadas através da Linha de denúncia da PepsiCo.

Ao gerenciar não conformidades, primeiro buscamos engajar nossos fornecedores para impulsionar ações corretivas que ajudem a abordar os problemas subjacentes e desenvolver capacidade. Quando o engajamento direto não leva a um progresso significativo, consideramos alternativas possíveis, incluindo a redução e/ou o encerramento do fornecimento ou possíveis impactos no relacionamento.

Transparência e relatórios

Ao cumprirmos nossa meta de respeitar os direitos humanos, pretendemos implementar esta Política em toda o nosso negócio, de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, e informar regularmente sobre nosso progresso, de acordo com a Estrutura de Relatórios dos Princípios Orientadores das Nações Unidas.

Assinado,



Ramon Laguarta
Presidente e diretor executivo da PepsiCo, Inc.