

Política Global de Derechos Humanos

Vigente a partir de 2017

Revisado en agosto de 2025

Introducción y alcance

En esta Política global de derechos humanos se describen los estándares y las expectativas centrales 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

En PepsiCo, tenemos como objetivo respetar los derechos de todas las personas y comunidades en todo nuestro negocio y nuestra cadena de suministro, y reconocemos los derechos y las libertades que se definen en los siguientes documentos internacionales:

- [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
- [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#)
- [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#)
- [Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del 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 Familiares](#)

En el cumplimiento de nuestro objetivo de respetar los derechos humanos, nos esforzamos por aplicar los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU](#) en todo nuestro negocio y presentar informes sobre nuestro progreso en consonancia con el [Marco para el Informe de los Principios Rectores de la ONU](#). También somos signatarios o miembros de los siguientes marcos: las [Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos \(OCDE\) para Empresas Multinacionales](#), el [Pacto Mundial de la ONU](#), las [Normas de conducta de la ONU para las empresas para hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI](#) y los [Principios para el empoderamiento de las mujeres](#).

Nuestros estándares de derechos humanos

PepsiCo exige el cumplimiento de todas las leyes y reglamentaciones locales aplicables. Los siguientes estándares se basan en normas internacionales reconocidas de derechos humanos. Reconocemos que pueden surgir casos en los que el derecho nacional y los estándares internacionales de derechos humanos no estén en consonancia. Cuando entren en conflicto, cumpliremos con la ley nacional y examinaremos formas alternativas de respetar los estándares internacionales de derechos humanos en la mayor medida posible.

1. Trabajo infantil

PepsiCo prohíbe el uso de mano de obra infantil en nuestras operaciones. Asimismo, prohibimos la contratación de personas menores de quince (15) años, que no tengan la edad laboral legal mínima localmente o que no tengan la edad de escolaridad obligatoria, lo que sea mayor. Los trabajadores más jóvenes pueden ser contratados a través de pasantías a corto plazo, programas de formación o programas de experiencia laboral aprobados por la empresa, pero nunca se les permite realizar trabajos que puedan amenazar su salud y seguridad o dificultar su educación o capacitación vocacional. Exigimos que se verifique la edad de nuestros trabajadores al momento de la contratación y que se implementen procesos para remediar con responsabilidad cualquier posible violación de la política.

2. Trabajo forzado y trata de personas

PepsiCo prohíbe el uso de todas las formas de trabajo forzado, incluido el trabajo en prisión involuntario, el trabajo obligado por contrato, el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo militar, el trabajo en condiciones de esclavitud y cualquier forma de tráfico de personas en sus operaciones. Todas las decisiones de empleo deben basarse en la libre elección. Los empleados no pueden ser obligados a trabajar ni pueden ser sometidos a 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., horas, pago, beneficios, etc.) en un lenguaje que el trabajador comprenda, con una explicación verbal cuando sea necesario. El trabajador y su empleador deben acordar libremente por escrito todos los acuerdos de empleo.

Todos los trabajadores tienen libertad de movimiento, y las condiciones de empleo no deben restringirla mediante la retención de documentos de identidad, la retención de depósitos, los requisitos de adaptación o cualquier otra medida destinada a restringir la movilidad del trabajador. Además, de acuerdo con el [Principio “Employer Pays” \(El empleador paga\)](#), ningún trabajador debe estar obligado a pagar cargos de contratación u otros cargos similares para obtener o conservar su empleo. El empleador debe asumir el costo de la contratación y, cuando se identifiquen cargos, se debe establecer un plan de reparación razonable cuando sea posible.

3. Libertad de asociación y negociación colectiva

PepsiCo respeta el derecho de nuestros empleados a unirse o constituir una organización como un sindicato y a negociar colectivamente. Prohibimos cualquier forma de intimidación, acoso, represalia o violencia contra los miembros del sindicato, los representantes del sindicato y cualquier empleado que busque ejercer estos derechos. Cuando nuestros empleados están 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 la ley restrinja el derecho a la libertad de asociación, procuraremos ofrecer mecanismos alternativos para la participación mientras seguimos cumpliendo con la ley local.

4. Acoso y discriminación

Creemos que cada empleado debe 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 otros empleados y candidatos de empleo en función de factores relacionados con el trabajo, independientemente de su raza, color, edad, sexo o género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de transgénero, religión, credo, nacionalidad, origen étnico, ciudadanía, ascendencia, discapacidad, información genética, condición de ex combatiente o militar, embarazo, estado civil o familiar, o cualquier otra categoría protegida en virtud de la ley vigente. **En nuestro Código de Conducta global** se prohíbe la discriminación y el acoso de cualquier tipo en el lugar de trabajo o cualquier otra conducta ofensiva o irrespetuosa.

5. Derecho humano de acceso al agua

La administración del agua ha sido durante mucho tiempo una de las principales prioridades de PepsiCo. Dado que somos una de las primeras empresas de nuestro tamaño en reconocer el acceso al agua como un derecho humano, hemos adoptado una estrategia de administración de cuencas hidrográficas que incluye mejorar la eficiencia del uso del agua en todo nuestro negocio, reponer el agua en las cuencas hidrográficas locales que corren mayor riesgo y donde operamos, y aumentar el acceso seguro al agua para las comunidades que enfrentan 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 donde opere PepsiCo, los recursos hídricos estarán en un mejor estado debido a nuestra presencia.

6. Derechos de tierras

PepsiCo reconoce que los derechos a la tierra segura son un componente vital de la prosperidad económica, la producción alimentaria sostenible y el uso responsable de los recursos naturales. Cuando PepsiCo adquiera tierras (incluida la compra, el arrendamiento y la utilización), participaremos en negociaciones justas y legales, y utilizaremos los Estándares de desempeño de la Corporación Financiera Internacional (CFI) para implementar los principios de Consentimiento libre, previo e informado (Free, Prior, and Informed Consent, FPIC) para el desarrollo agrícola en países en desarrollo.

7. Trabajo voluntario en prisión

De acuerdo con la Guía de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo voluntario en prisión puede usarse en situaciones sumamente supervisadas en las que los reclusos hayan prestado su consentimiento, estén bajo un proceso de rehabilitación o capacitación que los prepare para la recuperación de la libertad, y las condiciones de su empleo sean similares a las del mercado laboral libre.

Los requisitos específicos incluyen los siguientes:

- El trabajo o el servicio solo se pueden exigir a los reclusos que hayan sido condenados en un tribunal de justicia. Tal 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 estatal. Los trabajadores penitenciarios no deben ser contratados ni puestos a disposición de particulares, empresas ni asociaciones. No se permite el trabajo o servicio obligatorio por parte de reclusos para emprendimientos privados dentro o fuera de la prisión, o dentro de prisiones administradas de manera privada.

- El trabajo o servicio realizado por los reclusos en un emprendimiento privado debe ser voluntario. Los trabajadores que están en prisión deben prestar su consentimiento para trabajar para un empleador privado sin estar sujetos a una amenaza o sanción, incluida la pérdida de derechos o privilegios dentro de la prisión.
- Las condiciones para los reclusos que han prestado su consentimiento para trabajar en emprendimientos privados deben aproximarse a aquellas de las que gozan los trabajadores en libertad. Los trabajadores que están en prisión deben tener acceso a niveles salariales, beneficios de seguridad social y estándares de salud y seguridad ocupacional que se aproximen a una relación laboral libre. Las diferencias razonables en los niveles salariales son aceptables en función de las deducciones realizadas en concepto de comida y alojamiento.

8. Salarios y beneficios

Creemos que todos nuestros empleados deben recibir un salario suficiente para acceder a un nivel de vida digno, y nos comprometemos a proporcionar salarios justos y beneficios equitativos para nuestros empleados y sus familias. PepsiCo remunera a sus empleados de manera competitiva en relación con la industria y exige 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 extra deben remunerarse a una tarifa de prima adecuada exigida por la ley local, y todos los salarios deben pagarse a tiempo y en su totalidad. Todos los empleados deben recibir una declaración de pago para cada período de pago que describa claramente los componentes de su remuneración, como 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 ley local.

9. Horas de trabajo y períodos de descanso

Reconocemos la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y hemos elaborado políticas para regular las horas de trabajo, las horas extras y los períodos de descanso de los trabajadores en nuestras operaciones. A medida que desarrollemos nuestro enfoque, nos esforzaremos por cumplir con los estándares internacionales relacionados con las horas de trabajo y los períodos de descanso, que incluyen: (i) una semana de trabajo estándar que no supere las 60 horas de trabajo (48 horas de trabajo programadas regularmente 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 consecutivo en cada período de 7 días, excepto en emergencias o situaciones inusuales.

10. Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La protección de la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros empleados en todo el mundo constituye una de nuestras principales prioridades como empresa. Hemos creado políticas y sistemas para promover los valores de salud y seguridad en todo nuestro negocio, incluida nuestra [Política global de salud y seguridad ambiental \(Environmental Health and Safety, EHS\)](#) en la que se describe nuestra visión “Beyond Zero” (Mejor que cero) de lograr un entorno laboral en el que no ocurran lesiones y crear una cultura que tenga un impacto positivo en la salud y el bienestar de nuestros empleados y en el entorno circundante. Nuestra función de EHS global lidera la estrategia para lograr esta visión y supervisa nuestro Sistema de Gestión Global Ambiental, de Salud y de Seguridad (Global Environmental, Health and Safety Management System, GEHSMS), que establece los estándares globales de salud y seguridad para nuestro negocio y evalúa nuestro desempeño. Nos esforzamos por brindar y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, y nos dedicamos a colaborar con nuestros empleados para mejorar continuamente la salud y la seguridad en nuestros lugares de trabajo, lo que incluye la identificación de riesgos y la solución de problemas de salud y seguridad.

Nuestro proceso de gestión de quejas

Reconocemos que es posible que nuestros programas y políticas no eviten todas las consecuencias adversas, y nos comprometemos a brindar una solución o ayudar a encontrar una solución cuando hayamos causado o contribuido a esas consecuencias y a usar nuestra influencia para alentar a nuestros proveedores a brindar una solución cuando encontremos consecuencias directamente vinculadas a 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 soluciones. Nuestros mecanismos no obstruyen el acceso a otros canales o procedimientos de reparación y, cuando corresponda, colaboraremos con otras organizaciones y empresas para ayudar a prevenir, mitigar o solucionar los impactos adversos.

Nuestras operaciones directas

Todos los empleados de PepsiCo tienen la obligación de informar violaciones sospechadas de nuestro Código de Conducta Global, las políticas y la ley aplicable. Nuestros empleados tienen varios canales para informar problemas y buscar asesoramiento, incluso a través de su manager, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Legal, el Departamento de Cumplimiento y Ética Global y nuestra línea directa Speak Up. Speak Up es una línea directa de ética gratuita operada por un tercero independiente que proporciona a los empleados, consumidores, proveedores, socios comerciales y miembros de la comunidad de PepsiCo un medio anónimo y confidencial para informar violaciones sospechadas las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Se puede acceder a Speak Up en cualquier parte del mundo:

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

Nuestra Política contra las Represalias prohíbe estrictamente las represalias hacia cualquier persona que, de buena fe, informe una violación sospechada. Cualquier caso de represalia contra una persona por informar una inquietud de buena fe constituye en sí mismo una violación grave de nuestro Código de Conducta Global. Los empleados estarán sujetos a las medidas disciplinarias correspondientes si se descubre que han participado en tales represalias. Del mismo modo, para nuestros empleados, el incumplimiento de los estándares descritos en esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Nuestra cadena de suministro directa

Queremos que nuestros proveedores directos trabajen sujetos a los mismos estándares a los que nosotros nos atenemos. Esta expectativa incluye disponer de un sistema eficaz de gestión de quejas a nivel operativo para sus operaciones y prohibir las represalias contra las personas que planteen inquietudes respecto de sus prácticas. Para complementar cualquier sistema operativo, las sospechas de violaciones de nuestras políticas y estándares pueden informarse por medio de la línea directa Speak Up de PepsiCo.

Al gestionar los incumplimientos, primero buscamos involucrar a nuestros proveedores para impulsar acciones correctivas que ayuden a abordar los problemas subyacentes y desarrollar capacidades. Cuando el compromiso directo no conduce a un progreso significativo, consideramos posibles alternativas, incluidas la reducción o finalización del suministro, así como eventuales consecuencias en la relación.

Transparencia e informes

En el cumplimiento de nuestro objetivo de respetar los derechos humanos, buscamos aplicar esta política en todo nuestro negocio, en consonancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, y presentar informes de manera periódica sobre nuestro progreso en consonancia con el Marco para el Informe de los Principios Rectores de la ONU.

Firmado



Ramon Laguarta
Presidente y director ejecutivo de PepsiCo, Inc.