

Глобальна політика щодо прав людини

Дата набуття чинності: 2017 рік

Переглянуто в серпні 2025 р.

Вступ і сфера застосування

Ця Глобальна політика щодо прав людини окреслює основні стандарти та очікування, які ми встановили для наших працівників. Ця політика включена до нашого [Глобального кодексу поведінки](#) та застосовується до всіх працівників компанії PepsiCo.

Наші прагнення

PepsiCo прагне поважати права всіх осіб і громад у всьому нашому бізнесі та ланцюжку поставок, і ми визнаємо права та свободи, визначені в таких міжнародних документах:

- [Загальна декларація прав людини](#)
- [Міжнародний пакт про громадянські і політичні права](#)
- [Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права](#)
- [Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці](#)
- [Конвенція ООН про права дитини](#)
- [Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок](#)
- [Декларація ООН прав корінних народів](#)
- [Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації](#)
- [Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей](#)

Виконуючи своє завдання щодо поваги до прав людини, ми намагаємося впроваджувати [Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини](#) у нашій діяльності та звітувати про прогрес відповідно до [Керівних принципів звітності ООН](#). Ми також є підписантами або приєдналися до таких документів: [Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств](#), [Глобальний договір ООН](#), [Стандарти ділової поведінки ООН для бізнесу щодо боротьби з дискримінацією проти ЛГБТ](#) та [Принципи розширення прав і можливостей жінок](#).

Наші стандарти прав людини

PepsiCo вимагає дотримання всіх застосовних місцевих законів і нормативних актів. Наступні стандарти базуються на визнаних міжнародних стандартах щодо прав людини. Ми визнаємо, що можуть виникнути випадки, коли національне законодавство та міжнародні стандарти прав людини не узгоджуються. У разі протиріччя ми дотримуватимемося національного законодавства та вивчаємо альтернативні способи максимально можливого дотримання міжнародних стандартів прав людини.

1. Дитяча праця

PepsiCo забороняє використання дитячої праці в нашій діяльності. Ми забороняємо наймати осіб віком до 15 (п'ятнадцяти) років або мінімального працездатного віку, встановленого місцевим законодавством, або віку обов'язкового навчання, залежно від того, який вік вищий. Працівники молодшого віку можуть працювати у межах схвалених компанією програм короткострокового стажування, професійної підготовки або виробничої практики, але їм ніколи не дозволяється виконувати роботу, яка може загрожувати їхньому здоров'ю та безпеці або перешкоджати їхній освіті чи професійному навчанню. Ми вимагаємо проведення перевірки віку наших працівників під час прийому на роботу та впровадження механізмів відповідального усунення будь-яких потенційних порушень політики.

2. Примусова праця та торгівля людьми

PepsiCo забороняє використання всіх форм примусової праці, у тому числі примусової праці ув'язнених, кабальної праці, підневільної праці, праці військових, рабської праці та будь-якої форми торгівлі людьми в нашій діяльності. Усі рішення щодо працевлаштування повинні ґрунтуватися на вільному виборі. Жоден працівник не може бути примушений до роботи або підданий фізичному покаранню або загрозам насильства чи іншим формам фізичної, сексуальної, психологічної або словесної образи як спосіб дисциплінарного стягнення або контролю. Усім працівникам слід надати письмовий документ про працевлаштування (наприклад, лист-пропозицію, контракт тощо), в якому чітко визначені умови роботи (наприклад, час роботи, заробітна плата, пільги тощо), мовою, зрозумілою працівнику, та за необхідності надати усні пояснення. Усі трудові договори повинні бути добровільно узгоджені в письмовій формі працівником і його роботодавцем.

Усі працівники мають свободу пересування, і умови працевлаштування не повинні обмежувати переміщення шляхом утримання документів, що посвідчують особу, зберігання депозитів, вимог до проживання або будь-яких інших дій, спрямованих на обмеження мобільності працівників. Крім того, відповідно до принципу [«Роботодавець платить»](#), жоден робітник не повинен платити за послуги підбору персоналу або інші подібні послуги, аби забезпечити чи зберегти своє працевлаштування. Витрати на підбір персоналу несе роботодавець, і, за можливості, при визначенні зборів, необхідно розробити обґрунтований план усунення недоліків.

3. Свобода об'єднань та укладення колективних договорів

PepsiCo поважає право наших працівників приєднуватися до або формувати організації, такі як профспілка, а також укладати колективні договори. Ми забороняємо будь-які форми залякування, утисків, помсти або насильства проти членів профспілки, представників профспілки та будь-якого працівника, який прагне реалізувати ці права. Якщо наших працівників представляє юридично визнана спілка, ми прагнемо встановити конструктивний діалог і добросовісно вести переговори з їхніми вільно вибраними представниками. Якщо право на свободу об'єднань обмежено законом, ми намагатимемося підтримувати розробку альтернативних методів залучення, при цьому дотримуючись місцевого законодавства.

4. Переслідування та дискримінація

Ми вважаємо, що кожен робітник повинен мати можливість повністю розкрити свій потенціал та зробити внесок в успіх компанії PepsiCo. Робітники повинні приймати рішення щодо працевлаштування робітників та кандидатів на основі факторів, пов'язаних із роботою, без огляду на расову приналежність, колір шкіри, вік, стать або гендер, сексуальну орієнтацію, гендерну приналежність, вираження статі, трансгендерний статус, релігійні переконання, віросповідання, національне походження, етнічну приналежність, громадянство, родовід, наявність фізичних вад, генетичні дані, статус ветерана або військовослужбовця, вагітність, сімейний стан або наявність неповнолітніх утриманців, або приналежність до будь-якої іншої захищеної категорії відповідно до чинного законодавства. Наш Глобальний кодекс поведінки забороняє дискримінацію й переслідування будь-якого виду на робочому місці чи будь-які інші образливі або зневажливі дії.

5. Право людини на доступ до води

Керування водними ресурсами вже давно є одним із головних пріоритетів PepsiCo. Як одна з перших компаній такого розміру, яка визнає доступ до води як право людини, ми запровадили підхід до керування водними ресурсами, який включає підвищення ефективності використання води в нашій діяльності, поповнення водних запасів у місцевих водотоках, які найбільше піддаються ризику і в яких ми працюємо, а також розширення безпечного доступу до води для громад, які стикаються з її нестачею. Як компанія, що виробляє харчові продукти та напої, ми чітко усвідомлюємо важливу роль, яку відіграє вода в харчовій системі, тому наше бачення полягає саме в тому, що, де б у світі не провадить діяльність PepsiCo, водні ресурси будуть кращими завдяки нашій присутності.

6. Право на землю

PepsiCo визнає, що захищені права на землю є життєво важливою складовою економічного процвітання, сталого виробництва харчових продуктів і відповідального використання природних ресурсів. У разі придбання землі (включно з купівлею, лізингом та використанням) компанія PepsiCo проводить чесні та законні переговори та використовує стандарти ефективності IFC для впровадження принципів вільної, попередньої та інформованої згоди (FPIC) для розвитку сільського господарства в країнах, що розвиваються.

7. Добровільна праця ув'язнених

Згідно з Керівними принципами Міжнародної організації праці, добровільна праця ув'язнених може використовуватися в ситуаціях із високим рівнем нагляду, коли ув'язнені надали свою згоду, реабілітуються або проходять навчання у процесі підготовки до звільнення, а умови працевлаштування подібні до умов на ринку вільної праці.

Конкретні вимоги включають:

- Робота або послуга можуть вимагатися лише від ув'язнених, засуджених у суді. Така робота або послуга повинні виконуватися під наглядом і контролем державного органу влади, наприклад під керівництвом державного виправного закладу. Ув'язнені працівники не повинні найматися або надаватися для робіт приватним особам, компаніям або асоціаціям. Примусова робота або примусове надання

послуг ув'язненими не дозволяється для приватних підприємств, як усередині, так і за межами виправного закладу, або у приватних в'язницях.

- Робота або надання послуг ув'язненими на приватному підприємстві повинні бути добровільними. Ув'язнені працівники повинні дати свою згоду на роботу на приватного роботодавця без загрози чи покарання, зокрема стосовно втрати прав або привілеїв у в'язниці.
- Умови ув'язнених, які погодилися працювати на приватних підприємствах, повинні приблизно відповідати умовам, якими користуються вільні працівники. Ув'язнені працівники повинні мати доступ до заробітної плати, соціального страхування та стандартів охорони праці, які наближені до умов працевлаштування вільних працівників. Обґрунтовані відмінності в рівнях заробітної плати є прийнятними на основі відрахувань на харчування та проживання.

8. Заробітна плата та пільги

Ми вважаємо, що всі наші працівники мають отримувати достатню заробітну плату, щоб забезпечити належний рівень життя, і ми прагнемо забезпечувати справедливу заробітну плату та справедливі пільги для наших працівників та їхніх сімей. Компанія PepsiCo виплачує своїм працівникам компенсацію, яка є конкурентною в галузі, та вимагає дотримання всіх застосовних місцевих законів, що регулюють виплату заробітної плати та надання пільг. Усі працівники повинні отримувати заробітну плату, яка відповідає або перевищує мінімальну заробітну плату, визначену законом. Понаднормова робота повинна оплачуватися відповідно до ставок надбавок у межах місцевого законодавства, а всі зарплати повинні виплачуватися вчасно та в повному обсязі. Усі працівники повинні отримувати довідку про заробітну плату за кожен період оплати, в якій чітко визначені компоненти їхньої компенсації, зокрема відпрацьовані години, отримані пільги та будь-які відрахування. PepsiCo забороняє вираховувати заробітну плату як дисциплінарний захід і вимагає, щоб усі відрахування здійснювались відповідно до місцевого законодавства.

9. Час роботи та періоди відпочинку

Ми визнаємо важливість балансу між роботою та особистим життям, тому ми встановили політики щодо керування часом роботи, понаднормовою роботою та періодами відпочинку для працівників у нашій діяльності. Оскільки ми продовжуємо вдосконалювати наш підхід, ми намагаємось дотримуватись міжнародних стандартів щодо часу роботи та періодів відпочинку, які включають: (i) стандартний робочий тиждень не більше 60 годин (48 запланованих робочих годин та 12 добровільних годин понаднормової роботи), (ii) мінімум 8 годин відпочинку між днями роботи; (iii) щонайменше 24 години поспіль відпочинку протягом 7-денного періоду, за винятком надзвичайних або незвичайних ситуацій.

10. Охорона праці та безпека на робочому місці

Забезпечення безпеки та добробуту наших працівників у всьому світі є одним із наших головних пріоритетів як компанії. Ми запровадили політики та системи для дотримання цінностей у сфері охорони праці та безпеки в нашому бізнесі, включно з нашою [Глобальною політикою щодо охорони довкілля та безпеки праці \(EHS\)](#), яка окреслює наше бачення «Beyond Zero» щодо досягнення робочого середовища без травм та створення культури позитивного впливу на здоров'я й добробут наших працівників і довкілля. Наш Глобальний відділ EHS втілює стратегію досягнення цього бачення та здійснює нагляд за нашою Глобальною системою управління охороною довкілля, охороною праці та безпеки (GEHSMS), який встановлює глобальні стандарти охорони праці та безпеки для нашого бізнесу та оцінює нашу ефективність. Ми намагаємось забезпечувати та підтримувати безпечне та здорове робоче місце, і ми прагнемо співпрацювати з працівниками для постійного покращення охорони праці та безпеки на наших робочих місцях, включно з виявленням небезпек та усуненням проблем, пов'язаних із охороною праці та безпекою.

Наш процес управління скаргами

Ми визнаємо, що наша політика та програми можуть не запобігати всім несприятливим впливам, тому ми зобов'язуємося сприяти усуненню тих випадків (або допомагати в їхньому усуненні), коли ми спричинили або були причетні до такого впливу, а також використовувати наші можливості для заохочення поставальників до надання засобів правового захисту там, де ми виявляємо наслідки, безпосередньо пов'язані з нашою комерційною діяльністю, товарами або послугами. Щоб полегшити цей процес, ми створили різні механізми, які дозволяють нашим працівникам, зацікавленим сторонам та іншим потенційно постраждалим особам подавати скарги та шукати засоби правового захисту. Наші механізми не перешкоджають доступу до інших каналів або процедур пошуку засобів правового захисту, і якщо це доречно, ми співпрацюватимемо з іншими організаціями та компаніями, щоб допомогти запобігти, пом'якшити або усунути негативні наслідки.

Наша компанія

Усі працівники PepsiCo зобов'язані повідомляти про підозрювані порушення нашого Глобального кодексу поведінки, політик і чинного законодавства. Наші працівники мають кілька способів повідомляти про проблеми та звертатись за порадою, зокрема через свого керівника, відділ кадрів, юридичний відділ, глобальний відділ з питань етичної та нормативно-правової відповідності та нашу гарячу лінію Speak Up. Гаряча лінія Speak Up — це безкоштовна гаряча лінія з питань етики, якою керує незалежна третя сторона, що дозволяє працівникам, споживачам, діловим партнерам компанії PepsiCo та членам громади цілодобово та конфіденційно повідомляти про порушення Кодексу. Гаряча лінія Speak Up доступна в будь-якій точці світу:

- Телефонно у понад 60 країнах і багатьма мовами: наберіть безкоштовний номер гарячої лінії для дзвінків із країни, з якої ви телефонуєте. Список міжнародних телефонних номерів за країнами наведений у розділі вебсайту [Speak Up](#).
- Інтернетом 26 мовами за адресою <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Наша Політика заборони помсти суворо забороняє помсту будь-якій особі, яка добросовісно повідомляє про ймовірне порушення. Будь-який випадок помсти особі за добросовісне повідомлення про занепокоєння сам по собі є серйозним порушенням нашого Глобального кодексу поведінки, і будь-який працівник, який вчинив такі дії, підлягатиме дисциплінарному стягненню. Аналогічно, для наших працівників недотримання стандартів, викладених у цій політиці, може призвести до дисциплінарних заходів, аж до звільнення.

Наш прямиий ланцюг постачання

Ми вимагаємо від наших прямих постачальників, щоб вони застосовували у своїй діяльності ті ж стандарти ведення бізнесу, що й ми. Це очікування включають наявність ефективної системи керування скаргами на операційному рівні та заборону помсти особам, які повідомляють про свої побоювання. Щоб доповнити будь-які системи операційного рівня, про підозри в порушенні наших політик і стандартів можна повідомляти через гарячу лінію PepsiCo Speak Up.

При роботі з випадками недотримання вимог ми спочатку прагнемо залучити наших постачальників для реалізації коригувальних заходів, які допомагають вирішувати основні проблеми та розбудовувати потенціал. Якщо безпосереднє залучення не призводить до суттєвих результатів, ми розглядаємо потенційні альтернативи, включно зі скороченням та (або) припиненням постачань або потенційним впливом на відносини.

Прозорість і звітність

Дотримуючись своєї мети щодо поваги до прав людини, ми ставимо за ціль впроваджувати цю Політику в межах нашого бізнесу відповідно до Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини та регулярно звітувати про прогрес відповідно до Керівних принципів звітності ООН.

Підпис,



Рамон Лагуарта
Голова та генеральний директор PepsiCo, Inc.