

مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين العالمية لشركة PepsiCo

تاريخ السريان: يونيو 2018
تاريخ المراجعة: أغسطس 2025

الغرض والنطاق

في شركة PepsiCo، نؤمن بأن التصرف بشكل أخلاقي وبمسؤولية ليس فقط الشيء الصحيح الذي يجب القيام به، بل أيضاً الشيء الصحيح الذي يجب تطبيقه خلال مزاولتنا لأعمالنا. ويتخلل هذا الاعتقاد كل ما نقوم به، ويشكل حجر الأساس لرؤيتنا: أن نكون الشركة الرائدة عالمياً في مجال الأطعمة والمشروبات الجاهزة من خلال فلسفة الفوز بالاعتماد على استراتيجية pep+ (PepsiCo Positive) الإيجابية. تُجسد مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين العالمية ("مدونة قواعد الموردين") المعايير الدولية وتبين توقعاتنا من موردينا في مجالات نزاهة الأعمال والمبادئ الأخلاقية ومكافحة الفساد وحقوق الإنسان والممارسات العمالية والصحة والسلامة والإدارة البيئية.

يلتزم كافة الموردين المباشرين والبائعين والمقاولين والمستشارين والوكلاء وسائر مقدمي السلع والخدمات من الغير الذين يتعاملون مع أو باسم PepsiCo ("الموردون") باتباع مدونة قواعد الموردين وكافة السياسات والمعايير ذات الصلة كشرط أساسي لإقامة علاقات تجارية مع PepsiCo وشركاتها الفرعية. كما يُتوقع من الموردين تطبيق مبادئ مدونة قواعد الموردين والسياسات ذات الصلة عبر سلسلة التوريد لديهم. إضافة إلى ذلك، يُتوقع من الموردين الذين يقدمون خدمات في مواقع PepsiCo أو باستخدام معدات أو ممتلكات PepsiCo الامتثال لكافة متطلبات PepsiCo المتعلقة بقواعد السلوك في مكان العمل والاستخدام السليم للمعدات والممتلكات.

مبادئ سلوكيات العمل

تتوقع شركة PepsiCo أن يزاول موردها أعمالهم بشكل مسؤول، وبكل نزاهة، وأمانة، وشفافية، وأن يلتزموا بالمبادئ التالية:

1. التزام الحذر والامتثال لجميع القوانين والقواعد السارية في الدول التي يُمارس فيها الموردون عملياتهم.

2. الحفاظ على سرية جميع معلومات PepsiCo وشركائها.

يجب على مُوردي PepsiCo اتخاذ جميع الاحتياطات المعقولة والضرورية لحماية معلومات شركة PepsiCo وشركائها التي يمكنهم الوصول إليها، بما في ذلك عدم الإفصاح عن تلك المعلومات لأي شخص داخل الشركة أو خارجها، ما لم يكن الإفصاح مصرحاً به حسب الأصول، فيما يتعلق باحتياجات العمل المشروعة المحددة بوضوح (أي، عدم الإفصاح عن المعلومات إلا على أساس الحاجة إلى المعرفة) ووفقاً لاتفاقية سرية مكتوبة.

3. التنافس بنزاهة على أعمال شركة PepsiCo ومزاولة جميع الأعمال باسم الشركة بطريقة قانونية.

تلتزم PepsiCo بمزاولة الأعمال وفقاً للقانون والمعايير الأخلاقية، وتحظر حظراً باتاً أي ترتيبات فاسدة مع العملاء أو الموردين أو المسؤولين الحكوميين أو أي أطراف ثالثة. وعليه، تمنع PepsiCo على مُورديها المشاركة في أي شكل من أشكال الرشوة في القطاع العام أو التجاري. ولا يجوز تحت أي ظرف من الظروف أن يقوم المُورد الذي يتصرف باسم PepsiCo بتقديم أي شيء ذي قيمة بشكل مباشر أو غير مباشر إلى مسؤول حكومي أو أي شخص أو كيان في القطاع الخاص أو التجاري، إذا كان الغرض من الدفع حث المتلقي على إساءة استخدام منصبه بقصد الحصول على ميزة عمل غير عادلة أو مصلحة شخصية أو الاحتفاظ بها. واتساقاً مع هذه المبادئ، يجب على المُوردين الذين يعملون باسم PepsiCo الامتثال للقانون الأمريكي لمكافحة الممارسات الأجنبية الفاسدة، وأي قوانين محلية مطبقة لمكافحة الفساد ومنع الاحتكار، بجانب سياسة الامتثال العالمي لمكافحة الرشوة المعمول بها لدى PepsiCo ("سياسة مكافحة الرشوة").

4. توفير مكان عمل خالٍ من التمييز والتحرُّش وأي شكل من أشكال الإساءة.

يتعين على مُوردي PepsiCo تهيئة بيئة عمل تكفل للموظفين والشركاء التجاريين الشعور بالتقدير والاحترام نظير مساهماتهم. لا يجوز التسامح مع أي شكل من أشكال التحرُّش، بما في ذلك السلوك اللفظي أو البصري أو الجسدي غير المرغوب فيه، أو أي سلوك آخر من شأنه إيجاد بيئة عمل تتسم بالتخويف أو الإساءة أو العدائية. يجب أن تستند القرارات المتعلقة بالتوظيف حصراً إلى المؤهلات والمهارات والأداء والخبرة.

5. كما يجب التعامل مع الموظفين على قدم المساواة فيما يتعلق بالأجور وعدد ساعات العمل والحوافز.

ويجب على مُوردي PepsiCo الامتثال للقوانين فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل والمزايا المعمول بها والمتطلبات التنظيمية. يجب على المُوردين تقديم أجور تعادل أو تتجاوز الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور، والسعي لتوفير أجر كافٍ لضمان مستوى معيشي كريم. وينبغي دفع جميع الأجور في موعدها وبالكامل، ويُحظر خصم الأجور كإجراء تأديبي. كما يتعين على المُوردين السعي للامتثال للمعايير الدولية المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة، بما في ذلك: (أولاً) أسابيع عمل لا تتجاوز 48 ساعة عمل منتظمة و12 ساعة عمل إضافية طوعية، و(ثانياً) تعويض ساعات العمل الإضافية بمعدل أجر تفضيلي، و(ثالثاً) منح العمال يوم راحة كل 7 أيام، باستثناء حالات الطوارئ أو الظروف غير العادية. في حال عدم استيفاء ممارسات المُورّد لهذه المعايير الدولية، يتعين عليه تحديد الأسباب الجذرية والعمل على تحسين ممارساته.

6. منع جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي.

تحظر شركة PepsiCo استخدام جميع أشكال العمل القسري، بما في ذلك العمل القسري في السجون، والعمل بعقود طويلة الأجل، والسخرة، والعمل العسكري، والعمل الاستعبادي، وأي شكل من أشكال الاتجار بالبشر. يلتزم مُورّدو PepsiCo بهذه المعايير واحترام حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك حرية تنقل العاملين. ويجب أن تستند قرارات التوظيف إلى الاختيار الحر، ويُحظر تماماً العمل القسري أو عمل السجناء غير الطوعي، كما يُحظر استخدام العقاب البدني أو التهديد بالعنف أو أي أشكال أخرى من الإساءة البدنية أو الجنسية أو النفسية أو اللفظية كوسيلة للتأديب أو السيطرة. يجب أن تنص وثائق التوظيف (مثل خطاب عرض العمل ونحوه) بوضوح على شروط التوظيف وأن تكون محررة بلغة يفهمها العامل، مع تقديم شرح شفهي عند الاقتضاء. يُحظر على المُوردين تقييد حركة العاملين من خلال احتجاز وثائق الهوية أو الاحتفاظ بوثائق أو اتخاذ أي إجراءات أخرى تهدف إلى منع العامل من إنهاء عمله. وتماشياً مع مبدأ "صاحب العمل يدفع"، لا ينبغي مطالبة العاملين بدفع رسوم توظيف أو رسوم مماثلة للحصول على العمل أو الاحتفاظ به. ويجب أن يتحمل صاحب العمل تكاليف التوظيف. ويُتوقع من المُوردين ووكالات التوظيف التابعة للغير الامتثال لهذه المبادئ ووضع خطة معقولة لسداد الرسوم عند تحديدها.

7. منع عمالة الأطفال.

تحظر شركة PepsiCo توظيف الأفراد دون سن الخامسة عشرة عاماً (15)، أو الحد الأدنى القانوني لسن العمل المعمول به محلياً، أو سن التعليم الإلزامي، أيهما أعلى. يجب على مُوردي شركة PepsiCo الالتزام بهذه المعايير، وجميع القوانين والقواعد المعمول بها، وجميع معايير منظمة العمل الدولية (ILO) ذات الصلة. ووفقاً لتوجيهات منظمة العمل الدولية، لا يجوز للمُورّد بأي حال من الأحوال السماح للعمال صغار السن بأداء أعمال قد تشكل مخاطر على صحتهم أو سلامتهم. يجب على المُوردين التحقق من عمر جميع العاملين وأهليتهم للعمل عند التوظيف، وتطبيق أنظمة مناسبة لمعالجة أي انتهاكات محتملة للسياسات بشكل مسؤول. يجب على مُوردي PepsiCo الموجودين في الولايات المتحدة استخدام برنامج التحقق الإلكتروني الخاص بوزارة الأمن الوطني الأمريكية للتحقق من الأهلية للتوظيف وإلزام جميع وكالات العمل والمقاولين من الباطن والموردين الذين يتعاملون معهم والموجودين في الولايات المتحدة باستخدام التحقق الإلكتروني.

8. احترام حقوق الموظفين في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي.

يلتزم مُورّدو PepsiCo، وفقاً للقانون المعمول به، باحترام حق العمال في الانضمام إلى الجمعيات أو المنظمات العمالية. ويُحظر ممارسة التخويف أو التحرش أو الانتقام أو العنف ضد أعضاء النقابات وممثلي النقابات العمالية وأي موظف يسعى لممارسة حقه في الانضمام إلى هذه المنظمات أو الامتناع عن الانضمام إليها. وفي الحالات التي يقيد فيها القانون المحلي الحق في حرية الشراكة، ينبغي على المُوردين السعي لدعم وسائل بديلة للمشاركة مع الالتزام بالقانون المحلي.

9. توفير ظروف عمل آمنة وصحية.

يلتزم مُورّدو PepsiCo بالإدارة الاستباقية لمخاطر الصحة والسلامة لتوفير بيئة خالية من الحوادث يتم فيها الوقاية من الإصابات والأمراض المهنية. يتعين على المُوردين تطبيق أنظمة وضوابط إدارية لتحديد المخاطر وتقييمها والسيطرة عليها في مجال صناعته المحدد، وتوفير التدريب اللازم للتصدي الاستباقي لمخاطر الصحة والسلامة، مع التركيز على التحسين المستمر لأدائهم في مجال الصحة والسلامة. علاوة على ذلك، يلتزم المُورّدون بتوفير مياه شرب آمنة ومرافق صحية ونظافة، بما في ذلك دورات مياه ومرافق مناسبة لغسل اليدين، ومخارج للطوارئ ومعدات أساسية للسلامة من الحرائق، ومعدات الوقاية الشخصية وحقائب الإسعافات الأولية، وإتاحة إمكانية الوصول إلى خدمات الاستجابة للطوارئ، بما فيها الخدمات البيئية ومكافحة الحرائق والخدمات الطبية.

10. الامتثال لجميع القوانين واللوائح البيئية المعمول بها ومزاولة الأنشطة التجارية بطريقة تقلل من الآثار البيئية إلى أدنى حد ممكن.

ينبغي على مُوردي PepsiCo الامتثال لجميع القوانين المعمول بها والسعي باستمرار لتقليل الأثر البيئي لعملياتهم التجارية. وينبغي الاهتمام ما أمكن بفرص الحفاظ على الموارد الطبيعية من خلال تحسين كفاءة استخدام المياه والطاقة، وتقليل النفايات، وإعادة تدوير المواد، وتعزيز مكافحة التلوث. تشجع PepsiCo مُورديها على تنفيذ خطط عمل استراتيجية لتحسين كفاءة استخدام المياه، وتقليل النفايات والقضاء على النفايات المرسلّة إلى مدافن النفايات، ودمج الحفاظ على التنوع البيولوجي في عمليات التوريد والتشغيل.

11. يجب الاحتفاظ بدفاتر مالية وسجلات أعمال دقيقة بالتوافق مع جميع الشروط القانونية والتنظيمية المطبقة والممارسات المحاسبية المقبولة، بما في ذلك ما يتعلق بالفواتير المقدمة إلى شركة PepsiCo بشأن الدفع أو التعويض عن النفقات.

12. تقديم منتجات وخدمات تتماشى مع معايير الجودة والسلامة الغذائية.

تلتزم شركة PepsiCo بإنتاج منتجات ذات جودة عالية وأمنة في كل علامتنا التجارية. ويتوقع من الموردين المشاركين في أيّ وجه من أوجه تطوير منتجاتنا أو توصيلها أو تصنيعها أو تغليفها أو نقلها أو تخزينها، ما يلي:

- الإلمام بمعايير وسياسات ومواصفات وإجراءات جودة المنتجات المنطبقة على المنتجات التي يتم إنتاجها في موقعك، والامتثال لها،
- واتباع ممارسات التصنيع الجيدة وبروتوكولات الاختبار، والالتزام بها،
- والامتثال لجميع قوانين وقواعد السلامة الغذائية المطبقة على المستويات الفيدرالية والولاية والمحلية،
- وإعلام PepsiCo مباشرةً بجميع المسائل التي قد يكون لها أثر سلبي على جودة منتجاتها أو النظرة العامة لها.

13. دعم الامتثال لقواعد المورّد من خلال وضع عمليات إدارة مناسبة مع وجود عمليات تقييم معقولة تطلبها شركة PepsiCo.

ومن أجل مزاولة الأعمال التجارية مع PepsiCo، يُبرم المورّدون عقوداً ويوقعون أوامر شراء تستلزم الامتثال لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين. ونتوقع من الموردين اعتماد سياسات وإجراءات وأنظمة إدارة مناسبة لدعم الامتثال المستمر للمعايير والتوقعات المبينة في المدونة. يحق لشركة PepsiCo، بموجب إخطار مسبق، طلب إجراء عمليات تدقيق معقولة، بما في ذلك تدقيق حقوق الإنسان، وغيرها من التقييمات المستهدفة للتحقق من امتثال المورّد لمدونة قواعد السلوك. كما يجوز لها أن تطلب من الموردين إتمام برامج تدريبية لإثبات الامتثال للمدونة. يتعين على الموردين إجراء العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان، وفقاً لما تحدده [المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان](#). وعلاوة على ذلك، وكما هو مبين بمزيد من التفصيل في سياسة مكافحة الرشوة، يُطلب من بعض الموردين إتمام إجراءات العناية الواجبة للغير من حين لآخر.

14. تجنب تعارض المصالح المحتمل عند التعامل مع موظفي PepsiCo.

يُحظر على مورّدي PepsiCo ترويج أو تقديم هدايا إلى موظفي PepsiCo إذا كان ذلك قد يتسبب في التأثير على القرارات التجارية للشركة أو الحصول على امتيازات غير مستحقة. يلتزم المورّدون بالضوابط التي وضعتها PepsiCo بشأن الهدايا التجارية، حيث تقتصر على الهدايا العرضية المتواضعة القيمة التي لا تتجاوز قيمتها 100 دولار أمريكي. ويُحظر تماماً تقديم أي هدايا في الحالتين الآتيتين: (1) أولاً: خلال فترة مفاوضات العقود أو إجراءات طرح العطاءات وتقييمها، و(2) للموظفين العاملين في إدارات وأقسام المشتريات. يلتزم المورّد بتجنب أي أنشطة أخرى قد تتسبب في نشوء تضارب المصالح أو قد تبدو كذلك عند التعامل مع موظفي PepsiCo.

15. فيما يتعلق بحيازة الأراضي (بما في ذلك التأجير والاستغلال)، يجب أن تستوفي جميع المعاملات معايير مؤسسة التمويل الدولية، بما في ذلك مبدأ الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة.

16. تطبيق آليات إدارة النظم والإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين.

يتعين على الموردين تطبيق آلية لإدارة الشكاوى والتظلمات لتصعيد ومعالجة المسائل التي يثيرها العاملون في منشآتهم وكذلك التي يثيرها الغير. ويجب أن يتوافق هيكل هذه الآلية ووظائفها مع معايير الفعالية المنصوص عليها في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. على الموردين أن يحظروا صراحةً أي إجراءات انتقامية ضد الأفراد أو المؤسسات التي تثير مخاوف ترتكز إلى حسن النية. وتشمل الإجراءات الانتقامية، على سبيل المثال لا الحصر، أي إجراء قانوني، أو انتقام اقتصادي، أو إضرار متعمد بالسمعة، أو تهديدات، أو ترهيب، أو عنف ضد أي فرد أو مؤسسة أثارت مخاوف بحسن نية.

يجوز للموردين وعاملهم أيضاً الإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها لهذه المدونة عبر خط المساعدة الخاص "بالإفصاح" التابع لشركة PepsiCo على الرقم 1-866-729-4888 في الولايات المتحدة، أو عبر الخطوط الهاتفية المخصصة في البلدان الأخرى حول العالم. ويمكن الاطلاع على قائمة أرقام الخط الساخن الدولي [هنا](#). يعمل خط المساعدة الخاص "بالإفصاح" من جميع أنحاء العالم على مدار أربع وعشرين ساعة طوال أيام الأسبوع. كما يمكن تقديم البلاغات إلكترونياً عبر عنوان الخط الإلكتروني "الإفصاح" ([انظر هنا](#)). وتُعامل جميع هذه البلاغات بسرية تامة، سواء قُدمت عبر خط "الإفصاح" أو الخط الإلكتروني، ويمكن للمبلغ أن يظل مجهول الهوية، حيثما يسمح القانون بذلك.