

ადამიანის უფლებათა დაცვის გლობალური პოლიტიკა

ძალაშია 2017 წლიდან
განახლდა 2025 წლის აგვისტოში

შესავალი და მოქმედების სფერო

ადამიანის უფლებათა დაცვის გლობალური პოლიტიკა ასახავს იმ ძირითად სტანდარტებსა და მოლოდინებს, რომლებიც ჩვენ დავწერეთ ჩვენი თანამშრომლებისთვის. ეს პოლიტიკა გათვალისწინებულია ჩვენს [ქვეყნის გლობალური კოდექსში](#) და მოქმედებს PepsiCo-ს ყველა თანამშრომლისთვის.

ჩვენი მისწრაფება

PepsiCo მიზნად ისახავს, პატივი სცეს ყველა ინდივიდისა და საზოგადოების უფლებებს ჩვენს ბიზნესსა და მიწოდების ქსელში და ჩვენ ვაღიარებთ შემდეგ საერთაშორისო დოკუმენტებში განსაზღვრულ უფლებებსა და თავისუფლებებს:

- [ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია](#)
- [საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ](#)
- [საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ](#)
- [შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაცია შრომის სფეროში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ](#)
- [გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის კონვენცია ბავშვის უფლებების შესახებ](#)
- [გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ](#)
- [გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის დეკლარაცია აბორიგენი ხალხების შესახებ](#)
- [საერთაშორისო კონვენცია რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ](#)
- [მიგრანტი მუშებისა და მათი ოჯახის წევრების უფლებების დაცვის საერთაშორისო კონვენცია](#)

ჩვენი პასუხისმგებლობის შესრულების დროს, პატივი ვცემთ ადამიანის უფლებებს, ჩვენ მზად ვართ განვახორციელოთ [გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ](#) ჩვენს საქმიანობაში და წარვუდგინოთ ანგარიში პროგრესის შესახებ [გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების საანგარიშგებო ჩარჩოს](#) შესაბამისად. ჩვენ ასევე ვართ შემდეგი ჩარჩოების ხელმომწერები ან წევრები: [OECD-ს სახელმძღვანელო მრავალეროვნული საწარმოებისთვის](#), [გაეროს გლობალური შეთანხმების](#), [გაეროს საქმიანი ქვეყნის სტანდარტები](#) [ლაგბუ ადამიანების მიმართ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ](#) და [ქალთა გაძლიერების პრინციპები](#).

ადამიანის უფლებათა დაცვის ჩვენი სტანდარტები

PepsiCo მოითხოვს შესაბამისობას ყველა მოქმედ ადგილობრივ კანონთან და რეგულაციასთან. შემდეგი სტანდარტები ეფუძნება ადამიანის უფლებათა აღიარებულ საერთაშორისო სტანდარტებს. ჩვენ ვაცნობიერებთ, რომ შეიძლება, იყოს შემთხვევები, როდესაც ეროვნული კანონმდებლობა და ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები არ შეესაბამება ერთმანეთს. იქ, სადაც ისინი წინააღმდეგობაში მოდიან ერთმანეთთან, ჩვენ დავიცავთ ეროვნულ კანონმდებლობას და მოვიძიებთ ალტერნატიულ გზებს ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტების მაქსიმალურად შესასრულებლად.

1. ბავშვთა შრომა

PepsiCo კრძალავს ბავშვთა შრომის გამოყენებას ჩვენს საქმიანობაში. ჩვენ ვკრძალავთ თხუთმეტ (15) წლამდე ასაკის პირების სამსახურში აყვანას ან ადგილობრივი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ მინიმალურ სამუშაო ასაკამდე ან სავალდებულო სასკოლო ასაკამდე დასაქმებას, რომელიც უფრო მაღალია. ახალგაზრდა თანამშრომლები შეიძლება, დასაქმდნენ კომპანიის მიერ დამტკიცებული, მოკლევადიანი სტაჟირების, სტაჟირების ან სამუშაო გამოცდილების პროგრამების ფარგლებში, მაგრამ მათ არ აქვთ უფლება, შეასრულონ ისეთი ტიპის სამუშაო, რომელმაც შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მათ ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას ან შეაფერხოს მათი განათლება და პროფესიული მომზადება. ჩვენ ვითხოვთ ჩვენი თანამშრომლების ასაკის დადასტურებას დასაქმების

დროს და გვაქვს პროცედურები, რათა გამოვასწოროთ პოლიტიკის ნებისმიერი შესაძლო დარღვევა.

2. იძულებითი შრომა და ადამიანებით ვაჭრობა

ჩვენს ოპერაციებში PepsiCo კრძალავს იძულებითი შრომის ყველა ფორმის გამოყენებას, მათ შორის პატიმრობის დაწესებულებაში იძულებითი შრომას, ხელშეკრულების გარეშე შრომაში ჩართვას, იძულებითი შრომას, სამხედრო ხასიათის შრომას, მონურ შრომას და ადამიანებით ვაჭრობის ნებისმიერ ფორმას. დასაქმების ყველა გადაწყვეტილება უნდა ეფუძნებოდეს თავისუფალ არჩევანს. არც ერთ თანამშრომელს არ შეიძლება, შეეხოს იძულებითი სამუშაო, ფიზიკური დასჯა ან ძალადობის მუქარა ან ფიზიკური, სექსუალური, ფსიქოლოგიური ან სიტყვიერი შეურაცხყოფის სხვა ფორმები, როგორც დისციპლინის ან კონტროლის მეთოდი. ყველა დასაქმებულს უნდა მიეწოდოს დასაქმების დამადასტურებელი წერილობითი დოკუმენტი (მაგ., შეთავაზება, კონტრაქტი და ა.შ.), რომელიც მკაფიოდ ასახავს მათი დასაქმების პირობებს (მაგ. სამუშაო საათები, ანაზღაურება, სარგებელი და ა.შ.) თანამშრომლისთვის გასაგებ ენაზე, საჭიროების შემთხვევაში, მას თან უნდა ახლდეს სიტყვიერი ახსნა-განმარტება. ყველა შრომითი ხელშეკრულება ნებაყოფლობით უნდა იყოს წერილობითი ფორმით შეთანხმებული თანამშრომელსა და მის დამსაქმებელს შორის.

ყველა თანამშრომელს აქვს გადაადგილების უფლება და სამუშაო პირობები არ უნდა ზღუდავდეს მის გადაადგილებას პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ჩამორთმევით, დეპოზიტის დაკავებით, საცხოვრებელი ადგილის მოთხოვნით ან ნებისმიერი სხვა ქმედებით, რომელიც მიზნად ისახავს თანამშრომლის მოძილობის შეზღუდვას. გარდა ამისა, [დამსაქმებელი ინდის პრინციპის](#) საფუძველზე, არცერთ თანამშრომელს არ უნდა მოეთხოვოს სამსახურში აყვანის ან სხვა მსგავსი გადასახადის გადახდა მისი დასაქმების უზრუნველსაყოფად ან შესანარჩუნებლად. დაქირავების ხარჯები დამსაქმებელმა უნდა გადაიხადოს და, როდესაც საფასური დადგინდება, უნდა შეიქმნას გონივრული კორექტირების გეგმა, სადაც ეს შესაძლებელია.

3. გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკება

PepsiCo პატივს სცემს ჩვენი თანამშრომლების უფლებას, შეუერთდნენ ან შექმნან ისეთი გაერთიანება, როგორიცაა პროფესიული კავშირი და აწარმოონ კოლექტიური მოლაპარაკება. ჩვენ ვკრძალავთ ნებისმიერი სახის დაშინებას, შევიწროებას, შურისძიებას ან ძალადობას პროფკავშირის წევრების, პროფკავშირის წარმომადგენლებისა და ნებისმიერი თანამშრომლის მიმართ, რომელიც ცდილობს გამოიყენოს ეს უფლებები. იქ, სადაც ჩვენი თანამშრომლები წარმოდგენილი არიან კანონიერად აღიარებული პროფკავშირის მიერ, ჩვენ მზად ვართ წარვმართოთ კონსტრუქციული დიალოგი და კეთილსინდისიერად ვაწარმოოთ მოლაპარაკებები მათ თავისუფლად არჩეულ წარმომადგენლებთან. იქ, სადაც გაერთიანების თავისუფლების უფლება შეზღუდულია კანონით, ჩვენ მხარს დავუჭერთ ალტერნატიული მექანიზმების შემუშავებას ადგილობრივი კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფარგლებში.

4. შევიწროება და დისკრიმინაცია

ჩვენ გვჯერა, რომ თითოეულ დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიაღწიოს თავის სრულ პოტენციალს და წვლილი შეიტანოს PepsiCo-ს წარმატებაში. დამსაქმებლებისგან მოვლით, რომ დასაქმებულებთან და პრეტენდენტებთან მიმართებაში დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღონ სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორების გათვალისწინებით, რასის, ფერის, ასაკის, სქესის ან გენდერის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტურობის, გენდერული გამოხატულების, ტრანსგენდერის სტატუსის, რელიგიის, კრედოს, ეროვნული წარმოშობის, ეთნიკურობის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, შეზღუდული შესაძლებლობების, გენეტიკური ინფორმაციის, სამხედრო ან ვეტერანის სტატუსის, ორსულობის, ქორწინების ან ოჯახური სტატუსის ან მოქმედი კანონმდებლობით ნებისმიერი სხვა დაცული კატეგორიის მიუხედავად. ჩვენი ქვეყნის გლობალური კოდექსი კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას და შევიწროებას სამუშაო ადგილზე ან რაიმე სხვა შეურაცხმყოფელ ან უპატივცემულო მოპყრობას.

5. ადამიანის უფლება წყალთან დაკავშირებით

წყალმომარაგება უკვე დიდი ხანია არის PepsiCo-ს ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტი. ჩვენ, როგორც ჩვენი მასშტაბის ერთ-ერთმა პირველმა კომპანიამ, რომელმაც აღიარა წყალი, როგორც ადამიანის უფლება, შევიმუშავეთ მიდგომა წყალმომარაგების მართვის შესახებ, რომელიც მოიცავს წყლის ეფექტიანად გამოყენების გაუმჯობესებას ჩვენს ბიზნესში, წყლის შევსებას ადგილობრივ წყალსაცავებში, რომლებიც ყველაზე მეტად არიან რისკის ქვეშ და სადაც ჩვენ ვოპერირებთ და წყალზე უსაფრთხო წვდომის გაზრდას იმ დასახლებული პუნქტებისთვის, რომლებიც წყლის დეფიციტს განიცდიან. როგორც სურსათისა და სასმელების კომპანიამ, ჩვენ კარგად ვიცით წყლის გადამწყვეტი როლი კვების სისტემაში და ჩვენი ხედვაა, რომ ნებისმიერ ქვეყანაში, სადაც PepsiCo ოპერირებს, წყლის რესურსები უკეთეს მდგომარეობაში იყოს ჩვენი იქ ყოფნის გამო.

6. მიწის უფლებები

PepsiCo აღიარებს, რომ მიწაზე უფლებების დაცვა წარმოადგენს ეკონომიკური კეთილდღეობის, საკვების მდგრადი წარმოებისა და ბუნებრივი რესურსების პასუხისმგებლობით გამოყენების მნიშვნელოვან კომპონენტს. როდესაც PepsiCo იძენს მიწას (აღნიშნული მოიცავს შესყიდვას, იჯარას და სარგებლობას), ჩვენ ვერთვებით სამართლიან და სამართლებრივ მოლაპარაკებებში და ვიყენებთ IFC-ის შესრულების სტანდარტებს განვითარებად ქვეყნებში თავისუფალი, წინასწარი და ინფორმირებული თანხმობის (FPIC) პრინციპების გასავითარებლად, სოფლის მეურნეობის განვითარების მიზნით.

7. პატიმართა ნებაყოფლობითი შრომა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მითითებების შესაბამისად, პატიმართა ნებაყოფლობითი შრომა შეიძლება, გამოყენებულ იქნეს მკაცრი ზედამხედველობის ქვეშ, როდესაც პატიმრებმა თანხმობა განაცხადეს, გადიან რეაბილიტაციას ან სწავლებას პატიმრობის დაწესებულებიდან გასასვლელად და მათი დასაქმების წესები და პირობები თავისუფალი შრომის ბაზრის პირობების მსგავსია.

სპეციფიკური მოთხოვნები მოიცავს:

- სამუშაო ან სერვისი შეიძლება, მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ სასამართლოს მიერ მსჯავრდებული პატიმრებისგან. ასეთი სამუშაო ან სერვისი უნდა განხორციელდეს საჯარო ხელისუფლების ზედამხედველობისა და კონტროლის ქვეშ, მაგალითად, სახელმწიფოს დაქვემდებარებაში მყოფი პატიმრობის დაწესებულების ადმინისტრაციის მიერ. პატიმრობის დაწესებულებაში მყოფი თანამშრომლები არ უნდა იყვნენ დაქირავებული ან განთავსებული კერძო პირების, კომპანიების ან ასოციაციების დაქვემდებარებაში. პატიმრების იძულებითი სამუშაო ან სამსახური არ არის ნებადართული კერძო საწარმოების სასარგებლოდ არც პატიმრობის დაწესებულების შიგნით, არც მის ფარგლებს გარეთ, ან კერძო პირის მიერ ადმინისტრირებადი პატიმრობის დაწესებულებების შემთხვევაში.
- კერძო საწარმოში პატიმრების მიერ შესრულებული სამუშაო ან მომსახურება უნდა იყოს ნებაყოფლობითი. პატიმრობის დაწესებულებაში მომუშავეებმა უნდა განაცხადონ თავიანთი თანხმობა კერძო დამსაქმებელთან მუშაობაზე საფრთხის ან მათ მიმართ რაიმე სასჯელის გამოყენების მოლოდინის გარეშე, მათ შორის, სასჯელისრულების დაწესებულებაში უფლებებისა თუ პრივილეგიების დაკარგვის შიშის გარეშე.
- პატიმრების სამუშაო პირობები, რომლებმაც თანხმობა განაცხადეს კერძო საწარმოებში მუშაობაზე, უნდა შეესაბამებოდეს იმ სამუშაო პირობებს, რომლებითაც სარგებლობენ თავისუფალი დასაქმებულები. პატიმრობის დაწესებულებაში მომუშავეებს უნდა ჰქონდეთ წვდომა ხელფასზე, სოციალური უზრუნველყოფის შეღავათებზე და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სტანდარტებზე, რომლებიც მიახლოებით ისეთივე უნდა იყოს, რაც თავისუფალი შრომითი ურთიერთობის დროს. გონივრული განსხვავებები ხელფასებს შორის მისაღებია, თუ ხდება კვების და საცხოვრებელი ადგილის საფასურის დაქვითვა.

8. ხელფასები და შეღავათები

ჩვენ გვჯერა, რომ ყველა ჩვენს თანამშრომელს უნდა მიეცეს ისეთი ხელფასი, რომელიც საკმარისი იქნება ცხოვრების ღირსეული სტანდარტისთვის და ჩვენ მზად ვართ, უზრუნველყოთ სამართლიანი ხელფასები და სამართლიანი სარგებელი ჩვენი თანამშრომლებისთვის და მათი ოჯახებისთვის. PepsiCo გადაუხდის ჩვენს თანამშრომლებს ინდუსტრიაში დამკვიდრებულ ხელფასებთან შედარებით კონკურენტულ საზღაურს და მოითხოვს შესაბამისობას ყველა მოქმედ ადგილობრივ კანონთან, რომელიც არეგულირებს ხელფასებისა და შეღავათების გადახდას. ყველა თანამშრომელმა უნდა მიიღოს ხელფასი, რომელიც უტოლდება ან აღემატება კანონით გათვალისწინებულ მინიმალურ ზღვარს. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ადგილობრივი კანონმდებლობით გათვალისწინებული განაკვეთით და ყველა ხელფასი დროულად და სრულად უნდა იყოს გადახდილი. ყველა თანამშრომელმა უნდა მიიღოს სახელფასო ამონაწერი თითოეული ანაზღაურების პერიოდისთვის, რომელიც ნათლად ასახავს მათი კომპენსაციის კომპონენტებს, მათ შორის სამუშაო საათებს, მიღებულ სარგებელს და ნებისმიერ დაქვითვას. PepsiCo კრძალავს ხელფასის დაქვითვას, როგორც დისკრიმინური სასჯელის ზომას და მოითხოვს, რომ ყველა დაქვითვა შესრულდეს ადგილობრივი კანონმდებლობის შესაბამისად.

9. სამუშაო საათები და დასვენების პერიოდები

ჩვენ ვაღიარებთ სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსის მნიშვნელობას და ჩამოვაყალიბეთ პოლიტიკა, რომელიც არეგულირებს სამუშაო საათებს, ზეგანაკვეთურ და დასვენების პერიოდებს თანამშრომლებისთვის ჩვენს ოპერაციებში. რამდენადაც ვაგრძელებთ ჩვენი

მიდგომის განვითარებას, შევცდებით, დავაკმაყოფილოთ საერთაშორისო სტანდარტები სამუშაო საათებთან და დასვენების პერიოდებთან დაკავშირებით, რომლებიც მოიცავს: (i) სტანდარტულ სამუშაო კვირას არაუმეტეს 60 სამუშაო საათისა (48 რეგულარულად დაგეგმილი სამუშაო საათი და 12 ნებაყოფლობითი ზეგანაკვეთური საათი), (ii) მინიმუმ 8-საათიან დასვენებას სამუშაო დღეებს შორის და (iii) მინიმუმ 24-საათიან ზედღივად დასვენებას ყოველ 7 დღეში, გარდა საგანგებო შემთხვევებისა ან უჩვეულო სიტუაციებისა.

10. ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე

მსოფლიოს მასშტაბით ჩვენი თანამშრომლების უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის დაცვა ჩვენი, როგორც კომპანიის, ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია. ჩვენ შევიშვებთ მეთოდებს და სისტემებს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ღირებულებების გასაძლიერებლად ჩვენს საქმიანობაში, მათ შორის არის გარემოსდაცვითი, ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების გლობალური (EHS) პოლიტიკა, რომელიც ასახავს ჩვენს „ნულს ქვემოთ“ მიდგომას, რომ მივაღწიოთ ტრავმისგან თავისუფალ სამუშაო გარემოს და შევქმნათ დადებითი გავლენის კულტურა ჩვენი თანამშრომლებისა და გარემოს ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე. ჩვენი გლობალური EHS ფუნქცია ხელმძღვანელობს ამ ხედვის რეალიზების სტრატეგიით და ზედამხედველობას უწევს ჩვენს გარემოს, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის გლობალურ სისტემას (GEHSMS), რომელიც ადგენს ჩვენი ბიზნესისთვის საჭირო ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გლობალურ სტანდარტებს და აფასებს ჩვენს საქმიანობას. ჩვენ მზად ვართ, უზრუნველყოთ და შევინარჩუნოთ უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო ადგილი და ჩავრთოთ ჩვენი თანამშრომლები სამუშაო ადგილების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მუდმივ გაუმჯობესებაში, მათ შორის საფრთხეების იდენტიფიცირებასა და ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პრობლემების მოგვარებაში.

ჩვენი საჩივრების მართვის პროცესი

ჩვენ გვსმის, რომ ჩვენმა პოლიტიკამ და პროგრამებმა შეიძლება, ვერ ადკვეთოს ყველა უარყოფითი ზემოქმედება და მზად ვართ უზრუნველყოთ და/ან დავუხმაროთ სამართლებრივი დაცვის საშუალებებით იქ, სადაც ჩვენ გამოვიწვიეთ ან ერთგვარი წვლილი შევიტანეთ ამ ზემოქმედებაში და გამოვიყენოთ ჩვენი ბერკეტები მომწოდებლების წახალისებისთვის, რომ უზრუნველყოთ სამართლებრივი დაცვის საშუალებებით, თუ აღმოვაჩენთ გავლენას, რომელიც პირდაპირ არის დაკავშირებული ჩვენს ბიზნეს ოპერაციებთან, პროდუქტებთან ან სერვისებთან. ამ პროცესის გასაადვილებლად, ჩვენ დავამკვიდრეთ სხვადასხვა მექანიზმი, რომელიც საშუალებას აძლევს ჩვენს თანამშრომლებს, დაინტერესებულ მხარეებს და პოტენციურად დაზარალებულ სხვა პირებს აღძრან საჩივრები და მოიძიონ სამართლებრივი დაცვის საშუალებები. ჩვენი მექანიზმები არ გამორიცხავს წვდომას სამართლებრივი დაცვის საშუალებების ძიების სხვა არხებზე ან პროცედურებზე და, საჭიროების შემთხვევაში, ჩვენ ვითანამშრომლებთ სხვა ორგანიზაციებთან და კომპანიებთან, რათა დავუხმაროთ არასასურველი ზემოქმედების თავიდან აცილებაში, შერბილებაში ან აღმოფხვრაში.

ჩვენი პირდაპირი ოპერაციები

PepsiCo-ს ყველა თანამშრომელი ვალდებულია, განაცხადოს ჩვენი ქვეყნის გლობალური კოდექსის, პოლიტიკისა და მოქმედი კანონმდებლობის საეჭვო დარღვევების შესახებ. ჩვენს თანამშრომლებს აქვთ რამდენიმე გზა, რომ განაცხადონ პრობლემის შესახებ და მიიღონ რჩევები, მათ შორის მათი მენეჯერის, ადამიანური რესურსების, იურიდიული დეპარტამენტის, გლობალური შესაბამისობისა და ეთიკის დეპარტამენტის და ჩვენი ცხელი ხაზის მეშვეობით. აზრის დაფიქსირების ცხელი ხაზი არის უფასო ცხელი ხაზი, რომელსაც მართავს დამოუკიდებელი მესამე მხარე და რომელიც უზრუნველყოფს PepsiCo-ს თანამშრომლებს, მომხმარებლებს, მომწოდებლებსა და ბიზნეს პარტნიორებს და საზოგადოების წევრებს 24/7, ანონიმური და კონფიდენციალური საშუალებებით საეჭვო დარღვევების შესახებ შეტყობინების გასაკეთებლად. აზრის დაფიქსირების ცხელი ხაზი ხელმისაწვდომია მსოფლიოს ნებისმიერ წერტილში:

- ტელეფონით 60-ზე მეტ ქვეყანაში და რამდენიმე ენაზე გამოყოფილი უფასო ტელეფონის ნომრით, იმის მიხედვით, თუ რომელი ქვეყნიდან რეკავს პირი. საერთაშორისო ტელეფონის ნომრების ჩამონათვალის სანახავად გადადიეთ ჩვენი [აზრის დაფიქსირების ცხელი ხაზის](#) განყოფილებაზე ჩვენს ვებგვერდზე.
- ვებ გვერდი 26 ენაზე <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

ჩვენი შურისძიების აკრძალვის პოლიტიკა მკაცრად კრძალავს შურისძიებას ნებისმიერი პირის მიმართ, რომელიც კეთილსინდისიერად განაცხადებს სავარაუდო დარღვევის შესახებ. ნებისმიერი შურისძიება პირის მიმართ, რომელმაც კეთილსინდისიერად განაცხადა დარღვევის შესახებ, არის ჩვენი ქვეყნის გლობალური კოდექსის სერიოზული დარღვევა და ნებისმიერი თანამშრომელი, რომელიც ჩართული იქნება ასეთ ანგარიშსწორებაში, დაექვემდებარება შესაბამის დისციპლინურ პასუხისმგებლობას. ანალოგიურად, ჩვენი თანამშრომლების მიერ ამ პოლიტიკით გათვალისწინებული სტანდარტების

მეუსრულებლობამ შეიძლება, გამოიწვიოს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ან დასაქმების შეწყვეტა.

ჩვენი პირდაპირი მიწოდების ჯაჭვი

ჩვენ გვსურს, რომ ჩვენი პირდაპირი მომწოდებლები მუშაობდნენ იმავე სტანდარტებით, რომლებსაც ვუწესებთ საკუთარ თავს. ეს მოლოდინი მოიცავს ოპერაციული დონის საჩივრების ეფექტური სისტემის არსებობას მათი გამოყენების მიზნით და შურისძიების აკრძალვას იმ პირების მიმართ, რომლებიც უკმაყოფილებას გამოხატავენ მათ ქმედებებთან დაკავშირებით. ნებისმიერ ოპერაციული დონის სისტემასთან ერთად, ჩვენი პოლიტიკისა და სტანდარტების საეჭვო დარღვევა შეიძლება, დაფიქსირდეს PepsiCo-ს Speak Up ცხელი ხაზის მეშვეობით.

მეუსაბამოების აღმოფხვრის დროს, პირველ რიგში, ჩვენ ვცდილობთ ჩავრთოთ ჩვენი მომწოდებლები მაკორექტირებელ ქმედებებში, რაც ხელს უწყობს ძირითადი საკითხების მოგვარებას და შესაძლებლობების გაზრდას. თუ პირდაპირი ჩართულობა არ უზრუნველყოფს მნიშვნელოვან პროგრესს, ჩვენ განვიხილავთ სავარაუდო ალტერნატივებს, მათ შორის მიწოდების შემცირებას და/ან შეწყვეტას ან ურთიერთობებზე პოტენციურ გავლენას.

გამჭვირვალობა და ანგარიშგება

ადამიანის უფლებათა დაცვის ჩვენი ამოცანების ფარგლებში, ჩვენ მიზნად ვისახავთ, განვახორციელოთ ეს პოლიტიკა ჩვენი ბიზნესის ყველა ასპექტში, გაეროს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად და რეგულარულად მოვახდინოთ ანგარიშგება ჩვენი პროგრესის შესახებ გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპების ანგარიშვალდებულების ჩარჩოს შესაბამისად.

ხელმოწერილია,



რამონ ლაგარტა

თავმჯდომარე და აღმასრულებელი დირექტორი, PepsiCo, Inc.