

Παγκόσμια Πολιτική για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Ισχύει από το 2017

Αναθεωρήθηκε τον Αύγουστο του 2025

Εισαγωγή και πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Παγκόσμια Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων περιγράφει τα βασικά πρότυπα και τις προσδοκίες που έχουμε καθιερώσει για τους εργαζομένους μας. Η παρούσα πολιτική ενσωματώνεται στον [Παγκόσμιο Κώδικα Δεοντολογίας](#) μας και ισχύει για όλους τους εργαζομένους της PepsiCo.

Η φιλοδοξία μας

Στόχος της PepsiCo είναι να σέβεται τα δικαιώματα όλων των ατόμων και των κοινοτήτων σε ολόκληρη την επιχείρηση και την εφοδιαστική αλυσίδα μας και αναγνωρίζουμε τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που ορίζονται στα ακόλουθα διεθνή μέσα:

- [Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων](#)
- [Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα](#)
- [Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτισμικά Δικαιώματα](#)
- [Δήλωση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία](#)
- [Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού](#)
- [Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών](#)
- [Δήλωση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Αυτόχθονων Λαών](#)
- [Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων](#)
- [Διεθνής Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων όλων των Μεταναστών Εργαζομένων και των Μελών των Οικογενειών τους](#)

Για την εκπλήρωση του σκοπού μας να σεβόμαστε τα ανθρώπινα δικαιώματα, προσπαθούμε να εφαρμόζουμε τις [Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΗΕ για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα](#) σε όλο το εύρος των επιχειρήσεών μας και να αναφέρουμε την πρόδοό μας σύμφωνα με το [Πλαίσιο Αναφοράς Κατευθυντήριων Αρχών του ΟΗΕ](#). Συνυπογράφουμε επίσης ή είμαστε μέλη των ακόλουθων πλαισίων: [Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΟΣΑ για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις](#), [Παγκόσμιο Σύμφωνο ΟΗΕ, Πρότυπα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας του ΟΗΕ για την Αντιμετώπιση των Διακρίσεων κατά Ατόμων ΛΟΑΤΚΙ και Αρχές Χειραφέτησης των Γυναικών](#).

Τα δικά μας πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα

Η PepsiCo απαιτεί τη συμμόρφωση με όλους τους ισχύοντες τοπικούς νόμους και κανονισμούς. Τα παρακάτω πρότυπα βασίζονται σε αναγνωρισμένα διεθνή πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Αναγνωρίζουμε ότι μπορεί να προκύψουν περιπτώσεις όπου η εθνική νομοθεσία και τα διεθνή πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα δεν ευθυγραμμίζονται. Όπου αυτά έρχονται σε σύγκρουση, θα τηρούμε τη συμμόρφωση με την εθνική νομοθεσία και θα διερευνήσουμε εναλλακτικούς τρόπους για να σεβαστούμε τα διεθνή πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα στον μέγιστο δυνατό βαθμό.

1. Παιδική εργασία

Η PepsiCo απαγορεύει τη χρήση παιδικής εργασίας στις επιχειρήσεις. Απαγορεύουμε την πρόσληψη ατόμων ηλικίας κάτω των δεκαπέντε (15) ετών ή της τοπικής νόμιμης ελάχιστης ηλικίας εργασίας ή της υποχρεωτικής ηλικίας εκπαίδευσης, όποιας από τις δύο είναι υψηλότερη. Υπάρχει η δυνατότητα απασχόλησης νεότερων εργαζομένων μέσω εγκεκριμένων από την Εταιρεία προγραμμάτων βραχυπρόθεσμης πρακτικής άσκησης ή προγραμμάτων εργασιακής εμπειρίας, αλλά δεν επιτρέπεται ποτέ να εκτελούν εργασίες που μπορεί να απειλήσουν την υγεία και την ασφάλειά τους ή να παρεμποδίσουν την εκπαίδευση ή την επαγγελματική τους κατάρτιση. Απαιτούμε να επαληθεύεται η ηλικία των εργαζομένων μας κατά τη στιγμή της πρόσληψης και να εφαρμόζονται διαδικασίες για την υπεύθυνη αποκατάσταση τυχόν πιθανών παραβιάσεων της πολιτικής.

2. Καταναγκαστική εργασία και εμπορία ανθρώπων

Η PepsiCo απαγορεύει τη χρήση κάθε μορφής καταναγκαστικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ακούσιας εργασίας στη φυλακή, της καταναγκαστικής εργασίας, της δουλείας, της στρατιωτικής

εργασίας και οποιασδήποτε μορφής εμπορίας ανθρώπων στις επιχειρήσεις μας. Όλες οι αποφάσεις για την απασχόληση πρέπει να βασίζονται στην ελεύθερη επιλογή. Κανένας εργαζόμενος δεν μπορεί να εξαναγκαστεί να εργαστεί ή να υποστεί σωματική τιμωρία ή απειλές βίας ή άλλες μορφές σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή λεκτικής κακοποίησης ως μέθοδο πειθαρχίας ή ελέγχου. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να λάβουν ένα γραπτό έγγραφο απασχόλησης (π.χ. επιστολή προσφοράς, σύμβαση κ.λπ.) που να αναφέρει με σαφήνεια τους όρους της απασχόλησής τους (π.χ. ώρες, μισθός, παροχές κ.λπ.) σε γλώσσα κατανοητή από τον εργαζόμενο, με προφορική επεξήγηση όταν είναι απαραίτητο. Όλες οι συμβάσεις εργασίας πρέπει να συμφωνούνται ελεύθερα και γραπτώς από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη του.

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ελευθερία μετακίνησης και οι όροι απασχόλησης δεν πρέπει να περιορίζουν τη μετακίνησή τους μέσω της διατήρησης εγγράφων ταυτότητας, της διατήρησης προκαταβολών, των απαιτήσεων διαμονής ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας που αποσκοπεί στον περιορισμό της κινητικότητας των εργαζομένων. Επιπλέον, σύμφωνα με την [Αρχή Πληρωμής μόνο από τον Εργοδότη](#), κανένας εργαζόμενος δεν θα πρέπει να υποχρεούται να καταβάλει τέλη πρόσληψης ή άλλες παρόμοιες αμοιβές για να εξασφαλίσει ή να διατηρήσει την απασχόλησή του. Το κόστος της εξεύρεσης προσωπικού θα πρέπει να επιβαρύνει τον εργοδότη και, όταν διαπιστώνονται αμοιβές, θα πρέπει να καταρτίζεται ένα εύλογο σχέδιο αποκατάστασης, όπου είναι δυνατόν.

3. Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η PepsiCo σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων μας να συμμετέχουν ή να δημιουργούν οργανώσεις, όπως εργατικά σωματεία και να διαπραγματεύονται συλλογικά. Απαγορεύουμε κάθε μορφή εκφοβισμού, παρενόχλησης, αντιποίνων ή βίας κατά των μελών των συνδικάτων, των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οποιουδήποτε εργαζομένου που επιδιώκει να ασκήσει αυτά τα δικαιώματα. Στις περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοί μας εκπροσωπούνται από μια νομικά αναγνωρισμένη ένωση, δεσμευόμαστε να καθιερώνουμε εποικοδομητικό διάλογο και διαπραγματεύσεις καλή τη πίστει με τους ελεύθερα επιλεγμένους εκπροσώπους τους. Όπου το δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι περιορίζεται από τον νόμο, θα επιδιώκουμε να υποστηρίξουμε την ανάπτυξη εναλλακτικών μέσων για τη συμμετοχή, παραμένοντας παράλληλα σε συμμόρφωση με την τοπική νομοθεσία.

4. Παρενόχληση και διακρίσεις

Πιστεύουμε ότι κάθε εργαζόμενος πρέπει να έχει την ευκαιρία να φτάσει στο μέγιστο των δυνατοτήτων του και να συνεισφέρει στην επιτυχία της PepsiCo. Προσδοκούμε από τους εργαζόμενους να λαμβάνουν αποφάσεις εργασιακής απασχόλησης σχετικά με τους εργαζόμενους και τους υποψηφίους βάσει παραγόντων που σχετίζονται με την θέση εργασίας, ανεξάρτητα από τη φυλή, το χρώμα, την ηλικία, το βιολογικό ή το κοινωνικό φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, την κατάσταση διεμφυλικού, τη θρησκεία, το δόγμα, την εθνική καταγωγή, την εθνότητα, την πολιτογράφηση, την καταγωγή, την αναπηρία, τις γενετικές πληροφορίες, την κατάσταση στρατιωτικού ή βετεράνου, την εγκυμοσύνη, την γαμήλια ή οικογενειακή κατάσταση ή οποιαδήποτε άλλη νομικά προστατευμένη κατηγορία. Ο Παγκόσμιος Κώδικας Δεοντολογίας μας απαγορεύει κάθε είδους διακρίσεις και παρενόχληση στον χώρο εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη προσβλητική ή ασεβή συμπεριφορά.

5. Ανθρώπινο δικαίωμα στο νερό

Η διαχείριση νερού αποτελεί εδώ και καιρό μία από τις κορυφαίες προτεραιότητες της PepsiCo. Ως μία από τις πρώτες εταιρείες του μεγέθους μας που αναγνωρίζουν το νερό ως ανθρώπινο δικαίωμα, έχουμε υιοθετήσει μια προσέγγιση στη διαχείριση του νερού που περιλαμβάνει τη βελτίωση της αποδοτικότητας χρήσης νερού σε όλες τις επιχειρήσεις μας, την αναπλήρωση του νερού στις τοπικές παροχές νερού που βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο και όπου δραστηριοποιούμαστε, και την αύξηση της ασφαλούς πρόσβασης στο νερό για κοινότητες που αντιμετωπίζουν έλλειψη. Ως εταιρεία τροφίμων και ποτών, γνωρίζουμε πολύ καλά τον κρίσιμο ρόλο που παίζει το νερό στο σύστημα τροφίμων και όραμά μας είναι ότι οπουδήποτε στον κόσμο λειτουργεί η PepsiCo, οι υδάτινοι πόροι θα βρίσκονται σε καλύτερη κατάσταση λόγω της παρουσίας μας.

6. Δικαιώματα γης

Η PepsiCo αναγνωρίζει ότι τα ασφαλή δικαιώματα της γης αποτελούν ζωτικό στοιχείο της οικονομικής ευημερίας, της βιώσιμης παραγωγής τροφίμων και της υπεύθυνης χρήσης των φυσικών πόρων. Όταν η PepsiCo εξαγοράζει γη (συμπεριλαμβανομένης της αγοράς, μίσθωσης και αξιοποίησης), θα εμπλεκόμαστε σε δίκαιες και νομικές διαπραγματεύσεις και θα χρησιμοποιούμε τα Πρότυπα Απόδοσης της IFC για την εφαρμογή των αρχών Ελεύθερης, Προηγούμενης και Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης (FPIC) για τη γεωργική ανάπτυξη στις αναπτυσσόμενες χώρες.

7. Εθελοντική εργασία στη φυλακή

Σύμφωνα με τις Οδηγίες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η εθελοντική εργασία στις φυλακές μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε καταστάσεις υπό υψηλή επίβλεψη, όπου οι κρατούμενοι έχουν δώσει τη συγκατάθεσή τους, έχουν αποκατασταθεί ή εκπαιδευτεί στην προετοιμασία για απόλυση και οι όροι και οι προϋποθέσεις της απασχόλησής τους είναι παρόμοιοι με αυτούς της ελεύθερης αγοράς εργασίας.

Οι συγκεκριμένες απαιτήσεις περιλαμβάνουν:

- Η εργασία ή υπηρεσία μπορεί να απαιτείται μόνο από κρατούμενους που έχουν καταδικαστεί σε δικαστήριο. Οι εν λόγω εργασίες ή υπηρεσίες πρέπει να εκτελούνται υπό την επίβλεψη και τον έλεγχο μιας δημόσιας αρχής, για παράδειγμα τη διαχείριση κρατικά λειτουργούμενων εγκαταστάσεων. Οι εργαζόμενοι στις φυλακές δεν πρέπει να προσλαμβάνονται ή να τοποθετούνται στη διάθεση ιδιωτών, εταιρειών ή συλλόγων. Η υποχρεωτική εργασία ή υπηρεσία από κρατούμενους δεν επιτρέπεται για ιδιωτικές επιχειρήσεις είτε εντός είτε εκτός της φυλακής, είτε εντός ιδιωτικών κρατουμένων.
- Η εργασία ή η υπηρεσία που εκτελείται από κρατούμενους σε ιδιωτική επιχείρηση πρέπει να είναι εθελοντική. Οι εργαζόμενοι στις φυλακές πρέπει να δώσουν τη συγκατάθεσή τους για να εργαστούν για έναν ιδιωτικό εργοδότη χωρίς να υπόκεινται σε απειλή ή ποινή, συμπεριλαμβανομένης της απώλειας δικαιωμάτων ή προνομίων εντός της φυλακής.
- Οι συνθήκες για τους κρατούμενους που έχουν συναινέσει να εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις θα πρέπει να προσεγγίζουν τις συνθήκες που απολαμβάνουν οι ελεύθεροι εργαζόμενοι. Οι εργαζόμενοι στις φυλακές θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε επίπεδα μισθών, παροχές κοινωνικής ασφάλισης και πρότυπα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας που προσεγγίζουν μια σχέση ελεύθερης εργασίας. Εύλογες διαφορές στα επίπεδα μισθών είναι αποδεκτές με βάση τις κρατήσεις που γίνονται για το διοικητικό συμβούλιο και τη διαμονή.

8. Μισθοί και παροχές

Πιστεύουμε ότι όλοι οι εργαζόμενοί μας πρέπει να πληρώνονται με επαρκή μισθοδοσία ώστε να απολαμβάνουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο και δεσμευόμαστε να παρέχουμε δίκαιους μισθούς και παροχές για τους εργαζομένους μας και τις οικογένειές τους. Η Pepsico αποζημιώνει τους εργαζομένους ανταγωνιστικά με σχέση με τον κλάδο και απαιτεί τη συμμόρφωση με όλους τους ισχύοντες τοπικούς νόμους που διέπουν την πληρωμή των μισθών και των παροχών. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν μισθούς που πληρούν ή υπερβαίνουν τον νόμιμο κατώτατο μισθό. Οι υπερωρίες πρέπει να αποζημιώνονται με το κατάλληλο ποσό που απαιτείται από την τοπική νομοθεσία και όλοι οι μισθοί πρέπει να πληρώνονται εγκαίρως και πλήρως. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν μια κατάσταση μισθοδοσίας για κάθε περίοδο μισθοδοσίας που περιγράφει με σαφήνεια τα στοιχεία της αποζημίωσής τους, συμπεριλαμβανομένων των ωρών εργασίας, των παροχών που λαμβάνονται και τυχόν εκπτώσεων. Η Pepsico απαγορεύει την αφαίρεση των μισθών ως πειθαρχικό μέτρο και απαιτεί όλες οι μειώσεις να γίνονται σύμφωνα με την τοπική νομοθεσία.

9. Ώρες εργασίας και περίοδοι ανάπαυσης

Αναγνωρίζουμε τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και έχουμε καθιερώσει πολιτικές για την καθοδήγηση των ωρών εργασίας, των υπερωριών και των περιόδων ανάπαυσης για τους εργαζομένους στις επιχειρήσεις μας. Καθώς συνεχίζουμε να εξελίσσουμε την προσέγγισή μας, θα προσπαθήσουμε να ανταποκριθούμε στα διεθνή πρότυπα σχετικά με τις ώρες εργασίας και τις περιόδους ανάπαυσης, τα οποία περιλαμβάνουν: (i) μια τυπική εργάσιμη εβδομάδα όχι περισσότερων από 60 ωρών εργασίας (48 τακτικά προγραμματισμένες ώρες εργασίας και 12 εθελοντικές ώρες υπερωριών), (ii) τουλάχιστον 8 ώρες ανάπαυσης μεταξύ των ημερών εργασίας και (iii) τουλάχιστον 24 ώρες διαδοχικής ανάπαυσης σε κάθε περίοδο 7 ημερών, εκτός από καταστάσεις έκτακτης ανάγκης ή ασυνήθιστες καταστάσεις.

10. Υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας

Η προστασία της ασφάλειας, της υγείας και της ευημερίας των συνεργατών μας σε όλο τον κόσμο είναι μία από τις κύριες προτεραιότητές μας ως εταιρεία. Έχουμε καθιερώσει πολιτικές και συστήματα για την προώθηση των αξιών υγείας και ασφάλειας σε ολόκληρη την επιχείρησή μας, συμπεριλαμβανομένης της [Παγκόσμιας Πολιτικής Περιβαλλοντικής Υγείας και Ασφάλειας \(ΠΥΑ\)](#) που περιγράφει το όραμά μας «Πέρα από το μηδέν» για την επίτευξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς τραυματισμούς και τη δημιουργία μιας κουλτούρας θετικού αντίκτυπου στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων μας και του περιβάλλοντος. Το τμήμα ΠΥ&Α της εταιρείας μας καθοδηγεί τη στρατηγική για την επίτευξη αυτού του οράματος και επιβλέπει το Παγκόσμιο Σύστημα Διαχείρισης Περιβάλλοντος, Υγείας και Ασφάλειας (Global Environmental, Health, and Safety Management System, GEHSMS), το οποίο καθορίζει τα παγκόσμια πρότυπα υγείας και ασφάλειας για την επιχείρησή μας και αξιολογεί την απόδοσή μας. Επιδιώκουμε να παρέχουμε και να

διατηρούμε έναν ασφαλή και υγιή χώρο εργασίας και είμαστε αφοσιωμένοι στη συνεργασία με τους εργαζομένους μας για τη συνεχή βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας μας, συμπεριλαμβανομένου του προσδιορισμού των κινδύνων και της αποκατάστασης των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας.

Η διαδικασία διαχείρισης παραπόνων μας

Αναγνωρίζουμε ότι οι πολιτικές και τα προγράμματά μας ενδέχεται να μην αποτρέψουν όλες τις δυσμενείς επιπτώσεις και δεσμευόμαστε να παρέχουμε ή/και να βοηθήσουμε στην παροχή αποκατάστασης όπου προκαλέσαμε ή συνεισφέραμε σε αυτές τις επιπτώσεις και να χρησιμοποιήσουμε την επιρροή μας για να ενθαρρύνουμε τους προμηθευτές μας να παρέχουν επανόρθωση όπου εντοπίζουμε επιπτώσεις που συνδέονται άμεσα με τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες, τα αγαθά ή τις υπηρεσίες. Για να διευκολύνουμε αυτή τη διαδικασία, έχουμε καθιερώσει μια ποικιλία μηχανισμών που επιτρέπουν στους εργαζομένους μας, τα ενδιαφερόμενα μέρη και άλλα δυνητικά επηρεαζόμενα άτομα να εγείρουν παράπονα και να αναζητήσουν αποκατάσταση. Οι μηχανισμοί μας δεν εμποδίζουν την πρόσβαση σε άλλα κανάλια ή διαδικασίες αποκατάστασης και, όπου αρμόζει, θα συνεργαστούμε με άλλους οργανισμούς και εταιρείες για να βοηθήσουμε στην πρόληψη, τον μετριασμό ή την αποκατάσταση των αρνητικών επιπτώσεων.

Οι άμεσες λειτουργίες μας

Όλοι οι εργαζόμενοι της PepsiCo έχουν την υποχρέωση να αναφέρουν εικαζόμενες παραβιάσεις του Παγκόσμιου Κώδικα Δεοντολογίας, των πολιτικών και της ισχύουσας νομοθεσίας. Οι εργαζόμενοί μας έχουν αρκετές οδούς για την αναφορά ζητημάτων και την αναζήτηση συμβουλών, όπως μέσω του διευθυντή τους, του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, του Νομικού Τμήματος, του τμήματος Παγκόσμιας Συμμόρφωσης και Δεοντολογίας και της γραμμής Speak Up. Η γραμμή Speak Up είναι μια δωρεάν γραμμή δεοντολογίας που λειτουργεί από ένα ανεξάρτητο τρίτο μέρος και παρέχει στους εργαζομένους, τους καταναλωτές, τους προμηθευτές και τους επιχειρηματικούς συνεργάτες της PepsiCo και στα μέλη της κοινότητας ένα 24ωρο, διαθέσιμο 7 ημέρες την εβδομάδα, ανώνυμο και εμπιστευτικό μέσο αναφοράς εικαζόμενων παραβιάσεων. Η υπηρεσία Speak Up είναι προσβάσιμη από οπουδήποτε στον κόσμο:

- Μέσω τηλεφώνου σε πάνω από 60 χώρες και σε διάφορες γλώσσες, με τη χρήση ενός χωρίς χρέωση τηλεφωνικού αριθμού βάσει της χώρας από την οποία καλεί κάποιος. Για μια λίστα των διεθνών τηλεφωνικών αριθμών για κάθε χώρα, δείτε την ενότητα της γραμμής [Speak Up](#) στον ιστότοπό μας.
- Μέσω διαδικτύου σε 26 γλώσσες στη διεύθυνση <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Η Πολιτική κατά των Αντιποίνων μας απαγορεύει αυστηρά τα αντίποινα εναντίον οποιουδήποτε ατόμου που, καλή τη πίστει, αναφέρει μια πιθανή παράβαση. Οποιαδήποτε περίπτωση αντιποίνων εναντίον ενός ατόμου για την καλόπιστη αναφορά ενός ζητήματος αποτελεί από μόνη της σοβαρή παραβίαση του Παγκόσμιου Κώδικα Δεοντολογίας μας και οποιοσδήποτε εργαζόμενος διαπιστωθεί ότι έχει εμπλακεί σε τέτοια αντίποινα θα υπόκειται σε κατάλληλα πειθαρχικά μέτρα. Ομοίως, για τους εργαζομένους μας, η μη τήρηση των προτύπων που περιγράφονται στην παρούσα πολιτική μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικές κυρώσεις που περιλαμβάνουν έως και τον τερματισμό της απασχόλησης.

Η απευθείας εφοδιαστική μας αλυσίδα

Θέλουμε οι άμεσοι προμηθευτές μας να λειτουργούν με τα ίδια πρότυπα που διατηρούμε και εμείς. Αυτή η προσδοκία περιλαμβάνει την ύπαρξη ενός αποτελεσματικού συστήματος διαχείρισης παραπόνων σε επιχειρησιακό επίπεδο για τις λειτουργίες τους και την απαγόρευση των αντιποίνων εναντίον ατόμων που εγείρουν ανησυχίες σχετικά με τις πρακτικές τους. Για να συμπληρώσουμε οποιαδήποτε λειτουργικά συστήματα, εικαζόμενες παραβάσεις των πολιτικών και των προτύπων μας μπορούν να αναφερθούν μέσω της Γραμμής υποστήριξης Speak Up της PepsiCo.

Κατά τη διαχείριση των περιστατικών μη συμμόρφωσης, προσπαθούμε πρώτα να εμπλέξουμε τους προμηθευτές μας για να προωθήσουν διορθωτικές ενέργειες που βοηθούν στην αντιμετώπιση των υποκείμενων ζητημάτων και στην ανάπτυξη ικανοτήτων. Όπου η άμεση δέσμευση δεν οδηγεί σε σημαντική πρόοδο, εξετάζουμε τις πιθανές εναλλακτικές, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης ή/και του τερματισμού της προμήθειας ή των πιθανών επιπτώσεων στη σχέση.

Διαφάνεια και υποβολή αναφορών

Για την εκπλήρωση του στόχου μας να σεβόμαστε τα ανθρώπινα δικαιώματα, σκοπεύουμε να εφαρμόσουμε την παρούσα Πολιτική σε όλο το εύρος των επιχειρηματικών μας δραστηριοτήτων σε ευθυγράμμιση με τις Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΗΕ για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και να αναφέρουμε τακτικά την πρόδοό μας σύμφωνα με το Πλαίσιο Αναφοράς Κατευθυντήριων Αρχών του ΟΗΕ.

Υπογράφηκε από τον



Ramon Laguarta
Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της PepsiCo, Inc.