

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนทั่วโลก

มีผลในปี 2560

แก้ไขเมื่อเดือนสิงหาคม 2568

บทนำและขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนทั่วโลกนี้ระบุถึงมาตรฐานและความคาดหวังหลักที่เราได้กำหนดไว้สำหรับพนักงานของเรา นโยบายนี้รวมอยู่ใน[จรรยาบรรณทางธุรกิจทั่วโลก](#)ของเรา และมีผลบังคับใช้กับพนักงานของ PepsiCo ทุกคน

แรงบันดาลใจของเรา

PepsiCo มีเป้าหมายในการเคารพสิทธิของบุคคลและชุมชนทั้งหมดในธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของเรา และเราตระหนักถึงสิทธิและเสรีภาพที่กำหนดไว้ในตราสารระหว่างประเทศต่อไปนี้:

- [ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน](#)
- [กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง](#)
- [กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม](#)
- [ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ](#)
- [อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของเด็ก](#)
- [อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทุกรูปแบบ](#)
- [ปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนพื้นเมือง](#)
- [อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ](#)
- [อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกครอบครัว](#)

ในการบรรลุเป้าหมายของเราที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน เรามุ่งมั่นที่จะนำหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนมาใช้ในธุรกิจของเราและรายงานความคืบหน้าของเราให้สอดคล้องกับกรอบการรายงานเรื่องหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติ เราจึงเป็นผู้ลงนามหรือสมาชิกของกรอบการทำงานดังต่อไปนี้: [แนวทางของ OECD สำหรับองค์กรข้ามชาติ](#) [ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ](#) [มาตรฐานการดำเนินธุรกิจขององค์กรสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลในกลุ่ม LGBTI](#) และ [หลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี](#)

มาตรฐานสิทธิมนุษยชนของเรา

PepsiCo กำหนดให้ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่นที่บังคับใช้ทั้งหมด มาตรฐานต่อไปนี้อยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ได้รับการยอมรับ เราตระหนักดีว่าการผิดต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นในกรณีที่ถูกกฎหมายภายในประเทศและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศไม่สอดคล้องกัน ในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน เราจะปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศและสำรวจวิธีการอื่น ๆ ในการเคารพมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

1. แรงงานเด็ก

PepsiCo ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในการดำเนินงานของเรา เราห้ามมิให้มีการว่าจ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่าสิบห้า (15) ปี หรืออายุขั้นต่ำในการทำงานตามกฎหมายในท้องถิ่น หรืออายุที่สำเร็จการศึกษาคอนบังคับ

แล้วแต่ว่าเกณฑ์ใดจะสูงกว่า แรงงานอายุอ่อนอาจได้รับการว่าจ้างผ่านโปรแกรมการฝึกงานระยะสั้น การฝึกงานหรือประสบการณ์การทำงานที่บริษัทอนุมัติ

แต่พวกเขาไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยหรือขัดขวางการศึกษาหรือการฝึกอบรมทางวิชาชีพ

เรากำหนดให้อายุของแรงงานของเราต้องได้รับการตรวจสอบความถูกต้อง ณ เวลาที่จ้างงานและมีกระบวนการเพื่อแก้ไขการละเมิดนโยบายที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีความรับผิดชอบ

2. แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

PepsiCo ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ รวมถึงแรงงานนักโทษโดยไม่สมัครใจ แรงงานที่มีสัญญาผูกมัดแรงงานชนิดนี้ แรงงานทางทหาร แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบในการดำเนินงานของเรา การตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงานทั้งหมดต้องขึ้นอยู่กับทางเลือกที่เป็นอิสระ

ห้ามมิให้พนักงานถูกบีบบังคับให้ทำงานหรือถูกละเมิดทางร่างกาย หรือการข่มขู่จะใช้ความรุนแรง หรือการล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ หรือทางวาจาในรูปแบบอื่น ๆ อันเป็นวิธีการบังคับหรือควบคุมพนักงานทุกคนต้องได้รับเอกสารการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น จดหมายข้อเสนอ สัญญา ฯลฯ)

ซึ่งระบุเงื่อนไขการจ้างงานของคนอย่างชัดเจน (เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ ฯลฯ)

ในภาษาที่แรงงานเข้าใจ พร้อมคำอธิบายทางวาจาที่ให้ไว้เมื่อจำเป็น

ข้อตกลงการจ้างงานทั้งหมดจะต้องตกลงอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างอิสระโดยแรงงานและนายจ้าง

แรงงานทุกคนมีอิสระในการเคลื่อนไหว

และเงื่อนไขการจ้างงานต้องไม่จำกัดการเคลื่อนไหวของแรงงานผ่านการเก็บรักษาเอกสารประจำตัว การเก็บมัดจำ

ข้อกำหนดด้านที่พัก หรือการกระทำอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจำกัดการเคลื่อนไหวของแรงงาน นอกจากนี้

ตาม**หลักการจ่ายเงินของนายจ้าง** ห้ามมิให้พนักงานจ่ายเงินค่าสรรหาบุคลากรหรือค่าธรรมเนียมอื่น ๆ

ที่คล้ายกันเพื่อรักษาการจ้างงานหรือคงการจ้างงานของตนไว้ นายจ้างควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าสรรหาบุคลากร

และเมื่อทราบค่าธรรมเนียมแล้ว ควรจัดทำแผนการแก้ไขที่สมเหตุสมผล หากเป็นไปได้

3. เสรีภาพในการคบค้าสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน

PepsiCo เคารพในสิทธิของพนักงานของเราในการเข้าร่วมหรือจัดตั้งองค์กร เช่น

สหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมกัน เราห้ามมิให้มีการข่มขู่ การคุกคาม การตอบโต้เอาคืน

หรือความรุนแรงในรูปแบบใด ๆ ต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน ตัวแทนสหภาพแรงงาน

และพนักงานคนใดก็ตามที่ต้องการใช้สิทธิ์เหล่านี้

ในกรณีที่พนักงานของเราได้รับการเป็นตัวแทนโดยสหภาพที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย

เรามุ่งมั่นที่จะสร้างบทสนทนาที่สร้างสรรค์และต่อรองด้วยเจตนาที่ดีกับตัวแทนที่ได้รับเลือกอย่างอิสระของพวกเขา

ในกรณีที่สิทธิเสรีภาพในการคบค้าสมาคมถูกจำกัดตามกฎหมาย เรามุ่งมั่นที่จะสนับสนุนทางเลือกในการมีส่วนร่วม

และยังคงสอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่น

4. การคุกคามและการเลือกปฏิบัติ

เราเชื่อว่าพนักงานทุกคนควรมีโอกาสในสร้างศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่และมีส่วนช่วยให้ PepsiCo

ประสบความสำเร็จ เราคาดหวังให้พนักงานทำการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงานพนักงานหรือผู้สมัคร

โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว อายุ เพศหรือเพศวิถี รสนิยมทางเพศ

อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานะการข้ามเพศ ศาสนา หลักความเชื่อ ประเทศต้นกำเนิด ชาติพันธุ์

ความเป็นพลเมือง บรรพบุรุษ ความพิการ ข้อมูลทางพันธุกรรม สถานะทางการทหารหรือสถานะการเป็นทหารผ่านศึก

การตั้งครรภ์ สถานภาพการสมรสหรือครอบครัว

หรือลักษณะพื้นฐานอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่บังคับใช้ **หลักจรรยาบรรณทั่วโลกของเรา**

ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทุกรูปแบบในสถานที่ทำงาน หรือการกระทำใด ๆ

ก็ตามที่ก้าวร้าวรุนแรงหรือดูหมิ่น

5. สิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับน้ำ

การดูแลน้ำให้ปลอดภัยเป็นหนึ่งในลำดับความสำคัญสูงสุดของ PepsiCo มานานแล้ว ในฐานะที่เป็นหนึ่งในบริษัทแรก ๆ ของบริษัทขนาดเรที่ยอมรับน้ำเข้าเป็นหนึ่งในสิทธิมนุษยชน เราได้นำแนวทางการจัดการน้ำมาใช้ ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้น้ำทั่วทั้งธุรกิจของเรา การเติมน้ำในที่กักเก็บน้ำในท้องถิ่นที่มีความเสี่ยงมากที่สุดและที่เราดำเนินงาน และเพิ่มการเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยสำหรับชุมชนที่เผชิญกับความขาดแคลน ในฐานะบริษัทอาหารและเครื่องดื่ม เราตระหนักถึงบทบาทสำคัญที่น้ำมีต่อระบบอาหาร และเป็นวิสัยทัศน์ของเราว่าไม่ว่าที่ไหนในโลกที่ PepsiCo ดำเนินธุรกิจ ทรัพยากรน้ำจะอยู่ในสถานะที่ดีขึ้นเนื่องจากการมีอยู่ของเรา

6. สิทธิที่ดิน

PepsiCo ตระหนักดีสิทธิในที่ดินที่ปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเจริญทางเศรษฐกิจ การผลิตอาหารอย่างยั่งยืน และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีความรับผิดชอบ เมื่อ PepsiCo ได้มาซึ่งที่ดิน (รวมถึงการซื้อ การเช่า และการใช้ประโยชน์) เราจะมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองที่เป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย และใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของ IFC เพื่อนำหลักการการให้ความยินยอมที่เป็นอิสระ ก่อน และหลังรับทราบข้อมูล (FPIC) มาใช้ในการพัฒนาโครงการเกษตรในประเทศกำลังพัฒนา

7. แรงงานนักโทษโดยสมัครใจ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ อาจใช้แรงงานนักโทษโดยสมัครใจในสถานการณ์ที่มีการกำกับควบคุมในระดับสูง ซึ่งนักโทษได้ให้ความยินยอม เป็นนักโทษที่กำลังได้รับการฟื้นฟูหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการปล่อยตัว และข้อกำหนดและเงื่อนไขของการทำงานของพวกเขาสอดคล้องกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของตลาดแรงงานอิสระ

ข้อกำหนดเฉพาะประกอบด้วย:

- การทำงานหรือการบริการอาจจำเป็นเฉพาะนักโทษที่ถูกตัดสินในศาลเท่านั้น การทำงานหรือบริการดังกล่าวต้องดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลและการควบคุมของหน่วยงานสาธารณะ เช่น หน่วยงานบริหารจัดการเรือนจำของสถานปฏิบัติงานที่ดำเนินการโดยรัฐ แรงงานนักโทษต้องไม่ได้รับการว่าจ้างหรือประจำการเพื่อทำงานให้กับบุคคล บริษัท หรือสมาคมเอกชนเป็นการส่วนตัว ไม่อนุญาตให้นักโทษต้องทำงานหรือให้บริการภาคบังคับ สำหรับกิจการส่วนตัวไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกเรือนจำ หรือภายในเรือนจำที่บริหารงานโดยเอกชน
- การทำงานหรือบริการที่ดำเนินการโดยนักโทษในกิจการส่วนตัวต้องเป็นไปโดยสมัครใจ แรงงานนักโทษต้องให้ความยินยอมในการทำงานให้กับนายจ้างเอกชนโดยไม่ถูกคุกคามหรือลงโทษ รวมถึงการสูญเสียสิทธิหรือสิทธิพิเศษภายในเรือนจำ
- เงื่อนไขสำหรับนักโทษที่ยินยอมทำงานในกิจการส่วนตัวควรใกล้เคียงกับเงื่อนไขที่แรงงานอิสระพึงพอใจ แรงงานนักโทษควรมีสวัสดิการเข้าถึงระดับค่าจ้าง สวัสดิการประกันสังคม และมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ใกล้เคียงกับความสัมพันธ์ของแรงงานอิสระ ความแตกต่างในระดับค่าจ้างที่สมเหตุสมผลนั้นยอมรับได้ โดยพิจารณาจากการหักเงินสำหรับค่าตัวเครื่องบินและค่าที่พัก

8. ค่าจ้างและสวัสดิการ

เราเชื่อว่าพนักงานของเราทุกคนควรได้รับค่าแรงที่เพียงพอต่อการมีมาตรฐานการครองชีพที่ดี และเรามุ่งมั่นที่จะให้ค่าจ้างที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานและครอบครัวของพวกเขา PepsiCo จ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานของเราในระดับที่สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม และจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายในท้องถิ่นที่บังคับใช้ทั้งหมดที่ควบคุมการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ พนักงานทุกคนจะต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นไปตามหรือสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับการชดเชยในอัตราเบี้ยประกันที่เหมาะสมตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด

และค่าจ้างทั้งหมดต้องชำระตรงเวลาและเต็มจำนวน

พนักงานทุกคนต้องได้รับเอกสารการจ่ายเงินสำหรับแต่ละงวดการจ่ายเงินที่ระบุองค์ประกอบของค่าตอบแทนของคนอ
างชัดเจน รวมถึงชั่วโมงการทำงาน สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ และการหักเงินใด ๆ PepsiCo

ห้ามมิให้มีการหักค่าจ้างเพื่อเป็นมาตรการทางวินัย และกำหนดให้การหักเงินทั้งหมดต้องเป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น

9. ชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพัก

เราตระหนักถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

และได้จัดทำนโยบายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา

และระยะเวลาพักสำหรับพนักงานในการดำเนินงานของเรา เนื่องจากเรายังคงพัฒนาแนวทางของเราอย่างต่อเนื่อง

เราจะพยายามปฏิบัติตามมาตรฐานสากลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและระยะเวลาพัก ซึ่งรวมถึง: (1)

สัปดาห์การทำงานมาตรฐานไม่เกิน 60 ชั่วโมง (ชั่วโมงการทำงานปกติ 48 ชั่วโมงและการทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ

12 ชั่วโมง) (2) พักผ่อนอย่างน้อย 8 ชั่วโมงระหว่างวันทำงาน และ (3) พักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย 24

ชั่วโมงในระยะเวลา 7 วัน ยกเว้นในกรณีฉุกเฉินหรือสถานการณ์ผิดปกติ

10. สุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

การปกป้องความปลอดภัย

สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของเราทั่วโลกเป็นหนึ่งในสิ่งที่เราให้ความสำคัญสูงสุดในฐานะบริษัท

เราได้จัดทำนโยบายและระบบต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนคุณค่าด้านสุขภาพและความปลอดภัยทั่วทั้งธุรกิจของเรา

รวมถึง [นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย \(EHS\) ทั่วโลก](#) ของเราที่สรุปวิสัยทัศน์ “Beyond Zero”

ของเราในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการบาดเจ็บและการสร้างวัฒนธรรมของผลกระทบเชิงบวกต่อสุ

ภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและสภาพแวดล้อมโดยรอบ ส่วนงาน EHS

ทั่วโลกของเราเป็นผู้นำกลยุทธ์ในการบรรลุวิสัยทัศน์นี้ และกำกับดูแลระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม สุขภาพ

และความปลอดภัย (GEHSMS) ทั่วโลกของเรา

ซึ่งจะกำหนดมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยทั่วโลกสำหรับธุรกิจของเรา

และประเมินผลการปฏิบัติงานของเรา เรามุ่งมั่นที่จะจัดหาและรักษาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

และเรามุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมกับพนักงานของเราเพื่อปรับปรุงสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของเราอย่างค

่อเนื่อง รวมถึงการระบุอันตรายและการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัย

กระบวนการจัดการเรื่องร้องทุกข์ของเรา

เราตระหนักดีว่านโยบายและโปรแกรมของเราอาจไม่ได้ป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ทั้งหมด

และเรามุ่งมั่นที่จะจัดหาและ/หรือช่วยบรรเทาเหยื่อในจุดที่เราเป็นสาเหตุหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเหล่านั้น

และเพื่อใช้ประโยชน์จากการส่งเสริมสุขภาพของเรามาให้แก้ไขในจุดที่เราพบผลกระทบที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุ

กิจ สินค้า หรือบริการของเราโดยตรง เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการนี้

เราได้จัดตั้งกลไกที่หลากหลายซึ่งช่วยให้พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบอื่น ๆ

ของเราสามารถร้องเรียนและร้องขอการเยียวยาได้

กลไกของเราไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงช่องทางหรือขั้นตอนการเยียวยาอื่น ๆ และหากเหมาะสม

เราจะร่วมมือกับองค์กรและบริษัทอื่น ๆ เพื่อช่วยป้องกัน บรรเทา หรือเยียวยาผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์

การดำเนินงานโดยตรงของเรา

พนักงานของ PepsiCo ทุกคนมีหน้าที่รายงานการละเมิดหลักจรรยาบรรณสากล นโยบาย

และกฎหมายที่บังคับใช้ที่ต้องสงสัย พนักงานของเรามีหลายช่องทางในการรายงานปัญหาและขอคำแนะนำ

รวมถึงผ่านผู้จัดการของตน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกฎหมาย

ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมทั่วโลก และสายด่วน Speak Up ของเรา Speak Up

เป็นสายด่วนด้านจริยธรรมแบบโทรฟรีที่ดำเนินการโดยบุคคลที่สามที่เป็นอิสระ ซึ่งให้บริการพนักงาน ผู้บริโภค

ซัพพลายเออร์ และคู่ค้าทางธุรกิจของ PepsiCo

และสมาชิกในชุมชนเกี่ยวกับวิธีการรายงานการฝ่าฝืนที่ต้องสงสัยโดยไม่ระบุชื่อและเป็นความลับตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน Speak Up สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ในโลก:

- ติดต่อทางโทรศัพท์ในกว่า 60 ประเทศและหลายภาษาโดยใช้หมายเลขโทรฟรีพิเศษตามประเทศที่คุณโทร สำหรับหมายเลขโทรศัพท์ระหว่างประเทศ โปรดดูที่หัวข้อ [Speak Up](#) บนเว็บไซต์ของเรา
- ทางเว็บใน 26 ภาษาที่ <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

นโยบายการไม่ตอบโต้เอาคืนของเราห้ามมิให้มีการตอบโต้เอาคืนต่อบุคคลที่รายงานการฝ่าฝืนที่ต้องสงสัยด้วยเจตนาบริสุทธิ์

การตอบโต้เอาคืนต่อบุคคลที่รายงานข้อกังวลโดยสุจริตถือเป็นการละเมิดหลักจรรยาบรรณสากลของเราอย่างร้ายแรง และพนักงานคนใดก็ตามที่พบว่ามีส่วนร่วมในการตอบโต้เอาคืนดังกล่าวจะต้องถูกดำเนินการทางวินัยที่เหมาะสมในทำนองเดียวกัน สำหรับพนักงานของเรา

การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในนโยบายนี้อาจส่งผลให้มีการลงโทษทางวินัยสูงสุดและรวมถึงการเลิกจ้าง

ห่วงโซ่อุปทานโดยตรงของเรา

เราต้องการให้ซัพพลายเออร์โดยตรงของเราดำเนินงานตามมาตรฐานเดียวกันกับเรา

ความคาดหวังนี้รวมถึงการมีระบบการจัดการเรื่องร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพสำหรับการปฏิบัติงานของตน และห้ามมิให้มีการตอบโต้เอาคืนบุคคลที่แจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติของตน

อาจมีการรายงานการละเมิดนโยบายและมาตรฐานของเราที่ส่งสัยผ่านสายด่วนเพื่อรายงานของ PepsiCo เพื่อเสริมระบบในระดับปฏิบัติการ

เมื่อจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ก่อนอื่นเราต้องดึงให้ซัพพลายเออร์ของเราเข้ามามีส่วนร่วม

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการแก้ไขที่ช่วยแก้ไขปัญหที่สำคัญและสร้างขีดความสามารถ

หากการมีส่วนร่วมโดยตรงไม่ได้นำไปสู่ความก้าวหน้าที่มีความหมาย เราจะพิจารณาทางเลือกที่อาจเหมาะสม

รวมถึงการลดและ/หรือการยุติการจัดหาหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับความสัมพันธ์

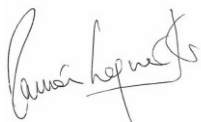
ความโปร่งใสและการรายงาน

ในการบรรลุเป้าหมายของเราในการเคารพสิทธิมนุษยชน

เรามีเป้าหมายที่จะดำเนินการตามนโยบายนี้ในธุรกิจของเราโดยสอดคล้องกับหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

และเพื่อรายงานความคืบหน้าของเราอย่างสม่ำเสมอตามกรอบการรายงานเรื่องหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติ

ลงนาม



รามอน ลาการ์ดา

ประธานและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร PepsiCo, Inc.