



# ERKLÆRING OM MODERNE SLAVERI OG MENNESKEHANDEL 2022



# Introduksjon

Vår visjon er å være den globale lederen innen drikke og dagligvarer gjennom Winning with PepsiCo Positive (pep+), vår strategiske ende-til-ende-transformasjon som setter bærekraft og menneskelig kapital i sentrum for hvordan vi skaper verdi og vekst. Winning with pep+ handler om mange ting, men blant de viktigste er vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter. Vår suksess kan bare oppnås når alle våre interessenter – inkludert bønder og dyrkere, fabrikkarbeidere og samfunnspartnere – behandles med verdighet og respekt. Denne troen er vevd inn i alt vi gjør og innebygd i våre pep + søyler – positivt landbruk, positiv verdikjede og positive valg.

Menneskerettigheter er avgjørende for å takle systemisk ulikhet, bygge motstandsdyktige samfunn og fremme bærekraftige økonomier. Likevel er det fortsatt en rekke utfordringer for å sikre at menneskerettighetene blir konsekvent respektert over hele verden – fra svake rettsstater til pågående angrep på forsvarere av menneskerettighetene. Stigende politisk og økonomisk volatilitet og sammensatte globale kriser, som COVID-19-pandemien og klimaendringene, har forverret disse utfordringene de siste årene, påvirket sårbare befolkninger og gjort ulikhetene større. Minst 70 millioner flere mennesker har havnet i ekstrem fattigdom siden COVID-19-pandemien begynte, og nå lever nesten 700 millioner mennesker i ekstrem fattigdom i verden.<sup>1</sup> På samme måte har antallet mennesker fanget i moderne slaveri økt betydelig de siste fem årene. De siste globale estimatene indikerer at nesten 50 millioner mennesker for tiden er fanget i moderne slaveri, og over 17 millioner mennesker er utnyttet gjennom tvangsarbeid i privat sektor.<sup>2</sup> Antallet barn i barnearbeid har også steget til 160 millioner over hele verden – en økning på 8,4 millioner barn de siste fire årene, og landbrukssektoren står for den største andelen av barnearbeid.<sup>3</sup>

Alle brudd på menneskerettighetene er uakseptabelt, og som en av verdens ledende leverandører av mat og drikkevarer har vi et klart ansvar for å respektere menneskerettighetene i hele vår virksomhet og i en bredere verdikjede. PepsiCo kan ha en positiv innflytelse, fremme respekt for menneskerettigheter på tvers av verdikjeden vår og iverksette tiltak for å håndtere innvirkninger uansett hvor vi avdekker dem. Til dette formålet har vi i løpet av det siste året fortsatt å legge inn menneskerettigheter gjennom våre pep+-søyler, forbedre våre due diligence-prosesser for menneskerettigheter og utviklet vår strategi for menneskerettigheter på tvers av vår virksomhet og forsyningskjede.

Denne erklæringen bygger på våre tidligere avsløringer og beskriver trinnene vi har tatt for å forhindre, identifisere og håndtere risiko for moderne slaveri i hele vår virksomhet og forsyningskjede. Denne erklæringen dekker PepsiCo, Inc. og dets datterselskaper, inkludert de identifiserte rapporteringsenhetene.<sup>4</sup> I utviklingen av denne erklæringen har vårt menneskerettighetskontor engasjert seg med de aktuelle representantene fra hver rapporteringsenhet for å sikre konsistens i våre retningslinjer og standarder, due diligence-programmer og tilnærming til å redusere moderne slaveririsiko på tvers av vår delte verdikjede. Denne erklæringen fungerer som vår offentliggjøring for regnskapsåret som slutter 31. desember 2022.



Med vennlig hilsen

Melissa DeBernardis

PepsiCo Chief Human Rights Officer,  
Senior Vice President, Employment Law

<sup>4</sup> Denne erklæringen omhandler California Transparency in Supply Chains Act 2010, UK Modern Slavery Act 2015, Australian Modern Slavery Act 2018 (Commonwealth) og Norwegian Transparency Act 2021. Rapporteringsenheter under Australian Modern Slavery Act 2018 inkluderer The Smith's Snackfood Company Pty Limited og dets holdingselskap PepsiCo ANZ Holdings Pty Ltd. Rapporterende enheter under UK Modern Slavery Act 2015 inkluderer PepsiCo International Limited, Walkers Snacks Limited, Walkers Snack Foods Limited og Walkers Snacks (distribusjon) Limited. Rapporterende enheter i henhold til den norske åpenhetsloven 2021 inkluderer PepsiCo Nordic Norway A/S og SodaStream International B.V Norway Branch.

<sup>1</sup> <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>

<sup>3</sup> <https://www.unicef.org/press-releases/child-labour-rises-160-million-first-increase-two-decades>

## INNHold

INTRODUKSJON .....	1
STRUKTUR, VIRKSOMHET OG FORSYNINGSKJEDE .....	2
TILNÆRMING OM MENNESKERETTIGHETER .....	3
RAMMEVERK FOR STYRING OG POLITIKK .....	4
OPPLÆRING OG ETABLERING AV KAPASITET .....	6
RISIKOPRIORITERING OG -STYRING .....	7
DUE DILIGENCE AV MENNESKERETTIGHETER .....	8
INTERESSENTENGASJEMENT OG SAMARBEID .....	10
KLAGEPROSESS OG TILGANG TIL RETTSMIDDEL .....	11
RAPPORTERING OM FREMDRIFTEN VÅR OG NESTE TRINN .....	12
VEDLEGG I – PEPSICO STORBRIANNIA (UK) .....	13
VEDLEGG II – PEPSICO AUSTRALIA OG NY ZEALAND (ANZ) .....	14
VEDLEGG III – MODERNE KRAV TIL SLAVERIRAPPORTERING INDEKS .....	15

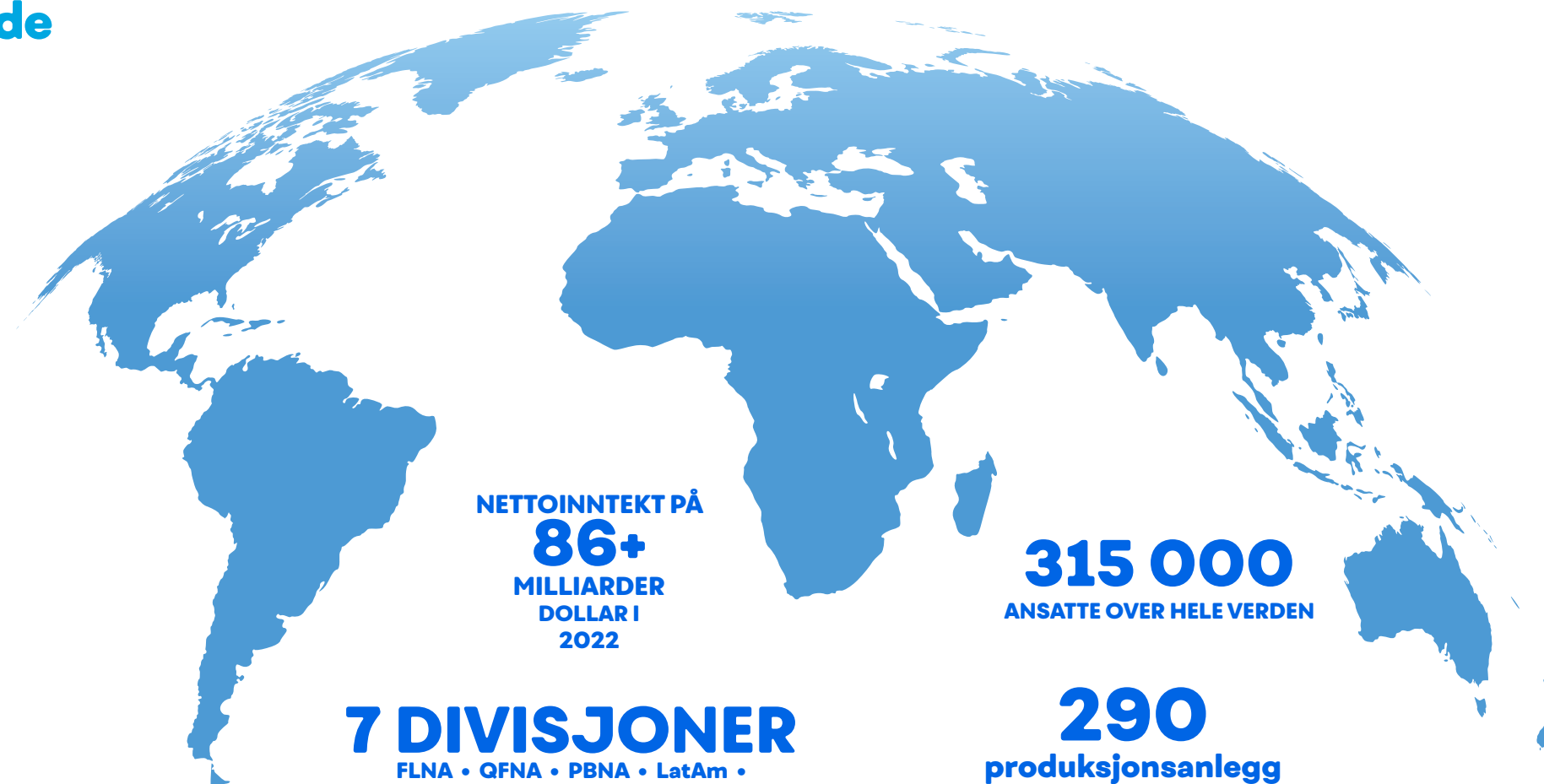
## Struktur, virksomhet og forsyningskjede

PepsiCo er et av verdens ledende selskaper innen dagligvarer og drikke. Våre produkter nytes av forbrukere mer enn en milliard ganger om dagen i mer enn 200 land og områder rundt om i verden. Vi genererte mer enn 86 milliarder dollar i nettoinntekt i 2022, takket være en komplett portefølje av drikke og dagligvarer som inkluderer Lay's, Doritos, Cheetos, Gatorade, Pepsi-Cola, Mountain Dew, Quaker og SodaStream. Vår produktportefølje inkluderer et bredt spekter av mat og drikke, inkludert mange ikoniske merker som genererer mer enn \$1 milliard hver i estimert årlig detaljhandel.

Selskapet består av syv divisjoner: Frito-Lay Nord-Amerika (FLNA), Quaker Foods Nord-Amerika (QFNA), PepsiCo Beverages Nord-Amerika (PBNA), Latin-Amerika (LatAm), Europa; Afrika, Midtøsten og Sør-Asia (AMESA); og Asia Pacific, Australia og New Zealand og Kina Region (APAC). Vi sysselsetter ca 315 000 mennesker over hele verden, inkludert ca 132 000 mennesker i USA, og vi driver ca. 290 produksjonsanlegg globalt. Gjennom vår virksomhet, autoriserte tapperier, lisensierte produsenter og andre tredjeparter, produserer, markedsfører, distribuerer og selger vi et bredt utvalg av drikkevarer og dagligvarer over hele verden med størst virksomhet i USA, Mexico, Russland, Canada, Kina, Storbritannia og Sør-Afrika.

Våre produkter er avhengige av en sikker, høy kvalitet og rimelig forsyning av råvarer for å møte kravene til virksomhetene, samt forventningene til våre forbrukere, kunder og andre interessenter. Vi har gode relasjoner til tusenvis av leverandører, henter ingredienser fra omtrent 60 land og støtter over 100 000 jobber gjennom hele vår forsyningskjede for landbruk. Vi bruker denne globale virksomheten for å fremme fremgang mot mer bærekraftige landbruksstandarder og praksis rundt om i verden.

For mer informasjon om vår virksomhet og forsyningskjede, se vår siste [årsrapport](#).



NETTOINNTÉKT PÅ  
**86+**  
MILLIARDER  
DOLLAR I  
2022

**315 000**  
ANSATTE OVER HELE VERDEN

**7 DIVISJONER**  
FLNA • QFNA • PBNA • LatAm •  
Europa • AMESA • APAC

**290**  
produksjonsanlegg  
GLOBALT

produkter som  
nytes i over  
**200**  
land og områder

Over  
**100 000**  
JOBBER  
i hele forsyningskjeden  
vår for landbruk

hentet  
fra **~60**  
LAND

# Tilnærming til menneskerettigheter

PepsiCo er forpliktet til å respektere rettighetene til alle arbeidere og lokalsamfunn i hele verdikjeden vår, og bidra til å sikre at vi er i den beste posisjonen for å forhindre, identifisere og håndtere potensielle konsekvenser, har vi etablert en global tilnærming til menneskerettighetene som styres etter [FNs veiledende prinsipper for forretnings- og menneskerettigheter \(UNGP-er\)](#).

Med denne tilnærmingen som grunnlag, prioriterer vi innsatsen vår ved å fokusere på syv fremtredende menneskerettighetsspørsmål – rettighetene som står i fare for den mest alvorlige negative innvirkningen gjennom selskapets aktiviteter og forretningsforhold. Denne prosessen bidrar til å sikre at vi har de riktige retningslinjene, prosedyrene og initiativene for å bidra til å forhindre og håndtere potensielle risikoer ved menneskerettigheter, inkludert moderne slaveri, gjennom hele verdikjeden vår. Vi følger nøye med på nye problemer og gjennomgår regelmessig potensielle problemer for å avgjøre om andre menneskerettigheter har blitt prioritert høyere over tid.

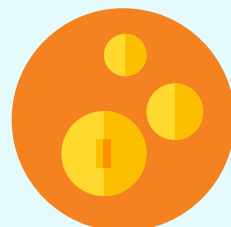
Vi er forpliktet til å implementere FNs veiledende prinsipper for forretnings- og menneskerettigheter gjennom hele vår virksomhet og rapportere om vår fremgang i tråd med [FNs rammeverk for rapportering av veiledende prinsipper](#). Vi følger også [OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper](#) og har signert [FNs Global Compact](#).

Se vår [nettside om menneskerettigheter](#) for mer informasjon om våre forpliktelser og tilnærming.

## PEPSICOS VIKTIGE MENNESKERETTIGHETSPROBLEMER



KLIMAENDRINGER



RETTFERDIGE LØNNS- OG ANSETTELSESVILKÅR



ORGANISASJONSFRIHET TVANGSARBEID



MENNESKERETT TIL VANN



RETTIGHETER TIL LAND



HELSE OG SIKKERHET PÅ ARBEIDSPLASSEN

# Operasjonalisering av vår strategi for menneskerettigheter

I 2022 fortsatte PepsiCos Global Human Rights Office å samarbeide med våre globale funksjoner og divisjoner for å operasjonalisere vår strategi for menneskerettigheter gjennom våre systemer og forretningspraksis. Dette inkluderte å samarbeide med kolleger i alle våre markeder for å gjennomføre forbedrede risikovurderinger, tilpasse innsatsen for markedsgjennomgang og implementere skreddersydde handlingsplaner for å håndtere identifiserte risikoer på lokalt nivå. Læringen og innsikten fra disse engasjementene integreres regelmessig i vårt rammeverk for due diligence på markedsnivå, og vil bli distribuert på tvers av flere markeder i 2023.

Å iverksette tiltak for å inkorporere respekt for menneskerettigheter gjennom hele vår forretningspraksis og fremme respekt for menneskerettigheter gjennom hele vår verdikjede.

### INKORPORERE RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHETER



Gjennomføre pågående due diligence for proaktivt å identifisere, adressere og spore potensielle og faktiske påvirkninger av menneskerettighetene i vår verdikjede.

### GJENNOMFØRE PÅGÅENDE DUE DILIGENCE



### ENGASJERENDE INTERESSETER OG SAMARBEIDENDE HANDLING



Engasjere seg med interessenter, inkludert rettighetshavere, for å informere om vår tilnærming, programmer og prosesser; og

hjelpe å drive frem globalt samarbeid med fokus på å takle naturen rundt utfordringene til menneskerettigheter.



### TILBY EFFEKTIVE KLAGEMEKANISMER OG TILGANG TIL UTBEDRING

Å gi rettsmidler der vi har forårsaket eller bidratt til negative innvirkninger på menneskerettigheter og bruke vår innflytelse til å oppmuntre våre leverandører og partnere til å gi rettsmidler der vi finner virkninger direkte knyttet til vår forretningsdrift, varer eller tjenester; og

etablere effektive mekanismer som gjør det mulig for våre ansatte, interessenter og andre berørte å fremme klager og søke rettsmidler.

# Rammeverk for styring og politikk

## STYRING OG ANSVARLIGHET

Vi mener at sterk styring er avgjørende for å lykkes med å bygge respekt for menneskerettigheter i hele virksomheten vår. Vi har etablert en global styringsstruktur som er ansvarlig for å overvåke og administrere menneskerettigheter på ulike nivåer i hele vår virksomhet, med vårt styre, ledelse og Chief Human Rights Officer som har sentrale tilsyns- og lederroller.

### STYRE

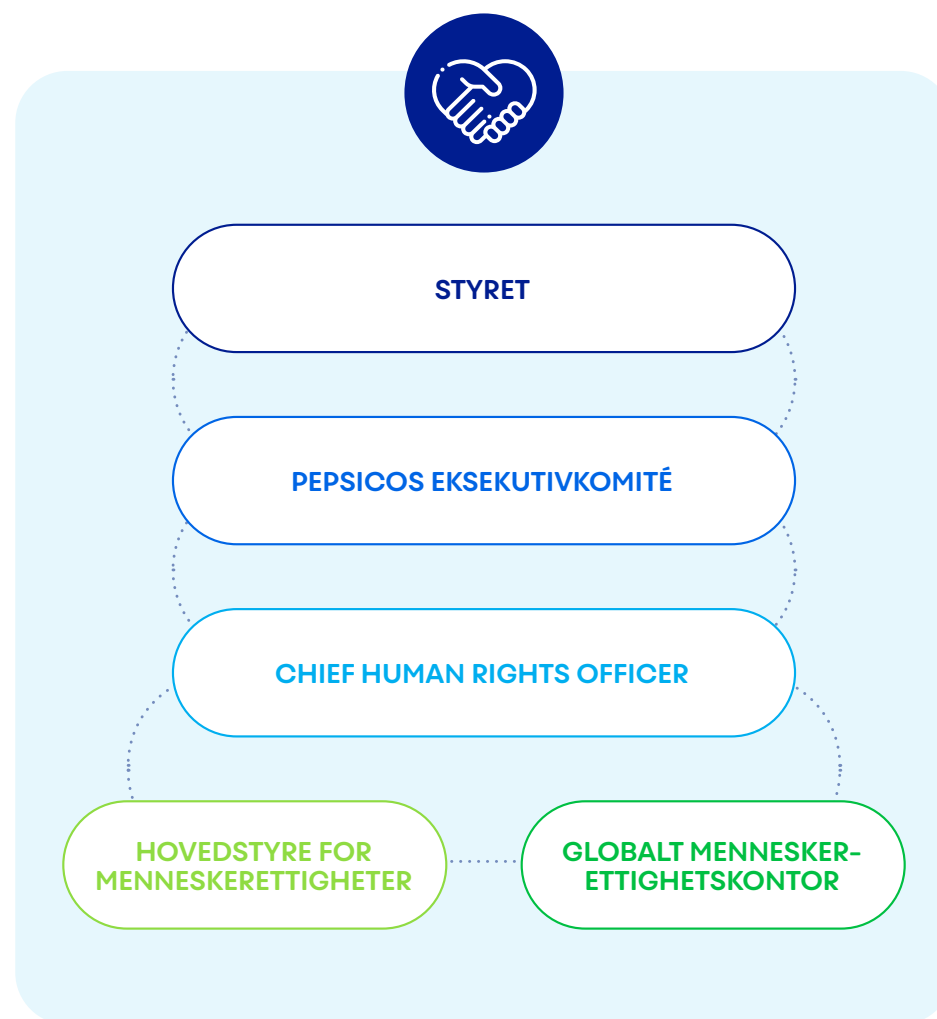
Styret i PepsiCo (styret) spiller en viktig rolle i å bestemme våre strategiske prioriteringer og anser spørsmål om bærekraft (f.eks. menneskerettigheter) som en integrert del av sin strategi. For dette formål etablerte styret en komité for bærekraft, mangfold og offentlig politikk som er ansvarlig for tilsyn med bærekraft, mangfold, likestilling og inkludering, og offentlige politiske spørsmål. Komiteen består utelukkende av uavhengige styremedlemmer og gjenspeiler en blanding av offentlig politikk, risiko, internasjonale og vitenskapsrelaterte ferdigheter, kvalifikasjoner og erfaring. Komiteen mottar regelmessige oppdateringer om vårt program om menneskerettigheter og pågående arbeid for å løse viktige menneskerettighetsspørsmål, inkludert tilbakemeldinger fra interessenter for å bidra til å informere om vår strategi.

### PEPSICOS EKSEKUTIVKOMITÉ (PEC)

PepsiCos eksekutivkomité (PEC) består av vår styreformann og administrerende direktør, hans underordnede og topledere, og har direkte tilsyn med vår agenda for bærekraft, strategiske beslutninger og resultatstyring. Dette sikrer at bærekraft, inkludert menneskerettigheter, er en viktig faktor for hvert medlem av topledelsen. Strategi og fremgang mot våre bærekraftsmål blir regelmessig gjennomgått av PEC. Våre ledere, inkludert vår styreformann og administrerende direktør, har strategiske mål som er i tråd med vår agenda for bærekraft. Disse målene påvirker både årlige og langsiktige insentiver.

### CHIEF HUMAN RIGHTS OFFICER (CHRO)

PepsiCos Chief Human Rights Officer har det daglige ansvaret for menneskerettigheter hos PepsiCo og leder vårt Human Rights Office gjennom vårt program for menneskerettigheter. Vår Chief Human Rights Officer fungerer også som Senior Vice President of Employment Law i PepsiCo, og rapporterer direkte til vår Executive Vice President, General Counsel og Corporate Secretary – et PEC-medlem.



Bilde av Sarah Mercadante, PepsiCo Global Sustainable Agriculture

### MENNESKERETTIGHETER SOM OPERERER COMMITTEE (HROC)

Human Rights Operating Committee (HROC) er en tverrfaglig gruppe av bedrifts- og divisjonsledere som støtter Global Human Rights Office og gir råd om tiltak for å håndtere risikoer rundt menneskerettigheter i vår verdikjede. Medlemmene av HROC rådgir Global Human Rights Office gjennom året ved å gjennomgå våre due diligence-funn og fremgang mot våre menneskerettighetsmål.

### GLOBALT MENNESKERETTIGHETSKONTOR

PepsiCos globale menneskerettighetskontor er et dedikert team innen vår juridiske avdeling som er ansvarlig for å sette opp og håndtere vår globale strategi for menneskerettigheter, drive tiltak for å løse våre viktige menneskerettighetsspørsmål og sikre overholdelse av nye forskrifter om menneskerettigheter. Teamet leder vår due diligence-innsats for menneskerettigheter og samarbeider tett med interne partnere (f.eks. HR, global bærekraft og innkjøp) for å implementere PepsiCos strategi for menneskerettigheter på tvers av vår virksomhet og verdikjede. PepsiCos Global Human Rights Office har som oppgave å levere programmet for menneskerettigheter til vår egen virksomhet og forsyningskjede, og medlemmene har klare årlige mål som knytter dem til ytelsen til vårt program for menneskerettigheter. Dette inkluderer deres ansvar for et bredt spekter av menneskerettighetsspørsmål, inkludert tvangsarbeid.

# Rammeverk for styring og politikk

## RAMMEVERK FOR RETNINGSLINJER

Våre retningslinjer spiller en integrert rolle i vårt arbeid for å bygge respekt for menneskerettigheter gjennom hele vår virksomhet. De bidrar til å sette klare forventninger til våre ansatte, leverandører og andre forretningspartnere, og de etablerer også et rammeverk som hjelper oss med å overvåke at våre standarder blir overholdt. Vi har en rekke regler som beskriver vår forpliktelse rundt menneskerettigheter og eksplisitt forbyr bruk av tvangsarbeid, barnearbeid og menneskehandel i vår verdikjede.



### GBLALE ETISKE RETNINGSLINJER

Våre [globale etiske retningslinjer](#) er grunnlaget for vår forpliktelse til etisk fremgang og gir et veikart over retningslinjene og standardene som styrer hvordan vi gjør forretninger rundt om i verden. Retningslinjene beskriver vår forpliktelse om etisk praksis i alle aspekter av virksomheten vår: respekt på arbeidsplassen, tillit til markedet, rettferdighet i våre forretningsforhold, ærlighet i forretningsatferd og formål i vår verden. Retningslinjene anerkjenner viktigheten av å opprettholde og fremme menneskerettigheter gjennom hele vår virksomhet og gjelder for alle PepsiCo-ansatte, inkludert ansatte i PepsiCos datterselskaper.



### GBLALE RETNINGSLINJER FOR MENNESKERETTIGHETER

Våre [globale retningslinjer for menneskerettigheter](#) beskriver standardene og forventningene vi har etablert for våre ansatte, direkte leverandører og forretningspartnere innen menneskerettigheter. Disse retningslinjene er innlemmet i våre globale etiske retningslinjer og gjelder for alle PepsiCo-ansatte, inkludert ansatte i PepsiCos datterselskaper. De er også innebygd i våre globale etiske retningslinjer for leverandører, og vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere overholder standardene som er beskrevet i disse retningslinjene.

### GBLALE ETISKE RETNINGSLINJER FOR LEVERANDØRER

Våre [globale etiske retningslinjer for leverandører \(SCoC\)](#) inkorporerer våre retningslinjer for menneskerettigheter og skisserer forventningene vi har til våre leverandører innen integritet og antikorrupsjon, arbeidspraksis (inkludert ansvarlig rekruttering), helse og sikkerhet og miljø. Alle leverandører, entreprenører, konsulenter, agenter og andre leverandører av varer og tjenester som gjør forretninger med eller på vegne av PepsiCo («leverandører») er pålagt å overholde standardene som er beskrevet i SCoC. Overholdelse av SCoC, inkludert forbudet mot tvangsarbeid, er en betingelse for PepsiCos leverandørkontrakter, og alle leverandører forventes å kommunisere og anvende SCoC og alle andre relevante retningslinjer gjennom hele forsyningskjeden.

### ERKLÆRING OM BESKYTTELSE AV MENNESKERETTIGHETER

Vår erklæring om beskyttelse av menneskerettighetene (HRD-er) anerkjenner de økende utfordringene som forkjemperne for menneskerettighet står overfor globalt, og beskriver vår forpliktelse til å respektere rettighetene til HRD-er gjennom hele verdikjeden vår. PepsiCo forbyr represalier mot enhver person eller organisasjon som tar opp bekymringer om menneskerettigheter i god tro, og vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere opprettholder de samme forpliktelsene.

### YTTERLIGERE RETNINGSLINJER OG ERKLÆRINGER

Vi har også en rekke ekstra retningslinjer som dekker våre problemer og andre relaterte emner, for eksempel vår landpolitikk og bærekraftig landbrukspolitikk. Kopier av disse og andre retningslinjer finnes på [ESG Topics A-Z-delen](#) av nettstedet vårt. Vi gjennomgår regelmessig våre retningslinjer for tilpasning til tilbakemeldinger fra interessenter, ny regulatorisk utvikling og internasjonalt anerkjente praksiser.



## Oppdatering av globale retningslinjer for menneskerettigheter for 2022

Våre reviderte globale retningslinjer for menneskerettigheter ble publisert i 2022 for å sikre samsvar med tilbakemeldinger fra interessenter, ny regulatorisk utvikling og internasjonalt anerkjente praksiser. Oppdateringen bidro til å avklare våre forventninger rundt flere viktige spørsmål, inkludert rettigheter til vann, land, lønn og fordeler, og arbeidstid og hvile. Den reviderte politikken fremhever også vår forpliktelse til å respektere rettighetene og frihetene som er skissert internasjonalt, inkludert [FNs barnekonvensjon](#) og den [internasjonale konvensjonen for beskyttelse av rettighetene til alle innvandrere og deres familiemedlemmer](#).

## Opplæring og kapasitetsbygging

Vi mener at kontinuerlig kommunikasjon og engasjement er avgjørende for å kunne bygge respekt for menneskerettigheter og styrke kapasiteten i hele verdikjeden vår. For å støtte vårt arbeid på dette området har vi etablert kommunikasjonskanaler og formelle opplæringsprogrammer for våre ansatte og direkte leverandører. Disse programmene hjelper oss med å øke bevisstheten om potensielle problemer, kommunisere våre retningslinjer og standarder og gi ansatte og leverandører målrettet veiledning om hvordan vi kan forebygge, identifisere og reagere på potensielle menneskerettighetsproblemer, som tvangsarbeid og menneskehandel. Vi oppdaterte vår tilnærming og våre ressurser i 2022, og leverte skreddersydd opplæring og veiledningsmaterieill til våre ansatte og leverandører om saker som ansvarlig rekruttering.

### ENGASJERE VÅRE ANSATTE

Hvert år krever vi at ansatte på alle nivåer i selskapet fullfører opplæring i våre globale etiske retningslinjer. Opplæringen i retningslinjene er utformet for å sikre at våre ansatte forstår sin forpliktelse til å overholde retningslinjene våre og atferden som forventes i henhold til dem, inkludert overholdelse av våre globale retningslinjer for menneskerettigheter. I 2022 fullførte over 84 000 ansatte over hele verden et nettbasert opplæringskurs som er tilgjengelig på 23 språk og dialekter som sertifiserer samsvar med retningslinjene og over 182 000 ansatte i frontlinjen i våre anlegg, varehus og salgsfasiliteter mottatt personlig eller på nett (f.eks. via mobile enheter) kodeopplæring eller ble gitt opplæringsmaterieill for retningslinjer. Våre retningslinjer kommuniseres også regelmessig til medarbeidere gjennom intern kommunikasjon etter behov.

I tillegg til vår årlige opplæring i retningslinjer, lanserte vi også et nytt opplæringskurs om menneskerettigheter for PepsiCo-ansatte i 2022. Opplæringskurset på nett fremhevet nylige oppdateringer av våre globale retningslinjer for menneskerettigheter, våre mest fremtredende risikoer rundt menneskerettigheter og ga ansatte veiledning om hvordan de kunne utnytte våre due diligence-programmer og klagemuligheter. Vi forventer å utvikle et påfølgende avansert kurs i 2023 for å gi våre ansatte ytterligere veiledning om hvordan de kan identifisere og bidra til å redusere potensielle risikoer gjennom sine nøkkelfunksjoner i hele selskapet.

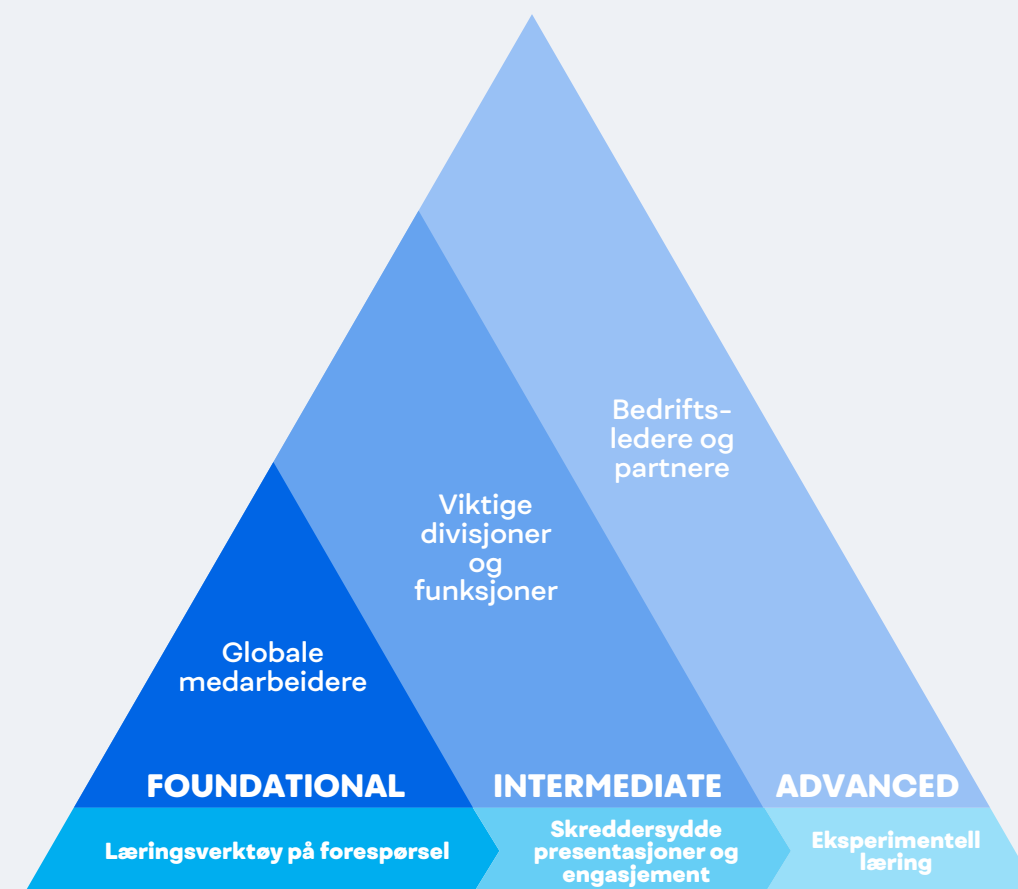
### ENGASJERE VÅRE LEVERANDØRER

Vårt Sustainable Sourcing Program (SSP) bygger leverandørbevissthet og -evner på problemene og forventningene som dekkes i våre globale etiske retningslinjer for leverandører (SCoC), inkludert tvangsarbeid. SCoC er tilgjengelig på 26 språk, og vi tilbyr åpen nettbasert opplæring for å hjelpe våre leverandører med å forstå prinsippene i vår SCoC bedre. I 2022 fullførte 100 % av de kontraherte leverandørene i vårt Sustainable Sourcing Program vår SCoC-opplæring, som kan ses [her](#).

Vi tilbyr også målrettet opplæring for våre forretningskritiske leverandører og fortsetter å bygge ut vårt bibliotek med opplæringsressurser som er gjort tilgjengelig for våre leverandører. I 2022 lanserte vi for eksempel målrettet opplæring i brannsikkerhet for å bidra til å øke bevisstheten og beste praksis for å håndtere problemer rundt brannsikkerhet når de oppstår. Nettsteder som engasjerte seg i opplæringen, hadde muligheten til å engasjere seg direkte med våre programledere og lære av virkelige interaktive scenarier. Omtrent 63 % av anleggene som deltok i opplæringen, så forbedringer i ytelsen under revisjonen.

## Oppdatering av vår tilnærming til opplæring i menneskerettigheter

Som en del av 2022-oppdateringen av opplæringen vår, har vi identifisert muligheter for å levere mer personlig og erfaringsbasert opplæring til medarbeidere på tvers av viktige funksjoner og markeder. I 2023 vil vi fortsette å utvikle mer dyptgående digitale og erfaringsmessige ressurser for å bygge vår interne evne og styring av praksis innen menneskerettigheter i vår virksomhet.



## Prioritert risiko og administrasjon

### VURDERE INNVIRKNINGER GJENNOM EN TILNÆRMING TIL LØNN

Som et av de største dagligvare- og drikke leverandørene i verden, anerkjenner vi at det finnes en rekke måter som våre forretningsaktiviteter direkte eller indirekte kan påvirke menneskerettighetene på. Selv om vi streber etter å håndtere alle potensielle risikoer i verdikjeden vår, blir det informert om fremtredende problemer i strategien vår og hjelper oss med å prioritere hvor vi fokuserer innsatsen vår. Vi har regelmessig gjennomgått våre problemer siden deres identifikasjon i 2017, og tidlig i 2022 startet PepsiCos Global Human Rights Office en formell vurdering for å undersøke om andre menneskerettighetsspørsmål har blitt større over tid. Vurderingsprosessen ble ledet av en ekstern organisasjon som hjalp oss med å evaluere fremgangen vår siden 2017; revurdere de potensielle innvirkningene våre forretningsaktiviteter kan ha på rettighetshavere; og vurdere den potensielle alvorlighetsgraden og sannsynligheten for disse innvirkningene på tvers av verdikjeden vår i tråd med kriteriene som er skissert i UNGPs rapporteringsrammeverk. Denne prosessen involverte en detaljert gjennomgang av våre forretningsmodeller, direkte drift og forsyningskjeder, inkludert analyse av relevante risikoindeks, tidligere vurderingsfunn og tilbakemelding fra interne eksperter (f.eks. global bærekraft, offentlig politikk, helse og sikkerhet osv.) og eksterne interessenter (f.eks. bransjegrupper, frivillige organisasjoner, menneskerettighetsekspert og investorer).

Mens funnene i vurderingene bekreftet at problemene som ble identifisert i 2017 forblir fremtredende for virksomheten vår, fremhevet de også en mulighet til å sette fokus på vår tilnærming på flere områder for å sikre at vi er i den beste posisjonen til å svare på fremvoksende utviklinger og adressere potensielle konsekvenser på tvers av verdikjeden vår. Viktige lærdommer inkluderte:

- Utvide det fremtredende spørsmålet om «sårbare arbeidere» til et objektiv som brukes på tvers av alle fremtredende problemer for å sikre at sårbarhet effektivt vurderes i tilnærmingen for hvert fremtredende problem.
- Fokuserer på det fremtredende spørsmålet om «arbeidstimer og lønn» som «rettferdige lønns- og ansettelsesforhold» for å fange våre kjernemål om å forbedre levestandard, bygge motstandsdyktige samfunn og fremme bærekraftige økonomier over hele verdikjeden vår.

Vi etablerer nye handlingsplaner for å veilede arbeidet med våre problemer fremover. Som en del av disse prosessene vil vi fortsette å prioritere innsats for å håndtere potensielt tvangsarbeid som sårbare arbeidere i hele verdikjeden vår står overfor, og utnytte innsikt fra vurderingen for å identifisere segmenter og geografiske områder i hele forsyningskjeden vår.

For mer informasjon om våre problemer, se de dedikerte nettsidene på vår [ESG-tema A-Z-seksjon](#) på nettstedet vårt eller vår [oppdatering av 2022-relaterte problemer rundt menneskerettigheter](#).



**PepsiCo kan ha en positiv innflytelse, fremme respekt for menneskerettigheter på tvers av verdikjeden vår og iverksette tiltak for å håndtere innvirkninger uansett hvor vi avdekker dem.**

– **Melissa DeBernardis**  
PepsiCo Chief Human Rights Officer,  
Senior Vice President, Employment Law



# Menneskerettigheter Due Diligence

Vi har en etablert due diligence-prosess som hjelper oss med å vurdere potensielle innvirkninger på menneskerettigheter i vår verdikjede, integrere innsikt i våre interne systemer, spore effektiviteten av våre handlinger og regelmessig kommunisere om vår fremgang. Underliggende for denne prosessen er en rekke globale due diligence-programmer som vurderer, identifiserer og utbedrer innvirkninger på tvers av verdikjeden vår.

## Globalt program for vurdering av menneskerettigheter

Vårt vurderingsprogram for globale menneskerettigheter (GHR) benytter en risikobasert tilnærming for å vurdere, redusere og håndtere potensielle konsekvenser på tvers av vår selskapseide produksjon. GHR-revisjoner utføres av uavhengige tredjepartsrevisorer og er i samsvar med Sedex-medlemmers protokollkrav for etisk handelsrevisjon (SMETA) for å sikre samsvar med lokal lov, PepsiCos retningslinjer og internasjonale standarder for menneskerettigheter. GHR-programmet bruker også innovative fjernovervåkingsverktøy (dvs. stemmeundersøkelser fra arbeidstakere) for å samle anonyme tilbakemeldinger fra arbeidstakere om viktige spørsmål som sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidstid og arbeidsstandarder.

## Bærekraftig anskaffelsesprogram

Vårt Sustainable Sourcing Program (SSP) benytter egenvurderinger og tredjepartsrevisjoner for å identifisere og vurdere potensielle konsekvenser av menneskerettigheter, arbeidspraksis og miljøproblemer på tvers av våre mest forretningskritiske leverandører og kontraktproduksjons- og sampakkingssteder. SSP-revisjoner utføres av uavhengige tredjepartsrevisorer og bruker Sedex-medlemmers 4-Pillar protokollkrav for etisk handelsrevisjon (SMETA) for å sikre samsvar med lokal lov, PepsiCos globale etiske retningslinjer for leverandører og internasjonale standarder for menneskerettigheter.

## Bærekraftig landbruksprogram

Vårt Sustainable Farming Program (SFP) er et kontinuerlig forbedringsprogram på gårdsnivå som hjelper oss med å vurdere våre produsenter, identifisere potensielle hull i forhold til våre retningslinjer, implementere planer for å beskytte menneskerettigheter og bygge inn regenerativ landbrukspraksis. SFP er utviklet for å øke produktiviteten i landbruket og utvide tilgjengeligheten av bærekraftig avlinger i dag, samtidig som det bidrar til langsiktig transformasjon på tvers av landbrukssystemet. Programmet er basert på egenvurdering, kapasitetsbygging og verifisering. Vi samarbeider med bønder over hele verden for å gi opplæring for agronomi, ressurseffektiv bruk av gjødsel og vanning, plantevern teknikker, arbeiderrettigheter, skadedyr bekjempelse og andre problemer.

Læring og innsikt fra disse due diligence-programmene integreres regelmessig i våre interne prosesser for å sikre at vi har de riktige retningslinjene og styringssystemene på plass for å forhindre, identifisere og håndtere potensielle risikoer rundt menneskerettigheter i hele verdikjeden vår. Vi ser også kontinuerlig etter muligheter for å forbedre våre due diligence-programmer og de underliggende vurderingene for å sikre at vi har et passende omfang av dekning og handling. Vi vil gjennomføre en formell gjennomgang av vår due diligence-prosess for menneskerettigheter i 2023 for å identifisere om det er mulig å forbedre de underliggende programmene og sikre at vi forblir posisjonert til å levere bransjeledende risikoreduksjon fremover.



## ADRESSERE MANGLENDE SAMSVAR

Våre due diligence-programmer adresserer identifiserte manglende overholdelse gjennom implementering av korrigerende handlingsplaner, som har en bestemt tidsramme avhengig av typen og alvorlighetsgraden av manglende overholdelse. Når den er på plass, spores fremdriften mot en korrigerende handlingsplan gjennom programmene våre, noe som kan kreve en ekstra revisjon på stedet for å verifisere at utbedring er fullført. I 2022 vurderte vårt globale program for menneskerettigheter 114 av våre selskapseide produksjonsoperasjoner i 37 land og etablerte nye vurderingsverktøy på tvers av 23 av våre salgs- og distribusjonssentre i 4 land. I 2022 gjennomførte eller anerkjente vårt Sustainable Sourcing Program 902 på stedet eller virtuelle revisjoner av våre leverandører på første nivå i 58 land. Følgende diagram illustrerer topp 5-kategoriene for manglende overholdelse identifisert gjennom revisjonene av vår egen produksjon og direkte tredjepartsleverandører i 2022.

2022 **TOPP 5** Helse, sikkerhet og hygiene  
**KATEGORIER** Arbeidstid  
Lønn  
Fast ansettelse  
FOR MANGLENDE SAMSVAR Miljø

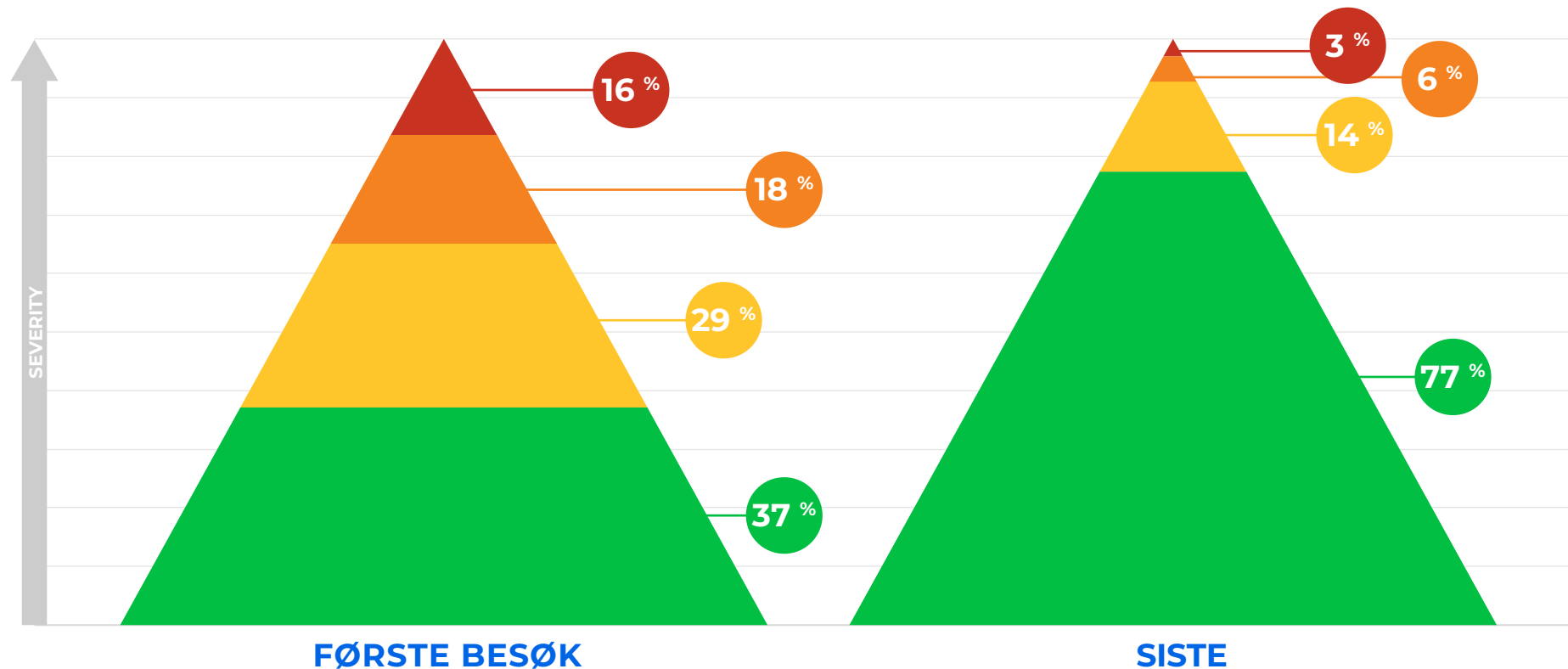


# Menneskerettigheter Due Diligence

## SPORING AV YTTELSEN VÅR

Vi bruker innsikt fra våre due diligence-programmer, klagemekanismer og tilbakemeldinger fra interessenter for å overvåke og spore våre resultater for menneskerettigheter og kontinuerlig informere om vår tilnærming. For eksempel, siden oppstarten av vårt Sustainable Sourcing Program i 2015, har vi sett en sterk forbedring i ytelsen til leverandørnettverk etter hvert som leverandører lærer av innledende revisjonsfunn, styrker sine styringssystemer gjennom korrigerende handlingsplaner og påfølgende oppfølgingsrevisjoner. Resultater på høyt nivå av denne forbedringen presenteres i den medfølgende tabellen, basert på leverandørsteder som har fullført både innledende revisjoner og oppfølgingsrevisjoner.

### BÆREKRAFTIG FORBEDRING AV INNKJØPSSTEDET OVER TID TOTALT ANTALL STEDER = 1116



Denne grafikken illustrerer ytelsen til 1116 leverandørsteder som mottok flere revisjoner forespurt mellom 2016-2022. Fargene er basert på kritiske funn med rødt som den mest alvorlige til grønn er mindre eller ingen funn.



Bilde av Sarah Mercadante, PepsiCo Global Sustainable Agriculture

# Interessent-engasjement og samarbeid

Vi mener at en åpen og kontinuerlig dialog med våre interessenter er avgjørende for å informere og styrke programmet vårt. Vår tilnærming til engasjement fokuserer på en dialog med et bredt spekter av interessenter (f.eks. arbeidere, frivillige organisasjoner, fagforeninger, investorer, kunder) for å få globale og lokale perspektiver på områder som utformingen av vår tilnærming, styring av våre fremtredende menneskerettighetsspørsmål og den generelle ytelsen til vårt program. Vi ser også viktigheten av å høre stemmen til rettighetshavere gjennom denne prosessen, og vi er forpliktet til å engasjere oss med potensielle og faktisk berørte rettighetshavere, inkludert våre ansatte, arbeidere i forsyningskjeden og lokalsamfunnene vi opererer i, gjennom utviklingen og styringen av vår tilnærming.

Vi deltar også regelmessig i en rekke grupper med flere interessenter og samarbeidsinitiativer for å forbedre kunnskapen om spesifikke problemer, drive fremgang i hele bransjen og bidra til å takle systemiske utfordringer som bransjen vår står overfor. Vi har rapportert om vårt pågående engasjement i en rekke av disse initiativene, som Consumer Goods Forum, AIM-Progress, Sedex Stakeholder Forum og Leadership Group for Responsible Recruitment i våre tidligere Modern Slavery & Human Trafficking Statements, samt på vår dedikerte Human Rights Webpage, Palm Oil Webpage, Water Webpage, Climate Change Webpage og Land Rights Webpage. Viktige temaer på tvers av engasjementene og initiativene våre i 2022, inkluderte: fremvoksende utvikling av lovgivningen, due diligence av leverandørkjeden og ansvarlig rekruttering. Nedenfor er eksempler på våre ulike engasjementer gjennom året:

## Fair Circularity Initiative

PepsiCo og flere andre selskaper engasjert med Tearfund, en sivil samfunnsorganisasjon som taler for større anerkjennelse og respekt for rettighetene til avfalls-plukkere, for å få bedre forståelse av risikoen for menneskerettighetene i den uformelle avfallssektoren. Dette engasjementet førte til utviklingen av Fair Circularity Principles samt den påfølgende lanseringen av Fair Circularity Initiative for å bidra til å sikre at menneskerettighetene til arbeidstakere innen den uformelle avfallssektoren respekteres. PepsiCo har tatt i bruk, og vi tar skritt for å fremme prinsippene for rettferdig sirkularitet gjennom hele verdikjeden vår.

## THREE PILLARS of the UN GUIDING PRINCIPLES HUMAN RIGHTS



Med pågående bevegelse i det lovgivende landskapet over hele verden, fortsatte PepsiCo aktivt å engasjere seg med regionale og nasjonale myndigheter, enten direkte eller gjennom våre bransjeforeninger, for å fremme harmoniserte og forutsigbare regelverk som samsvarer med prinsippene som er etablert av UNGPs. Vi vil fortsette å overvåke den pågående utviklingen og støtte konstruktiv dialog mellom alle relevante interessenter.



PepsiCo arrangerte et bransjegruppemøte som fokuserte på sammenhengen mellom klimaendringer og menneskerettigheter. Workshopen utforsket praktiske tilnærminger for å integrere risikostyring av menneskerettigheter i klimareduserende og tilpasningstiltak, samt en bredere diskusjon om en rettferdig overgang. Lærdom fra denne økten har blitt integrert i arbeidet vårt for å bygge motstandskraft for vår virksomhet og forsyningskjede, da vi streber etter å støtte en rettferdig overgang for sårbare grupper og maksimere de sosiale og økonomiske mulighetene som stammer fra vår klima handlingsstrategi.

## KONSULTASJON MED EIDE OG KONTROLLERTE ENHETER

PepsiCos menneskerettighetsprogram ledes sentralt av vårt globale kontor for menneskerettigheter, som samarbeider med interne interessenter for å operasjonalisere vår tilnærming i våre forretningsavdelinger. Alle selskapseide operasjoner og PepsiCos datterselskaper omfattes av våre globale etiske retningslinjer og globale retningslinjer for menneskerettigheter, og vår globale styringsstruktur fremmer kontinuerlig konsultasjon med våre avdelinger og kontrollerte enheter for å sikre konsistens i våre standarder, due diligence-innsats og tilnærming til å redusere risiko for moderne slaveri på tvers av vår verdikjede. Vår eksekutivkomité, Chief Human Rights Officer og Human Rights Operating Committee har sentrale tilsynsroller, og vårt Human Rights Office driver vår globale strategi og due diligence-innsats. PepsiCos kontor for menneskerettigheter ledet utviklingen av vår 2022 Modern Slavery & Human Trafficking Statement, og samarbeidet med våre kjernefunksjoner (f.eks. HR, innkjøp og innkjøp, bedriftssaker, global bærekraft og lov og samsvar og etikk) og koordinerer med representanter fra hver rapporteringsenhet for å sikre konsistens i vår innsats for å forhindre, identifisere og redusere risiko for moderne slaveri i hele vår virksomhet og forsyningskjede.

## Fange opp og integrere tilbakemeldinger fra rettighetshavere

PepsiCo fortsetter å søke innovative måter for å fange opp og integrere tilbakemeldinger fra rettighetshavere for å bidra til å styrke vår tilnærming og forbedre programmets generelle ytelse. Vi styrte et uavhengig stemmeinitiativ for fjernarbeidere med over 500 arbeidere i USA i 2021, og vi utvidet initiativet til flere arbeidergrupper i Mexico, Egypt og Saudi-Arabia i 2022. Læring og innsikt fra disse vurderingene har blitt brukt til å informere våre due diligence-prosesser og fokusområder som arbeidstid. Vårt initiativ for arbeidstakere utfyller våre due diligence-prosesser og bidrar til å utdype vår forståelse av potensielle risikoer gjennom hele vår virksomhet og forsyningskjede.



Vi tar gjerne imot tilbakemelding om våre programmer som kan sendes inn via vår [Kontakt oss](#)-nettside.

# Klageprosess og tilgang til utbedring

Vi erkjenner at våre retningslinjer og programmer kanskje ikke forhindrer alle negative virkninger i vår verdikjede. Vårt mål er å gi effektiv behandling der vi har forårsaket eller bidratt til disse virkningene, og å oppmuntre våre leverandører eller partnere til å gi rettsmidler der vi finner virkninger direkte knyttet til vår forretningsdrift, varer eller tjenester. For å lette denne prosessen, har vi etablert flere mekanismer som gjør det mulig for våre ansatte, interessenter og andre potensielt berørte personer å fremme klager og søke rettsmiddel.



## DIREKTE DRIFT

PepsiCo oppfordrer alle sine ansatte til å uttrykke sine meninger uten frykt. Alle PepsiCo-ansatte har en forpliktelse til å rapportere mistenkte brudd på våre globale etiske retningslinjer eller gjeldende lov. Denne forpliktelsen er inkorporert i våre globale etiske retningslinjer, og ansatte får regelmessig opplæring og kommunikasjon for å øke bevisstheten om denne forpliktelsen. Våre ansatte har flere muligheter for å rapportere problemer og søke råd, inkludert gjennom deres leder, personalavdelingen, juridisk avdeling, Global Compliance & Ethics Department og vår [Speak Up-hotline](#).

## FORSYNINGSKJEDE

Vi har etablert en klagemekanisme for vår forsyningskjede for landbruk for å utfylle vårt eksisterende program (f.eks. Speak Up) og hjelpe oss med å håndtere miljømessige og sosiale bekymringer mer effektivt gjennom hele verdikjeden vår. Mekanismen gjør det mulig for tredjeparter å ta opp bekymringer når vår miljømessige og sosiale politikk ikke opprettholdes i vår forsyningskjede for landbruk. Vår tilnærming er beskrevet [her](#).

Ved utgangen av 2022 ble det registrert 39 klager i vårt system for landbruk. De fleste klagenes gjaldt palmeoljeproduksjon i Sørøst-Asia og fokuserte på en kombinasjon av miljømessige og sosiale problemer (f.eks. avskoging, arbeidsrettigheter). Av de 39 loggede klagenes, per mars 2023, forblir 22 åpne, 13 er stengt, og fire har blitt ansett som «utenfor rekkevidde» av PepsiCo. Vi fortsetter å engasjere oss med våre leverandører og andre for å bidra til å løse de åpne klagenes.



## Speak Up Hotline

**Speak Up!**

Speak Up er en gratis linje for etikk som drives av en uavhengig tredjepart som gir PepsiCo-ansatte, forbrukere, leverandører og forretningspartnere og medlemmer av lokalsamfunnet en anonym og konfidensiell måte å rapportere mistenkte brudd på, døgnet rundt. Disse rapportene brukes til å drive organisatoriske endringer og et bedre arbeidsmiljø, inkludert opplæring, revisjon av retningslinjer og prosessforbedringer. Speak Up er tilgjengelig hvor som helst i verden med dedikerte gratis telefonlinjer i over 60 land og flere språk og via Internett på 26 språk. Vi publiserer regelmessig informasjon om bruken av vår Speak Up-hotline, inkludert det totale antallet rapporter og kategorisert distribusjon. Vår siste rapport kan ses [her](#). I 2022 ble over 9000 Speak Up-rapporter mottatt, og 66 % av disse rapportene ble tatt opp anonymt. Av sakene som ble avsluttet i løpet av 2022, var omtrent 35 % begrunnet eller delvis begrunnet og resulterte i en form for utbedring, som prosessforbedringer, policy-revisjon, opplæring, skriftlige advarsler og/eller oppsigelse.

# Rapportering om vår fremgang og neste trinn

Vi er forpliktet til å implementere FNs veiledende prinsipper for forretnings- og menneskerettigheter gjennom hele vår virksomhet og rapportere om vår fremgang i tråd med [FNs rammeverk for rapportering av veiledende prinsipper](#). I vår Modern Slavery & Human Trafficking Statement fra 2021 skisserte vi en rekke tiltak vi ville iverksette for å fremme arbeidet vårt for å forhindre, identifisere og håndtere potensielle moderne risiko for slaveri i vår virksomhet og forsyningskjede. Nedenfor er en oppdatering om fremdriften vår mot disse prioriteringene og en oversikt over de neste trinnene for 2023.

## PRESTASJONER 2022

- ✓ Opplæringsprogrammet vårt for menneskerettigheter, lanserer ny opplæring for våre ansatte og målrettet opplærings- og veiledningsmateriell til våre forretningskritiske leverandører om ansvarlig rekruttering og brannsikkerhet
- ✓ Utvide vårt stemmeinitiativ for fremmedarbeidere til å inkludere over 800 arbeidere over hele Mexico, Egypt og Saudi-Arabia
- ✓ Igangsatte handlingsplaner for våre reviderte fremtredende problemer for å sikre at vi er i den beste posisjonen til å svare på ny utvikling og håndtere potensielle konsekvenser på tvers av verdikjeden vår fremover

## NESTE TRINN

- ➔ Fortsette å innlemme menneskerettigheter gjennom våre pep+-søyer og -prosesser og å operasjonalisere vår strategi for menneskerettigheter på tvers av vår virksomhet og forsyningskjede
- ➔ Gjennomføre en formell gjennomgang av vår due diligence-prosedyre for menneskerettigheter og identifisere muligheter for å forbedre de underliggende programmene og prosessene
- ➔ Gjennomgå og revidere våre globale etiske retningslinjer for leverandører for å sikre samsvar med tilbakemeldinger fra interessenter, ny regulatorisk utvikling og internasjonalt anerkjente beste praksiser

Denne erklæringen er gjennomgått og godkjent av PepsiCos styre på vegne av PepsiCo, Inc. og hver av de rapporterende enhetene.



Signert på vegne av PepsiCos styre,

**Ramon Laguarta**  
styreformann og administrerende direktør  
PepsiCo, Inc.



## Vedlegg I: PepsiCo Storbritannia (Storbritannia)

Hver dag nyter millioner av mennesker i Storbritannia våre frokostblandinger, snacks og drikkevarer. Porteføljen vår inkluderer globale merker som Pepsi MAX, Gatorade og Doritos, samt noen av landets mest elskede snacksmerker som Walkers – landets favorittchips. Det sterke teamet på 4500 bak disse merkevarene er spredt over våre 10 britiske anlegg, inkludert vår Quaker fabrikk i Cupar og vår Walkers fabrikk i Leicester – den største fabrikken for potetchips i verden. Vi samarbeider også med mer enn 400 bønder over hele Storbritannia for å få lokale ingredienser av høyeste kvalitet, inkludert poteter og havre.

Vi fortsetter å bygge respekt for menneskerettigheter gjennom vår lokale forretningspraksis gjennom handlinger som den pågående implementeringen av våre globale retningslinjer og lokale initiativ for å styrke vår evne til å reagere på potensielle risikoer på tvers av vår virksomhet og forsyningskjede. Vi utfører også pågående due diligence gjennom våre globale programmer, implementerer korrigerende handlingsplaner og engasjerer oss med våre leverandører og forretningspartnere for å åpne for løsninger når det identifiseres manglende overholdelse gjennom hele verdikjeden vår. Vi reviderer for eksempel regelmessig våre selskapseide produksjoner og har gjennomført eller gjensidig anerkjent mer enn 240 revisjoner av våre leverandører på øverste nivå over hele Storbritannia siden 2016. Topp kategorier for manglende overholdelse identifisert gjennom vurderinger fra 2018 til 2022 inkluderer: Helse, sikkerhet og hygiene, arbeidstid og dokumentasjon.

Med tanke på disse funnene, fortsetter vi å øke vår overvåking av praksisen for menneskerettigheter på tvers av vår britiske virksomhet og forsyningskjede for å støtte kontinuerlig samsvar med PepsiCos globale retningslinjer for menneskerettigheter og globale etiske retningslinjer for leverandører. Som en del av dette arbeidet engasjerer vi oss aktivt med våre lokale nettsteder og leverandører for å utføre due diligence, håndtere identifiserte risikoer og støtte kontinuerlig implementering av våre retningslinjer og standarder. I 2023 vil vi fortsette å integrere risikostyring for menneskerettigheter i vår lokale forretningspraksis gjennom målrettet bygging av kapasitet, gjennomgå våre vurderinger på nytt for vår selskapseide produksjon og utvide vårt Sustainable Sourcing-program til å inkludere ytterligere segmenter i forsyningskjeden for våre lokale virksomheter.



## Vedlegg II: PepsiCo Australia og New Zealand (ANZ)

PepsiCo Australia og New Zealands portefølje inkluderer globale merker som Pepsi MAX, Gatorade og Doritos, samt hjemmelagde favoritter som Smiths og Red Rock Deli chips og Twisties. Vi sysselsetter ca. 1500 personer på tvers av våre tre forretningsavdelinger (dvs. The Smith's Snack Food Company, Bluebird Foods og PepsiCo Beverages Australia og New Zealand) og samarbeider med medprodusenter, tapperier og mer enn 100 leverandører for å lage og hente ingredienser av høyeste kvalitet til produktene våre.

Vi utfører kontinuerlig due diligence gjennom våre globale programmer, implementerer korrigerende handlingsplaner og engasjerer oss med våre lokale leverandører og forretningspartnere for å finne løsninger når manglende overholdelse identifiseres gjennom hele verdikjeden vår. Vi reviderer regelmessig vår selskapseide produksjon og har gjennomført eller gjensidig anerkjent 26 revisjoner av våre leverandører på øverste nivå i Australia og New Zealand siden 2016. Topp kategorier for manglende overholdelse identifisert gjennom vurderinger fra 2016 til 2022 inkluderer: Helse, sikkerhet og hygiene, arbeidstid og dokumentasjon.

Vi søker også å redusere risiko for menneskerettighetene gjennom vår kontraktsprosess med leverandører. Våre standard leverandørkontrakter pålegger våre leverandører/bønder en forpliktelse til å overholde PepsiCos globale etiske retningslinjer for leverandører og alle gjeldende lover og forskrifter. Våre kontrakter inneholder også en klausul om moderne slaveri som krever at leverandører overholder alle relevante moderne slaveri-lover og gir PepsiCo informasjon som med rimelighet er forespurt for å sikre samsvar. Vi engasjerer oss også regelmessig med våre leverandører utenfor kontraktsprosessen for å øke bevisstheten om våre standarder og bidra til å bygge muligheter. For eksempel:

- Våre agronomiske ledere besøker regelmessig potetbønder over hele Australia for å sjekke driften, diskutere avling, forventet avkastning, forretningskrav og utfordringer; og
- Våre innkjøpsledere og driftsteam besøker regelmessig viktige leverandører av ingredienser, lokale produsenter og offshore-produsenter.

Vi startet en grundig gjennomgang av våre due diligence-praksiser over hele Australia og New Zealand i 2022 for å identifisere områder der vi kan styrke vår tilnærming og lokale initiativer. I 2023 vil vi fortsette å integrere risikostyring for menneskerettigheter i vår lokale forretningspraksis gjennom målrettet bygging av kapasitet for lokale ledere, vurdere skader på nytt for vår selskapseide produksjon og utvide vårt Sustainable Sourcing-program for å inkludere ytterligere segmenter i forsyningskjeden for våre lokale virksomheter.



# Vedlegg III: Indeks for rapportering av moderne slaveri

## NORGES ÅPENHETSLOV (2021)

En generell beskrivelse av virksomheten, driftsområdet.

Retningslinjer og prosedyrer for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Tiltak bedriften implementerer eller planlegger å implementere for å forhindre eller begrense de negative virkningene.

De negative virkningene og betydelige risikoene for negative virkninger oppdaget gjennom due diligence.

Resultatene eller forventede resultater av virksomhetens implementerte tiltak.

## AUSTRALIAN MODERN SLAVERY ACT (2018)

Identifiser den rapporterende enheten.

Beskriv strukturen, driften og forsyningskjedene til den rapporterende enheten.

Beskrive tiltakene som den rapporterende enheten og enhver enhet som den rapporterende enheten eier eller kontrollerer, for å vurdere og håndtere disse risikoene, inkludert due diligence- og utbedringsprosesser.

Beskriv risikoen ved moderne slaveri i driften og forsyningskjedene til rapporteringsenheten og eventuelle enheter den eier eller kontrollerer.

Beskriv hvordan hver rapporteringsenhet som dekkes av felleserklæringen vurderer effektiviteten av handlingene for å vurdere og håndtere risiko for moderne slaveri.

Beskriv prosessen om konsultasjon med eventuelle enheter som rapporteringsenheten eier eller kontrollerer.

Inkluder all annen informasjon som den rapporterende enheten anser som relevant.

## STORBRIANNIAS LOV OM MODERNE SLAVERI (2015)

Organisasjonens struktur, dens virksomhet og dens forsyningskjeder.

Organisasjonens politikk i forhold til slaveri og menneskehandel

Organisasjonens due diligence-prosesser i forhold til slaveri og menneskehandel i sine forretnings- og forsyningskjeder

Deler av organisasjonens forretnings- og forsyningskjeder der det er risiko for at slaveri og menneskehandel finner sted, og tiltakene som er tatt for å vurdere og håndtere denne risikoen.

Organisasjonens evne til å sikre at slaveri og menneskehandel ikke finner sted i sin virksomhet eller forsyningskjeder, målt mot slike ytelsesindikatorer som anses hensiktsmessig.

Organisasjonens opplæring om slaveri og menneskehandel tilgjengelig for sine ansatte.

## CALIFORNIA TRANSPARENCY IN SUPPLY CHAINS ACT (2010)

Beskriv i hvilken grad organisasjonen opprettholder interne standarder og prosedyrer for ansvarlighet for ansatte eller kontraktører som ikke oppfyller selskapets standarder for slaveri og menneskehandel.

Beskriv i hvilken grad organisasjonen krever at direkte leverandører sertifiserer at innhold i produktet overholder lovene om slaveri og menneskehandel i landet eller landene der de driver virksomhet.

Beskriv i hvilken grad organisasjonen engasjerer seg i verifisering av produkt forsyningskjeder for å evaluere og håndtere risiko for menneskehandel og slaveri. Avsløringen skal spesifisere om verifiseringen ikke ble utført av en tredjepart.

Beskriv i hvilken grad organisasjonen gjennomfører revisjoner av leverandører for å evaluere leverandørsamsvar med selskapets standarder for menneskehandel og slaveri i forsyningskjeder. Avsløringen skal spesifisere om verifiseringen ikke var en uavhengig, uanmeldt revisjon.

Beskriv i hvilken grad organisasjonen gir selskapets ansatte og ledelse, som har direkte ansvar for administrasjon av forsyningskjeden, opplæring i menneskehandel og slaveri, spesielt med hensyn til å redusere risiko i forsyningskjeden av produkter.

## STED I 2022 MODERN SLAVERY & HUMAN TRAFFICKING STATEMENT

- Introduksjon (side 1)
- Struktur, virksomhet og forsyningskjede (side 2)
- Vedlegg I – PepsiCo Storbritannia (side 13)
- Vedlegg II – PepsiCo Australia og New Zealand (side 14)

- Tilnærming til menneskerettigheter (side 3)
- Rammeverk for styring og retningslinjer (side 4)
- Risikoprioritet og -styring (side 7)
- Due diligence for menneskerettigheter (side 8)
- Vedlegg I – PepsiCo Storbritannia (side 13)
- Vedlegg II – PepsiCo Australia og New Zealand (side 14)

- Risikoprioritet og -styring (side 7)
- Due diligence for menneskerettigheter (side 8)
- Vedlegg I – PepsiCo Storbritannia (side 13)
- Vedlegg II – PepsiCo Australia og New Zealand (side 14)

- Opplærings- og kapasitetsbygging (side 6)
- Due diligence for menneskerettigheter (side 8)
- Klageprosess og tilgang til utbedring (side 11)
- Vedlegg I – PepsiCo Storbritannia (side 13)
- Vedlegg II – PepsiCo Australia og New Zealand (side 14)

- Introduksjon (side 1)
- Interessentengasjement og samarbeid (side 10)

- Interessentengasjement og samarbeid (side 10)
- Rapportering om fremtdrift og neste trinn (side 12)