

Chères associées, chers associés,

PepsiCo compte depuis longtemps parmi les figures de proue de notre industrie en raison de son rendement financier exceptionnel. C'est là une réalisation dont nous pouvons être fiers. Les équipes gagnantes n'ayant pas l'habitude de se reposer sur leurs lauriers, nous cherchons constamment des moyens de nous améliorer. Mais comment les meilleurs peuvent-ils encore s'améliorer ? La réponse est toute simple : il faut que la performance ait un but. Notre vision consiste à puiser dans ce qui fait la force de PepsiCo pour bâtir une entreprise qui engendre un rendement financier sain tout en rehaussant le niveau de vie de nos consommateurs, de nos employés et des communautés au sein desquelles nous évoluons.

Pour mieux faire en faisant mieux, nous devons d'abord nous doter d'un énoncé de valeurs et d'un code de conduite. Cela signifie offrir un rendement financier supérieur en toute droiture, atteindre nos résultats avec intégrité, gagner la confiance les uns des autres et celle de toutes nos parties prenantes, en plaçant nos valeurs et notre code au cœur de toutes nos activités. Il est essentiel que nous nous engageons à intégrer nos valeurs et à appliquer notre code de conduite dans tous les aspects de nos activités afin de réaliser une performance de classe mondiale. Il est également crucial que cette performance soit atteinte dans un but plus vaste qui aura une incidence positive sur le monde.

J'espère que ce code de conduite vous aidera à intérioriser nos valeurs et à donner un but à notre performance. Ces outils indispensables nous serviront d'assises inébranlables.

Merci de votre soutien et de votre engagement personnel à faire en sorte que PepsiCo demeure une entreprise intègre qui offre des performances solides en toute droiture.



Indra Nooyi
Président et directeur général

INTRODUCTION

La mission de PepsiCo est d'être le leader mondial sur le marché des produits alimentaires et des boissons de consommation courante. Notre objectif est de générer un fort intérêt financier pour les actionnaires et d'offrir des perspectives de croissance et d'enrichissement à nos employés, nos partenaires commerciaux, sans oublier les communautés dans lesquelles nous évoluons. Dans tout ce que nous faisons, nous nous efforçons d'agir avec honnêteté, équité et intégrité, et de respecter les lois et les règlements des pays où nous sommes présents.

Le présent code de conduite s'applique à PepsiCo, à ses filiales partout au monde, aux coentreprises dont PepsiCo contrôle la gestion et à chacun des employés, cadres et directeurs de ces entreprises.

RESPECT DE NOS EMPLOYÉS

Nous considérons que nos employés constituent notre atout principal. Nous cherchons à constituer un environnement de travail où tous les employés sont en mesure d'atteindre leur plein potentiel et de contribuer au succès de PepsiCo. L'intégrité personnelle est importante pour nous et par conséquent, nous sommes persuadés que ce sont les résultats à long terme qui sont les meilleurs indicateurs du rendement d'un employé.

PepsiCo a un profond respect pour les droits de la personne et la dignité de tous les employés. Nous nous efforçons de traiter nos employés avec équité et honnêteté. Nous faisons tout en notre pouvoir pour assurer un environnement de travail sécuritaire, sûr et sain, et nos règlements interdisent le travail forcé ou le travail des enfants. Nous nous efforçons également de respecter toutes les lois et tous les règlements du travail en vigueur.

Nous sommes engagés envers l'égalité des chances dans tous les aspects du travail pour tous les employés et les candidats. Cela signifie offrir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel. Nous voulons créer un environnement de travail où les gens se sentent à l'aise et respectés, quelles que soient leurs différences, leurs atouts ou leurs caractéristiques personnelles. En effet, nous souhaitons que la diversité de nos employés soit à l'image de celle des pays où nous travaillons et que le rendement de chacun soit évalué équitablement, en fonction de leur contribution à nos résultats.

PepsiCo encourage une culture cosmopolite, grâce à laquelle les employés peuvent exceller. En d'autres termes, nous :

- considérons que nos différences font notre force,
- traitons tous les employés avec respect et équité,
- établissons un climat de confiance, d'ouverture à la communication et de franchise.

Nous reconnaissons que les personnes ont besoin de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Nous respectons également la vie privée des employés. Dans cette optique, nous conservons uniquement les informations personnelles nécessaires pour la gestion de l'entreprise ou requises par la loi.

CONSUMMATEURS, CLIENTS, FOURNISSEURS ET CONCURRENTS

Nous croyons en la libre entreprise et nous respectons la structure juridique et réglementaire sur laquelle repose ce principe fondamental. Par conséquent, nous reconnaissons l'importance des lois limitant les activités économiques et commerciales prédatrices ainsi que les pratiques commerciales injustes, malhonnêtes et immorales.

Dans toutes nos relations commerciales avec les consommateurs, les clients, les fournisseurs et les concurrents, nous :

- éviterons toute pratique abusive ou malhonnête et présenterons toujours nos services et nos produits de façon franche et honnête;
- traiterons nos clients et nos fournisseurs avec honnêteté, équité et objectivité;
- sélectionnerons nos fournisseurs en fonction de leur mérite et préciserons à ceux-ci qu'ils sont tenus de pratiquer une concurrence énergique et équitable pour obtenir un contrat;
- serons un concurrent énergique et intègre;
- ne ferons jamais de commentaires infondés et gratuits sur le produit d'un concurrent;
- respecterons toutes les lois sur la concurrence, y compris les lois interdisant les accords ou les arrangements avec les concurrents pour fixer les prix ou autres modalités de vente, coordonner des soumissions ou partager les territoires de vente, les clients ou les gammes de produits. D'une manière générale, ce type d'accord avec les concurrents est illégal aux États-Unis ainsi que dans de nombreux autres pays où nous évoluons.

RELATIONS INTERNATIONALES

PepsiCo est persuadé que le commerce international est un facteur de stabilité et de paix car il génère de la croissance économique, des débouchés et une compréhension mutuelle. En tant qu'entreprise internationale, nous reconnaissons la responsabilité qui nous incombe d'agir dans l'intérêt légitime des pays où nous évoluons. Nous respecterons toutes les lois et tous les règlements en vigueur dans les pays hôtes. Notre objectif est d'être une entreprise citoyenne dans tous les pays où nous travaillons.

CADEAUX ET RÉTRIBUTIONS

Nos décisions commerciales sont basées sur le mérite. Par conséquent, il est hors de question de faire un cadeau ou un don, direct ou indirect, à un tiers, que ce soit un représentant du gouvernement, un parti politique ou un candidat, pour influencer de manière corruptrice une décision commerciale ou obtenir un avantage commercial indu. Nous respecterons la politique internationale contre la corruption de PepsiCo en tout temps.

Les cadeaux ou les divertissements offerts aux représentants du gouvernement font l'objet d'une réglementation stricte et sont souvent interdits. Ce type de cadeaux et de divertissements ne peut être offert qu'avec l'approbation du service juridique.

Les cadeaux ou les divertissements offerts aux clients ou aux fournisseurs, ou reçus de leur part, ne doivent jamais influencer, ou donner l'apparence d'avoir influencé, nos décisions commerciales. Tout cadeau ou divertissement offert doit avoir une finalité commerciale légitime, être de bon goût et être permis par les lois en vigueur, par les règlements de la personne qui donne et de la personne qui reçoit, les règlements de PepsiCo et par les règlements de votre fonction ou de votre division (y compris les règlements en matière de déplacement et de divertissement). Si les règlements de votre fonction ou de votre division permettent les cadeaux, la valeur et la fréquence de ceux-ci doivent être symboliques. Le coût et la fréquence des repas et des divertissements offerts aux clients et aux fournisseurs doivent être raisonnables et conformes aux lignes directrices établies par PepsiCo ou votre fonction ou division.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

PepsiCo s'engage à assurer à tous ses employés, visiteurs, entrepreneurs et fournisseurs un environnement de travail sans risque pour la santé ou la sécurité. Nous assurons à nos employés un lieu de travail sans drogue. Afin que l'environnement de travail soit dénué de tout risque, toute violence ou toute intimidation, nous nous engageons à appliquer une politique d'intransigeance en matière de violence.

Nous souhaitons concevoir, construire, maintenir et exploiter des établissements où nos employés et nos ressources physiques sont protégés. Notre politique est de respecter toutes les lois en vigueur en matière de santé et de sécurité, de fournir et d'exiger l'utilisation d'équipements et de systèmes de protection appropriés, et de mettre rigoureusement l'accent sur la sécurité et la responsabilité dans l'accomplissement du travail. Chaque employé doit suivre les directives et les procédures internes liées à la santé et à la sécurité du travail.

ENVIRONNEMENT

PepsiCo s'efforce d'être une entreprise citoyenne, consciente de sa responsabilité envers l'environnement. Nous nous engageons à minimiser l'impact de notre entreprise sur l'environnement en appliquant des méthodes socialement responsables, scientifiques et rationnelles en termes économiques. Nous soutenons les programmes de conservation, de recyclage et d'économie d'énergie qui visent à optimiser la propreté de l'air et de l'eau, à réduire la production de déchets et à renouveler les ressources naturelles de la planète. Nous respecterons les lois et règlements environnementaux en vigueur dans les pays où nous sommes actifs.

ACTIVITÉS ET CONTRIBUTIONS POLITIQUES ET COMMUNAUTAIRES

PepsiCo estime que sa contribution sociale doit être importante. L'entreprise encourage donc les employés à participer à des activités communautaires.

Nous publions des informations et des opinions sur des questions d'intérêt public pouvant toucher PepsiCo, et nous comptons continuer en ce sens. Nos employés ont la liberté totale de choisir s'ils souhaitent ou non investir leur temps, leur argent ou leurs ressources dans des activités politiques ou sociales.

La promotion des positions de l'entreprise auprès des autorités publiques et nos prises de positions politiques seront exprimées dans le respect des lois. Le financement de candidats politiques par la l'entreprise peut être interdit ou réglementé. De telles contributions nécessitent l'approbation du vice-président des politiques publiques et des relations gouvernementales de PepsiCo.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le règlement de PepsiCo en matière de conflits d'intérêts est clair : vous ne devez pas être en concurrence avec les intérêts de PepsiCo et vos transactions commerciales au nom de l'un de nos établissements ne doivent pas être influencées par des intérêts personnels ou familiaux (ou donner l'impression qu'elles le sont).

Tout conflit d'intérêts existant ou survenant entre des relations personnelles et professionnelles doit être traité honnêtement. Vous devez signaler tout conflit d'intérêts possible à votre supérieur dès qu'il vient à votre connaissance.

Exemples de conflits devant être divulgués et résolus :

- Obtention d'un avantage financier ou personnel soit par vous-même, soit par l'intermédiaire d'un membre de votre famille, d'une entreprise ayant des relations commerciales avec PepsiCo ou cherchant à en établir.
- Participation financière plus que symbolique dans une entreprise concurrente ou une entreprise ayant des relations commerciales avec PepsiCo ou cherchant à en établir (par exemple, la détention de plus de 1 % des actions d'un fournisseur).
- Participation à un conseil d'administration ou prestation de services conseil à une entreprise ayant des relations commerciales avec PepsiCo ou cherchant à en établir.
- Détention d'une propriété (par exemple des biens immobiliers ou des droits de brevet) que PepsiCo pourrait être intéressée à acquérir ou à louer.
- Détention d'un intérêt commercial extérieur risquant de nuire à votre rendement professionnel en raison du temps et de l'attention consacrés à cet intérêt et non pas à vos responsabilités envers PepsiCo.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET DÉLITS D'INITIÉS

Dans la conduite de vos activités à PepsiCo, vous pourriez recevoir ou être mis au courant d'informations confidentielles, exclusives ou de nature délicate du point de vue de la concurrence qui n'ont pas été divulguées au public. Les informations confidentielles et exclusives englobent toutes les informations non publiques qui, si elles sont divulguées, pourraient être utiles aux concurrents ou nuire à PepsiCo, ses fournisseurs ou ses clients.

Vous avez le devoir de protéger les informations confidentielles de PepsiCo et de nos partenaires commerciaux. Il vous est interdit de divulguer des informations confidentielles à quiconque à l'extérieur de PepsiCo, même aux membres de votre famille, à moins qu'il y ait une raison commerciale évidente de le faire, que le destinataire des informations ait signé un accord de confidentialité l'engageant à préserver la confidentialité des informations, et que vous croyiez que la divulgation de ces informations ne nuira pas à PepsiCo ou à ses partenaires commerciaux et ne les mettra pas dans l'embarras.

PepsiCo respecte toutes les lois relatives à la divulgation des informations importantes et non publiques. Une information est importante si elle peut grandement influencer la décision d'un investisseur raisonnable d'acheter ou de vendre des actions PepsiCo. Exemples d'informations importantes : une révision radicale à la baisse ou à la hausse des prédictions de résultats, une importante restructuration interne, un changement significatif au sein de l'équipe de direction, une acquisition ou une vente, un lancement imminent ou une innovation relative à un produit. Les employés ne doivent pas transiger des actions de PepsiCo ou d'une entreprise traitant avec PepsiCo s'ils disposent d'informations importantes non publiques sur cette entreprise. En outre, les employés ne doivent pas divulguer des informations importantes non publiques à propos de PepsiCo ou d'une autre entreprise à quiconque à l'extérieur de l'entreprise, y compris aux membres de leur famille.

COMPTABILITÉ ET TENUE DE DOSSIERS

Nous observons les normes les plus strictes en matière de tenue de dossiers comptables et nous comptons continuer dans ce sens. Notre comptabilité et nos dossiers doivent rendre compte de toutes les transactions, car nous tenons à une honnêteté et une transparence totales dans la présentation des opérations financières.

Les documents produits dans les rapports et les données que nous présentons à la Securities and Exchange Commission (commission des valeurs mobilières des États-Unis) et autres communications publiques sont exhaustifs, clairs, précis et intelligibles, et sont déposés dans les délais impartis.

Il s'agit de pratiques normales que chaque employé doit respecter. Il convient de conserver des dossiers de toutes transactions conformément aux règlements en matière de gestion des dossiers de PepsiCo et selon le calendrier de conservation des dossiers de PepsiCo. Les employés doivent coopérer pleinement avec nos vérificateurs internes et externes. Les informations ne doivent sous aucun prétexte être falsifiées ou occultées, et un employé ayant contribué à falsifier des rapports financiers fera l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

PROTECTION ET USAGE ADÉQUAT DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Les ressources technologiques de PepsiCo, y compris les ordinateurs, les systèmes de messagerie vocale, l'accès au courrier électronique et à Internet, doivent être utilisés correctement et dans le respect du code et autres règles de l'entreprise, notamment celles traitant de la discrimination, du harcèlement et de la propriété intellectuelle. A l'instar de tous les actifs de PepsiCo, ces ressources doivent être utilisées pour des activités professionnelles.

En règle générale, PepsiCo ne compte pas contrôler l'accès à Internet, aux messages vocaux ou aux courriers électroniques. Cependant, l'entreprise se réserve le droit de le faire quand les circonstances l'imposent.

Si vous avez accès aux systèmes informatiques de PepsiCo, il vous incombe de prendre les précautions nécessaires pour interdire tout accès non autorisé. Vous devez sauvegarder vos mots de passe et autres systèmes d'accès aux systèmes.

Il est interdit aux employés de copier des logiciels sous licence acquise par PepsiCo, d'utiliser des logiciels obtenus illégalement, ou de distribuer les supports logiciels d'origine ou des copies illégales de logiciels que l'entreprise ne possède pas ou pour lesquels elle ne dispose pas de licence.

SIGNALEMENT DES INFRACTIONS POSSIBLES AU CODE DE CONDUITE

PepsiCo demande que ses employés, entrepreneurs, agents, clients et fournisseurs signalent rapidement tout comportement ou toute situation qu'il ou elle considère comme contraire au présent code ou contrevenant aux lois municipales, provinciales, d'état ou fédérales, en adressant un rapport à son supérieur immédiat, au service des ressources humaines ou en appelant la ligne d'assistance « Speak Up » de PepsiCo au

1 866 729-4888 (si vous appelez des États-Unis, du Canada, de Porto Rico ou des Îles Vierges Américaines)

Pour obtenir une liste des numéros de téléphone de tous les autres pays, visitez le : http://www.pepsico.com/PEP_Citizenship/CodeofConduct/SpeakUp/index.cfm

Les rapports peuvent être anonymes et la ligne sans frais « Speak Up » est disponible 24 heures sur 24. PepsiCo s'engage à évaluer les signalements faits de bonne foi dans les plus brefs délais et à prendre des mesures correctives, le cas échéant. Chaque employé mis en cause doit coopérer pleinement avec l'enquête mise en œuvre à la suite du signalement de la conduite ou de la situation.

PepsiCo s'engage également à protéger les droits des individus ayant signalé ce type de problèmes. Tout employé de PepsiCo ayant pris des mesures de représailles à l'encontre d'un employé ayant exercé ses droits aux termes du présent code ou d'une loi en vigueur fera l'objet des mesures disciplinaires qui s'imposent. En outre, les personnes ayant enfreint la loi en vigueur pourront être également passibles de peines civiles et criminelles.

RESPONSABILITÉ DE CONFORMITÉ

Tous les employés sont tenus d'avoir un comportement responsable et éthique, de respecter en permanence l'esprit et la lettre du présent code et d'agir de façon intègre au jour le jour. Les cadres et les dirigeants sont tenus d'assurer que nos pratiques et processus commerciaux vont dans le sens du présent code, de donner un exemple positif en établissant et mettant en pratique des normes déontologiques élevées, et de créer une culture déontologique en encourageant et en récompensant les actes qui sont respectueux du code.

Le présent code ne peut pas fournir de réponses absolues à toutes les questions. Pour cela, nous devons compter sur le bon sens et l'intégrité de chacun. Nous vous encourageons à demander un complément d'information si une situation manque de clarté. Votre supérieur, le directeur des ressources humaines ou le service juridique de PepsiCo répondront aux questions et aux problèmes d'interprétation du présent code.

Les dérogations au présent code seront analysées par le vérificateur et l'avocat général, et dans certaines circonstances par le conseil d'administration, et le cas échéant, seront communiquées de manière appropriée.

Dernière révision : Novembre 2008