PEPSICO

誠実に行動する

The PepsiCo way (ペプシコのあり方)

ペプシコのグローバル行動規範

はじめに 3

ペプシコのミッションとビジョン 4

誠実に行動する 5

なぜ行動規範が必要なのか? 6
本行動規範の対象者は? 6
各社員の責任とは? 7
　誠実に行動する方法 7
　模範を示す 8
違反について助言を求め報告を行う方法とは? 9
スピークアップ・ホットライン 10
不正行為の調査および懲戒処分 11
報復の禁止 11

当社の職場 12

多様性、公平性、インクルージョン 13
人権 14
差別・ハラスメントの禁止 15
環境、健康・衛生、安全 16
薬物乱用 17
暴力の禁止 17

当社の市場 18

当社の消費者 19
　食品安全および製品品質 19
　責任あるマーケティング 20
当社の取引先 21
当社のサプライヤー 21
公正な競争 22
贈収賄の禁止 23
　政府関係者を特定する 24
ビジネス上の贈答 25
マネーロンダリングの禁止 26
国際通商規制 26

当社のビジネス 27

正確な業務記録を維持する 28
　記録の保管 28
　正確な財務記録 29
　財務情報の開示および監査 29
プライバシー 30
会社リソースの適切な使用と保護 31
　有体財産と金融資産 31
　電子資産 32
　知的財産 33
　ペプシコの情報を保護する 34
　インサイダー取引の禁止 35
利益相反 36
公けのコミュニケーション 37
　パブリック・スピーキングとマスコミの問い合わせ . . 37
　ソーシャルメディア 38

私たちをとりまく世界 39

pep+(ペプシコ・ポジティブ) 40
ペプシコ基金 40
良き市民として 41
政治活動 41

リソース 42

ペプシコ・グローバルコンプライアンス&倫理部 42
ペプシコ法務部 42

誠実に行動する

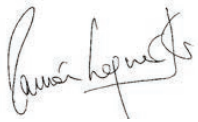
THE PEPSICO WAY（ペプシコのあり方）

本書ではペプシコのグローバル行動規範をご紹介します。この行動規範は、当社の堅固な倫理文化「The PepsiCo way（ペプシコのあり方）」に支えられ、ビジネスを正しく行う方法を定めています。The PepsiCo Wayの中でも大切なのは、何事においても「誠実に行動する」ことです。なぜならば、誠実さはペプシコの最も価値ある資産だからです。ステークホルダー間における当社評判の維持、均等な雇用機会の提供、当社の競争優位性の強化、そして長期的な成長を促すには誠実さは欠かせません。

誠実さと倫理の文化を構築するには長い年月がかかりますが、失うのは一瞬です。従って、そのような文化を当たり前のように受け止めず、来る日も来る日も、何年にもわたって地道な努力を続けなくてはなりません。ですから、ペプシコの各社員はグローバル行動規範を遵守する必要があるのです。そうすることにより、当社の倫理文化を強化するだけではなく、社員、取引先、消費者、投資家、地域社会の信頼を構築し、当社がビジネスを営む各市場において成功を勝ち取るためのサポートを得ることができるのです。

この重要な取り組みに対する皆さんの努力に感謝します。こうした皆さんの貢献があるからこそ、ペプシコは世界で最も信頼され、高い倫理感を持つ成功した企業のひとつであり続けることができるのです。

以上



ラモン・ラグアルタ
会長兼最高経営責任者（CEO）

ペプシコのミッションとビジョン

ペプシコのミッションはシンプルです：*一口ごとに笑顔になるような商品を作る*こと。ペプシコのビジョンである「pep+（ペプシコ・ポジティブ）を踏まえ成功することによりコンビニエンス食品と飲料業界のグローバルリーダーになること」を達成するためには、*常にこのミッションを念頭に置いて行動し、決定を行わなくてはなりません。*

グローバルリーダーになるには、当社文化を定める7つの行動を基に団結し、「ひとつのペプシコ」として共に協力する必要があります。

私たちはこれを「THE PEPSICO WAY」(当社のあり方)と呼んでいます：

- 誠実に行動する
- 責任を持って行動する
- 恐れることなく意見を述べる
- 集中して迅速に成し遂げる
- 人材と多様性のレベルを上げる
- 成功を褒めたたえる
- 消費者中心に考える

「The PepsiCo Way」によって、当社社員および事業は加速され、強化され、改善されて、当社のミッションとビジョンを推し進めることができるのです。

加速
市場で勝利を収め、消費者中心を強め、売上げ増加のための投資を促進します。

強化
「ひとつのペプシコ」として事業を推進し、テクノロジーを活用し、現地でシェアを獲得してグローバルに活躍することにより、当社の能力、コスト、文化を進化させます。

改善
目的をもってビジネスの戦略に取り組み続け、これまで以上に地球環境や当社に関連する人々のために貢献していきます。

誠実に行動する

THE PEPSICO WAY（ペプシコのあり方）

ペプシコでは、「誠実に行動する」ということは、正しく行動するだけではなく、正しく行動することで当社のビジネスを堅固にすることでもあります。

当社のグローバル行動規範は、当社が高い倫理を目指す基盤であり、正しくビジネスを行う「The PepsiCo Way」の方針およびガイドラインを定めています。

誠実に行動する

なぜ行動規範が必要なのか？ 6
本行動規範の対象者は？ 6
各社員の責任とは？ 7
　誠実に行動する方法 7
　模範を示す 8
違反について助言を求め報告を行う方法とは？ 9
スピークアップ・ホットライン 10
不正行為の調査および懲戒処分 11
報復の禁止 11

なぜ行動規範が必要なのか?

ペプシコのグローバル行動規範は、世界各地で当社が行うビジネスの規範となるポリシー、基準、手順を定めるものです。各社員はこの行動規範に従い、常に誠実に行動することで、高い倫理基準を目指す当社の文化を支える重要な役割を果たしています。

この行動規範は事業のあらゆる面における倫理的行動に対する当社の取り組みをまとめたものです。

互いの尊重
職場の大切な要素

信頼
市場での要

公正
ビジネス関係の必須項目

正直
業務遂行に求められるもの

目的意識
私たちをとりまく世界

本行動規範の対象者は?

ペプシコにおける職務が何であれ、あらゆるビジネス上の決定は本行動規範の原則に基づいて行われるものとします。本行動規範は、以下に挙げる者も含め、オフィス、工場、倉庫から役員室まであらゆる職場の社員一人一人に適用されます。

- ペプシコの連結子会社社員を含む、ペプシコの全社員に適用されます。
- ペプシコ取締役会のメンバーで取締役として行動する者。

当社の取締役会は本行動規範を導入する責任を負います。ペプシコのグローバルコンプライアンス&倫理部が行動規範の促進、監視、および執行を担当します。

本行動規範の放棄については、グローバルコンプライアンス&倫理最高責任者の書面による事前承認、また状況によっては、取締役会やその委員会の書面による事前承認を得る必要があります。放棄の開示は適用法で義務付けられているため速やかに行うものとします。

本行動規範はいずれの時点においても雇用の契約や保証を構成するものではなく、特定の雇用者権利を創出するものでもありません。

各社員の責任とは?

誠実に行動し、本行動規範を遵守する

各社員が日常業務において行う決定の一つ一つが、倫理的かつ責任を持って行動するという当社の評判を構築するのです。本行動規範は、当社のポリシーと併せ、各社員が倫理的に職務を遂行するために必要な情報を提供します。各社員には、「責任を持って行動」し、その業務や決定事項に適用されるポリシーを理解し遵守することが求められます。

グローバル企業であるペプシコは、事業を営む各国の法律を遵守することにも尽力しています。世界各地の法律や規制は複雑です。現地の適用法を確実に遵守するにあたって、本行動規範および当社のポリシーが役立ちます。

誠実に行動する方法

- 敬意を払い、ペプシコの行動規範を遵守する
- 常に正しいことを行う
- 模範を示して先導し、部下の任務遂行を支援する
- 高い透明性と信頼性をもって行動する
- 行動に責任を持つ

倫理上の抜け道にはまらないようにする。

ペプシコでは、「集中して迅速に成し遂げる」能力を誇りとしていますが、野心的に事業目標を追い求めるあまり倫理的な判断力を失わないように気を付けなくてはなりません。「誠実に行動する」ということは、誰も見ていない時でも正しいことを行うことを意味します。周囲から気が付かれないような小さな倫理上の抜け道に惑わされるのはありがちですが、「誠実に行動する」ということは、単にルールを守ればいいということではありません。自分自身の道徳原則に従うことが求められるのです。

模範を示す

全社員が「誠実に行動する」ことを求められている一方、ペプシコの各管理職は模範を示して先導し、全階層を通じて本行動規範の原則を強化することにより部下の任務遂行を支援するという責務を負います。

管理職の地位にある者は、以下を行うことによって、部下に模範を示し、本行動規範の遵守意識を高めることが求められています：

- 誠実さに報いる。
- 倫理的な意思決定を奨励する。
- チームメンバーが恐れることなく安心して意見を述べることのできるオープンな職場環境を作る。
- 率直に意見を述べた者に対する報復を防止する。
- 問題が発生した場合に、解決し報告するための助けを求める。

行動規範や法律に違反する可能性があると思われるタスクを上司から命じられた場合には、どうすればよいでしょうか？

上司に自分の懸念していることを率直かつ正直に相談してください。上司の対応に納得がいかない場合、あるいは上司に相談しにくいと感じる場合、「違反について助言を求め報告を行う方法とは？」セクションに記載されているその他のリソースを用いて問題を報告してください。たとえ上司に命じられたとしても、あるいは助言を求めそこなったからといって、知りながら本行動規範、当社のポリシー、または法律に違反してはなりません。

違反について助言を求め報告を行う方法とは?

各社員は、コンプライアンスに関わる問題が発生した場合、質問や相談をする、そして「恐れることなく意見を述べる」責任を負います。本行動規範は日常業務で遭遇する可能性のある全ての状況を網羅しているわけではありません。本行動規範の中に答えを見つけられなかった場合、あるいは本行動規範の解釈について質問がある場合には、助言を求めてください。同様に、本行動規範、当社のポリシー、または法律への違反が疑われる行為に気づいた場合には、率直に声を上げ、報告してください。そうすれば当社がその問題に対処することができます。助言を求めたり報告を行ったりするには複数のルートがあります:

直属の上司、一階層上の上司、または人事部責任者: たいていの場合は、直属の上司が最初の相談窓口となります。職場での暴力、社員の健康安全、食品の品質や安全など、急を要する問題があれば、直ちに上司に報告してください。

上司はまた、当社および業務関連のポリシーやプロセス、職務上の責任、同僚問題、規律上の争い、報酬、昇進機会、職場環境に関する多くの懸念事項について助言や情報を与えてくれる最適な相談相手でもあります。

グローバルコンプライアンス&倫理部またはペプシコ法務部: 本行動規範や法律の違反を発見した場合、あるいはその疑いが生じた場合には、グローバルコンプライアンス&倫理部または法務部に相談してください。こうした問題の主な例として以下に挙げます:

- 財務会計や監査の不正行為または虚偽表示。
- 詐欺、窃盗、贈収賄などのビジネス上の腐敗行為。
- 反トラストやインサイダー取引規制の違反。
- ペプシコの人権ポリシーに対する違反。
- 違法な差別やハラスメント。
- 重大な利益相反。
- 機密情報、ITシステム、その他会社資産の悪用。
- 犯罪またはその他の違法行為。

当社の「行動規範エスカレーションに関するグローバルポリシー」を参照してください。

グローバルコンプライアンス&倫理部(PepsiCoComplianceandEthics@pepsico.com)宛にEメールで連絡するか、所属地のペプシコ法務部に直接相談することもできます。

いつ助言を求めるべきかを判断するには?

どこか疑わしいと感じられる場合には、正しい行為ではない可能性があります。自分自身に問いかけてください:

- この行動が合法的なものだと確信がもてるか? 本行動規範や当社のポリシーに準拠しているか?
- ペプシコの評判がダメージを受けるか、当社に対する信頼を失う可能性があるか?
- 自分の行為で他人を危険に晒しているか?
- 誠実に行動し、率直かつ正直であるか?
- 責任を持って行動し、行動やその結果が自分自身やペプシコの評判を落とすことのないように注意しているか? もし新聞の第1面に報じられたら、どのように感じるか?

これらの質問に対する答えに確信を持てない場合、助けを求めて正しい判断を行ってください。

スピークアップ・ホットライン：上に挙げたリソースの他にも、ペプシコの倫理ホットラインである「スピークアップ」を利用して質問や懸念事項について相談したり、疑わしいコンプライアンス違反を報告したりすることができます。「スピークアップ・ホットライン」は、ペプシコの社員、消費者、サプライヤー、その他の第三者が本行動規範の疑わしい違反を報告するために24時間利用することができる無料の倫理ホットラインです。

スピークアップ・ホットラインは世界各地で利用することができます

ウェブサイトwww.PepsiCoSpeakUp.EthicsPoint.com。

電話をかける国毎の無料電話番号：
米国：1-866-729-4888。その他の国の電話番号については、「スピークアップ」セクションのリストwww.mypepsico.comを参照してください。

QRコードをスキャンすることで、モバイルに最適化された体験ができます。

報告された違反についてペプシコが調査を行うために受け取った情報は全て秘密として取り扱われるものとします。ただし、詳細かつ公正な調査を行うために必要となる場合、または適用法によって開示を要求される場合を別とします。匿名で相談・通報することができます。

当社の「グローバルスピークアップポリシー」を参照してください。

スピークアップ・ホットラインを利用するとどうなるのですか？

スピークアップ・ホットラインでは、ホットライン通話の取り扱いを専門とする独立第三者機関が対応しています。インタビュー専門家が報告者に質問を行った上でグローバルコンプライアンス＆倫理部に秘密扱いのレビュー用に報告書を送付します。報告された違反は速やかに調査され、違反が確定した場合には、是正措置が講じられます。

不正行為の調査および懲戒処分

報告を受けた本行動規範の違反については、グローバルコンプライアンス&倫理部が指名する適切な専門家がレビューを行います。調査者は以下を行います：

インタビューや文書レビューにより客観的に事実を判断する。

報告された違反について事情を知っている可能性のある社員から話を聞く。

必要があれば是正措置や懲戒処分について推奨を行う。

インタビューや調査で協力を求められたら、全面的に協力してください。

ペプシコの各社員は、当社のために業務を遂行している間、本行動規範に従い、当社のポリシーや法律を遵守することが求められています。本行動規範、当社のポリシー、または法律に違反した場合、以下の対象となる可能性があります：

懲戒処分（追加の研修やコーチングの受講から解雇などの処遇措置まで）。

政府機関や裁判所による民事/刑事懲罰。

報復の禁止

ペプシコは、報告者が恐れることなく意見を述べ、本行動規範に記載されている報告手段を用いて報告するか、直接政府機関に報告するに及んだ場合、その者の権利を守ることに尽力しています。当社は、誠意をもって以下を行った者に対して一切報復せず、報復することを許容してもいません：

- 本行動規範、当社のポリシー、または法律の違反であると確信したことを報告する。
- 特定のビジネス慣行、決定、または行動に関してコンプライアンス上の質問をするか助言を求める。
- 実際の違反または違反の疑いに関する調査に協力する。

当社の「報復禁止に関するグローバルポリシー」を参照してください。

当社の各社員は、均等な雇用機会の提供、多様性、公平性、インクルージョンの促進、あらゆる人々の尊厳と人権の保護に対するペプシコの取り組みを支援することにより、「人材と多様性のレベルを上げる」ことが求められています。

誰もが能力を認められ、その貢献に敬意を払われていると感じる職場、脅迫やハラスメントが一切ない職場を作るためには、各社員が協力しなくてはなりません。

職場では誠実に行動する

多様性、公平性、インクルージョン 13
人権 14
差別・ハラスメントの禁止 15
環境、健康・衛生、安全 16
薬物乱用 17
暴力の禁止 17

誠実に行動する

当社の職場

多様性、公平性、インクルージョン

ペプシコでは、人種、性別、民族性など目に見える特徴と、個性、ライフスタイル、思考、職歴、年齢、教育、社会経済的背景、性的指向、性自認、信仰、兵役、障害、家族歴、地域活動など、各社員を定義し個性を形作る目に見えない資質の両方に基づいて多様性を定義しています。

約70年もの間、ペプシコは「人材と多様性のレベルを上げる」ことを業界で率先し、社員に機会を提供し続けてきました。この取り組みは、多様性という強みを取り入れることにより会社として最強になるという当社の価値観と信念に織り込まれています。つまり、従業員にとって、ビジネスパートナーシップにおいて、そして私たちが事業を展開する地域社会にとって、より多様で公平かつインクルーシブな職場を築くことを意味します。

ペプシコの各社員は、「多様性、公平性、インクルージョン」というミッションを促進する上で、以下の役割を担っています：

- **恐れることなく意見を述べ、意見や経験を共有する**
- **忍耐強く共感をもって相手の言うことに耳を傾け、対話を促進するような環境を作る**
- **質問して得た回答に敬意を払い、新しい考え方を柔軟に受け入れる**
- **他の社員それぞれの貢献を正当に評価する**

「多様性、公平性、インクルージョンの概要」を参照してください。

人権

ペプシコは、その事業やサプライチェーンにおける基本的人権を擁護し、促進することの大切さを認識しており、当社のバリューチェーンを通じて労働者の権利に敬意を払うよう尽力しています。本行動規範と当社のビジネスポリシーは共に「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関の宣言」を支持しています。

各社員には、以下の目標を掲げたプログラムやポリシーを実践する当社の取り組みを支援することが求められています：

- 差別やハラスメントのない職場を促進する。
- 児童労働、強制労働、人身売買を禁止する
- 現地の法律に従い、公正かつ平等な賃金、福利厚生、その他の雇用条件を提供する。
- 人道的で安全な労働条件を提供する（必要に応じて安全な住まいの提供も含まれる）。
- 結社の自由や団体交渉に関する社員の権利を認識する。

各社員は、当社のサプライヤーやビジネスパートナーにこれらの原則を守らせるように、責任を持って行動しなくてはなりません。当社の「人権に関するグローバルポリシー」、「グローバルサプライヤー行動規範」、および「持続可能な原料調達プログラム」は、当社の事業およびサプライチェーン全体に当社の期待事項を伝え、人権侵害リスクに取り組むためのツールとなっています。

業務中、あるいはサプライヤーやビジネスパートナーとの取引において人権侵害の疑いが生じた場合には、率直に声を上げ、報告してください。

「グローバル人権ポリシー」および「人権レポート」を参照してください。

差別・ハラスメントの禁止

ペプシコの社員には、能力を十分に生かしてペプシコの成功に貢献する機会を与えられる権利があります。各社員は、求人、雇用、研修、昇進、報酬などの雇用条件に関わる問題において、同僚や求職者に対して差別や不公平な扱いをしてはなりません。

各社員は、人種、肌の色、年齢、性別またはジェンダー、性的指向、性自認、ジェンダー表現、トランスジェンダーであるか否か、宗教、信条、国籍、民族、市民権、祖先、障害、遺伝情報、兵役経験、妊娠、婚姻状態または配偶者の有無、その他の該当する法律で保護されているカテゴリーを考慮せずに、仕事に関する要因に基づいて、同僚や求職者に関する雇用の決定を行うことが求められています。個人的な特性に基づいて雇用の決定を行うことは、当社のポリシーに反しており、多くの国では違法とみなされています。

本行動規範は職場におけるあらゆるハラスメントおよび攻撃的/軽蔑的行為を禁じています。ペプシコはまた、ハラスメントを禁じる全ての国/現地の法律を遵守しています。各社員は職場でハラスメントを一切行ってはなりません。これには、人を不快にさせるか、威圧的、攻撃的、または敵対的な職場環境を生み出すような、言語的、視覚的、身体的に不愉快な行為が含まれます。

法律上のハラスメントの定義は国によって異なりますが、受け入れがたい行為の主な例を以下に挙げます：

- セクシャルハラスメント。
- 不快な言葉遣い、冗談、屈辱的なコメント。
- 人種、民族、性別、宗教に関する中傷。
- 威嚇的または脅迫的な行為。

ハラスメント（セクシャルハラスメントを含む）は、行為者の意図がどうであれ、その行為自体および他人に及ぼす影響によってハラスメントとみなされることに留意してください。差別やハラスメントを受けている場合または受けている者に気が付いた場合には、率直に声を上げ、報告してください。

当社の「均等な雇用機会に関するグローバルポリシー」および「ハラスメント防止に関するグローバルポリシー」を参照してください。

セクシャルハラスメントとは何ですか？

セクシャルハラスメントとは、性的な意味合いのある言語的、視覚的、または身体的な迷惑行為であり、理性的な者であれば不快とみなすものを意味します。セクシャルハラスメントは、以下のように、様々な形態で起こります：

- 性的な誘惑、性的行為の要求、不快なデートの要請。
- 性的な意味合いを持つ冗談、写真、テキスト、Eメール。
- 外見に関するあからさまなコメントや屈辱的なコメント。
- 性的に挑発的な写真やポルノの提示。

環境、健康・衛生、安全

ペプシコは、社員、ビジター、請負業者、消費者、および当社が事業を営むコミュニティの環境、健康・衛生、安全（EHS）を守ることに尽力しています。ペプシコの各社員は、社内、市場、路上に関わらず、全てのEHSポリシーおよび手順を遵守することに責任を負います。

以下の状況が発生した場合には、必ず率直に恐れず声を上げ、報告してください：

- 割り当てられたタスクが安全ではなく、環境に害を与えると考える場合
- 割り当てられた仕事は適切な訓練を必要とするが、自分は十分な訓練を受けておらず、自分自身、同僚、または環境に害を与える可能性があると考える場合
- 同僚が遂行しているタスクは安全ではない、もしくは環境に害を与えると確信している場合、あるいは同僚はそのタスクを遂行するための適切な訓練を受けていないと確信している場合
- 車両または設備の一部が適切に運用されておらず、安全ではない可能性がある場合
- 自分自身、同僚、または環境にとって安全ではない状況または危険な可能性があることに気が付いた場合
- 不正確または誤解を招くような情報が規制当局に提供されていることに気付いた場合。
- 以前に報告された、安全でない、あるいは環境に有害な状態、作業、または問題が適切に対処されていない場合。

EHSは各自の責任です。社員は与えられた職務が何であれ、「責任を持って行動」し、環境への負荷を最低限にとどめ、安全な職務の遂行を主張することにより、自分自身、同僚、コミュニティを大切にすることが求められています。

当社の「環境、健康・衛生、安全ポリシー」を参照してください。

薬物乱用

社員が薬物やアルコールを摂取した状態で勤務する場合、受け入れがたい安全上のリスクに自分自身や周囲の者を晒すことになります。薬物には、違法ドラッグ、規制薬物、一部の合法薬物、悪用された処方薬などが含まれます。各社員には、職務の遂行を損なうような薬物を一切摂取せずに任務に取り組むことが期待されています。

薬物やアルコールの問題を抱えていたら助けを求めるようにしてください。人事部責任者に相談し、在勤地における適切な支援プログラムや特定のポリシーに関する情報を取得してください。

本行動規範で薬物乱用と見なされ、禁じられていることとは?

- ビデオ会議プラットフォーム（例：Zoom、Microsoft Teams）でのリモート業務を含め、ペプシコの敷地内外でアルコールや薬物の影響下で仕事をすること。
- 業務中や社内で違法ドラッグまたは規制薬物を所有、販売、使用、譲渡、または流通させる。
- 合法ドラッグ、処方薬、または市販薬を摂取し、職務遂行能力が損なわれた状態で勤務すること。

暴力の禁止

ペプシコでは、職場における暴力は一切禁じられています。各社員は、他人に恐怖や危険を感じさせるような行為を決して行ってはなりません。これには、中傷、脅迫、その他の敵意、威嚇、攻撃、いじめの行為が含まれます。

当社は職場に武器を持ち込むことも禁じています。この禁止事項は、当社の駐車場や施設など、現地法で許容される最大限の範囲内で適用されます。

職場における暴力の一切禁止は、当社の敷地内における全社員および第三者（ビジターを含みます）の行為、並びに当社の敷地内に限らず世界各地でペプシコの事業に従事する社員、取引先、ベンダー、サプライヤー、臨時雇用者の行為に適用されます。職場における暴力には、ペプシコの業務を遂行する社員に対する第三者の暴力行為も含まれます。

各社員は、異常な行為や懸念される行為、脅迫、疑わしい暴力行為に気が付いた場合には、率直に声を上げ、直ちにロケーション管理者に報告する義務を負います。

当社の「職場の暴力に関するグローバルポリシー」を参照してください。

誠実に行動する

当社の市場

ビジネスパートナーと信頼関係を構築することは、ペプシコの事業を加速、強化、そして改善するために重要な要因です。これには、当社製品を購入する消費者、当社製品を販売する取引先、および競合他社やサプライヤーが含まれます。

各社員は、敬意をもって公平かつ公正にビジネスパートナーを取り扱い、当社が事業を営む国のあらゆる適用法を遵守する必要があります。

当社の市場で誠実に行動する

当社の消費者 19
　食品安全および製品品質 19
　責任あるマーケティング 20
当社の取引先 21
当社のサプライヤー 21
公正な競争 22
贈収賄の禁止 23
　政府関係者を特定する 24
ビジネス上の贈答 25
マネーロンダリングの禁止 26
国際通商規制 26

当社の消費者

ペプシコの製品は、世界で200以上の国/領域において1日当たり10億回以上も消費者に喜ばれています。当社および当社製品に対する消費者の信頼は、当社のビジョンである「*pep+ (ペプシコ・ポジティブ) を踏まえ成功することによりコンビニエンス食品と飲料業界のグローバルリーダーになること*」を実現するために重要です。

各社員は、その職務が何であれ、何らかの方法で消費者に接触しています。最高水準の製品品質を提供し、責任をもって当社製品を販売するためには、各社員が消費者中心に考え、常に誠実に行動する必要があります。

食品安全および製品品質

ペプシコのミッションである「*一口ごとに笑顔になるような商品を作ること*」のために、全ての当社ブランドにおいて高品質の製品を生産しようと尽力しています。当社の消費者は、当社製品を信頼して日常生活で親しい人々と分かち合っています。

当社は、消費者の信頼を維持するために、倫理的に調査、開発、製造を行い、原料の購入から最終製品を消費者にお届けするまでのサプライチェーン全体において製品品質の確認を行っています。

当社製品の開発、生産、処理、または保管業務に関与している社員は、以下を義務付けられています：

勤務地で生産される製品に適用される食品安全・製品品質の基準、ポリシー、手順について理解しておく

適正製造規範(GMP)および試験プロトコルに準拠する

食品安全に関する全ての適用法規を遵守する

製品の安全性や品質を損なう可能性のある問題またはその疑いに気が付いた場合、率直に声を上げ、直ちに報告してください。

「グローバル食品安全ポリシー」を参照してください。

責任あるマーケティング

信頼されるグローバル食品・飲料企業としての当社の重要な責任は、全ての消費者に対して正しく透明性の高い方法で当社製品を販売することです。各社員は、事業を営む国のあらゆる適用法規を常に遵守し、誠意と責任を持って当社製品を提供することが期待されています。

マーケティング業務に関与している社員は以下の行為を禁じられています：

当社製品の品質やパッケージについて誇張するか虚偽の表示を行うこと

広告やラベルに誤解を招くような記述や虚偽の記述を用いること

健康への効果、製品、製品原料について、適切な証拠や法的許可を伴わずに宣伝すること

消費者に表示する内容については、あらゆる現地レビュー/承認プロセスに従ってください。13歳未満の児童向けの広告を展開したり、番組編成の評価をしたりする際には特別な注意を払わなくてはなりません。

当社の「責任ある児童向け広告に関するポリシー」を参照してください。

当社の取引先

取引先とのパートナーシップは、当社製品を消費者にお届けするために重要です。従って、取引先を倫理的かつ公正に取り扱い、当社の優れた製品、取引先へのサービス、および競争力のある価格に基づいて契約を結ぶ必要があります。決して不公平または詐欺的な取引慣行に従事してはなりません。

取引先との契約は、取引先の事業において当社が重要で価値あると認めたものを反映しなければなりません。取引先と委託販売契約を締結する際には、必ず書面によるものとし、当社のポリシーや現地の法律に準拠するものとします。詳細については29ページを参照してください：正確な財務記録。

該当する場合は「北米営業慣行コンプライアンスポリシー」を参照するか、現地の法務部にお問い合わせください。

キックバックとは何ですか？

キックバックとは、2当事者間で取引を締結する見返りとして、売上や利益の一部を一方当事者（または当事者が指名する者）に不正に供与するか、リベートまたはリファンドとして与えることに合意するという一種の腐敗行為を意味します。

当社のサプライヤー

当社のサプライヤーには当社が守っているのと同じ誠実性の基準を遵守することを求めるようにしています。従って、全てのサプライヤーは、当社と取引を行う条件として、当社の「グローバルサプライヤー行動規範」を遵守しなくてはなりません。サプライヤーには、第三者ベンダー、コンサルタント、請負業者、サービスプロバイダー、さらには原材料、成分材料、パッケージ構成品のサプライヤーが含まれます。

サプライヤーの採用プロセスを担当している社員は、「責任を持って行動」し、実績、サービスの質、および評判に基づき判断を行ってください。サプライヤーの採用や継続を判断する際には、ポリシーガイドラインや倫理的なビジネス慣行に従わなくてはなりません。

社員には以下が義務付けられています：

- 当社の入札、交渉、契約プロセスに従うこと。
- ペプシコの第三者デューデリジェンスプログラム（TPDD）に基づき、必要に応じて適切なデューデリジェンスを実施すること。（24ページを参照）。
- サプライヤーに当社の「人権に関するグローバルポリシー」を遵守させること。
- サプライヤーとの利益相反またはその疑いが生じるようなことは避け、違法なインセンティブ（キックバックなど）を一切提案しないこと。

「グローバルサプライヤー行動規範」、「人権に関するグローバルポリシー」、「利益相反に関するグローバルポリシー」を参照してください。

公正な競争

ペプシコは、公正な競争により、合法的かつ倫理的に競合他社に勝つことを目指しています。競合他社の製品やサービスについて言及する際には正確かつ正直なコメントを述べ、合法的な手段のみを用いて競合他社の情報を取得し、反トラスト法や競争法を常に遵守するものとします。

各社員は、以下のトピックに関連してペプシコと競合他社との間で契約（正式なものかどうかを問わず、また、書面または口頭によるものかどうかも問いません）を締結してはなりません：

- **価格設定などの販売条件**
- **入札の調整または取引先、販売領域、製品ラインの割り当て**
- **その他適用法に違反する活動に従事する**

たとえ見本市や取引先のイベントのような非公式の状況にあっても、このようなトピックについて競合他社と話し合ってはなりません。

反トラスト法や競争法に違反しているかのような印象を与えかねない活動は避けてください。例えば、当社と競合他社に言及する書面によるコミュニケーションを行う場合には、必ず適切な表現を用いるものとし、反競争的行為の奨励や第三者に対する中傷として解釈されかねない文章を避けるようにします。

反トラスト法や競争法に違反した場合、当社は厳しい罰則を受け、関与した者にも刑事罰が科される可能性があります。競争法は複雑で、その内容は国によって異なります。助言が必要な場合には、所属地のペプシコ法務部に連絡し、担当のセクター、地域、または国のポリシーを参考にしてください。反トラスト法の違反を疑った場合には、率直に声を上げ、報告してください。

当社の「反トラスト・公正競争に関するグローバルポリシー」および「グローバルサプライヤー行動規範」を参照してください。

ルールに従って行動する

各社員は、当社の事業規模を不正に利用して競合他社、サプライヤー、または取引先と取引を行ってはなりません。一般に、当社の事業規模を市場で利用することは適切ですが、ビジネスパートナーに対して価格や契約条件について不当な要求をすることは違法とみなされる可能性があります。

贈収賄の禁止

ペプシコは事業の取引においてあらゆる形態の腐敗行為を禁じています。各社員は、提供する相手、場所、理由を問わず、一切賄賂を払ってはなりません。また、任務を遂行する上で客観性を損なうような有価物を受け取ってもなりません。

各社員が責任を持ってビジネスを遂行することにより、当社の「誠実に行動」し、公正な取引を行うという評判を堅固なものにすることができます。各社員は、本行動規範および「贈収賄防止コンプライアンスに関するグローバルポリシー」に定めているあらゆる形態の腐敗行為を特定し、回避する方法について理解しておく責任を負います。

勤務する国がどこであれ、贈収賄を禁じる適用法やポリシーは必ず存在します。政府関係者、事業体、取引先やサプライヤーなどの企業に賄賂を提供することは本行動規範および贈収賄防止コンプライアンスに関するグローバルポリシーにおいて禁じられています。

取引を獲得または維持するため、ビジネス上の決定に不当な影響を及ぼすため、あるいは不正なビジネス上の優位性を確保するために、直接または第三者を介して間接的に、何らかの有価物を提供してはなりません。

有価物とは、現金だけではなく、贈答品、接待（旅行、食事、娯楽など）、寄付、スポンサーシップなど、受領者にとって価値あるものを意味します。また、政府関係者に対してファシリテーション・ペイメントを行ってはなりません。

「贈収賄防止コンプライアンスに関するグローバルポリシー」では数少ない特別な例外的取扱いを定めていますが、政府関係者に何らかの有価物を提供する前にグローバルコンプライアンス＆倫理部ポータルを通じて事前承認を得る必要があります。直接または第三者を介して間接的に政府関係者に提供された金銭や価値あるものは全て当社の帳簿や記録物に正確かつ透明性をもって記録されるものとします。

何らかの質問がある場合や取るべき行動について確信が持てない場合には、勤務地のコンプライアンス＆倫理責任者または法務部に相談してください。贈収賄の疑い、賄賂の要請、または強要された賄賂の支払があった場合、速やかに勤務地の法務部かグローバルコンプライアンス＆倫理責任者に直接報告するか、スピークアップ・ホットラインを利用して報告する必要があります。

当社の「贈収賄防止コンプライアンスに関するグローバルポリシー」を参照してください。「政府関係者に対する贈答、食事、旅行、接待の事前申請書」はこちらをクリックしてください。

ファシリテーション・ペイメントとは何ですか？

ファシリテーション・ペイメントとは、非裁量の行動やサービスを迅速化するために政府関係者に支払う金銭を意味します。サービスの例として、警察の保護や郵便サービスの提供、ビザ、認可、ライセンス申請の処理、電話、水道、電気などの公共サービスの提供が挙げられます。ペプシコでは、たとえ現地の法律が容認していたとしても、ファシリテーション・ペイメントを禁じています。

政府関係者を特定する

政府関係者とは、以下のために行動する役人、職員、または個人を意味します：

政府またはその部署や機関：

- 政府大臣およびそのスタッフ。
- 公務員（警官、税関職員、事務員を含む）。
- 建築検査官やその他の安全検査官。
- 軍人。
- 規制機関の職員（環境、税務、ライセンス関連の規制機関を含む）。

公的国際機関：

- 世界保健機関。
- 世界銀行。
- 世界税関機構。
- 国際労働機関。
- 国際慈善団体（UNICEFなど）。

政府系企業または国有企業：

- 国営の大学、研究所、または病院。
- 国営のテレビ放送局。
- 国営の営利事業（航空会社や防衛関連企業など）。
- 公共事業（電気、石油、ガスなど）。

政党役員または政治家候補：

- あらゆる階層の選出された政府役員（国家、州、地域）。
- 市長、長官、地方政府委員会メンバー。
- 公職についたことのない候補者も含む。

王族のメンバー

上記に挙げたいずれかの配偶者または近親者

第三者デューデリジェンス

ペプシコでは、腐敗行為を防止するためのリスクベースの第三者デューデリジェンス（TPDD）プログラムを導入しています。TPDDを必要とするのは、APACとヨーロッパの一部の国およびLATAMとAMESAの全領域に所在する特定の第三者です。

第三者がTPDDの対象となる場合には、当該ベンダーまたは取引先を採用する時点で、TPDDをクリアしたことを実証する裏付文書を提示する必要があります。

各社員はTPDDを実施する義務について理解する必要があります。グローバルコンプライアンス&倫理部ポータルに掲載されている「TPDDプロセスの概要」および「TPDD対象者リスト」を参照してください。

TPDDの手続きを開始するには、「TPDDプロフィールフォーム」を提出してください。

ビジネス上の贈答

ビジネス上の贈答とは、友好関係を築いたり、取引関係を発展させるために、それ以外の見返りを求めずに、会社に代わって提供されるあらゆる有価物を含みます。各社員およびその上司は、取引先やサプライヤーとビジネス上の贈答を行う際に、取引判断に不適切な影響を及ぼすか不当な利益を得ようとする試みを避けるために、また、そのような試みがあるとみなされないように、特別に注意を払う必要があります。

贈答を行う前に、それが特定の取引判断に影響を与えることを意図していないこと、会社の評判が傷つくリスクがないこと、当社のポリシーおよび贈答品提供者/受領者のポリシーで容認されていることを確認しなくてはなりません。さらに、贈答を行う際には以下の要件を遵守する必要もあります：

- 調達業務を担当している社員あるいは贈答品の授受を禁じている部門に配属されている社員は贈答品の授受を行ってはなりません。
- 職業上適切な贈答品（現金や商品券は禁じられています）のみが授受することを許可されています。ただし、頻繁に行ってはなりません。
- 不適切な影響を与えようとしていると思われないために、契約の入札や更新の交渉中や終了近くに有価物の贈答を行うことは禁じられています。
- **贈答を行う場合**、ペプシコのリソースを正しく使用し、上司の承認を得る必要があります。
- 本ポリシーに違反する贈答を**受領**した場合、返却が困難な場合、または侮辱として受け止められる場合を除いて、**返却**しなくてはいけません。また、贈答品の提供者にビジネス上の贈答に関するペプシコの規制を知らせる必要もあります。

贈答品の提供者や受領者がサプライヤー、サプライヤー候補、取引先、ボトラー、その他のビジネスパートナーであるかで、追加の規制も適用されます。特定の要件に関しては、当社の「ビジネス上の贈答に関するグローバルポリシー」を参照してください。

▶ 政府関係者への贈答。

政府関係者に簡単な贈答品や食事を提供するだけでも違法とみなされる可能性があることに留意してください。前述したように、政府関係者への贈答を行う場合は、こちらの事前申請書を使用して所在地のコンプライアンス&倫理責任者または法務部から書面による事前承認を受けなくてはなりません。たとえ、その政府関係者がペプシコの取引先やサプライヤーで勤務していたとしても例外とはなりません。

当社の「ビジネス上の贈答に関するグローバルポリシー」および「贈収賄防止コンプライアンスに関するグローバルポリシー」を参照してください。

マネーロンダリングの禁止

各社員は、マネーロンダリングを目的とした取引先やサプライヤーの違法な金融取引に対して警戒を怠らないようにする必要があります。マネーロンダリングとは、個人または団体が違法な活動から得た利益を隠蔽しようとするプロセス、あるいは違法な資金の供給源を合法的に見せかけようとするプロセスを意味します。「責任を持って行動」し、「レッドフラッグ」に注意を怠らないようにしましょう。レッドフラッグとは、例えば、取引先やサプライヤーが現金払いや事業外の口座からの支払など、通常とは異なる支払条件を要求する場合が挙げられます。

国際制裁と貿易の規制

グローバル企業であるペプシコは、数多くの国際商取引法の対象となっています。当社や取引先のために国境を超えた商品やサービスの輸送に関与している社員は、勤務地がどこであるかを問わず、国際通商規制に関する適用法および当社のポリシーを全て遵守しなくてはなりません。米国の法律が現地の通商法に抵触する場合は、米国の法律が優先されます。この問題に関しては、常に法務部に相談して、適切な助言を受けてください。

当社のビジネス取引は、以下に挙げるものを含め、様々な国際的な貿易の規制および制裁の対象となっています：

- 政府が課す輸出規制、貿易制限、貿易禁止、合法的な経済制裁やボイコット。
- 米国政府が承認または発動していない国際ボイコットへの参加や協力を企業に禁じる反ボイコット法。
- 特定の国、事業体、または個人との活動を禁じる、複数の国の政府による制裁。ペプシコは、包括的な審査プロセスを通じて制裁リスクを軽減しています。これは、ペプシコがサプライチェーンのどの時点においても、制裁を受けている事業体に関与することを阻止することを目的としています。

本行動規範は、あらゆるビジネス活動において正直であること、そして当社の利益を常に最優先することを社員に求めています。各社員は、財務記録を管理する責任を負い、資産を守るために「責任を持って行動する」ことが求められています。

各社員は、ペプシコを代表して発言する権限を与えられている場合にのみ代表として発言し、代表として発言する際には常に当社のポリシーを遵守するものとします。

ビジネスにおいて誠実に行動する

正確な業務記録を維持する 28
- 記録の保管 28
- 正確な財務記録. 29
- 財務情報の開示および監査. 29

プライバシー 30
会社リソースの適切な使用と保護 31
- 有体財産と金融資産 31
- 電子資産 32
- 知的財産 33
- ペプシコの情報を保護する 34
- インサイダー取引の禁止 35

利益相反 36
公けのコミュニケーション 37
- パブリック・スピーキングとマスコミの問い合わせ . . 37
- ソーシャルメディア 38

誠実に行動する

当社のビジネス

正確な業務記録を維持する

記録の保管

ペプシコのように大規模な企業には毎日大量の業務記録が発生します。そのような業務記録を保管または管理している社員は、これら記録が法律上および規制上のあらゆる記録保管要件に準拠して維持、保管、廃棄されていることを確認する責任を負います。業務記録を適切に管理するためには、以下を行う必要があります：

- あらゆる業務記録（紙媒体または電子媒体）について当社の記録管理ポリシーおよび記録保管期間を遵守する。
- 正当なビジネス上の目的のために必要な期間あるいは法律で定められている期間のみ記録を保管する。記録保管期間に記載されている保管期間、あるいは担当のセクター、国、または機能に関して法律で定められている保管期間を守る。
- 訴訟ホールドまたは税務監査の通知を受け取った場合には、記録保管期間や適用法にかかわらず、通知の指示に従って保管する。

訴訟ホールドまたは税務監査の対象となっている文書を廃棄した場合、たとえそれが不注意によるものであったとしても、当社および担当社員が民事/刑事責任を問われる可能性があります。訴訟ホールドまたは税務監査の通知に記載されている文書について質問がある場合には、法務部に相談してください。

ペプシコの記録管理要件は、全ての社員およびサプライヤーや請負業者など当社と取引を行う第三者に適用されます。

該当する業務記録とは？

各社員は、日常業務でやりとりする全ての業務記録について責任を負います。業務記録とは、Eメール、プロジェクトプラン、発注書、契約書など、業務の過程で保持される紙媒体または電子媒体の文書や連絡事項を意味します。人事ファイル、市場調査、税務書類、政府機関への提出物に含まれる情報など、特に規制の厳しい記録を管理する社員は、記録管理要件を全て理解し、遵守する責任が重くなります。

該当する場合には、「米国記録管理ポリシー」および「北米記録保管期間」を参照してください。
その他のセクター、国、ファンクションのルールに関しては、勤務地の法務部に相談してください。

正確な財務記録

ペプシコは誠実にビジネスを行う会社として信頼されています。このことは、当社の帳簿や記録物に関する正確な報告対応に反映されています。各社員には、「責任を持って行動」し、通常の業務で取り扱う業務記録、契約書、合意書を正確かつ正直に維持する責任が求められています。

会社の記録にある情報を改ざん、省略、虚偽表示、変更、または隠蔽するか、虚偽の事実を計上することは禁じられています。また、他の者にそのようなことを奨励または許可することもしてはなりません。担当した取引は全て、その金額にかかわらず、適切に承認を受けた上で実行し、記録する必要があります。

会社の記録に不正確な記述や当社の内部統制プロセスに準拠していない記述があることに気づいた場合には、率直に声を上げ、直ちに報告してください。

当社の「在庫積み増し防止コンプライアンスに関するポリシー」を参照してください。

財務情報の開示および監査

当社の投資家や一般大衆は、当社が「誠実に行動する」会社であることに信頼を寄せています。また、当社は事業、収益、財務状況について正確な報告を行うよう法律で義務付けられています。

担当の社員は、パブリックコミュニケーション、規制上の開示、および米証券取引委員会その他の政府機関への報告において、完全、公正、正確、適時かつ妥当な開示を行わなくてはなりません。さらに、そのようなコミュニケーション、開示、報告において情報を提供する責務を担う社員は、提供する情報が正確かつ完全であることを確実にする必要があります。

また、当社の帳簿や記録物に関する社内外の監査やレビューの際には、監査人や調査官に対して率直かつ完全な開示を行い、全面的に協力する責任も負います。

当社の「グローバル開示ポリシー」を参照してください。

詐欺行為の禁止

正確な財務報告を行うためには、以下の行為が禁じられています：

- 当社の帳簿や記録物に虚偽の財務情報を記述すること。
- 一般に認められた会計原則に違反して費用を前倒しまたは後倒しで計上すること。
- 「在庫の積み増し」、「押し込み販売」など、出荷のタイミングを操作したり、取引先のニーズを超える数量を意図的に販売したりすることで、四半期または通年の売上高を過大計上または過少計上すること。
- 法務部の事前レビューおよび承認を受けずに、取引先と締結した契約を修正または解釈する補足文書等に署名すること。
- 生産性の目標に合致させるために製造数を改ざんすること。
- 障害者手当を受けるために虚偽の医療情報を提示すること。
- 賃金を多くもらうため、または遅刻や早退の懲戒処分を避けるために、虚偽の勤務時間を報告すること。

プライバシー

ペプシコで勤務する社員は、業務を遂行している過程で当社の消費者、取引先、同僚、その他の個人データに触れる可能性があります。個人データとは、それ自体または他の情報と組み合わせて、直接または間接的に個人を識別できる情報を指します。個人データは、「個人情報」、「個人を特定できる情報」、「PII」と呼ばれることもあります。

ペプシコは、当社が事業を行う国で適用される個人情報保護法を遵守することに尽力しています。業務遂行の過程で個人データにアクセスする場合は、適用される法律およびポリシーを遵守しなければなりません。これには、ここで見られるモデルで扱われている原則を取り入れたペプシコのグローバルプライバシーポリシーが含まれます。

ペプシコが個人データをどのように使用し、保護するかについての詳細は、「グローバルプライバシーポリシー」および「社員向けグローバルプライバシー通知」を参照してください。

ペプシコが収集し、保護すべき個人データとは?

個人データの例としては、氏名、識別番号、電子メールアドレス、個別の電話番号、写真、IPアドレス、デバイスID、または位置情報が含まれますが、これらに限定されません。「グローバルプライバシーポリシー」を参照してください。

個人データまたはプライバシーの保護方法について質問がある場合は、PepsiCoPrivacy@pepsico.comまたは所在地の法務部にご相談ください。

会社リソースの適切な使用と保護

ペプシコは、各社員が「責任を持って行動」し、会社リソースを正直かつ効率的に使用することに信頼を寄せています。それは、取引先との関係を向上させ、生産的に業務を遂行し、当社の株主やその他のステークホルダーのために価値を創出することが目的です。当社のリソースは、有体財産、金融資産、電子資産など触れることのできる有形資産から、知的財産や秘密情報など当社の長期的な成功のために必要不可欠である無形資産まで、幅広い資産で構成されています。

有体財産と金融資産

各社員は、職務を遂行する過程で提供されるペプシコの財産やリソース（ツールや機器、会社の資金など）を適切に使用する責任を負います。各社員は、あらゆる形態における会社リソースの悪用を避けなくてはなりません。例としては、製品や消耗品を個人的な使用のために持ち出す、個人的な費用を会社のクレジットカードで支払う、個人的な未承認の移動のために会社の車を利用する、承認を得ずにスクラップやその他の会社の財産を使用または転売することが挙げられます。また前述したように、社員は横領や詐欺行為で会社資産を流用してはなりません。

支出権限を与えられ、旅行・接待費用を承認し、あるいは予算や会計を管理している社員にとっては特に「責任を持って行動」し、会社資金を保護する義務が重要となります。会社の資金を使う際には、常に以下を行う必要があります：

- 資金はその決められた用途に応じて適切に使用されることを確認する。
- 費用が発生する前に必要な承認を得る。
- 全ての支出を正確に記録する。
- 払戻申請を受けた費用がビジネス目的か、適切に文書化されているか、当社のポリシーに準拠しているかを検証する。

「スマート支出ポリシー」を参照してください。

電子資産

ITシステムは当社の事業にとって重要な要素であり、承認されたビジネス上の目的のために提供されています。

各社員は、当社の「情報セキュリティポリシー」および「許容利用ポリシー」を遵守してITシステムを使用する必要があります。ペプシコのデバイスやシステム（電話、Eメール、インターネットなど）を付随的に個人利用することは許容されていますが、以下に該当する使用は禁じられています：

- 妥当な程度を超えて頻繁に使用する場合。
- 自身や他人の業務に支障をきたすまで使用する場合。
- 違法、卑猥的、政治的、差別的、または不適切な資料が関係している場合。
- 当社以外の事業利益に関連している場合。
- 社外の機器を使用して、または未承認のコンテンツをダウンロードすることにより、悪意あるマルウェアをペプシコの情報リソースに持ち込む場合。
- 本行動規範やその他のポリシーに違反する場合。

社員がペプシコの情報リソースを使用する場合、プライバシーは保護されません。当社のシステム上で作成、共有、ダウンロードする情報は全て当社に帰属するものとします。ペプシコは、現地の法律が許容する範囲内で、会社のEメール、電話、ボイスメール、インターネット、その他のシステムを使用した社員の活動の性質と内容について、事前に通知することなく監視、記録、開示、監査、および削除する権利を留保します。

各社員は、契約/提携関係にある第三者がペプシコの情報、システム、その他の情報サービスにアクセスする場合、ペプシコの情報セキュリティポリシーおよびセキュリティ要件を遵守する責任を負うことについて当該第三者の承諾を得る必要があります。

セキュリティ関連のインシデントが疑われる場合、またはラップトップや携帯端末の紛失や盗難、マルウェア感染など、データが漏洩した可能性のある状況に気付いた場合は、直ちに所在地のサービスデスクまたは以下の電子メール（PepsiCoSecurity@pepsico.com）を通じて情報セキュリティに状況を報告してください。

当社の「情報セキュリティポリシー」および「許容利用ポリシー」を参照してください。

情報セキュリティを実践する

各社員は、当社の情報システムを保護するために、与えられた資産に注意を払い、以下の行為を避けるものとします：

- 自分の電子機器やユーザー認証情報に他人がアクセスすることを許可すること。
- ソーシャルメディアのアカウントなど、セキュリティ対策が施されていないオンラインアカウントを使用すること。代わりに、パスワードセキュリティを最大化し、可能であれば二要素認証を設定する。
- 移動中にラップトップやモバイル機器から目を離すか、盗まれそうな場所に放置しておくこと。
- 未承認またはライセンスを受けていないソフトウェアやアプリをペプシコのデバイスにダウンロードすること。
- セキュリティ管理システムの無効化、打破、または回避を行うこと。

知的財産

ペプシコの知的財産は長年の努力によって得たかけがえのない資産であり、常時保護する必要があります。知的財産には、当社の商標、ブランド、ドメイン名、ソーシャルメディアアカウント、パッケージデザイン、ロゴ、著作権、発明、特許、企業秘密などが含まれます。

各社員は、正式な承認や法務部が承認するライセンス契約なしに、当社の商標や知的財産を第三者が使用することを許可してはならず、その他の者に使用を許可させてもなりません。また、当社の商標は品位の落ちる、中傷的、または攻撃的な方法で使用されることのないようにしなくてはなりません。

当社の知的財産には社員の職務活動の成果も含まれます。当社の社員がその職務に関連して、あるいは当社の時間、リソース、または情報を利用して作成した成果物は、その全体または一部を問わず、ペプシコに帰属するものとします。例えば、社員が当社の職務に関連して作成または創出の一助を担った発明、アイデア、発見物、改良物、アートワーク、プロセス、デザイン、ソフトウェア、その他の資料は法律が許容する範囲内でペプシコに帰属します。

ペプシコの商標を含むドメイン名、ソーシャルメディアアカウント、その他の知的財産は、必ず権限を受けたIT担当者を通して適切なペプシコ事業体の名義で登録するものとし、決して社員個人、外部コンサルタント、代理店の名前で登録してはなりません。社員は当社の事業に関連する発明や創造物を速やかに開示し、当社のその他の知的財産と同等の保護を受けられるようにします。

ペプシコの情報を保護する

各社員は、「責任を持って行動」し、業務上利用する情報やその識別方法について理解する必要があります。ペプシコでは情報を4つのカテゴリに識別しています：すなわち、制限付きペプシコ情報、機密のペプシコ情報、社外秘のペプシコ情報、および公知のペプシコ情報です。情報の識別は、慎重さを要するレベルと、不適切に開示または改ざんされた場合にペプシコが晒されることになるリスクに基づき決定されます。各カテゴリには情報を保護するために必要とされる明確な管理ルール（ユーザー認証やデータの暗号化など）があります。

各社員は、ペプシコおよびその取引先、サプライヤー、ビジネスパートナー、その他の第三者に関する秘密情報、競争上重要な機密情報、および/または専有情報を保護するために必要かつ妥当な予防策を常時講じる必要があります。会社の情報は、ペプシコによって公開され、「公知のペプシコ情報」として識別されたことが確定するまで、保護されるものとします。

各社員は、制限付きペプシコ情報、機密のペプシコ情報、社外秘のペプシコ情報を社外の者（家族も含まれます）に一切開示してはなりません。ただし、開示が、

- 正規に承認された場合、
- 明確に定義された、正当なビジネスニーズに関連したものである場合、
- 法務部が承認する書面による秘密保持契約を条件とする場合を別とします。

社内で同僚と情報を共有する場合でも、データ識別ガイダンスに従い、業務上知る必要のある者とのみ共有するものとします。各社員はさらに、ペプシコのシステムから離れ、ペプシコが支給したものではないラップトップ、モバイル機器、および/またはリモートネットワーク接続を使用する場合など、自身が保有している電子情報を保護することにも責任を負います。

社員としての権利

この秘密保持義務は、社員が雇用期間中および退職後に、社内の行動規範違反または政府機関に関する法律違反の疑いについて報告することを制限するものではありません。具体的には、社員が政府機関に苦情を申し立てること、連絡をとること、情報を提供すること、あるいは調査や手続きに参加することを制限されることはありません。

当社の「企業秘密に関するグローバルプライバシー」および「データ識別基準」を参照してください。

「制限付きペプシコ情報」および「機密のペプシコ情報」の例

制限付きペプシコ情報の例としては、処方、合併・買収情報、事業計画・戦略、財務情報、業績予想、大規模な事業再編や経営陣の変更、個人の健康情報などが含まれますが、これらに限定されません。

機密のペプシコ情報の例には、賃金、サプライヤー契約、取引先との契約条件（価格設定など）、販売、製造プロセス、リサーチ、公開前製品やマーケティング情報、疑わしい法律違反の報告書に関する情報などが含まれますが、これらに限定されません。

詳細については、当社の「データ識別基準」を参照してください。

インサイダー取引の禁止

当社の社員は、職務を遂行する過程で、ペプシコやその取引先、サプライヤー、ビジネスパートナー、その他の第三者に関する「重大な非公開情報」とみなされる秘密情報を入手する場合があります。

「重大な非公開情報」とは、一般に広く流布されておらず、合理的な投資家が特定の有価証券を売買または保有する判断を行う際に重要であるとみなす情報を意味します。例としては、業績結果、業績予想、事業計画・戦略、大規模な事業再編、大規模な合併、買収、売却、リフランチャイジングまたは合弁事業の可能性、販売情報、リサーチ、大規模な新製品開発、大型契約の獲得または喪失、大規模な経営陣の変更、監査人の変更または監査報告書の撤回、重大なサイバーセキュリティインシデント、およびペプシコ株式に関するイベントが挙げられます。

各社員は、ペプシコまたはペプシコが関与する他企業に関する重大な非公開情報を保有している場合、ペプシコの株式（普通株式、債券、ストックオプション、譲渡制限付き株式ユニットなど）およびペプシコに関係する他社の株式を取引してはならず、また他の者に取引するよう助言してもなりません。この禁止規定はペプシコ株式に関するあらゆる取引に適用されます。すなわち、ペプシコ株式の売買、譲渡、寄付、オプションの行使、譲渡制限付き株式ユニットの売却、確定拠出年金（401k）に基づくペプシコ株式への投資の増額/減額などです。

このインサイダー取引禁止規定は、社員の家族や同居人、およびペプシコ株式の取引において社員が影響力または支配力を有する事業体に対しても適用されます。重大な非公開情報に基づいて取引を行う者、あるいはそのような情報を他人に漏洩する者は、多額の罰金や懲役を含め、適用法に基づく重い懲罰の対象となります。

各社員はさらに、以下の行為を禁じられています：

- ペプシコ株式をマージン口座で保有すること。
- ペプシコ株式またはストックオプションをローン等の担保として差し入れること。
- ペプシコ株式の市場価格の下落をヘッジまたは相殺することを意図した取引を行うこと（株式先渡契約金融負債、カラー取引、為替資金、エクイティ・スワップなどの金融商品を購入する、空売りを行うなど）。

利益相反

各社員は、個人的な利益と当社の利益とが対立するような行為、または対立しているとみなされる行為を避けなくてはなりません。そのためには、「誠実に行動」して、客観的なビジネス上の判断を行う能力を損ないかねない利益相反を認識し、回避する必要があります。特に、個人的な関係、社外の雇用や投資が関与している場合は注意が必要です。利益相反は以下の状況で生じる可能性があります：

- 当社の利益と競合するか競合しているとみなされる活動に従事している場合。
- 個人や家族の利益、恋愛関係、友人関係によってビジネス上の判断が影響を受けるか、受けているとみなされる場合。
- 会社の事業機会、財産、情報、またはリソースを個人的な利益や他人の利益のために利用する場合。
- 家族、恋人、または親しい友人の雇用や監督を行うか、直属/間接的な部下となる場合、あるいはこれらの者の雇用機会や報酬に影響を及ぼす力を持っている場合。
- 社外での活動や仕事を持っており、そのことで職務やペプシコに対する責任の遂行が阻害される場合。
- 現行/潜在のサプライヤー、取引先、または競合他社のために勤務し、これらにサービスを提供し、これらと金銭的利害があり、あるいはこれらから個人的な利益を受け取っている場合、またはそのような行為を行う家族がいる場合。一般に、社員またはその家族が所有する株式の持株比率が僅かであれば（通常は1%未満）、利益相反が発生することはありません。

通常、利益相反があることは本行動規範の違反とはみなされませんが、これを開示しなかった場合には違反となります。

採用時、在職中に利益相反が発生した場合、毎年の行動規範トレーニング中に、www.disclose.ethicspoint.comにアクセスして実際の利益相反または潜在的な利益相反を速やかに開示しなければなりません。

当社の「利益相反に関するグローバルポリシー」を参照してください。

開示すべき利益相反があるかどうかを判断するには、「利益相反に関するグローバルポリシー」を参照し、自分の状況に該当する事例があるかを確認してください。

該当するものがない場合、以下の質問を自分自身に問いかけてみてください：

- 自分の社外の利害関係が健全なビジネス上の判断を行う能力に影響を与えているか、または与えているとみなされるか？
- この状況に関与していることで個人的な利益を得る立場にあるか、または利益を得ているとみなされるか？ 自分の友人または親族が利益を得る立場にあるか、または得ているとみなされるか？
- この活動に参加することで、職務を遂行する能力が損なわれるか、または損なわれるとみなされるか？
- ペプシコの利益より自分の利益を優先する状況になっているか？ 優先しているとみなされるか？
- この状況が世間に知れた場合、当惑を感じるだろうか？ 会社は当惑を感じるだろうか？

いずれかの質問の答えが「はい」であれば、開示すべき利益相反があることになります。

公けのコミュニケーション

パブリック・スピーキングとマスコミの問い合わせ

ペプシコは、正確で明快かつ完全で一貫した情報を公けに提供することに尽力しています。社員が事前の承認を得ずに当社を代表して発言することは禁じられています。

ペプシコの社員は、ペプシコ・コミュニケーションチームのスタッフによるサポートと承認を受けずに、業務上または個人的なものを問わず、当社について討論するか言及するようなインタビューや社外講演を承諾してはならず、ペプシコに関する動画やコンテンツを公開することも禁じられています。また、明確なビジネス上の理由に基づき、直属の上司および/またはチームの最上位にある管理職から発言する権限を受ける必要もあります。

マスコミ、投資家、またはマーケットアナリストから連絡を受け、当社の事業について話すよう求められた場合には、情報を一切提供してはなりません。代わりに、PepsicoMediaRelations@pepsico.comを参照するように伝えてください。

詳細なガイダンスについては、当社の「グローバルメディア、パブリック・スピーキング、広報に関するグローバルポリシー」および「グローバル開示ポリシー」を参照してください。

ソーシャルメディア

ペプシコの社員には、ペプシコとの関係に誇りを持ち、ソーシャルメディアを通じて家族、友人、同僚、および世界中の消費者とつながることを奨励しています。ただし、ソーシャルメディア・チャネルに投稿することは、自分自身とペプシコの双方に影響を及ぼす予期せぬ結果が生じる可能性もあることに留意してください。

各社員には、業務上または個人的な活動としてソーシャルメディアを利用し、そこでペプシコ社員としての身分を表明しているか、会社の設備やシステムを使用している場合には、当社の「ソーシャルメディアに関するグローバルポリシー」を理解し、遵守することが求められます。

ソーシャルメディアを利用する前に、以下の行為を含め、当社のポリシーに基づく自分の責任について理解しておいてください：

自分自身や当社について偽りを伝えたり、当社を代表して発言したりしてはなりません。

社員、消費者、ビジター、オンラインフォロワーに関する個人情報や、ペプシコまたはビジネスパートナーに関する秘密情報を公開してはなりません。

ハラスメント、中傷、または軽蔑的な意味合いを持つ表現を避け、世界の様々な文化に対して細やかな配慮を払いましょう。インターネットに掲載したコンテンツは永久的に残るということを忘れないでください。

米国独自の法律により、米国で勤務する時給ベースの非管理職社員は異なるポリシーの対象となります。こちらを参照してください。質問がある場合、またはソーシャルメディアに投稿するコンテンツが適切かどうか確信を持てない場合には、勤務地の法務部かコミュニケーションチームに相談してください。ソーシャルメディアポリシーに関するお問い合わせは、PEPDigitalReputation@PepsiCo.comにご連絡ください。

詳細なガイダンスについては、当社の「ソーシャルメディアに関するグローバルポリシー」を参照してください。

実際にあった当社のポリシーに違反するソーシャルメディアの利用

予期せぬ結果
不用意に専有情報を明らかにしたり、ペプシコの同僚のプライバシーを侵害したりする可能性がある、ペプシコの施設の写真を投稿。

つかの間の名声
有名人または企業経営者がプラベートでペプシコを訪問した写真を投稿。

ペプシコ愛好者による過剰宣伝
公開前のペプシコの製品やキャンペーンに関する情報を投稿。

自分自身のことだけ話すように
承認を受けずにソーシャルメディア上でペプシコを代表して発言。

誠実に行動する

私たちをとりまく世界

世界各地で事業を営む信念を持った企業として、私たちが住み、働くコミュニティとその住人に敬意を払い、支援し、投資を行うことはビジネスにおいて必要不可欠な要素です。

当社は、そのグローバルな事業規模を活かして、当社の消費者、サプライヤー、コミュニティ、そして私たちが住む地球が恩恵を受けるような方法で、持続可能な食品システムを構築し、製品を創出することに取り組んでいます。この取り組みは、*「一口ごとに笑顔になるような商品を作ること」という当社のミッションの一部でもあります。*

私たちをとりまく世界で誠実に行動する

pep+（ペプシコ・ポジティブ）. 40
ペプシコ基金. 40
良き市民として. 41
政治活動. 41

pep+（ペプシコ・ポジティブ）

ペプシコは世界で食品や飲料が生産、流通、消費、廃棄される方法を変える機会があると確信しています。pep+（ペプシコ・ポジティブ）を通じて、私たちはまさにそれを目指しています。

pep+は、持続可能性と人的資本を中心に据えた戦略的なエンドツーエンドの変革であり、プラネタリーバウンダリーの中で事業を展開し、地球と人々のために前向きな変化を促すことによって、企業が成長と価値を生み出す方法です。私たちは次の3つの柱でpep+の行動と進歩を推進してます。

- **ポジティブな農業：**私たちは、地球を回復させ、農業コミュニティを強化するような方法で、作物や原材料を調達するよう努めています。
- **ポジティブなバリューチェーン：**私たちは、循環的でインクルーシブなバリューチェーンの構築を支援しています。
- **ポジティブな選択：**私たちは、当社のブランドを通じて、人々と地球により多くの笑顔を生み出す選択をするよう消費者に働きかけています。

pep+の詳細を参照してください。

ペプシコ基金

ペプシコは、率先して持続可能な食品システムの構築を目指すことにより、世界中のコミュニティの可能性を促進することに取り組んでいます。ペプシコの慈善活動部門であるペプシコ基金は、食糧安全保障、安全な水へのアクセス、経済的機会への投資を通じて、重要な役割を果たしています。ペプシコ基金の主な活動は、戦略的な助成金提供により非営利団体に還元し、社員の現地コミュニティへのエンゲージメントを支援し、災害救助を提供することです。

ペプシコ基金は数十年にわたって現地のパートナーと協働し、差別化を図るために投資を行ってきたことから、当社が事業を営む世界中のコミュニティの驚くべき可能性を見い出してきました。

良き市民として

当社は、「成功を祝い」、社員が当社の交流活動やボランティア活動に参加するか、社員にとって意義あるその他の方法によりコミュニティに還元することを奨励しています。ペプシコは、食糧安全保障、安全な水へのアクセス、経済的機会へのコミットメントを共有する非営利団体と誇りを持って提携しています。

また、社員には、当社のpep+のアジェンダに合致する分野において当社がスポンサーとなっているボランティア活動の機会を提供しています。個人的な慈善活動を行う場合には、会社の資金や資産を利用する前に事前承認を受けることを忘れないでください。また、社員が支援する適格非営利団体の中にはペプシコ基金によるマッチングギフト制度（社員の寄付に企業が上乗せするシステム）の対象となっている場合があります。詳細については、pepsicogivesback.comにアクセスしてください。

当社の「寄付に関するグローバルポリシー」を参照してください。

政治活動

政治献金を含む政治・公共政策への関与（政治活動）は高度に規制されており、制限や要件は世界各地で異なります。以下をしないことが**極めて重要です：**

- ペプシコの公共政策・政府業務部が直接関与することなく、ペプシコを代表して（直接、またはコンサルタントや業界団体などの第三者を介して）政治活動に従事すること。
- ペプシコの資金またはリソースを使用すること、ペプシコからの払い戻しを受けること、または個人的な政治活動のためにペプシコの支援を提案すること。

ペプシコの政治献金や公共的な問題に関するコミュニケーションは、特定の考えを採用したり、特定の大義を支持したりするよう社員に影響を与えることを意図したものではありません。社員が自分の時間と資金を何らかの政治活動に貢献することは、完全にその個人的かつ自主的な判断に任せられています。

「政治・公共政策活動に関するグローバルポリシー」を参照してください。

誠実に行動する
リソース

ペプシコ・グローバル コンプライアンス&倫理部

一般的な質問がある場合、または本行動規範の疑わしい違反について報告する場合には、PepsiCoComplianceandEthics@pepsico.com宛に問い合わせてください。

- 当社の研修プログラムに関して質問がある場合には、PepsiCoComplianceTraining@pepsico.com宛に問い合わせてください。
- 利益相反の開示に関して質問がある場合には、PepsiCoComplianceDisclosures@pepsico.com宛に問い合わせてください。

ペプシコ法務部

法律違反の疑いを報告する場合には、PepsicoLawDept@pepsico.com宛に問い合わせてください。

スピークアップ・ホットライン

- 電話をかける国毎の無料電話番号：米国の場合：1-866-729-4888。その他の国の電話番号については、「スピークアップ」セクションのリスト www.mypepsico.com を参照してください。
- ウェブサイト：www.PepsiCoSpeakUp.EthicsPoint.com
- QRコードをスキャンすることで、モバイルに最適化された体験ができます。

ペプシコのポリシーについては、以下 www.mypepsico.com にアクセスしてください。

PEPSICO

PepsiCo, Inc.
700 Anderson Hill Road
Purchase, NY 10577

www.pepsico.com

© 2023 PepsiCo, Inc.

発行日：2020年8月1日
最終改訂：2023年8月15日

ペプシコのグローバル行動規範には、ペプシコおよびその子会社や関連会社が、その卓越した品質を持つ製品やサービスを区別するために所有および/または使用する多くの価値ある商標が含まれています。本書に記載されている全ての商標はそれぞれの所有者の財産です。

本行動規範に含まれている写真および/または画像は、現行のロゴ、マーク、ユニフォーム、またはスタッフを表している場合があり、その他の媒体や出版物で複製することは禁じられています。