

PepsiCo, Inc. グローバルサプライヤー行動規範

2018年6月有効

2025年8月改訂

目的と範囲

ペプシコでは、倫理的かつ責任を持って行動することは、正しいだけでなく、当社のビジネスにとっても正しいことであると考えています。この信念は当社のすべての行動に織り込まれており、「pep+ (ペプシコ・ポジティブ) で勝つことによって、コンビニエンスフードと飲料のグローバルリーダーになる」という当社のビジョンの基盤となっています。当社のグローバルサプライヤー行動規範(以下「**サプライヤー規範**」)は、国際基準を反映しており、ビジネスにおける誠実さ、倫理と腐敗行為防止、人権と労働慣行、安全衛生、環境経営の領域で、当社がサプライヤーに対して定めた期待事項を概説するものです。

ペプシコとともに、またはペプシコのためにビジネスを行うすべてのダイレクトサプライヤー、ベンダー、請負業者、コンサルタント、エージェント、および商品とサービスを提供するその他の第三者プロバイダー(以下「**サプライヤー**」)は、ペプシコおよびペプシコの関連会社とビジネスを行う条件として、サプライヤー規範およびその他のすべての関連するポリシーと基準¹に従うことが求められています。サプライヤーは、サプライヤー規範と関連するポリシーをサプライチェーン全体に適用することも求められています。さらに、ペプシコの拠点で、またはペプシコの設備や資産を使用して、現場サービスを提供するサプライヤーは、職場での行動、設備と資産の適切な使用に関するペプシコのすべての要件を遵守することが期待されています。

企業行動原則

ペプシコはサプライヤーに対し、誠実に、正直に、透明性を確保し、責任を持ってビジネスを行い、以下の原則を厳守することを求めています。

1. 事業を運営する国で適用されるすべての法規制を常に認識し、遵守する。
2. ペプシコとペプシコのパートナーのすべての情報の守秘義務を守る。

ペプシコのサプライヤーは、アクセス可能なペプシコとペプシコのパートナーの情報を保護するために、あらゆる合理的かつ必要な予防策を講じなければなりません。例えば、明確に定義された合法的な業務上の必要性(すなわち、Need-to-Knowの原則に基づいて、知る必要がある場合にのみ共有される)に関連しており、書面による守秘義務契約に従うことを条件として、開示が適切に承認されている場合を除き、ペプシコの社内外を問わず、誰にもそのような情報を開示してはなりません。

3. ペプシコのビジネスのために公正に競争し、合法的な方法でペプシコのためにそのようなビジネスのすべてを行う。

ペプシコは、合法的かつ倫理的にビジネスを行うことを約束しており、顧客、サプライヤー、政府関係者、またはその他の第三者との腐敗した取り決めを固く禁じています。そのため、ペプシコは、サプライヤーがいかなる形態の公共部門または商業部門の贈収賄に関与することも禁じます。いかなる状況においても、ペプシコのために行動するサプライヤーは、政府関係者、または民間部門もしくは商業部門の個人または事業体に対し、不当なビジネス上の便宜や個人的な利益を得る、または保持するために、受領者が自らの地位を悪用するよう誘導することを意図している支払いである場合、直接または間接的に、有価物を約束または提供することはできません。これらの原則と合わせて、ペプシコのために行動するサプライヤーは、米国

¹ 適用される基準およびポリシーには、国際人権章典、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、[ペプシコ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](#)、および[ペプシコの持続可能なパーム油に関するグローバルポリシー](#)が含まれますが、これらに限定されません。これらの文書およびその他の関連するペプシコのポリシーのコピーは、www.pepsico.comに掲載されています。

の海外腐敗行為防止法、現地で適用されるあらゆる腐敗行為防止法および独占禁止法を遵守しなければならず、[ペプシコ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（以下「ABACポリシー」）](#)を遵守することが求められています。

4. 差別、ハラスメント、その他のあらゆる形態の虐待のない職場を提供する。

ペプシコのサプライヤーは、従業員とビジネスパートナーが、貢献が評価され、尊重されていると感じられる職場環境を作らなければなりません。威圧的、攻撃的、または敵対的な職場環境を作り出す、不快な言語的、視覚的、身体的、その他のあらゆる種類の行為を含むハラスメントは、容認されるべきではありません。雇用の決定は、資格、技能、業績、経験に基づいて行われなければなりません。

5. 賃金、労働時間、福利厚生に関する事項を含め、従業員を公平に扱う。

ペプシコのサプライヤーは、適用されるすべての賃金、労働時間、福利厚生に関する法規制の要件を遵守する必要があります。サプライヤーは法定最低賃金以上の賃金を支給しなければならず、適正な生活水準を確保するために十分な賃金を支給するよう努めなければなりません。すべての賃金は期限内に全額支払われるべきであり、懲戒処分として賃金を控除することは禁止されています。また、サプライヤーは、以下を含む労働時間と休息期間の国際基準を満たすよう努めなければなりません。(i)週の所定労働時間は48時間以下、自主的な時間外労働は12時間以下、(ii)時間外労働は割増賃金で補償される、(iii)緊急時または異例の状況を除き、労働者には7日間ごとに1日の休息が与えられる。サプライヤーの慣行がこのような国際基準を満たさない場合、サプライヤーは根本原因を特定し、慣行を改善することに努めなければなりません。

6. あらゆる形態の強制労働を禁止する。

ペプシコは、あらゆる形態の強制労働を禁止しています。非自主的な囚人労働、年季奉公労働、拘束労働、軍事労働、奴隷労働、およびあらゆる形態の人身取引がこれに該当します。ペプシコのサプライヤーは、これらの基準を厳守し、労働者の移動の自由を含む基本的な人権を尊重するものとします。雇用の決定は自由な選択に基づいて行われなければなりません。強制労働や非自発的な囚人労働があってはならず、規律や管理の方法として、体罰や暴力による脅し、その他の身体的、性的、精神的虐待、または言葉による虐待が行われてはなりません。雇用関連書類（内定通知書など）は雇用条件を明確に記載し、労働者が理解できる言語でなければならず、必要な場合は口頭で説明しなければなりません。サプライヤーは、身分証明書の保持、保証金の預かり、または労働者の雇用の終了を防ぐことを目的としたその他の行為を通じて、労働者の移動を制限してはなりません。雇用主負担の原則に従い、労働者は、雇用を獲得または維持するために、人材紹介料、その他同様の料金を支払うことを義務付けられるべきではありません。採用費用は、雇用主が負担するものとします。サプライヤーおよび第三者人材紹介会社は、これらの原則を遵守し、料金が確認された際に返金するための合理的な是正計画を策定することが求められています。

7. 児童労働を禁止する。

ペプシコは、15歳未満、現地の法定最低就労年齢または義務教育年齢のうちいずれか高い方の年齢未満の者の雇用を禁止します。ペプシコのサプライヤーは、これらの基準、適用されるすべての法規制、および関連するすべての国際労働機関（ILO）の基準を厳守するものとします。ILOガイダンスに従い、サプライヤーはいかなる場合も、若年労働者に安全衛生を害する可能性のある労働をさせることは認められていません。サプライヤーは、雇用時にすべての労働者の年齢と雇用資格を確認し、責任を持ってポリシー違反の可能性を是正するための適切なシステムを確立しなければなりません。米国に所在するペプシコのサプライヤーは、米国国土安全保障省のE-Verifyプログラムを使用して雇用資格を確認し、米国に所在するすべての労働機関、下請業者、サプライヤーによるE-Verifyの使用を義務付けるものとします。

8. 結社の自由と団体交渉に関する従業員の権利を尊重する。

適用法に従い、ペプシコのサプライヤーは、従業員が団体および労働者組織に加入する権利を尊重するものとします。組合員、労働組合の代表者、および当該組織に加入する権利または加入を控える権利を行使しようとするいかなる従業員に対する脅迫、ハラスメント、報復、暴力も禁じられています。結社の自由に対する権利が現地法により制限されている場合、サプライヤーは、現地法を遵守しながら、結社関与に向けた代替手段の支援に努めなければなりません。

9. 安全で健全な労働環境を提供する。

ペプシコのサプライヤーは、主体的に安全衛生リスクに対処し、業務上の傷害と疾病を予防する事故のない環境を提供するものとします。サプライヤーは、ハザード(危害要因)を特定し、特定の業界に関わるリスクを評価、管理するマネジメントシステムとコントロール体制を導入しなければなりません。主体的に安全衛生リスクに対処し、安全衛生パフォーマンスの継続的な改善に重点を置くためのトレーニングを実施しなければなりません。さらに、サプライヤーは、安全な飲料水、適切なトイレと手洗い設備を含む衛生設備、非常口、必要な防火設備、個人防護具(PPE)、救急セット、および環境、消防、医療を含む緊急対応サービスへのアクセスを提供するものとします。

10. 適用されるすべての環境法規制を遵守し、環境への影響を最小限に抑えるような事業活動を行う。

ペプシコのサプライヤーは、長期にわたって一貫して、適用されるすべての法規制を遵守して事業運営による環境への影響を軽減するよう努めなければなりません。水とエネルギーの利用効率の改善、廃棄物の削減、材料のリサイクル、汚染防止の強化を通じて天然資源を保護する機会は、可能な限り検討されるべきです。ペプシコは、サプライヤーが水利用効率を改善し、廃棄物を削減し、埋立地に送られる廃棄物をなくし、生物多様性の保全を原料調達と事業運営に取り入れるための行動計画を実施することを奨励しています。

11. 適用されるすべての法規制の要件、および公正妥当と認められる会計慣行に従って、正確な会計帳簿および業務記録を維持する。これには、支払いまたは返金のためにペプシコに提出されるすべての請求書に関するものも含まれる。

12. 適用される品質および食品安全規格を満たす製品とサービスを提供する。

ペプシコは、すべてのブランドにおいて、高品質で安全な製品を製造することを約束しています。当社製品の開発、取り扱い、製造、梱包、輸送、保管のあらゆる側面に関与するサプライヤーには、以下が求められています。

- 勤務地で生産される製品に適用される製品品質の基準、ポリシー、仕様、および手順を理解し、遵守する。
- 適正製造規範(GMP)および試験プロトコルに従い、これを厳守する。
- 食品安全に関して適用されるすべての連邦、州、地方の法規制を遵守する。
- ペプシコ製品の品質や広く一般に認識されるイメージにネガティブな影響を及ぼす可能性のある問題を直ちにペプシコに報告する。

13. 適切な管理プロセスを確立し、ペプシコが要請する合理的なアセスメントプロセスに協力することで、サプライヤー規範の遵守を確保する。

ペプシコとビジネスを行うために、サプライヤーは、サプライヤー規範の遵守を義務付ける契約を締結し、発注を行います。当社はサプライヤーに対し、サプライヤー規範に記載されている基準と期待事項の継続的な遵守を確保するための適切なポリシー、手順、管理システムを採用することを求めています。事前に通知したうえで、ペプシコは、サプライヤーがサプライヤー規範を遵守していることを確認するため、人権監査、および対象を限定したその他のアセスメントなどの妥当な監査を実施するよう要請することができます。ペプシコは、サプライヤー規範の遵守を証明するために、サプライヤーにトレーニングを完了するよう要請することもできます。サプライヤーは、[国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)で定義されている通り、自社の人

権デューデリジェンスを実施することが求められています。さらに、ABACポリシーで詳しく説明されている通り、特定のサプライヤーは適宜、当社の第三者デューデリジェンスプロセスを完了する必要があります。

14. ペプシコの従業員と取引する際に、潜在的な利益相反を回避する。

ペプシコのサプライヤーが、ペプシコのビジネス上の判断に不適切な影響を与えたり、不当な利益を得ることになる可能性のある贈答品をペプシコの従業員に提供したり、申し出たりすることは禁止されています。サプライヤーは、ビジネス上の贈答品に関するペプシコの制限を遵守するものとします。頻繁ではなく、少額の適切な贈答品(100米ドル未満)のみが認められており、(1)契約交渉中または入札プロセス中の贈答品、および(2)調達の職務を担当する従業員への贈答品はすべて禁止されています。サプライヤーは、ペプシコの従業員と取引する際に、利益相反が生じる、または利益相反が生じると見受けられるその他のいかなる活動も回避するものとします。

15. すべての土地取得(リースと利用を含む)で、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を含む、国際金融公社(IFC)パフォーマンス・スタンダードに対応するよう徹底する。

16. 苦情処理管理プロセスを確立し、サプライヤー規範の違反が疑われる場合は報告する。

サプライヤーは、業務の現場における労働者および第三者から提起される苦情をエスカレーションし、管理し、対処する苦情処理管理の仕組みを確立しなければなりません。この仕組みの体制と機能は、国連のビジネスと人権に関する指導原則で概説されている有効性の基準に沿ったものでなければなりません。サプライヤーは、誠実に懸念を提起する個人または組織に対する報復を明確に禁止しなければなりません。誠実に懸念を提起した個人または組織に対する法的措置、経済的報復、意図的な評判の毀損、脅し、脅迫、暴力などが報復に該当しますが、これらに限定されません。

サプライヤーとその従業員は、本規範への違反が疑われる場合、ペプシコの「スピーク・アップ」ホットライン(米国では1-866-729-4888、世界のその他の国では専用電話回線)に報告することもできます。国際ホットラインの電話番号の一覧は[こちら](#)に掲載されています。「スピーク・アップ」ホットラインは世界中で年中無休でご利用になれます。「スピーク・アップ」のウェブアドレスより、オンラインで連絡することもできます([こちら](#)をご覧ください)。このような報告は、スピーク・アップの電話でも、オンラインで行われた場合でも、すべて機密情報として扱われます。法律で許可されている場合、匿名とすることができます。