

Politique mondiale sur les droits de la personne

En vigueur en 2017
Révisée en août 2025

Introduction et portée

La présente Politique mondiale sur les droits de la personne décrit les normes et les attentes fondamentales que nous avons établies pour nos employés. Cette politique est intégrée à notre [Code de conduite mondial](#) et s'applique à tous les employés de PepsiCo.

Notre aspiration

Chez PepsiCo, nous souhaitons respecter les droits de toutes les personnes et communautés dans l'ensemble de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement, et nous reconnaissons les droits et libertés définis dans les instruments internationaux suivants :

- [Déclaration universelle des droits de l'homme](#)
- [Pacte international relatif aux droits civils et politiques](#)
- [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#)
- [Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)
- [Convention relative aux droits de l'enfant](#)
- [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#)
- [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#)
- [Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale](#)
- [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles](#)

Dans le cadre de notre objectif en matière de respect des droits de la personne, nous nous engageons à mettre en œuvre les [Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de la personne](#) dans l'ensemble de notre entreprise et à rendre compte de nos progrès conformément au [Cadre de présentation de rapport des Principes directeurs de l'ONU](#). Nous sommes également signataires ou membres des cadres suivants : [Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales](#), [Pacte mondial de l'ONU](#), [Normes mondiales de conduite de l'ONU à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI](#), et [Principes d'autonomisation des femmes](#).

Nos normes en matière de droits de la personne

PepsiCo exige le respect de toutes les lois et réglementations locales applicables. Les normes suivantes sont basées sur des normes internationales reconnues en matière de droits de la personne. Nous reconnaissons qu'il peut y avoir des cas où les lois nationales et les normes internationales en matière de droits de la personne ne s'accordent pas. En cas de conflit, nous nous conformerons aux lois nationales et chercherons d'autres façons de respecter les normes internationales en matière de droits de la personne dans toute la mesure du possible.

1. Travail des enfants

PepsiCo interdit le recours au travail des enfants dans ses activités. Nous interdisons l'embauche de personnes de moins de quinze (15) ans ou de l'âge minimum légal local de travail ou de l'âge de la scolarité obligatoire, selon le plus élevé des deux. De plus jeunes travailleurs peuvent être employés par le biais de programmes à court terme de stages, d'apprentissages ou d'expérience de travail approuvés par la Société, mais ils ne sont jamais autorisés à effectuer un travail susceptible de menacer leur santé et leur sécurité ou de nuire à leur éducation ou à leur formation professionnelle. Nous exigeons que l'âge de nos travailleurs soit vérifié au moment de l'embauche et nous avons mis en place des processus pour remédier de manière responsable à toute infraction potentielle à la politique.

2. Travail forcé et traite de personnes

PepsiCo interdit l'utilisation de toutes les formes de travail forcé dans ses activités, y compris le travail carcéral involontaire, le travail sous contrat non résiliable, la servitude pour dettes, le travail réalisé par des militaires, et l'esclavage et toute forme de traite de personnes. Toutes les décisions d'emploi doivent être fondées sur le libre choix. Aucun employé ne peut être contraint de travailler ou soumis

à un châtime physique ou à des menaces de violence ou à d'autres formes d'abus physique, sexuel, psychologique ou verbal comme méthode de discipline ou de contrôle. Tous les employés doivent recevoir un document d'emploi écrit (p. ex., lettre d'offre, contrat, etc.) qui énonce clairement les conditions de leur emploi (p. ex., heures, paie, avantages sociaux, etc.) dans une langue comprise par le travailleur, avec une explication verbale fournie au besoin. Tous les contrats de travail doivent être librement convenus par écrit par le travailleur et son employeur.

Tous les travailleurs ont la liberté de circuler librement, et les conditions d'emploi ne doivent pas restreindre leur mouvement par la rétention de documents d'identité, la détention de cautions, les exigences en matière de logement ou toute autre action visant à restreindre la mobilité des travailleurs. De plus, conformément au [Principe de l'employeur payeur](#), aucun travailleur ne doit être tenu de payer des frais de recrutement ou d'autres frais similaires pour obtenir ou conserver son emploi. Le frais du recrutement doivent être assumés par l'employeur et, lorsque les frais sont identifiés, un plan de redressement raisonnable doit être établi dans la mesure du possible.

3. Liberté d'association et de négociation collective

PepsiCo respecte le droit de ses employés de se joindre à une organisation telle qu'un syndicat ou d'en former une et de négocier collectivement. Nous interdisons toute forme d'intimidation, de harcèlement, de représailles ou de violence contre des membres de syndicats, des représentants syndicaux et tout employé qui cherche à exercer ces droits. Lorsque nos employés sont représentés par un syndicat légalement reconnu, nous nous engageons à établir un dialogue constructif et à négocier de bonne foi avec leurs représentants librement choisis. Lorsque le droit à la liberté d'association est restreint par la loi, nous nous efforcerons de soutenir le développement d'autres mécanismes de participation tout en restant en conformité avec les lois.

4. Harcèlement et discrimination

Nous croyons que chaque employé doit avoir la possibilité de se réaliser pleinement et de contribuer à la réussite de PepsiCo. Les employés sont tenus de prendre des décisions relatives à l'emploi concernant les employés et les candidats en fonction de facteurs liés au travail, sans tenir compte de la race, de la couleur, de l'âge, du sexe ou du genre, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre, du statut de transsexuel, de la religion, des croyances, de l'origine nationale, de l'ethnicité, de la citoyenneté, de l'ascendance, du handicap, des informations génétiques, du statut de militaire ou d'ancien combattant, de la grossesse, du statut marital ou familial, ou de toute autre catégorie protégée par la loi applicable. **Notre Code de conduite mondial** interdit la discrimination et le harcèlement de quelque nature que ce soit en milieu de travail ou toute autre conduite offensante ou irrespectueuse.

5. Droit à l'accès à l'eau

La gestion de l'eau est depuis longtemps l'une des principales priorités de PepsiCo. En tant que l'une des premières entreprises de notre taille à reconnaître l'eau comme un droit de la personne, nous avons adopté une approche de la gestion des bassins hydrographiques qui comprend l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de l'eau dans l'ensemble de notre entreprise, le réapprovisionnement en eau des bassins hydrographiques locaux qui sont les plus à risque et où nous exerçons nos activités et l'augmentation de l'accès à l'eau potable pour les communautés confrontées à une pénurie. En tant qu'entreprise d'aliments et de boissons, nous sommes parfaitement conscients du rôle essentiel que joue l'eau dans le système alimentaire, et notre vision est que partout dans le monde où PepsiCo exerce ses activités, les ressources en eau seront dans un meilleur état grâce à notre présence.

6. Droits fonciers

PepsiCo reconnaît que la sécurisation des droits fonciers est une composante essentielle de la prospérité économique, de la production alimentaire durable et de l'utilisation responsable des ressources naturelles. Lorsque PepsiCo acquiert des terrains (y compris l'achat, la location et l'utilisation), nous nous engageons dans des négociations équitables et légales et utilisons les normes de performance de la SFI pour mettre en œuvre les principes de Consentement libre, préalable et éclairé (Free, Prior, and Informed Consent, FPIC) pour le développement agricole dans les pays en développement.

7. Travail volontaire en prison

Conformément aux directives de l'Organisation internationale du travail, le travail volontaire en prison peut être utilisé dans des situations hautement supervisées où les prisonniers ont donné leur consentement, sont réhabilités ou formés en vue de leur libération, et où les conditions de leur emploi sont semblables à celles du marché du travail libre.

Les exigences spécifiques comprennent :

- Le travail ou le service ne peut être exigé que des prisonniers qui ont été condamnés par un tribunal. Ce travail ou service doit être effectué sous la supervision et le contrôle d'une autorité publique, par exemple l'administration pénitentiaire d'un établissement géré par l'État. Les travailleurs en prison ne doivent pas être embauchés ou placés à la disposition de personnes, d'entreprises ou d'associations privées. Le travail ou le service obligatoire des détenus n'est pas autorisé pour les entreprises privées, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison, ou dans les prisons administrées par des organismes privés.
- Le travail ou le service effectué par des prisonniers dans une entreprise privée doit être volontaire. Les travailleurs en prison doivent donner leur consentement pour travailler pour un employeur privé sans faire l'objet d'une menace ou d'une sanction, y compris la perte de droits ou de privilèges dans la prison.
- Les conditions des détenus qui ont consenti à travailler dans des entreprises privées doivent se rapprocher de celles dont bénéficient les travailleurs libres. Les détenus travaillant en prison doivent avoir accès à des niveaux de salaire, à des prestations de sécurité sociale et à des normes de sécurité et de santé au travail qui se rapprochent d'une relation de travail libre. Des différences raisonnables dans les niveaux de salaire sont acceptables en fonction des déductions faites pour la nourriture et le logement.

8. Salaires et avantages sociaux

Nous croyons que tous nos employés devraient recevoir un salaire suffisant leur permettant un niveau de vie décent, et nous nous engageons à offrir des salaires justes et des avantages sociaux équitables à nos employés et à leurs familles. PepsiCo rémunère ses employés de manière concurrentielle par rapport à l'industrie et exige le respect de toutes les lois locales applicables régissant le paiement des salaires et des avantages sociaux. Tous les employés doivent recevoir un salaire égal ou supérieur au salaire minimum légal. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux majoré approprié exigé par les lois locales, et tous les salaires doivent être payés à temps et en totalité. Tous les employés doivent recevoir un relevé de paie pour chaque période de paie qui décrit clairement les composantes de leur rémunération, y compris les heures travaillées, les avantages sociaux reçus et toute déduction. PepsiCo interdit la déduction de salaire à titre de mesure disciplinaire et exige que toutes les déductions soient effectuées conformément aux lois locales.

9. Heures de travail et périodes de repos

Nous reconnaissons l'importance de l'équilibre travail-vie personnelle et avons établi des politiques pour guider les heures de travail, les heures supplémentaires et les périodes de repos pour les travailleurs de nos activités. Alors que nous continuons à faire évoluer notre approche, nous nous efforcerons de respecter les normes internationales relatives aux heures de travail et aux périodes de repos, qui comprennent : (i) une semaine de travail normale d'un maximum de 60 heures de travail (48 heures de travail régulières et 12 heures supplémentaires volontaires), (ii) un minimum de 8 heures de repos entre les jours de travail et (iii) au moins 24 heures de repos consécutives par période de 7 jours, sauf en cas d'urgence ou de situations inhabituelles.

10. Santé et sécurité en milieu de travail

La protection de la sécurité, de la santé et du bien-être de nos associés partout dans le monde est l'une de nos principales priorités en tant qu'entreprise. Nous avons établi des politiques et des systèmes pour promouvoir les valeurs en matière de santé et de sécurité dans l'ensemble de notre entreprise, notamment notre [Politique mondiale en matière d'environnement, de santé et de sécurité \(ESS\)](#) qui décrit notre vision « Au-delà de zéro » afin d'établir un milieu de travail sans blessure et de créer une culture d'impact positif sur la santé et le bien-être de nos employés et de l'environnement immédiat. Notre fonction ESS mondiale dirige la stratégie de réalisation de cette vision et supervise notre système mondial de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité (Global Environmental, Health, and Safety Management System, GEHSMS), qui établit les normes mondiales de santé et de sécurité pour notre entreprise et évalue notre performance. Nous nous efforçons de fournir et d'assurer un lieu de travail sécuritaire et sain, et nous sommes déterminés à nous impliquer avec nos employés pour améliorer continuellement la santé et la sécurité dans nos lieux de travail, y compris l'identification des dangers et la résolution des problèmes de santé et de sécurité.

Notre processus de gestion des griefs

Nous reconnaissons que nos politiques et nos programmes peuvent ne pas prévenir tous les impacts négatifs, et nous nous engageons à fournir ou à aider à mettre en œuvre des mesures correctives là où nous avons causé ou contribué à ces impacts et à utiliser notre influence pour encourager nos fournisseurs à apporter des mesures correctives là où nous trouvons des impacts directement liés à nos opérations, nos biens ou nos services commerciaux. Pour faciliter ce processus, nous avons mis en place un ensemble de mécanismes qui permettent à nos employés, à nos parties prenantes et à

d'autres personnes potentiellement touchées de formuler des griefs et de solliciter des mesures correctives. Nos mécanismes ne restreignent pas l'accès à d'autres voies ou procédures de recours et, le cas échéant, nous collaborerons avec d'autres organisations et entreprises pour aider à prévenir, atténuer ou corriger les impacts indésirables.

Nos opérations directes

Tous les employés de PepsiCo ont l'obligation de signaler les infractions présumées à notre Code de conduite mondial, à nos politiques et aux lois applicables. Nos employés disposent de plusieurs moyens pour signaler les problèmes et demander conseil, y compris par l'intermédiaire de leur gestionnaire, des ressources humaines, du service juridique, du service mondial de la conformité et de l'éthique et de notre ligne d'assistance Speak Up. Speak Up est une ligne d'assistance téléphonique sans frais en matière d'éthique exploitée par un tiers indépendant qui offre aux employés, aux consommateurs, aux fournisseurs et aux partenaires commerciaux de PepsiCo, ainsi qu'aux membres de la communauté, un moyen anonyme et confidentiel de signaler les infractions présumées 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Speak Up est accessible partout dans le monde :

- Par téléphone dans plus de 60 pays et dans de nombreuses langues en composant un numéro spécial sans frais selon le pays d'où vous appelez. Pour obtenir une liste des numéros par pays, veuillez consulter la section [Speak Up](#) de notre site Web.
- Par Internet en 26 langues à l'adresse <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Notre politique de non-représailles interdit strictement les représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale une infraction présumée. Tout cas de représailles contre une personne ayant soulevé une préoccupation de bonne foi constitue en soi une infraction grave à notre Code de conduite mondial, et tout employé convaincu de s'être livré à de telles représailles fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. De même, pour nos employés, le non-respect des normes décrites dans la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Notre chaîne d'approvisionnement directe

Nous souhaitons que nos fournisseurs directs respectent les mêmes critères d'intégrité dans leurs activités que nous nous imposons à nous-mêmes. Ces attentes comprennent la mise en place d'un système efficace de gestion des griefs au niveau opérationnel pour leurs activités et l'interdiction des représailles contre les personnes qui soulèvent des préoccupations concernant leurs pratiques. Pour compléter tout système opérationnel, les violations présumées de nos politiques et normes peuvent être signalées au moyen de la ligne d'assistance Speak Up de PepsiCo.

Lorsque nous gérons les cas de non-conformités, nous cherchons d'abord à mobiliser nos fournisseurs afin de mettre en place des mesures correctives qui permettent de résoudre les problèmes sous-jacents et de renforcer les compétences. Lorsque la mobilisation directe n'entraîne pas de progrès significatifs, nous envisageons les solutions de rechange possibles, y compris la réduction et/ou la résiliation de la prestation ou les impacts potentiels sur la relation.

Transparence et rapports

Dans le cadre de notre objectif en matière de respect des droits de la personne, nous souhaitons mettre en œuvre la présente Politique dans l'ensemble de notre entreprise conformément aux Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, et à rendre régulièrement compte de nos progrès conformément au Cadre de présentation de rapport des Principes directeurs de l'ONU.

Signé,



Ramon Laguarta
Président et chef de la direction de PepsiCo, Inc.