

Réglementation générale en matière de droits de la personne

Entrée en vigueur en 2017
Révisée en août 2025

Introduction et Portée

La présente Réglementation générale en matière de droits de la personne décrit les normes et attentes fondamentales que nous avons établies pour nos employés. La réglementation est intégrée à notre [Code de conduite général](#) et s'applique à tous les employés de PepsiCo.

Notre ambition

PepsiCo vise à 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 sur les principes et droits fondamentaux au travail](#)
- [Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant](#)
- [Convention des Nations Unies 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 leur famille](#)

Afin de respecter les droits de la personne, nous nous engageons à mettre en œuvre les [Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de la personne](#) dans l'ensemble de nos activités et à rendre compte de nos progrès conformément au [Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies](#). Nous sommes également signataires ou membres des cadres suivants : [Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales](#), [Pacte mondial des Nations Unies](#), [Normes de conduite professionnelle des Nations Unies sur la lutte 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 droits de la personne reconnus dans le monde entier. Nous reconnaissons que des cas peuvent survenir lorsque la législation nationale et les normes internationales relatives aux droits de la personne ne s'alignent pas. En cas de conflit, nous nous conformerons à la législation nationale et étudierons d'autres moyens de respecter les normes internationales en matière de droits de la personne dans la mesure du possible.

1. Travail des enfants

PepsiCo interdit le recours au travail des enfants dans ses opérations. Nous interdisons l'embauche de personnes âgées de moins de quinze (15) ans, de l'âge minimum légal local de travail ou de l'âge scolaire obligatoire, selon le plus élevé des trois. Les jeunes employés peuvent être employés par le biais de stages, de contrats d'apprentissages ou de programmes d'expérience professionnelle approuvés par la Société mais ne sont jamais autorisés à effectuer un travail susceptible de compromettre leur santé et leur sécurité ou de nuire à leur éducation ou leur formation professionnelle. Nous exigeons que l'âge de nos employés soit vérifié au moment de l'embauche et avons mis en place des processus pour remédier de manière responsable à toute violation potentielle de la réglementation.

2. Travail forcé et traite des êtres humains

PepsiCo interdit le recours à toute forme de travail forcé, y compris le travail carcéral obligatoire, l'engagisme, la servitude, le travail des militaires, l'esclavage et toute forme de trafic d'êtres humains dans ses opérations. Toutes les décisions d'emploi doivent être fondées sur le libre choix. Aucun employé ne peut être contraint de travailler ou soumis à des punitions physiques, des menaces de

violence ou autres formes de violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale comme méthode de discipline ou de contrôle. Tous les employés doivent recevoir un document d'emploi écrit (par ex., lettre d'offre, contrat de travail, etc.) qui énonce clairement les conditions de leur emploi (par ex., horaires, salaire, avantages sociaux, etc.) dans une langue comprise par l'employé, une explication verbale étant fournie si nécessaire. Tous les contrats de travail doivent être librement convenus par écrit par l'employé et son employeur.

Tous les employés ont la liberté de mouvement ; les conditions d'emploi ne doivent pas restreindre leur mouvement par la rétention de papiers d'identité, la retenue de cautions, les exigences en matière de logement ou toute autre action visant à restreindre la mobilité des employés. En outre, conformément au [Principe de paie de l'employeur](#), aucun employé ne doit être tenu de payer des frais de recrutement ou autres frais similaires pour obtenir ou conserver son emploi. Le coût du recrutement doit être supporté par l'employeur et, si des frais sont identifiés, des mesures doivent être prises si possible pour y remédier.

3. Liberté d'association et négociation collective

PepsiCo respecte le droit de ses employés de rejoindre ou de former une organisation telle qu'un syndicat et de négocier collectivement. Nous interdisons toute forme d'intimidation, de harcèlement, de représailles ou de violence à l'encontre des membres de syndicats, des représentants syndicaux et de tout employé cherchant 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 limité par la loi, nous nous efforcerons de soutenir le développement de moyens alternatifs d'engagement tout en restant en conformité avec la législation locale.

4. Harcèlement et discrimination

Nous pensons que chacun d'entre nous devrait avoir la possibilité de se réaliser pleinement et de contribuer à la réussite de PepsiCo. Les employés doivent prendre des décisions d'emploi concernant les employés et les candidats en fonction de facteurs liés au poste, sans tenir compte de la race, de la couleur de peau, du sexe ou du genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre, du statut transgenre, de la religion, des croyances, de l'origine nationale, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de l'ascendance, du handicap, des données génétiques, du statut de militaire ou d'ancien combattant, de la grossesse, de l'état civil ou familial, ou de toute autre catégorie protégée en vertu de la législation applicable. Notre **Code de conduite mondial** interdit la discrimination et le harcèlement de quelque nature que ce soit sur le lieu de travail ou toute autre conduite offensante ou irrespectueuse.

5. Droit 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 gestion des bassins hydrographiques qui comprend une meilleure utilisation de l'eau dans l'ensemble de nos activités, le réapprovisionnement en eau dans les bassins hydrographiques locaux les plus à risque et où nous opérons, et un meilleur accès à l'eau potable pour les communautés touchées par des pénuries. En tant qu'entreprise agroalimentaire, nous sommes parfaitement conscients du rôle essentiel que joue l'eau dans le système alimentaire. Notre vision est que partout dans le monde où PepsiCo est présente, les ressources en eau seront en meilleur état grâce à notre présence.

6. Droits fonciers

PepsiCo reconnaît que la protection des droits fonciers est un élément vital de la prospérité économique, de la production alimentaire durable et de l'utilisation responsable des ressources naturelles. Lorsque PepsiCo acquiert des terrains (y compris par 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) du développement agricole dans les pays en développement.

7. Travail carcéral volontaire

Conformément aux directives de l'Organisation internationale du travail, le travail carcéral volontaire peut être utilisé dans des situations hautement supervisées où les prisonniers ont donné leur consentement, sont réhabilités ou formés à la préparation à leur libération, et si les conditions générales d'emploi sont similaires à celles du marché du travail libre.

Les exigences spécifiques sont notamment :

- Le travail ou le service ne peuvent être exigés que de prisonniers qui ont été condamnés devant un tribunal. Ces travaux ou services doivent être effectués sous la supervision et le contrôle d'une autorité publique, par exemple l'administration pénitentiaire d'un établissement détenu par l'État. Les travailleurs pénitentiaires ne doivent pas être embauchés ou mis à la disposition de particuliers, d'entreprises ou d'associations. 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 gérées par des sociétés privées.
- Le travail ou le service effectué par des détenus dans une entreprise privée doit être volontaire. Les travailleurs pénitentiaires doivent donner leur consentement à travailler pour un employeur privé sans être soumis à une menace ou une sanction, y compris la perte de droits ou de privilèges au sein de la prison.
- Les conditions des prisonniers qui ont consenti à travailler dans des entreprises privées doivent se rapprocher des conditions dont bénéficient les travailleurs libres. Les travailleurs pénitentiaires doivent avoir accès aux niveaux de salaire, aux prestations de sécurité sociale et aux normes de sécurité et de santé au travail qui se rapprochent d'une relation de travail libre. Les différences raisonnables de niveaux de salaire sont acceptables sur la base des déductions faites pour la nourriture et l'hébergement.

8. Salaires et avantages sociaux

Nous pensons que tous nos employés doivent percevoir un salaire suffisant pour leur permettre un niveau de vie décent et nous engageons à verser des salaires et des avantages sociaux équitables à nos employés et à leurs familles. PepsiCo rémunère ses employés de manière compétitive par rapport au secteur et exige le respect de toutes les lois locales applicables régissant le paiement des salaires et des avantages sociaux. Les employés doivent recevoir des salaires qui atteignent ou dépassent le salaire minimum légal. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux majoré approprié imposé par la législation locale ; les salaires doivent être versés à temps et en totalité. Les employés doivent recevoir une fiche 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 les éventuelles déductions. PepsiCo interdit la retenue sur salaire comme mesure disciplinaire et exige que toute déduction soit effectuée conformément à la législation locale.

9. Heures travaillées et périodes de repos

Nous reconnaissons l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et avons établi des réglementations pour encadrer les heures travaillées, les heures supplémentaires et les périodes de repos des employés de nos opérations. Alors que nous continuons à faire évoluer notre approche, nous nous efforcerons de respecter les normes internationales en matière d'heures travaillées et de périodes de repos, notamment : (i) une semaine de travail standard ne dépassant pas 60 heures de travail (48 heures de travail régulièrement programmées et 12 heures supplémentaires volontaires) ; (ii) un minimum de 8 heures de repos entre chaque jour travaillé ; et (iii) au moins 24 heures de repos consécutives tous les 7 jours, sauf en cas d'urgence ou de situations inhabituelles.

10. Santé et sécurité sur le lieu de travail

Protéger la sécurité, la santé et le bien-être de nos collaborateurs dans le monde entier est l'une des principales priorités de l'entreprise. Nous avons mis en place des politiques et systèmes pour promouvoir les valeurs de santé et de sécurité dans l'ensemble de l'entreprise, y compris notre [Réglementation générale Environnement, santé et sécurité \(ESS\)](#) qui décrit notre vision « Au-delà de zéro » consistant à atteindre un environnement de travail libre de tout accident et à 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 pour atteindre 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 définit les normes mondiales de santé et de sécurité de l'entreprise et en évalue les performances. Nous nous efforçons de fournir et maintenir un lieu de travail sûr et sain et à collaborer avec nos employés pour améliorer continuellement la santé et la sécurité sur nos lieux de travail, y compris l'identification des risques et la résolution des problèmes de santé et de sécurité.

Notre processus de gestion des réclamations

Nous reconnaissons que nos réglementations et programmes ne permettent peut-être pas d'éviter tous les impacts négatifs, et nous nous engageons à fournir une réparation et/ou à participer à une réparation lorsque nous avons causé ces impacts ou contribué à ces impacts et à utiliser notre influence pour encourager nos fournisseurs à fournir une réparation lorsque nous constatons des impacts directement liés à nos activités commerciales, nos marchandises ou nos services. Pour faciliter ce processus, nous avons mis en place divers mécanismes qui permettent à nos employés, parties prenantes et autres personnes potentiellement affectées de faire part de leurs griefs et de

demander réparation. Nos mécanismes n'empêchent pas l'accès à d'autres moyens ou procédures de recours et, le cas échéant, nous collaborerons avec d'autres organisations et sociétés pour aider à prévenir, atténuer ou remédier aux impacts négatifs.

Nos opérations directes

Tous les employés de PepsiCo ont l'obligation de signaler toute violation présumée de notre Code de conduite mondial, de nos réglementations et de la loi applicable. Nos employés disposent de plusieurs moyens pour signaler les problèmes et demander conseil, y compris par l'intermédiaire de leur responsable, des Ressources humaines, du Service juridique, du Service mondial de conformité et d'éthique et de notre ligne d'assistance Speak Up. La ligne Speak Up est une ligne d'assistance éthique gratuite gérée par un tiers indépendant qui fournit aux employés, consommateurs, fournisseurs et partenaires commerciaux de PepsiCo, ainsi qu'aux membres de la communauté, un moyen anonyme et confidentiel de signaler des violations présumées 24 h/24, 7 j/7. La ligne Speak Up est accessible partout dans le monde :

- Par téléphone, dans plus de 60 pays et dans plusieurs langues, en utilisant un numéro de téléphone gratuit spécial en fonction du pays d'où l'on appelle. Pour obtenir la liste des numéros internationaux par pays, consultez la section [Speak Up](#) de notre site Internet.
- Par Internet en 26 langues à l'adresse <http://www.pepsicospeakup.ethicspoint.com/>

Notre Règlementation de non-représailles interdit strictement les représailles contre toute personne qui, de bonne foi, signale une violation présumée. Toute mesure de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé une préoccupation de bonne foi constitue en soi une grave violation de notre Code de conduite mondial, et tout employé qui se sera livré à de telles représailles fera l'objet des mesures disciplinaires appropriées. De même, pour nos employés, le non-respect des normes énoncées dans la présente réglementation pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Notre chaîne d'approvisionnement direct

Nous voulons que nos fournisseurs directs respectent les mêmes normes que celles que nous nous imposons. Cette attente comprend la mise en place d'un système efficace de gestion des réclamations au niveau opérationnel pour leurs opérations et l'interdiction de toute forme de représailles contre les personnes qui soulèvent des préoccupations concernant leurs pratiques. En complément des systèmes opérationnels, les violations présumées de nos politiques et normes peuvent être signalées via la ligne d'assistance téléphonique Speak Up de PepsiCo.

Lorsque nous gérons les non-conformités, nous cherchons d'abord à contacter nos fournisseurs pour prendre des mesures correctives qui aident à résoudre les problèmes sous-jacents et à renforcer nos capacités. Si le contact direct ne conduit pas à des progrès significatifs, nous envisageons des alternatives, y compris la réduction et/ou la fin de l'approvisionnement ou les impacts potentiels sur notre relation.

Transparence des rapports

Afin de respecter les droits de la personne, nous visons à mettre en œuvre la présente Règlementation dans l'ensemble de nos activités, en accord avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne et à rendre compte régulièrement de nos progrès conformément au Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies.

Signé,



Ramon Laguarta
Président du Conseil et Président-directeur général PepsiCo, Inc.