



ERKLÆRING OM MODERNE SLAVERI OG MENNESKEHANDEL 2024



PEPSICO





Introduksjon

Denne erklæringen beskriver hvilke tiltak vi har iverksatt for å forebygge, identifisere og håndtere risikoen for moderne slaveri i vår virksomhet og leverandørkjede. Denne erklæringen dekker PepsiCo, Inc. og dets konsoliderte datterselskaper, inkludert de identifiserte rapporteringsenhetene.¹ Den dekker regnskapsåret som ble avsluttet 28. desember 2024.

INNHold

INTRODUKSJON	1
OM PEPSICO	2
RAMMEVERK FOR STYRING OG RETNINGSLINJER	3
OPPLÆRING OG BEVISSTHET	4
DUE DILIGENCE AV MENNESKERETTIGHETER.	5
KLAGEHÅNDTERING	7
SER FREMOVER	8

¹ Denne konsoliderte erklæringen omhandler California Transparency in Supply Chains Act 2010, UK Modern Slavery Act 2015, Australian Modern Slavery Act 2018 (Commonwealth), den norske åpenhetsloven 2021 og Canadian Fighting Against Forced Labor and Child Labor in Supply Chains Act 2023. Rapporterende enheter under California Transparency in Supply Chains Act av 2010 inkluderer: PepsiCo, Inc. Rapporterende enheter under UK Modern Slavery Act av 2015 inkluderer: PepsiCo International Limited, Walkers Snacks Limited, Walkers Snack Foods Limited og Walkers Snacks (Distribution) Limited. Rapporteringsenheter i henhold til Australian Modern Slavery Act 2018 inkluderer: PepsiCo Foods Group Pty Ltd, PepsiCo ANZ Holdings Pty Ltd og The Smith's Snackfood Company Pty Limited. Rapporterende enheter i henhold til den norske åpenhetsloven 2021 inkluderer: PepsiCo Nordic Norway A/S og SodaStream International B.V Norway Branch. Rapporterende enheter i henhold til den kanadiske loven Fighting Against Forced Labor and Child Labor in Supply Chains Act 2023 inkluderer: The Pepsi Bottling Group (Canada), ULC, og PepsiCo Canada ULC.



Om PepsiCo

VÅR VIRKSOMHET

PepsiCo er et av verdens ledende selskaper innen drikkevarer og matvarer på farten. Våre produkter nytes av forbrukere mer enn én milliard ganger om dagen i mer enn 200 land og territorier over hele verden. PepsiCo genererte nesten 92 milliarder USD i nettoomsetning i 2024, drevet av en utfyllende portefølje av drikkevarer og matvarer på farten, som inkluderer Lay's, Doritos, Cheetos, Gatorade, Pepsi-Cola, Mountain Dew, Quaker og SodaStream. PepsiCos produktportefølje inkluderer et bredt utvalg populære mat- og drikkevarer, inkludert mange ikoniske merkevarer som genererer mer enn 1 milliard USD hver i estimerte årlige detaljsalg.

Gjennom vår virksomhet produserer, markedsfører, distribuerer og selger vi, autoriserte tappere, kontraktsprodusenter og andre tredjeparter et bredt utvalg av drikkevarer og matvarer på farten. Vi drev ca. 300 produksjonsanlegg og sysselsatte ca. 319.000 mennesker over hele verden per 28. desember 2024, inkludert ca. 134.000 mennesker i USA.

VÅR FORSYNINGSKJEDE

PepsiCo har en stor og mangfoldig forsyningskjede, som strekker seg over mer enn 60 land og inkluderer titusenvs av direkte leverandører. Produktene våre er også avhengige av en rekke trygge, rimelige ingredienser og materialer av høy kvalitet for å oppfylle kravene til vår virksomhet og forbrukernes forventninger.

Se vår nyeste [Årsrapport](#) for mer informasjon om vår virksomhet og forsyningskjede.

Rammeverk for styring og retningslinjer

STYRING

Vi mener at god styring er grunnlaget for å integrere respekt for menneskerettigheter i hele vår virksomhet. PepsiCos styre anser bærekraftstemaer som en integrert del av forretningsstrategien. Gjennom året mottar styret og relevante komiteer, som bærekraftskomiteen og komiteen for offentlig politikk, oppdateringer fra og diskuterer med ledelsen rundt bærekraft og forvaltning av menneskelig kapital, samt offentlige politiske spørsmål..

PepsiCos globale kontor for menneskerettigheter har ansvaret for å definere og drive selskapets strategi for menneskerettigheter i hele virksomheten og forsyningskjeden. Det ledes av selskapets Chief Human Rights Officer, som rapporterer direkte til vår Executive Vice President, General Counsel og Corporate Secretary. Kontoret for menneskerettigheter samarbeider tett med ledere på tvers av ulike forretningsenheter for å operasjonalisere vår tilnærming, gjennomføre løpende due diligence knyttet til menneskerettigheter, og drive vår strategi for menneskerettigheter. Representanter for hver rapporterende enhet konsuleres for eksempel av og samarbeider med det globale kontoret for menneskerettigheter for å bidra til å sikre konsistens i vår innsats for å identifisere og redusere potensielle farer for moderne slaveri i hele vår virksomhet og forsyningskjede.

Human Rights Operating Council (HROC) er en kryssfunksjonell gruppe av seniorledere i virksomheten, som støtter og rådgir det globale kontoret for menneskerettigheter i arbeidet med å integrere og operasjonalisere selskapets strategi for menneskerettigheter. HROC får fremdrifts- og trendoppdateringer, gjennomgår funn fra due diligence og gir løpende tilbakemeldinger for å bidra til å forme nøkkelinisier og styre fremtidige prioriteringer.

RAMMEVERK FOR RETNINGSLINJER

Retningslinjene våre spiller en viktig rolle i arbeidet vårt med å forankre respekten for menneskerettighetene i hele virksomheten. Vi har etablert en rekke retningslinjer som oppsummerer vårt fokus på menneskerettigheter, og eksplisitt forbyr bruk av tvungent arbeid, barnearbeid og menneskehandel i virksomheten og forsyningskjeden.

Våre [globale retningslinjer for menneskerettigheter](#) beskriver de grunnleggende standardene og forventningene vi har etablert for våre ansatte knyttet til menneskerettigheter.. Disse retningslinjene er innlemmet i våre globale etiske retningslinjer og gjelder for alle PepsiCo-ansatte, inkludert ansatte i PepsiCos konsoliderte datterselskaper. Våre globale retningslinjer for menneskerettigheter ble sist revidert sent i 2024, med forventet publisering i 2025.

Våre [globale etiske retningslinjer](#) er grunnlaget for vårt fokus på etisk praksis, og inneholder en oversikt over retningslinjene og standardene som styrer hvordan vi driver forretninger rundt om i verden. Retningslinjene anerkjenner viktigheten av å fremme menneskerettigheter i hele vår virksomhet, og inkluderer etterlevelse av våre globale retningslinjer for menneskerettigheter. De gjelder for alle ansatte i PepsiCo, inkludert ansatte i PepsiCos samlede datterselskaper.

Våre [globale retningslinjer for leverandører \(SCoC\)](#) beskriver våre forventninger til leverandører på områder som forretningsintegritet, bekjempelse av korrupsjon, retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og arbeid, helse og sikkerhet samt miljømessig håndtering. Vi forventer at våre direkte leverandører, selgere, entreprenører, konsulenter, agenter og andre leverandører av varer og tjenester som driver forretninger med eller på vegne av PepsiCo («leverandører») overholder standardene som er beskrevet i SCoC, og bruker disse prinsippene gjennom hele forsyningskjeden gjennom kontraktsmessige forpliktelser der det er mulig. Vår SCoC ble også revidert sent i 2024, med forventet publisering i 2025.



Opplæring og bevisstgjøring

Vi mener at kontinuerlig opplæring og bevisstgjøring også er avgjørende for å ivareta respekt for menneskerettigheter og styrke kapasiteten i hele vår virksomhet og forsyningskjede. For å støtte arbeidet på dette området, har vi etablert faste kommunikasjonskanaler og formelle opplæringsprogrammer for våre ansatte og strategiske leverandører på nivå 1. Disse programmene bidrar til at vi kan øke bevisstheten rundt potensielle problemer, kommunisere våre retningslinjer og standarder, og gi veiledning om hvordan man kan bidra til å forhindre, identifisere og svare på potensielle utfordringer knyttet til menneskerettigheter, som for eksempel tvangsarbeid.

ENGASJERE VÅRE ANSATTE

Hvert år krever vi at ansatte på alle nivåer i selskapet gjennomfører en opplæring i våre globale etiske retningslinjer. Opplæringen i retningslinjene skal bidra til å sikre at medarbeiderne våre forstår plikten til å overholde retningslinjene våre og hvilken atferd som forventes i henhold til dem, inkludert overholdelse av våre globale retningslinjer for menneskerettigheter. Du finner mer informasjon om opplæringen vår i 2024 på [Etikk og integritet-nettsiden](#). Retningslinjene kommuniseres regelmessig til medarbeidere gjennom internkommunikasjon, etter behov. I tillegg til årlig opplæring i retningslinjene, gjennomførte PepsiCos kontor for menneskerettigheter også i 2024 opplæringsøkter med nesten 800 PepsiCo-ansatte rundt temaer som menneskerettigheter, due diligence og forhindring av tvangsarbeid.

ENGASJERE VÅRE STRATEGISKE LEVERANDØRER PÅ NIVÅ 1²

Vårt globale due diligence-program for menneskerettigheter engasjerer våre strategiske leverandører på nivå 1 av nøkkelingredienser og materialer, og bidrar til å bygge kunnskap rundt forventningene i vår SCoC, inkludert forbudene mot tvangsarbeid og barnearbeid. I slutten av 2024 reviderte vi vår SCoC og den tilhørende opplæringen i etiske retningslinjer for leverandører, for å bidra til å tydeliggjøre forventningene våre og gi ytterligere veiledning. Vi forventer også lansering av den reviderte SCoC og SCoC-opplæringen til strategiske leverandører på nivå 1 i 2025. I 2024 har vi også videreført fokuset på støtte og fremming av bredere bransjeopplærings- og kunnskapsinitiativer, inkludert:

- Medsponsing av et kapasitetsbyggingsprogram for AIM-Progress-klagemekanismer i Brasil, for å støtte lokale leverandører i forbedring av eksisterende klagemekanismesystemer på bransjenivå, og
- Videreført medsponsoratet av AIM-Progress Tackling Forced Labor and Child Labor Initiative, som har opplært nesten 800 representanter fra sanitærleverandører, personelleverandører og medprodusenter og medpakkere på tvers av mat- og drikkevarebransjen i USA.

² En leverandør på nivå 1 er et selskap som leverer produkter, varer eller tjenester direkte til PepsiCo, Inc.



Due diligence innen menneskerettigheter

RISIKOIDENTIFIKASJON

Som et av verdens ledende selskaper innen drikkevaer og mat på farten, anerkjenner vi at det finnes en rekke måter våre forretningsaktiviteter kan påvirke menneskerettigheter på, enten direkte eller indirekte. Mens vi jobber for å håndtere alle potensielle risikoer på tvers av virksomheten og forsyningskjeden, i henhold til FNs retningslinjer, har vi tatt i bruk en prioritetsbasert metode for å enklere prioritere innsatsen. Tvangsarbeid ble identifisert som en av våre prioriterte saker knyttet til menneskerettigheter i vår seneste gjennomgang i 2022. Vi har en flerdimensjonal tilnærming for å identifisere potensielle risikoer knyttet til tvangsarbeid i virksomheten og forsyningskjeden, som ser på en rekke kilder som eksterne risikoidikatorer, leverandørvurderinger og revisjonsfunn, rapporter fra interne og eksterne eksperter og analyser av bransjetrender.

VÅR PROSESS FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

Vi har en etablert prosess for aktsomhetsvurderinger som hjelper oss å vurdere potensielle risikoer knyttet til menneskerettigheter i virksomheten og forsyningskjeden, integrere innsikt i våre interne systemer, spore resultater av tiltak og kommunisere fremdriften. Til grunn for denne prosessen ligger vårt aktsomhetsprogram for globale menneskerettigheter, som hjelper oss med å vurdere, identifisere og utbedre innvirkninger i hele virksomheten og forsyningskjeden. Erfaringer og innsikt fra dette programmet integreres i våre interne prosesser for å bidra til å sikre at vi har de riktige retningslinjene og systemene.

Eide operasjoner

Vårt globale aktsomhetsvurderingsprogram for menneskerettigheter bruker en risikobasert tilnærming for å vurdere, utbedre og adressere potensielle konsekvenser på tvers av våre nesten 300 selskapseide produksjonsanlegg over hele verden. Revisjoner kunngjøres delvis, gjennomføres av uavhengige tredjepartsrevisorer og bytter på kravene fra Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) 2-Pillar-protokollen for å bidra til å sikre løpende overholdelse av lokal lovgivning, PepsiCos retningslinjer og internasjonale standarder for menneskerettigheter.

Forsyningskjede

For våre strategiske leverandører av nøkkelingredienser og materialer på nivå 1, samt kontraktsprodusenter og medpakkingsanlegg over hele verden, bygger vårt globale aktsomhetsvurderingsprogram for menneskerettigheter på poengbaserte egenvurderinger og delvis kunngjorte tredjepartsrevisjoner for å identifisere og vurdere potensielle konsekvenser av spørsmål knyttet til menneskerettigheter, arbeidspraksis og miljømessige faktorer. Revisjonene utføres også av uavhengige tredjepartsrevisorer, og bygger på Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) 4-Pillar-protokollen, for å bidra til å sikre løpende samsvar med lokal lovgivning, PepsiCos globale etiske retningslinjer for leverandører og internasjonale standarder for menneskerettigheter.

HÅNDTERING AV MANGLENDE SAMSVAR

I 2024 vurderte vi 66 av våre selskapseide produksjonsoperasjoner i 21 land og territorier, og gjennomførte eller anerkjente 481 fysiske eller virtuelle revisjoner av strategiske leverandører på nivå 1 i 45 land og territorier.



Bilde av Sarah Mercadante, PepsiCo Global Sustainable Agriculture

Aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter

(fortsatt)

Manglende samsvar som identifiseres gjennom våre vurderinger eller revisjoner håndteres ved implementering av planer for korrigerende tiltak, som har en fastsatt tidsramme avhengig av avvikstype og alvorlighetsgrad.

I 2024 identifiserte vi to potensielle manglende samsvar knyttet til tvangsarbeid i de 547 revisjonene som ble utført eller anerkjent av vårt globale aktsomhetsvurderingsprogram for menneskerettigheter i vår forretningsdrift og forsyningskjeden på nivå 1. Det første tilfellet involverte to tredjepartsleverandører av arbeidskraft i Saudi-Arabia, der våre tredjepartsrevisorer identifiserte at utvalgte arbeideridentifikasjonsdokumenter ble oppbevart av de aktuelle leverandørene av arbeidskraft. Dette ble løftet til PepsiCos globale kontor for menneskerettigheter, og vi samarbeidet med leverandøren for å forstå situasjonen og vurdere hvorvidt arbeiderne hadde fri tilgang til dokumentasjonen sin. Ved videre gjennomgang og bekreftelse fra revisorer på stedet, ble det bekreftet at dokumentene ble oppbevart trygt etter ønske fra utvalgte arbeidere. Prosessen for å returnere dokumentasjonen ble testet og bekreftet, og anlegget utførte en videre gjennomgang av sine retningslinjer og prosess for å håndtere denne typen forespørsler fra arbeidere i fremtiden. Det andre tilfellet involverte en tredjepartsleverandør i Tyrkia, der våre tredjepartsrevisorer fastslo at flere midlertidige utenlandske arbeidere ble pålagt betaling av månedlige medisinske kostnader til sin arbeidsgiver. Vi gikk i dialog med leverandøren, som raskt avsluttet praksisen. Dette førte til en formell endring i leverandørens ledelsespraksis for å sikre at det ikke belastes medisinske eller andre tilknyttede rekrutteringsgebyrer fremover.

MÅLING AV RESULTATER

I tråd med FNs rammeverk for rapportering av veiledende prinsipper, jobber vi for å rapportere resultater. Vi bruker innsikt fra våre aktsomhetsvurderingsprogrammer, klagemekanismer og tilbakemeldinger fra interessenter til å overvåke og følge med på hvordan vi håndterer menneskerettighetene, og til kontinuerlig å forbedre vår tilnærming. Hvert år ser vi kontinuerlige forbedringer i resultater i leverandøranlegg, etter hver tsom leverandørene lærer fra innledende revisjonsfunn, styrker ledelsessystemer og demonstrerer avvikling gjennom planer for korrigerende tiltak og påfølgende oppfølgingsrevisjoner.

ENGASJERING AV INTERESSETER

Vår tilnærming til engasjering fokuserer på en åpen og kontinuerlig dialog med et bredt spekter av interessenter, inkludert arbeidere, NGO-er, fagforeninger, investorer og kunder, for å få både globale og lokale perspektiver på resultatene fra programmet vårt. Vi anerkjenner også viktigheten av å fange opp stemmen til rettighetshavere i denne prosessen, og har som mål å engasjere potensielle og faktisk påvirkede rettighetshavere (f.eks. gjennom direkte dialog, legitime representanter osv.) i utviklingen og administrasjonen av vår tilnærming til menneskerettigheter.



Klagehåndtering

Vi erkjenner at våre retningslinjer og programmer ikke nødvendigvis forhindrer all negativ innvirkning i virksomheten og forsyningskjeden. Vårt mål er å levere eller samarbeide om effektive utbedringstiltak der vi har forårsaket eller bidratt til disse innvirkningene, og bruke vår kraft til å oppfordre leverandørene til å bidra til utbedringer der vi ser at det finnes innvirkninger som er direkte koblet til vår forretningsdrift eller produkter. For å støtte denne prosessen har vi etablert flere mekanismer som lar våre ansatte, og andre interessenter, ta opp klager og søke utbedring. Data og innsikt fra disse mekanismene gjennomgås regelmessig av vårt kontor for menneskerettigheter, for å identifisere trender og integrere funn i vår tilnærming og programmer.

DIREKTE DRIFT

Alle PepsiCo-ansatte er forpliktet til å rapportere mistenkte brudd på våre [globale etiske retningslinjer](#), andre retningslinjer eller gjeldende lovverk. Våre ansatte har flere kanaler for å rapportere bekymringer og søke råd, inkludert sin nærmeste leder, HR-avdelingen, juridisk avdeling, den globale avdelingen for samsvar og etikk, og vår [Speak Up hotline](#). Speak Up er en gratis etikktelefon som driftes av en uavhengig tredjepart, og som gir PepsiCos ansatte, forbrukere, leverandører og forretningspartnere og medlemmer av lokalsamfunnet en døgnåpen, anonym og konfidensiell mulighet for å rapportere mistenkte brudd.

Speak Up er tilgjengelig over hele verden, med et gratis telefonnummer i mer enn 70 land, på flere språk, og på nett på 28 språk. Du kan se vår seneste bruksrapport for Speak Up [her](#).

FORSYNINGSKJEDE

Vi forventer at leverandørene våre driver etter de samme høye integritetsstandardene som vi selv følger. Denne forventningene inkluderer et effektivt system for klagehåndtering i driften, og forhindring av potensiell gjengjeldelse mot personer som tar opp bekymringer. For å utfylle systemene kan deres ansatte og entreprenører også rapportere mistenkte brudd på våre retningslinjer og standarder gjennom PepsiCo Speak Up Hotline, som gjøres tilgjengelig gjennom våre globale etiske retningslinjer for leverandører og leverandør opplæring. Vi har også etablert en klagemekanisme for leverandørkjeden vår i landbruket, for å utfylle det eksisterende Speak Up-programmet og hjelpe oss med å håndtere miljømessige og sosiale bekymringer som løftes i leverandørkjeden vår i landbruket. Prosessen gjør det mulig for tredjeparter å ta opp bekymringer med hensyn til leverandørkjeden i landbruket.



Vi ser fremover

Vi er opptatt av å implementere FNs veiledende prinsipper for forretningsvirksomhet og menneskerettigheter i hele virksomheten vår, og fortsatt rapportere på innsatsen for å fremme vårt arbeid for å forhindre, identifisere og adressere potensielle farer knyttet til moderne slaveri i vår virksomhet og forsyningskjede.

Denne erklæringen er gjennomgått og godkjent av PepsiCos styre på vegne av PepsiCo, Inc. og hver av de rapporterende enhetene.

Signert på vegne av PepsiCos styre,



A handwritten signature in black ink, which appears to read "Ramon Laguarta".

Ramon Laguarta
Chairman & Chief Executive Officer PepsiCo, Inc.
Mai 6, 2025