



RAPPORT RELATIF À L'ESCLAVAGE MODERNE ET LA TRAITE DES PERSONNES 2023



Introduction

En tant qu'entreprise mondiale avec des liens locaux profonds, nous avons fait face en 2023 à de nombreux défis similaires à ceux de nos consommateurs, clients et concurrents à travers le monde, y compris les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, les pressions inflationnistes, la continuité des problèmes climatiques et de la volatilité macroéconomique et politique, et les conflits mortels en Ukraine et au Moyen-Orient.

Pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain, nous sommes motivés par une approche appelée pep+ (PepsiCo Positive). pep+ est notre feuille de route sur la façon dont nous fonctionnons dans les limites planétaires et favorisons le changement positif pour la planète et les gens, et elle est soutenue par la conviction que le succès ne peut être atteint que lorsque toutes nos parties prenantes, y compris les agriculteurs et les producteurs, les travailleurs et les partenaires communautaires, sont traitées avec dignité et respect.

Les droits de la personne sont essentiels pour lutter contre les inégalités systémiques, bâtir des communautés résilientes et favoriser des économies durables. Pourtant, il y a encore différents défis à relever pour s'assurer que les droits de la personne sont toujours respectés dans le monde entier, de la faiblesse de l'État de droit aux attaques contre les défenseurs des droits de la personne. Les crises mondiales en cours ont continué d'exacerber ces défis et d'avoir un impact disproportionné sur les populations vulnérables, ce qui a entraîné une augmentation significative du nombre de personnes piégées dans l'esclavage moderne au cours des cinq dernières années.

Nous reconnaissons qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour assurer le respect total des droits de la personne tout au long de notre chaîne de valeur, et nous restons engagés à aider à éradiquer le travail forcé. Nous travaillons à transformer la façon dont nous développons nos ingrédients, dont nous fabriquons, déplaçons et vendons notre portefeuille emblématique de produits, et la façon dont nous inspirons les gens au moyen de nos marques pour aider à transformer le système alimentaire mondial et à bâtir un avenir plus fort et plus durable pour tous.

Cet énoncé s'appuie sur nos divulgations précédentes et décrit les mesures que nous avons prises pour prévenir, identifier et traiter les risques d'esclavage moderne dans l'ensemble de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement. Ce rapport couvre PepsiCo, Inc. et ses filiales consolidées, y compris les entités déclarantes identifiées.¹ Il couvre l'exercice financier se terminant le 30 décembre 2023.



Avec mes remerciements,

Melissa DeBernardis
Directrice des droits de la
personne de PepsiCo,
Vice-présidente principale,
Droit du travail

TABLE DES MATIÈRES

À PROPOS DE PEPSICO.....	2
APPROCHE DES DROITS DE LA PERSONNE.....	3
INTÉGRER LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE.....	4
EFFECTUER LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE.....	8
CATALYSER L'ACTION COLLABORATIVE.....	10
PERMETTRE L'ACCÈS À REMEDY.....	11
RAPPORTS DE PROGRESSION.....	12
ANNEXE I : INDEX DES EXIGENCES DE SIGNALEMENT.....	13

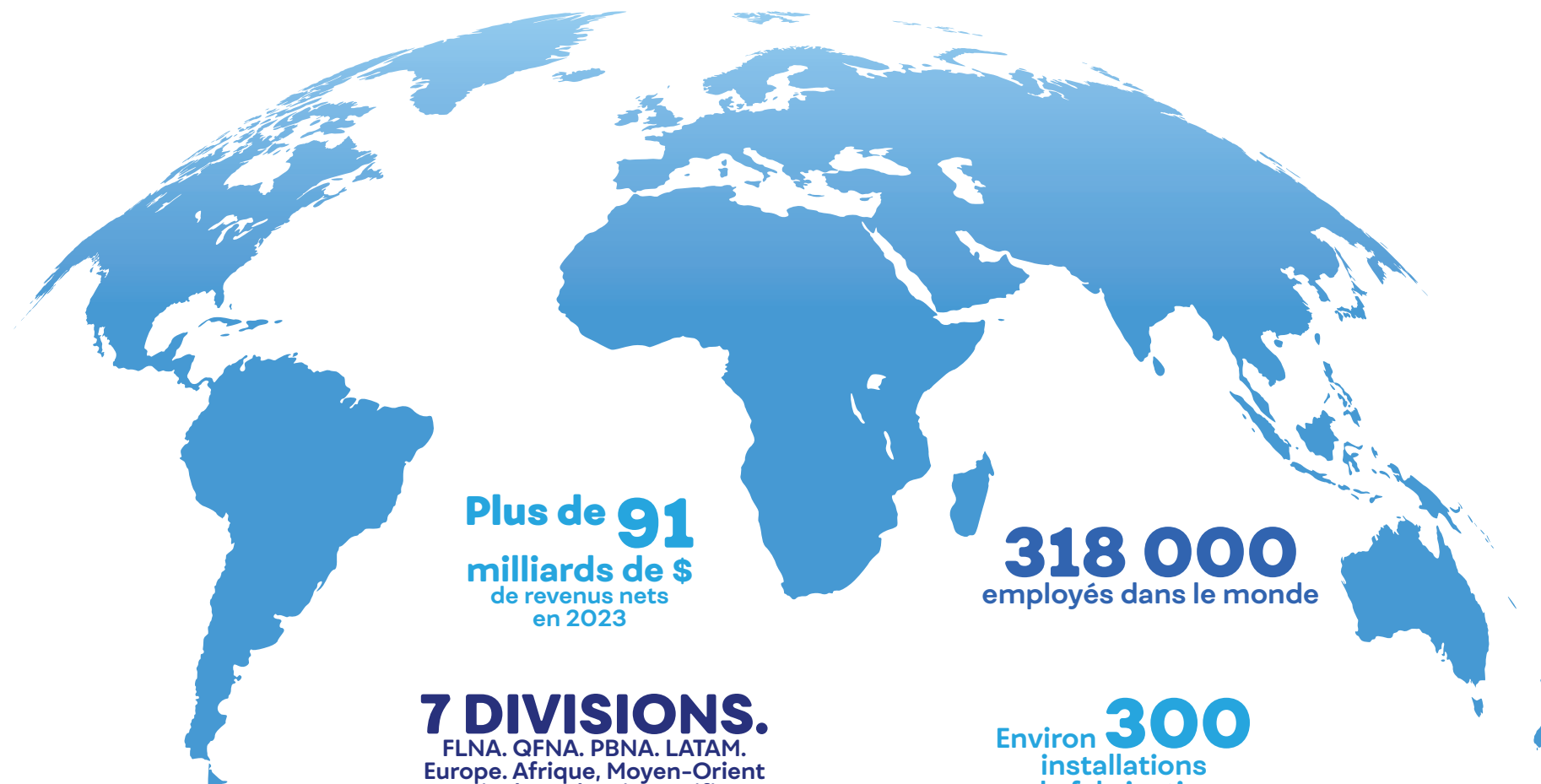
¹ Ce rapport consolidé traite de la California Transparency in Supply Chains Act de 2010, de la Modern Slavery Act du Royaume-Uni de 2015, de la Australian Modern Slavery Act de 2018 (Commonwealth), de la Norwegian Transparency Act de 2021 et de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada de 2023. Les entités déclarantes en vertu de l'Australian Modern Slavery Act de 2018 comprennent : La Smith's Snackfood Company Pty Limited et sa société de portefeuille australienne ultime PepsiCo Foods Group Pty Ltd, et PepsiCo Beverages Australia Pty Ltd. Les entités déclarantes en vertu de la UK Modern Slavery Act 2015 du Royaume-Uni comprennent : PepsiCo International Limited, Walkers Snacks Limited, Walkers Snack Foods Limited et Walkers Snacks (Distribution) Limited. Les entités déclarantes en vertu de la Norwegian Transparency Act 2021 de la Norvège comprennent : PepsiCo Nordic Norway A/S et SodaStream International B.V Norway Branch. Les entités déclarantes en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada de 2023 comprennent : SodaStream Canada Ltd., The Pepsi Bottling Group (Canada), ULC et PepsiCo Canada ULC.

À propos de PepsiCo

PepsiCo est l'une des plus grandes entreprises d'aliments et de boissons au monde. Les produits PepsiCo sont appréciés par les consommateurs plus d'un milliard de fois par jour dans plus de 200 pays et territoires du monde entier. Nous avons généré plus de 91 milliards de dollars en revenus nets en 2023, grâce à un portefeuille complémentaire de boissons et d'aliments pratiques qui comprend les marques Lay's, Doritos, Cheetos, Gatorade, Pepsi-Cola, Mountain Dew, Quaker et SodaStream. Notre gamme de produits comprend une variété de boissons et d'aliments pratiques, y compris de nombreuses marques emblématiques qui génèrent plus d'un milliard de dollars chacune en ventes au détail annuelles estimées.

Notre entreprise est composée de sept divisions : Frito-Lay Amérique du Nord (FLNA), Quaker Foods Amérique du Nord (QFNA), PepsiCo Beverages Amérique du Nord (PBNA), région de l'Amérique latine (LATAM), région de l'Europe, Afrique, Moyen-Orient et Asie du Sud (AMESA), région de l'Asie-Pacifique, Australie, Nouvelle-Zélande et Chine (APAC). Nous employons environ 318 000 personnes dans le monde, dont environ 134 000 aux États-Unis, plus de 4 500 au Royaume-Uni, près de 11 000 au Canada et plus de 1 500 dans notre unité commerciale Australie et Nouvelle-Zélande, et nous exploitons environ 300 installations de production à l'échelle mondiale. Nous fabriquons, commercialisons, distribuons et vendons une grande variété de boissons et d'aliments pratiques, et nos marques atteignent les clients et les consommateurs dans plus de 200 pays et territoires.² Nos plus grands centres d'activités comprennent les États-Unis, le Mexique, le Canada, la Russie, la Chine, le Royaume-Uni, le Brésil et l'Afrique du Sud.

Pour en savoir plus sur notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement, veuillez consulter notre dernier [Rapport annuel](#).



Plus de **91**
milliards de \$
de revenus nets
en 2023

318 000
employés dans le monde

7 DIVISIONS.
FLNA. QFNA. PBNA. LATAM.
Europe. Afrique, Moyen-Orient
et Asie du Sud. Asie-Pacifique.

Environ **300**
installations
de fabrication
À L'ÉCHELLE MONDIALE

Produits
appréciés dans
plus de 200
pays et
territoires

Plus de **100 000**
POSTES
dans l'ensemble de notre
chaîne d'approvisionnement
agricole

Source
d'environ **60** pays

²Y compris les produits fabriqués, vendus et distribués par des embouteilleurs autorisés et d'autres tiers.

Notre approche en matière de droits de la personne

En tant que l'une des principales entreprises mondiales de boissons et d'aliments, il nous incombe de promouvoir le respect des droits de la personne dans notre entreprise et dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. Guidés par les [Principes directeurs des Nations Unies \(UNGP\) sur les affaires et les droits de la personne](#), nous avons établi une approche mondiale des droits de la personne pour nous assurer d'être en mesure d'aider à prévenir, à identifier, à aborder et à suivre l'efficacité de nos actions pour remédier aux impacts potentiels dans l'ensemble de notre chaîne de valeur lorsqu'ils se produisent. Nous suivons également les Principes directeurs de l'[OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#) et sommes signataires du [Pacte mondial des Nations Unies](#).

Avec cette approche comme base, nous privilégions nos efforts en nous concentrant sur sept questions importantes en matière de droits de la personne : les droits présentant le risque le plus élevé d'impact négatif grave par le biais des activités de notre entreprise et des relations d'affaires. Ce processus nous aide à créer des politiques et à mettre en place des procédures et des initiatives appropriées pour aider à prévenir et à traiter les risques potentiels pour les droits de la personne, y compris l'esclavage moderne, tout au long de notre chaîne de valeur. Nous surveillons de près les enjeux émergents et examinons régulièrement nos défis importants pour déterminer si d'autres droits de la personne sont devenus de plus grandes priorités au fil du temps.

Nous nous engageons à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations-Unies 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 des Nations-Unies](#). Veuillez consulter notre [page Web sur les droits de la personne](#) pour plus d'information sur notre approche et la page Web sur les sujets ESG (éthique, social, gouvernance) de PepsiCo [pour plus de détails sur nos initiatives ESG plus larges](#).

CONSULTATION AVEC DES ENTITÉS DÉTENUES ET CONTRÔLÉES

L'approche des droits de la personne de PepsiCo est dirigée de manière centrale par notre Bureau des droits de la personne, qui s'associe aux intervenants internes pour mettre en œuvre notre approche dans chacune de nos divisions commerciales. Toutes les activités appartenant à l'entreprise et aux filiales consolidées de PepsiCo sont visées par notre Code de conduite mondial et notre Politique sur les droits de la personne mondiale, et notre structure de gouvernance mondiale favorise une consultation continue avec nos divisions commerciales et nos entités contrôlées afin d'assurer la cohérence de nos normes, de nos efforts de diligence raisonnable et de notre approche pour atténuer les risques d'esclavage moderne

dans l'ensemble de notre chaîne de valeur partagée. Notre équipe de la haute direction, notre directrice des droits de la personne et notre conseil d'exploitation des droits de la personne occupent des rôles de surveillance centrale, et notre bureau des droits de la personne oriente notre stratégie mondiale et nos efforts de diligence raisonnable. Le Bureau des droits de la personne de PepsiCo a dirigé l'élaboration de notre déclaration moderne sur l'esclavage et la traite des personnes 2023, en partenariat avec nos fonctions fondamentales (p. ex., les services juridiques et de conformité et d'éthique, les ressources humaines, l'approvisionnement, les affaires générales et la durabilité mondiale) et en coordination avec les représentants de chaque entité déclarante pour assurer la cohérence de nos efforts pour prévenir, identifier et atténuer les risques potentiels d'esclavage moderne dans l'ensemble de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement.

FAIRE PROGRESSER LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE GRÂCE À PEP+

pep+ est notre feuille de route sur la façon dont nous fonctionnons à l'échelle planétaire et favorisons le changement positif pour la planète et les gens. Non seulement pep+ génère une valeur durable à long terme et un avantage concurrentiel pour PepsiCo, mais elle cherche également à transformer fondamentalement les activités régulières pour notre industrie en inspirant et en collaborant avec nos pairs pour faire progresser un changement social, environnemental et économique positif pour tous, y compris notre engagement envers les droits de la personne. Nous sommes très clairs sur le fait que pep+ est l'avenir de notre entreprise, et nous nous concentrons sur trois piliers interconnectés :



AGRICULTURE POSITIVE

Nous nous efforçons de nous procurer nos récoltes et nos ingrédients de manière à restaurer la terre et à renforcer les communautés agricoles.



CHAÎNE DE VALEUR POSITIVE

Nous contribuons à la mise en place d'une chaîne de valeur circulaire et inclusive.



CHOIX POSITIFS

Nous incitons les gens, par le biais de nos marques, à faire des choix qui leur procurent plus de bonheur, à eux et à la planète.

Pour en savoir plus sur pep+, veuillez consulter notre [page Web PepsiCo Positive](#).

Mise en œuvre opérationnelle de notre Stratégie relative aux droits de la personne

En 2023, le Bureau mondial des droits de la personne de PepsiCo a continué de collaborer avec nos fonctions mondiales et nos entreprises sectorielles pour intégrer et mettre en œuvre notre approche mondiale en matière de droits de la personne. Cela comprenait le déploiement de nos directives de diligence raisonnable au niveau du marché dans les principaux marchés pour effectuer des évaluations de risques améliorées, une diligence raisonnable ciblée et des formations personnalisées pour renforcer les capacités et aider à identifier les risques potentiels précis à nos modèles d'affaires locaux et à nos pratiques d'approvisionnement.

Prendre des mesures pour intégrer le respect des droits de la personne dans l'ensemble de nos pratiques commerciales et promouvoir le respect des droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

INTÉGRER LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE



Effectuer une diligence raisonnable continue pour identifier, aborder et suivre de manière proactive les impacts potentiels et réels sur les droits de la personne dans notre chaîne de valeur.

MENER DE MANIÈRE CONTINUE UNE DILIGENCE RAISONNABLE



MOBILISER LES INTERVENANTS ET FAVORISER L'ACTION COLLABORATIVE



Collaborer avec les parties prenantes, y compris les détenteurs de droits, pour éclairer notre approche, nos programmes et nos processus;

Aider à favoriser une action collaborative mondiale axée sur la résolution de la nature systémique des défis qui se posent en matière de droits de la personne.



FOURNIR DES MÉCANISMES DE RÉGLEMENT DES GRIEFS EFFICACES ET UN ACCÈS À REMEDY

Fournir des mesures correctives lorsque nous avons causé ou contribué à des impacts négatifs sur les droits de la personne et utiliser notre influence pour encourager nos fournisseurs et partenaires à fournir des mesures correctives lorsque nous trouvons des impacts directement liés à nos opérations commerciales, à nos biens ou services;

Mettre en place des mécanismes efficaces 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.

Intégrer le respect des droits de la personne

GOVERNANCE ET RESPONSABILITÉ

Nous croyons qu'une gouvernance solide est le fondement de la réalisation de notre programme pep+ et de l'intégration réussie du respect des droits de la personne dans l'ensemble de notre entreprise. Chez PepsiCo, notre approche en matière de droits de la personne est intégrée à notre entreprise, et non séparée de celle-ci. Notre gouvernance reflète cette approche, avec une structure intégrée qui combine la supervision du conseil d'administration et de la haute direction avec l'expertise en la matière qui éclaire notre stratégie et la façon dont nous l'exécutons.

CONSEIL D'ADMINISTRATION (CONSEIL)

L'ensemble du Conseil considère que les questions de durabilité, y compris les droits de la personne, font partie intégrante de sa surveillance de la stratégie commerciale. Tout au long de l'année, le conseil et les comités concernés reçoivent des mises à jour et discutent avec la direction de la durabilité, de la gestion du capital humain, y compris de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et des questions de politique publique, y compris des programmes clés de l'entreprise et des objectifs connexes sur ces sujets et des progrès vers la réalisation de ces objectifs.

Le conseil a mis sur pied un comité sur la durabilité, la diversité et les politiques publiques pour l'aider à examiner et à surveiller les programmes, politiques et initiatives clés liés à la durabilité, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, ainsi qu'aux questions de politique publique. Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants et reflète un mélange de politiques publiques, de risques, de compétences, de qualifications et d'expériences internationales et scientifiques. Le comité examine les programmes et les objectifs de développement durable de PepsiCo et surveille nos progrès vers la réalisation de ces objectifs, y compris des mises à jour sur notre programme de droits de la personne et notre travail pour résoudre nos problèmes importants en matière de droits de la personne.

HAUTE DIRECTION

L'intégration de la durabilité au sein de notre entreprise exige l'engagement de notre haute direction, qui favorise l'état d'esprit nécessaire dans leurs domaines de surveillance respectifs. Notre président et chef de la direction, ses subordonnés directs et les principaux dirigeants fonctionnels supervisent directement le programme de durabilité, les décisions stratégiques et la gestion du rendement, et reçoivent régulièrement des mises à jour. Cela permet de s'assurer que la durabilité, y compris les droits de la personne, est un facteur de responsabilité clé pour chaque membre de notre équipe de haute direction.

La stratégie et les progrès par rapport à nos objectifs de durabilité sont examinés chaque mois lors de réunions du comité de durabilité, un sous-comité du comité de direction composé de membres de notre équipe de direction, et également dans le cadre de l'ordre du jour élargi du comité de direction. Cela donne l'occasion à notre haute direction de s'aligner sur les principaux enjeux stratégiques liés à la durabilité et de garder la durabilité au centre de nos préoccupations. Entre ces réunions, les membres de l'équipe de la haute direction demeurent activement engagés dans l'exécution de nos objectifs de durabilité.

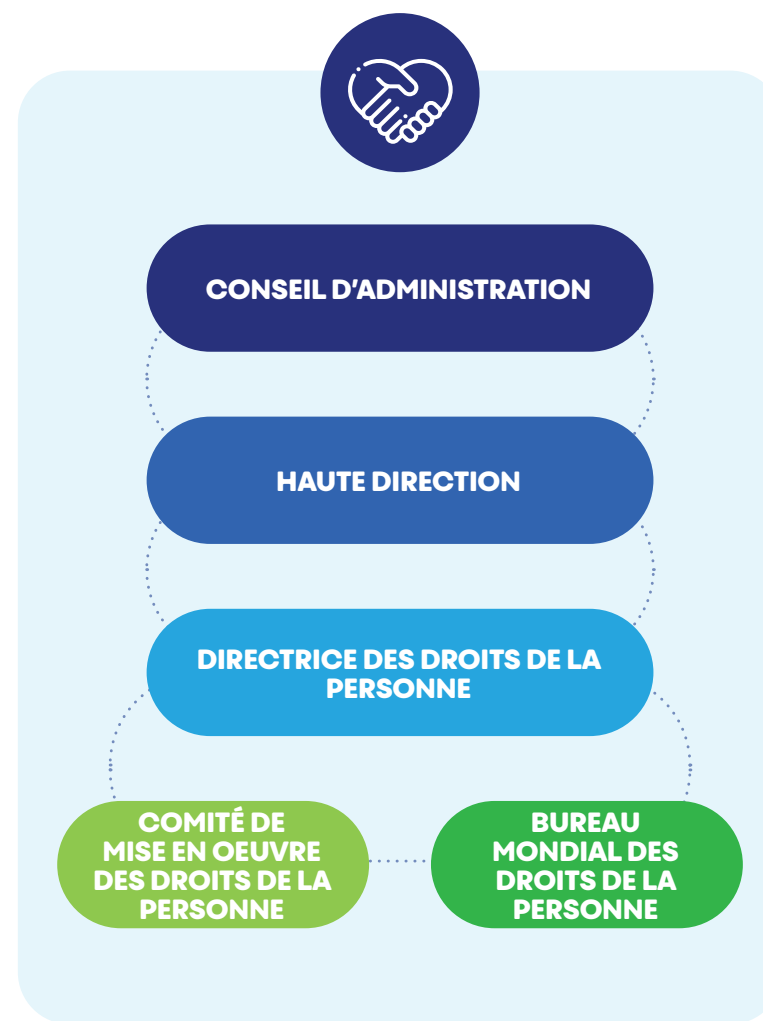


Photo par Sarah Mercadante, Agriculture durable mondiale de PepsiCo

BUREAU MONDIAL DES DROITS DE LA PERSONNE

Le Bureau mondial des droits de la personne de PepsiCo, dirigé par la directrice des droits de la personne de l'entreprise, qui relève directement de notre vice-président directeur, avocat général et secrétaire général, est chargé d'établir et de mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise en matière de droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. Le Bureau des droits de la personne travaille en étroite collaboration avec les dirigeants de toute l'entreprise pour intégrer les droits de la personne dans l'ensemble de nos pratiques, effectuer une diligence raisonnable continue en matière de droits de la personne et favoriser des progrès continus par rapport à notre programme des droits de la personne et à nos questions importantes.

CONSEIL DE MISE EN ŒUVRE DES DROITS DE LA PERSONNE (CMEDP)

Le CMEDP est un groupe interfonctionnel de hauts dirigeants d'entreprise qui soutiennent et conseillent le Bureau mondial des droits de la personne dans ses efforts pour intégrer et mettre en œuvre l'ordre du jour des droits de la personne de l'entreprise dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. Le CMEDP reçoit des mises à jour sur les progrès et les tendances, examine nos résultats de diligence raisonnable et fournit une rétroaction continue pour façonner les initiatives clés et déterminer nos priorités futures. Nous avons révisé la charte du CMEDP en 2023 pour refléter les changements commerciaux et aider à nous assurer qu'elle demeure en position de s'adapter aux besoins émergents de l'entreprise.

Intégrer le respect des droits de la personne

CADRE DE POLITIQUE

Nos politiques jouent un rôle essentiel dans notre travail visant à intégrer le respect des droits de la personne dans l'ensemble de notre entreprise. Elles nous aident à établir des attentes claires pour nos employés, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux, et elles établissent également un cadre qui nous permet de surveiller la conformité à nos normes. Nous avons une série de politiques fondamentales qui décrivent notre engagement envers les droits de la personne et interdisent explicitement l'utilisation du travail forcé, du travail des enfants et de la traite des personnes dans notre chaîne de valeur.

CODE DE CONDUITE MONDIAL DES FOURNISSEURS

Notre [Code de conduite mondial des fournisseurs \(CCMF\)](#) intègre notre Politique sur les droits de la personne et décrit les attentes que nous avons envers nos fournisseurs et partenaires commerciaux dans les domaines de l'intégrité commerciale et de la lutte contre la corruption, des droits de la personne et des pratiques de travail, de la santé et de la sécurité et de la gestion environnementale. Nous attendons de nos fournisseurs, partenaires commerciaux, vendeurs, entrepreneurs, consultants, agents et autres fournisseurs de biens ou de services qui font affaire avec PepsiCo ou en son nom (« fournisseurs ») qu'ils se conforment aux normes décrites dans le CCMF. Nous faisons progresser la conformité au CCMF, y compris son interdiction du travail forcé, et nos fournisseurs sont tenus de communiquer et d'appliquer le CCMF et toutes les autres politiques pertinentes tout au long de leur chaîne d'approvisionnement par le biais d'obligations contractuelles. Nous avons entrepris un examen de notre CCMF en 2023 et prévoyons publier une version révisée en 2024.

POLITIQUES ET ÉNONCÉS SUPPLÉMENTAIRES

Nous avons également une variété de politiques et rapports supplémentaires qui couvrent d'autres sujets connexes, comme notre Énoncé des défenseurs des droits de la personne. Des copies se trouvent dans la [section Thèmes ESG A à Z](#) de notre site Web. Nous examinons régulièrement nos politiques pour nous assurer qu'elles sont conformes aux commentaires des intervenants, aux développements réglementaires émergents et aux pratiques exemplaires reconnues à l'échelle internationale.

Politique sur les droits de la personne mondiale



Notre [Politique sur les droits de la personne mondiale](#) décrit les normes et les attentes fondamentales que nous avons établies pour nos employés, nos fournisseurs directs et nos partenaires commerciaux dans le domaine des droits de la personne. La présente politique est intégrée à notre Code de conduite mondial et s'applique à tous les employés de PepsiCo, y compris les employés de ses filiales consolidées. Elle est également intégrée à notre Code de conduite mondial des fournisseurs, et nous attendons de nos fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils se conforment aux normes décrites dans cette politique. La Politique sur les droits de la personne mondiale a été révisée en mai 2022 pour clarifier nos attentes concernant plusieurs questions clés, y compris le droit humain à l'eau, les droits fonciers, les salaires et les avantages sociaux, les heures de travail et les périodes de repos.

Code de conduite mondial



Notre [Code de conduite mondial \(Code\)](#) est le fondement de notre engagement envers l'excellence éthique et fournit une feuille de route des politiques et des normes qui régissent la façon dont nous faisons des affaires dans le monde entier. Le Code décrit notre engagement envers les pratiques éthiques dans tous les aspects de nos activités : le respect sur le lieu de travail, la confiance sur le marché, l'équité dans nos relations d'affaires, l'honnêteté dans la conduite des affaires et le sens du devoir dans notre monde. Le Code reconnaît l'importance de maintenir et de promouvoir les droits de la personne dans l'ensemble de nos activités et comprend la conformité à notre Politique sur les droits de la personne mondiale comme attente fondamentale. La présente Politique s'applique à tous les employés de PepsiCo, y compris les employés de ses filiales consolidées.



Engagement envers le principe de l'employeur payeur

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. Cette norme est intégrée à notre Politique sur les droits de la personne mondiale et au Code de conduite mondial des fournisseurs.

Intégrer le respect des droits de la personne

FORMATION ET COMMUNICATION

Nous croyons qu'une communication et un engagement continus sont essentiels pour intégrer avec succès le respect des droits de la personne et renforcer notre capacité dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. Pour soutenir notre travail dans ce domaine, nous avons établi des canaux de communication périodiques et des programmes de formation formels pour nos employés et nos fournisseurs directs. Ces programmes nous aident à sensibiliser les gens aux problèmes potentiels, à communiquer nos politiques et nos normes, et à fournir à nos employés et fournisseurs des conseils ciblés sur la façon de prévenir, d'identifier et de répondre aux problèmes potentiels liés aux droits de la personne, comme le travail forcé et la traite des personnes.

MOBILISER NOS EMPLOYÉS

Chaque année, nous exigeons que les employés de tous les niveaux de l'entreprise suivent une formation sur notre Code de conduite mondial. La formation sur le Code vise à s'assurer que nos employés comprennent leur obligation de se conformer à notre Code et aux comportements attendus en vertu de celui-ci, y compris la conformité à notre Politique sur les droits de la personne mondiale. Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos formations 2023 sur notre [page Web Éthique et intégrité](#). Les politiques spécifiques intégrées au Code sont également communiquées régulièrement aux associés par le biais de communications internes et de séances de discussion ouverte, le cas échéant.

En plus de notre formation annuelle sur le Code, en 2023, nous avons fourni une formation dédiée à la lutte contre l'esclavage moderne à près de 2 000 employés de PepsiCo dans des fonctions mondiales clés (p. ex., service juridique, conformité et éthique, affaires générales, approvisionnement et acquisition). La formation

a expliqué en détail comment les risques d'esclavage moderne peuvent se matérialiser dans l'ensemble des opérations commerciales et des chaînes d'approvisionnement, a couvert les pays à haut risque et a fourni des conseils sur la façon d'identifier les risques potentiels et de signaler les préoccupations, au besoin. Nous avons également lancé des formations en personne et virtuelles, intermédiaires et avancées, pour les groupes fonctionnels clés et les équipes sectorielles sur certains sujets. Ces formations visaient à renforcer les capacités et à fournir aux employés des conseils ciblés sur la façon d'identifier et d'atténuer les risques de manière proactive grâce à leurs rôles fonctionnels et sectoriels respectifs. Par exemple, le Bureau des droits de la personne de PepsiCo a offert une formation avancée à notre équipe de l'agriculture durable, qui se concentrait sur la façon d'identifier les risques au sein de l'exploitation agricole, d'escalader les problèmes par les canaux appropriés et de faire participer les fournisseurs à des mesures correctives, au besoin.



PLEINS FEUX SUR LA FORMATION



PepsiCo Foods Amérique du Nord et TAT (Truckers Against Trafficking)

Dans le cadre de nos efforts continus pour sensibiliser les gens aux risques liés aux droits de la personne dans notre chaîne de valeur, l'équipe de transport de PepsiCo s'est associée à TAT pour déployer un cours de formation sur la traite des personnes en 2023 pendant le Mois national de la prévention de la traite des personnes. TAT est un organisme sans but lucratif qui forme les camionneurs et autres employés de l'industrie du transport à identifier et signaler les cas de traite des personnes. L'initiative avec TAT a permis de sensibiliser les gens aux indicateurs de la traite des personnes et a formé plus de 1 600 associés en 2023.

Intégrer le respect des droits de la personne

MOBILISER NOS FOURNISSEURS DIRECTS

Notre Programme d'approvisionnement durable (PAD) renforce la sensibilisation et les capacités des fournisseurs aux attentes couvertes dans notre Code de conduite mondial des fournisseurs (CCMF), y compris le travail forcé et le travail des enfants. En 2023, nous avons fourni une formation en ligne en libre accès pour aider nos fournisseurs à mieux comprendre les principes de notre CCMF et fourni des formations ciblées à nos fournisseurs essentiels à l'entreprise sur des sujets prioritaires tels que le travail forcé et le recrutement éthique. Les initiatives comprenaient :

- Fournir une formation de recrutement responsable à plus de 130 de nos fournisseurs essentiels situés dans des pays à haut risque afin de clarifier nos politiques, nos attentes et nos obligations envers les fournisseurs.
- Coparrainer le projet Ganapati avec plusieurs autres sociétés membres de l'AIM-Progress afin d'améliorer la mise en œuvre de normes et de pratiques de recrutement responsables par les fournisseurs en Thaïlande et en Malaisie grâce à une formation en personne et à un encadrement approfondi.
- Coparrainer l'initiative « S'attaquer au travail forcé et au travail des enfants » avec plusieurs autres entreprises membres de l'AIM-Progress pour renforcer la capacité de nos cofabricants, coemballeurs, fournisseurs, prestataires de main-d'œuvre et prestataires de services à respecter les lois du travail applicables, à recruter la main-d'œuvre de manière responsable et à minimiser les risques du travail forcé et du travail des enfants aux États-Unis.

En nous basant sur les idées et les commentaires recueillis dans le cadre de ces formations, nous continuerons à nous concentrer sur le développement des capacités et des systèmes de gestion des fournisseurs afin d'atténuer et de traiter de manière proactive les risques liés au travail forcé et au travail des enfants. Pour en savoir plus sur nos initiatives sectorielles, consultez Catalysing Collaborative Action.



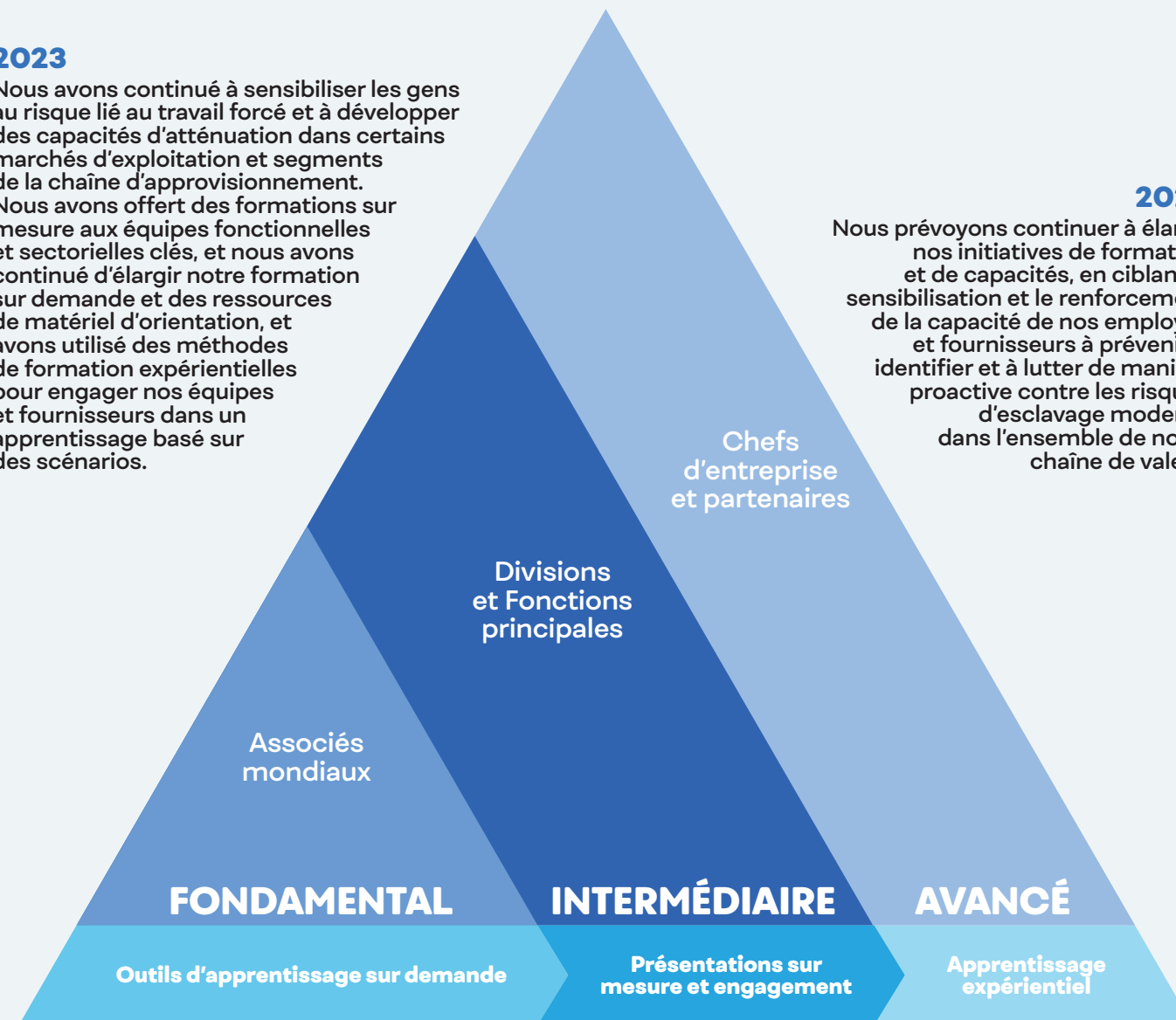
Adopter une approche expérientielle et personnalisée

2023

Nous avons continué à sensibiliser les gens au risque lié au travail forcé et à développer des capacités d'atténuation dans certains marchés d'exploitation et segments de la chaîne d'approvisionnement. Nous avons offert des formations sur mesure aux équipes fonctionnelles et sectorielles clés, et nous avons continué d'élargir notre formation sur demande et des ressources de matériel d'orientation, et avons utilisé des méthodes de formation expérientielles pour engager nos équipes et fournisseurs dans un apprentissage basé sur des scénarios.

2024

Nous prévoyons continuer à élargir nos initiatives de formation et de capacités, en ciblant la sensibilisation et le renforcement de la capacité de nos employés et fournisseurs à prévenir, à identifier et à lutter de manière proactive contre les risques d'esclavage moderne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.



Effectuer la diligence raisonnable en matière de droits de la personne

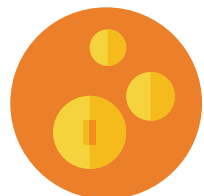
UNE OPTIQUE DE QUESTIONS IMPORTANTES

Conformément au Cadre de déclaration des principes directeurs des Nations Unies, PepsiCo définit nos questions importantes en matière de droits de la personne comme les droits de la personne à risque de l'impact négatif le plus grave par les activités et les relations commerciales de notre entreprise. Nous avons mené notre première évaluation importante des droits de la personne en 2017 et nous avons entrepris notre plus récente évaluation en 2022, et identifié 7 questions importantes : le changement climatique, l'équité salariale et les conditions d'emploi, le travail forcé, la liberté d'association, le droit humain à l'eau, les droits fonciers et la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Bien que nous nous efforcions d'aborder tous les risques potentiels dans notre chaîne de valeur, une optique de questions importantes a aidé à mettre en oeuvre notre approche des droits de la personne et à prioriser nos efforts pour prévenir et traiter les impacts potentiels sur les droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

QUESTIONS IMPORTANTES DE PEPSICO SUR LES DROITS DE LA PERSONNE



CHANGEMENT CLIMATIQUE



ÉQUITÉ DE LA PAIE ET DES CONDITIONS D'EMPLOI



LIBERTÉ D'ASSOCIATION



TRAVAIL FORCÉ



DROIT HUMAIN D'ACCÈS À L'EAU



DROITS FONCIERS



SANTÉ ET SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

NOTRE PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Nous avons établi un processus de diligence raisonnable qui nous permet d'évaluer les impacts potentiels sur les droits de la personne dans notre chaîne de valeur, à intégrer des perspectives dans nos systèmes internes, à suivre l'efficacité de nos actions et à communiquer nos progrès. Ce processus sous-jacent est une série de programmes mondiaux de diligence raisonnable qui évaluent, identifient et corrigent les impacts sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Les apprentissages et les connaissances tirés de ces programmes de diligence raisonnable sont intégrés à nos processus internes pour nous assurer que nous avons les politiques et les systèmes appropriés en place pour examiner les risques liés aux droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Nous recherchons des occasions d'améliorer nos programmes de diligence raisonnable et leurs processus d'évaluation sous-jacents pour renforcer notre portée de couverture et notre profondeur d'action. En 2023, nous avons effectué un examen formel de notre processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour cerner les domaines où nous pourrions renforcer nos pratiques à l'avenir. Comme suite à ce travail, nous avons amélioré nos systèmes de surveillance des risques et nous faisons évoluer notre méthodologie d'évaluation vers une approche basée sur les risques, en faisant passer notre programme d'audit d'un format d'audit « annoncé » à « semi-annoncé », et nous élargissons la portée de notre processus de diligence raisonnable pour saisir d'autres segments de la chaîne d'approvisionnement. En 2024, nous prévoyons mettre à jour notre analyse de segmentation des risques des fournisseurs pour examiner nos segments prioritaires actuels (p. ex., les fournisseurs de main-d'œuvre contractuelle), les matières premières (p. ex., l'huile de palme) et les zones géographiques (p. ex., l'Asie du Sud-Est, l'Amérique latine) et déterminer si d'autres domaines sont devenus prioritaires au fil du temps.



Programme d'évaluation des droits de la personne mondiaux

Notre Programme d'évaluation des droits de la personne mondiaux (DPM) utilise une approche basée sur les risques pour évaluer, atténuer et gérer les impacts potentiels dans l'ensemble de nos opérations de production appartenant à l'entreprise. Les vérifications du respect des DPM sont menées par des vérificateurs tiers indépendants et tirent parti des exigences du protocole à 2 piliers de la vérification éthique du commerce des membres Sedex (SMETA) pour aider à assurer la conformité aux lois locales, aux politiques de PepsiCo et aux normes internationales en matière de droits de la personne. Le programme de DPM utilise également des outils de surveillance à distance novateurs (c.-à-d. des sondages oraux auprès des travailleurs) pour recueillir des commentaires anonymes des travailleurs sur des questions clés telles que la sécurité au travail, les heures de travail et les normes de travail.



Programme d'approvisionnement durable

Notre programme d'approvisionnement durable (PAD) utilise des auto-évaluations notées et des vérifications tierces pour identifier et évaluer les impacts potentiels des droits de la personne, des pratiques de travail et des problèmes environnementaux sur nos fournisseurs directs les plus essentiels à l'entreprise et nos sites de production sous contrat et de coemballage. Les vérifications du respect des DPM sont menées par des vérificateurs indépendants tiers et tirent parti des exigences du protocole à 4 piliers de la vérification éthique du commerce des membres Sedex (SMETA) pour aider à assurer la conformité à la loi locale, au Code de conduite mondial des fournisseurs de PepsiCo et aux normes internationales en matière de droits de la personne.



Programme agricole durable

Notre programme agricole durable est un programme d'amélioration continue au niveau de l'exploitation agricole qui nous permet d'évaluer nos producteurs directs, à identifier les lacunes potentielles par rapport à nos politiques, à mettre en oeuvre des plans pour protéger les droits de la personne et à intégrer des pratiques agricoles régénératives. Il est conçu pour aider à stimuler la productivité agricole et à étendre la disponibilité des cultures de source durable aujourd'hui, tout en contribuant à la transformation à long terme dans l'ensemble du système agricole. Le programme est basé sur l'auto-évaluation, le renforcement des capacités et la vérification. Nous travaillons avec des agriculteurs du monde entier pour fournir une formation sur l'agronomie sur le terrain, l'utilisation efficace d'engrais et de l'irrigation, les techniques de protection des plantes, les droits des travailleurs, la lutte antiparasitaire et d'autres problèmes. Une fois que des vérifications indépendantes confirment qu'un groupe d'agriculteurs respecte les principes sociaux, environnementaux et économiques de notre politique agricole durable, ils sont classés comme durables pendant trois ans à compter de la date des résultats de l'évaluation de vérification.

Effectuer la diligence raisonnable en matière de droits de la personne

LES 5 PRINCIPALES CATÉGORIES DE NON-CONFORMITÉ EN 2023

Santé, sécurité et hygiène
Heures de travail
Salaires
Emploi permanent
Environnement



ABORDER LES NON-CONFORMITÉS

Nos programmes de diligence raisonnable traitent des non-conformités relevées par la mise en œuvre de plans de mesures correctives, qui ont un délai fixé en fonction du type et de la gravité de la non-conformité. En 2023, notre Programme mondial d'évaluation des droits de la personne a évalué 62 de nos activités de production appartenant à l'entreprise dans 27 pays. En 2023, notre programme d'approvisionnement durable a également mené ou reconnu 885 vérifications sur place ou virtuelles de nos fournisseurs de premier niveau dans 70

pays et territoires. Le schéma ci-joint illustre les principales catégories de non-conformité identifiées lors des vérifications de nos fournisseurs tiers directs en 2023.

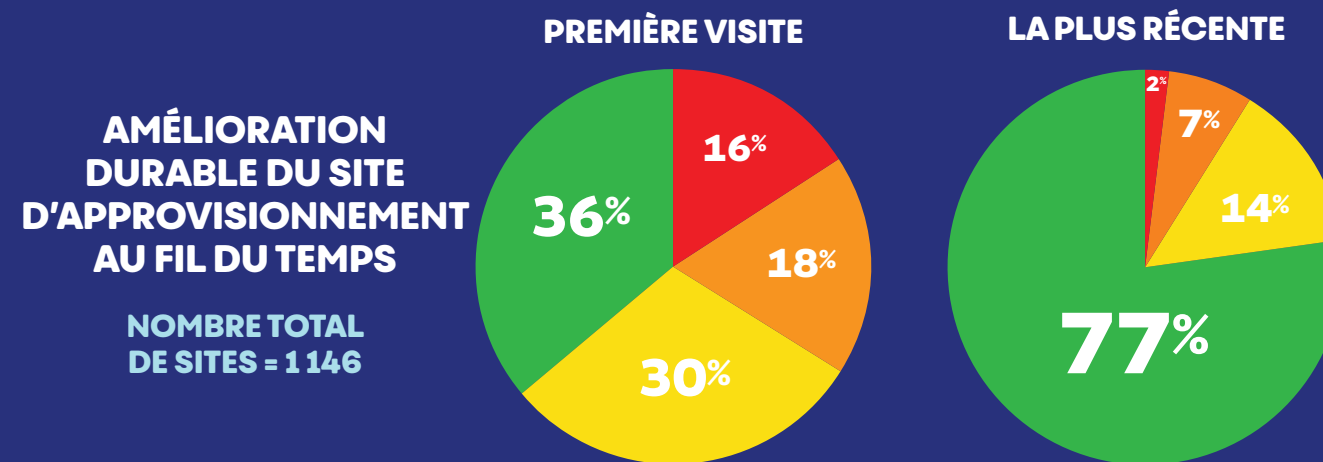
Les progrès par rapport aux plans de mesures correctives sont suivis par le biais de nos programmes, ce qui peut nécessiter une vérification supplémentaire sur place pour s'assurer que les mesures correctives ont été prises. Par exemple, en 2023, nous avons été informés d'allégations selon lesquelles l'un de nos fournisseurs utilisait le travail des enfants migrants sans documentation pour fabriquer des produits pour ses clients. Une fois que nous avons été informés de ces préoccupations, nous avons immédiatement communiqué avec le fournisseur pour demander une enquête complète sur les allégations. Le fournisseur a effectué une vérification indépendante de plusieurs mois de ses pratiques d'emploi et a mis en œuvre un plan en plusieurs étapes pour améliorer ses politiques et procédures afin de s'assurer que tous les employés et travailleurs temporaires dans ses installations sont âgés de plus de 18 ans et autorisés à travailler aux États-Unis. PepsiCo est restée en contact régulier avec le fournisseur pendant l'enquête, les hauts dirigeants effectuant plusieurs visites sur place pour discuter des progrès de la vérification et acquérir une compréhension détaillée des mesures que le fournisseur prenait pour s'assurer que nos politiques et les lois locales étaient respectées à l'avenir. En réponse au risque émergent de travail des enfants aux États-Unis, nous avons renforcé nos politiques internes d'autorisation d'emploi et de vérification de l'âge, nous avons exigé que tous les fournisseurs de PepsiCo aux États-Unis utilisent le programme E-Verify et nous avons exigé que leurs agences de recrutement de main-d'œuvre et sous-traitants utilisent également le programme, et nous avons coparrainé l'initiative Tackling Forced Labor and Child Labor avec plusieurs autres sociétés membres de l'AIM-Progress pour renforcer la capacité de nos cofabricants, conditionneurs, fournisseurs, prestataires de main-d'œuvre et de services de respecter les lois du travail applicables, recruter la main-d'œuvre de manière responsable, et minimiser les risques liés au travail forcé et au travail des enfants aux États-Unis.

Nous continuons également à travailler avec des partenaires de notre chaîne de valeur pour résoudre les problèmes au fur et à mesure qu'ils sont identifiés. Par exemple, en 2023, PepsiCo a été alertée par Unilever qu'une vérification récente d'un fournisseur d'emballage malaisien commun a révélé que 95 travailleurs migrants étrangers avaient payé des frais de recrutement pour obtenir un emploi chez le fournisseur. PepsiCo et Unilever ont rapidement communiqué avec le fournisseur pour mieux comprendre les conclusions et élaborer un plan de mesures correctives approprié. Le plan de remboursement initial du fournisseur prévoyait

le remboursement partiel des frais identifiés, que le fournisseur a commencé à appliquer. PepsiCo, en partenariat avec Unilever, a collaboré avec une société tierce, Dignity in Work for All (DIWA, anciennement Verite Southeast Asia Inc.), pour mener une évaluation approfondie sur le site du fournisseur en question. Il s'agissait d'examiner le plan de remboursement et le barème tarifaire, d'évaluer la méthodologie utilisée pour calculer les frais payés, de vérifier les remboursements versés aux travailleurs à ce jour et d'examiner les systèmes de gestion du recrutement et les pratiques d'embauche du fournisseur. Dans le cadre de l'évaluation, DIWA a mené des entrevues avec l'équipe de gestion du site du fournisseur, les agences de recrutement malaisiennes et népalaises utilisées par le fournisseur pour obtenir du travail temporaire et les travailleurs migrants étrangers de chaque pays d'origine, qui comprenaient le Népal, le Myanmar et le Bangladesh. DIWA a également organisé une séance de formation de deux jours avec la direction locale couvrant le principe de l'employeur payeur et les pratiques exemplaires pour assurer le recrutement responsable des travailleurs. Le fournisseur s'est engagé à mettre en œuvre un plan de remboursement plus robuste, à améliorer ses politiques et ses processus de recrutement, et à mener de manière proactive une diligence raisonnable plus efficace à l'avenir.

SUIVI DE NOTRE RENDEMENT

Nous utilisons les renseignements tirés de nos programmes de diligence raisonnable, de nos mécanismes de grief et de la rétroaction des intervenants pour surveiller et suivre notre rendement en matière de droits de la personne et continuellement éclairer notre approche. Notre engagement envers l'amélioration continue est illustré par l'amélioration marquée du rendement du site du fournisseur à mesure que les fournisseurs apprennent des conclusions de la vérification initiale, renforcent leurs systèmes de gestion et démontrent que le problème a été surmonté par le biais de plans de mesures correctives et de vérifications de suivi subséquentes. Les résultats de haut niveau de ces améliorations sont présentés dans le tableau ci-joint, en fonction des sites des fournisseurs qui ont terminé les vérifications initiales et les vérifications de suivi.



Ce graphique illustre le rendement de 1 146 sites de fournisseurs qui ont reçu plusieurs vérifications demandées entre 2016 et 2023. Le score de couleur est basé sur la criticité des résultats, le rouge étant le plus grave et le vert étant mineur ou aucune constatation.

Catalyser l'action collaborative

En plus de nos actions individuelles, nous nous engageons régulièrement dans différents groupes de parties prenantes et des initiatives collaboratives pour améliorer nos connaissances sur des questions précises, stimuler les progrès à l'échelle de l'industrie et aider à relever les défis systémiques.

COALITION D'ACTION POUR LES DROITS DE LA PERSONNE CONSUMER GOODS FORUM (CGF)

La Coalition d'action pour les droits de la personne CGF est une coalition dirigée par un PDG visant à mettre fin au travail forcé et à atteindre des conditions de travail décentes et des chaînes d'approvisionnement durables dans l'ensemble de l'industrie. Grâce à la coalition, les membres s'engagent à :

- Faire progresser les principes d'emploi responsable dans le recrutement dans leurs propres opérations et chaînes d'approvisionnement;
- Effectuer la diligence raisonnable en matière de droits de la personne tout au long de leur chaîne de valeur, en commençant par leurs propres activités;
- Collaborer avec d'autres membres et intervenants clés pour soutenir l'élimination du travail forcé.

Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).

PROJET GANAPATI D'AIM-PROGRESS

Plusieurs sociétés membres de l'AIM-Progress, dont PepsiCo, Unilever, Nestlé, The Hershey Company, Reckitt, Mars et The Coca-Cola Company, s'associent à Embode pour mettre en œuvre le projet Ganapati, une approche novatrice visant à améliorer la mise en œuvre de normes et de pratiques de recrutement responsables par les fournisseurs en Thaïlande et en Malaisie. L'approche du projet Ganapati est pratique, collaborative et consultative, offrant un renforcement des capacités guidé individuellement aux entreprises qui devraient avoir un impact direct sur les travailleurs migrants en Thaïlande et en Malaisie. Il s'agit d'une approche novatrice qui place des conseils d'experts sur le recrutement responsable entre les mains des fournisseurs des membres de l'AIM-Progress. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).

INITIATIVE « S'ATTAQUER AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS » D'AIM-PROGRESS

En réponse à la hausse des incidents de travail forcé et de travail des enfants aux États-Unis au cours des cinq dernières années, AIM-Progress et ses membres ont parrainé une initiative visant à renforcer la capacité des fournisseurs et des partenaires de ses membres à respecter les lois du travail applicables, à recruter le travail de manière responsable et à minimiser les risques de travail forcé et du travail des enfants aux États-Unis. L'initiative vise à accroître l'identification des cas de travail forcé et des enfants, à promouvoir la fourniture de mesures correctives aux travailleurs exploités et à aider à s'attaquer aux causes profondes, y compris à habiliter les travailleurs à réaliser leurs droits et à soulever des problèmes. Elle se concentrera à la fois sur les travailleurs directement employés et sur ceux provenant d'agences de dotation en personnel ou de prestataires de services temporaires, reconnaissant que les risques du travail forcé et du travail des enfants s'appliquent aux deux groupes ou peuvent avoir un impact sur ceux-ci. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).



“ Nous travaillons à transformer la façon dont nous développons nos ingrédients, dont nous fabriquons, déplaçons et vendons notre portefeuille emblématique de produits, et la façon dont nous inspirons les gens au moyen de nos marques pour aider à transformer le système alimentaire mondial et à bâtir un avenir plus fort et plus durable pour tous. ”

– Melissa DeBernardis
Directrice des droits de la personne de PepsiCo,
Vice-présidente principale, Droit du travail

Permettre l'accès à Remedy

Nous reconnaissons que nos politiques et nos programmes peuvent ne pas empêcher tous les impacts négatifs dans notre chaîne de valeur. Notre objectif est de fournir des mesures correctives efficaces lorsque nous avons causé ou contribué à ces impacts et d'encourager nos fournisseurs ou partenaires à fournir des mesures correctives lorsque nous trouvons des impacts directement liés à nos opérations, biens ou 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.



OPÉRATIONS DIRECTES

PepsiCo encourage tous ses employés à exprimer leurs opinions sans crainte. 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. Cette obligation est intégrée à notre Code de conduite mondial, et les employés reçoivent régulièrement des formations et des communications pour sensibiliser à cette obligation sur une base continue. PepsiCo interdit strictement aux employés d'exercer des représailles, directes ou indirectes, contre des personnes ou des organisations qui soutiennent la culture d'éthique et d'intégrité de PepsiCo, et nous n'empêcherons pas les dénonciateurs d'agir de bonne foi comme décrit dans notre Politique mondiale de protection contre les représailles. 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](#).

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Nous avons mis en place un mécanisme de règlement des griefs pour notre chaîne d'approvisionnement agricole afin de compléter notre programme existant (p. ex., « Speak Up ») et de nous aider à gérer plus efficacement les préoccupations environnementales et sociales tout au long de notre chaîne de valeur. Le mécanisme permet à des tiers de soulever des préoccupations à savoir que nos politiques environnementales et sociales ne sont pas respectées dans notre chaîne d'approvisionnement agricole. Notre approche est décrite [ici](#).

En 2023, nous avons continué à faire évoluer notre mécanisme de griefs agricoles en améliorant ses processus de collecte de données et de traçabilité pour soutenir sa gestion continue des préoccupations des intervenants. Notre processus de gestion comprend une enquête initiale sur chaque grief soumis afin de déterminer s'il est « dans la portée » ou « hors de la portée » du mécanisme de grief agricole. Si un grief est considéré comme « dans la portée », il passe à la phase d'engagement où PepsiCo travaille avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement appropriés pour créer un plan de gestion des griefs. PepsiCo continue de surveiller si les plans de mesures correctives sont mis en œuvre efficacement et, si c'est le cas, le grief est par la suite considéré comme clos.

Nous avons reçu 30 griefs entre 2022 et 2023, la plupart concernant la production d'huile de palme en Asie du Sud-Est et une combinaison de questions environnementales et sociales (p. ex., déforestation, travail forcé, droits fonciers). Nous avons collaboré avec nos fournisseurs et d'autres parties prenantes et continuons de le faire pour aider à résoudre les griefs ouverts grâce à des plans de mesures correctives.



Ligne d'assistance Speak Up

Exprimez-vous!

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, disponible 24 h sur 24 et 7 jours sur 7, de signaler les infractions présumées de notre Code de conduite mondial, de nos politiques ou de la loi applicable. Ces rapports sont utilisés pour favoriser les changements organisationnels et un meilleur environnement de travail, y compris la formation, la révision des politiques et les améliorations des processus. Speak Up est accessible partout dans le monde grâce à des lignes téléphoniques sans frais spécialisées dans plus de 60 pays et dans plusieurs langues, et via Internet en 26 langues. Nous publions régulièrement des renseignements sur l'utilisation de notre ligne d'assistance Speak Up, y compris le nombre total de signalements et leur répartition par catégorie. Notre dernier rapport peut être consulté [ici](#).

Établir des rapports de progression

Nous nous engageons à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations-Unies 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 des Nations-Unies. Dans notre Déclaration sur l'esclavage moderne et la traite des personnes de 2022, nous avons décrit une série d'actions que nous prendrions pour faire progresser notre travail afin d'aider à prévenir, à identifier et à traiter les risques potentiels d'esclavage moderne dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement. Vous trouverez ci-dessous une mise à jour sur nos progrès par rapport à ces priorités et un aperçu des prochaines étapes clés pour 2024.

RÉALISATIONS DE 2023

- ✓ Nous avons élargi notre programme mondial de formation sur les droits de la personne, en déployant des formations ciblées aux équipes fonctionnelles et sectorielles clés afin de renforcer notre capacité à atténuer et à traiter les risques potentiels pour les droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.
- ✓ Nous avons effectué un examen formel de notre processus mondial de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, en mettant en œuvre des mesures pour renforcer notre approche axée sur le risque, renforcer nos systèmes de gestion et améliorer notre méthodologie d'évaluation.
- ✓ Nous avons continué à catalyser les actions collaboratives pour aider à gérer les risques de travail forcé grâce à des initiatives de l'industrie telles que Consumer Goods Forum et AIM-Progress, en mettant l'accent sur les marchés à haut risque.

PROCHAINES ÉTAPES

- ➔ Nous avons publié notre Code de conduite mondial des fournisseurs et notre Formation des fournisseurs révisés pour fournir des éclaircissements et des conseils supplémentaires sur nos attentes.
- ➔ Nous avons mis à jour notre analyse de segmentation des risques des fournisseurs pour déterminer si d'autres segments de la chaîne d'approvisionnement et les régions géographiques d'approvisionnement sont devenus plus prioritaires au fil du temps en raison de l'évolution du paysage externe.
- ➔ Nous avons fait progresser les plans d'action pour atténuer nos importants problèmes de droits de la personne, en approfondissant notre engagement dans l'ensemble des modèles d'affaires clés, des segments de la chaîne d'approvisionnement et des zones géographiques d'approvisionnement.

Ce rapport a été examiné et approuvé par le conseil d'administration de PepsiCo au nom de PepsiCo, Inc. et de chacune des entités déclarantes.



Signé au nom du conseil d'administration de PepsiCo,

Ramon Laguarta
Président et chef de la direction de PepsiCo, Inc.
30 avril 2024



Annexe I : Index des exigences de signalement

LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DU CANADA (2023)

NORWAY TRANSPARENCY LAW (2021)

AUSTRALIAN MODERN SLAVERY ACT (2018)

UK MODERN SLAVERY ACT (2015)

CALIFORNIA TRANSPARENCY IN SUPPLY CHAINS ACT (2010)

LOCALISATION DANS LA DÉCLARATION MODERNE SUR L'ESCLAVAGE ET LA TRAITE DES PERSONNES 2023

La structure, les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'entité.

Une description générale des activités de la grande entreprise et de son secteur d'activité.

Identifier l'entité déclarante.

Décrire la structure, les opérations et les chaînes d'approvisionnement de l'entité déclarante.

La structure de l'organisation, ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

- Introduction (p. 1)
- À propos de PepsiCo (p. 2)

Ses politiques et ses processus de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants

Lignes directrices et procédures pour aborder les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits fondamentaux de la personne et les conditions de travail décentes.

Décrit les mesures prises par l'entité déclarante et toute entité que l'entité déclarante possède ou contrôle, pour évaluer et traiter ces risques, y compris les processus de diligence raisonnable et de mesures correctives.

Politiques de l'organisation en matière d'esclavage et de traite des personnes

Les processus de diligence raisonnable de l'organisation en ce qui concerne l'esclavage et la traite des personnes dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement

Décrivent dans quelle mesure l'organisation maintient les normes et procédures de responsabilité interne pour les employés ou les entrepreneurs qui ne respectent pas les normes de l'entreprise en matière d'esclavage et de traite des personnes.

Décrivent dans quelle mesure l'organisation exige que les fournisseurs directs certifient que les matériaux incorporés dans le produit sont conformes aux lois concernant l'esclavage et la traite des personnes du ou des pays dans lesquels ils exercent leurs activités.

- Approche relative aux droits de la personne (p. 3)
- Intégration du respect des droits de la personne (p. 4-7)

Les parties de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de travail forcé ou de travail des enfants, et les mesures prises pour évaluer et gérer ce risque.

Les impacts négatifs et les risques importants d'impacts négatifs découverts par la diligence raisonnable.

Décrivent les risques des pratiques d'esclavage moderne dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement de l'entité déclarante et de toute entité qu'elle possède ou contrôle.

Les parties des activités et des chaînes d'approvisionnement de l'organisation où il y a un risque d'esclavage et de traite des personnes, et les mesures prises pour évaluer et gérer ce risque.

Décrivent dans quelle mesure l'organisation s'engage dans la vérification des chaînes d'approvisionnement de produits pour évaluer et traiter les risques de traite des personnes et d'esclavage. La communication doit préciser si la vérification n'a pas été effectuée par un tiers.

Décrivent dans quelle mesure l'organisation effectue des vérifications des fournisseurs pour évaluer leur conformité aux normes de l'entreprise en matière de trafic et d'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement. La communication doit préciser si la vérification n'était pas une vérification indépendante non annoncée.

- Faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne (p. 8-9)
- Permettre l'accès à Remedy (p. 11)

La formation fournie aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants.

La façon dont l'entité évalue son efficacité pour s'assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

Les résultats ou les résultats attendus des mesures mises en œuvre par l'entreprise.

Décrivent comment chaque entité déclarante couverte par la déclaration commune évalue l'efficacité de ses actions pour évaluer et traiter les risques d'esclavage moderne.

L'efficacité de l'organisation à s'assurer que l'esclavage et la traite des personnes n'ont pas lieu dans ses activités ou ses chaînes d'approvisionnement, mesurée par rapport à ces indicateurs de rendement qu'elle juge appropriés.

La formation de l'organisation sur l'esclavage et la traite des personnes est offerte à son personnel.

Décrivent dans quelle mesure l'organisation fournit aux employés et à la direction de l'entreprise, qui ont la responsabilité directe de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, des formations sur la traite des personnes et l'esclavage, en particulier en ce qui concerne l'atténuation des risques au sein des chaînes d'approvisionnement des produits.

- Intégration du respect des droits de la personne (p. 4-7)
- Faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne (p. 8-9)

Décrivent le processus de consultation avec toute entité détenue ou contrôlée par l'entité déclarante.

- Introduction (p. 1)
- Approche relative aux droits de la personne (p. 3)

Inclut toute autre information que l'entité déclarante juge pertinente.

- Catalysation de l'action collaborative (p. 10)
- Rapports sur nos progrès (p. 12)

Rapport 2023

Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

The Pepsi Bottling Group (Canada), ULC et PepsiCo Canada ULC (ensemble, « **PepsiCo Canada** ») déposent conjointement ce rapport pour l'année 2023 en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »). Le présent rapport doit être lu conjointement avec la *Déclaration sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains de 2023 rédigée par PepsiCo, Inc.* (*PepsiCo, Inc. et PepsiCo Canada sont collectivement désignées par l'expression « PepsiCo Global » dans les présentes*). PepsiCo Canada s'engage à respecter les droits de tous les travailleurs et de toutes les communautés dans l'ensemble de la chaîne de valeur de PepsiCo Canada. Afin de s'assurer que PepsiCo Canada est dans la meilleure position possible pour prévenir, identifier et traiter les impacts potentiels, PepsiCo Global a mis en place une approche de gestion mondiale des droits de la personne.

Structure et activités

PepsiCo, Inc. est l'une des plus grandes entreprises d'aliments et de boissons au monde. Filiale de PepsiCo, Inc, PepsiCo Canada emploie au total 11 000 employés dans tout le Canada.

PepsiCo Canada possède ses propres installations de fabrication, d'entreposage et de distribution dans tout le pays. PepsiCo Canada travaille également en partenariat avec des fabricants et des distributeurs tiers dans tout le pays.

Politiques et formation

PepsiCo Global dispose de politiques qui jouent un rôle essentiel dans le travail de PepsiCo Canada visant à intégrer le respect des droits de la personne dans toutes les activités de PepsiCo Canada. Ces politiques aident à établir des attentes claires pour les employés, les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux de PepsiCo Canada, et elles établissent également un cadre qui permet à PepsiCo Canada de surveiller la conformité aux normes de PepsiCo Global. PepsiCo Canada possède une série de politiques fondamentales qui décrivent notre engagement envers les droits de la personne et interdisent explicitement l'utilisation du travail forcé, du travail des enfants et de la traite des personnes dans notre chaîne de valeur. La [Politique mondiale sur les droits de la personne](#) de PepsiCo Global décrit les normes en matière de droits de la personne, notamment l'âge minimum d'admission à l'emploi, la vérification de l'âge et l'obligation de veiller à ce que toutes les décisions relatives à l'emploi soient fondées sur le libre choix. Ces normes sont également incluses dans le [Code de conduite des fournisseurs de PepsiCo Global](#), qui définit les normes et les attentes pour tous les fournisseurs de PepsiCo Global et qui est inclus dans chaque contrat et transaction commerciale entre PepsiCo Canada et ses clients et fournisseurs.

Chaque année, PepsiCo Canada demande à ses employés, à tous les niveaux de l'entreprise, de suivre une formation sur le [Code de conduite mondial \(le « Code »\)](#). La formation sur le Code vise à s'assurer que les employés de PepsiCo Canada comprennent leur obligation de se conformer au Code de PepsiCo Global et aux comportements attendus en vertu de celui-ci, y compris la conformité à la Politique mondiale sur les droits de la personne de PepsiCo Global.

Processus de diligence raisonnable

PepsiCo Canada fait partie du processus de diligence raisonnable établi par PepsiCo Global, qui aide PepsiCo Canada à évaluer les impacts potentiels sur les droits de la personne dans notre chaîne de valeur, à intégrer les informations dans les systèmes internes de PepsiCo Canada, à suivre l'efficacité des actions de PepsiCo Canada et à communiquer régulièrement sur les progrès réalisés par PepsiCo Canada. Ce processus sous-jacent est une série de programmes mondiaux de diligence raisonnable qui évaluent, identifient et corrigent les impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur de PepsiCo. Les apprentissages et les connaissances tirés de ces programmes de diligence raisonnable sont régulièrement intégrés aux processus internes de PepsiCo Canada pour nous assurer que PepsiCo Canada a les politiques et les systèmes de gestion appropriés en place pour prévenir, d'identifier et de traiter les risques liés aux droits de la personne dans l'ensemble de la chaîne de valeur canadienne. PepsiCo Canada cherche aussi continuellement des occasions d'améliorer nos programmes de diligence raisonnable et le processus d'évaluation sous-jacents pour assurer une portée de couverture et une profondeur d'action appropriées.

PepsiCo Canada participe à trois programmes visant à évaluer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement : Le Programme mondial d'évaluation des droits de la personne (GHR), le Programme d'approvisionnement durable (SSP) et le Programme d'agriculture durable (SFP) de PepsiCo.

- **Programme mondial d'évaluation des droits de la personne (GHR)**

Au Canada, le Programme mondial d'évaluation des droits de la personne (GHR) évalue de manière proactive les sites de production appartenant à la société PepsiCo Canada par l'intermédiaire d'un audit sur place réalisé par une tierce partie indépendante, afin d'identifier les cas de non-conformité et d'y remédier dans l'ensemble de nos activités. La dernière série d'audits pour certains sites de fabrication sur le marché canadien a eu lieu en 2023. PepsiCo Canada continuera d'élargir la portée de ce processus d'audit.

- **Programme d'approvisionnement durable (SSP)**

Le Programme d'approvisionnement durable (SSP) est un programme mondial d'engagement utilisé par PepsiCo Canada pour évaluer ses fournisseurs de premier rang et ses partenaires commerciaux les plus critiques. Ce programme comprend des évaluations formelles des risques, des audits par des tiers, des mesures correctives et le renforcement des capacités. Pour certains fournisseurs situés au Canada, les audits ont été achevés en 2023.

- **Programme d'agriculture durable (SFP)**

Le Programme d'agriculture durable (SFP) est un programme mondial mis en œuvre par PepsiCo Canada. Le SFP repose sur l'auto-évaluation, le renforcement des capacités et la vérification de la conformité aux principes sociaux, environnementaux et économiques du programme. Les partenaires agricoles de PepsiCo Canada sont considérés comme présentant un risque minimal de travail forcé et de travail des enfants, mais ces risques sont activement surveillés dans le cadre du SFP. De plus, PepsiCo Canada veille à ce que ses partenaires agricoles soient périodiquement recertifiés dans le cadre du SFP.

PepsiCo Canada continue à chercher des occasions d'améliorer ses programmes de diligence raisonnable et leurs processus d'évaluation sous-jacents pour s'assurer qu'elle dispose d'une portée de couverture et une profondeur d'action appropriées. En 2023, PepsiCo Global a effectué un examen global et formel de son processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour cerner les domaines dans lesquels elle pourrait renforcer ses pratiques à l'avenir. Comme suite à ce travail, PepsiCo Global a amélioré ses systèmes de surveillance des risques a fait évoluer sa méthodologie d'évaluation vers une approche basée sur les risques, en faisant passer son programme d'audit d'un format d'audit « annoncé » à « semi-annoncé », et élargit la portée du processus de diligence raisonnable pour saisir d'autres segments de la chaîne d'approvisionnement.

Remédiation

PepsiCo Canada reconnaît que ses politiques et ses programmes peuvent ne pas empêcher tous les impacts négatifs dans sa chaîne de valeur. Notre objectif est de fournir des mesures correctives efficaces lorsque nous avons causé ou contribué à ces impacts et d'encourager les fournisseurs ou partenaires de PepsiCo Canada à fournir des mesures correctives lorsque nous trouvons des impacts directement liés au commerce canadien. Les détails des systèmes de réclamation et de remédiation de PepsiCo Global se trouvent à la page 11 de la *Déclaration sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains de PepsiCo Global*. En 2023, PepsiCo Canada n'a pas détecté de travail forcé ou de travail des enfants sur le marché canadien ou dans la chaîne d'approvisionnement canadienne grâce à ses systèmes de diligence raisonnable. Par conséquent, aucune mesure n'a été prise pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants ni pour remédier à la perte de revenus des familles vulnérables touchées par les mesures correctives prises. PepsiCo Canada continuera de s'appuyer sur ses mesures correctives existantes.

Attestation 2023

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi pour l'année de déclaration mentionnée ci-dessus.

Jason Blake

Président

J'ai le pouvoir d'engager The Pepsi Bottling Group (Canada), ULC

Timothy F. Civil

Vice-président, Conseiller juridique

J'ai le pouvoir d'engager PepsiCo Canada ULC