



Code de conduite international



PEPSICO



Donner un sens à la performance

Code de conduite

international



- 3 Mot de notre présidente et chef de la direction
- 4 Les valeurs de PepsiCo

Signification de « Donner un sens à la performance »

- 5 Faire les choses comme il se doit
- 5 La responsabilité qu'implique notre code

Vos responsabilités personnelles

- 6 Respecter notre code
- 6 Donner l'exemple
- 7 Demander conseil et signaler les préoccupations
- 8 Exprimez-vous
- 8 La politique interdisant les représailles

Le respect sur notre lieu de travail

- 10 La diversité et l'intégration
- 10 Les droits de la personne
- 11 La lutte contre la discrimination
- 12 La lutte contre le harcèlement
- 13 La santé et la sécurité
- 13 La lutte contre la toxicomanie
- 14 La lutte contre la violence

L'intégrité dans nos activités professionnelles

- 16 La qualité des produits
- 16 Le marketing responsable
- 17 Nos clients
- 17 Nos fournisseurs
- 18 Nos concurrents
- 19 Notre participation dans la communauté

L'éthique dans l'exercice de nos fonctions

- 21 Les conflits d'intérêts
- 22 La lutte contre la corruption
- 23 La lutte contre les pots-de-vin
- 24 La lutte contre le blanchiment d'argent
- 24 La réglementation du commerce international
- 25 Les activités politiques

- 26 Les cadeaux

La responsabilité à l'égard de nos actionnaires

- 28 Une tenue de livre exacte
- 28 Les divulgations publiques
- 29 La gestion des registres
- 29 Les audits et les enquêtes
- 30 Les ressources de l'entreprise
- 30 La fraude
- 31 Les renseignements confidentiels
- 32 Les délits d'initiés
- 33 Le respect de la vie privée
- 33 Les communications externes
- 34 La propriété intellectuelle
- 34 La messagerie électronique, Internet et les systèmes informatiques

L'administration de notre code

- 35 Le Service de la conformité internationale et de l'éthique
- 36 Enquêter sur les écarts de conduite
- 36 Les mesures disciplinaires
- 36 Notre code n'est pas un contrat
- 37 Diffusion et modifications de notre code
- 37 Attestation
- 37 Divulgation des dérogations

- 38 **Exprimez-vous**



J'ai le plaisir de vous présenter la nouvelle version du *Code de conduite international* de PepsiCo. Nous avons apporté des mises à jour à notre code afin de fournir des informations plus spécifiques. Toutefois, les principes de base et nos valeurs demeurent inchangés. Notre code constitue toujours une affirmation des normes d'éthique et d'intégrité les plus élevées dans tout ce que nous accomplissons. Ce code nous unit tous chez PepsiCo par un ensemble de valeurs nous guidant dans nos décisions et nos actions au quotidien.

Notre code définit notre manière de faire les choses comme il se doit – tout en nous guidant sur notre mission « *Donner un sens à la performance* », soit notre engagement à l'égard de la croissance durable. Il décrit la signification de « *Donner un sens à la performance* » et il est conçu pour nous aider à remplir nos obligations, à faire preuve de respect mutuel et à agir en toute intégrité dans le marché.

Je vous encourage à lire attentivement notre code et à vous y référer aussi souvent que nécessaire pour obtenir de l'information. La réputation remarquable de PepsiCo repose sur la manière dont chacun d'entre nous se conduit et la manière dont nous nous conduisons collectivement en tant qu'entreprise. Rien n'est plus important pour PepsiCo, pour moi personnellement, et, je l'espère, pour chacun d'entre vous, que la préservation de la renommée de PepsiCo en adoptant sans réserve les principes de notre code de conduite.

Indra K. Nooyi
présidente et chef de la direction



Donner un sens à la performance
La Promesse de PepsiCo

Les valeurs de PepsiCo

Notre engagement

Assurer une **croissance soutenue** en **faisant appel à des gens responsabilisés** qui établissent des liens de **confiance**

Principes directeurs

Nous devons toujours nous efforcer :

d'avoir à cœur les clients, les consommateurs et le monde dans lequel nous vivons;

de vendre uniquement des produits dont nous sommes fiers;

de donner l'heure juste et parler avec franchise;

d'équilibrer les résultats à court et à long termes;

de profiter avantageusement de la diversité et de l'inclusion;

de respecter les autres et de réussir ensemble.

Signification de « Donner un sens à la performance »

Faire les choses comme il se doit

Notre code est la signification de « Donner un sens à la performance ».

Chez PepsiCo, nous pensons qu'un comportement éthique et responsable est non seulement une bonne chose en soi, mais également la bonne chose à faire pour notre entreprise.

Le *Code de conduite international PepsiCo* (notre « code ») constitue notre feuille de route et notre boussole nous permettant de faire les choses comme il se doit. Autrement dit, vous faites les choses comme il se doit lorsque vous adoptez un comportement éthique et conforme à nos valeurs, notre code, nos politiques et la loi.

Chacun d'entre nous doit adopter les principes de notre code et :

- faire preuve de respect sur le lieu de travail;
- agir avec intégrité dans le marché;
- faire preuve d'éthique dans nos activités professionnelles;
- réaliser son travail de manière responsable à l'égard de nos actionnaires.

Notre code est au cœur de tout ce que nous accomplissons. Il réaffirme nos valeurs fondamentales et est à la base de notre mission stratégique *Donner un sens à la performance* – en fait, il est la signification même de cette mission.

La responsabilité qu'implique notre code

Notre code s'applique à tous les employés ainsi qu'à notre conseil d'administration; il gouverne chaque décision professionnelle que nous prenons.

Notre code gouverne toutes nos décisions et toutes nos actions, que nous soyons dans nos bureaux, nos usines ou nos entrepôts, dans la salle du conseil ou sur le terrain pour vendre nos produits à notre clientèle.

Notre code s'applique :

- à tous les employés de PepsiCo dans le monde (y compris les employés de nos filiales);
- aux membres du conseil d'administration de PepsiCo lorsqu'ils agissent à titre d'administrateurs;
- aux coentreprises de PepsiCo sur lesquelles PepsiCo exerce le contrôle de gestion et à chaque employé, dirigeant et administrateur de ces coentreprises.

Le Service de la conformité internationale et de l'éthique de PepsiCo (« Conformité internationale ») a la responsabilité de promouvoir, de contrôler et de mettre en application notre code. Cependant, l'ultime responsabilité quant au respect de notre code et à la préservation de la culture d'excellence éthique de PepsiCo revient à chacun d'entre nous en tant qu'individu.



Signification de « Donner un sens à la performance »

Vos responsabilités personnelles

Respecter notre code

L'ensemble de votre travail doit se conformer à notre code, à nos politiques et à la loi.

Notre réputation s'établit chaque jour, décision après décision, grâce au comportement éthique et responsable de chacun d'entre nous. Notre code, ainsi que nos politiques, vous fournissent les informations dont vous avez besoin pour accomplir votre travail de façon éthique. Vous avez la responsabilité de connaître les politiques s'appliquant au travail que vous accomplissez et aux décisions que vous prenez, et de les respecter.

De plus, en tant qu'entreprise internationale, PepsiCo s'engage à respecter les lois des pays dans lesquels elle mène ses activités. Les lois et les réglementations internationales sont complexes; cependant, vous serez en mesure de vous conformer aux lois locales applicables en respectant notre code et nos politiques.

Donner l'exemple

Chacun d'entre nous, en particulier les leaders et les dirigeants, doit agir avec intégrité et inspirer la confiance.

Quoique nous nous attendions à ce que tous les employés se comportent de façon éthique, les dirigeants et les leaders chez PepsiCo, eux, ont la double responsabilité de donner l'exemple. Nos leaders et nos dirigeants doivent être des modèles positifs à suivre et inciter le reste du personnel à adopter notre code en :

- récompensant l'intégrité;
- encourageant la prise de décision éthique;
- créant un milieu de travail franc où les membres de l'équipe n'hésitent pas à soulever leurs préoccupations;
- empêchant les représailles contre ceux qui s'expriment;
- sollicitant de l'aide pour résoudre et signaler les problèmes à un échelon supérieur lorsqu'ils surviennent.

Nous nous fions à nos leaders et à nos dirigeants pour faire valoir les principes de notre code et de nos valeurs à tous les niveaux de notre organisation.



Demander conseil et signaler les préoccupations

Vous avez la responsabilité de poser des questions et de faire part de vos préoccupations lorsque surviennent des problèmes de conformité.

Le code, de par sa nature, ne peut pas décrire toutes les situations possibles auxquelles vous pourriez être confronté dans votre travail au quotidien. Si vous ne parvenez pas à trouver de réponse dans le code ou si vous souhaitez poser des questions sur la manière d'interpréter le code, demandez conseil. De même, si vous êtes au courant d'une possible violation de notre code, de nos politiques ou de la loi, vous devez vous exprimer et le signaler pour que nous puissions traiter le problème.

Vous disposez de plusieurs voies pour demander conseil ou faire un rapport :

- *Votre responsable immédiat, votre supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines* : Vos responsables constituent une excellente source de conseils; consultez-les si vous avez des préoccupations liées aux politiques et aux processus relatifs à l'entreprise ou à votre emploi, à vos responsabilités au travail, aux problèmes entre collègues, aux conflits liés à la discipline, aux possibilités d'avancement et aux problèmes liés au milieu de travail.
- *Le Service de la conformité internationale ou le Service juridique* : Pour les problèmes liés à des infractions réelles ou potentielles au code ou à la loi, nous vous encourageons à demander conseil ou à faire part de vos préoccupations au Service de la conformité internationale ou au Service juridique. Parmi les exemples de tels problèmes figurent notamment :
 - les irrégularités ou informations trompeuses de comptabilité ou d'audit;
 - la fraude, le vol, les pots-de-vin et autres pratiques de corruption dans le cadre professionnel;
 - les infractions aux lois antitrusts ou les délits d'initiés;
 - les problèmes majeurs liés à l'environnement, à la sécurité ou à la qualité des produits;
 - toute forme illégale de discrimination ou de harcèlement;
 - les conflits d'intérêts réels ou potentiels;
 - les conseils sur des obligations juridiques de niveau national, régional, communautaire, étatique ou municipal s'appliquant à notre entreprise ou à votre travail.

Pour obtenir les **coordonnées du Service de la conformité internationale**, veuillez vous référer à la page 35 de notre code.

En plus des ressources énumérées ci-dessus, vous avez la possibilité de poser des questions, faire part de vos préoccupations ou rapporter des présumées infractions au code en appelant la ligne Exprimez-vous consacrée au code d'éthique de PepsiCo.



OÙ PUIS-JE CONSULTER LES POLITIQUES DE L'ENTREPRISE?

Vous pouvez consulter bon nombre de nos politiques internationales, sectorielles, régionales et liées aux fonctions, sur l'intranet de l'entreprise. Vous pouvez également demander des copies des politiques en vigueur à votre responsable ou au responsable des ressources humaines.

QUE DOIS-JE FAIRE SI MON RESPONSABLE ME DEMANDE D'EFFECTUER UNE TÂCHE QUI, SELON MOI, EST SUSCEPTIBLE D'ÊTRE UNE INFRACTION À NOTRE CODE OU À UNE LOI?

Faites part de vos préoccupations à votre responsable en toute franchise et honnêteté. Si vous n'êtes pas satisfait de sa réponse ou ne vous sentez pas à l'aise de lui en parler, signalez le problème par le biais de toute autre ressource indiquée dans la section « Demander conseil et signaler les préoccupations ». Vous ne devez en aucun cas violer délibérément notre code, une politique ou une loi simplement parce que votre responsable vous l'a ordonné ou parce que vous n'avez pas demandé conseil.

COMMENT PUIS-JE SAVOIR QUAND DEMANDER CONSEIL?

Si quelque chose vous paraît louche, alors ce n'est peut-être pas la bonne chose à faire. Posez-vous les questions suivantes :

- Ai-je la certitude que cette manière d'agir est légale? Est-ce conforme à nos valeurs, à notre code et à nos politiques?
- Cela pourrait-il être contraire à l'éthique ou malhonnête?
- Cela pourrait-il nuire à la réputation de PepsiCo? Placer notre entreprise en situation d'illégalité? Engendrer une perte de crédibilité pour notre entreprise?
- Cela nuira-t-il à d'autres personnes? Aux employés? Aux clients? Aux consommateurs? Aux investisseurs?
- Cela donnera-t-il une mauvaise image de moi ou de PepsiCo? Quelle impression aurait-on si cela faisait les manchettes des journaux?

Si vous avez un doute sur la réponse à l'une de ces questions, il serait à votre avantage de demander d'autres conseils afin de prendre la bonne décision.



Exprimez-vous

Vous pouvez communiquer avec Exprimez-vous par téléphone ou par Internet.

Exprimez-vous est un service d'assistance téléphonique relié à notre code d'éthique; ce service gratuit est accessible 24 heures par jour pour tous les employés de PepsiCo, les fournisseurs, les consommateurs, les entrepreneurs, les sous-traitants et les agents ayant des questions ou des préoccupations relatives à la conformité et l'éthique de travail.

La ligne Exprimez-vous est accessible partout dans le monde :

- Par téléphone en composant un numéro sans frais spécial en fonction du pays d'où vous appelez. Aux États-Unis, appelez le +1 866 729 4888. Pour obtenir une liste des numéros par pays, consultez notre [section Exprimez-vous](#) figurant à la fin de notre code.
- Par Internet à l'adresse www.tnwgrc.com/PepsiCoSpeakUp

Afin d'aider PepsiCo à traiter votre rapport, nous vous encourageons à fournir tous les renseignements dont vous vous sentez à l'aise de parler. La confidentialité de ces informations sera respectée, sauf en cas de besoin pour mener une enquête complète et juste. Vous pouvez garder l'anonymat si vous le désirez, sauf là où la loi locale le proscrit. Votre identité, votre numéro de téléphone et votre adresse IP ne seront ni enregistrés, ni inclus dans aucun rapport remis à PepsiCo. L'important, c'est ce qui est signalé et non pas la personne qui le signale.

Remarque : En raison des lois sur la protection de la vie privée de certains pays et de l'Union européenne, la ligne Exprimez-vous est susceptible de n'autoriser que des appels concernant des sujets en particulier tels la comptabilité, les finances, les audits et la corruption. Dans ces pays, veuillez communiquer avec votre responsable des ressources humaines pour signaler tout autre problème.

La politique interdisant les représailles

Vous ne subirez pas de représailles si vous signalez vos préoccupations.

PepsiCo s'engage à protéger les droits des personnes qui, de bonne foi, signalent des problèmes. Notre entreprise n'engagera aucune mesure de représailles contre une personne qui, de bonne foi :

- signale ce qu'il ou elle considère comme une violation de notre code, de nos politiques ou de la loi;
- soulève une question relative à la conformité ou demande conseil à propos d'une pratique, d'une décision ou d'une action professionnelle particulière;
- coopère dans le cadre d'une enquête sur une violation potentielle.

Les représailles contre un employé ayant signalé un problème de bonne foi constituent une violation en soi de notre code. Si vous savez ou avez des raisons de croire qu'une personne a subi ou subit des représailles, vous devez le signaler.



QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE J'APPELE LA LIGNE EXPRIMEZ-VOUS?

Les appels à la ligne Exprimez-vous sont reçus par une tierce partie indépendante possédant une expertise dans la gestion des appels pour le service d'assistance téléphonique. Un spécialiste des entretiens vous posera des questions et enverra un rapport au Service de conformité internationale en vue d'un examen confidentiel. Des professionnels qualifiés et désignés par le Service de conformité internationale examineront les problèmes et, si les autorisations nécessaires sont données, prendront des mesures correctives.





Signification de « Donner un sens à la performance »

Le respect sur notre lieu de travail

Notre objectif

L'un des principes directeurs qui appuient les valeurs de PepsiCo est le respect d'autrui et la réussite collective. Nous ne pouvons réussir qu'en traitant chaque personne, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre entreprise, avec respect. Le respect sur le lieu de travail, conjointement avec l'excellence individuelle et le travail d'équipe, constitue la manière dont nous atteindrons nos objectifs.



La diversité et l'intégration

Chacun d'entre nous doit respecter la diversité, les talents et les compétences d'autrui.

Chez PepsiCo, nous définissons la « diversité » comme étant les caractéristiques uniques de chacun d'entre nous : la personnalité, le style de vie, la façon de penser, l'expérience professionnelle, l'ethnie, la race, la couleur de la peau, la religion, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la situation conjugale, l'âge, le pays d'origine, l'invalidité, le statut d'ancien combattant ou toute autre différence. Nous nous efforçons d'attirer, de former et de maintenir un effectif aussi diversifié que les marchés que nous desservons et de garantir un milieu de travail inclusif qui fasse sienne la force de nos différences.

Vous jouez un rôle important dans le développement d'un environnement de travail dans lequel les employés et les partenaires d'affaires se sentent valorisés et respectés pour leurs contributions. Vous encouragez la diversité et l'inclusion lorsque vous :

- respectez la diversité des talents, des compétences et des expériences de chacun;
- valorisez la contribution des autres;
- favorisez un climat de confiance, d'ouverture et de franchise.

C'est à notre avantage d'accepter la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de nos activités professionnelles afin de mieux comprendre les besoins de nos clients et de favoriser l'innovation.

Les droits de la personne

Soyez toujours vigilant quant aux possibles violations des droits de la personne.

PepsiCo reconnaît l'importance du respect et de la promotion des droits fondamentaux de la personne dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Nos valeurs, notre code, nos stratégies de durabilité du talent et nos politiques d'emploi agissent de concert pour appuyer les principes établis par la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies ainsi que par les principes fondamentaux et normes du travail de l'Organisation internationale du Travail. Nous menons nos activités en accord avec des programmes et politiques qui :

- offrent des salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail justes et équitables conformément aux lois locales;
- reconnaissent le droit des employés à la liberté d'association;
- assurent des conditions de travail humaines et sécuritaires;
- interdisent le travail forcé et le travail des enfants;
- ne tolèrent ni la discrimination ni le harcèlement sur les lieux de travail.

Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs et nos partenaires d'affaires respectent également ces principes. Notre code de conduite des fournisseurs et notre programme d'assurance pour les fournisseurs sont des outils que nous utilisons pour réduire le risque de violations des droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Assurez-vous toujours que vos actions n'enfreignent ou ne contredisent aucun principe fondamental des droits de la personne indiqué ci-dessus. Si vous soupçonnez l'existence d'une infraction aux droits de la personne dans le cadre de nos activités ou de notre chaîne d'approvisionnement, exprimez-vous et signalez-le.

Référez-vous à notre [politique des droits de la personne](#).

Notre principe directeur

Nous réussissons grâce à

la diversité et l'inclusion

La lutte contre la discrimination

Vous ne devez en aucun cas discriminer ou refuser l'égalité des chances.

Chacun d'entre nous doit se voir accorder la possibilité de se réaliser pleinement et de contribuer à la réussite de PepsiCo. Pour y parvenir, vous ne devez jamais discriminer ou traiter les employés ou candidats à des postes de manière injuste en ce qui concerne le recrutement, l'embauche, la formation, l'avancement, la rémunération ou toute autre condition d'emploi.

Vos décisions professionnelles concernant les employés et les candidats doivent toujours être fondées sur le mérite, les qualifications et les performances liées au poste sans tenir compte des caractéristiques n'ayant pas trait à l'emploi telles que :

- la race, la couleur de la peau, l'ethnie ou le pays d'origine;
- le sexe ou l'identité sexuelle;
- l'orientation sexuelle;
- l'âge;
- la religion;
- l'invalidité;
- le statut d'ancien combattant;
- tout autre statut protégé par la loi.

Le fait de prendre des décisions relatives à l'emploi en se basant sur l'une ou l'autre des caractéristiques personnelles ci-dessus est dans tous les cas une infraction à nos politiques et est interdit par la loi dans de nombreux pays. Vous devez toujours agir de façon juste et donner aux individus qualifiés la possibilité de développer leurs compétences et d'évoluer au sein de notre entreprise.



La lutte contre le harcèlement

Vous ne devez en aucun cas harceler quiconque sur notre lieu de travail.

PepsiCo souhaite créer un milieu de travail dépourvu de toute forme de harcèlement et de toute autre forme de conduite offensante ou irrespectueuse. Notre entreprise respecte toutes les lois nationales et locales interdisant le harcèlement et notre code interdit le harcèlement sur le lieu de travail.

Le harcèlement inclut la conduite verbale, visuelle, physique ou toute autre conduite inappropriée rendant l'environnement de travail intimidant, offensant ou hostile.

Si la définition du harcèlement au sens de la loi peut varier d'un territoire à l'autre, nous considérons néanmoins la liste non exhaustive suivante comme entrant dans la définition d'un comportement inacceptable :

- le harcèlement sexuel;
- le langage ou l'humour offensant;
- les insultes raciales, ethniques et à caractère sexuel ou religieux;
- les commentaires dégradants;
- les comportements intimidants ou menaçants;
- le fait d'exprimer son hostilité à l'égard des autres en raison de leurs caractéristiques individuelles.

Vous ne devez jamais agir d'une façon harcelante ou qui mette vos collègues mal à l'aise dans leur milieu de travail. Il faut garder à l'esprit que le harcèlement, sexuel ou autre, est déterminé par vos actions et la manière dont elles influent sur les autres, peu importe vos intentions.

Si vous, ou quelqu'un d'autre, êtes victime de discrimination ou de harcèlement, exprimez-vous et signalez-le.

Référez-vous à notre [politique mondiale contre le harcèlement et la discrimination](#).



QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

Le harcèlement sexuel peut se manifester sous la forme d'une conduite verbale, visuelle ou physique de nature sexuelle importune ou ayant pour conséquence que quelqu'un se sente mal à l'aise. Il peut revêtir plusieurs formes, telles que :

- les avances sexuelles, les demandes de faveurs sexuelles ou les demandes de rendez-vous importunes;
- les blagues, images, textes ou courriels à caractère sexuel;
- les commentaires explicites ou dégradants au sujet de l'apparence;
- l'affichage d'images suggestives à caractère sexuel ou de pornographie.



La santé et la sécurité

Peu importe où vous travaillez et ce que vous faites au sein de notre entreprise, vous êtes tenu d'accorder la priorité à la sécurité.

Nous nous engageons à protéger la santé et la sécurité de nos employés, visiteurs, entrepreneurs, consommateurs et communautés. Nos politiques et procédures relatives à la santé et à la sécurité sont conçues de manière à vous aider à travailler en toute sécurité, que ce soit dans nos installations, dans le marché ou sur les routes.

Vous devez toujours vous exprimer et signaler une préoccupation si :

- on vous demande d'accomplir une tâche qui vous semble dangereuse;
- on vous demande de faire un travail pour lequel vous n'estimez pas avoir la formation nécessaire et qui est susceptible de vous blesser ou de blesser autrui;
- vous voyez quelqu'un accomplir une tâche que vous considérez comme étant dangereuse ou si vous croyez que cette personne n'a pas la formation nécessaire pour l'accomplir;
- vous croyez qu'un véhicule ou une pièce d'équipement ne fonctionne pas correctement et pourrait présenter un danger;
- vous repérez ou êtes au courant d'une situation dangereuse ou d'un danger potentiel pour vous ou autrui.

La sécurité est la responsabilité de tous – vous devez insister pour que le travail soit effectué en toute sécurité, peu importe votre poste.

Référez-vous à notre [politique relative à la santé et la sécurité sur le lieu de travail](#).

La lutte contre la toxicomanie

Vous ne devez en aucun cas travailler sous l'emprise de l'alcool ou de drogues.

Si vous travaillez sous l'emprise de drogues ou de l'alcool, vous vous exposez et exposez les autres à des risques inacceptables en termes de sécurité. Les drogues peuvent inclure les drogues illicites, les substances contrôlées ou les médicaments sur ordonnance mal utilisés. Nous nous attendons à ce que vous exerciez vos tâches sans être sous l'emprise d'une quelconque substance susceptible de nuire à votre performance au travail. Il est ainsi interdit de :

- travailler sous l'emprise de l'alcool, de drogues illicites ou de substances contrôlées sur les sites de PepsiCo ou en dehors de ces derniers;
- posséder, vendre, utiliser, transférer ou distribuer des drogues illicites ou des substances contrôlées pendant le travail ou sur les sites de l'entreprise;
- travailler sous l'emprise d'un médicament sur ordonnance licite ou d'un médicament en vente libre.

Si vous avez des problèmes liés aux drogues ou à l'alcool, nous vous encourageons à demander de l'aide. Communiquez avec votre responsable des ressources humaines pour vous renseigner sur les programmes d'aide disponibles dans votre région.

Notre principe directeur

Respecter
les autres et réussir
ensemble

La lutte contre la violence

Vous ne devez en aucun cas menacer qui que ce soit ou faire preuve d'un comportement violent sur notre lieu de travail.

Les programmes de sécurité de PepsiCo comprennent une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence sur le lieu de travail. Il est interdit d'entreprendre toute action susceptible d'avoir pour conséquence qu'une autre personne se sente menacée ou en danger. Cela inclut les agressions verbales, les menaces et toute forme d'hostilité, d'intimidation, d'agression ou de brimade.

Notre entreprise interdit par ailleurs la possession d'armes sur le lieu de travail. Dans la pleine mesure permise par la loi locale, cette interdiction s'étend aux aires de stationnement de l'entreprise et à toutes ses installations. Notre politique de tolérance zéro à l'égard de la violence sur le lieu de travail s'applique au comportement de nos employés sur les sites de l'entreprise ainsi qu'au comportement de ceux qui mènent des activités pour PepsiCo à l'extérieur de nos sites, où qu'ils soient dans le monde.

N'attendez pas – exprimez-vous et signalez immédiatement les menaces ou violences potentielles à la direction de votre site.

Référez-vous à notre [politique relative à la violence en milieu de travail](#).



Signification de « Donner un sens à la performance »

L'intégrité dans nos activités professionnelles

Notre objectif

Nous devons traiter tous les individus avec qui nous entrons en contact dans le cadre de nos activités professionnelles, de manière juste et intègre. Cela inclut les consommateurs qui achètent nos produits, les clients qui vendent nos produits, les communautés que nous desservons ainsi que nos concurrents et nos fournisseurs. Notre obligation de respecter toutes les lois applicables partout où nous faisons des affaires est à l'origine de notre engagement face à l'intégrité.



La qualité des produits

Vous ne devez en aucun cas compromettre la qualité des produits.

Nous nous engageons à fabriquer des produits de haute qualité dans l'ensemble de nos marques. Depuis l'achat de nos matières premières jusqu'à l'arrivée du produit fini dans les mains du consommateur, nous conservons la confiance de nos consommateurs en fabriquant des produits de qualité supérieure. Nous nous engageons à développer de nouveaux produits de manière éthique et responsable ainsi qu'à nous conformer aux normes d'éthique et aux directives en vigueur dans le domaine de la recherche.

Si vous participez d'une façon ou d'une autre au développement, à la manutention, à l'emballage ou au stockage de nos produits, vous devez :

- connaître les normes de qualité, les politiques et les procédures qui s'appliquent aux produits fabriqués sur votre site;
- respecter les bonnes pratiques de fabrication et les protocoles de tests;
- respecter toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de sécurité alimentaire.

Assurez-vous de toujours faire preuve de vigilance quant aux situations qui pourraient compromettre nos produits. Si vous remarquez quelque chose qui serait susceptible de nuire à la qualité d'un produit PepsiCo, exprimez-vous et signalez-le immédiatement.

Référez-vous à notre [politique relative à la sécurité alimentaire](#).

Le marketing responsable

Si vous œuvrez dans le domaine du marketing, commercialisez toujours nos produits de façon responsable.

Chaque jour, nos marques touchent des millions de vies. La commercialisation de nos produits doit refléter les normes d'éthique strictes de notre entreprise, en plus d'être honnête, compréhensible et conforme à toutes les lois. Si vous menez des activités de marketing, vous ne devez en aucun cas :

- exagérer ou déformer les qualités de nos produits ou emballages;
- avoir recours à des affirmations trompeuses ou infondées dans nos publicités ou sur nos étiquettes;
- formuler des allégations au sujet de nos produits, des ingrédients de nos produits ou de leurs effets sur la santé sans justifications adéquates ou autorisation juridique appropriée.

Vous devez vous assurer que nos programmes de marketing sont conformes aux lois et aux réglementations en vigueur ainsi qu'aux politiques applicables à votre secteur ou votre fonction, y compris les directives relatives au marketing destiné aux enfants.

Référez-vous à notre [déclaration sur le marketing destiné aux enfants](#).

Notre principe directeur

Ne vendre que

des produits
dont nous pouvons être
fiers

Nos clients

Nous devons traiter nos clients de façon juste.

L'intégrité dans le marché exige que chacun d'entre nous traite nos clients de manière éthique et juste, dans le respect des lois applicables. Lorsque vous traitez avec nos clients, vous devez toujours :

- gagner leur confiance au vu de la supériorité de nos produits, de notre service à la clientèle et de nos prix compétitifs;
- présenter nos services et produits de manière honnête et sans détour;
- éviter les pratiques commerciales injustes ou trompeuses;
- communiquer clairement nos programmes de vente;
- tenir vos promesses.

Nos contrats avec les clients doivent toujours refléter l'importance et la valeur que nous accordons à leur clientèle. Toutes les ententes de ventes et de dépenses commerciales conclues avec les clients doivent être écrites et conformes à nos politiques.

Référez-vous à la [politique des dépenses commerciales](#) de votre secteur ou votre région.

Nos fournisseurs

Tous les rapports avec nos fournisseurs doivent se conformer à nos normes d'éthique strictes.

Nous demandons à nos fournisseurs de répondre aux mêmes normes d'intégrité que celles que nous nous imposons nous-mêmes. Un geste contraire à l'éthique ou à la loi de la part d'un fournisseur peut nuire à la réputation de PepsiCo en tant qu'entreprise de calibre mondial et engendrer une perte de confiance dans les communautés que nous desservons. Ainsi, tous les fournisseurs doivent se conformer à notre code de conduite des fournisseurs; c'est un impératif pour faire affaire avec nous. Nos fournisseurs sont les vendeurs, consultants, entrepreneurs et fournisseurs de services, de matières premières, d'ingrédients ou de composantes d'emballage de tierce partie.

Si vous avez la responsabilité de sélectionner un fournisseur, vous devez fonder votre décision sur son mérite, la qualité de ses services et sa réputation.

Référez-vous à notre [code de conduite des fournisseurs](#), notre [politique des droits de la personne](#) et notre [politique relative aux conflits d'intérêts](#).



EXISTE-T-IL DES RESTRICTIONS CONCERNANT LA SIGNATURE DE « LETTRES COMPLÉMENTAIRES » À LA DEMANDE D'UN CLIENT?

Vous ne devez jamais signer de lettres complémentaires ou tout autre document modifiant ou interprétant une entente existante avec le client ayant trait aux paiements ou à la renonciation à la performance du client sans examen ni approbation préalable du Service juridique.

Mettre en pratique la diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs

Lorsque vous sélectionnez et reprenez les services des fournisseurs, vous devez :

- respecter nos processus d'attribution, de négociation et de passation de contrats en vigueur;
- faire preuve de diligence raisonnable pour confirmer que le fournisseur est une entreprise licite jouissant d'une réputation fondée sur l'intégrité et le comportement éthique, qui n'est pas impliquée dans des activités illégales;
- éviter les conflits d'intérêts potentiels ou réels avec les fournisseurs.



Nos concurrents

Rivalisez toujours avec intégrité et en respectant les lois antitrusts et les lois sur la concurrence en vigueur.

PepsiCo s'engage à surpasser ses concurrents de manière légale et éthique dans le cadre d'un système de libre entreprise. Ainsi, vous devez :

- ne jamais émettre de commentaire inexact ou malhonnête sur les produits ou services de la concurrence;
- n'avoir recours qu'à des moyens licites pour obtenir des informations sur la concurrence;
- respecter la confidentialité des informations et les droits de propriété intellectuelle de nos concurrents et des autres tierces parties;
- toujours respecter les lois antitrusts et les lois sur la concurrence.

Lorsque vous traitez avec les concurrents, vous ne devez jamais conclure une entente, formelle ou informelle, écrite ou verbale, visant à définir des prix ou autres conditions de vente, à coordonner des appels d'offres, à attribuer des clients, des territoires de vente ou des lignes de produits ou à mener une quelconque autre activité qui enfreigne les lois antitrusts ou les lois sur la concurrence en vigueur. Vous ne devez jamais discuter de ces sujets avec un concurrent, même en situation informelle comme un salon professionnel ou un événement à l'intention de la clientèle.

Il est en outre important d'éviter les activités qui pourraient sembler violer les lois antitrusts ou les lois sur la concurrence. Par exemple, toutes les communications écrites faisant référence à nos concurrents doivent contenir des propos appropriés et éviter tout langage susceptible d'être interprété comme voulant encourager un comportement anticoncurrentiel.

Les infractions aux lois antitrusts ou aux lois sur la concurrence pourraient engendrer des peines sévères contre notre entreprise et des accusations criminelles contre les personnes impliquées. Les lois sur la concurrence sont complexes et varient selon les pays. Pour obtenir des conseils, adressez-vous au Service juridique. Si vous soupçonnez une violation des lois antitrusts, exprimez-vous et signalez-le.

Référez-vous à la [politique relative aux lois antitrusts](#) ou [aux lois sur la concurrence](#) de votre secteur, région ou pays.



COMMENT PUIS-JE PRATIQUER LA VEILLE CONCURRENTIELLE DE MANIÈRE LICITE?

Vous pouvez obtenir des renseignements sur la concurrence de manière juste et éthique auprès des sources disponibles au grand public telles que les rapports médiatiques, les journaux commerciaux, les rapports annuels, les dossiers gouvernementaux et les discours des cadres d'entreprises, ainsi qu'auprès des clients au moment de répondre à des offres concurrentielles. Vous ne devez en aucun cas obtenir ces renseignements par le biais des fausses déclarations, de l'intrusion, du vol et de l'atteinte à la vie privée ni obtenir de l'information sur les anciens employeurs de vos collègues.



Notre participation dans la communauté

La signification de « Donner un sens à la performance » engendre une croissance durable.

Le rôle de PepsiCo auprès des communautés qu'elle dessert est guidé par les principes de sa vision, Donner un sens à la performance. Donner un sens à la performance se compose de quatre éléments : la performance et la durabilité de l'homme, de l'environnement et du talent.

- La performance : fournir des résultats financiers et assurer une croissance profitable à long terme.
- La durabilité de l'homme : fournir aux clients une gamme de choix de produits leur permettant de mener une vie équilibrée et plus saine.
- La durabilité de l'environnement : protéger les ressources naturelles de la terre grâce à l'innovation et l'efficacité de nos activités.
- La durabilité du talent : investir dans notre effectif pour développer son talent et ses compétences tout en créant des possibilités d'emploi dans nos communautés.

Vous pouvez nous aider à investir dans nos communautés locales en recrutant des candidats locaux, en créant des produits adaptés aux goûts locaux, en protégeant les ressources naturelles et en nouant des partenariats avec les agriculteurs, les gouvernements et groupes communautaires locaux.

PepsiCo s'engage à assurer une croissance rentable à long terme en investissant dans un avenir plus sain pour les gens et pour notre planète. Nous menons nos affaires en nous appuyant sur le principe selon lequel « ce qui est bon pour les affaires doit toujours être bon pour la société. »

Référez-vous à notre [rapport sur le développement durable](#).

Notre principe directeur

Nous **avons**
à cœur
nos clients, nos
consommateurs et le
monde



Signification de « Donner un sens à la performance »

L'éthique dans l'exercice de nos fonctions

Notre objectif

Notre code exige que chacun d'entre nous prenne des décisions professionnelles éthiques et évite les conflits d'intérêts. Permettre la corruption dans l'exercice de nos fonctions est contraire en tous points à l'attention que consacre PepsiCo à faire les choses comme il se doit. Notre engagement sur le plan de l'intégrité englobe toutes nos activités professionnelles et toutes les interactions avec les représentants gouvernementaux.



Les conflits d'intérêts

Vous devez éviter les conflits, ou l'apparence de conflits, entre vos intérêts personnels et ceux de notre entreprise.

La politique relative aux conflits d'intérêts de notre entreprise est explicite – nous sommes tous dans l'obligation d'agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise, à tout moment. Les conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque vous, un membre de votre famille ou l'un de vos amis :

- vous engagez dans des activités qui font concurrence, ou semblent faire concurrence, aux intérêts de notre entreprise;
- faites en sorte que vos décisions professionnelles sont influencées, ou semblent être influencées, par des intérêts personnels ou familiaux ou des amitiés;
- utilisez la propriété, les informations ou les ressources de l'entreprise à des fins personnelles ou pour le bénéfice d'autrui;
- embauchez, supervisez ou entretenez une relation hiérarchique directe ou indirecte avec un membre de la famille ou quelqu'un avec qui vous avez une relation amoureuse;
- occupez un autre emploi qui nuit à votre performance ou qui vous empêche de vous acquitter de vos responsabilités chez PepsiCo;
- tirez un quelconque avantage personnel ou financier de, avez des intérêts financiers dans, fournissez des services à, ou travaillez pour un fournisseur, un client, un concurrent ou une entreprise qui souhaite faire affaire avec nous. (Vous pouvez, à titre individuel, posséder des actions équivalant à moins de un pour cent (1 %) des fournisseurs, clients ou concurrents, à condition de posséder ces actions par le biais d'un fonds commun de placement ou d'un portefeuille d'investissement bancaire coté en bourse.)

Vous devez divulguer les conflits d'intérêts potentiels à notre entreprise.

Si, à n'importe quel moment, vous croyez qu'il existe un conflit d'intérêts réel ou potentiel au travail, vous êtes dans l'obligation d'en informer notre entreprise le plus tôt possible. Bien souvent, les conflits peuvent être résolus par une discussion ouverte et honnête. En situation de conflit d'intérêts sérieux, il est possible qu'on vous demande de reconnaître vos obligations en termes de confidentialité, de réassigner votre rôle ou de vous récuser de certaines décisions professionnelles.

Vous devez signaler tout conflit réel ou potentiel à PepsiCo en suivant les instructions suivantes :

- Adressez-vous au Service de la conformité internationale ou à votre contrôleur local afin de soumettre votre divulgation par le biais de voies adéquates établies dans votre secteur ou votre région. Si vous ne savez pas avec qui communiquer, vous pouvez également signaler votre conflit potentiel en envoyant un courriel à PepsiCoComplianceDisclosures@pepsico.com.
- Si vous suivez la formation annuelle en ligne du code de conduite, vous devez également divulguer votre conflit d'intérêts potentiel à la fin du cours lorsqu'on vous demandera de le faire. Vous devez continuer à divulguer de telles situations chaque année lors de votre formation annuelle si le conflit d'intérêts potentiel perdure.

Souvenez-vous que le fait de se trouver en conflit d'intérêts n'est pas nécessairement une violation du code, mais le fait d'omettre de le signaler en est une.

Référez-vous à notre [politique relative aux conflits d'intérêts](#) et notre [politique sur les cadres exerçant la fonction d'administrateurs d'autres entités publiques](#).



SELON LE CODE, QUI EST CONSIDÉRÉ COMME « MEMBRE DE LA FAMILLE »?

Un membre de la famille peut être un conjoint ou une conjointe, un ou une partenaire domestique, un parent, un frère ou une sœur, un enfant, un grand-parent, un petit-enfant, un neveu ou une nièce, un oncle ou une tante, un cousin ou une cousine, un beau-fils ou une belle-fille ou un membre de la belle-famille. Il peut également s'agir de toute personne vivant dans votre foyer, ou toute personne dont vous dépendez ou qui dépend de vous ou de l'un de vos proches. Rappelez-vous que les conflits d'intérêts potentiels ne se limitent pas uniquement aux relations avec les proches ou les membres de la famille. Les conflits d'intérêts peuvent survenir avec toute personne avec qui vous entretenez une relation amicale ou personnelle.

Mettre en pratique les concepts de conflits d'intérêts

Pour déterminer si vous êtes en situation de conflit d'intérêts qui devrait être signalée, posez-vous les questions suivantes :

- Mes intérêts extérieurs influencent-ils ou semblent-ils influencer ma capacité à prendre des décisions professionnelles judicieuses?
- Suis-je en position de tirer profit de ma participation dans cette activité? L'un de mes amis ou proches est-il en position d'en tirer profit?
- Est-ce que ma participation à cette activité nuit à ma capacité d'accomplir mes tâches?
- La situation m'incite-t-elle à faire passer mes propres intérêts avant ceux de PepsiCo?
- Si la situation était connue du public, est-ce que je serais mis dans l'embarras? PepsiCo serait-elle mise dans l'embarras?

La lutte contre la corruption

Vos décisions professionnelles ne doivent jamais être influencées par la corruption.

Les arrangements entachés de corruption avec les clients, les fournisseurs, les représentants gouvernementaux ou toute autre tierce partie sont strictement interdits. La « corruption » désigne généralement le fait d'obtenir, ou de tenter d'obtenir, un avantage personnel ou concurrentiel par le biais de moyens inappropriés ou illégaux. La corruption est susceptible d'impliquer des paiements ou l'échange de quoi que ce soit ayant de la valeur, et comprend les activités suivantes :

- la corruption au sens restreint (corruption d'un représentant gouvernemental ou corruption commerciale);
- l'extorsion;
- les ristournes.

Les actes de corruption constituent non seulement une violation du code, mais ils peuvent également constituer une infraction sérieuse aux lois pénales et civiles sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption de nombreux pays. Si vous êtes au courant de tout arrangement ou de toute entente impliquant une corruption potentielle ou réelle, exprimez-vous et signalez-le.



QUE SIGNIFIE « TOUTE CHOSE DE VALEUR »?

La corruption est susceptible d'impliquer l'échange de « toute chose de valeur ». « Toute chose de valeur » a un sens large et peut inclure des biens, des services ou des marchandises, par exemple les cartes-cadeaux, les billets d'événements, les certificats de vente au détail, les divertissements, les à-côtés de voyage, l'utilisation de résidences de vacances, les billets d'avion ou l'hébergement gratuits, les faveurs ou privilèges spéciaux, les dons à des organisations caritatives désignées, les réductions de prix, les services personnels gratuits, les prêts financiers ou fonciers, la cosignature d'un prêt ou d'une hypothèque, ou les promesses d'embauche.

QU'EST-CE QU'UNE « RISTOURNE »?

Une ristourne est une forme de corruption qui implique deux parties s'accordant pour qu'une portion des ventes ou des profits soit versée, déduite ou remboursée de manière abusive à l'acheteur en contrepartie du passage de la transaction. Par exemple, une ristourne peut impliquer un fournisseur qui offre à un employé de PepsiCo un paiement mensuel équivalant à 5 % des achats de PepsiCo à titre d'incitation pour que l'employé retienne ses services. Les ristournes, comme les autres formes de corruption, sont contraires à l'éthique et interdites par notre code, nos politiques et la loi.



La lutte contre les pots-de-vin

Vous devez respecter toutes les lois sur la lutte contre les pots-de-vin.

Peu importe où vous travaillez dans le monde, il existe une loi ou une politique sur la lutte contre les pots-de-vin qui s'applique à vous. La plupart des pays sont dotés de lois sur la lutte contre la corruption qui interdisent de verser des pots-de-vin à un représentant gouvernemental. Selon les lois de certains pays, telle la loi contre la corruption (« Bribery Act ») du Royaume-Uni, le fait de verser un pot-de-vin à quiconque (ce qui est désigné comme « corruption commerciale ») constitue également un crime. De plus, tous les employés de PepsiCo, peu importe l'endroit où ils se situent ou travaillent, doivent respecter la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (« Foreign Corrupt Practices Act », ou FCPA) des États-Unis. La FCPA considère le versement de pots-de-vin aux représentants gouvernementaux comme étant un crime et cela s'applique partout où PepsiCo exerce ses activités.

Pour se conformer aux lois sur la lutte contre les pots-de-vin, les employés ne doivent en aucun cas offrir, directement ou indirectement, une quelconque forme de cadeau ou de divertissement ou quoi que ce soit ayant de la valeur à un représentant du gouvernement ou à ses délégués dans le but :

- de conclure une affaire ou de conserver un contrat;
- d'influencer des décisions professionnelles;
- d'obtenir un avantage concurrentiel inéquitable.

Ces interdictions s'appliquent à nos activités professionnelles et à quiconque agissant en notre nom, y compris les agents, consultants, fournisseurs et entrepreneurs.

Un « représentant gouvernemental » désigne une personne qui est un employé ou un agent d'une entité appartenant au gouvernement ou contrôlée par l'État. Dans le cadre des lois sur la lutte contre les pots-de-vin, les représentants gouvernementaux incluent les dirigeants nommés et élus ou les employés de gouvernements nationaux, municipaux ou locaux (y compris les individus occupant un poste législatif, administratif et judiciaire), les représentants de partis politiques et les candidats à des fonctions politiques ainsi que les employés d'une société d'État.

Les paiements versés aux gouvernements ne sont pas tous problématiques. Par exemple, des paiements peuvent être effectués à une entité gouvernementale dans le cadre normal des affaires, comme pour payer des taxes ou lorsque l'entité gouvernementale est un client ou un fournisseur. Cependant, tout paiement effectué à un représentant gouvernemental en particulier comporte un risque, surtout si le paiement est discrétionnaire.

Tous les versements et cadeaux ainsi que les divertissements offerts aux représentants gouvernementaux doivent être préapprouvés par le Service des relations gouvernementales ou le Service juridique. La nécessité d'obtenir une approbation préalable s'applique même si la loi locale permet de verser des paiements « facilitateurs » aux représentants gouvernementaux pour accélérer ou assurer les services courants tels que la délivrance de permis, de licences ou de visas. Tous les paiements, directs comme indirects, versés aux représentants gouvernementaux doivent être dûment enregistrés dans nos livres et registres.

Si vous ne savez pas si vous vous adressez à un représentant gouvernemental, ou si vous souhaitez poser toute autre question relative au respect des lois sur la lutte contre les pots-de-vin, veuillez communiquer avec le Service des relations gouvernementales ou le Service juridique pour obtenir des conseils. Exprimez-vous et signalez toujours tout acte de corruption soupçonné.

Référez-vous à notre [politique de conformité internationale en matière de lutte contre la corruption](#).



QUELS SONT DES EXEMPLES DE « REPRÉSENTANT GOUVERNEMENTAL » DANS LE CADRE DES LOIS SUR LA LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN?

Les « représentants gouvernementaux » peuvent inclure :

- les fonctionnaires qui travaillent pour des agences, commissions ou services dans les domaines de l'environnement, de la délivrance des permis, du fisc ou des douanes;
- les représentants d'organisations publiques internationales comme la Banque mondiale;
- les maires ou autres fonctionnaires municipaux locaux qui donnent des permis;
- les membres des forces de l'ordre, y compris les militaires, la police municipale et les autres services chargés de l'application des lois;
- les directeurs des achats pour les compagnies aériennes, universités, systèmes scolaires ou hôpitaux gérés par le gouvernement;
- les membres de familles royales;
- les employés d'entreprises contrôlées par le gouvernement;
- les employés des organisations caritatives internationales publiques telles que l'UNICEF.

Mettre en pratique la responsabilité des agents

Lorsque vous travaillez avec des consultants ou d'autres tiers qui traitent avec des gouvernements en notre nom, il est impératif de vous assurer que nos agents ne violent jamais de lois sur la lutte contre les pots-de-vin. Vous devez avoir à l'esprit certains « signaux d'alerte » qui sont susceptibles d'indiquer un risque de corruption, notamment : la réputation du pays pour la corruption; une demande de paiement du consultant en liquide ou via une tierce partie inconnue; des frais de consultation qui sont disproportionnés par rapport au travail effectué; ou un manque de communication ou de transparence dans votre relation avec le consultant ou à l'égard du travail effectué.

La lutte contre le blanchiment d'argent

Si vous soupçonnez votre client ou fournisseur de mener des activités illégales, signalez-le.

PepsiCo se conforme à toutes les lois interdisant le blanchiment d'argent ou le financement à des fins illégales ou illicites. Le « blanchiment d'argent » est le processus par lequel des personnes ou des groupes tentent de dissimuler les profits issus d'activités illégales ou de donner une apparence licite à leurs fonds illégaux.

Vous devez toujours vous assurer de faire affaire avec des clients réputés, à des fins commerciales licites et avec des fonds licites. Soyez attentif aux « signaux d'alerte » tels que les clients ou fournisseurs potentiels qui demandent des paiements en argent comptant ou d'autres conditions de paiement inhabituelles. Si vous soupçonnez des activités de blanchiment d'argent, exprimez-vous et signalez-le.

La réglementation du commerce international

Si vous intervenez dans l'importation ou l'exportation de marchandises, vous devez respecter les réglementations relatives aux échanges commerciaux.

En tant qu'entreprise internationale, PepsiCo transfère des marchandises, services et technologies à l'étranger. Nos transactions d'affaires sont assujetties à différentes mesures de réglementation et lois commerciales qui réglementent l'exportation et l'importation, notamment :

- les contrôles des exportations, les restrictions commerciales, les embargos commerciaux, les sanctions économiques légales et le boycottage légal imposés par les gouvernements;
- les lois sur la lutte contre le boycottage qui interdisent aux entreprises de prendre part ou de coopérer à un boycottage international non approuvé ou non sanctionné par le gouvernement des États-Unis.

Si vous intervenez dans le transfert de marchandises ou de services à l'étranger au nom de notre entreprise ou de nos clients, vous devez respecter ces lois, peu importe où vous vous trouvez. Si la loi américaine entre en conflit avec une loi locale sur les échanges commerciaux, la loi américaine pourrait s'appliquer. Consultez toujours le Service juridique pour obtenir les conseils avisés à ce sujet.

Notre principe directeur

Équilibrer les résultats

**à court
et à long
termes**

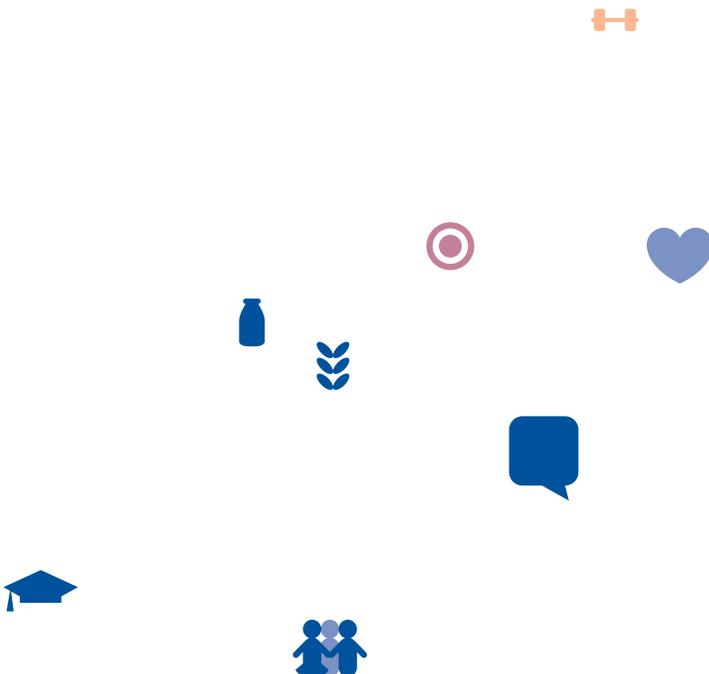
Les activités politiques

Il est interdit d'utiliser les ressources de l'entreprise pour servir à des activités politiques personnelles.

PepsiCo encourage ses employés à s'investir dans leur communauté, ce qui peut inclure des activités politiques. Cependant, vous ne pouvez pas utiliser les fonds ou les ressources de l'entreprise ni recevoir de remboursement de l'entreprise pour des activités politiques personnelles, ce qui inclut les contributions versées aux candidats ou aux partis politiques. Vous devez même éviter d'en donner l'impression.

De temps à autre, il est possible que PepsiCo communique des informations et son opinion en tant qu'entreprise sur des questions d'intérêt public qui affectent notre entreprise. Ces annonces ne sont pas destinées à vous inciter à adopter certaines idées ou à appuyer certaines causes. Si vous décidez de consacrer votre temps ou votre argent à une activité politique ou communautaire, vous le faites entièrement à titre personnel et bénévole.

PepsiCo respecte toutes les lois lorsqu'elle défend les positions de notre entreprise auprès des autorités gouvernementales ou lorsqu'elle verse des contributions politiques. Les contributions politiques d'entreprise sont strictement encadrées par la loi et doivent toujours être approuvées par le Service des relations gouvernementales de PepsiCo.



Les cadeaux

Les cadeaux doivent être offerts sur une base légitime, autorisée et appropriée.

Le fait d'offrir un cadeau à un client ou à un fournisseur ou d'en recevoir un de leur part exige une réflexion sérieuse de votre part et de celle de votre responsable. Avant d'offrir ou de recevoir un cadeau, assurez-vous que ce geste est autorisé en vertu de notre code et des politiques de l'entreprise. Notre politique en matière de cadeaux ainsi que les politiques de secteur ou de fonction applicables définissent les pratiques acceptables concernant l'échange de cadeaux.

Il vous est interdit de fournir, d'offrir ou de recevoir tout cadeau destiné à ou qui semble destiné à influencer de façon inappropriée des décisions professionnelles ou à obtenir un avantage concurrentiel inéquitable. Cependant, dans certaines circonstances, vous pouvez offrir ou recevoir des cadeaux dont l'objectif est de susciter la bonne volonté, à condition que :

- le cadeau soit offert ou reçu à des fins professionnelles légitimes, ait une valeur symbolique (habituellement moins de 75 \$ US ou l'équivalent), soit offert ou reçu à l'occasion et respecte toute autre exigence contenue dans notre politique en matière de cadeaux, notre politique sur les frais de déplacement et de représentation ainsi que les politiques en matière de cadeaux propres à votre fonction ou à votre secteur;
- le cadeau ne soit pas de l'argent comptant ou des quasi-espèces;
- votre division ou fonction ne soit assujettie à aucune politique interdisant les cadeaux, en vigueur;
- le cadeau soit autorisé en vertu des lois qui s'appliquent au destinataire et que ce dernier ait le droit et la permission d'accepter ledit cadeau.

Les « cadeaux d'affaires » n'incluent pas les concours de ventes commandités par l'entreprise ni les programmes incitatifs. Par ailleurs, l'hospitalité dans le cadre professionnel, incluant les repas et les divertissements, n'est pas interdite à condition que la nature et la fréquence des occasions soient raisonnables, que l'occasion ait pour but de conclure activement des affaires et qu'elle soit conforme à nos politiques.

Cadeaux offerts aux représentants gouvernementaux : Vous devez être conscient du fait qu'offrir ne serait-ce qu'un simple cadeau ou repas à un représentant gouvernemental peut être illégal. Veuillez consulter le Service juridique ou votre contrôleur pour obtenir davantage de conseils concernant les cadeaux.

Référez-vous à la [politique en matière de cadeaux de PepsiCo](#) et à notre [politique sur les frais de déplacement et de représentation](#).



QUELS SERVICES OU FONCTIONS SONT ASSUJETTIS À UNE POLITIQUE INTERDISANT LES CADEAUX?

Les employés qui travaillent au sein de l'Équipe de technologie de l'information (BIS) et dans notre fonction d'Approvisionnement mondial doivent respecter la politique interdisant les cadeaux de leur fonction ou secteur respectif qui interdit l'échange de toute forme de cadeaux, peu importe leur valeur. Référez-vous toujours à votre responsable, à la direction de votre service ou au contrôleur pour confirmer si votre service, fonction ou groupe de travail est doté d'une politique interdisant les cadeaux.

QUELS TYPES DE CADEAUX SONT GÉNÉRALEMENT CONSIDÉRÉS COMME AYANT UNE VALEUR SYMBOLIQUE?

Les cadeaux offerts à l'occasion et ayant une valeur inférieure à 75 \$ US ou l'équivalent dans la plupart des pays sont considérés comme symboliques. Parmi les exemples figurent les articles promotionnels de marque, par exemple un t-shirt ou une casquette offerte comme geste de bonne volonté pour présenter nos marques.



Signification de « Donner un sens à la performance »

La responsabilité à l'égard de nos actionnaires

Notre objectif

Agir de façon responsable et en toute transparence va de pair avec la protection de la valeur des actionnaires. Chaque employé crée de la valeur pour nos actionnaires en accordant la priorité aux intérêts de l'entreprise, en tenant des registres d'entreprise exacts et en protégeant et en utilisant correctement les ressources, les informations et la propriété de l'entreprise.



Une tenue de livre exacte

Vos registres d'entreprise doivent être exacts et complets.

L'accent mis par PepsiCo sur le besoin de donner l'heure juste et de parler avec franchise souligne notre engagement à l'égard de l'exactitude des registres comptables et des dossiers de l'entreprise. Les registres d'entreprise, notamment les rapports financiers, les contrats et les ententes, doivent toujours être exacts et rendre les faits de façon explicite. Peu importe le type de document ou l'importance qui lui est attachée, les informations contenues dans un registre d'entreprise doivent toujours être exactes et complètes. Les documents comptables doivent rendre tous les éléments se rapportant aux transactions et aux événements financiers. De même, toutes vos transactions, peu importe leur montant en dollars, doivent être dûment autorisées, exécutées et enregistrées.

Vous êtes responsable de l'exactitude de vos registres d'entreprise dans le cours normal des affaires. Vous ne devez en aucun cas :

- falsifier, omettre, déclarer faussement, altérer, dissimuler aucune information ni dénaturer les faits contenus dans un registre d'entreprise;
- encourager ou permettre à quiconque de compromettre l'exactitude et l'intégrité de nos registres.

Si vous remarquez une inexactitude dans un registre d'entreprise, ou un manquement au respect de nos procédures de contrôle internes, vous devez vous exprimer sans tarder et le signaler.

Référez-vous aux [politiques financières](#) de votre secteur ou votre région.

Les divulgations publiques

Nos obligations en termes de déclarations financières s'appuient sur la tenue de livre exacte de PepsiCo.

Nos investisseurs et le public en général s'attendent à ce que nos affaires, nos revenus et notre situation financière soient déclarés en toute exactitude, comme la loi nous y oblige. Les divulgations que nous effectuons dans le cadre de nos communications publiques, divulgations réglementaires et rapports soumis à la Securities and Exchange Commission des États-Unis ainsi qu'aux autres organismes gouvernementaux doivent toujours être complètes, intègres, exactes, soumises en temps opportun et compréhensibles.

Si vous intervenez dans un quelconque aspect de la préparation de nos rapports financiers ou de la certification de ces derniers, vous devez toujours respecter nos politiques financières, notre système de contrôles internes et les principes comptables généralement reconnus.

Référez-vous à notre [politique relative aux divulgations](#).



QUELLE EST LA SIGNIFICATION DE « REGISTRES D'ENTREPRISE »?

Les « registres d'entreprise » incluent tout document ou toute communication en format papier ou électronique qui est tenu dans le cadre des activités de l'entreprise. Cela recouvre un large éventail d'informations, notamment : les présentations, les feuilles de calcul, les documents de paie, les fiches de présence, les antécédents d'assiduité, les accords juridiques, les informations des procédures auprès des services gouvernementaux, les registres d'inventaires, les factures, les bons de commande, les tests des études de marché, les tests de laboratoire, les tests de contrôle qualité, les rapports de déplacements et de dépenses, les registres d'inspection, les journaux de transport, les registres de matériaux dangereux, les rapports d'accidents et les plans d'affaires.

Mettre en pratique des informations financières exactes

La déclaration financière exacte signifie que vous ne devez en aucun cas :

- minimiser ou exagérer les obligations ou les actifs connus ou estimés;
- exiger immédiatement un paiement ou différer les coûts en violation des principes comptables généralement reconnus;
- omettre de tenir à jour les documents à l'appui pour les transactions commerciales;
- « saturer les réseaux », « saturer les circuits » ou gonfler et réduire d'une quelconque façon les ventes trimestrielles ou annuelles en accélérant ou en retardant des expéditions ou en vendant des quantités supérieures aux besoins du client.

La gestion des registres

Vous devez tenir à jour les registres d'entreprise conformément à nos politiques relatives à la gestion des registres.

Une entreprise de la taille de PepsiCo génère chaque jour un important volume de registres et de documents. Les registres d'entreprise avec lesquels vous travaillez doivent être tenus à jour, conservés et détruits conformément à toutes les exigences légales et réglementaires relatives à la tenue des registres. Pour gérer correctement vos registres d'entreprise, vous devez :

- respecter nos politiques relatives à la gestion des registres pour tous les documents, fichiers, registres électroniques et courriels;
- respecter les délais de conservation indiqués dans le programme de conservation des registres de votre secteur, votre pays ou votre fonction;
- suivre les instructions des avis de « mise en suspens juridique » de la conservation des registres.

Vous devez consulter le Service juridique si vous avez des questions spécifiques concernant le délai de conservation d'un document ou au sujet des documents mentionnés dans un avis de mise en suspens juridique. La destruction de documents faisant l'objet d'un avis de mise en suspens juridique, même par inadvertance, est susceptible de vous exposer, ainsi que notre entreprise, à des responsabilités civiles et pénales.

Référez-vous aux [politiques relatives à la gestion des registres](#) et aux [programmes de conservation des registres](#) de votre secteur ou votre région.

Les audits et les enquêtes

Nos vérificateurs et enquêteurs requièrent votre pleine coopération.

Au cours de votre travail chez PepsiCo, il est possible qu'on vous demande de participer à un audit ou une enquête interne réalisés par nos vérificateurs internes, des vérificateurs externes, le Service de la conformité internationale ou le Service juridique. À ce moment, vous devez coopérer pleinement et communiquer de façon honnête.

Il est également possible que vous receviez une demande de documents, ou qu'on vous demande de rencontrer les organismes de contrôle ou les avocats en lien avec une procédure judiciaire ou une enquête gouvernementale. Si vous recevez une telle demande, vous devez communiquer immédiatement avec le Service juridique pour obtenir de l'aide.

Notre principe directeur
Donner **l'heure**
juste et
parler **avec**
franchise

Les ressources de l'entreprise

Vous êtes dans l'obligation de protéger les ressources de PepsiCo.

PepsiCo compte sur vous pour utiliser les ressources de l'entreprise de façon honnête et efficace. Ces ressources comprennent la propriété physique, par exemple les installations, les fournitures, l'équipement, les machines, les pièces de rechange, les matières premières, les produits finis, les véhicules et les fonds de l'entreprise. Elles comprennent également les actifs incorporels tels que les heures de travail, les renseignements confidentiels, la propriété intellectuelle et les systèmes d'information. Vous devez utiliser les ressources de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles licites et les protéger du vol, de la perte, des dommages ou d'une mauvaise utilisation.

Cette obligation de protéger les fonds de l'entreprise est particulièrement importante si vous avez une autorisation de dépenses, si vous approuvez les dépenses de déplacement et de représentation ou si vous gérez des budgets et des comptes. Vous devez toujours :

- vous assurer que les fonds sont correctement utilisés en fonction de l'objectif déclaré;
- obtenir l'autorisation requise avant d'engager une dépense;
- inscrire avec exactitude les dépenses dans les registres;
- vérifier que les dépenses soumises aux fins de remboursement sont de nature professionnelle, sont correctement documentées et sont conformes à nos politiques.

Si vous avez des raisons de croire que les ressources de l'entreprise ont été utilisées à mauvais escient, exprimez-vous et signalez-le.

Référez-vous à notre [politique sur les frais de déplacement et de représentation](#).

La fraude

Vous ne devez jamais compromettre l'honnêteté et l'intégrité en commettant une fraude.

Le mauvais usage des ressources de l'entreprise et la fraude sont le fait de dissimuler, altérer, falsifier ou omettre des informations à des fins personnelles ou au profit d'autrui. Une fraude peut être commise dans le but d'obtenir quelque chose de valeur (atteindre un objectif de performance ou obtenir un paiement, par exemple) ou d'éviter des conséquences négatives (telles des mesures disciplinaires). Parmi les exemples de fraude figurent notamment :

- l'altération des chiffres des activités de fabrication afin d'atteindre les objectifs de productivité;
- la présentation de faux renseignements médicaux pour obtenir des prestations d'invalidité;
- la fausse déclaration des heures travaillées pour obtenir un meilleur salaire ou éviter des mesures disciplinaires sanctionnant les retards au travail ou les absences;
- la dénaturation des ventes ou des dons de produits dans le but d'obtenir un prix non autorisé pour un client;
- la fausse déclaration d'informations financières dans les livres et les registres de notre entreprise.

Vous devez en outre éviter toute apparence de fraude. Par exemple, ne dépensez jamais les fonds de l'entreprise sans autorisation. De même, ne concluez jamais une entente au nom de notre entreprise à moins d'y être autorisé.



QUELS SONT DES EXEMPLES DE DÉTOURNEMENT DES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE?

Prendre des produits ou fournitures de l'entreprise pour votre usage personnel, régler vos dépenses personnelles avec les cartes de crédit de l'entreprise, utiliser les véhicules de l'entreprise pour vos besoins de transport personnels non autorisés, revendre des déchets de l'entreprise à votre profit personnel ou détourner des actifs par la fraude ou d'autres techniques de détournement sont tous des exemples de détournement des ressources de l'entreprise.



Les renseignements confidentiels

Vous devez protéger les renseignements confidentiels de notre entreprise et de nos partenaires d'affaires.

Durant votre emploi, il est possible que vous ayez accès à certains renseignements au sujet de PepsiCo, ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires d'affaires ou d'une autre tierce partie qui sont confidentiels, de nature délicate du point de vue de la concurrence ou exclusifs. Vous devez considérer les renseignements de l'entreprise comme étant confidentiels ou de nature délicate du point de vue de la concurrence à moins d'avoir l'assurance que PepsiCo les a rendus publics.

Prenez toujours les précautions raisonnables et nécessaires afin de protéger les renseignements confidentiels concernant PepsiCo ou une autre entreprise et auxquels vous avez accès. Vous ne devez en aucun cas divulguer des renseignements confidentiels de l'entreprise à quiconque en dehors de PepsiCo, y compris aux membres de votre propre famille, à moins que cette divulgation soit :

- dûment autorisée;
- en lien avec un besoin pour fins d'affaires clairement défini et licite;
- soumise à une entente de confidentialité écrite et approuvée par le Service juridique;

Même au sein de l'entreprise et auprès de vos collègues, les renseignements confidentiels ne doivent être divulgués qu'aux personnes qui en ont besoin.

Référez-vous à notre [politique sur les secrets commerciaux](#).



QUELS RENSEIGNEMENTS PROFESSIONNELS SONT CONSIDÉRÉS COMME « CONFIDENTIELS » ?

Les « renseignements confidentiels » incluent les renseignements non publics qui, s'ils sont divulgués à tort, pourraient être utiles à la concurrence ou nuisibles à PepsiCo, à nos fournisseurs, à nos clients ou à un autre tiers, ou déterminantes dans la décision d'un investisseur raisonnable d'acheter ou de vendre des titres de PepsiCo ou des titres de nos partenaires d'affaires. Par exemple, les revenus, les prévisions, les plans et stratégies d'affaires, les restructurations significatives, les acquisitions potentielles, les formules, les tarifs, les informations sur les ventes, les recherches, le développement de nouveaux produits, les activités de marketing et de promotion non divulguées, les changements significatifs au niveau de la direction, le remplacement de l'auditeur ou les retraits de rapports d'audit, et les événements en lien avec les titres de PepsiCo, entrent dans la définition des « renseignements confidentiels ».



Les délits d'initiés

Il est possible de commettre une infraction à la loi si vous effectuez des transactions boursières en vous basant sur les « informations privilégiées ».

Au cours de la réalisation de votre travail, il est possible que vous preniez connaissance de certains renseignements confidentiels classés comme étant des « renseignements non publics importants » concernant PepsiCo, l'un de ses clients, fournisseurs ou partenaires d'affaires ou une autre tierce partie. Les renseignements sont considérés comme des « renseignements non publics importants » s'ils :

- n'ont pas été largement diffusés au grand public; et
- constituent des renseignements qu'un investisseur raisonnable considérerait comme étant importants dans le but d'acheter ou de vendre des titres.

Vous ne devez pas divulguer des renseignements non publics importants à quiconque en dehors de notre entreprise, y compris aux membres de votre famille et à vos amis. Pour des exemples de « renseignements non publics importants », veuillez vous référer à la section intitulée [Les renseignements confidentiels](#).

Vous ne devez pas effectuer de transactions de titres PepsiCo ou d'une entreprise faisant des affaires avec PepsiCo alors que vous possédez des renseignements non publics importants concernant PepsiCo ou cette entreprise. Cette interdiction s'applique à toutes les transactions portant sur les titres PepsiCo, y compris l'achat ou la vente de titres PepsiCo, l'exercice des options, la vente d'unités d'actions assujetties à des restrictions et l'accroissement ou la diminution de vos investissements dans les titres PepsiCo par le biais de votre 401(k). De plus, il vous est interdit de prendre part à des activités destinées à vous protéger de, ou à compenser une quelconque baisse de la valeur de marché des actions de PepsiCo (y compris l'achat d'instruments financiers tels que les contrats à terme prépayés et variables, les tunnels, les fonds des changes, les swaps d'actions ou les ventes à découvert). Il vous est en outre interdit de détenir des titres PepsiCo sur un compte sur marge ou de mettre en gage des actions PepsiCo ou des options d'achat d'actions PepsiCo en tant que garantie de prêt ou autre.



MON TRAVAIL N'A PAS DE LIEN AVEC LES ACTIONS OU LES TITRES. LES INTERDICTIONS RELATIVES AUX DÉLITS D'INITIÉS S'APPLIQUENT-ELLES DANS MON CAS?

Oui, toute personne ayant connaissance de renseignements confidentiels et importants est susceptible de violer les lois sur les délits d'initiés si elle divulgue des renseignements non publics et déterminants à des tiers qui peuvent alors négocier des actions en se basant sur ces informations, ou si cette personne négocie elle-même des actions en se basant sur ces renseignements. Même durant les conversations informelles avec votre famille et vos amis, vous devez faire preuve de prudence et ne divulguer aucun renseignement confidentiel de l'entreprise.



Le respect de la vie privée

Si vous avez accès à des renseignements personnels, préservez leur confidentialité et protégez-les.

Si vous avez accès à des données permettant l'identification personnelle de nos employés, notre conseil d'administration, nos fournisseurs, nos entrepreneurs ou nos clients ou aux systèmes qui gèrent ces données, vous devez respecter toutes les politiques et les lois en vigueur concernant le recueil, l'utilisation et la divulgation de ces données. Vous devez :

- accéder aux renseignements personnels uniquement à des fins professionnelles licites;
- stocker et détruire les renseignements personnels en toute sécurité;
- transmettre – par chiffrement de manière sécurisée – les renseignements personnels uniquement aux parties autorisées qui sont dans l'obligation de protéger leur confidentialité;
- signaler le plus tôt possible toute infraction potentielle à la protection de la vie privée ou tout risque pour la sécurité des données personnelles au Service juridique.

De nombreux pays sont dotés de lois et directives qui réglementent l'échange de certains renseignements personnels sur nos employés à l'étranger. Nous respectons les lois sur le respect de la vie privée qui sont en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités. Consultez le Service juridique si vous intervenez dans un projet dans le cadre duquel on vous demande de transférer des renseignements permettant d'identifier une personne, à un autre pays.

Référez-vous à notre [politique de protection des renseignements personnels](#).

Les communications externes

Vous n'êtes pas autorisé à parler au nom de notre entreprise.

Si des membres de la presse, des investisseurs ou des analystes de marchés communiquent avec vous pour parler des affaires de l'entreprise, ne fournissez aucun renseignement. Au lieu, vous devez poliment expliquer à la partie externe que vous n'êtes pas autorisé à en parler et qu'elle doit s'adresser au porte-parole désigné dans notre politique sur l'interaction avec les médias et notre politique relative aux divulgations de votre secteur ou région.

De même, vous devez faire clairement comprendre que vous ne parlez pas au nom de l'entreprise dans les médias sociaux. Vous devez toujours :

- préciser que les renseignements et opinions que vous publiez sont les vôtres et non ceux de l'entreprise;
- prendre toutes les précautions possibles pour vous assurer que vous ne divulguez aucun renseignement confidentiel concernant PepsiCo;
- vous abstenir d'utiliser tout logo ou marque de commerce de PepsiCo ou d'une tierce partie sans autorisation expresse.

Référez-vous à notre [politique sur l'interaction avec les médias](#), notre [politique relative aux divulgations](#) et notre [politique d'utilisation des médias sociaux](#).



QUELS RENSEIGNEMENTS PERSONNELS PEPSICO PROTÈGE-T-ELLE?

Parmi les exemples de renseignements personnels devant être protégés, notons les adresses de résidence et les numéros de téléphone n'ayant pas de lien avec les activités professionnelles, les numéros d'identification attribués par le gouvernement, les salaires et autres informations relatives à la rémunération, les fiches des performances, ainsi que les renseignements liés aux activités bancaires, aux prestations, aux congés autorisés et aux antécédents médicaux.

QUELS SONT DES EXEMPLES D'UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX CONTRAIRE À NOS POLITIQUES?

Lorsque vous utilisez les médias sociaux, en dehors du travail ou en lien avec votre travail, vous ne devez jamais publier de photos, d'images, de vidéos ou de clips audio de nos installations; ne jamais utiliser les logos, marques ou objets protégés par un droit d'auteur de PepsiCo sans autorisation; ne jamais affirmer ni donner l'impression que les opinions que vous exprimez sont celles de notre entreprise.



La propriété intellectuelle

Utilisez toujours nos marques de commerce et toute autre propriété intellectuelle de façon appropriée.

Notre propriété intellectuelle est d'une valeur inestimable et doit être protégée en tout temps. La propriété intellectuelle comprend nos marques de commerce, marques, conceptions d'emballages, logos, droits d'auteur, inventions, brevets et secrets commerciaux. Vous ne devez jamais permettre à une tierce partie d'utiliser nos marques de commerce ni aucune autre propriété intellectuelle sans l'autorisation appropriée et un contrat de licence ayant été approuvé par le Service juridique. De plus, nos marques de commerce ne doivent jamais être utilisées de manière dégradante, diffamatoire ou offensive.

Notre propriété intellectuelle comprend également le produit du travail des employés. En tant qu'employé de l'entreprise, tout travail que vous réalisez, en tout ou en partie, en lien avec vos fonctions, pendant les heures de travail et/ou en utilisant les ressources et renseignements de l'entreprise, appartient à PepsiCo. Par exemple, les inventions, les idées, les découvertes, les améliorations, les travaux de graphisme, les processus, les conceptions, les logiciels ou tout autre matériel que vous créez ou produisez en relation avec votre travail pour notre entreprise appartiennent à PepsiCo. Vous devez divulguer sans tarder toute invention en rapport avec nos activités pour qu'elle puisse bénéficier de la même protection que le reste de la propriété intellectuelle de notre entreprise.

La messagerie électronique, Internet et les systèmes informatiques

Vous devez utiliser les comptes de courriel et Internet de l'entreprise de façon responsable et protéger la sécurité de nos systèmes informatiques.

Nos systèmes informatiques constituent un élément essentiel de nos activités professionnelles et sont fournis à des fins professionnelles autorisées. Votre utilisation de ces systèmes doit respecter notre politique relative à la sécurité des informations et nos normes d'utilisation acceptable. Vous pouvez, à l'occasion, utiliser le téléphone, le courriel ou l'Internet à des fins personnelles tant que cela :

- n'empiète pas déraisonnablement sur vos heures de travail ou les ressources;
- ne nuit pas à votre rendement au travail ou à celui des autres;
- n'implique pas de matériel illégal, sexuellement explicite, discriminatoire ou de quelque autre façon inapproprié;
- n'est pas en lien avec des intérêts commerciaux extérieurs;
- ne va pas à l'encontre de notre code ou ni de toute politique de l'entreprise.

La surveillance de l'utilisation de nos systèmes informatiques par nos employés ne figure pas normalement parmi nos pratiques, mais PepsiCo se réserve le droit de surveiller, enregistrer, divulguer, vérifier et supprimer sans avis préalable la nature et le contenu de l'activité d'un employé utilisant le courriel, le téléphone, la boîte vocale, l'Internet et autres systèmes de notre entreprise dans la mesure où cela est autorisé par la loi locale.

Référez-vous à notre [politique relative à la sécurité des informations](#), nos [normes d'utilisation acceptable d'Internet](#) et nos [normes d'utilisation acceptable de la messagerie électronique](#).

Mettre en pratique la sécurité des informations

Pour protéger nos systèmes informatiques, vous ne devez jamais :

- divulguer à qui que ce soit votre mot de passe du système PepsiCo;
- laisser les ordinateurs portables ou autres appareils mobiles sans surveillance lorsque vous voyagez ou que vous vous trouvez dans un endroit exposé où ils risqueraient d'être volés;
- télécharger un logiciel non autorisé ou sans licence sur les ordinateurs de PepsiCo.

Si vous soupçonnez un accès non autorisé à des données ou avez connaissance d'une situation où des données ont été compromises, notamment la perte d'un ordinateur portable ou d'un autre appareil mobile, signalez-le immédiatement à votre service d'assistance technique local ou au Centre d'assistance.

Signification de « Donner un sens à la performance »

L'administration de notre code

Le Service de la conformité internationale et de l'éthique

Vous pouvez communiquer avec le Service de la conformité internationale à tout moment pour poser vos questions.

- Pour les demandes de renseignements d'ordre général, communiquez avec PepsiCoComplianceandEthics@pepsico.com
- Pour les questions sur les programmes de formation, communiquez avec PepsiCoComplianceTraining@pepsico.com
- Pour les questions au sujet d'un conflit d'intérêts ou pour en signaler, communiquez avec PepsiCoComplianceDisclosures@pepsico.com
- Vous pouvez envoyer une lettre par la poste à l'adresse suivante :
Global Compliance Department, PepsiCo, Inc.,
700 Anderson Hill Road, Purchase, New York 10577
- Vous pouvez communiquer avec nous par fax au : 914-249-8086



Enquêter sur les écarts de conduite

PepsiCo prend au sérieux tous les rapports d'écart de conduite.

L'entreprise prendra au sérieux et examinera sans retard tout rapport de violation présumée de notre code ou de la loi. Le cas échéant, le Service de la conformité internationale désignera un ou des enquêteur(s) afin d'examiner tous les cas signalés de violation présumée du code. Le ou les enquêteur(s) :

- agira ou agiront objectivement pour déterminer les faits au moyen d'entretiens ou d'un examen des documents;
- communiquera ou communiqueront avec les employés susceptibles d'avoir connaissance de l'incident ou des incidents allégué(s);
- recommandera ou recommanderont des actions correctives et/ou des mesures disciplinaires, le cas échéant.

Conformément aux lois applicables, PepsiCo s'efforce de :

- protéger la confidentialité des personnes impliquées, dans la mesure du possible;
- informer un employé des accusations portées à son encontre au moment où une telle divulgation ne nuit pas à l'enquête;
- lorsque cela est possible, permettre aux employés d'examiner et de rectifier les informations signalées.

Si on vous le demande, vous devez coopérer pleinement avec l'enquête.

Les mesures disciplinaires

Si vous transgressez le code, l'entreprise prendra les mesures disciplinaires appropriées.

Il est attendu que vous respectiez le code, nos politiques et la loi lorsque vous menez des activités au nom de PepsiCo : c'est une condition impérative de votre emploi. La violation du code, de nos politiques ou de la loi peut avoir pour conséquence :

- des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement en fonction de la nature et de la gravité de la violation du code.
- Dans le cas de la violation de la loi, des peines civiles et/ou pénales peuvent être infligées par un organisme gouvernemental ou un tribunal.

Notre code n'est pas un contrat

Notre code n'est pas un contrat. Il ne confère aucun droit spécifique en matière d'emploi ni ne garantit l'emploi pour une période donnée.



Délivrance du code et amendements

Le conseil d'administration de notre entreprise est responsable de l'approbation et de la délivrance du code. Ce code entre en vigueur le 1^{er} octobre 2012. Notre code fait l'objet d'un examen périodique par le Service de la conformité internationale et le Service juridique afin de déterminer si des révisions sont nécessaires en raison des changements dans la loi ou les réglementations, ou des changements dans les activités ou l'environnement de l'entreprise. Le conseil d'administration doit approuver tout changement apporté à notre code.

Attestation

Chaque année, PepsiCo distribue son code de conduite à ses employés et dispense une formation en ligne annuelle aux employés salariés qui disposent d'un accès à Internet et au courrier électronique. Les employés qui suivent la formation en ligne et notre conseil d'administration doivent attester du fait qu'ils ont lu et compris notre code. Ils doivent en outre certifier leur respect de notre code et signaler tout conflit d'intérêts potentiel ou toute autre exception éventuelle au respect du code. Le fait de ne pas réaliser le processus de certification peut constituer une violation du code et peut vous exposer à des mesures disciplinaires et/ou influencer les examens de vos performances à l'appréciation de l'entreprise, dans la mesure où cela est permis par la loi. En aucune circonstance le fait de ne pas lire notre code, signer une attestation ou certifier l'avoir lu en ligne ne saurait vous exonérer de votre obligation de respecter notre code.

Divulgarion des dérogations

Toute dérogation à notre code nécessite l'autorisation écrite préalable du responsable de la conformité et de l'éthique et, dans certaines circonstances, du conseil d'administration ou d'un comité de ce dernier. Si cela est exigé par la loi applicable, les dérogations seront promptement divulguées comme l'exige la loi applicable.



Exprimez-vous!

Confidentiel. Sans frais 24 heures sur 24.

Chaque employé de PepsiCo a la responsabilité d'agir de façon éthique et de respecter notre code de conduite. Si vous voyez ou entendez quelque chose que vous considérez comme illégal ou en infraction avec notre code de conduite... Exprimez-vous!

Faites part de vos préoccupations à votre superviseur, au responsable des ressources humaines ou à la ligne Exprimez-vous. Avec Exprimez-vous, vous avez la possibilité de garder l'anonymat si vous le désirez.

Appelez le numéro Exprimez-vous pour signaler :

- l'inexactitude de registres financiers;
- les irrégularités de comptabilité et d'audit;
- les pots-de-vin, la corruption ou les paiements illégaux;
- les comportements criminels et les violations de la loi;
- la discrimination et le harcèlement;
- les problèmes liés à la qualité des produits;
- les risques pour la sécurité et pour l'environnement;
- les conflits d'intérêts;
- le vol ou la fraude;
- la violence sur le lieu de travail.

La politique de PepsiCo protège des représailles les employés qui font part de leurs préoccupations de bonne foi.

Communiquez avec le service Exprimez-vous par téléphone ou par Internet. Pour obtenir les numéros de téléphone, consultez la [liste des numéros Exprimez-vous](#) à la page suivante, ou utilisez la ligne Internet Exprimez-vous sur le site www.tnwgrc.com/PepsiCoSpeakUp.

En raison des lois sur la protection de la vie privée de certains pays et de l'Union européenne, la ligne Exprimez-vous est susceptible de n'autoriser que des appels concernant des sujets en particulier tels la comptabilité, les finances, les audits et la corruption. Dans ces pays, veuillez communiquer avec votre responsable des ressources humaines pour signaler tout autre problème.

Liste de numéros

Pour appeler le service Exprimez-vous, veuillez suivre les instructions de numérotation correspondant au pays d'où vous appelez. Les pays à côté desquels figure un astérisque (*) sont desservis par le service direct AT&T Direct. Pour appeler Exprimez-vous, composez le code d'accès AT&T indiqué pour votre pays. Après un bref message de bienvenue d'AT&T en anglais suivi d'une tonalité « bong », veuillez composer le numéro sans frais Exprimez-vous au +1 800 472 6145. Merci de patienter. Un téléphoniste parlant votre langue maternelle répondra à l'appel Exprimez-vous.

Pour les pays ne figurant pas sur la liste, utilisez le téléphoniste des appels internationaux pour effectuer un appel à frais virés aux États-Unis au numéro +1 770 810 2637.

Vous pouvez également signaler un manquement au code en utilisant la ligne Internet Exprimez-vous sur le site www.tnwgrc.com/PepsiCoSpeakUp.

Argentine	0-800-444-3110	Grèce	00-800-11-008-3110	Russie*	
Australie	1-800-30-8737	Guatemala		<i>Moscou et St-Pétersbourg</i>	
Belgique	0800-71899	Appelez le téléphoniste des appels internationaux pour effectuer un appel à frais virés aux États-Unis au	770-810-2637	Composez le code d'accès AT&T	363-2400
Bosnie		Hong Kong*		Après la tonalité, composez le	800-472-6145
Composez le code d'accès AT&T	00-800-0010	<i>Telecom</i>		<i>Toutes les autres zones</i>	
Après la tonalité, composez le	800-472-6145	Composez le code d'accès AT&T	800-96-1111	Pour la tonalité de numérotation, composez le	8
ou		Après la tonalité, composez le	800-472-6145	Puis, composez le code d'accès	10-800-110-1011
Appelez le téléphoniste des appels internationaux pour effectuer un appel à frais virés aux États-Unis au	770-810-2637	<i>New World</i>		Après la tonalité, composez le	800-472-6145
Demandez « bosniaque »		Composez le code d'accès AT&T	800-93-2266		
ou composez le	3	Après la tonalité, composez le	800-472-6145	Arabie Saoudite*	
Brésil	0-800-891-4156	Hongrie	06-800-18042	Composez le code d'accès AT&T	1-800-10
Bulgarie		Inde		Après la tonalité, composez le	800-472-6145
Composez le code d'accès AT&T		<i>Cellulaires</i>	000-800-100-1038		
Après la tonalité, composez le	00-800-0010	<i>Lignes terrestres</i>	1-800-800-1038	Serbie	
	800-472-6145	Indonésie	001-803-1-008-3110	Appelez le téléphoniste des appels internationaux pour effectuer un appel à frais virés aux États-Unis au numéro	
Canada		Irlande	1800-553836	Demandez « serbe » ou	770-810-2637
Appelez sans frais au	1-866-729-4888	Israël	180-941-3110	composez le	3
Chili	800-442400	Italie	800-788033	Singapour	800-110-1514
Chine		Japon	00531-11-4490	Slovaquie	
<i>Chine du Nord</i>	10-800-711-0632	Jordanie*		Composez le code d'accès AT&T	0-800-000-101
<i>Chine du Sud</i>	10-800-110-0575	Composez le code d'accès AT&T	18-800-000	Après la tonalité, composez le	800-472-6145
Colombie	01-800-912-0113	Après la tonalité, composez le	800-472-6145	Afrique du Sud	0800-980-063
Croatie*		Kazakhstan et Kirghizistan		Espagne	900-97-1022
Composez le code d'accès AT&T		Appelez le téléphoniste des appels internationaux pour effectuer un appel à frais virés aux États-Unis au	770-810-1120	Suisse	0800-55-7441
Après la tonalité, composez le	0800-220-111	Malaisie	1-800-80-3427	Taiwan*	
	800-472-6145	Mexique	001-800-472-6145	Composez le code d'accès AT&T	00-801-10-288-0
Chypre	8009-0662	Pays-Bas	0800-022-9671	Après la tonalité, composez le	800-472-6145
République tchèque	800-143-711	Nouvelle-Zélande	0800-449-061	Thaïlande	001-800-11-008-3110
République dominicaine	1-800-472-6145	Norvège	800-15561	Turquie*	
Équateur		Pakistan*		Composez le code d'accès AT&T	0811-288-0001
<i>Andinatel</i>		Composez le code d'accès AT&T	00-800-01-001	Après la tonalité, composez le	800-472-6145
Composez le code d'accès AT&T	1-999-119	Après la tonalité, composez le	800-472-6145	Ukraine*	
Après la tonalité, composez le	800-472-6145	Pérou	0800-52-501	Composez le code d'accès AT&T	Attendez la tonalité, puis composez le
<i>Pacifictel</i>		Philippines	1-800-1-111-0910	Après la seconde tonalité,	8
Composez le code d'accès AT&T	1-800-999-119	Pologne	0-0-800-111-1603	composez le	10011
Après la tonalité, composez le	800-472-6145	Portugal	800-811072		800-472-6145
Égypte*		Puerto Rico		Émirats arabes unis*	
<i>Le Caire</i>		Appelez sans frais au	1-866-729-4888	Composez le code d'accès AT&T	0-800-121
Composez le code d'accès AT&T	510-0200	Roumanie*		Après la tonalité, composez le	800-472-6145
Après la tonalité, composez le	800-472-6145	Composez le code d'accès AT&T	0808-03-4288	Royaume-Uni	0808-234-6702
<i>Extérieur du Caire</i>		Après la tonalité, composez le	800-472-6145	États-Unis	
Composez le code d'accès AT&T	02-510-0200			Appelez sans frais au	1-866-729-4888
Après la tonalité, composez le	800-472-6145			Uruguay	000-411-008-3110
Géorgie				Venezuela	
Appelez le téléphoniste des appels internationaux pour effectuer un appel à frais virés aux États-Unis au	770-810-1120			Appelez le téléphoniste des appels internationaux pour effectuer un appel à frais virés aux États-Unis au	770-810-2637
Allemagne	0800-181-7774			Vietnam*	
				Composez le code d'accès AT&T	1-201-0288
				Après la tonalité, composez le	800-472-6145

Exprimez-vous!



PepsiCo, Inc.
700 Anderson Hill Road
Purchase, NY 10577

www.pepsico.com

© 2012 PepsiCo, Inc.

Le *code de conduite international* de PepsiCo contient un grand nombre des marques de commerce de grande valeur que PepsiCo, ses filiales et sociétés affiliées détiennent et/ou utilisent pour distinguer leurs produits et services de qualité remarquable. Toutes les marques de commerce présentées dans ce document sont la propriété de leur détenteur respectif.

Les photos et images présentées dans le code de conduite peuvent ou non être représentatifs des logos, marques, uniformes ou personnel actuels, et ne peuvent pas être reproduits dans d'autres médias ou publications.