



ERKLÆRING OM MODERNE SLAVERI OG MENNESKEHANDEL 2023



Introduksjon

Som et globalt selskap med sterke lokale bånd sto vi i 2023 overfor mange av de samme utfordringene som våre forbrukere, kunder og konkurrenter over hele verden, inkludert problemer i forsyningskjeden, inflasjonspress, pågående klimaproblemer og fortsatt makroøkonomisk og politisk ustabilitet, inkludert de dødelige konfliktene i Ukraina og Midtøsten.

For å møte dagens og morgendagens utfordringer drives vi av en tilnærming som kalles pep+ (PepsiCo Positive). pep+ er vårt veikart for hvordan vi opererer innenfor jordklodens grenser og fremmer positive endringer for planeten og menneskene, og det bygger på troen på at suksess bare kan oppnås når alle våre interessenter – inkludert bønder og de som dyrker, arbeidere og partnere i lokalsamfunnet – blir behandlet med verdighet og respekt.

Menneskerettigheter er avgjørende for å bekjempe systemisk urettferdighet, bygge robuste samfunn og fremme bærekraftige økonomier. Likevel er det fortsatt en rekke utfordringer når det gjelder å sikre at menneskerettighetene respekteres over hele verden, fra svake rettsstatsprinsipper til angrep på menneskerettighetsforkjempere. Pågående globale kriser har fortsatt å forverre disse utfordringene og rammer sårbare befolkningsgrupper uforholdsmessig hardt, noe som har ført til at antallet mennesker som er fanget i moderne slaveri, har økt betydelig de siste fem årene.

Vi erkjenner at det fortsatt gjenstår mye arbeid for å sikre at menneskerettighetene respekteres fullt ut i hele verdikjeden vår, og vi er fortsatt opptatt av å bidra til å utrydde tvangsarbeid. Vi jobber med å endre hvordan vi dyrker ingrediensene våre, hvordan vi produserer, flytter og selger den ikoniske produktporteføljen vår, og hvordan vi inspirerer mennesker gjennom merkevarene våre for å bidra til å endre det globale matsystemet og bygge en sterkere og mer bærekraftig fremtid for alle.

Denne erklæringen bygger på våre tidligere redegjørelser og beskriver hvilke tiltak vi har iverksatt for å forebygge, identifisere og håndtere risikoen for moderne slaveri i hele virksomheten og leverandørkjeden vår. Denne erklæringen dekker PepsiCo, Inc. og dets konsoliderte datterselskaper, inkludert de identifiserte rapporteringsenhetene.¹ Den dekker regnskapsåret som ble avsluttet 30. desember 2023..



Vennlig hilsen

Melissa DeBernardis
PepsiCo Chief Human Rights Officer,
Senior Vice President, Employment Law

INNHold

OM PEPSICO	2
TILNÆRMING TIL MENNESKERETTIGHETER	3
BYGGE RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHETENE	4
GJENNOMFØRING AV AKTSOMHETSVALDERINGER KNYTTET TIL MENNESKERETTIGHETENE	8
FORMING AV SAMARBEIDSTILTAK	10
MULIGGJØRE TILGANG TIL RETTSMIDLER	11
RAPPORTERING OM VÅRE FREMSKRITT	12
BILAG I: INDEKS FOR RAPPORTERINGSKRAV	13

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

Om PepsiCo

PepsiCo er et av verdens ledende selskaper innen mat og drikke. Våre produkter nytes av forbrukere mer enn én milliard ganger om dagen i mer enn 200 land og territorier over hele verden. Vi stod for over 91 milliarder dollar i nettoomsættning i 2023, drevet av en utfyllende portefølje av drikkevarer og næringsmidler som inkluderer Lay's, Doritos, Cheetos, Gatorade, Pepsi-Cola, Mountain Dew, Quaker og SodaStream. Produktporteføljen vår omfatter et bredt utvalg av gode drikkevarer og næringsmidler, inkludert mange ikoniske merkevarer som genererer mer enn 1 milliard dollar hver i estimert årlig detaljhandelsomsættning.

Selskapet vårt består av syv divisjoner: Frito-Lay Nord-Amerika (FLNA), Quaker Foods Nord-Amerika (QFNA), PepsiCo Beverages Nord-Amerika (PBNA), Latin-Amerika (LatAm), Europa; Afrika, Midtøsten og Sør-Asia (AMESA); og Asia-Stillehavsregionen, Australia og New Zealand og Kina (APAC). Vi har ca. 318 000 ansatte over hele verden, inkludert ca. 134 000 i USA, over 4500 i Storbritannia, nesten 11 000 i Canada og mer enn 1500 i Australia og New Zealand, og vi driver ca. 300 produksjonsanlegg over hele verden. Vi produserer, markedsfører, distribuerer og selger et bredt utvalg av drikkevarer og næringsmidler, og merkevarene våre når ut til kunder og forbrukere i over 200 land og territorier.² De største operasjonene våre omfatter USA, Mexico, Canada, Russland, Kina, Storbritannia, Brasil og Sør-Afrika.

For mer informasjon om virksomheten og leverandørkjeden, kan du se den siste [årsrapporten](#).

² Omfatter produkter som produseres, selges og distribueres av autoriserte tapperier og andre tredjeparter.



Over 91
milliarder dollar
i nettoinntekter i 2023

318 000
ansatte over hele verden

7 DIVISJONER
FLNA • QFNA • PBNA • LatAm
Europa • AMESA • APAC

Omtrent 300
produksjonsanlegg
GLOBALT

produkter nytes i
over 200
land og territorier

Over
100 000
JOBBER
i hele leverandørkjeden
for landbruket

kilde fra omtrent
60 LAND

Vår tilnærming til menneskerettigheter

Som et av verdens ledende drikkevare- og næringsmiddelsselskaper har vi et ansvar for å respektere menneskerettighetene i hele virksomheten og den bredere verdikjeden vår. Med utgangspunkt i [FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter \(UNGP\)](#) har vi etablert en global tilnærming til menneskerettigheter for å sikre at vi er i stand til å forebygge, identifisere, håndtere og spore effektiviteten av tiltakene våre for å avhjelpe mulige konsekvenser i hele verdikjeden vår når de oppstår. Vi følger også [OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper](#) og har undertegnet [FNs Global Compact](#).

Med denne tilnærmingen som grunnlag prioriterer vi innsatsen vår ved å fokusere på syv viktige menneskerettighetsspørsmål – de menneskerettighetene som har høyest risiko for alvorlig negativ påvirkning gjennom selskapets aktiviteter og forretningsforbindelser. Denne prosessen hjelper oss med å utarbeide hensiktsmessige retningslinjer, prosedyrer og tiltak for å forebygge og håndtere mulige menneskerettighetsrisikoer, inkludert moderne slaveri, i hele verdikjeden vår. Vi følger nøye med på nye problemstillinger og gjennomgår jevnlig de viktigste sakene våre for å finne ut om andre menneskerettigheter har fått høyere prioritet over tid.

Vi er fortsatt forpliktet til å implementere FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter i hele virksomheten vår, og vi rapporterer jevnlig om fremdriften vår i tråd med [FNs veiledende prinsipper for rapportering](#). Se [nettsiden om menneskerettigheter](#) for mer informasjon om tilnærmingen vår og PepsiCos [nettside om ESG-temner fra A til Å](#) for mer informasjon om våre bredere ESG-initiativer.

KONSULTASJON MED EIDE OG KONTROLLERTE ENHETER

PepsiCos tilnærming til menneskerettigheter ledes sentralt av vårt Human Rights Office, som samarbeider med interne interessenter for å operasjonalisere tilnærmingen i hver av forretningsdivisjonene våre. Alle selskapseide virksomheter og PepsiCo-konsoliderte datterselskaper er omfattet av våre globale etiske retningslinjer og globale retningslinjer for menneskerettigheter, og vår globale styringsstruktur fremmer løpende konsultasjoner med forretningsdivisjonene og kontrollerte enheter for å sikre samsvar i våre standarder, aktsomhetsvurderinger og tilnærming til å redusere risikoen for moderne slaveri i hele vår felles verdikjede.

Vårt Senior Leadership-team, Chief Human Rights Officer og Human Rights Operating Council har sentrale tilsynsroller, og vårt Human Rights Office driver vår globale strategi og aktsomhetsvurderingsarbeid. PepsiCos Human Rights Office ledet utviklingen av erklæringen om moderne slaveri og menneskehandel for 2023, og samarbeidet med kjernefunksjonene våre (f.eks. Law and Compliance & Ethics, Human Resources, Sourcing & Procurement, Corporate Affairs, og Global Sustainability) og koordinerte med representanter fra hver rapporterende enhet for å sikre konsistens i arbeidet med å forebygge, identifisere og redusere potensiell risiko for moderne slaveri i hele virksomheten og leverandørkjeden vår.

FREMME RESPEKTEN FOR MENNESKERETTIGHETENE GJENNOM PEP+

pep+ er vårt veikart for hvordan vi opererer innenfor planetens grenser og fremmer positive endringer for planeten og menneskene. Ikke bare bidrar pep+ til å skape bærekraftige, langsiktige verdier og konkurransefortrinn for PepsiCo, men det har også som mål å forandre den vanlige forretningsdriften i bransjen ved å inspirere og arbeide sammen med våre kollegaer for å fremme positive sosiale, miljømessige og økonomiske endringer for alle, inkludert vårt engasjement for menneskerettigheter. Vi er veldig klare på at pep+ er fremtiden for selskapet vårt, og vi fokuserer på tre søyler som henger sammen:



POSITIVT LANDBRUK

Vi jobber for å skaffe råvarer og ingredienser på måter som gjenoppretter jorden og styrker jordbrukssamfunnene.



POSITIV VERDIKJEDE

Vi bidrar til å bygge en sirkulær og inkluderende verdikjede.



POSITIVE VALG

Gjennom merkevarene våre inspirerer vi mennesker til å ta valg som skaper flere smil for dem og for planeten.

For mer informasjon om pep+, kan du se [PepsiCo Positive-nettsiden vår](#).

Operasjonalisering av menneskerettighetsstrategien vår

I 2023 fortsatte PepsiCos Global Human Rights Office å samarbeide med våre globale funksjoner og sektorvirksomheter for å forankre og operasjonalisere vår globale menneskerettighetstilnærming. Dette innebar blant annet at vi tok i bruk våre retningslinjer for aktsomhetsvurderinger på markedsnivå i viktige markeder for å gjennomføre forbedrede risikovurderinger, målrettede aktsomhetsvurderinger og tilpasset opplæring for å bygge opp kompetanse og bidra til å identifisere mulige risikoer som er spesifikke for våre lokale forretningsmodeller og innkjøpspraksis.

Vi iverksetter tiltak for å integrere respekt for menneskerettighetene i hele vår forretningspraksis og fremme respekt for menneskerettighetene i hele verdikjeden vår.

INNARBEIDE RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHETER



ENGASJERE INTERESSENTER OG DRIVE FREM SAMARBEIDSTILTAK



Samarbeide med interessenter, inkludert rettighetshavere, for å informere om vår tilnærming, våre programmer og prosesser, og

Bidra til å drive frem globale samarbeidstiltak med fokus på å løse systemiske menneskerettighetsutfordringer.

Vi gjennomfører løpende aktsomhetsvurderinger for å proaktivt identifisere, håndtere og spore potensiell og faktisk påvirkning på menneskerettighetene i verdikjeden vår.

GJENNOMFØRING AV LØPENDE AKTSOMHETS-VURDERINGER



TILBY EFFEKTIVE KLAGEMEKANISMER OG TILGANG TIL RETTSMIDLER



Sørge for oppreisning der vi har forårsaket eller bidratt til negativ innvirkning på menneskerettighetene, og bruke vår innflytelse til å oppmuntre leverandørene og partnerne våre til å sørge for oppreisning der vi finner påvirkninger som er direkte knyttet til vår forretningsvirksomhet, varer eller tjenester, og Etablere effektive mekanismer som gjør det mulig for våre ansatte, interessenter og andre potensielt berørte personer å ta opp klager og søke oppreisning.

Innarbeide respekt for menneskerettigheter

STYRING OG ANSVARLIGHET

Vi mener at en sterk eierstyring og selskapsledelse er grunnlaget for å levere på pep+-agendaen vår og for å lykkes med å integrere respekt for menneskerettighetene i hele virksomheten. Hos PepsiCo er vår tilnærming til menneskerettigheter integrert i – og ikke atskilt fra – virksomheten vår. Styringen vår gjenspeiler denne tilnærmingen, med en integrert struktur som kombinerer styrets og toppledelsens tilsyn med fagekspertisen som ligger til grunn for strategien vår og hvordan vi gjennomfører den.

SELSKAPETS STYRE

Hele styret anser bærekraftsspørsmål, inkludert menneskerettigheter, som en vesentlig del av sitt tilsyn med forretningsstrategien. I løpet av året mottar styret og de relevante komiteene oppdateringer fra og diskuterer med ledelsen om bærekraft, forvaltning av humankapital, herunder mangfold, likestilling og inkludering, og offentlig politikk, inkludert selskapets viktigste programmer og relaterte mål på disse områdene og fremdriften i arbeidet med å nå disse målene.

Styret opprettet en komité for bærekraft, mangfold og offentlig politikk som skal bistå styret med å gjennomgå og overvåke viktige programmer, retningslinjer og initiativer knyttet til bærekraft, mangfold, rettferdighet og inkludering samt offentlig politikk. Komiteen består utelukkende av uavhengige styremedlemmer og gjenspeiler en blanding av kompetanse, kvalifikasjoner og erfaring innen offentlig politikk, risiko, internasjonalt arbeid og vitenskap. Komiteen gjennomgår PepsiCos bærekraftsprogrammer og -mål og overvåker fremdriften vår mot å nå disse målene, inkludert oppdateringer om menneskerettighetsprogrammet vårt og arbeidet med å løse våre viktigste menneskerettighetsspørsmål.

TOPPLEDELSE

For å integrere bærekraft i virksomheten vår kreves det engasjement fra toppledelsen, som er pådrivere for det nødvendige tankesettet innenfor sine respektive ansvarsområder. Vår Chairman og CEO, hans direkte underordnede og de øverste funksjonslederne har direkte oversikt over bærekraftsagendaen, strategiske beslutninger og resultatstyring, og de mottar jevnlig oppdateringer. Dette bidrar til å sikre at bærekraft, inkludert menneskerettigheter, er en viktig ansvarlighetsfaktor for alle medlemmene i toppledelsen vår.

Strategien og fremdriften i forhold til bærekraftsmålene våre gjennomgås hver måned på møter i bærekraftskomiteen – en underkomité i konsernledelsen som består av medlemmer av toppledelsen – og gjennomgås også som en del av konsernledelsens utvidede agenda. Dette gir toppledelsen vår mulighet til å samordne seg om viktige strategiske spørsmål knyttet til bærekraft og holde fokus på bærekraft. Mellom disse møtene er medlemmene av toppledelsen fortsatt aktivt engasjert i arbeidet med å nå bærekraftsmålene våre.



Bilde av Sarah Mercadante, PepsiCo Global Sustainable Agriculture

GLOBAL HUMAN RIGHTS OFFICE

PepsiCos Global Human Rights Office, som ledes av selskapets Chief Human Rights Officer, som rapporterer direkte til Executive Vice President, General Counsel og Corporate Secretary, har som oppgave å fastsette og operasjonalisere selskapets menneskerettighetsstrategi på tvers av verdikjeden vår. Human Rights Office samarbeider tett med ledere på tvers av virksomheten for å integrere menneskerettighetene i hele vår praksis, gjennomføre løpende aktsomhetsvurderinger og drive kontinuerlig fremgang av vår menneskerettighetsagenda og viktige spørsmål.

HUMAN RIGHTS OPERATING COUNCIL (HROC)

Human Rights Operating Council (HROC) er en tverrfunksjonell gruppe av toppledere som støtter og gir råd til Global Human Rights Office i arbeidet med å forankre og operasjonalisere selskapets menneskerettighetsagenda i hele verdikjeden vår. HROC får oppdateringer om fremdrift og trender, gjennomgår funnene fra aktsomhetsundersøkelsene og gir løpende tilbakemeldinger for å forme viktige initiativer og fastsette fremtidige prioriteringer. Vi reviderte HROCs stiftelsesdokument i 2023 for å gjenspeile endringer i virksomheten og bidra til å sikre at den fortsatt er i stand til å tilpasse seg virksomhetens nye behov.

Innarbeide respekt for menneskerettigheter

RAMMEVERK FOR RETNINGSLINJER

Retningslinjene våre spiller en viktig rolle i arbeidet vårt med å forankre respekten for menneskerettighetene i hele virksomheten. De hjelper oss med å sette klare forventninger til våre ansatte, leverandører og forretningspartnere, og de etablerer også et rammeverk som hjelper oss med å overvåke at standardene våre etterlevs. Vi har en rekke sentrale retningslinjer som beskriver engasjementet vårt for menneskerettigheter og som eksplisitt forbyr bruk av tvangsarbeid, barnarbeid og menneskehandel i verdikjeden vår.

GLOBAL ETSKE RETNINGSLINJER FOR LEVERANDØRER

Våre [globale etiske retningslinjer for leverandører \(SCoC\)](#) omfatter våre retningslinjer for menneskerettigheter og beskriver forventningene vi har til våre leverandører og forretningspartnere når det gjelder forretningsintegritet og antikorrupsjon, menneskerettigheter og arbeidspraksis, helse og sikkerhet og miljøledelse. Vi forventer at våre leverandører, forretningspartnere, selgere, entreprenører, konsulenter, agenter og andre leverandører av varer eller tjenester som gjør forretninger med eller på vegne av PepsiCo («leverandører»), overholder standardene som er beskrevet i SCoC. Vi fremmer overholdelse av SCoC, inkludert forbudet mot tvangsarbeid, og det forventes at leverandørene våre kommuniserer og anvender SCoC og alle andre relevante retningslinjer i hele leverandørkjeden gjennom kontraktsforpliktelser. Vi startet en gjennomgang av våre SCoC i 2023 og forventer å publisere en revidert versjon i 2024.

YTTERLIGERE RETNINGSLINJER OG ERKLÆRINGER

Vi har også en rekke andre retningslinjer og erklæringer som dekker andre relaterte temaer, for eksempel vår erklæring om menneskerettighetsforkjempere. Du finner kopier av disse under [ESG-emner fra A-Å](#) på nettstedet vårt. Vi gjennomgår jevnlig retningslinjene våre for å se om de er i tråd med tilbakemeldinger fra interessenter, nye regulatoriske utviklinger og internasjonalt anerkjent beste praksis.

Globale retningslinjer for menneskerettigheter



Våre [globale retningslinjer for menneskerettigheter](#) beskriver de grunnleggende standardene og forventningene vi har etablert for våre ansatte, direkte leverandører og forretningspartnere på området rundt menneskerettigheter. Disse retningslinjene er innlemmet i våre globale etiske retningslinjer og gjelder for alle PepsiCo-ansatte, inkludert ansatte i PepsiCos konsoliderte datterselskaper. Den er også nedfelt i våre globale etiske retningslinjer for leverandører, og vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere overholder standardene som er beskrevet i disse retningslinjene. De globale retningslinjene for menneskerettigheter ble senest revidert i mai 2022 for å tydeliggjøre forventningene våre på flere viktige områder, blant annet retten til vann, landrettigheter, lønn og godtgjørelser samt arbeidstid og hvileperioder.

Globale etiske retningslinjer



Våre [globale etiske retningslinjer \(retningslinjene\)](#) er grunnlaget for vår forpliktelse til etisk fortrefelighet og gir en oversikt over retningslinjene og standardene som styrer hvordan vi gjør forretninger rundt om i verden. Retningslinjene beskriver vår forpliktelse til etisk praksis i alle aspekter av virksomheten vår: respekt på arbeidsplassen, tillit på markedet, rettferdighet i forretningsrelasjoner, ærlighet i forretningsvirksomheten og formålsrettethet i vår verden. Retningslinjene anerkjenner viktigheten av å opprettholde og fremme menneskerettighetene i hele virksomheten vår, og inkluderer etterlevelse av våre globale retningslinjer for menneskerettigheter som en sentral forventning. De gjelder for alle ansatte i PepsiCo, inkludert ansatte i PepsiCos konsoliderte datterselskaper.



Forpliktelse til prinsippet om at arbeidsgiveren betaler

I tråd med prinsippet om at arbeidsgiveren betaler, skal ingen arbeidstaker måtte betale rekrutteringsgebyrer eller andre lignende gebyrer for å sikre eller beholde jobben. Denne standarden er integrert i våre globale retningslinjer for menneskerettigheter og våre globale etiske retningslinjer for leverandører.

Innarbeide respekt for menneskerettigheter

OPPLÆRING OG KOMMUNIKASJON

Vi mener at løpende kommunikasjon og engasjement er avgjørende for å lykkes med å forankre respekt for menneskerettighetene og styrke kapasiteten i hele verdikjeden vår. For å støtte arbeidet vårt på dette området har vi opprettet faste kommunikasjonskanaler og formelle opplæringsprogrammer for våre ansatte og direkte leverandører. Disse programmene hjelper oss med å øke bevisstheten om mulige problemer, kommunisere retningslinjene og standardene våre og gi våre ansatte og leverandører målrettet veiledning om hvordan de kan forebygge, identifisere og reagere på mulige menneskerettighetsproblemer, som tvangsarbeid og menneskehandel.

ENGASJERE VÅRE ANSATTE

Hvert år krever vi at ansatte på alle nivåer i selskapet gjennomfører en opplæring i våre globale etiske retningslinjer. Opplæringen i retningslinjene skal bidra til å sikre at medarbeiderne våre forstår plikten til å overholde retningslinjene våre og hvilken atferd som forventes i henhold til dem, inkludert overholdelse av våre globale retningslinjer for menneskerettigheter. Du finner mer informasjon om opplæringen vår i 2023 på nettsiden vår om [etikk og integritet](#). De spesifikke policyene som er nedfelt i retningslinjene, blir også jevnlig kommunisert til medarbeidere gjennom intern kommunikasjon og allmøter, der det er hensiktsmessig.

I tillegg til den årlige opplæringen i de etiske retningslinjene lanserte vi i 2023 en egen opplæring i bekjempelse av moderne slaveri for nesten 2000 PepsiCo-ansatte på tvers av globale nøkkelfunksjoner (f.eks. Law Department,

Compliance and Ethics, Corporate Affairs, Procurement & Sourcing). Opplæringen gikk i detalj inn på hvordan risikoer knyttet til moderne slaveri kan dukke opp i forretningsvirksomhet og leverandørkjeder, tok for seg høyrisikoland og ga veiledning om hvordan man identifiserer mulige risikoer og rapporterer bekymringer ved behov. Vi lanserte også personlig og virtuell opplæring på mellomnivå og avansert nivå for viktige funksjonsgrupper og sektorteam i utvalgte emner. Denne opplæringen hadde som mål å bygge kompetanse og gi de ansatte målrettet veiledning i hvordan de proaktivt kan identifisere og redusere risiko gjennom sine respektive funksjons- og sektorroller. PepsiCos Human Rights Office holdt for eksempel en avansert opplæring for teamet vårt for bærekraftig landbruk, som fokuserte på hvordan man identifiserer risikoer på gårder, eskalerer problemer gjennom de rette kanalene og engasjerer leverandører i utbedringsarbeidet når det er nødvendig.



SØKELYS PÅ OPPLÆRING



PepsiCo Foods North America og TAT (Truckers Against Trafficking)

Som en del av vårt kontinuerlige arbeid for å øke bevisstheten om menneskerettighetsrisikoer i verdikjeden vår, inngikk PepsiCos transportteam et samarbeid med TAT for å gjennomføre et opplæringskurs i menneskehandel i 2023, i forbindelse med den nasjonale måneden for forebygging av menneskehandel. TAT er en ideell organisasjon som utdanner lastebilsjåfører og andre ansatte i transportbransjen til å identifisere og rapportere tilfeller av menneskehandel. Initiativet med TAT økte bevisstheten om indikatorer på menneskehandel og gav opplæring til mer enn 1 600 medarbeidere i 2023.

Innarbeide respekt for menneskerettigheter

ENGASJERE VÅRE DIREKTE LEVERANDØRER

Vårt program for bærekraftige innkjøp (Sustainable Sourcing Program/SSP) bygger opp bevissthet og kompetanse hos leverandørene om forventningene i våre globale etiske retningslinjer for leverandører (SCoC), inkludert tvangsarbeid og barnarbeid. I 2023 tilbød vi åpent tilgjengelig nettbasert opplæring for å hjelpe leverandørene våre med å forstå prinsippene i våre SCoC-er bedre, og vi gjennomførte målrettet opplæring for våre forretningskritiske leverandører om prioriterte temaer som tvangsarbeid og etisk rekruttering. Initiativene omfattet:

- Utføring av opplæring i ansvarlig rekruttering for mer enn 130 av våre forretningskritiske leverandører i høyrisikoland for å klargjøre våre retningslinjer, forventninger og leverandørforpliktelser.
- Sponsing av Ganapati-prosjektet sammen med flere andre AIM-Progress-medlemsbedrifter for å forbedre implementeringen av standarder og praksis for ansvarlig rekruttering hos leverandører i Thailand og Malaysia gjennom personlig opplæring og grundig veiledning.
- Sponsing av Tackling Forced Labor and Child Labor Initiative sammen med flere andre AIM-Progress-medlemsbedrifter for å styrke våre medprodusenters, kontraktpakkeres, leverandørers, arbeidsleverandørers og tjenesteleverandørers evne til å overholde gjeldende arbeidslover, rekruttere arbeidskraft på en ansvarlig måte og minimere risikoen for tvangsarbeid og barnarbeid i USA.

Basert på innsikten og tilbakemeldingene fra disse opplæringene fortsetter vi fokuset på å bygge opp leverandørenes kompetanse og styringssystemer for proaktivt å redusere og håndtere risikoer knyttet til tvangsarbeid og barnarbeid. Se Forming av samarbeidstiltak mer informasjon om bransjeinitiativene våre.



En erfaringsbasert og skreddersydd tilnærming

2023

Vi fortsatte å øke bevisstheten om risikoen for tvangsarbeid og bygge opp tiltak for å redusere denne risikoen i utvalgte markeder og leverandørkjedesegmenter. Vi har tilpasset opplæring for viktige funksjons- og sektorteam, fortsatt å utvide ressursene våre for opplæring og veiledningsmaterieell på forespørsel, og benyttet erfaringsbaserte opplæringsmetoder for å engasjere interne team og leverandører i scenariobasert læring.

2024

Vi planlegger å fortsette å utvide opplærings- og kompetanseinitiativene våre, med fokus på å øke bevisstheten og styrke medarbeidernes og leverandørenes evne til å proaktivt forebygge, identifisere og håndtere risikoer knyttet til moderne slaveri i hele verdikjeden vår.



Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter

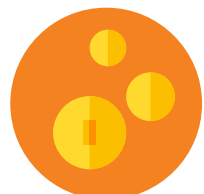
ET BLIKK PÅ DET SOM ER VIKTIG

I tråd med rapporteringsrammeverket for FNs veiledende prinsipper definerer PepsiCo våre viktigste menneskerettighetsspørsmål som de menneskerettighetene som står i fare for å bli mest negativt påvirket av selskapets aktiviteter og forretningsforbindelser. Vi gjennomførte vår første vurdering av viktige menneskerettigheter i 2017 og vår siste vurdering i 2022, der vi identifiserte syv viktige temaer – klimaendringer, rettferdige lønns- og arbeidsvilkår, tvangsarbeid, organisasjonsfrihet, retten til vann, landrettigheter og helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Selv om vi forsøker å håndtere alle mulige risikoen i verdikjeden vår, har et blikk på fremtredende problemstillinger bidratt til å operasjonalisere menneskerettighetstilnærmingen vår og prioritere innsatsen vår for å forebygge og håndtere potensiell innvirkning på menneskerettighetene i hele verdikjeden vår.

PEPSICOS VIKTIGSTE MENNESKERETTIGHETSSPØRSMÅL



KLIMA-
ENDRING



RETTFERDIGE
LØNNS- OG
ANSETTELSESVILKÅR



FORSAMLINGS-
FRIHET



TVANGS-
ARBEID



RETTE
TIL VANN



LAND-
RETTIGHETER



HELSE OG
SIKKERHET PÅ
ARBEIDSPLASSEN

VÅR PROSESS FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

Vi har en etablert prosess for aktsomhetsvurderinger som hjelper oss med å vurdere mulig innvirkning på menneskerettighetene i verdikjeden vår, integrere innsikten i de interne systemene våre, spore effektiviteten av tiltakene våre og kommunisere om fremgangen vår. Denne prosessen er basert på en rekke globale aktsomhetsvurderingsprogrammer som vurderer, identifiserer og utbedrer innvirkninger i hele verdikjeden vår. Erfaringer og innsikt fra disse programmene for aktsomhetsvurderinger integreres i de interne prosessene våre for å sikre at vi har de riktige retningslinjene og systemene på plass for å vurdere menneskerettighetsrisikoen i hele verdikjeden vår.

Vi ser etter muligheter for å forbedre våre programmer for aktsomhetsvurderinger og de underliggende vurderingsprosessene for å styrke dekningsområdet og handlingsdybden. I 2023 gjennomførte vi en formell gjennomgang av våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter for å identifisere områder der vi kan styrke vår praksis fremover. Som et resultat av dette arbeidet har vi forbedret systemene våre for risikoovervåking og er i ferd med å utvikle vurderingsmetodikken vår til en risikobasert tilnærming. Vi har også endret revisjonsprogrammet vårt fra et «annonsert» til et «semi-annonsert» kontrollformat, og vi utvider omfanget av aktsomhetsvurderingsprosessen vår til å omfatte flere segmenter i leverandørkjeden. I 2024 planlegger vi å oppdatere analysen av leverandørrisikosegmenteringen vår for å undersøke de segmentene (f.eks. leverandører av kontraktsarbeid), råvarer (f.eks. palmeolje) og geografiske områder (f.eks. Sørøst-Asia og Latin-Amerika) vi prioriterer i dag, og for å finne ut om andre områder har blitt viktigere over tid.



Globalt program for vurdering av menneskerettigheter

Vårt program for vurdering av globale menneskerettigheter (GHR) benytter en risikobasert tilnærming for å vurdere, redusere og håndtere mulige konsekvenser på tvers av vår egen produktionsvirksomhet. GHR-revisjoner utføres av uavhengige tredjepartsrevisorer og bygger på kravene i Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) 2-Pillar-protokollen for å sikre overholdelse av lokal lovgivning, PepsiCos retningslinjer og internasjonale menneskerettighetsstandarder. GHR-programmet bruker også innovative verktøy for fjernovervåking (f.eks. spørreundersøkelser) for å samle inn anonyme tilbakemeldinger fra arbeiderne om viktige spørsmål som sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidstid og arbeidsstandarder.



Bærekraftig anskaffelsesprogram

Vårt program for bærekraftige innkjøp (SSP) benytter egevalueringer og tredjepartsrevisjoner for å identifisere og vurdere mulig innvirkning på menneskerettigheter, arbeidspraksis og miljøspørsmål hos våre mest forretningskritiske direkte leverandører og kontraktsleverandører av produksjon og kontraktpakking. SSP-revisjonene utføres av uavhengige tredjepartsrevisorer og bygger på Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) 4-Pillar-protokollkrav for å sikre overholdelse av lokal lovgivning, PepsiCos globale etiske retningslinjer for leverandører og internasjonale menneskerettighetsstandarder.



Bærekraftig landbruksprogram

Vårt program for bærekraftig landbruk (SFP) er et program for kontinuerlig forbedring på gårdsnivå som hjelper oss med å vurdere våre direkte produsenter, identifisere mulige mangler i forhold til retningslinjene våre, implementere planer for å ivareta menneskerettighetene og integrere regenerative landbrukspraksiser. SFP er utformet for å bidra til å øke produktiviteten i landbruket og øke tilgjengeligheten av bærekraftige avlinger i dag, samtidig som det bidrar til langsiktige endringer i hele landbrukssystemet. Programmet er basert på egevaluering, kapasitetsbygging og verifisering. Vi samarbeider med bønder over hele verden for å gi opplæring i jordbrukslære, ressurseffektiv bruk av kunstgjødning og vanning, plantevernsteknikker, arbeidstakerrettigheter, skadedyrbekjempelse og andre spørsmål. Når en bondegruppe oppfyller de uavhengig verifiserte sosiale, miljømessige og økonomiske prinsippene i SFP, blir de klassifisert som bærekraftige i tre år fra datoen for verifiseringsvurderingen.

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter

2023 TOPP 5 Helse, miljø og hygiene
Arbeidstid
Lønn
Fast ansettelse
Miljø

MANGLENDE SAMSVAR KATEGORIER



HÅNDTERING AV MANGLENDE SAMSVAR

Våre aktsomhetsvurderingsprogrammer håndterer identifiserte avvik gjennom implementering av planer for korrigerende tiltak, som har en fastsatt tidsramme avhengig av typen og alvorlighetsgraden av avviket. I 2023 vurderte vårt globale program for vurdering av menneskerettigheter 62 av våre egneide produksjonsvirksomheter i 27 land. I tillegg gjennomførte eller anerkjente vårt program for bærekraftige innkjøp 885 stedsbaserte eller virtuelle kontroller av våre nivå 1-leverandører i 70 land og

territorier i 2023. Grafikken nedenfor illustrerer de viktigste kategoriene av manglende samsvar som ble identifisert gjennom revisjonene av våre direkte tredjepartsleverandører i 2023.

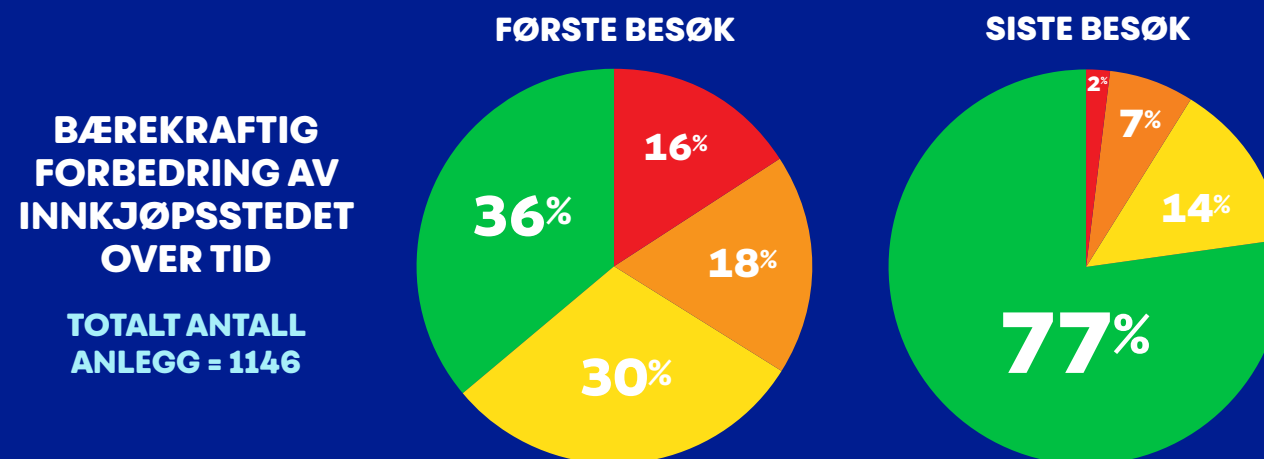
Fremgangen når det gjelder planene for korrigerende tiltak spores gjennom programmene våre, noe som kan kreve en ekstra revisjon på stedet for å verifisere at utbedringen er fullført. I 2023 ble vi for eksempel varslet om påstander om at en av leverandørene våre benyttet seg av udokumentert barnearbeid for å produsere produkter for kundene sine. Da vi ble gjort oppmerksomme på bekymringene, kontaktet vi umiddelbart leverandøren for å be om en fullstendig undersøkelse av påstandene. Leverandøren gjennomførte en uavhengig revisjon av ansettelsespraksisen sin som gikk over flere måneder, og iverksatte en flertrinnsplan for å forbedre retningslinjene og prosedyrene sine for å sikre at alle ansatte og vikarer på anleggene deres er over 18 år og har tillatelse til å arbeide i USA. PepsiCo holdt jevnlig kontakt med leverandøren i løpet av etterforskningen, og toppledere gjennomførte flere besøk på stedet for å diskutere fremdriften i revisjonen og få en detaljert forståelse av hvilke tiltak leverandøren iverksatte for å sikre at våre retningslinjer og lokale lover ble overholdt i fremtiden. I respons til den fremvoksende risikoen for barnearbeid i USA, forsterket vi våre interne retningslinjer for ansettelsestillatelser og aldersverifisering, påla alle PepsiCo-leverandører i USA å bruke E-Verify-programmet og krevde at deres arbeidsbyråer og underleverandører også skulle bruke programmet, og vi sponset Tackling Forced Labor and Child Labor Initiative sammen med flere andre AIM-Progress-medlemsbedrifter for å styrke våre medprodusenters, kontraktspakkeres, leverandørers, arbeidsleverandørers og tjenesteleverandørers evne til å overholde gjeldende arbeidslover, rekruttere arbeidskraft på en ansvarlig måte og minimere risikoen for tvangsarbeid og barnearbeid i USA.

Vi fortsetter også å samarbeide med partnere i hele verdikjeden vår for å løse problemer etter hvert som de blir identifisert. I 2023 ble PepsiCo for eksempel varslet av Unilever om at en nylig revisjon av en felles malaysisk emballasjeleverandør hadde avdekket at 95 utenlandske arbeidsinnvandrere hadde betalt rekrutteringsgebyrer for å sikre seg jobb hos leverandøren. Både PepsiCo og Unilever gikk straks i dialog med leverandøren for å få en bedre forståelse av funnene og utvikle en passende plan for korrigerende tiltak. Leverandørens opprinnelige tilbakebetalingsplan forutsatte delvis tilbakebetaling av de identifiserte gebyrene, som leverandøren har begynt

å tilbakebetale. I samarbeid med Unilever engasjerte PepsiCo et tredjepartsfirma, Dignity in Work for All (DIWA, tidligere Verite Southeast Asia Inc.), til å gjennomføre en grundig vurdering hos den aktuelle leverandøren. Dette innebar en gjennomgang av tilbakebetalingsplanen og satslisten, en evaluering av metoden som ble brukt til å beregne betalte gebyrer, en verifisering av refusjonene som hittil er utbetalt til arbeiderne og en gjennomgang av leverandørens systemer for rekruttering og ansettelsespraksis. Som en del av vurderingen gjennomførte DIWA intervjuer med leverandørens anleggsledelse, de malaysiske og nepalske rekrutteringsbyråene som leverandøren brukte for å skaffe midlertidig arbeidskraft, og de utenlandske arbeidsinnvandrerne fra hvert opprinnelsesland, som inkluderte Nepal, Myanmar og Bangladesh. DIWA gjennomførte også en todagers opplæring av den lokale ledelsen i prinsippet om at arbeidsgiver betaler og beste praksis for å sikre ansvarlig rekruttering av arbeidstakere. Leverandøren forpliktet seg til å implementere en mer robust tilbakebetalingsplan, forbedre retningslinjene og rekrutteringsprosessene sine og gjennomføre mer proaktive aktsomhetsvurderinger fremover.

SPORE YTELSEN VÅR

Vi bruker innsikt fra våre aktsomhetsvurderingsprogrammer, klagemekanismer og tilbakemeldinger fra interessenter til å overvåke og følge med på hvordan vi håndterer menneskerettighetene, og til kontinuerlig å forbedre vår tilnærming. Vår forpliktelse til kontinuerlig forbedring illustreres av den sterke forbedringen i leverandørbedriftenes resultater etter hvert som leverandørene lærer av de første revisjonsfunnene, styrker styringssystemene deres og viser at de har gjennomført korrigerende tiltak og påfølgende oppfølgingsrevisjoner. Resultatene av disse forbedringene er presentert i tabellen nedenfor, basert på leverandøranslegg som har gjennomført både innledende revisjoner og oppfølgingsrevisjoner.



Denne grafikken illustrerer resultatene til 1146 leverandørvirksomheter som ble gjenstand for flere revisjoner i perioden 2016–2023. Fargescoren er basert på hvor kritiske funnene er, der rødt er de mest alvorlige og grønt er mindre eller ingen funn.

Forme samarbeidstiltak

I tillegg til våre individuelle tiltak deltar vi jevnlig i en rekke interessentgrupper og samarbeidsinitiativer for å øke kunnskapen vår om spesifikke problemstillinger, drive frem utviklingen i hele bransjen og bidra til å løse systemiske utfordringer.

CONSUMER GOODS FORUM (CGF) HUMAN RIGHTS COALITION OF ACTION

The CGF Human Rights Coalition of Action er en koalisjon ledet av administrerende direktører som arbeider for å få slutt på tvangsarbeid og oppnå anstendige arbeidsforhold og bærekraftige leverandørkjeder i hele bransjen. Gjennom koalisjonen forplikter medlemmene seg til å:

- fremme prinsippene for ansvarlig rekruttering i egen virksomhet og leverandørkjeder,
- gjennomføre aktsomhetsvurderinger av menneskerettighetene i hele verdikjeden, med utgangspunkt i egen virksomhet, og,
- samarbeide med andre medlemmer og viktige interessenter for å støtte avskaffelse av tvangsarbeid.

Finn ut mer [her](#).

AIM-PROGRESS GANAPATI-PROSJEKT

Flere av AIM-Progress' medlemsbedrifter, deriblant PepsiCo, Unilever, Nestlé, The Hershey Company, Reckitt, Mars og The Coca-Cola Company, samarbeider med Embode om å gjennomføre Ganapati-prosjektet, en innovativ tilnærming for å forbedre implementeringen av standarder og praksis for ansvarlig rekruttering hos leverandører i Thailand og Malaysia. Ganapati-prosjektets tilnærming er praktisk, samarbeidsorientert og rådgivende, og tilbyr individuelt veiledet kompetansebygging for bedrifter som forventes å ha en direkte innvirkning på arbeidsinnvandrere i Thailand og Malaysia. Det er en innovativ tilnærming som gir leverandørbedriftene til AIM-Progress' medlemmer ekspertråd om ansvarlig rekruttering. Finn ut mer [her](#).

AIM-PROGRESS TACKLING FORCED LABOR AND CHILD LABOR IN THE U.S. INITIATIVE

Som svar på økningen i tilfeller av tvangsarbeid og barnearbeid i USA de siste fem årene har AIM-Progress og dets medlemmer sponset et initiativ for å styrke medlemmenes leverandørers og partners evne til å overholde gjeldende arbeidslover, rekruttere arbeidskraft på en ansvarlig måte og minimere risikoen for tvangsarbeid og barnearbeid i USA. Initiativet har som mål å øke identifiseringen av tilfeller av tvangsarbeid og barnearbeid, fremme tiltak for å avhjelpe situasjonen for utnyttede arbeidstakere og bidra til å ta tak i de grunnleggende årsakene, blant annet ved å styrke arbeidstakernes mulighet til å realisere sine rettigheter og ta opp problemer. Det setter fokus på både direkte ansatte arbeidstakere og arbeidstakere som kommer fra bemanningsbyråer eller tjenesteleverandører, i erkjennelsen av at risikoen for tvangsarbeid og barnearbeid gjelder for, eller kan påvirke, begge grupper. Finn ut mer [her](#).



“Vi jobber med å endre hvordan vi dyrker ingrediensene våre, hvordan vi produserer, flytter og selger den ikoniske produktporteføljen vår, og hvordan vi inspirerer mennesker gjennom merkevarene våre for å bidra til å endre det globale matsystemet og bygge en sterkere og mer bærekraftig fremtid for alle.”

– Melissa DeBernardis

PepsiCo Chief Human Rights Officer,
Senior Vice President, Employment Law

Tilgang til rettsmidler

Vi erkjenner at våre retningslinjer og programmer kanskje ikke kan forhindre all negativ innvirkning i verdikjeden vår. Målet vårt er å sørge for effektive tiltak der vi har forårsaket eller bidratt til disse konsekvensene, og å oppmuntre leverandørene eller partnerne våre til å sørge for tiltak der vi finner konsekvenser som er direkte knyttet til vår forretningsvirksomhet, våre varer eller tjenester. For å legge til rette for denne prosessen har vi etablert flere mekanismer som gjør det mulig for våre ansatte, interessenter og andre potensielt berørte personer å ta opp klager og søke erstatning.



DIREKTE DRIFT

PepsiCo oppfordrer alle sine ansatte til å si sin mening, og det skal de kunne gjøre uten frykt for represalier. Alle PepsiCo-ansatte er forpliktet til å rapportere mistanke om brudd på våre globale etiske retningslinjer, policyer eller gjeldende lovverk. Denne forpliktelsen er nedfelt i våre globale etiske retningslinjer, og de ansatte får regelmessig opplæring og kommunikasjon for å øke bevisstheten om denne forpliktelsen. PepsiCo forbyr strengt ansatte fra å utøve represalier, direkte eller indirekte, mot enkeltpersoner eller organisasjoner som støtter PepsiCos kultur for etikk og integritet, og vi vil ikke hindre varslere som handler i god tro, slik det er beskrevet i våre globale retningslinjer mot represalier. Vi tilbyr våre ansatte flere muligheter for å rapportere problemer og søke råd, blant annet til lederen deres, Human Resources, Law Department, Global Compliance & Ethics Department og vår [Speak Up-linje](#).

FORSYNINGSKJEDE

Vi har opprettet en klagemekanisme for leverandørkjeden vår i landbruket for å utfylle det eksisterende programmet vårt (f.eks. Speak Up) og for å hjelpe oss med å håndtere miljømessige og sosiale problemer i hele verdikjeden vår på en mer effektiv måte. Mekanismen gjør det mulig for tredjeparter å ta opp bekymringer om at våre retningslinjer for miljø og sosiale forhold ikke overholdes i leverandørkjeden vår. Vår tilnærming beskrives [her](#).

I 2023 fortsatte vi å utvikle klagemekanismen vår for landbruket ved å forbedre datainnsamlingen og sporbarhetsprosessene for å støtte den løpende håndteringen av interessentenes bekymringer. Styringsprosessen vår omfatter en innledende undersøkelse av alle klager som sendes inn, for å avgjøre om de er «innenfor» eller «utenfor» klagemekanismen for landbruket. Hvis en klage anses for å være «innenfor rammene», går den videre til engasjementsfasen, der PepsiCo samarbeider med de aktuelle partnerne i leverandørkjeden for å utarbeide en plan for håndtering av klager. PepsiCo fortsetter å overvåke om planene for korrigerende tiltak gjennomføres på en effektiv måte, og i så fall anses klagesaken som avsluttet.

Vi mottok 30 klager mellom 2022 og 2023, hvorav de fleste gjaldt palmeoljeproduksjon i Sørøst-Asia og en kombinasjon av miljømessige og sosiale spørsmål (f.eks. avskoging, tvangsarbeid og landrettigheter). Vi har og fortsetter å samarbeide med leverandørene våre og andre interessenter for å bidra til å løse åpne klager gjennom planer for korrigerende tiltak.



Speak Up-linje

Speak Up!

Speak Up er en gratis etikklinje som drives av en uavhengig tredjepart, og som gir PepsiCos ansatte, forbrukere, leverandører, forretningspartnere og medlemmer av lokalsamfunnet en døgnåpen, anonym og konfidensiell mulighet

til å rapportere mistenkte brudd på våre globale etiske retningslinjer, policyer eller gjeldende lover. Disse rapportene brukes til å drive frem organisatoriske endringer og et bedre arbeidsmiljø, inkludert opplæring, revisjon av retningslinjer og prosessforbedringer. Speak Up er åpen alle steder i verden med egne gratis telefonlinjer i over 60 land og på flere språk, og via Internett på 26 språk. Vi publiserer jevnlig informasjon om bruken av Speak Up-linjen vår, inkludert det totale antallet meldinger og fordelingen på kategorier. Du kan se den siste rapporten [her](#).

Rapportering om våre fremskritt

Vi har forpliktet oss til å implementere FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter i hele virksomheten vår og rapportere om fremdriften vår i tråd med rapporteringsrammeverket for FNs veiledende prinsipper. I vår erklæring om moderne slaveri og menneskehandel fra 2022 skisserte vi en rekke tiltak vi ville iverksette for å fremme arbeidet vårt med å forebygge, identifisere og håndtere mulige risikoer for moderne slaveri i virksomheten og leverandørkjeden vår. Nedenfor følger en oppdatering om statusen til disse prioriteringene, og en oversikt over de neste viktige stegene frem mot 2024.

PRESTASJONER FOR 2023

- ✓ Utvidet vårt globale opplæringsprogram for menneskerettigheter, og har gjennomført målrettet opplæring for viktige funksjons- og sektorteam for å styrke vår evne til å redusere og håndtere mulige menneskerettighetsrisikoer i hele verdikjeden vår.
- ✓ Gjennomførte en formell gjennomgang av vår globale aktsomhetsvurderingsprosess for menneskerettigheter, iverksatte tiltak for å styrke vår risikobaserte tilnærming, styrke styringssystemene våre og forbedre vurderingsmetodene våre.
- ✓ Vi har fortsatt å katalysere samarbeidstiltak for å redusere risikoen for tvangsarbeid gjennom bransjeinitiativer som Consumer Goods Forum og AIM-Progress, med fokus på høyrisikomarkeder.

NESTE TRINN

- ➔ Publiserte våre reviderte globale etiske retningslinjer for leverandører og opplæring av leverandører for å gi ytterligere klarhet og veiledning om våre forventninger.
- ➔ Oppdaterte analysen av risikosegmentering av leverandører for å finne ut om andre segmenter i leverandørkjeden og innkjøpsområder har fått høyere prioritet over tid på grunn av utviklingen i det eksterne landskapet.
- ➔ Fremmet handlingsplaner for å redusere de viktigste menneskerettighetsproblemene våre, og utdypet vårt engasjement på tvers av viktige forretningsmodeller, segmenter i leverandørkjeden og geografiske områder.

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



Signert på vegne av PepsiCos styre,

Ramon Laguarta
Chairman & Chief Executive Officer PepsiCo, Inc.
April 30, 2024



Vedlegg I: Indeks for rapporteringskrav

CANADAS LOV OM BEKJEMPELSE AV TVANGSARBEID/BARNEARBEID I LEVERANDØRKJEDER (2023)

NORGES ÅPENHETSLOV (2021)

AUSTRALIAN MODERN SLAVERY ACT (2018)

UK MODERN SLAVERY ACT (2015)

CALIFORNIA TRANSPARENCY IN SUPPLY CHAINS ACT (2010)

LOKASJON I 2023 ERKLÆRING OM MODERNE SLAVERI OG MENNESKEHANDEL

<p>Enhetens struktur, aktiviteter og leverandørkjeder.</p>	<p>En generell beskrivelse av den store bedriftens virksomhet og virksomhetsområde.</p>	<p>Identifiser den rapporterende enheten. Beskriv den rapporterende enhetens struktur, virksomhet og leverandørkjeder.</p>	<p>Organisasjonens struktur, virksomhet og leverandørkjeder.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Innledning (p1) • Om PepsiCo (s2)
<p>Selskapets retningslinjer og aktsomhetsvurderingsprosesser når det gjelder tvangsarbeid og barnearbeid</p>	<p>Retningslinjer og prosedyrer for å håndtere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Tiltak bedriften har iverksatt eller planlegger å iverksette for å forebygge eller begrense de negative konsekvensene.</p>	<p>Beskriv tiltakene som er iverksatt av den rapporterende enheten og enhver enhet som den rapporterende enheten eier eller kontrollerer, for å vurdere og håndtere disse risikoene, inkludert aktsomhetsvurderings- og utbedringsprosesser.</p>	<p>Organisasjonens retningslinjer når det gjelder slaveri og menneskehandel Organisasjonens aktsomhetsvurderingsprosesser når det gjelder slaveri og menneskehandel i virksomheten og leverandørkjedene</p>	<p>Beskriv i hvilken grad organisasjonen har interne standarder og prosedyrer for ansvarliggjøring av ansatte eller underleverandører som ikke overholder selskapets standarder for slaveri og menneskehandel. Beskriv i hvilken grad organisasjonen krever at direkte leverandører bekrefter at materialer som inngår i produktet, er i samsvar med lovene om slaveri og menneskehandel i det eller de landene der de driver virksomhet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tilnærming til menneskerettigheter (side 3) • Innarbeide respekt for menneskerettigheter (side 4–7)
<p>Delene av virksomheten og leverandørkjedene som innebærer en risiko for tvangsarbeid eller barnearbeid, og hvilke tiltak selskapet har iverksatt for å vurdere og håndtere denne risikoen. Eventuelle tiltak som er iverksatt for å avhjelpe eventuelle tilfeller av tvangsarbeid eller barnearbeid. Eventuelle tiltak som er iverksatt for å avhjelpe inntektstapet til de mest sårbare familiene som følge av tiltak som er iverksatt for å eliminere bruken av tvangsarbeid eller barnearbeid i virksomheten og leverandørkjedene.</p>	<p>De negative konsekvensene og den betydelige risikoen for negative konsekvenser som er avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger.</p>	<p>Beskriv risikoen for moderne slaveri i virksomheten og leverandørkjedene til den rapporterende enheten og alle enheter den eier eller kontrollerer.</p>	<p>Deler av organisasjonens virksomhet og leverandørkjeder der det er risiko for at slaveri og menneskehandel kan finne sted, og hvilke tiltak organisasjonen har iverksatt for å vurdere og håndtere denne risikoen.</p>	<p>Beskriv i hvilken grad organisasjonen verifiserer leverandørkjedene for å evaluere og håndtere risikoen for menneskehandel og slaveri. Det skal spesifiseres om verifiseringen ikke ble utført av en tredjepart. Beskriv i hvilken grad organisasjonen gjennomfører revisjoner av leverandører for å evaluere om leverandørene overholder selskapets standarder for menneskehandel og slaveri i leverandørkjeden. Det skal spesifiseres om verifiseringen ikke var en uavhengig, uanmeldt revisjon.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter (side 8–9) • Tilgang til rettsmidler (side 11)
<p>Opplæringen som gis til de ansatte om tvangsarbeid og barnearbeid. Hvordan enheten vurderer hvor effektiv den er når det gjelder å sikre at tvangsarbeid og barnearbeid ikke brukes i virksomheten og leverandørkjedene.</p>	<p>Resultater eller forventede resultater av virksomhetens iverksatte tiltak.</p>	<p>Beskriv hvordan hver rapporterende enhet som omfattes av den felles erklæringen, vurderer effektiviteten av sine tiltak for å vurdere og håndtere risikoer knyttet til moderne slaveri.</p>	<p>Organisasjonens effektivitet når det gjelder å sikre at slaveri og menneskehandel ikke finner sted i virksomheten eller leverandørkjedene, målt mot de resultatindikatorene den anser som hensiktsmessige. Organisasjonens opplæring om slaveri og menneskehandel som er tilgjengelig for de ansatte.</p>	<p>Beskriv i hvilken grad organisasjonen gir ansatte og ledelse som har direkte ansvar for leverandørkjedestyring, opplæring i menneskehandel og slaveri, særlig med hensyn til å redusere risikoer i leverandørkjedene til produkter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Innebygge respekt for menneskerettigheter (side 4–7) • Gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter (side 8–9)
		<p>Beskriv prosessen for konsultasjon med eventuelle enheter som den rapporterende enheten eier eller kontrollerer.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Innledning (side 1) • Tilnærming til menneskerettigheter (side 3)
		<p>Inkluder eventuell annen informasjon som den rapporterende enheten anser som relevant.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Forming av samarbeidstiltak (side 10) • Rapportering om våre fremskritt (side 12)