

PepsiCo, Inc. 全球供應商行為準則

目的和範圍

在 PepsiCo，我們認為，以合乎道德和負責的方式行事不僅是正確為人之道，也是我們企業的本分。全球供應商行為準則（「**供應商準則**」）闡明了我們對供應商在商業誠信和反腐敗、勞動行為、健康與安全以及環境管理等領域的期望。

與 PepsiCo 或其代表開展業務的所有供應商、廠商、承包商、顧問、代理商和其他商品或服務提供商（「**供應商**」），須遵守**供應商準則**和所有其他相關政策，¹以此作為與 PepsiCo 及其關係企業開展業務的一個條件。供應商還需要在整個供應鏈內傳達和運用**供應商準則**和相關政策。

業務行為原則

PepsiCo 期望其供應商以負責任、誠信、誠實和透明的方式開展業務，並遵守以下原則：

1. 保持意識並遵守其運營所在國家的所有適用法律和法規。

2. 確保所有 PepsiCo 及其合作夥伴資訊的保密性。

供應商必須採取一切合理和必要的預防措施來保護其可存取的 PepsiCo 及其合作夥伴資訊，包括不向 PepsiCo 內部或外部的任何人士揭露，除非揭露得到適當授權，與明確規定的合法業務需求相關（例如僅在知情需要的基礎上分享），並且受書面保密協議所拘束。

3. 公平競爭 PepsiCo 的業務，以合法方式代表 PepsiCo 開展所有此類業務。

PepsiCo 致力於在自由企業制度框架內合法合規地開展業務，並嚴格禁止與客戶、供應商、政府官員或其他第三方單位之間發生腐敗行為。因此，PepsiCo 禁止其供應商進行任何形式的公部門賄賂或商業賄賂。任何情況下，代表 PepsiCo 行事的供應商都不得直接或間接地向政府官員、私人或商業部門的人員或單位承諾或提供價值物，以引誘受賄者濫用其職權，或取得或保有不正當商業利益或為個人謀利。根據這些原則，代表 PepsiCo 行事的供應商必須遵守美國的《海外反貪污行為法》、任何適用的當地反貪污法律，還須遵守 PepsiCo 的全球反賄賂合規政策（「**ABAC 政策**」）。

4. 鼓勵打造多元化的員工隊伍，並提供一個沒有歧視、騷擾或任何其他形式虐待的工作場所。

PepsiCo 供應商應打造一個員工和業務合作夥伴因其所做貢獻而感到受重視和尊重的工作環境。絕不容忍出現造成恐嚇、冒犯或敵對性工作環境的騷擾行為，包括不受歡迎的口頭、視覺、身體或其他任何種類的行為。僱用決定必須基於資質、技能、績效和經驗。

5. 公平對待每位員工，包括工資、工時和福利。

PepsiCo 供應商應該遵守所有適用的工資、工時和福利法律和監管要求。供應商還應努力達到工時和休息時間的國際標準，其中包括：(i) 工作週不超過 48 個定期安排工時和 12 個自願加班工時，(ii) 加班時間獲得額外收

¹ 適用政策/承諾包括 PepsiCo 的：(i) Environmental Health and Safety Policy（環境健康與安全政策），(ii) Sustainable Agriculture Policy（永續農業政策），(iii) Land Use Policy（土地使用政策），(iv) Forestry Stewardship Policy（林業管理政策），(v) Sustainable Packaging Policy（永續包裝政策），(vi) Cage-Free Egg Policy（非籠養雞蛋政策），(vii) Human Rights Workplace Policy（人類權利工作場所政策），(viii) Palm Oil Commitments（棕櫚油承諾），(ix) Cane Sugar Commitment（蔗糖承諾）以及 (x) Global Anti-Bribery Compliance (ABAC) Policy（全球反賄賂合規 (ABAC) 政策）。各文件副本詳見 www.pepsico.com。

入補償，(iii) 工作人員每 7 天獲得一天休息，緊急情況或異常情況除外，以及 (iv) 不得在沒有休息日的情況下連續工作超過 21 天。如果供應商的做法不符合這些國際標準，供應商應該找出根本原因並努力改進其做法。

6. 禁止一切形式的強迫或強制勞動。

PepsiCo 供應商應維護和促進基本人權，包括工人的流動自由。僱用決定必須建立在自由選擇的基礎上，不得有脅迫或監獄勞工，不得使用身體懲罰或暴力威脅或其他形式的身體、性、心理或言語虐待，作為紀律或管理的方法。僱用合約必須明確規定僱用條款，不得透過扣留身分證、扣押工資或其他意在防止工人終止僱用合約的行為來限制工人的流動自由。此外，員工不需要支付招募費或其他類似費用來獲得或保留其工作，供應商應確保任何第三方招募機構遵守這些原則。

7. 禁止使用童工。

供應商應遵守國家法律或法規規定的最低就業年齡限制，並遵守相關的國際勞工組織 (ILO) 標準。此外，PepsiCo 還禁止僱用 15 歲以下、當地法律規定的最小年齡或完成義務教育的年齡以下的員工，取兩者中較高的一個作為標準。在任何情況下，供應商都不得允許兒童從事會面臨不當身體風險進而損害其身體、精神或情感發展或不恰當地干擾其教育或職業需求的工作。

8. 尊重員工自由結社和集體談判的權利

根據適用法律，PepsiCo 供應商應尊重員工加入協會和工人組織的權利。

9. 提供安全健康的工作條件。

PepsiCo 供應商應主動管理健康和 safety 風險，以提供一個預防職業傷害和疾病的無事故環境。供應商必須實施管理制度和控制措施，以發現危害並評估和控制與其特定行業相關的風險。此外，供應商還應提供安全飲用水、衛生清潔設施，包括足夠的衛生間和洗手設施；消防通道和重要的消防安全設備；緊急救援工具包；並獲得緊急應變服務，包括環境、消防和醫療。

10. 以關愛環境的方式經營業務，並遵守所有適用的環境法律法規。

應考慮日常商業決策過程對環境的潛在影響，同時考慮自然資源保護、減少污染源、材料回收和污染控制的機會，以確保更清潔的空氣和水並減少垃圾填埋廢物。PepsiCo 鼓勵其供應商確定、制定目標並實施行動計劃，以減少水、廢水、能源、溫室氣體排放、廢物和包裝等領域的環境影響。

11. 根據所有適用的法律和監管要求以及公認會計準則，維持準確的財務賬簿和業務記錄，包括關於向 PepsiCo 提交所有用於付款或報銷的發票。

12. 提供符合適用品質和食品安全標準的產品和服務。

PepsiCo 致力於在所有品牌範圍內生產高品質和安全的產品。涉及產品開發、處理、製造、包裝、運輸或存放等任何方面的供應商應該：

- 了解並遵守適用於您所在據點所生產之產品的產品品質標準、政策、規範和程序
- 遵循並遵守良好的生產規範和測試協定
- 遵守所有適用的聯邦、州和地方食品安全法律和法規
- 立即向 PepsiCo 彙報可能對 PepsiCo 產品品質或公眾看法產生不良影響的問題

13. 透過建立適當的管理流程並配合 PepsiCo 要求的合理評估流程，幫助遵守供應商準則。

為了與 PepsiCo 開展業務，供應商必須簽訂合約並執行符合供應商準則的採購訂單。在事先通知的情況下，PepsiCo 可能會進行合理的審計以驗證供應商是否符合供應商準則。此外，如 ABAC 政策進一步所述，某些供應商需要不時完成我們的第三方盡職調查流程。



14. 在與 PepsiCo 員工打交道時，須遵守 PepsiCo 的有關禮品和娛樂以及利益衝突的政策。

PepsiCo 的供應商或代表不得向 PepsiCo 員工提供或贈送禮品，以不適當地影響 PepsiCo 的商業決策或獲得不公平優勢。

15. 確保所有土地收購（包括租賃和利用）符合國際金融公司 (IFC) 的績效標準，包括自由、事先和知情同意

16. 舉報涉嫌違反本準則的行為。

PepsiCo 期望供應商備有一套有效的申訴管理系統，用於處理其企業或第三方員工提出的申訴，員工根據「聯合國指導原則」向管理層呈報可能的違規行為。供應商的員工或承包商也可在美國透過 PepsiCo 的「暢言舉報」熱線 1-866-729-4888 或在全球其他國家使用專用電話線路舉報涉嫌違反本準則的行為。此供應商準則附有一個國際熱線電話號碼清單，該清單可能不時進行更新，詳見 <http://www.pepsico.com/Company/Speak-Up.html>。

「暢言舉報」熱線在全球範圍內提供 24/7 全天候服務。您也可以透過「暢言舉報」網址 <http://www.pepsico.com/Company/Speak-Up.html> 以電子方式提交訊息。所有此類舉報內容不論是透過「暢言舉報」熱線電話還是網址提供，皆視為保密資訊，您可以在法律允許的情況下保持匿名。