

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

PepsiCo ist durch seine konstanten finanziellen Erfolge zum Branchenführer geworden – und wir können wirklich stolz auf unsere Leistungen sein. Wie alle siegreichen Teams fragen wir uns ständig: „Wie kann der Beste noch besser werden?“ Die Antwort lautet: durch zielgerichtete Leistung. Unsere Vision besteht darin, auf den starken Grundpfeilern von PepsiCo aufzubauen und ein Unternehmen zu schaffen, das nicht nur eine gesunde Bilanz aufweist, sondern auch danach strebt, das Leben unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und der Gemeinden, in denen wir tätig sind, kontinuierlich zu verbessern.

Um durch bessere Leistung noch besser zu werden, müssen wir uns unserer Werte und unseres Verhaltenskodexes bewusst sein. Das bedeutet, den richtigen Weg zur finanziellen Performance einzuschlagen, mit Integrität Ergebnisse zu erzielen und Vertrauen zueinander und zwischen all unseren Interessengruppen aufzubauen. Dabei müssen wir uns jederzeit auf unsere Werteerklärung und unseren Verhaltenskodex stützen. Nur durch unser Engagement bei der Anwendung unserer Werte und unseres Verhaltenskodexes auf alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit erreichen wir Weltklasseleistungen und können dabei weiter unser Ziel verfolgen, die Welt, in der wir leben, zum Besseren zu verändern.

Ich hoffe, dass dieser Verhaltenskodex uns allen bei unserer täglichen Arbeit an der Umsetzung unserer Werte und der Verwirklichung des Prinzips zielgerichteter Leistung helfen wird. Diese Grundsätze bilden unser unerschütterliches Fundament.

Ich danke Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihr persönliches Engagement für PepsiCo als Unternehmen mit moralischer Integrität, das seine hohen Leistungen auf dem richtigen Wege erreicht.



*Indra Nooyi
Präsident und Generaldirektor*

EINLEITUNG

Wir möchten, dass PepsiCo das weltweit beste Verbrauchsgüterunternehmen mit dem Schwerpunkt Fertiggerichte und Getränke wird. Wir streben danach, für unsere Anleger gute Erträge zu erwirtschaften und unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und den Einwohnern der Gegenden, in denen wir tätig sind, Möglichkeiten zum Wachstum und zur Entwicklung zu bieten. Grundwerte unserer Handlungen sind stets Ehrlichkeit, Fairness und Integrität sowie die Einhaltung der Gesetze und Rechtsvorschriften aller Länder, in denen wir Geschäfte betreiben.

Dieser Verhaltenskodex gilt für PepsiCo, seine Tochterunternehmen in aller Welt, von PepsiCo kontrollierte Gemeinschaftsunternehmen sowie sämtliche Mitarbeiter, führenden Mitarbeiter und Geschäftsleiter dieser Unternehmen.

RESPEKT FÜR UNSERE MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter sind unsere größte Stärke. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem jeder Mitarbeiter sein Potenzial entfalten und zum Erfolg von PepsiCo beitragen kann. Für uns spielt die persönliche Integrität eine besonders wichtige Rolle und wir sind davon überzeugt, dass langfristige Ergebnisse der beste Leistungsmaßstab für Mitarbeiter sind.

PepsiCo respektiert die Menschenrechte und die Würde all seiner Mitarbeiter. Wir sind bestrebt, unsere Mitarbeiter immer ehrlich und gerecht zu behandeln. Wir sind bemüht, einen sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsplatz bereitzustellen. Zwangsarbeit oder Kinderarbeit verstoßen gegen unsere Grundsätze. Außerdem halten wir alle anwendbaren Arbeitsgesetze und diesbezüglichen Rechtsvorschriften ein.

Wir setzen uns für die Chancengleichheit aller Mitarbeiter und Bewerber im Hinblick auf sämtliche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses ein. Wir dulden keine Diskriminierung, sexuelle oder sonstige Belästigung am Arbeitsplatz. Wir fördern ein Arbeitsumfeld, in dem sich Menschen unabhängig von individuellen Unterschieden, Talenten oder persönlichen Eigenschaften wohl und respektiert fühlen. Unser Ziel besteht darin, in der Vielfältigkeit unserer Belegschaft die Vielfältigkeit der Bevölkerung der Gegenden widerzuspiegeln, in denen wir geschäftlich tätig sind. Des Weiteren sind bei der Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters gerechte Maßstäbe zu Grunde zu legen; ausschlaggebend ist dabei ihr Beitrag zu unseren Ergebnissen.

PepsiCo fördert eine Atmosphäre der Inklusion, in der jeder Mitarbeiter sein Bestes geben kann. Dies bedeutet Folgendes:

- Wir begrüßen unsere Unterschiede und sehen sie als unsere Stärke.
- Wir pflegen einen Umgangston, der auf gegenseitigem Respekt und Fairness basiert.
- Wir fördern eine Stimmung des Vertrauens, offene Kommunikation und Aufrichtigkeit.

Wir erkennen das Recht jedes Einzelnen an, Ausgewogenheit zwischen beruflichen Verpflichtungen und der Privatsphäre zu erzielen. Wir respektieren die Privatsphäre jedes Mitarbeiters und erfassen bzw. speichern nur die persönlichen Informationen über Mitarbeiter, die entweder zum Betreiben des Unternehmens oder aus rechtlichen Gründen erforderlich sind.

VERBRAUCHER, KUNDEN, LIEFERANTEN UND MITBEWERBER

Wir engagieren uns für das freie Unternehmertum und die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften, die dieses unterstützen. Wir erkennen daher die Bedeutung von Gesetzen an, die Handelsbeschränkungen, wettbewerbsfeindliche wirtschaftliche Aktivitäten und unfaire, täuschende oder unmoralische Geschäftspraktiken verbieten.

Bei allen Geschäftshandlungen mit Verbrauchern, Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern verfahren wir folgendermaßen:

- Wir vermeiden unfaire oder täuschende Praktiken und bieten unsere Dienstleistungen und Produkte stets auf ehrliche und offene Art und Weise an.
- Wir behandeln alle Kunden und Lieferanten auf ehrliche, faire und objektive Weise.
- Wir wählen unsere Lieferanten ausschließlich nach Leistung aus und setzen sie unmissverständlich von unserer Erwartung in Kenntnis, dass sie auf faire und intensive Weise für unser Unternehmen konkurrieren.
- Wir konkurrieren intensiv und mit Integrität.
- Wir äußern uns niemals zu einem Mitbewerberprodukt, ohne für diese Aussage über eine gute Grundlage zu verfügen.
- Wir halten alle Wettbewerbsgesetze ein, einschließlich derer, die Vereinbarungen oder Absprachen mit Mitbewerbern zu folgenden Zwecken untersagen: Absprache von Preisen oder anderen Verkaufsbedingungen; Koordinieren von Angeboten oder Aufteilen von Verkaufsgebieten, Kunden oder Produktgruppen. Diese Arten von Vereinbarungen mit Mitbewerbern sind in den Vereinigten Staaten von Amerika und in vielen anderen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, rechtswidrig.

WELTWEITE BEZIEHUNGEN

PepsiCo ist fest davon überzeugt, dass sich der internationale Handel durch die Förderung des Wirtschaftswachstums, der Geschäftschancen und des gegenseitigen Verständnisses positiv auf Stabilität und Frieden auswirkt. Als ein weltweit tätiges Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung bewusst, im Einvernehmen mit den legitimen Interessen der Länder zu handeln, zu denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten. Wir halten alle anwendbaren Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Gastländer ein. Unser Ziel ist es, an allen Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind, als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen aufzutreten.

GESCHÄFTSGESCHENKE UND –ZAHLUNGEN

Unsere Geschäftsentscheidungen basieren auf Leistung. Demzufolge überreichen bzw. bieten wir Dritten, wie Regierungsbeamten und politischen Parteien oder Kandidaten, niemals, weder direkt noch indirekt, einen Gegenstand oder eine Leistung von Wert an, um eine Geschäftsentscheidung dieser Person zu beeinflussen oder einen unfairen Vorteil zu erzielen. Wir halten jederzeit die Internationale Richtlinie von PepsiCo zur Korruptionsbekämpfung ein.

Das Überreichen von Geschenken an Regierungsbeamte bzw. Einladungen sind in hohem Maße gesetzlich geregelt und oftmals untersagt. Derartige Geschenke oder Einladungen dürfen von Ihnen nicht angeboten werden, es sei denn, sie wurden von der Rechtsabteilung gebilligt.

Geschenke oder Einladungen von oder an Kunden oder Lieferanten dürfen keinen Einfluss auf Geschäftsentscheidungen ausüben oder diesen Eindruck erwecken. Für alle Geschäftsgeschenke oder –einladungen muss ein legitimer Geschäftszweck vorliegen; sie dürfen den guten Geschmack nicht verletzen und nicht gesetzeswidrig sein oder die Richtlinien des Gebenden oder des Empfängers, die Richtlinien von PepsiCo oder die Richtlinien Ihrer Stelle/Abteilung verletzen (einschließlich der Reise- und Einladungsrichtlinie). Wenn Geschäftsgeschenke im Einklang mit der Richtlinie Ihrer Stelle/Abteilung stehen, dürfen sie nur von geringfügigem Wert sein und nicht zu häufig auftreten. Die Bewirtung und Unterhaltung von Kunden und Lieferanten muss von den Kosten und der Häufigkeit her angemessen sein und im Einklang mit den Richtlinien von PepsiCo oder Ihrer Stelle/Abteilung stehen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

PepsiCo engagiert sich für die Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in seinen Einrichtungen für alle Mitarbeiter, Besucher, Vertragspartner und Verkäufer. Es ist unsere Politik, Mitarbeitern einen drogenfreien Arbeitsplatz zu gewährleisten. Zur Schaffung einer Umgebung, die frei von Drohungen, Gewalt und Einschüchterungen ist, verpflichten wir uns zu einer Politik, gemäß derer Gewalt niemals toleriert wird.

Wir verpflichten uns, Einrichtungen so zu konzipieren, zu bauen, zu unterhalten und zu betreiben, dass der Schutz für Personen und dingliche Ressourcen gewährleistet wird. Es ist unsere Politik, alle anwendbaren Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften für Gesundheit und Sicherheit einzuhalten, geeignete Schutzausrüstung und –maßnahmen bereitzustellen und für deren Ver- bzw. Anwendung zu sorgen sowie darauf zu bestehen, dass alle Arbeiten auf sichere und verantwortungsbewusste Art und Weise ausgeführt werden. Es liegt im Verantwortungsbereich jedes Mitarbeiters, alle Unternehmensrichtlinien und –verfahren im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit zu befolgen.

UMWELT

PepsiCo verpflichtet sich dazu, als Unternehmen umweltbewusst zu handeln. Wir verpflichten uns, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt durch den Einsatz gesellschaftlich verantwortungsvoller, wissenschaftlich fundierter und wirtschaftlich tragbarer Methoden so gering wie möglich zu halten. Umweltschutz, Recycling und Energie-sparprogramme für saubere Luft und reines Wasser, zur Reduzierung des Abfallaufkommens und zur Regeneration der natürlichen Ressourcen der Erde werden von uns gefördert. Wir halten alle anwendbaren Umweltgesetze und diesbezüglichen Rechtsvorschriften in den Ländern ein, in denen wir tätig sind.

AKTIVITÄTEN UND BEITRÄGE IM POLITISCHEN UND SOZIALEN UMFELD

PepsiCo engagiert sich für das Gemeinwohl und ermutigt Mitarbeiter daher zur Teilnahme an Aktivitäten der örtlichen Gemeinschaft.

Wir werden auch weiterhin Informationen und Stellungnahmen zu Themen ausgeben, die von öffentlichem Interesse sind und unter Umständen Auswirkungen auf PepsiCo haben. Dabei ist es jedem Mitarbeiter freigestellt, Zeit, Geld oder Ressourcen für politische oder soziale Aktivitäten zur Verfügung zu stellen.

Wir halten bei der Förderung der Stellung unseres Unternehmens in Bezug auf Regierungsbehörden und die Entrichtung politischer Beiträge alle Gesetze ein. Das Entrichten von Unternehmensbeiträgen an politische Kandidaten ist unter Umständen untersagt oder gesetzlich geregelt. Derartige Beiträge bedürfen der Genehmigung des PepsiCo-Vizepräsidenten für Rechtsordnung und Regierungsangelegenheiten.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Interessenkonfliktpolitik von PepsiCo ist ganz einfach: Konkurrieren Sie nicht mit PepsiCo-Unternehmen und lassen Sie sich bei Geschäftstätigkeiten, die Sie im Auftrag eines unserer Unternehmen ausführen, niemals durch persönliche oder familiäre Interessen beeinflussen bzw. vermitteln Sie niemals den Eindruck, unter deren Einfluss zu stehen.

Tatsächliche oder scheinbare Konflikte zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen sind auf ehrliche und moralische Weise zu handhaben. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten über mögliche Interessenkonflikte, sobald Sie Kenntnis davon erhalten.

Beispiele für Konflikte, die offenzulegen und zu lösen sind:

- Sie oder ein Familienmitglied erhalten finanzielle oder persönliche Vorteile aus einem Unternehmen, das Geschäftsbeziehungen mit PepsiCo unterhält oder anstrebt.
- Ihr Aktieninteresse an einem Mitbewerber oder einem Unternehmen, das Geschäftsbeziehungen mit PepsiCo unterhält oder anstrebt, ist als mehr als „äußerst gering“ zu bewerten (beispielsweise der Besitz von mehr als 1 % der Stammaktien eines Lieferanten).
- Sie sind Mitglied des Aufsichtsrats oder Berater eines Unternehmens, das Geschäftsbeziehungen mit PepsiCo unterhält oder anstrebt.
- Sie besitzen Vermögenswerte (beispielsweise Grundeigentum oder Patentrechte), die PepsiCo möglicherweise erwerben oder mieten möchte.
- Sie haben unternehmensfremde Geschäftsinteressen, die Sie sowohl zeitlich als auch inhaltlich derart von Ihren Aufgaben bei PepsiCo ablenken könnten, dass Ihre Arbeitsleistung beeinträchtigt wird.

GEISTIGES EIGENTUM UND INSIDERHANDEL

Während Ihrer Arbeit bei PepsiCo können Sie Kenntnis von vertraulichen, wettbewerbsrelevanten oder firmeneigenen Informationen erhalten, die der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen. Als vertraulich oder firmeneigen werden alle der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehenden Informationen betrachtet, die bei ihrer Offenlegung unseren Mitbewerbern nutzen oder PepsiCo, unseren Lieferanten oder unseren Kunden schaden könnten.

Sie sind verpflichtet, die vertraulichen Informationen von PepsiCo und unseren Geschäftspartnern jederzeit zu schützen. Sie dürfen vertrauliche Informationen an niemanden außerhalb von PepsiCo weitergeben. Dies schließt auch Mitglieder Ihrer eigenen Familie ein. Als Ausnahme gelten Fälle, in denen eine klare geschäftliche Notwendigkeit vorliegt, die Partei, gegenüber der die Informationen offengelegt werden, ein Abkommen zur Wahrung der Vertraulichkeit der Informationen unterzeichnet hat und Ihrer Einschätzung nach kein Grund zu der Annahme besteht, dass die Bekanntgabe PepsiCo oder seinen Geschäftspartnern einen wirtschaftlichen Nachteil oder beträchtliche Verlegenheit verursachen könnte.

PepsiCo hält alle Gesetze ein, die hinsichtlich der Bekanntgabe wesentlicher Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen, verabschiedet wurden. Informationen werden als wesentlich betrachtet, wenn ein angemessen handelnder Anleger sie für die Entscheidung zum Kauf oder Verkauf von PepsiCo-Aktien als wichtig erachten würde. Beispiele für wesentliche Informationen sind: eine beträchtliche Aufwärts- oder Abwärtsrevision der Gewinnprognosen; eine einschneidende Spartenumstrukturierung; bedeutende Veränderungen im Management; eine wichtige Akquisition oder Auflösung; eine bedeutende bevorstehende Produkteinführung oder Produktinnovation. Mitarbeiter dürfen nicht mit Wertpapieren von PepsiCo oder einem anderen Unternehmen handeln, an dem PepsiCo beteiligt ist, solange sie über wesentliche, der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehende Informationen über PepsiCo oder das jeweilige Unternehmen verfügen. Außerdem dürfen Mitarbeiter keine wesentlichen, der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehenden Informationen über PepsiCo oder ein anderes Unternehmen an Personen außerhalb des Unternehmens weitergeben, auch nicht an Familienmitglieder.

BUCHHALTUNG UND DOKUMENTIERUNG

Wir werden weiterhin die strengsten Standards für die Dokumentierung unserer finanziellen Vorgänge und die Buchhaltung einhalten. Unsere Bücher und Aufzeichnungen müssen alle Transaktionskomponenten umfassen und auch unseren eigenen Maßstäben für die ehrliche und offene Darstellung der Tatsachen entsprechen.

Wir gewährleisten, dass die Berichte und Dokumente, die wir an die „Securities and Exchange Commission“ (US-amerikanische Börsenaufsichtsbehörde) weiterleiten, ebenso wie andere öffentliche Bekanntmachungen vollständig, angemessen, exakt, termingerecht und verständlich sind.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass diese Standards eingehalten werden. Alle Transaktionen sind angemessen zu dokumentieren, und diese Aufzeichnungen sind den Dokumentierungsrichtlinien und den vorgeschriebenen Fristen der PepsiCo entsprechend zu verwahren. Wir erwarten von Mitarbeitern, dass sie mit unseren internen sowie externen Wirtschaftsprüfern ohne Vorbehalt kooperieren. Informationen dürfen unter keinen Umständen gefälscht oder verschwiegen werden. Gegen Mitarbeiter, deren Aktivitäten zu falschen Finanzberichten führen, werden Disziplinarmaßnahmen (einschließlich Entlassung) ergriffen.

SCHUTZ UND ORDNUNGSGEMÄSSE VERWENDUNG VON UNTERNEHMENSVERMÖGENSWERTEN

Die technologischen Ressourcen von PepsiCo (einschließlich Computer, Voicemail, E-Mail und Internetzugang) sind ordnungsgemäß und in Einklang mit dem Kodex sowie allen anderen Unternehmensrichtlinien (einschließlich der Richtlinien zu Diskriminierung, Belästigung und geistigem Eigentum) zu verwenden. Diese Ressourcen sind, wie alle PepsiCo-Vermögenswerte, für Geschäftszwecke zu verwenden.

PepsiCo beabsichtigt im Allgemeinen nicht, den Internetverkehr oder Voicemail- bzw. E-Mail-Nachrichten zu überwachen. Das Unternehmen behält sich jedoch das Recht vor, dies unter angemessenen Umständen und gemäß anwendbaren Gesetzen und Bestimmungen zu tun.

Wenn Sie Zugriff auf PepsiCo-Informationssysteme haben, sind Sie dafür verantwortlich, entsprechende Vorsichtsmaßnahmen zur Vermeidung unerlaubten Zugriffs auf das System zu treffen. Schützen Sie Kennwörter bzw. andere Zugriffsmethoden.

Mitarbeiter dürfen Software, die für PepsiCo lizenziert ist, nicht vervielfältigen, keine auf illegale Weise erhaltene Software verwenden und Originalsoftware bzw. unbefugte Software-Kopien, die nicht Eigentum des Unternehmens sind oder für die das Unternehmen über keine Lizenz verfügt, nicht weitergeben.

MELDUNG VON MÖGLICHEN VERSTÖßEN GEGEN DEN VERHALTENSKODEX

PepsiCo erwartet von seinen Mitarbeitern, Vertragspartnern, Vertretern, Kunden und Lieferanten, dass alle Verhaltensweisen oder Sachlagen, bei denen eine Verletzung dieses Kodexes oder regionaler, bundesstaatlicher oder staatlicher Gesetze entstehen könnte, unverzüglich gemeldet werden. Die Meldung hat beim unmittelbaren Vorgesetzten, bei der

Personalabteilung oder über die PepsiCo-Speak Up-Hotline zu erfolgen:

1-866-729-4888 (für USA, Kanada, Puerto Rico und US-amerikanische Jungferninseln)

Eine Liste der Telefonnummern für alle anderen Länder finden Sie unter http://www.pepsico.com/PEP_Citizenship/CodeofConduct/SpeakUp/index.cfm

Die Meldung kann anonym über die Speak Up-Hotline erfolgen, die rund um die Uhr gebührenfrei erreichbar ist. PepsiCo verpflichtet sich, alle in gutem Glauben unterbreiteten Meldungen unverzüglich zu prüfen und gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Jeder betroffene Mitarbeiter ist im Rahmen von Nachforschungen, die infolge eines gemeldeten Verhaltens oder einer gemeldeten Sachlage durchgeführt werden, zur uneingeschränkten Kooperation gehalten.

PepsiCo verpflichtet sich zudem, die Rechte der Personen zu schützen, die PepsiCo solche Angelegenheiten melden. Gegen einen Angestellten von PepsiCo, der Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergreift, der seine Rechte im Rahmen dieses Kodexes oder anwendbarer Gesetze wahrgenommen hat, werden entsprechende Abhilfemaßnahmen ergriffen. Des Weiteren können gegen Personen, die gegen anwendbares Recht verstoßen, zivil- und strafrechtliche Maßnahmen ergriffen werden.

EINHALTUNGSPFLICHT

Jeder einzelne Mitarbeiter hat sich verantwortungsbewusst und moralisch zu verhalten, bei der täglichen Arbeit stets die Weisungen und Absichten dieses Kodexes zu befolgen und Integrität zu wahren. Manager und Vorgesetzte haben sicherzustellen, dass unsere Geschäftsverfahren und -praktiken dem Kodex entsprechen, durch die Einrichtung und Einhaltung hoher moralischer Standards eine Vorbildfunktion einzunehmen und eine moralische Geschäftskultur zu schaffen, indem sie Handlungen belohnen, die im Einklang mit dem Kodex stehen.

Dieser Kodex kann keine endgültigen Antworten auf alle Fragen enthalten. Dafür müssen wir uns auf das Urteilsvermögen und die Integrität jedes Einzelnen verlassen. Wir ermutigen Sie, in unklaren Situationen um Rat zu bitten. Ihr Vorgesetzter, Ihr Personalleiter oder die Rechtsabteilung von PepsiCo beantworten Fragen über diesen Kodex und dessen Auslegung.

Befreiungen von diesem Kodex werden vom Chefsyndikus und vom zuständigen Wirtschaftsprüfer sowie unter gewissen Umständen vom Aufsichtsrat überprüft. Falls erforderlich, werden Befreiungen auf angemessene Weise bekanntgegeben.

Letzte Überarbeitung: November 2008