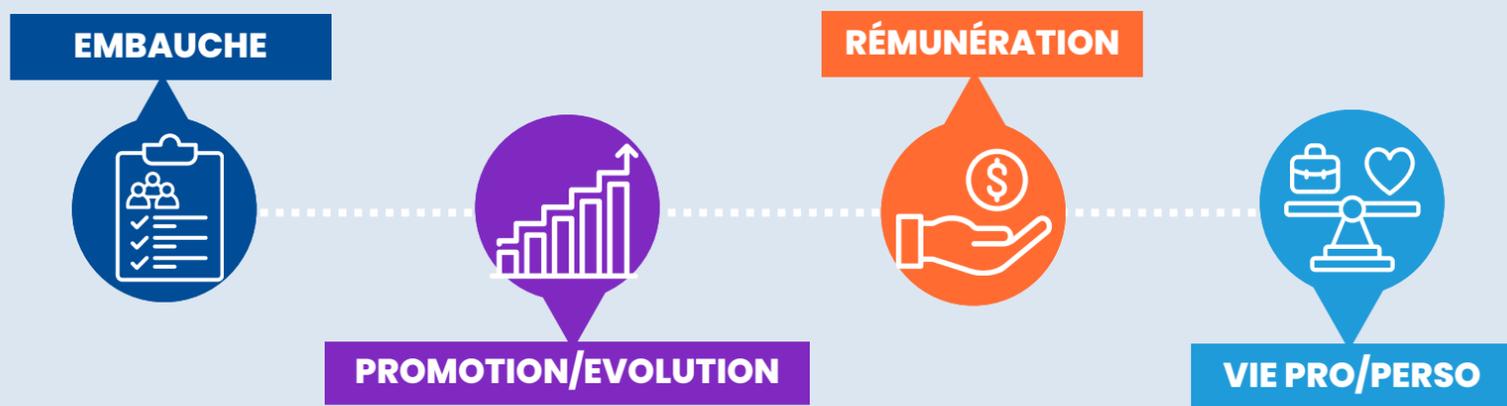


# ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Accord en vigueur du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027

## RÉCAPITULATIF DES MESURES



### MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMBAUCHE

- Offre d'emploi sans distinction de sexe
- Égalité de traitement des candidatures
- Mixité dans le recrutement et l'emploi

### MESURES EN FAVEUR DE LA PROMOTION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le congé maternité et le congé parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein dans l'évolution professionnelle des collaborateurs, ni créer une rupture dans leur carrière professionnelle. Pour ce faire, les dispositions suivantes existent :

- Entretien avant le départ en congé maternité
- Entretien professionnel obligatoire à réaliser avec le manager dans les trois mois suivant le retour de congé maternité ou parental ([lien Forms](#)).

*En cas de besoin, contactez votre RH référent.*

### MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Chez PepsiCo, la philosophie du « *pay for performance* » repose sur des valeurs clés : ownership, compétitivité, équité salariale, différenciation, transparence et simplicité.

#### Augmentation individuelle en cas de congé familial\* au cours de l'année précédente

Les conditions de rémunération, les augmentations salariales et les évolutions de carrière sont déterminées en fonction des performances et des responsabilités exercées, **sans aucune distinction liée à l'absence pour raisons familiales**.

#### Impact des congés familiaux\* sur l'attribution des bonus

**Bonus MIP** : pour le calcul des bonus MIP, les congés familiaux\* n'entraînent **aucune proratisation du montant du bonus annuel**.

**Bonus sales** : en cas de congés familiaux\*, le bonus sales est attribué de la manière suivante :

- **Si historique du collaborateur** : Moyenne des 3 derniers bonus (en pourcentage) obtenu par le collaborateur ;
- **En cas d'absence d'historique** : Moyenne des bonus obtenus (en pourcentage) par l'ensemble des collaborateurs occupants un poste identique (ex: moyenne du pourcentage de bonus de l'ensemble des RS).

#### Suivi des écarts de rémunération

Des actions de rattrapage en faveur des salariés pour lesquels serait constaté un écart significatif (et non justifiable par des raisons objectives) peuvent être proposées **au moment de la politique salariale**, lorsque sont décidées les mesures Equity.

*\*congés familiaux : congés maternité, congé paternité/co-parent, congé d'adoption*

### MESURES EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE ARTICULATION VIE PRO/VIE PERSO ET FAMILIALE

- **Dispositif de télétravail** (cf accord en vigueur)
- **Planification des réunions** : Chaque manager fera le nécessaire pour qu'aucune réunion ne soit programmée avant 9h30 et ne se termine après 18h. En cas d'exception, la visioconférence doit être privilégiée. Les réunions récurrentes ne doivent pas être programmées après 17h30.
- **Au retour d'un salarié après congé maternité/adoption/co-parent** : Extension du dispositif de retour à 80% payé 100% au co-parent de retour de congé pendant 4 semaines. Ces 4 semaines doivent être :
  - Accolées à une période de congé co-parent ou de congés payés accolés ;
  - Prises de manière continue ;
  - Prises au plus tard dans les trois mois suivant la naissance de l'enfant.

[Process à retrouver dans le Guide de la parentalité disponible sur le Hub RH](#)

- **Congés co-parents** : Les co-parents pourront bénéficier d'un congé supplémentaire de 7 jours calendaires, s'ajoutant à la durée du congé légal de 25 jours calendaires (ou 32 en cas de naissance multiples).

[Process à retrouver dans le Guide de la parentalité disponible sur le Hub RH](#)

- **Coaching lié à la parentalité**

A partir de 2025, PepsiCo propose un accompagnement à la parentalité pour aider les futurs et jeunes parents à concilier vie professionnelle et vie personnelle avec notamment le programme [Carrot](#).

[Informations disponibles sur le Hub RH.](#)