



— CÓDIGO DE CONDUTA —

GLOBAL DA YUM!





ÍNDICE

I Mensagem sobre liderança	4
II. Nosso compromisso com a integridade	5
Nosso compromisso conjunto com a integridade	5
Qual é o objetivo deste Código?.....	5
Quem é obrigado a seguir este Código?	5
Quais são minhas responsabilidades como funcionário da Yum!?	5
Qual é a função dos gerentes e supervisores?.....	6
O Código explica todos os padrões que eu preciso conhecer?.....	6
E quanto às diferentes leis em diferentes países?.....	6
Quem está autorizado a alterar ou se isentar de qualquer das disposições deste Código?.....	6
Quais ações podem constituir uma violação deste Código?.....	7
Quais são as consequências da violação do Código?.....	7
Como a conformidade com o Código será monitorada e aplicada?	7
III. Nosso compromisso com nossos clientes, restaurantes, franqueados e o mercado	8
Nosso compromisso	8
Segurança alimentar e qualidade do produto.....	8
Clientes.....	9
Franqueados.....	9
Concorrência justa.....	9
Presentes e entretenimento	10
Trabalhando com fornecedores	12
Comércio global	13
IV. Nosso compromisso com nossos acionistas	14
Nosso compromisso	14
Oportunidades corporativas	14
Conflitos de interesses.....	15

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver RESULTS,
overnight and
over time

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Adopt and share the
BEST IDEAS

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Recognize
WINS,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Negociação com informações privilegiadas	16
Relatórios financeiros precisos	18
Proteção de ativos e informações confidenciais	19
Gerenciamento de registros	20

V. Nosso compromisso com nossos funcionários.....21

Nosso compromisso	21
Igualdade de oportunidades	21
Respeito mútuo e dignidade.....	21
Práticas trabalhistas justas.....	22
Saúde e segurança dos funcionários	22
Abuso de substâncias	23
Privacidade e confidencialidade.....	23
Anticorrupção	24
Envolvimento político e comunitário.....	26
Comunicação e divulgação precisas	27

VI. Recursos para fazer as escolhas certas.....28

Como identificar dilemas éticos	28
Quando buscar ajuda	28
Onde obter ajuda.....	29
A linha de apoio à integridade da Yum! – A linha de apoio Speak Up	30
Como a linha de apoio à integridade da Yum! (a linha de apoio "Speak Up") funciona.....	31
Política de não retaliação.....	32

Apêndice A.....33

Política Internacional	
Anticorrupção da Yum!.....	33
Índice.....	36

Divulgação importante: este Código de Conduta não altera outros termos e condições do seu emprego na Yum! ou em qualquer uma de suas subsidiárias, nem cria quaisquer direitos contratuais para qualquer funcionário, acionista, cliente, fornecedor, consumidor ou concorrente.





I. UMA MENSAGEM DE CHRIS TURNER, CEO DA YUM! BRANDS

Mais do que nunca, os funcionários e clientes esperam que as empresas façam a coisa certa. Temos a sorte de que é assim que sempre operamos na Yum! e estamos comprometidos em fazer mais e melhor. Nossa estratégia é liberar o potencial para o crescimento e o bem.

Isso acontece quando mantemos o foco em nossas prioridades e vivemos nossos valores. O Código de Conduta Global da Yum! descreve nossos padrões de trabalho e está alinhado com nossos valores. Devemos agir de maneira honesta e ética em todas as nossas práticas comerciais e nos responsabilizar por todos os nossos acionistas.

Obrigado por seu compromisso de liderar com integridade enquanto construímos as marcas de restaurantes mais amadas, confiáveis e de crescimento mais rápido do mundo.

Nossos valores - Liderando nossa cultura para impulsionar os resultados



Priorizar a **EXPERIÊNCIA DO CLIENTE**



Servir com **CONFIANÇA** em cada mordida



Apresentar **RESULTADOS**, tanto no curto quanto no longo prazo



Acreditar em **TODAS** as pessoas



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

Believe in **-ALL- PEOPLE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

II. NOSSO COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

Nosso compromisso conjunto com a integridade

- > Conheça os padrões de conduta que se aplicam ao seu trabalho e às suas atividades como parte da Yum!.
- > Siga esses padrões sempre.
- > Pergunte se você não tiver certeza de qual é a coisa certa a fazer.

Qual é o objetivo deste Código?

A Yum! tem o compromisso de conduzir os negócios de acordo com a letra e o espírito da lei e com os mais altos padrões de conduta ética nos negócios.

No atual clima global de negócios, os padrões e as expectativas de conduta responsável estão mais exigentes do que nunca. O Código de Conduta Global da Yum! nos orienta sobre como navegar nesse ambiente.

O Código fornece uma introdução a leis e políticas importantes que se aplicam a todos que trabalham para a Yum! ou para uma de suas marcas em todo o mundo. O Código também é um recurso global que ajuda cada um de nós a:

- > Saber quando pedir conselhos; e
- > Saber onde podemos buscar orientação se não tivermos certeza sobre o caminho certo a seguir.

Quem é obrigado a seguir este Código?

O Código se aplica aos funcionários da Yum! Brands, Inc. e de suas subsidiárias integrais (KFC, Pizza Hut, Taco Bell e Habit Burger & Grill) (coletivamente, "Yum!" ou a "Empresa"), independentemente de título, posição ou cargo. Isso inclui nossa diretoria, gerentes e colaboradores individuais em todo o mundo.

Salvo indicação em contrário, todas as referências neste Código a funcionário(s) devem ser interpretadas como referências tanto a funcionário(s) quanto a diretor(es).



Quais são minhas responsabilidades como funcionário da Yum!?

Você é responsável por se familiarizar e seguir o Código e os padrões que se aplicam ao seu trabalho, seja ele na Yum!, KFC, Pizza Hut, Taco Bell ou Habit Burger & Grill. Os novos funcionários serão solicitados a certificar seu compromisso de aderir aos padrões de conduta contidos neste Código. Muitos dos nossos funcionários são obrigados a certificar sua conformidade contínua com o Código anualmente.

Você também é responsável por buscar aconselhamento quando necessário, levantar preocupações e denunciar possíveis violações deste Código à gerência.

Você estará fazendo sua parte ao:

- > **Manter-se informado.** Entenda e cumpra as políticas e os padrões que se aplicam ao seu trabalho e à nossa Empresa; participe das sessões de treinamento de ética e conformidade obrigatórias e voluntárias; e trabalhe com seus colegas para ajudar outros a se familiarizarem com os requisitos aplicáveis.
- > **Buscar orientação.** Este Código não fornece todas as respostas, e não se espera que você saiba todas as respostas. Espera-se que você peça ajuda e consulte outras pessoas quando o curso de ação apropriado não estiver claro para você.
- > **Permanecer firme.** Nunca comprometa nossos padrões (ou sua integridade pessoal) para atingir outros objetivos. Se surgir uma oportunidade de cortar caminhos éticos, saiba que se espera que você faça a coisa certa e que tem todo o apoio da gerência para isso.
- > **Trazer os problemas à tona.** Você tem a **obrigação de se manifestar** se algo não parecer certo. Não presuma que o fato de todos os outros estarem fazendo algo torna isso certo, que a gerência já está ciente ou que outra pessoa se responsabilizará. Além de levantar preocupações, também incentivamos você a apresentar ideias que nos ajudarão a gerenciar melhor nossas responsabilidades de conformidade.

Qual é a função dos gerentes e supervisores?

Se você gerencia ou supervisiona outras pessoas, você foi colocado em uma posição especial de confiança. Para manter essa confiança, você deve:

- > **Ser um modelo positivo.** Dar o exemplo. Mostrar o que significa agir com integridade em suas decisões e ações cotidianas. Assumir a responsabilidade e ser responsável por sua conduta e pela conduta da sua equipe.
- > **Aumentar a conscientização e a compreensão.** Usar seu conhecimento sobre nossos negócios para ajudar as pessoas ao seu redor a identificar e lidar com os riscos de ética e conformidade.
- > **Estabelecer metas apropriadas.** Transmitir e reforçar a mensagem de que todos devem agir de acordo com esses padrões de conduta, independentemente dos outros objetivos estabelecidos. Não estabelecer metas que você sabe que comprometerão nossos valores e padrões.
- > **Ser responsivo.** Responder adequadamente a qualquer pessoa que levante uma preocupação relacionada à conformidade ou à ética, recorrendo a outros recursos conforme necessário. Monitorar a conduta das pessoas que você supervisiona e, se essa conduta não estiver de acordo com nossos padrões, tomar medidas de maneira justa, apropriada e consistente.



O Código explica todos os padrões que eu preciso conhecer?

O Código é a pedra angular de nosso compromisso com a integridade, pois fornece uma visão geral básica de muitos dos problemas que podem surgir. Mas o Código não pode prever todas as questões que podem surgir ou descrever todas as leis ou políticas que podem se aplicar a uma situação que você encontrar. Outras políticas e procedimentos não descritos neste Código também se aplicam aos funcionários da Yum!. Lembre-se de que a função de cada funcionário é diferente, portanto, se você trabalha em operações de restaurante, em outra posição de campo ou em um centro de suporte de restaurante ou outro escritório, certifique-se de conhecer as regras e políticas que se aplicam a você. Se não tiver certeza, converse com seu supervisor ou com alguém do Departamento Jurídico sobre qualquer preocupação.

E quanto às diferentes leis em diferentes países?

A Yum! é uma empresa global e respeitamos as leis de todos os países onde fazemos negócios. Embora respeitamos as culturas e os costumes locais, temos a responsabilidade de manter os mesmos altos padrões de integridade em todos os lugares, portanto, devemos aderir aos padrões de nosso Código de Conduta e, ao mesmo tempo, seguir as leis locais.

Caso acredite que qualquer disposição do Código possa ser interpretada como diferente de uma lei, regulamento ou outra política aplicável da Empresa, consulte o Departamento Jurídico ou um membro da equipe de gerenciamento. Em caso de dúvida, aplique o padrão mais rigoroso.

Quem está autorizado a alterar ou se isentar de qualquer das disposições deste Código?

Este Código de Conduta pode ser emendado ou modificado pela Diretoria da Yum! Brands, Inc. As isenções deste Código em relação a um diretor executivo ou a um membro da Diretoria só podem ser concedidas pela Diretoria ou por um comitê da Diretoria com autoridade específica. As emendas, modificações e isenções serão divulgadas conforme exigido pela Lei de Bolsas de Valores de 1934 e pelas normas a ela referentes, bem como pelas normas aplicáveis da Bolsa de Valores de Nova York.

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**,
overnight and
over time

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Adopt and share the
BEST IDEAS

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Recognize
WINS,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Quais ações podem constituir uma violação deste Código?

A seguir, alguns exemplos de ações que podem sujeitar os funcionários a medidas disciplinares de acordo com o Código:

- > Violar leis, regulamentos ou padrões da Empresa aplicáveis.
- > Orientar ou incentivar outros a violar leis, regulamentos ou padrões da Empresa aplicáveis.
- > Deixar de denunciar violações conhecidas ou suspeitas de leis, regulamentos ou padrões da Empresa aplicáveis.
- > Deixar de monitorar a conduta de subordinados, representantes ou fornecedores pelos quais você tem responsabilidade de supervisão.
- > Não cooperar ou mentir durante uma investigação.
- > Retaliar contra outras pessoas por terem levantado ou denunciado uma preocupação de conformidade com o Código de Conduta, ou outra preocupação ética, de boa-fé.
- > Outras condutas inconsistentes com um ambiente de negócios de alta integridade e compromisso com a conformidade com a lei.

Quais são as consequências da violação do Código?

Qualquer pessoa que violar nosso Código ou suas políticas subjacentes poderá estar sujeita a medidas disciplinares. Embora o tipo específico de ação disciplinar se baseie nas circunstâncias específicas e na gravidade de cada caso, ela pode incluir um ou mais dos seguintes itens:

- > Advertência verbal e/ou escrita.
- > Suspensão.
- > Rebaixamento de cargo.
- > Redução da indenização.
- > Desqualificação da remuneração de incentivo.
- > Demissão.
- > Penalidades civis.

Além dessas ações, quando um ato ilegal é cometido, a Empresa pode encaminhar a questão para as autoridades policiais. As violações da lei podem desencadear ações legais contra você, seus colegas ou a Empresa, com graves consequências.

Como a conformidade com o Código será monitorada e aplicada?

O Código de Conduta é mais do que apenas uma descrição de nossos padrões de conduta. Ele é a peça central de um programa global de ética e conformidade que apoia nossos Valores e é apoiado por nossa Diretoria e líderes seniores. As funções a seguir desempenham um papel fundamental em sua supervisão e aplicação:

- > O Comitê de Supervisão de Conformidade da Yum! fornece orientação estratégica para o programa de conformidade da Empresa e monitora os resultados.
- > O Comitê de Auditoria da Diretoria auxilia e aconselha a Diretoria sobre o programa de ética e conformidade da Empresa, incluindo o recebimento de relatórios da gerência sobre a conformidade com este Código, conforme apropriado.

Esses mecanismos de supervisão ajudam a garantir que o Código de Conduta seja aplicado de forma consistente em toda a empresa e que os indivíduos em todos os níveis sejam responsabilizados por sua conduta.

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**,
overnight and
over time

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Adopt and share the
BEST IDEAS

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Recognize
WINS,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

III. NOSSO COMPROMISSO COM NOSSOS CLIENTES, RESTAURANTES, FRANQUEADOS E O MERCADO

Nosso compromisso

A Yum! prioriza servir alimentos deliciosos que façam jus à confiança que nossos clientes depositam em nós e trabalha diligentemente para atender aos mais altos padrões de segurança e qualidade em todos os aspectos de nossos negócios, desde o fornecimento e a aquisição até a preparação e a entrega dos alimentos. Em todas as nossas transações comerciais, a Yum! se esforça para ser honesta e justa. Competiremos vigorosamente, mas de forma justa, e em conformidade com todas as leis que protegem a integridade do mercado.

Segurança alimentar e qualidade do produto

A segurança dos alimentos e a qualidade dos produtos estão no centro de como fazemos negócios e alcançamos nossa visão de um mundo com mais adeptos dos princípios da Yum!. Buscamos sempre superar as expectativas de nossos clientes, fornecendo produtos da mais alta qualidade em um ambiente limpo, atraente, seguro e confortável.

A integridade de nossos produtos depende do fato de os funcionários sempre seguirem práticas de segurança alimentar que atendam aos altos padrões de nossas marcas e a todos os requisitos legais, de qualidade e contratuais. Não devemos permitir que nada, inclusive o custo, interfira nesse compromisso. A segurança alimentar é responsabilidade de todos.

Expectativas da Yum!:

- > Seguir todos os requisitos legais, de qualidade e contratuais que regem a forma como nossos produtos são fabricados.
- > Somente adquirir materiais e produtos que atendam às nossas especificações e sejam provenientes de fornecedores aprovados.
- > Aderir aos nossos padrões de segurança alimentar.
- > Aprender, seguir e executar procedimentos de manuseio e preparação de alimentos, incluindo higiene pessoal adequada.
- > Denunciar qualquer coisa que possa comprometer nosso compromisso com a segurança dos alimentos e a qualidade dos produtos.

Manifeste-se se você vir alguém:

- > Cortar caminho na segurança alimentar ou na qualidade do produto para atender às metas de produção ou desempenho.
- > Falsificar resultados de testes de segurança de alimentos.
- > Fazer qualquer coisa que possa comprometer nosso compromisso com a segurança dos alimentos e a qualidade dos produtos.

Pergunta:

Eu trabalho em um restaurante da empresa e vi que os procedimentos de limpeza não estão sendo seguidos corretamente. As pessoas querem ir para casa depois que o restaurante fecha e, por isso, estão apenas enxaguando alguns equipamentos, em vez de fazer a limpeza de acordo com os padrões que estão afixados no restaurante. Devo fazer ou dizer algo sobre isso?

Resposta:

Sim, você deve comunicar a situação ao seu supervisor, ao gerente do restaurante ou à linha de apoio à integridade da Yum! (a linha de apoio Speak Up). Não podemos correr o risco de comprometer a segurança dos alimentos por causa de atalhos em nossos procedimentos de limpeza. Isso poderia colocar em risco a integridade dos nossos produtos e a segurança dos nossos clientes. Se não estiver satisfeito com a resposta recebida do seu gerente de linha, use qualquer um dos outros canais de denúncia descritos na página [30](#) deste documento.

Nosso compromisso com nossos clientes, restaurantes, franqueados e o mercado

↑
Ir para o índice

Clientes

A cultura da Yum! inclui o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade de TODOS os clientes. Você não deve tratar um cliente de forma diferente por causa de raça, cor, credo, religião, sexo (incluindo gravidez, parto e condições médicas relacionadas à gravidez, parto e amamentação), idade, deficiência mental ou física, condição médica protegida, deficiência física, informações genéticas, orientação sexual, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, estereótipos sexuais, origem nacional, ancestralidade, nacionalidade, origem social ou étnica, status militar ou de veterano, estado civil, status de cidadania, afiliação política ou outro status legalmente protegido.

Franqueados

Ser a marca de restaurantes mais amada, confiável e de crescimento mais rápido do mundo significa que precisamos ter relacionamentos positivos e estratégicos com nossos franqueados, nossos parceiros mais importantes. Tratamos os franqueados de forma justa e mantemos uma comunicação aberta e honesta.

Isso também significa que nossos franqueados respeitam a Yum! e suas marcas, mantendo nossos padrões de integridade em suas operações de restaurante, bem como seguindo a segurança alimentar e outros padrões da marca. Embora este Código não se aplique diretamente aos franqueados e seus funcionários, a Yum! espera que os franqueados estabeleçam e apliquem seus próprios padrões e práticas para garantir a integridade em suas operações e uma experiência consistente para o cliente.

Expectativas da Yum!:

- > Tratar os franqueados com respeito e justiça.
- > Comunicar-se de forma aberta e honesta com os franqueados.
- > Proteger as informações confidenciais dos franqueados.

Manifeste-se se você vir:

- > Informações do franqueado sendo usadas indevidamente ou divulgadas de forma imprópria.
- > Um franqueado sendo tratado injustamente.
- > Violações da lei ou de padrões comerciais, como segurança alimentar ou anticorrupção, em operações de franquia.

Pergunta:

A filha do meu amigo está trabalhando meio período em um restaurante administrado por um franqueado da Yum!. Ela me disse que eles estão mantendo e cozinhando alimentos crus após a data de validade. Devo avisar alguém sobre isso?

Resposta:

Sim, pois a segurança dos alimentos está sendo comprometida e o bem-estar dos clientes é colocado em risco. Além disso, a reputação da Yum!, bem como a das marcas, poderia ser prejudicada. Entre em contato com alguém da linha de reclamações da marca, com as equipes de Garantia de Qualidade ou de

segurança de alimentos da marca ou com a equipe de gerenciamento, para que a situação possa ser avaliada adequadamente e as medidas apropriadas sejam tomadas.

Concorrência justa

Nosso objetivo é superar a concorrência, mas de forma justa. Nós nos esforçamos para criar as marcas de restaurantes mais amadas, confiáveis e de crescimento mais rápido do mundo. Temos uma ótima fórmula para o sucesso e não precisamos e não recorreremos a meios injustos, antiéticos ou desonestos para vencer.

Cumprimos rigorosamente as "leis de concorrência" (chamadas de "leis antitruste" nos Estados Unidos), ou seja, leis que criam a base para os mercados livres em todo o mundo. As leis de concorrência geralmente proíbem acordos anticoncorrenciais, como acordos com concorrentes para definir preços ou dividir mercados, e outras condutas que prejudiquem mercados justos e abertos.

Expectativas da Yum!:

- > Competir com base nos méritos de nossos produtos e atendimento ao cliente e não fazer nenhuma tentativa de restringir ou limitar a concorrência.
- > Diferenciar a Yum! de seus concorrentes com base apenas em comparações factuais.
- > Somente apresentar ou anunciar informações verdadeiras sobre nossos produtos e restaurantes.
- > Evitar contatos com concorrentes que possam criar a aparência de acordos impróprios, acordos paralelos ou acordos informais.
- > Selecionar vendedores, fornecedores e outros terceiros somente com base nos méritos de seus produtos, deixando claro que esperamos uma concorrência plena e justa para nossos negócios.
- > Manter informações confidenciais sobre a Yum!, bem como sobre seus clientes e fornecedores, no mais absoluto sigilo.

Manifeste-se se você vir alguém:

- > Manter acordos ou discussões com um concorrente envolvendo:
 - Preços, fórmulas de precificação, custos ou lucros.
 - Planos de marketing ou territórios de vendas.
 - Termos ou condições de venda.
 - Participação no mercado, capacidade de vendas ou volumes de produção.
 - Alocação de clientes ou linhas de produtos.
 - Fornecedores, métodos de fornecimento ou distribuição.
- > Envolver-se em práticas comerciais desleais ou enganosas.
- > Coletar informações sobre concorrentes por meios inadequados, enganosos ou desonestos.
- > Fazer declarações negativas falsas ou sem fundamento sobre os produtos ou negócios de nossos concorrentes.

Nosso compromisso com nossos clientes, restaurantes, franqueados e o mercado

Ir para o índice

Situações de alerta:

As seguintes situações podem acarretar riscos relacionados à lei da concorrência. Sempre envolva o Departamento Jurídico da Yum! antes de:

- > Entrar em joint ventures, fusões, aquisições ou marketing, compras ou acordos de colaboração semelhantes com concorrentes.
- > Estabelecer acordos de negociação exclusiva (por exemplo, contratos que exigem que uma empresa não faça negócios com nossos concorrentes) ou recusar-se a fazer negócios com outras pessoas devido ao relacionamento delas com nossos concorrentes.
- > Participar ou coordenar atividades com associações profissionais, como as que definem padrões do setor ou estabelecem políticas salariais.
- > Celebrar acordos ou entendimentos com concorrentes relacionados a preços, termos de venda, participação de mercado ou tecnologias.

Presentes e entretenimento

Cortêsias comerciais, que incluem presentes (de marca ou não), favores, compra de refeições, serviços, transporte, hospedagem e entretenimento, são frequentemente trocadas como parte da construção de boas relações de trabalho. Embora as cortêsias comerciais possam criar boa vontade, elas podem levantar questionamentos sobre os motivos por trás da pessoa que as oferece. Em resumo, as cortêsias comerciais podem criar seus próprios "conflitos de interesse".

Tomamos decisões de negócios com base no mérito da Empresa. Portanto, como regra geral, nunca ofereça uma cortesia comercial se isso puder fazer com que você pareça estar tentando influenciar uma decisão comercial, presente ou futura. Da mesma forma, nunca peça ou aceite uma cortesia comercial de terceiros, como fornecedores ou franqueados (atuais ou potenciais), se isso puder ser percebido como um comprometimento de sua objetividade ao tomar uma decisão comercial. Em todos os casos, as despesas com cortêsias comerciais oferecidas devem ser registradas de forma completa e precisa, com a quantidade adequada de detalhes, nos livros e registros da Empresa, como relatórios de despesas e as contas apropriadas no livro-razão da Empresa.

Requisitos gerais

Uma cortesia comercial só pode ser oferecida, dada ou aceita se:

- > O valor é razoável e não é em dinheiro (ou equivalentes a dinheiro, como vales-presente ou cartões de loja, a menos que seja para restaurantes Yum! e esteja dentro das diretrizes de seu mercado); e
- > É oferecido ou dado para fins de boa vontade generalizada, como reconhecimento, em conexão com a promoção, demonstração ou explicação dos produtos da Empresa; e
- > A divulgação pública da cortesia comercial não poderá causar constrangimento ou prejudicar a reputação dos envolvidos, incluindo a Yum!; e
- > É legal e permitido de acordo com a legislação local, as regulamentações governamentais e as políticas das organizações representadas pela pessoa que está oferecendo, aceitando ou recebendo a cortesia; e
- > É permitido de acordo com as políticas locais ou regionais específicas adotadas para o seu mercado, autorizadas em um nível apropriado de gerência da Empresa e está devidamente refletido nos livros e registros da Empresa; e
- > Não é oferecido, dado ou aceito quando o objetivo é influenciar indevidamente funcionários públicos ou tomadores de decisão de negócios para que façam mau uso de seus cargos ou influenciem seus atos. (Consulte também "Anticorrupção" na página 24); e
- > Não envolve locais e atividades que incluam "entretenimento adulto" ou qualquer evento, substância ou item ilegal.

Pergunta:

Meu gerente pediu recentemente à nossa equipe para espalhar boatos sobre um suposto surto de E. coli em um restaurante do outro lado da rua. Vivemos em uma cidade pequena e as informações se espalham com facilidade e rapidez. Isso não é injusto com nosso concorrente?

Resposta:

Com certeza. Nossas marcas têm ótimos restaurantes, produtos de qualidade e um excelente atendimento ao cliente. Esses são os elementos nos quais confiamos para competir pelos negócios. Espalhar rumores falsos como esse é a coisa errada a se fazer e corre o risco de prejudicar nossa reputação e nos expor a possíveis responsabilizações.

Pergunta:

Minha representante da Câmara de Comércio local passou por aqui ontem para conversar. Durante a conversa, ela afirmou que outros restaurantes dessa região da cidade estavam preocupados com a inflação salarial e queriam unir forças para evitar o aumento dos custos salariais. Ela perguntou se estaríamos dispostos a nos comprometer a manter nossos salários iniciais atuais pelo menos no próximo ano para o benefício de todos os restaurantes da cidade. O que devo fazer?

Resposta:

Esse acordo pode ser ilegal. Os acordos entre concorrentes sobre salários geralmente constituem uma violação das leis de concorrência. Mesmo com a Câmara de Comércio apresentando a sugestão, ela poderia ser vista como um acordo entre os restaurantes. Consulte imediatamente o Departamento Jurídico sobre essa conversa e obtenha orientação sobre a melhor forma de lidar com ela.

Nosso compromisso com nossos clientes, restaurantes, franqueados e o mercado

Ir para o índice



Se você não tiver certeza sobre a aplicação desses requisitos, procure orientação do seu Departamento Jurídico. Se você receber um presente ou oferta que acredita que possa violar esses requisitos, mas, por algum motivo, achar que não deve devolvê-lo ou rejeitá-lo, deverá obter aprovação do Departamento Jurídico para ficar com ele.

Funcionários públicos

Presentes e entretenimento oferecidos a funcionários públicos apresentam um risco especial. Antes de oferecer ou dar uma cortesia comercial a um funcionário público, você deve se certificar de que:

- > Há transparência e honestidade no processo e registro preciso nos registros da Yum!.
- > Nenhuma lei ou política local da Empresa será violada.
- > A cortesia está diretamente relacionada à promoção, demonstração ou explicação dos produtos da Empresa (por exemplo, presentes com itens de logotipo promovendo nossas marcas ou uma refeição para demonstrar novas ofertas de produtos)
- > A cortesia é nominal em valor (inconsequente em valor tanto para quem dá quanto para quem recebe) e oferecida apenas para refletir estima e boa vontade, como presentes para feriados tradicionais ou eventos especiais da vida, como casamentos e nascimentos.
- > Não há nenhuma decisão envolvendo a Yum! pendente perante o funcionário público que recebe o presente ou os subordinados diretos do funcionário público.
- > Você tem a aprovação do seu Departamento Jurídico e todos os relatórios foram feitos de acordo com os termos da política local da Empresa.

Consulte a orientação fornecida na seção deste documento intitulada "Anticorrupção" e a Política Internacional Anticorrupção da Yum!, que está anexada como suplemento a este Código, para obter orientações mais específicas nessa área.



Expectativas da Yum!:

- > Exercer bom senso, moderação e discrição ao dar e receber cortesias comerciais.
- > Entender as regras e leis que podem se aplicar antes de oferecer ou aceitar cortesias comerciais, especialmente se houver funcionários públicos envolvidos.
- > Escolher locais apropriados e de custo moderado, como restaurantes, eventos esportivos, teatro ou outros eventos sociais ou culturais.
- > Notificar seu supervisor e o Departamento Jurídico da Yum! sempre que uma cortesia comercial recebida, dada ou oferecida violar esses padrões.
- > Em caso de dúvida, perguntar.

Manifeste-se se você vir alguém:

- > Solicitar ou aceitar uma cortesia comercial com a expectativa de receber algo em troca.
- > Dar ou receber qualquer presente em dinheiro (ou equivalentes a dinheiro, como vales-presente, cheques bancários, ordens de pagamento, títulos de investimento, instrumentos negociáveis, empréstimos, ações ou opções de ações).
- > Participar de uma atividade que faria com que a pessoa que está dando ou recebendo a cortesia comercial violasse os padrões de seu próprio empregador.
- > Participar de qualquer entretenimento ou atividade que seja ilegal, antiético, de cunho sexual orientado ou de outra forma inconsistente com nossos valores e padrões.
- > Não registrar com precisão as cortesias comerciais de acordo com os requisitos de relatório da política da Empresa.

Pergunta:

Durante minhas comunicações de rotina com um dos fornecedores da Yum!, o fornecedor se ofereceu para enviar um de seus produtos para meu uso pessoal. Como se trata de um item bastante caro (por exemplo, um tablet pessoal semelhante a um iPad), não me senti à vontade para aceitá-lo e inicialmente recusei a oferta. O vendedor continuou insistindo para que eu aceitasse o presente, pois, do ponto de vista dele, não é nada demais e ele quer que eu aproveite o presente. Posso aceitar o presente se não acreditar que ele afetaria meu julgamento ao lidar com o fornecedor?

Resposta:

Como você estaria recebendo um benefício pessoal de valor maior do que o nominal de um fornecedor, deve revelar a situação à gerência ou ao seu Departamento Jurídico e obter orientação antes de aceitar o presente. É altamente improvável que você tenha permissão para aceitar o presente, pois isso poderia ser percebido como um comprometimento de sua capacidade de ser objetivo ao tomar decisões comerciais em relação a esse fornecedor no futuro. Se o presente for aprovado, você também será obrigado a divulgá-lo em seu Questionário do Código de Conduta anual.

Nosso compromisso com nossos clientes, restaurantes, franqueados e o mercado

Ir para o índice

Trabalhando com fornecedores

Nossos fornecedores são parceiros valiosos para o sucesso dos nossos negócios. Nossas relações com os fornecedores devem ser caracterizadas pela honestidade e justiça. Os fornecedores devem ser selecionados com base em fatores competitivos, como qualidade, serviço, tecnologia e preço. Além disso, os fornecedores devem compartilhar nosso compromisso com a ética, a conformidade e a sustentabilidade.

Expectativas da Yum!:

- > Somente fazer negócios com fornecedores que cumpram os requisitos legais aplicáveis e os padrões da Empresa relacionados a trabalho, emprego e condições de trabalho seguras.
- > Fornecer uma oportunidade competitiva para os fornecedores ganharem negócios da Yum!, incluindo pequenas empresas e empresas pertencentes a mulheres, minorias ou pessoas desfavorecidas.
- > Proteger as informações proprietárias trocadas com os fornecedores por meio de acordos de confidencialidade.
- > Honrar compromissos, contratos e acordos firmados com fornecedores.

Manifeste-se se você vir:

- > Possíveis conflitos de interesse na seleção de fornecedores, como a aceitação de presentes impróprios, propinas ou outros benefícios.
- > Negócios concedidos a uma empresa de propriedade de um parente ou amigo próximo sem a divulgação prévia do conflito de interesses à gerência.
- > Direcionamento dos negócios da Yum! para uma empresa de propriedade de um indivíduo com vínculos com um funcionário público que tenha alguma relação com a Yum!.
- > Ambientes de trabalho em que haja abusos ou assédio, condições inseguras ou outros maus-tratos aos trabalhadores nas instalações dos fornecedores.

Pergunta:

Precisamos fazer um contrato com uma empresa local para fornecer materiais de limpeza e gostaríamos de encontrar alguém com urgência. Meu irmão tem uma empresa e sei que ele pode nos fornecer o que precisamos. Não podemos simplesmente economizar muito tempo e esforço contratando sua empresa diretamente?

Resposta:

Não. Contratar seu irmão porque você confia nele pode ser uma boa escolha pessoal, mas não é necessariamente uma boa decisão comercial porque cria um conflito de interesses entre seu desejo de ajudar seu irmão e sua objetividade na seleção do fornecedor mais competitivo para a Empresa. No entanto, se você fizer uma divulgação adequada à Yum! e não estiver envolvido no processo de seleção ou gerenciamento do fornecedor (e ninguém que se reporte a você estiver envolvido), a empresa do seu irmão poderá competir com outros fornecedores qualificados pelo contrato. Você também deve divulgar esse relacionamento comercial em seu Questionário do Código de Conduta anual.

Para obter detalhes e orientações adicionais

- > Consulte o Código de Conduta do Fornecedor da Yum!.
- > A Yum! tem o compromisso de conduzir seus negócios de forma legal e socialmente responsável. Nosso Código de Conduta do Fornecedor foi desenvolvido para estabelecer nossa expectativa de que nossos fornecedores cumpram todos os requisitos legais e para incentivar práticas comerciais éticas.



Nosso compromisso com nossos clientes, restaurantes, franqueados e o mercado

Ir para o índice



Comércio global

A Yum! acredita firmemente na promoção do crescimento econômico e do comércio internacional. Como uma empresa internacional, a Yum! reconhece sua responsabilidade para com os países onde atua. Nosso objetivo é ser um bom cidadão corporativo onde quer que operemos.

Nós nos esforçamos para cumprir as leis, regras e regulamentos de todos os órgãos governamentais e reguladores que se aplicam aos nossos negócios. Como uma empresa sediada nos Estados Unidos e listada em uma bolsa de valores americana, algumas leis americanas afetam nossas operações comerciais em todo o mundo, inclusive leis que proíbem transações que possam ajudar terroristas.

Não toleramos, facilitamos ou apoiamos atividades terroristas. Se você suspeitar que algum fornecedor, vendedor, terceiro, franqueado, licenciado, locador ou outra empresa com a qual a Yum! tenha um relacionamento esteja envolvido em atividades ilegais, ou se você achar que alguma atividade comercial da Yum! possa beneficiar terroristas, financeiramente ou de outra forma, informe o Departamento Jurídico da Yum!.

Além disso, vários países impõem restrições às exportações e às negociações comerciais com determinados países, entidades e indivíduos e envolvendo determinadas atividades. As restrições comerciais assumem muitas formas, incluindo proibições para:

- > Exportações para um país proibido.
- > Importações ou negociações de bens originários de um país especificado ou sancionado.
- > Viajar para ou de um país sancionado.
- > Novos investimentos em um país sancionado.
- > Transações e negócios financeiros envolvendo um país sancionado ou indivíduos e entidades designados.
- > Participar de boicotes impostos por determinados países (por exemplo, a Liga dos Estados Árabes impõe um boicote contra Israel, e a lei antiboicote dos EUA proíbe a Yum! de participar do boicote da Liga Árabe).

As restrições comerciais também incluem requisitos de licenciamento para a exportação de determinados produtos ou tecnologias. A lista de países proibidos e as restrições mudam de acordo com as mudanças na política global.

Por esse motivo, se o seu trabalho envolver vendas ou envios para além das fronteiras internacionais, certifique-se de manter-se atualizado sobre as regras aplicáveis e consulte o Departamento Jurídico se não tiver certeza. Você também deve verificar os requisitos de exportação referentes a transferências de tecnologia ou produtos para outro país.

Uma "exportação" não é apenas a transferência de uma mercadoria física. Ela pode incluir a transferência de informações restritas para um cidadão de outro país por meio de:

- > Conversas por e-mail ou telefone.
- > Conversas face a face, ou
- > Visitas às instalações da Yum! (por exemplo, levando consigo arquivos ou dados eletrônicos para compartilhar, transferir ou transmitir).

Expectativas da Yum!:

- > Seguir todas as regulamentações relevantes de controle de comércio internacional relacionadas a importações e exportações.
- > Garantir que a Yum! ou seus representantes forneçam declarações e informações de importação precisas e completas às autoridades governamentais.
- > Examinar as transações comerciais de acordo com as regras aplicáveis que restringem as transações com países, pessoas e usuários finais proibidos.
- > Examinar as relações comerciais com clientes, fornecedores e outros terceiros envolvidos em suas transações internacionais com base em listas de observação fornecidas pelo governo.
- > Não cooperar com nenhuma prática comercial restritiva ou boicote proibido de acordo com as leis locais aplicáveis ou dos Estados Unidos (por exemplo, o boicote da Liga Árabe a Israel) e denunciar todas as solicitações de boicote que você receber.

Manifeste-se se você vir alguém:

- > Fazer uma declaração falsa em formulários alfandegários ou para autoridades governamentais.
- > Usar faturas de mercadorias importadas em que o preço mostrado não reflete o valor total, ou a descrição das mercadorias não está completa, ou o país de origem não está identificado corretamente.
- > Pagar dinheiro a um intermediário como uma passagem para outra entidade ou para evitar revelar o país para onde o dinheiro está indo.

Pergunta:

Estou trabalhando com um restaurante da marca Yum! na Ásia para enviar suprimentos dos Estados Unidos. O país onde o restaurante está localizado proibiu recentemente a importação de determinados itens alimentícios dos Estados Unidos. Meu contato local me pediu para enviar os suprimentos para um país vizinho e "ele cuidará do resto a partir de lá". Posso fazer isso?

Resposta:

Não. O contato local pode estar usando um esquema ilícito para levar as mercadorias proibidas para o país asiático por meio de um terceiro país. Embora isso possa parecer uma maneira inteligente de contornar a lei, provavelmente é ilegal. A documentação de exportação, importação e remessa deve refletir com precisão para onde as mercadorias estão indo, o que elas são e como serão usadas.

Nosso compromisso com nossos clientes, restaurantes, franqueados e o mercado



IV. NOSSO COMPROMISSO COM NOSSOS ACIONISTAS

Nosso compromisso

A Yum! busca maximizar o valor de longo prazo para os acionistas por meio de uma estratégia de negócios clara para construir nossas marcas e oferecer resultados financeiros superiores. Ao buscar o sucesso dos negócios e o valor para os acionistas, seremos francos quando se trata de tomar decisões de negócios, medir e relatar nosso desempenho financeiro, proteger os ativos e recursos da Empresa e negociar os títulos da Empresa.

Oportunidades corporativas

Os funcionários têm o dever para com a Empresa de promover seus interesses legítimos quando surgir a oportunidade de fazê-lo.

Os funcionários estão proibidos de:

- > Tomar pessoalmente para si oportunidades que são descobertas por meio do uso de propriedade, informações ou posição corporativa.
- > Usar propriedade, informações ou posição corporativa para ganho pessoal.
- > Concorrer direta ou indiretamente com a Empresa.

Caso seus interesses ou transações comerciais pareçam se sobrepor às atividades ou aos interesses comerciais da Yum!, notifique seu supervisor ou seu Departamento Jurídico imediatamente para que a questão possa ser analisada e resolvida.

Observação: este conceito de Oportunidades corporativas e a orientação acima se aplicam a membros não funcionários da Diretoria da Empresa somente na medida em que a oportunidade corporativa ou competitiva surja como resultado de, ou em sua capacidade como, um diretor da Yum!.

Expectativas da Yum!:

- > Divulgar qualquer investimento comercial pessoal, transação ou outra atividade que possa interferir, ou parecer interferir, com os melhores interesses da Yum!.

Manifeste-se se você vir um colega:

- > Investir em um negócio ou ativo do qual a Empresa possa querer participar ou comprar.

Pergunta:

Por meio do meu trabalho na Yum!, fiquei sabendo de um novo empreendimento comercial planejado na cidade onde cresci. Sei que posso comprar alguns imóveis vizinhos por um preço bem baixo porque a maioria das pessoas não espera um desenvolvimento futuro nessa área. Posso comprar a propriedade vizinha na expectativa de que seu valor aumente depois que o novo empreendimento for anunciado?

Resposta:

Como a sua compra pessoal da propriedade é motivada por informações e oportunidades que você tem relacionadas aos negócios da Yum!, você deve revelar a situação à gerência ou ao seu Departamento Jurídico e obter orientação antes de avançar com qualquer negociação ou transação. É improvável que você tenha permissão para comprar uma propriedade antes do anúncio do desenvolvimento planejado, pois isso seria tirar vantagem pessoal de uma oportunidade da qual você tomou conhecimento por meio de sua função na Yum!. Se a transação for aprovada, você também terá a obrigação de divulgá-la em seu Questionário do Código de Conduta anual.



Nosso compromisso com nossos acionistas



Conflitos de interesses

Um "conflito de interesses" surge quando as atividades ou interesses pessoais, sociais, financeiros ou políticos de alguém interferem ou parecem interferir em sua lealdade à Empresa ou em sua capacidade de tomar uma decisão imparcial envolvendo assuntos da Empresa. Conflitos de interesses também podem surgir quando um funcionário ou diretor, ou um membro imediato da família de um funcionário ou diretor, se beneficia, ou mesmo parece se beneficiar, de um acordo comercial da Yum!.

Os funcionários e diretores da Empresa devem evitar, ou divulgar e obter pré-aprovação, quando puderem ter um conflito de interesses real ou aparente.

Exemplos de possíveis conflitos de interesse incluem:

- > Ter mais do que uma propriedade inconsequente e/ou participação financeira em um concorrente da Yum! ou em um fornecedor, franqueado ou outro terceiro que faça negócios com a Yum!.
- > Aceitar qualquer forma de compensação (por exemplo, serviços, dinheiro, equivalentes a dinheiro, como vales-presente) ou presentes de um concorrente da Yum! ou de um fornecedor, franqueado ou outro terceiro que faça negócios com a Yum! sem a divulgação e aprovação prévia da Yum!.
- > Ter familiares *imediatos* que trabalhem para concorrentes ou para um fornecedor, franqueado ou outro terceiro que faça negócios com a Yum! sem a prévia divulgação e aprovação da Yum!.
- > Estar dentro da cadeia de relatórios de um funcionário da Yum! que também seja um membro *imediato* da família.
- > Ter uma função de empreiteiro ou consultor fora da Yum! com um concorrente da Yum! ou um fornecedor, franqueado ou outro terceiro que faça negócios com ou em nome da Yum!, sem divulgação e aprovação prévia da Yum!.
- > Envolver-se em negociações comerciais pessoais com a Yum!.

Esses exemplos se referem ao funcionário, ao diretor ou a membros *imediatos* da família.

O termo "**membro imediato da família**" inclui cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, irmãos, meio-irmãos, sobrinhos, sobrinhas, tias, tios, avós, netos, sogros e qualquer pessoa que more em sua casa ou com quem você tenha um relacionamento amoroso. Em questões de conflito de interesses, você não é responsável por tomar conhecimento das atividades de membros da família que não residem com você. Para os membros da família que não moram na sua casa, você só precisa se preocupar com as circunstâncias que você conhece.

Aplicação aos Diretores - Devido à posição única e ao dever fiduciário dos diretores, nossa política de conflito de interesses se aplica de forma diferente à Diretoria. A maioria dos diretores não são funcionários em tempo integral da Yum! e se envolvem em atividades comerciais e profissionais significativas não relacionadas à Yum!. Todos os diretores devem garantir a divulgação e a avaliação adequadas de conflitos de interesse reais ou potenciais que possam ser razoavelmente esperados ou percebidos como capazes de afetar a independência e o julgamento do diretor no desempenho de suas funções para a Yum!.

Após a identificação de um conflito de interesses real ou potencial, o diretor deve notificar imediatamente o Conselho Geral da Yum! Brands, Inc. sobre a situação. A notificação e a divulgação devem ser feitas em um momento e com detalhes suficientes para permitir a consideração completa dos fatos e das circunstâncias relevantes para permitir a tomada de decisões e a resolução em tempo hábil.

Nenhum funcionário ou diretor pode aceitar remuneração (de qualquer forma) por serviços prestados à Empresa de qualquer fonte que não seja a Empresa sem a aprovação prévia da Diretoria da Empresa.

Expectativas da Yum!:

- > Evitar situações que possam criar ou dar a impressão de um conflito de interesses.
- > Divulgar e buscar pré-aprovação de qualquer situação que possa resultar em um conflito de interesses real ou potencial.
- > Trabalhar com seu supervisor e com o Departamento Jurídico para resolver qualquer conflito de interesses real ou potencial.

Manifeste-se se você vir um colega:

- > Influenciar uma decisão da Yum! (por exemplo, a escolha de um fornecedor) quando ele pode ter interesse no resultado.
- > Usar tempo, equipamentos ou materiais da Yum! para realizar tarefas de trabalho para outro empregador.
- > Contratar, promover ou supervisionar diretamente um membro imediato da família.
- > Fornecer ou aceitar presentes ou entretenimento se isso parecer criar uma tendência ou influenciar uma decisão comercial (consulte também "Presentes e entretenimento" na página [10](#)).
- > Direcionar negócios para fornecedores que sejam de propriedade ou gerenciados por você ou por membros *imediatos* da sua família (consulte também "Trabalhando com fornecedores" na página [12](#)).

Nosso compromisso com nossos acionistas



Ir para o índice

Pergunta:

Sou gerente de restaurante em um dos restaurantes da nossa marca. Meu irmão é proprietário de uma pequena padaria que se concentra em produtos de origem local e produtos de padaria especiais. Ele quer me contratar para um projeto de curto prazo para fazer uma análise detalhada de suas finanças e operações para ver se posso ajudá-lo a fazer melhorias e ser mais lucrativo. Tudo bem se eu fizer isso em meu horário de folga?

Resposta:

Isso provavelmente seria permitido, pois parece que o negócio de seu irmão não é um concorrente direto da Yum!. No entanto, pode haver dúvidas sobre isso, já que se trata de um negócio de restaurante, portanto, antes de concordar, você deve divulgar a proposta ao seu supervisor e receber aprovação antes de iniciar o trabalho.

Pergunta:

Desenvolvi um relacionamento com uma investidora imobiliária que possui muitas propriedades comerciais em minha área. Ela aluga várias de suas propriedades para franqueados da Yum! e para a Yum!. Ela me pediu para considerar a possibilidade de investir em um novo empreendimento que ela está iniciando, que construirá e alugará pequenos espaços de lojas para varejistas. Posso investir?

Resposta:

Como essa investidora e desenvolvedora faz negócios com a Yum! e seus franqueados, qualquer relacionamento comercial que você tenha com ela gera um possível conflito de interesses. Dependendo de vários fatores, inclusive suas responsabilidades profissionais e a conexão entre esse novo empreendimento e os outros investimentos comerciais dessa investidora/desenvolvedora, você poderá ou não seguir adiante com o investimento. Em todo caso, você não deve fazer o investimento sem revelar a situação ao seu supervisor e ao Departamento Jurídico e receber uma aprovação, bem como divulgá-la em seu Questionário do Código de Conduta anual.

Negociação com informações privilegiadas

A Yum! respeita os direitos e as proteções legais do público investidor. Além da obrigação de manter os investidores devidamente informados sobre os negócios da Yum!, também é importante evitar a divulgação seletiva que pode criar um desequilíbrio de informações entre os investidores. Além disso, os funcionários e diretores são proibidos de comprar ou vender títulos (ações, títulos, etc.) da Yum! se tiverem conhecimento de "informações materiais não públicas" sobre a Yum!. Da mesma forma, os funcionários e diretores não podem comprar ou vender títulos de outra empresa quando tiverem informações materiais não públicas sobre essa empresa como resultado do trabalho para ou com a Yum!. Essas outras empresas podem incluir fornecedores atuais ou potenciais ou outros vendedores, e as informações não públicas que você obtiver podem ser relevantes, mesmo que não sejam relevantes para a Yum!.

"Informações materiais não públicas" significa informações que

- > não estão disponíveis ao público, e que
- > um investidor razoável provavelmente consideraria importante para decidir se compra ou vende um título.

Muitos dos nossos funcionários podem ter informações materiais não públicas simplesmente em virtude de seus cargos. As informações materiais não públicas podem incluir, por exemplo:

- > introdução de um projeto inovador de restaurante.
- > novos contratos significativos.
- > alterações nos dividendos.
- > mudanças ou saídas de pessoal-chave.
- > fusões, aquisições, joint ventures e alienações.
- > principais desenvolvimentos em litígios.
- > declarações e previsões de lucros não divulgadas.
- > ações governamentais esperadas relacionadas à Yum! ou ao seu setor.
- > contratos de licenciamento.
- > planos de marketing.
- > mudanças no relacionamento com o franqueado.
- > violações significativas de segurança cibernética.

Se você tiver conhecimento de qualquer uma dessas situações - e a informação não for pública - você pode estar de posse de informações materiais não públicas e não deve comprar ou vender títulos com esse conhecimento. Se você estiver em dúvida e não souber se as informações são relevantes e não públicas, entre em contato com o Departamento Jurídico da Yum! e solicite esclarecimentos e obtenha pré-autorização antes da negociação, se aplicável.

Nosso compromisso com nossos acionistas

Ir para o índice

A regra também se aplica a pessoas de fora da Yum! que obtêm as informações de um de nossos funcionários (por exemplo, o cônjuge, amigo ou corretor de um funcionário; ou advogados, contadores ou outros consultores). Isso significa que você nunca deve dar a alguém de fora da Yum! uma "dica" sobre informações privilegiadas relevantes; isso inclui discussões em "salas de bate-papo" ou mídias sociais na Internet. Somente divulgue informações privilegiadas relevantes sobre a Yum! ou outras empresas onde e quando for necessário para realizar os negócios legítimos da Yum! e quando você tiver certeza de que as informações serão tratadas adequadamente após a divulgação devido a um contrato de confidencialidade, obrigações profissionais ou outras proteções.

Os funcionários e diretores da Yum! devem abordar a negociação de ações da Yum! como uma estratégia de investimento de longo prazo. Você não pode se envolver em negociação de opções, venda a descoberto, compra ou venda de títulos derivativos ou outras posições especulativas relativas aos títulos da Yum!. Essas transações podem criar uma aparência de negociação inadequada com base em informações privilegiadas ou uma falta de confiança na Empresa.

Expectativas da Yum!:

- > Proteger as informações internas relevantes e usá-las e divulgá-las somente quando necessário para realizar seu trabalho.
- > Os "insiders" (funcionários que, no curso normal do desempenho de suas funções, têm acesso a informações materiais não públicas referentes à Empresa) só devem negociar títulos da Yum!:
 - o De acordo com os Procedimentos de Negociação de "Insider" ou "Pessoa restrita" da Empresa.
 - o Durante as "janelas de negociação" aplicáveis.
 - o Se a negociação tiver sido pré-aprovada pelo Departamento Jurídico da Yum! (se exigido pela política da Empresa).
- > Consulte o Departamento Jurídico da Yum! sempre que planejar fazer uma negociação de títulos da Yum! e não tiver certeza se tem acesso a informações materiais não públicas.

Manifeste-se se você vir um colega:

- > Negociar títulos da Yum! enquanto estiver de posse de informações materiais não públicas sobre a Empresa.
- > Divulgar informações materiais não públicas sobre a Empresa a outras pessoas que possam negociar com base nessas informações.
- > Fazer negociação de opções, vendas a descoberto, compras ou vendas de títulos derivativos ou compras com margem de títulos da Yum!.

Pergunta:

Estou participando de um lançamento piloto de um novo sistema de software que nossa Empresa está considerando comprar de uma pequena empresa de tecnologia com um número limitado de ações negociadas publicamente. Ouvei dizer que o teste está indo bem e é quase certo que compraremos o sistema dessa empresa. Espero que outras empresas de restaurantes sigam nosso exemplo devido à eficiência que esse software proporciona. Minha cunhada investe em ações de tecnologia e sabe muito sobre elas. Posso contar a ela sobre isso e deixar que ela decida se acha que essa empresa é um bom investimento?

Resposta:

Claro que não! As informações que você tem sobre os planos da Yum! de usar o produto dessa empresa podem ser informações materiais não públicas relacionadas à empresa de tecnologia. Se você as transmitir à sua cunhada, estará violando sua obrigação de não divulgar informações confidenciais proprietárias. Além disso, se você ou sua cunhada usarem as informações para investir, também poderão estar violando as leis de valores mobiliários.



Nosso compromisso com nossos acionistas



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver RESULTS,
overnight and
over time

Believe in
-ALL- PEOPLE

Adopt and share the
BEST IDEAS

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD BETTER

Recognize
WINS,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Relatórios financeiros precisos

As divulgações financeiras e outras divulgações que a Yum! faz ao público devem ser completas, precisas, oportunas, livres de declarações enganosas e compreensíveis. Todos os dados ou informações enviados em conexão com a criação de nossos registros financeiros, incluindo itens como tempo e despesas, pedidos de compra de fornecedores, faturas, registros de folha de pagamento, dados de inventário ou relatórios de segurança, tornam-se parte dos registros da Empresa e, portanto, devem ser precisos e completos. Você deve seguir os controles internos e as exigências contábeis aplicáveis ao registrar esses dados. Você também deve garantir que a documentação de apoio (como recibos, extratos bancários e contratos executados) comprove claramente os dados registrados nos livros da Empresa.

Expectativas da Yum!:

- > Seguir todas as políticas contábeis da Yum!, os princípios contábeis geralmente aceitos nos EUA e os regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos relativos à contabilidade e à prestação de contas.
- > Seguir a Política de Autorização da Yum! para garantir que somente pessoas autorizadas executem contratos e aprovelem desembolsos.
- > Garantir que as informações financeiras e não financeiras e as métricas operacionais sejam relatadas com precisão e em tempo hábil.
- > Descrever com precisão as transações na documentação e nas comunicações.
- > Manter a segregação de funções e observar os controles adequados.
- > Fornecer previsões e avaliações sinceras dos resultados operacionais.

Manifeste-se se você vir:

- > Registros de transações ou outras divulgações que sejam falsas ou enganosas.
- > Inflação artificial de vendas, receita ou outros dados de desempenho.
- > Lojas que estão sendo contadas como novas unidades que ainda não foram totalmente abertas e lojas fechadas que ainda não foram comunicadas como fechamentos.
- > O uso de truques contábeis para "suavizar os ganhos", superestimar ativos ou receitas ou subestimar passivos ou despesas.
- > Atividades que são tendenciosas no sentido de encontrar inadequadamente débitos para diminuir os resultados atuais, de modo que os resultados/crescimento do próximo ano sejam maiores, ou encontrar créditos para inflar artificialmente os resultados do ano atual.
- > Criação de contas monetárias não divulgadas ou não registradas.
- > Controles internos sendo contornados ou ignorados indevidamente.

Pergunta:

Seu maior franqueado acaba de informar um recorde de 13 aberturas de novas unidades no mês de dezembro, uma a mais do que sua meta de 12. No entanto, ao analisar as vendas com o franqueado para essas novas lojas em janeiro, você percebe que dois restaurantes relataram vendas incomuns. Quando você pergunta ao franqueado sobre essas duas lojas, fica sabendo o seguinte:

- > Uma loja foi inaugurada em 23 de dezembro e, posteriormente, fechou nos dois últimos dias de dezembro devido a preocupações do governo local com licenças de água e eletricidade. A loja foi reaberta em 3 de janeiro e está em funcionamento desde então.
- > Uma segunda loja teve algumas interrupções em sua cadeia de suprimentos quando foi inaugurada em 29 de dezembro, resultando em apenas cerca de US\$ 50 em vendas por dia. Os problemas da cadeia de suprimentos foram resolvidos em 2 de janeiro e, desde então, a média diária de vendas da loja ultrapassou US\$ 1.000.

Embora essas duas lojas tenham registrado vendas durante o ano, não está claro se elas devem ser contabilizadas como unidades no final do ano. O que você faz?

Resposta:

Você deve sempre consultar a versão mais atual da política de relatório de unidades se for responsável pela contagem de unidades em seu mercado, pois essa política fornece critérios sobre quando uma unidade é considerada aberta.

Como lembrete, toda abertura ou fechamento de unidade em potencial é importante, pois nossas contagens de unidades informadas, tanto interna quanto externamente, não são arredondadas. Se houver dúvidas ou incertezas sobre se uma unidade deve ser contada, especialmente durante nossos ciclos de relatórios de fim de ano, entre em contato com o Controlador da Divisão relevante para obter orientação. Se houver preocupações com relação a possíveis manipulações ou relatórios fraudulentos de unidades ou vendas relacionadas a novas unidades, entre em contato com o Departamento Jurídico e/ou de Auditoria Interna da Yum!.

Para obter detalhes e orientações adicionais

Para obter detalhes e orientações adicionais, ou para obter cópias das Políticas Contábeis ou da Política de Autorização da Yum!, entre em contato com a equipe de Controle ou o Departamento Jurídico da Yum!.

Para fazer uma reclamação sobre relatórios financeiros, consulte os [Procedimentos de Reclamação para Assuntos Contábeis e de Auditoria da Yum!](#)

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**,
overnight and
over time

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Adopt and share the
BEST IDEAS

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Recognize
WINS,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Proteção de ativos e informações confidenciais

A perda, o roubo e o uso indevido dos ativos da Empresa têm um impacto direto sobre os negócios e a lucratividade da Empresa. Assim como nossos concorrentes, o sucesso da Yum! depende de certas informações secretas e confidenciais, que todos nós temos o dever de proteger. Espera-se que você proteja e use com eficiência os ativos da Empresa que lhe foram confiados e evite infringir ativos pertencentes a terceiros (como concorrentes, franqueados ou fornecedores).

O termo "ativos" inclui coisas como:

- > Ativos físicos, propriedade, inventário e registros.
- > Ativos financeiros, caixa e equivalentes de caixa.
- > Ativos eletrônicos, redes de dados e sistemas e arquivos de computador, incluindo o sistema de e-mail e computadores ou notebooks atribuídos a indivíduos.
- > Propriedade intelectual, segredos comerciais e patentes.
- > Informações confidenciais e proprietárias, como análises financeiras, fórmulas e modelos, bem como receitas e ingredientes de produtos.

De modo geral, os ativos da Empresa não devem ser tomados ou usados para fins pessoais, exceto quando especificamente autorizado (por exemplo, no caso de veículos da Empresa atribuídos a indivíduos ou outros ativos atribuídos). No entanto, podem surgir situações em que o uso pessoal pouco frequente e limitado seja aceitável. Quando essas situações surgirem, use bom senso e discuta a questão com seu gerente se houver dúvidas sobre a adequação do uso. Todos os ativos da Empresa em poder dos funcionários devem ser devolvidos à Empresa mediante solicitação e, em todos os casos, após o término do vínculo empregatício.

Deve-se ter cuidado e atenção especiais com a publicação ou transmissão eletrônica de dados ou informações da Empresa. Não publique informações confidenciais ou sensíveis em sites, blogs, redes sociais, colaborações on-line não aprovadas, armazenamento de arquivos on-line não aprovado ou locais semelhantes que possam colocar em risco a confidencialidade das informações ou criar risco de roubo ou uso indevido. Mesmo o e-mail ou outros canais de comunicação eletrônica aparentemente "seguros" podem não ser apropriados para informações particularmente sensíveis ou valiosas. Se tiver dúvidas sobre a transmissão segura de informações confidenciais, entre em contato com o departamento de TI local ou com um membro da equipe de Gerenciamento Global de Riscos Tecnológicos.

Expectativas da Yum!:

- > Proteger o acesso às instalações da Empresa e cumprir os requisitos de entrada, saída e crachá.
- > Usar os ativos sob nosso controle, inclusive matérias-primas e produtos consumíveis, de forma responsável e protegê-los contra roubo, desperdício ou abuso.
- > Informar com precisão os horários de trabalho.
- > Usar somente sites autorizados pela Empresa e métodos de colaboração aprovados para trabalhar com outras pessoas on-line ou em plataformas eletrônicas.
- > Consultar nossos especialistas em tecnologia sobre como proteger informações particularmente valiosas ou confidenciais que precisamos transmitir ou compartilhar eletronicamente.
- > Seguir as diretrizes de segurança criadas para proteger funcionários, instalações, informações e ativos de tecnologia.
- > Alterar as senhas dos nossos computadores e redes, conforme exigido por nossas políticas e padrões, incluindo nossas políticas de Gerenciamento Global de Riscos Tecnológicos.
- > Monitorar relatórios de despesas, pagamentos de fornecedores, saldos de contas, lançamentos contábeis, números da folha de pagamento e variações orçamentárias em busca de atividades incomuns.
- > Identificar e proteger a propriedade intelectual contra divulgação ou uso não autorizado.
- > Respeitar patentes válidas, materiais protegidos por direitos autorais, dados proprietários e outras propriedades intelectuais protegidas de terceiros.
- > Honrar os acordos de confidencialidade e não divulgação firmados com outras pessoas.

Manifeste-se se você vir:

- > Entrada não autorizada em instalações ou locais seguros.
- > Roubo, desperdício ou abuso dos ativos da Empresa.
- > Uso não autorizado ou divulgação de informações protegidas por patentes, direitos autorais ou marcas registradas.
- > Criação de cópias não licenciadas de software para uso pessoal ou comercial.
- > Uso de computadores ou redes da Empresa para enviar e-mails ou acessar sites inadequados para o local de trabalho.
- > Uso de informações confidenciais ou proprietárias que pertençam a um ex-empregador.
- > Compartilhamento de propriedade intelectual que pertence a um fornecedor com outro fornecedor.
- > Funcionários levando informações proprietárias quando deixam de trabalhar na Empresa.

Nosso compromisso com nossos acionistas

Ir para o índice

Pergunta:

Quando meus amigos vêm ao restaurante, geralmente dou a eles algumas batatas fritas sem cobrar nada, mas apenas pequenas porções. Isso não é um problema, correto?

Resposta:

Não, a oferta de produtos em qualquer quantidade quando não autorizado é uma violação da política da Empresa. Pequenas perdas de propriedade, quando multiplicadas por todo o nosso negócio, podem resultar em um custo extra significativo para nós e nossos franqueados.

Pergunta:

Um novo funcionário em nosso grupo de desenvolvimento de produtos tem algumas sugestões para novos produtos com base em fórmulas e produtos que ele criou em seu último emprego. Ele diz que foi ele quem formulou esses produtos. É possível usar essas ideias e fórmulas, já que ele trabalha para nós agora?

Resposta:

Provavelmente não. Se as fórmulas forem proprietárias e confidenciais, provavelmente pertencem ao seu antigo empregador, que o pagou para desenvolvê-las. Você deve consultar seu Departamento Jurídico sobre o que fazer, o que provavelmente significará evitar o uso ou a divulgação das fórmulas na Yum!.

Pergunta:

Estou passando por alguns desafios pessoais e, ocasionalmente, preciso me comunicar no trabalho com meu próprio advogado e médico sobre essas questões. Tenho permissão para usar o computador e o e-mail da Empresa para esse tipo de coisa?

Resposta:

É permitido o uso pessoal razoável do computador e dos sistemas de e-mail da Empresa. No entanto, esses sistemas pertencem e são controlados pela Yum!. Portanto, lembre-se de que as comunicações eletrônicas que você envia ou recebe usando os recursos da Empresa não são necessariamente privadas e, de acordo com a legislação aplicável, podem ser retidas, acessadas ou monitoradas pela Empresa. Então, você deve considerar o uso de seus próprios sistemas e dispositivos pessoais para transmitir ou receber comunicações confidenciais ou sensíveis, como as descritas acima. (Consulte também Privacidade e confidencialidade na página [23](#).)

Gerenciamento de registros

Os registros da Empresa devem ser mantidos de acordo com as políticas que regem a criação, o armazenamento, a manutenção, a recuperação e a destruição desses registros. Lembre-se de que os registros podem assumir várias formas, como:

- > Registros em papel.
- > Registros eletrônicos.
- > Fotos.
- > Desenhos.
- > Vídeos.
- > Fotografias.

Você deve cumprir integralmente as ordens de retenção de documentos e as políticas de preservação e retenção de documentos.

Expectativas da Yum!:

- > Reter ou descartar documentos de acordo com as políticas de retenção de documentos.
- > Armazenar os documentos em um ambiente seguro e protegido.
- > Ao descartar documentos de acordo com nossas políticas, certificar-se de que os documentos que contenham informações confidenciais ou de identificação pessoal sejam totalmente triturados ou destruídos.
- > Quando uma ordem de retenção tiver sido emitida em conexão com um litígio ou uma investigação, garantir que ela seja totalmente cumprida até que a ordem de retenção seja liberada.

Manifeste-se se você vir alguém:

- > Destruir ou fazer alterações em um documento que é objeto de um aviso para preservar documentos em conexão com um litígio real ou potencial.
- > Manter arquivos ou documentos antigos após o período de retenção.
- > Armazenar registros em locais onde não devem estar ou onde podem não estar seguros.

Nosso compromisso com nossos acionistas



V. NOSSO COMPROMISSO COM NOSSOS FUNCIONÁRIOS

Nosso compromisso

A Yum! e suas subsidiárias têm o compromisso de garantir que nossos funcionários sejam tratados com respeito e dignidade, o que inclui um local de trabalho livre de discriminação, assédio, bullying, substâncias ilegais e condições inseguras.

Igualdade de oportunidades

Atrair e reter as melhores pessoas e manter um grupo diversificado de indivíduos talentosos andam de mãos dadas. A Yum! recruta, contrata, remunera, desenvolve, promove, disciplina e demite indivíduos com base no mérito e sem considerar raça, cor, credo, religião, sexo (incluindo gravidez, parto e condições médicas relacionadas à gravidez, parto e amamentação), idade, deficiência mental ou física, condição médica protegida, deficiência física, informações genéticas, orientação sexual, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, estereótipos sexuais, origem nacional, ancestralidade, nacionalidade, origem social ou étnica, status militar ou de veterano, estado civil, status de cidadania, afiliação política ou outro status legalmente protegido.

Expectativas da Yum!:

- > Tomar decisões relacionadas ao emprego com base nas habilidades e nos méritos de um indivíduo, e não em características pessoais que não estejam relacionadas ao trabalho.
- > Fornecer acomodações religiosas razoáveis, bem como acomodações para pessoas com deficiências.
- > Valorizar a diversidade, a inclusão e o trabalho em equipe.
- > Reconhecer e compensar os funcionários com base no desempenho.
- > Inspirar a grandeza e comemorar nossas conquistas juntos.

Manifeste-se se você vir alguém:

- > Julgar indivíduos com base em sua aparência, origem étnica, nacionalidade ou outros fatores não relacionados às suas habilidades ou à tarefa em questão.
- > Discriminar indivíduos por motivos impróprios ou ilegais ao tomar decisões relacionadas a emprego ou trabalho na Yum!.

Respeito mútuo e dignidade

O respeito mútuo e a dignidade devem sempre ser demonstrados em suas interações com os colegas. Você deve se proteger contra qualquer forma de comportamento que comprometa a confiança, a qualidade do ambiente de trabalho ou a integridade da tomada de decisões. A Yum! proíbe comportamentos de assédio, perturbação ou que, de qualquer forma, criem ou contribuam para um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

Expectativas da Yum!:

- > Tratar os outros como você gostaria de ser tratado.
- > Reconhecer e respeitar as pessoas com pontos de vista que possam ser diferentes dos seus.
- > Resolver discordâncias ou conflitos de maneira honesta, civil e construtiva.
- > Manter um ambiente de trabalho profissional.

Manifeste-se se você vir:

- > Avanços sexuais indesejados ou inadequados ou assédio.
- > Piadas inapropriadas, comentários ofensivos, e-mails depreciativos ou obras de arte ou fotografias indecentes.
- > Bullying, ameaças, intimidação, favoritismo, menosprezo pelos outros, expressões verbais ou físicas de raiva.

Pergunta:

Temos alguém em nossa equipe que é deficiente auditivo. Ele é um ótimo trabalhador. Ele consegue falar, mas tem uma voz muito diferente de todos os outros. Algumas pessoas zombam dele pelas costas. Acho isso vergonhoso e ruim para o trabalho em equipe. O que devo fazer?

Resposta:

A conduta que você descreve está criando um ambiente de trabalho insalubre e é inaceitável. Você tem várias opções. Você pode tentar conversar com as pessoas envolvidas. Geralmente a pressão dos colegas resolve esses problemas. Você também pode expor suas preocupações à gerência ou à equipe de RH, que é treinada para lidar com esses problemas. Além disso, a linha de apoio Speak Up, nossa linha de apoio à integridade, está disponível para levantar preocupações.



Práticas trabalhistas justas

As práticas justas de emprego fazem mais do que manter a Yum! em conformidade com as leis trabalhistas e empregatícias aplicáveis. Elas nos ajudam a atrair e reter os melhores talentos para nossa força de trabalho. A Yum! tem o compromisso de cumprir todas as leis relativas à liberdade de associação, negociação coletiva, imigração, salários, horas e benefícios, bem como as leis que proíbem o trabalho forçado, compulsório e infantil.

Expectativas da Yum!:

- > Verificar a elegibilidade de emprego dos funcionários.
- > Compensar com precisão os funcionários pelas horas regulares e extras, de acordo com a legislação aplicável e em tempo hábil.
- > Manter as semanas de trabalho, os períodos de descanso, os dias de folga e os benefícios de acordo com a legislação aplicável.

Manifeste-se se você vir alguém:

- > Contratar indivíduos com registros de elegibilidade de emprego falsos ou sem documentos.
- > Coagir os funcionários a negociar coletivamente ou interferir em sua capacidade de fazê-lo.
- > Estabelecer semanas de trabalho que excedem as limitações legais aplicáveis.
- > Deixar de pagar os funcionários por todas as horas trabalhadas ou fazer deduções ilegais ou não autorizadas de salários ou benefícios.
- > Operar com um relógio de ponto quebrado ou não registrar com precisão todas as horas trabalhadas.
- > Negar feriados, períodos de descanso ou dias de folga exigidos por lei.
- > Usar de trabalho infantil ilegal ou trabalho forçado (trabalhadores forçados, contratados ou presos).
- > Manter a identificação original emitida pelo governo, o passaporte ou a permissão de trabalho de um funcionário sem consentimento por escrito.
- > Incluir taxas de recrutamento excessivas ou penalidades por rescisão de contrato de trabalho em acordos trabalhistas.
- > Restringir o acesso a banheiros, água potável ou saídas do prédio.

Saúde e segurança dos funcionários

A Yum! tem o compromisso de oferecer ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos os funcionários. As lesões e doenças no local de trabalho geralmente podem ser evitadas. Nenhuma atividade é tão importante que não possa ser realizada com segurança, e não comprometemos a segurança das pessoas em nada do que fizermos. Isso significa que nos dedicamos a projetar, construir, manter e operar instalações que protejam nosso pessoal. Ameaças, bullying, intimidação física e violência não têm lugar na Yum! e não serão tolerados.

Expectativas da Yum!:

- > Seguir todas as leis, regulamentos e políticas de segurança aplicáveis e incentivar as pessoas ao seu redor a fazer o mesmo.
- > Garantir que a manutenção de rotina adequada seja realizada nos prédios, máquinas e equipamentos.
- > Manter suprimentos de primeiros socorros adequados para responder a lesões comuns no local de trabalho.
- > Notificar prontamente a gerência sobre qualquer acidente, lesão, doença, condição insegura ou ameaça de violência.

Manifeste-se se você vir:

Atividades ou condições inseguras, como:

- > Desativar ou remover controles de segurança ou proteções em equipamentos e máquinas.
- > Bloqueio das saídas de emergência ou de incêndio.
- > Fiação exposta ou insegura.
- > Funcionários operando equipamentos (por exemplo, equipamentos de cozinha) em desacordo com os padrões da Empresa.
- > Trabalho realizado em equipamentos elétricos ou energizados sem seguir os procedimentos de segurança.
- > Exposição a doenças infecciosas.
- > Ventilação, iluminação ou controles de temperatura inadequados.
- > Ameaças físicas, bullying, intimidação ou violência.

Pergunta:

Um colega de trabalho cortou acidentalmente o revestimento protetor de um fio elétrico de um refrigerador em nosso restaurante. Ele consertou o problema colocando uma fita isolante preta. Sei que essa pessoa não é eletricitista e estou preocupado que essa situação possa ser um problema, principalmente se houver um derramamento de líquido no chão. O que devo fazer?

Resposta:

A Yum! tem o compromisso de oferecer um local de trabalho seguro para todos, o que inclui o reparo adequado de qualquer equipamento danificado. Lembre-se de que é sempre melhor prevenir do que remediar, portanto, não tenha medo de levantar uma questão, mesmo que não tenha certeza de que se trata de um problema real. Informe a gerência sobre essa situação com o fio elétrico preso com fita adesiva. Se não puder discutir preocupações de segurança com seus gerentes locais, use a linha direta de denúncias anônimas (conhecida como linha de apoio Speak Up).

Nosso compromisso com nossos funcionários

Ir para o índice

Abuso de substâncias

Um ambiente de trabalho seguro e saudável significa que os funcionários não trabalham se estiverem prejudicados ou distraídos por drogas, álcool ou outras substâncias. Especificamente:

- > Você não pode portar ou usar drogas ilegais ou acessórios para o consumo de drogas (como cachimbos) nas instalações da Yum! ou durante o exercício de suas funções na Yum!.
- > Você não pode trabalhar sob a influência de álcool, drogas ou qualquer outra substância que possa impedir a realização do seu trabalho com segurança e eficácia.

Além disso, ações ilegais de funcionários envolvendo o uso de drogas ilegais, álcool ou outras substâncias fora do trabalho podem afetar a reputação da Yum! e resultar em ação disciplinar.

Os funcionários que sofrem de um problema de abuso de substâncias devem reconhecer o problema e procurar ajuda. Eles podem fazer isso entrando em contato com o Programa de Assistência ao Funcionário da Yum! pelo telefone 1-888-779-2224.

Expectativas da Yum!:

- > Trabalhar sem ser prejudicado por drogas ou álcool.
- > Não trazer drogas ou acessórios para o consumo de drogas para nossos locais de trabalho.
- > Procurar ajuda se você reconhecer que tem um problema com drogas ou álcool.

Manifeste-se se você vir:

- > Funcionários que trabalham sob o efeito de álcool ou drogas.
- > A posse, o uso ou a distribuição de drogas ilegais ou outras substâncias nas dependências da Empresa.

Privacidade e confidencialidade

A Yum! acredita no respeito à confidencialidade das informações pessoais dos nossos funcionários e clientes. Informações pessoais são aquelas que podem ser usadas (isoladamente ou em conjunto com outras informações) para identificar um indivíduo de forma exclusiva. Diferentes jurisdições variam quanto à definição exata, mas as informações pessoais geralmente incluem números de identificação emitidos pelo governo, data de nascimento completa e números de contas bancárias. O acesso às informações pessoais deve ser limitado ao pessoal da Empresa que tenha a autorização adequada e uma clara necessidade comercial dessas informações. Os funcionários que têm acesso a informações pessoais devem usá-las adequadamente, tratá-las com confidencialidade e cumprir todas as leis e políticas aplicáveis.

Lembre-se de que pode haver restrições legais quanto à movimentação ou transmissão de informações pessoais para fora de um país, e você deve sempre buscar orientação do seu Departamento Jurídico antes de fazer isso. Nunca forneça informações pessoais de funcionários solicitadas por alguém de fora da Yum! sem a devida autorização.

Dados pessoais, informações ou comunicações eletrônicas criadas ou armazenadas por funcionários individuais nos computadores da Yum! ou em outros dispositivos eletrônicos, como dispositivos portáteis, incluindo seu dispositivo pessoal (se você o usar para acessar e-mails ou dados da Yum!), não devem ser considerados privados. Os registros das suas comunicações eletrônicas podem ser feitos e usados por diversos motivos e podem estar sujeitos a monitoramento ou auditoria a qualquer momento e sem aviso prévio. Tenha isso em mente e tome cuidado ao usar os dispositivos eletrônicos da Empresa.

Expectativas da Yum!:

- > Coletar, processar e usar informações pessoais confidenciais somente para fins legítimos.
- > Usar dados anônimos, parciais ou de substituição sempre que possível (por exemplo, números de identificação emitidos pela empresa em vez de números de previdência social).
- > Usar arquivos e dispositivos criptografados para armazenar e transmitir informações pessoais para evitar o acesso não autorizado.

Manifeste-se se você vir alguém:

- > Deixar dispositivos de armazenamento de dados ou documentos confidenciais em locais não seguros.
- > Compartilhar dados pessoais com terceiros, como vendedores ou fornecedores, que não estejam especificamente autorizados a ter esses dados ou que não tenham as devidas proteções ou restrições de uso.
- > Transferir informações pessoais entre países sem o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis.

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

Believe in **-ALL- PEOPLE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Anticorrupção

A corrupção e o suborno são questões muito graves e, muitas vezes, constituem uma violação da lei, como a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos e a Lei Antissuborno do Reino Unido. A corrupção é ruim para os negócios porque impede o investimento, prejudica o crescimento econômico e reduz as oportunidades de mercado. Quando o governo está à venda, ele destrói a confiança pública e nega às pessoas e às empresas os benefícios dos mercados abertos e da concorrência justa.

A Yum! tem o compromisso de prevenir subornos em seus negócios e evitar a percepção de que pode oferecer subornos para obter uma vantagem comercial. Os funcionários são, portanto, estritamente proibidos de dar qualquer coisa de valor a funcionários públicos com o objetivo de obter ou reter negócios indevidamente, influenciar o desempenho de funções oficiais ou para qualquer outro propósito impróprio ou vantagem comercial. Os funcionários também estão proibidos de pedir a outra pessoa - um representante ou outro terceiro - para fazer qualquer pagamento ou realizar qualquer ato que seria inadequado para a Yum! fazer diretamente.

Esteja ciente de que os "funcionários públicos" abrangidos por muitas leis antissuborno podem incluir membros de um partido político, parentes de funcionários públicos, uma família real e funcionários de empresas estatais.

Além disso, a Yum! também proíbe a corrupção privada, de modo que essas regras não se aplicam apenas à nossa interação com funcionários públicos, mas também às nossas interações com clientes comerciais e fornecedores.

A Yum! publicou um suplemento a este Código - a [Yum! International Anti-Corruption Policy](#) - com orientações mais detalhadas para evitar atividades que possam ser consideradas suborno ou corrupção. O suplemento está anexado a este Código como Apêndice A para facilitar a referência. Espera-se que todos os funcionários e representantes da Yum! sigam essa Política.

que primeiro obtenha aprovação explícita por meio do processo descrito na Política Internacional Anticorrupção da Yum!.

- > Garantir que a devida diligência seja realizada em representantes e terceiros que interagem com autoridades governamentais em nome da Yum!.

Manifeste-se se você vir:

- > Uma oferta de pagamento indevido (em dinheiro ou qualquer outra coisa de valor) a um funcionário público, a um representante de outra empresa ou a qualquer pessoa ou entidade relacionada.
- > Estabelecimento de um fundo "secreto" não contabilizado para qualquer finalidade.
- > Permissão para que um agente ou representante da Yum! viole nossos padrões para ganhar ou facilitar negócios em nome da Yum!.
- > Alguém ignorando evidências de que um agente ou representante da Yum! violou nossos padrões para ganhar ou facilitar negócios em nome da Yum!.
- > Descrições imprecisas de qualquer transação envolvendo um funcionário público, inclusive transações permitidas.



Expectativas da Yum!:

- > Não pagar subornos. Antes de dar um presente ou oferecer entretenimento a um representante de uma empresa com a qual a Yum! faz ou pode fazer negócios ou de reembolsar as despesas de viagem do representante, certificar-se de entender e seguir os requisitos legais aplicáveis e nossas regras e políticas. (Consulte também Presentes e entretenimento na página [10](#) e a política de presentes e entretenimento para o seu mercado).
- > Manter uma documentação completa e precisa da finalidade e do custo das interações com funcionários públicos, pois o registro indevido de despesas legais nos livros contábeis da Empresa, por exemplo, também pode violar as leis antissuborno.
- > Não oferecer gratificações ou outros pagamentos a funcionários públicos para agilizar uma ação administrativa de rotina (também conhecidos como pagamentos de "facilitação" ou "propina"), a menos

Nosso compromisso com nossos funcionários

Ir para o índice

Situações de alerta:

As situações a seguir podem dar origem a riscos de corrupção. Sempre envolva o Departamento Jurídico se:

- > Informações básicas sobre representantes, agentes, franqueados ou fornecedores terceirizados existentes ou potenciais indicarem:
 - o alegações de práticas comerciais impróprias.
 - o reputação por pagar ou exigir subornos.
 - o um relacionamento familiar ou de outra natureza que possa influenciar indevidamente a decisão de um cliente ou funcionário público.
- > Qualquer exigência de recebimento de pagamento de comissão ou taxa pessoal antes de conceder uma licença ou alteração de zoneamento.
- > Qualquer sugestão para direcionar negócios a um representante, parceiro ou fornecedor específico devido a um "relacionamento especial".
- > Qualquer solicitação para fazer um pagamento em um país ou para uma parte não relacionada à transação.
- > Doações a organizações beneficentes dirigidas ou apoiadas por funcionários públicos ou suas famílias.
- > Proposta de aquisição ou arrendamento de propriedades pertencentes a funcionários públicos ou suas famílias.

Pergunta:

Disseram-me que eu poderia contratar um consultor para cuidar da obtenção de todas as licenças necessárias de um governo estrangeiro para abrir novos restaurantes. Ele solicitou um adiantamento de US\$ 25.000 e disse que usaria o dinheiro para "ajudar a dar andamento ao processo". Como não sabemos exatamente o que isso significa, devemos nos preocupar?

Resposta:

Com certeza. Você deve saber para onde esse dinheiro está indo e para que finalidade está sendo usado. Além disso, a Yum! é obrigada a tomar medidas para garantir que esse dinheiro não seja usado como suborno. Procure orientação do Departamento Jurídico.

Pergunta:

Li em algum lugar que os pagamentos de facilitação são legais nos termos da Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA. Um pequeno pagamento a um funcionário local para agilizar a liberação alfandegária de nossas matérias-primas parece bastante inofensivo e necessário. Por que tenho que obter tantas aprovações da gerência da Yum! para fazer isso?

Resposta:

Você tem razão sobre a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior permitir pagamentos de facilitação, mas há vários requisitos específicos para que um pagamento como esse seja legal. Além disso, os pagamentos de facilitação ainda são ilegais de acordo com as leis locais da maioria dos países e não são permitidos nos termos da Lei Antissuborno do Reino Unido ou das políticas da Yum!, exceto em circunstâncias muito limitadas. Esses pagamentos podem abrir a porta para solicitações adicionais que podem ser mais sérias. Uma vez efetuado um pagamento, é praticamente impossível evitar a realização de pagamentos subsequentes pelo mesmo serviço. Portanto, antes que a Yum! faça um pagamento de facilitação, são necessários vários níveis de análise.

Para obter detalhes e orientações adicionais

- > Consulte a [Yum! International Anti-Corruption Policy](#) - anexada a este documento como Apêndice A.

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

Believe in **-ALL- PEOPLE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Envolvimento político e comunitário

A Yum! acredita na contribuição para a sociedade e incentiva os funcionários a compartilhar seus talentos e tempo livre com suas comunidades. No entanto, você não deve usar os recursos da Empresa (dinheiro, alimentação, transporte, mão de obra, etc.) ou o nome Yum! ao se envolver em atividades políticas sem antes obter permissão do Departamento de Assuntos Governamentais (1-502-874-7087).

Em alguns países, a lei permite que as empresas façam contribuições políticas ou façam lobby para decisões de políticas públicas. Entretanto, mesmo nesses países, as questões legais e de reputação podem ser complicadas. Portanto, somente o Departamento de Assuntos Governamentais da Yum! pode autorizar essas contribuições ou atividades de lobby da Empresa.

Em casos raros, as contribuições filantrópicas ou políticas podem criar a impressão de que o contribuinte está tentando obter favorecimento ou influência indevidos. Para garantir que isso não ocorra, forneça todas as informações relevantes em qualquer solicitação de aprovação de contribuições. Isso inclui informações sobre se uma empresa ou pessoa com a qual a Yum! faz ou pode fazer negócios, ou um funcionário público, solicitou ou sugeriu a contribuição. (Consulte também a seção sobre Anticorrupção na página 24.)

Expectativas da Yum!:

- > Envolver-se em organizações cívicas ou beneficentes que sejam adequadas à sua marca.
- > Considerar fazer doações para campanhas periódicas de doação em nossas comunidades.
- > Obter autorização antes de interagir com qualquer funcionário público em nome da Empresa.
- > Garantir que qualquer contribuição beneficente feita pela Yum! seja aprovada pela autoridade interna adequada e registrada com precisão nos livros da Yum!.

Manifeste-se se você vir:

- > Que os colegas são pressionados a fazer contribuições políticas ou de caridade.
- > Contribuições políticas feitas em nome da Yum!.
- > O uso do tempo, da propriedade ou dos recursos da Empresa para atividades políticas.
- > Qualquer pessoa que dê a impressão de que as atividades políticas pessoais são sancionadas ou aprovadas pela Yum!.
- > Uma tentativa de influenciar ou fazer lobby para ações legislativas, administrativas ou políticas em nome da Empresa sem o envolvimento do Departamento de Assuntos Governamentais.

Pergunta:

Estou concorrendo ao conselho escolar local. Posso usar a fotocopadora do escritório para fazer cópias dos folhetos da minha campanha?

Resposta:

Embora seu interesse no conselho escolar local seja louvável, você não pode usar os recursos da Empresa para fins políticos. Candidatar-se a um cargo público, até mesmo ao conselho escolar, é considerado um objetivo político.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

Believe in **-ALL- PEOPLE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Comunicação e divulgação precisas

Investidores, clientes, fornecedores, órgãos governamentais e comunidades dependem da honestidade e da precisão das nossas comunicações. Cada um de nós é responsável por se comunicar externamente de forma franca e honesta. Sermos precisos e transparentes em nossas divulgações sobre nosso desempenho (seja ele bom ou ruim) gera credibilidade e confiança com as partes interessadas externas. Da mesma forma, temos o compromisso de cooperar com governos e agências em suas investigações e atender a solicitações válidas de documentos e informações em processos judiciais.

Devido aos nossos negócios e à proeminência das nossas marcas, os funcionários da Yum! podem ser solicitados por veículos de mídia, blogueiros ou outros grupos/organizações de terceiros ou em canais de mídia social a comentar sobre uma variedade de políticas públicas ou questões sociais como representantes da Empresa. Além disso, os funcionários da Yum! podem ser solicitados a comentar sobre as estratégias de negócios ou o desempenho da Empresa. **Nunca comente ou forneça informações sobre a estratégia ou o desempenho da empresa em nenhum momento para a mídia, blogueiros ou grupos/organizações de terceiros ou em canais de mídia social e encaminhe imediatamente todas as perguntas diretamente ao seu gerente e às equipes de Comunicação Corporativa e de Marca da Yum!.**

Você também deve evitar criar a impressão de que está falando como representante da Yum! ou de suas marcas além do escopo de suas responsabilidades profissionais. Às vezes, isso significa deixar claro que seus comentários são pessoais e não devem ser atribuídos à Empresa.

Expectativas da Yum!:

- > Como uma empresa de capital aberto, a Yum! tem como objetivo gerenciar com eficácia sua reputação e seus relacionamentos nas mídias sociais e na comunidade da mídia com regras claras de engajamento que nos ajudam a criar confiança e amor à marca a longo prazo. Consulte e siga a Política de Relações com a Mídia e Código de Mídia Social da Yum!, que define as regras e os requisitos para as relações com a mídia e o envolvimento com a mídia social por parte dos funcionários e unidades de negócios da Yum! em todo o mundo.
- > As equipes de Comunicações Corporativas e de Marca da Yum! em nossa sede e em cada mercado/centro de suporte de restaurante estabeleceram sistemas para responder a solicitações de veículos de mídia, blogueiros e grupos/organizações de terceiros, e em canais de mídia social, e para obter aprovação da gerência para declarações públicas.
- > Para qualquer pergunta da mídia ou similar relacionada à Yum! ou a questões globais, encaminhe as pessoas que ligarem para a Linha de Mídia da Yum!, como segue:

☎ Yum! (502) 874-8200

Para consultas de mídia e similares relacionadas à KFC, Pizza Hut, Taco Bell ou Habit Burger & Grill nos Estados Unidos, encaminhe os autores das chamadas da seguinte forma:

- ☎ KFC (502) 874-8100**
- ☎ Pizza Hut (972) 338-7844**
- ☎ Taco Bell (949) 863-3915**
- ☎ Habit Burger & Grill media@habitburger.com**

- > Para consultas de mídia e similares sobre a KFC, Pizza Hut, Taco Bell ou Habit Burger & Grill fora dos Estados Unidos, encaminhe os autores das chamadas para a equipe local de relações públicas ou de relacionamento com a mídia ou para o Gerente Geral, que direcionará a consulta para a Equipe Central de Crise local ou para os líderes globais de Comunicações da Marca.
- > Nunca faça comentários públicos ou compartilhe informações em nome da Empresa sem autorização. Isso inclui responder a perguntas de veículos de mídia, blogueiros ou grupos/organizações de terceiros. Isso também inclui declarações feitas on-line e em canais de mídia social, como tweets, legendas, comentários e respostas em nome da Empresa. Para obter mais informações, consulte a Política de Relacionamento com a Mídia e o Código de Mídia Social da Yum! Brands.
- > Forneça informações verdadeiras e completas ao interagir com reguladores e investigadores do governo ou ao prestar testemunho. Consulte seu Departamento Jurídico local ou o da Yum! antes de fazer isso. Você também pode consultar o Departamento de Relações Governamentais da Yum! em caso de dúvidas ou preocupações pelo e-mail Government.Relations@yum.com.
- > Se você optar por se identificar como funcionário da Yum! em sites de mídia social, certifique-se de informar ao público que as suas declarações são pessoais e não da Empresa ou em nome dela. Além disso, use o bom senso e garanta que suas atividades e declarações sejam consistentes com os padrões contidos neste Código e no Código de Mídia Social da Yum! Brands. O Código de Mídia Social da Yum! Brands descreve nossas regras de engajamento exigidas nas mídias sociais - Autenticidade, Responsabilidade e Respeito - que visam proteger e resguardar os funcionários, a reputação da nossa marca e a confiança dos nossos clientes e acionistas.

Manifeste-se se você vir:

- > Qualquer pessoa que engane um investigador ou outro funcionário público ou regulador.
- > Tentativas de obstruir a coleta legal de informações por autoridades governamentais autorizadas. Consulte o Departamento Jurídico local ou o Departamento Assuntos Governamentais da Yum! em Government.Relations@yum.com.
- > Informações fornecidas a veículos de mídia, a blogueiros ou a outras organizações de terceiros ou em canais de mídia social sem seguir os procedimentos internos.
- > Sites ou postagens em nome da Yum! ou de suas marcas sem a devida autorização.

Nosso compromisso com nossos funcionários

Ir para o índice

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

Believe in **-ALL- PEOPLE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

VI. RECURSOS PARA FAZER AS ESCOLHAS CERTAS

Como identificar dilemas éticos

Antes de tomar uma decisão ou executar uma diretriz, considere suas dimensões éticas, perguntando a si mesmo:

- > Essa é a coisa certa a fazer?
- > Quem pode ser afetado por essa decisão?
- > Eu gostaria que outra pessoa tomasse a mesma decisão se nossos papéis fossem invertidos?
- > Isso está de acordo com a letra e o espírito da lei?
- > Eu faria uma escolha diferente se estivesse com foco em ganhos de longo prazo em vez de ganhos de curto prazo?
- > Meu julgamento está livre de um conflito de interesses ou tenho uma participação pessoal no resultado que diminui minha objetividade?
- > Uma consultoria ou conhecimento adicional ajudaria?
- > Eu me sentiria à vontade para explicar minha decisão à minha família ou a um repórter cético se ela se tornasse pública?

Quando buscar ajuda

Sempre procure aconselhamento quando o curso de ação apropriado não estiver claro. Por exemplo, quando:

- > Você não tem certeza de como aplicar as políticas da Yum! a uma situação específica.
- > As leis ou requisitos relevantes são complexos e difíceis de interpretar.
- > Você tem pouca experiência em lidar com o assunto.
- > Opiniões diferentes não deixam clara a resposta correta.
- > A ação ou decisão proposta deixa você desconfortável.
- > Você tem um conflito de interesses.

Espera-se também que você denuncie quaisquer violações potenciais ou suspeitas de leis, regulamentos ou políticas, inclusive as políticas estabelecidas neste Código de Conduta. Isso inclui situações em que você sabe ou suspeita que qualquer uma das partes a seguir esteve - ou está prestes a estar - envolvida em atividades ilegais ou antiéticas:

- > Funcionários ou gerentes da Yum!.
- > Representantes ou terceiros agindo em nome da Yum!.
- > Fornecedores ou franqueados.
- > Parceiros de joint venture.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

Believe in **-ALL- PEOPLE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Onde obter ajuda

Há muitas opções disponíveis para ajudar a garantir que suas dúvidas ou preocupações sejam tratadas adequadamente. Embora você deva escolher o canal com o qual se sente mais confortável, seu supervisor ou gerente imediato geralmente é o melhor lugar para começar.

Você também pode levantar questões ou preocupações na cadeia de comando (ou seja, para o supervisor do seu supervisor e assim por diante) ou para um recurso especializado, conforme descrito abaixo:

Exemplos de tópicos	Recursos a serem considerados
Emprego, discriminação, assédio, favoritismo, salários, horas, disputas interpessoais	Recursos Humanos
Segurança no local de trabalho, materiais perigosos, equipamentos de proteção, manuseio de máquinas	Recursos Humanos
Liberações ambientais, licenças, descarte	Departamento Jurídico
Qualidade do produto, proteção ao consumidor	Controle de Qualidade
Importação, exportação, sanções internacionais, boicote	Departamento Jurídico
Relatórios financeiros, contabilidade, relatórios fiscais, livros e registros	Finanças/Auditoria Interna
Requisitos legais locais, interpretações de contratos, litígios, retenção de documentos	Departamento Jurídico
Requisitos e interpretações do Código de Conduta, incluindo conflitos de interesse, fraude, corrupção, conluio, presentes e entretenimento	Departamento Jurídico

Além disso, a Empresa adotou determinadas políticas que podem ser encontradas acessando a página de Políticas no Yum!Now. Se não tiver certeza de quem contatar ou não conseguir resolver o problema por meio da gerência ou dos outros recursos listados acima, você pode discutir a situação com o Departamento de Auditoria Interna ou o Departamento Jurídico da Yum!.

Recursos para fazer as escolhas certas



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

Believe in **-ALL-PEOPLE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Serve up **TRUST** in every bite

Recognize **WINS**, big and small

MAKE THE WORLD **BETTER**

Lead with smart, heart and **COURAGE**



A linha de apoio à integridade da Yum! - A linha de apoio Speak Up

Se quiser relatar uma preocupação de forma confidencial ou anônima, você pode entrar em contato com a linha de apoio à integridade da Yum!, chamada de linha de apoio Speak Up. Esse canal de comunicação está sempre disponível, mas é especialmente útil se você não se sentir à vontade para usar outro canal de comunicação ou se outros canais se mostrarem ineficazes para resolver um problema.

Para usar a linha de apoio Speak Up, siga estas instruções de chamada:

País	A linha de apoio Speak Up
Telefone/Meio de contato	
Austrália	1800531756
Canadá	844-418-4423
França	0801 13 00 42
Alemanha	800 0010087
Índia	000 800 9191 060
Irlanda	0800 090 3682
Israel	1-809-399-863
Itália (inclui San Marino, Cidade do Vaticano)	800932490
Luxemburgo	80023809
Singapura	8004923007
África do Sul	080 001 0394
Espanha	900 999 484
Suíça	0800 121 163
Tailândia	1800014530
Países Baixos	0800 3510018
Emirados Árabes Unidos	800 0320626
Reino Unido e Irlanda do Norte	0800 090 3682
Estados Unidos	844-418-4423
Vietnã	024 5678 1224

Observe que, de acordo com determinadas leis de privacidade da Europa, há categorias específicas de alegações que não podem ser feitas por meio da linha de apoio Speak Up se a questão estiver relacionada a esses países, mas devem ser feitas a um recurso local. Nesses casos, a equipe da linha de apoio Speak Up encaminhará você a um recurso apropriado que possa ajudar.

Recursos para fazer as escolhas certas



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**,
overnight and
over time

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Adopt and share the
BEST IDEAS

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Recognize
WINS,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Como a linha de apoio à integridade da Yum! (a linha de apoio "Speak Up") funciona

A linha de apoio Speak Up está disponível 24 horas por dia para os funcionários da Yum!. A linha de apoio oferece os seguintes recursos:

- > **Assistência dedicada.** A linha de apoio Speak Up é administrada por um prestador de serviços externo de boa reputação, especializado nessa área. Sua chamada será atendida por um especialista treinado que documentará sua preocupação para que ela possa receber uma solução adequada.
- > **Anonimato.** Ao entrar em contato com a linha de apoio Speak Up, você tem a opção de permanecer anônimo. Se optar por permanecer anônimo, é importante fornecer o máximo de detalhes possível sobre a situação e verificar regularmente se há atualizações de status ou solicitações de informações da equipe designada para investigar sua preocupação. Será atribuído a você um número de caso exclusivo para que possa permanecer anônimo, mas também manter contato no futuro, se necessário.
- > **Confidencialidade.** Se você optar por se identificar ao usar a linha de apoio Speak Up, a Empresa se esforçará para manter sua identidade estritamente confidencial, compartilhando-a apenas quando necessário entre as pessoas que lidam diretamente com o seu caso ou o supervisionam. Levamos a confidencialidade muito a sério e a manteremos da melhor forma possível, de acordo com os melhores interesses dos funcionários envolvidos e com nossas obrigações legais. No entanto, lembre-se de que fornecer seu nome nos permite entrar em contato com você se precisarmos de informações adicionais, o que facilita uma investigação completa.
- > **Capacidade de resposta.** Quando uma preocupação chega por meio da linha de apoio Speak Up, nós a levamos a sério e agimos de acordo com ela. As investigações são conduzidas de acordo com as políticas da Yum! e em consulta com o Departamento Jurídico.

Investigações

Ao entrar em contato com a linha de apoio Speak Up, você tem a opção de permanecer anônimo. Se optar por permanecer anônimo, é importante fornecer o máximo de detalhes possível sobre a situação e verificar regularmente se há atualizações de status ou solicitações de informações da equipe designada para investigar sua preocupação. Será atribuído a você um número de caso exclusivo para que possa permanecer anônimo, mas também manter contato no futuro, se necessário.

- > Às vezes, os detalhes de uma investigação precisam ser mantidos em sigilo para proteger indivíduos, preservar evidências, evitar encobrimento ou garantir que a investigação possa ser realizada de forma eficaz. Se lhe for solicitado que mantenha a confidencialidade das informações que possui sobre uma investigação, você deverá seguir essa instrução.

- > Espera-se que os funcionários da Yum! cooperem totalmente em uma investigação e divulguem qualquer informação relevante de forma completa e verdadeira.
- > Os funcionários que interferirem ou fornecerem informações falsas no curso de uma investigação podem estar sujeitos a medidas disciplinares, incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

A Yum! e suas marcas mantêm políticas e procedimentos a serem seguidos na condução de investigações, incluindo a nomeação de equipes de investigação interna apropriadas e notificações à gerência.

No caso de determinadas reclamações ou alegações, a Diretora Jurídica da Yum! Brands, Inc., Erika Burkhardt, deve ser notificada imediatamente pelo e-mail Erika.Burkhardt@yum.com. As reclamações ou alegações de possíveis violações de nosso Código de Conduta incluem reclamações ou alegações envolvendo o seguinte:

- > Qualquer violação do Código de Conduta envolvendo um funcionário de nível 12 ou superior
- > Qualquer risco de uma investigação governamental ou de penalidades civis ou criminais
- > Fraude
- > Roubo (excluindo fraudes na loja inferiores a US\$ 25.000, que podem ser conduzidas pela equipe local)
- > Conflitos de interesses
- > Irregularidades financeiras (incluindo indicadores-chave de desempenho, por exemplo, manipulação de bônus)
- > Negociação com informações privilegiadas
- > Risco potencial à reputação da marca/Empresa

A Diretora Jurídica determinará a equipe de investigação, dependendo da suposta violação.



Recursos para fazer as escolhas certas

Ir para o índice

Política de não retaliação

Como funcionário da Yum!, você tem o dever de denunciar possíveis violações deste Código. Um funcionário que busca aconselhamento, levanta uma preocupação ou denuncia uma má conduta de boa-fé está fazendo a coisa certa. A Yum! possui políticas e procedimentos para evitar retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, comunique uma preocupação ou participe de uma investigação, mesmo que a alegação não seja comprovada.

Qualquer pessoa, independentemente de seu cargo ou posição, que tenha se envolvido em conduta retaliatória contra alguém que tenha levantado uma preocupação relacionada à conformidade ou ética de boa-fé estará sujeita a ação disciplinar, que pode incluir demissão. Se achar que foi vítima de retaliação, entre em contato com a linha de apoio Speak Up ou com qualquer membro da gerência para obter assistência.

Observe que nossa política contra retaliação não isenta você de medidas disciplinares caso tenha se envolvido em conduta imprópria. No entanto, a Yum! incentiva gerentes e funcionários a denunciarem violações e, dependendo das circunstâncias específicas, pode tratar a denúncia como um fator atenuante ao avaliar a natureza das medidas disciplinares a serem tomadas.



Recursos para fazer as escolhas certas

Ir para o índice

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

Believe in **-ALL- PEOPLE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

APÊNDICE A

Política Internacional Anticorrupção da Yum!

A Yum! Brands, Inc. e suas subsidiárias ("Yum!") têm o compromisso de fazer negócios com os mais altos níveis de integridade. Isso significa evitar todos os tipos de corrupção, inclusive o suborno de funcionários públicos ou indivíduos do setor privado. A Yum! obedecerá a todas as leis anticorrupção aplicáveis, incluindo a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior (FCPA) dos EUA, bem como as leis aplicáveis em todos os países em que faz negócios (coletivamente, "leis anticorrupção"). Os requisitos do Código de Conduta Global ("Código") da Yum! e esta Política Internacional Anticorrupção ("Política") foram criados não apenas para cumprir a FCPA e outras leis anticorrupção, mas também para evitar até mesmo a aparência de conduta imprópria em relação às operações da Yum!.

Esta Política se aplica a todos os diretores, executivos e funcionários da Yum! globalmente ("associados"), bem como aos agentes internacionais, consultores, parceiros de joint venture e quaisquer outros representantes de terceiros da Yum! (coletivamente, "representantes"). É necessária a adesão estrita a esta Política.

Embora esta Política tenha o objetivo de fornecer orientação, as questões anticorrupção nem sempre são claras e, às vezes, precisam ser tratadas caso a caso. Em todas as situações em que você tiver alguma dúvida, consulte o Departamento Jurídico da Yum!. Recomendamos também que você consulte o Guia de Recursos do Departamento de Justiça sobre a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA em <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download> para obter mais informações sobre a lei.

- 1. Possíveis consequências da violação desta política.** Os associados que violarem esta Política podem estar sujeitos a ações disciplinares, que podem incluir a demissão. Os representantes que violarem esta Política estão sujeitos à rescisão de todos os relacionamentos comerciais com a Yum! e suas afiliadas. As violações desta Política e/ou das leis anticorrupção também podem resultar em multas e penalidades criminais ou civis graves contra a Yum! e multas e até mesmo prisão para indivíduos, tanto nos EUA quanto no país em que a conduta ocorreu.
- 2. Pagamentos proibidos.** Os associados e representantes da Yum! estão proibidos de fazer, oferecer, prometer ou autorizar qualquer pagamento em dinheiro ou qualquer outra coisa de valor a qualquer funcionário público para obter, reter ou direcionar negócios ou para influenciar qualquer ato ou decisão de um funcionário público em sua capacidade oficial. "Funcionário público" inclui um funcionário de qualquer governo estrangeiro ou de qualquer agência governamental, qualquer instrumento de governo estrangeiro, qualquer organização pública internacional ou qualquer partido político ou qualquer funcionário do partido, qualquer pessoa agindo em uma capacidade oficial para ou

em nome de qualquer governo ou qualquer candidato a cargo público. Funcionários ou dirigentes de empresas estatais ou controladas pelo Estado também podem se qualificar como "Funcionário público" e, em muitas jurisdições, a Yum! interage com várias empresas estatais ou controladas pelo Estado.

Você deve observar que as disposições antissuborno se aplicam à oferta de qualquer coisa de valor, não apenas dinheiro ou outros instrumentos monetários. Isso pode incluir, entre outras coisas, o fornecimento de oportunidades de negócios, contratos favoráveis, presentes, entretenimento e vales-presente ou vouchers. Observe também que a FCPA não exige que um ato corrupto seja bem-sucedido em seu objetivo ou mesmo que um pagamento seja feito. A oferta ou promessa de um pagamento ilegal pode constituir uma violação e, portanto, é proibida.

Esta Política também proíbe pagamentos em dinheiro ou qualquer coisa de valor a funcionários não governamentais - incluindo fornecedores atuais e potenciais - a fim de obter influência indevida ou imprópria no relacionamento comercial.

- 3. Pagamentos a terceiros.** Esta Política, a FCPA e outras leis anticorrupção proíbem qualquer tipo de pagamento a um terceiro ou intermediário ("representante"), sabendo que todo ou parte do pagamento será usado com a finalidade de obter influência indevida ou imprópria. O termo "saber" inclui o conhecimento de uma alta probabilidade de ocorrência de um pagamento indevido, de modo que a desconsideração consciente ou a ignorância deliberada (ou seja, evitar deliberadamente tomar conhecimento de um pagamento indevido quando as circunstâncias indicarem uma alta probabilidade de tal pagamento indevido) não impedem a responsabilização. Portanto, a conduta de um representante terceirizado pode apresentar sérios riscos para a Yum!.

A medida mais importante que você pode tomar para se proteger contra pagamentos indevidos feitos por representantes é escolher cuidadosamente o representante, inclusive agentes e consultores, controlar o relacionamento e usar a linguagem apropriada do contrato. Você deve consultar o representante legal da sua unidade de negócios para determinar as etapas exigidas pela Yum! para conduzir a diligência apropriada de possíveis terceiros e parceiros de negócios antes de contratar qualquer terceiro. O representante jurídico de sua unidade de negócios também fornecerá a linguagem de contrato que a Yum! exige para uso com terceiros que tenham o potencial de apresentar risco de corrupção. Todos os representantes potenciais e atuais com potencial para apresentar risco de corrupção devem receber uma cópia desta Política.

Para evitar até mesmo a aparência de impropriedade, são proibidos pagamentos em dinheiro a terceiros que não sejam desembolsos em dinheiro devidamente documentados e pré-aprovados pelo representante legal de sua unidade de negócios. Os cheques da Empresa não podem ser emitidos para "dinheiro", "portador" ou qualquer outra pessoa que não seja a parte com direito ao pagamento.

4. **Facilitação ou agilização de pagamentos.**

A Política da Yum! proíbe "facilitar ou agilizar pagamentos", exceto em circunstâncias muito restritas.

A Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA permite "facilitar ou agilizar pagamentos" quando são pequenos pagamentos a um funcionário público necessários para agilizar ou garantir a execução de uma ação governamental de rotina, como a obtenção de documentos oficiais, o processamento de documentos governamentais ou o fornecimento de serviços postais ou de utilidade pública. "Facilitar ou agilizar pagamentos" nunca inclui pagamentos feitos para auxiliar na obtenção ou retenção de negócios, e se relacionam apenas a ações não discricionárias realizadas ordinária e comumente pelo funcionário.

Exceto conforme disposto abaixo, esta Política proíbe a facilitação ou agilização de pagamentos por associados e representantes da Yum! a menos que cada um dos seguintes critérios seja atendido: (1) a facilitação ou agilização do pagamento proposta ocorreria em um país que não seja os Estados Unidos e não envolve uma unidade de negócios da Yum! à qual se aplica a Lei Antissuborno do Reino Unido; e (2) o pagamento proposto:

- (a) é costumeiro e legalmente permitido no país e de acordo com as leis aplicáveis aos negócios relevantes da Yum!;
- (b) é nominal em quantidade ou valor;
- (c) não é feito a um alto funcionário do governo;

- (d) é documentado com precisão nos livros e registros da Empresa; e
- (e) não se deve a qualquer ato indevido por parte do beneficiário nem visa influenciar qualquer medida discricionária do governo

Se um pagamento de facilitação atender a cada um dos critérios acima, esse pagamento e o tipo ou método de pagamento deverão ser propostos ao Presidente, ao CFO e ao Diretor Jurídico da divisão do associado, bem como à Diretora Jurídica da Yum! Brands, Inc., sendo que cada um deles deve fornecer aprovação prévia por escrito. Qualquer pagamento de facilitação aprovado deve ser registrado com precisão nas contas da unidade de negócios.

Se tiver alguma dúvida sobre "facilitar ou agilizar pagamentos", você deve consultar o Departamento Jurídico.

5. **Livros e registros.** Os funcionários devem ajudar a garantir que os livros e registros corporativos da Yum! reflitam de forma precisa e justa, em detalhes razoáveis, todas as transações e disposições de ativos. Nenhum fundo ou ativo não divulgado ou não registrado pode ser estabelecido ou mantido para qualquer finalidade. Nenhum associado pode participar da falsificação de qualquer registro contábil ou outro registro comercial, e todos os associados devem responder de forma completa e verídica a quaisquer perguntas dos auditores internos ou independentes da Yum!. Sem limitação do acima exposto, todas as transações que envolvam funcionários públicos devem ser registradas de forma completa e precisa para que a finalidade e o valor de tal pagamento sejam claros. Além disso, os associados nunca devem concordar com solicitações de faturas falsas ou de pagamento de despesas que suscitem dúvidas de acordo com esta Política; se tais solicitações forem feitas, você deve notificar o Departamento Jurídico.

6. **Denúncias de violações e certificações de conformidade.** Se você acredita que um suborno foi ou pode ser feito, que um pagamento foi ou será registrado de forma inadequada ou de qualquer forma que oculte ou deturpe a natureza da transação, ou que qualquer outra violação desta Política ou das leis anticorrupção tenha sido cometida, você tem o dever de comunicar a preocupação à Empresa imediatamente. Há várias maneiras de comunicar suas preocupações, inclusive uma denúncia anônima, portanto, consulte a página [30](#) do Código para obter mais informações sobre as maneiras de comunicar suas preocupações. Ninguém poderá ameaçar ou tomar qualquer medida contra você por levantar questões ou comunicar preocupações de acordo com esta Política na Yum!. A Yum! solicitará periodicamente aos representantes e a todos os gerentes de nível superior e outros associados designados que certifiquem sua conformidade com esta Política.

Ir para o índice

7. **Treinamento.** É de sua responsabilidade familiarizar-se com esta Política e cumprir todos os requisitos de pré-aprovação e relatórios. Para aumentar a conscientização e a compreensão desta Política e das leis antissuborno em geral, a Yum! exige que todos os funcionários de restaurantes acima, em todo o mundo, conclua um curso de treinamento antissuborno baseado na Web. A Yum! também oferecerá treinamento antissuborno presencial quando apropriado e exigirá que determinados representantes participem de treinamentos patrocinados pela Yum!. A Yum! manterá registros apropriados das pessoas que concluíram o treinamento obrigatório.
8. **Supervisão e investigações.** O Departamento Jurídico é responsável por supervisionar esta Política. Qualquer investigação de violações alegadas, denunciadas ou suspeitas desta Política será conduzida em conjunto pelo Departamento de Auditoria Interna e pelo Departamento Jurídico da Yum!. Se necessário, os detalhes de tal investigação e seus resultados serão informados ao Comitê de Auditoria da Diretoria e poderão ser informados às autoridades governamentais. Medidas corretivas imediatas e apropriadas serão tomadas quando e conforme justificado no julgamento da gerência ou do Comitê de Auditoria. Um registro de todas as reclamações, alegações, denúncias e investigações será mantido pelo Departamento Jurídico de acordo com a política de retenção de documentos da Empresa.
9. **Revisões de auditoria e conformidade.** O Departamento de Auditoria Interna e/ou o Departamento Jurídico da Yum! realizarão auditorias periódicas e análises de conformidade das unidades de negócios relevantes para ajudar a garantir a conformidade contínua com a FCPA, outras leis anticorrupção e esta Política.
10. **Franqueados.** A Empresa não é responsável pelas ações de seus franqueados. No entanto, o Contrato Internacional de Franquia da Yum! exige que os franqueados cumpram a lei. Se um franqueado der ou receber um pagamento indevido, ele estará violando nosso Contrato Internacional de Franquia. Portanto, esta Política deve ser fornecida a todos os franqueados e sua conformidade deve ser exigida como parte de sua obrigação de cumprir a lei.
11. **Aquisições.** De tempos em tempos, a Yum! adquire empresas. Para garantir que a Yum! compreenda os riscos potenciais associados a essas aquisições e para garantir que a Yum! imponha de forma rápida e eficaz seus controles de conformidade nos negócios recém-adquiridos, a Yum! desenvolveu um Protocolo de Integração de Avaliação de Risco de Corrupção e Conformidade a ser integrado ao processo de diligência pré-aquisição. Você deve consultar o representante legal da sua unidade de negócios para obter orientação sobre a implementação do processo de diligência pré-aquisição.

Situações de alerta:

As situações a seguir podem dar origem a riscos de corrupção. Sempre envolva o Departamento Jurídico se:

- > Informações básicas sobre representantes, agentes, franqueados ou fornecedores terceirizados existentes ou potenciais indicarem:
 - alegações de práticas comerciais impróprias.
 - reputação por pagar ou exigir subornos.
 - um relacionamento familiar ou de outra natureza que possa influenciar indevidamente a decisão de um cliente ou funcionário público.
- > Qualquer exigência de recebimento de pagamento de comissão ou taxa pessoal antes de conceder uma licença ou alteração de zoneamento.
- > Qualquer sugestão para direcionar negócios a um representante, parceiro ou fornecedor específico devido a um "relacionamento especial".
- > Qualquer solicitação para fazer um pagamento em um país ou para uma parte não relacionada à transação.
- > Doações a organizações beneficentes dirigidas ou apoiadas por funcionários públicos ou suas famílias.
- > Proposta de aquisição ou arrendamento de propriedades pertencentes a funcionários públicos ou suas famílias.

ÍNDICE

- [Comunicação e divulgação precisas | 27](#)
- [Relatórios financeiros precisos | 18](#)
- [Anticorrupção | 24](#)
- [Envolvimento político e comunitário | 26](#)
- [Conflitos de interesses | 15](#)
- [Oportunidades corporativas | 14](#)
- [Clientes | 9](#)
- [Saúde e segurança dos funcionários | 22](#)
- [Liberações ambientais, licenças, descarte | 29](#)
- [Igualdade de oportunidades | 21](#)
- [Práticas trabalhistas justas | 22](#)
- [Segurança alimentar e qualidade do produto | 8](#)
- [Franqueados | 9](#)
- [Presentes e entretenimento | 10](#)
- [Comércio global | 13](#)
- [Negociação com informações privilegiadas | 16](#)
- [Investigações | 31](#)
- [Respeito mútuo e dignidade | 21](#)
- [Política de não retaliação | 32](#)
- [Privacidade e confidencialidade | 23](#)
- [Gerenciamento de registros | 20](#)
- [Proteção de ativos e informações confidenciais | 19](#)
- [Abuso de substâncias | 23](#)
- [A linha de apoio à integridade da Yum! - A linha de apoio Speak Up | 30](#)
- [Política de não retaliação | 32](#)
- [Trabalhando com fornecedores | 12](#)



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver RESULTS,
overnight and
over time

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Adopt and share the
BEST IDEAS

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Recognize
WINS,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**