



— YUM! GLOBAL —

CODICE DI CONDOTTA





SOMMARIO

I Messaggio del CEO4

II. Il nostro impegno per l'integrità5

Il nostro impegno per l'integrità insieme..... 5
 Qual è lo scopo di questo Codice? 5
 Chi è tenuto a seguire questo Codice? 5
 Quali sono le mie responsabilità come dipendente di Yum!?..... 5
 Che ruolo hanno i manager e i supervisor?..... 6
 Il Codice spiega tutte le norme che devo conoscere?..... 6
 E le diverse leggi nei diversi Paesi? 6
 Chi è autorizzato a modificare o derogare a qualsiasi disposizione di questo Codice? 6
 Quali azioni potrebbero costituire una violazione di questo Codice?..... 7
 Quali sono le conseguenze della violazione del Codice? 7
 Come sarà monitorata e fatta rispettare la conformità al Codice? 7

III. Il nostro impegno verso i nostri clienti, ristoranti, affiliati e il mercato 8

Il nostro impegno 8
 Sicurezza alimentare e qualità del prodotto 8
 Clienti 9
 Affiliati 9
 Concorrenza equa 9
 Regali e intrattenimento 10
 Lavorare con i fornitori 12
 Commercio globale 13

IV. Il nostro impegno verso i nostri azionisti 14

Il nostro impegno 14
 Opportunità aziendali 14
 Conflitti di interesse 15
 Insider trading 16
 Rendicontazione finanziaria accurata 18
 Protezione dei beni e delle informazioni riservate 19
 Gestione dei registri 20

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**,
overnight and
over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Adopt and share the
BEST IDEAS

Recognize **WINS**,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



V. Il nostro impegno verso i nostri dipendenti.....21

Il nostro impegno 21

Pari opportunità..... 21

Rispetto reciproco e dignità..... 21

Pratiche di lavoro eque..... 22

Salute e sicurezza dei dipendenti..... 22

Abuso di sostanze..... 23

Privacy e riservatezza..... 23

Anti-corrruzione..... 24

Coinvolgimento comunitario e politico..... 26

Comunicazione e divulgazione accurate..... 27

VI. Risorse per fare le scelte giuste28

Come individuare i dilemmi etici..... 29

Quando chiedere aiuto..... 29

Dove trovare aiuto..... 30

L'Ufficio legale di Yum! Linea di assistenza per l'integrità di Yum - La linea di assistenza Speak Up..... 31

Come funziona (la linea di assistenza Speak Up)..... 32

Indagini..... 32

Politica di non ritorsione..... 33

Appendix A34

**Yum! International
Anti-Corruption Policy.....34**

Indice.....34

Informazione importante: il presente Codice di condotta non modifica altri termini e condizioni di impiego con Yum! o con una delle sue consociate, né crea alcun diritto contrattuale per qualsiasi dipendente, azionista, cliente, fornitore, consumatore o concorrente.

3

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**,
overnight and
over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Adopt and share the
BEST IDEAS

Recognize **WINS**,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



I. UN MESSAGGIO DI DAVID GIBBS, CEO DI YUM! BRANDS

Dipendenti e clienti si aspettano più che mai che le aziende facciano la cosa giusta. Fortunatamente questo è il modo in cui abbiamo sempre operato in Yum!, e ci impegniamo a fare di più e meglio. La nostra strategia consiste nello sbloccare il potenziale che mira al bene e alla crescita.

Questo avviene rimanendo concentrati sulle nostre priorità e vivendo i nostri valori. Il Codice di condotta globale di Yum! delinea i nostri standard di lavoro ed è allineato ai nostri valori. Dobbiamo agire in modo onesto ed etico in tutte le nostre pratiche commerciali e renderci responsabili nei confronti di tutti i nostri azionisti.

Grazie per il vostro impegno a operare con integrità mentre diamo forma ai marchi di ristoranti più amati, affidabili e in più rapida crescita del mondo.

I nostri valori - Una cultura mirata ad alimentare i risultati



Difendere
**L'ESPERIENZA DEL
CLIENTE**



Servire
FIDUCIA a ogni
boccone



Collaborare
per adottare e
condividere le
MIGLIORI IDEE



Conseguire
RISULTATI rapidi e
costanti



Essere
FOCALIZZATI
e restare
AFFAMATI



Riconoscere
le **VITTORIE**,
grandi e
piccole



Condurre con
intelligenza,
cuore e
CORAGGIO



Crederci in
TUTTE le
persone



Rendere
il mondo
MIGLIORE

Vai al
sommaro

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver
RESULTS,
overnight and
over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Adopt and share the
BEST IDEAS

Recognize **WINS**,
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

II. IL NOSTRO IMPEGNO PER L'INTEGRITÀ

Il nostro impegno per l'integrità

Il nostro impegno per l'integrità insieme

- > Conoscere gli standard di condotta che si applicano al lavoro e alle attività come parte di Yum!
- > Seguire questi standard - sempre.
- > Chiedere quando non si è sicuri di quale sia la cosa giusta da fare.

Qual è lo scopo di questo Codice?

Yum! si impegna a condurre gli affari in conformità con la lettera e lo spirito della legge e con i più elevati standard di condotta aziendale etica.

Nel clima commerciale globale odierno, gli standard e le aspettative per una condotta responsabile sono più esigenti che mai. Il Codice di condotta globale di Yum! ci indica la direzione in cui navigare in questo ambiente.

Il Codice fornisce un'introduzione a importanti leggi e politiche che si applicano a tutti coloro che lavorano per Yum! o per uno dei suoi marchi in tutto il mondo. Il Codice è anche una risorsa globale che aiuta ognuno di noi a:

- > Sapere quando chiedere un consiglio, e
- > Sapere a chi rivolgersi per indicazioni se non siamo sicuri della giusta linea d'azione.

Chi è tenuto a seguire questo Codice?

Il Codice si applica ai dipendenti di Yum! Brands, Inc. e delle sue consociate interamente controllate (KFC, Pizza Hut, Taco Bell e The Habit) (collettivamente, "Yum!" o la "Società"), indipendentemente dal titolo, dal ruolo o dall'anzianità. Include il nostro consiglio di amministrazione, i manager e i singoli collaboratori a livello globale.

Se non diversamente indicato, tutti i riferimenti nel presente Codice al/ai dipendente/i devono essere interpretati come riferimenti sia al/ai dipendente/i sia al/ai direttore/i.



Quali sono le mie responsabilità come dipendente di Yum!?

Hai la responsabilità di conoscere e seguire il Codice e gli standard che si applicano al tuo lavoro, che si tratti di un lavoro con Yum! KFC, Pizza Hut, Taco Bell o The Habit. Ai nuovi dipendenti verrà chiesto di certificare il loro impegno ad aderire agli standard di condotta contenuti in questo Codice. Molti dei nostri dipendenti sono tenuti a certificare la loro continua conformità al Codice su base annuale.

Hai anche la responsabilità di chiedere consiglio quando necessario, di sollevare dubbi e di segnalare alla direzione potenziali violazioni di questo Codice.

Farai la tua parte nel seguente modo:

- > **Resta informato.** Comprendi e rispetta le politiche e gli standard che si applicano al tuo lavoro e alla nostra azienda; partecipa alle sessioni di formazione sull'etica e la conformità richieste e volontarie; e lavora con i tuoi colleghi per aiutare gli altri a familiarizzare con i requisiti applicabili.
- > **Cerca indicazioni.** Questo Codice non fornisce tutte le risposte, e non ci si aspetta che tu le conosca tutte. Ci si aspetta che tu chiedi aiuto e che ti consulti con altri quando non ti è chiara la linea d'azione appropriata.
- > **Sii risoluto.** Non compromettere mai i nostri standard (o la tua integrità personale) per raggiungere altri obiettivi. Se si presenta un'opportunità di prendere delle scorciatoie etiche, sappi che ci si aspetta che tu faccia la cosa giusta e che hai il pieno sostegno della direzione nel farlo.
- > **Segnala i problemi.** Hai l'**obbligo di parlare** se qualcosa non ti sembra giusto. Non dare per scontato che se lo fanno tutti gli altri va bene, che la direzione lo sa già, o che qualcun altro se ne occuperà. Oltre a sollevare preoccupazioni, devi anche proporre idee che ci aiuteranno a gestire meglio le nostre responsabilità di conformità.

Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Che ruolo hanno i manager e i supervisori?

Se gestisci o supervisioni altre persone, hai una posizione di particolare fiducia. Per mantenere questa fiducia, dovresti:

- > **Essere un modello di ruolo positivo.** Dai l'esempio. Mostra cosa significa agire con integrità nelle tue decisioni e azioni quotidiane. Assumiti la responsabilità e rendi conto della tua condotta e di quella della tua squadra.
- > **Aumentare la consapevolezza e la comprensione.** Usa la tua conoscenza della nostra azienda per aiutare chi ti circonda a identificare e affrontare i rischi etici e di conformità.
- > **Fissare obiettivi appropriati.** Trasmetti e rinforza il messaggio che tutti devono operare in linea con questi standard di condotta, indipendentemente dagli altri obiettivi fissati. Non stabilire obiettivi che sai che comprometteranno i nostri valori e standard.
- > **Essere reattivo.** Rispondi in modo appropriato a chiunque sollevi un problema di conformità o etico, coinvolgendo altre risorse se necessario. Monitora la condotta di coloro che supervisioni, e se tale condotta non è in linea con i nostri standard, prendi provvedimenti in modo equo, appropriato e coerente.



Il Codice spiega tutte le norme che devo conoscere?

Il Codice è il caposaldo del nostro impegno per l'integrità - fornisce una panoramica di base di molte delle questioni che potrebbero sorgere. Ma il Codice non può anticipare ogni potenziale problema o descrivere ogni legge o politica da applicare a una situazione incontrata. Ai dipendenti di Yum! si applicano anche altre politiche e procedure non descritte in questo Codice. Tieni presente che il ruolo di ognuno è diverso, quindi se lavori nelle operazioni del ristorante, in un'altra posizione sul campo o in un centro di supporto del ristorante o in un altro ufficio, assicurati di conoscere le relative regole e politiche. Se non sei sicuro, dovresti discutere qualsiasi dubbio con il tuo supervisore o con qualcuno del tuo Dipartimento Legale.

E le diverse leggi nei diversi Paesi?

Yum! è un'azienda globale e rispettiamo le leggi di ogni Paese in cui facciamo affari. Pur rispettando le culture e le usanze locali, abbiamo la responsabilità di sostenere gli stessi elevati standard di integrità ovunque, quindi dobbiamo aderire agli standard contenuti nel nostro Codice di condotta, pur seguendo le leggi locali.

Se ritieni che una qualsiasi disposizione del Codice possa essere interpretata in contrasto con una legge, un regolamento o un'altra politica aziendale applicabile, consulta il tuo ufficio legale o un membro del tuo team dirigenziale. In caso di dubbio, applica lo standard più severo.

Chi è autorizzato a modificare o derogare a qualsiasi disposizione di questo Codice?

Il presente Codice di condotta può essere emendato o modificato dal Consiglio di amministrazione di Yum! Brands, Inc. Le deroghe al presente Codice per quanto riguarda un funzionario esecutivo o un membro del Consiglio di amministrazione possono essere concesse solo dal Consiglio di amministrazione o da un comitato del Consiglio con autorità specifica. Gli emendamenti, le modifiche e le rinunce saranno resi noti come richiesto dal Securities Exchange Act del 1934 e dalle relative regole e dalle regole applicabili del New York Stock Exchange.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Quali azioni potrebbero costituire una violazione di questo Codice?

I seguenti sono alcuni esempi di azioni che possono sottoporre i dipendenti ad azioni disciplinari ai sensi del Codice:

- > Violazione di leggi, regolamenti o standard aziendali.
- > Orientare o incoraggiare altri a violare leggi, regolamenti o standard aziendali.
- > Mancata segnalazione di violazioni note o sospette di leggi, regolamenti o standard aziendali.
- > Non riuscire a monitorare la condotta dei subordinati, degli agenti o dei fornitori per i quali si ha la responsabilità della supervisione.
- > Essere non cooperativi o non sinceri durante un'indagine.
- > Sottoporre a ritorsione le persone che hanno sollevato o segnalato un problema di conformità al Codice di condotta o un altro problema etico in buona fede.
- > Altri comportamenti incoerenti con un ambiente aziendale di alta integrità e impegno al rispetto della legge.

Quali sono le conseguenze della violazione del Codice?

Chiunque violi il nostro Codice o le relative politiche può essere soggetto ad azioni disciplinari. Mentre il tipo specifico di azione disciplinare sarà basato sulle circostanze specifiche e sulla gravità di ogni caso, può includere uno o più di quanto segue:

- > Avvertimento verbale e/o scritto.
- > Sospensione.
- > Declassamento.
- > Riduzione del compenso.
- > Esclusione dal compenso degli incentivi.
- > Licenziamento.
- > Sanzioni civili.

Oltre a queste azioni, quando è stato commesso un atto illecito, l'Azienda può riferire la questione alle forze dell'ordine. Le violazioni della legge possono far scattare azioni legali contro il dipendente, i colleghi o l'azienda con gravi conseguenze.

Come sarà monitorata e fatta rispettare la conformità al Codice?

Il Codice di condotta è più di una semplice descrizione dei nostri standard di condotta. È il fulcro di un programma globale di etica e conformità che sostiene i nostri valori ed è supportato dal nostro consiglio di amministrazione e dall'alta dirigenza. Le seguenti funzioni giocano un ruolo chiave nella sua supervisione e applicazione:

- > Il Codice di condotta globale di Yum! fornisce la direzione strategica per il programma di conformità dell'azienda e controlla i risultati.
- > Il Comitato di revisione del Consiglio assiste e consiglia il Consiglio sul programma di etica e conformità dell'Azienda, compresa la ricezione di segnalazioni dalla direzione in merito alla conformità a questo Codice, se opportuno.

Questi meccanismi di supervisione aiutano a garantire che il Codice di condotta sia applicato in modo coerente in tutta l'azienda e che gli individui a tutti i livelli siano ritenuti responsabili della propria condotta.

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

III. IL NOSTRO IMPEGNO VERSO I CLIENTI, I RISTORANTI, GLI AFFILIATI E IL MERCATO

Il nostro impegno

Yum! ha come priorità quella di servire cibo delizioso che sia all'altezza della fiducia che i nostri clienti ripongono in noi e lavora diligentemente per soddisfare i più elevati standard di sicurezza e qualità in ogni aspetto della nostra attività, dall'approvvigionamento e fornitura alla preparazione e consegna del cibo. In tutti i nostri rapporti commerciali, Yum! si sforza di avere un comportamento onesto e corretto. Nei confronti della concorrenza saremo vigorosi, ma leali, e agiremo nel rispetto di tutte le leggi che proteggono l'integrità del mercato.

Sicurezza alimentare e qualità del prodotto

La sicurezza alimentare e la qualità dei prodotti sono al centro del nostro modo di fare affari e di raggiungere la nostra visione di un mondo con più Yum! Cerchiamo di superare sempre le aspettative dei nostri clienti fornendo prodotti di altissima qualità in un ambiente pulito, piacevole, sicuro e confortevole.

L'integrità dei nostri prodotti dipende dal fatto che i dipendenti seguano sempre pratiche di sicurezza alimentare conformi agli elevati standard dei nostri marchi e a tutti i requisiti legali, qualitativi e contrattuali. Non dobbiamo permettere che nulla, compreso il costo, interferisca con questo impegno. La sicurezza alimentare è una responsabilità di tutti.

Aspettative di Yum!:

- > Segui tutti i requisiti legali, di qualità e contrattuali che regolano la produzione dei nostri prodotti.
- > Procurati solo materiali e prodotti che soddisfino le nostre specifiche e che provengano da fornitori approvati.
- > Aderisci ai nostri standard di sicurezza alimentare.
- > Impara, segui ed esegui le procedure di manipolazione e preparazione del cibo, compresa una corretta igiene personale.
- > Segnala tutto ciò che potrebbe compromettere il nostro impegno per la sicurezza alimentare e la qualità dei prodotti.

Segnala se vedi qualcuno:

- > prendere scorciatoie in fatto di sicurezza alimentare o qualità del prodotto per soddisfare gli obiettivi di produzione o di rendimento.
- > manomettere i risultati dei test di sicurezza alimentare.
- > fare qualsiasi cosa che possa compromettere il nostro impegno per la sicurezza alimentare e la qualità dei prodotti.

Domanda:

Lavoro in un ristorante aziendale e ho visto che le procedure di pulizia non vengono seguite correttamente. Le persone vogliono tornare a casa dopo la chiusura del ristorante, quindi si limitano a sciacquare alcune attrezzature, invece di pulire secondo gli standard che sono affissi nel ristorante. Dovrei fare o dire qualcosa al riguardo?

Risposta:

Sì, dovresti segnalare la situazione al tuo supervisore, al direttore del ristorante o alla Linea di assistenza per l'integrità di Yum! (la linea di assistenza Speak Up). Non possiamo rischiare di compromettere la sicurezza degli alimenti perché vengono trascurate le nostre procedure di pulizia. Questo potrebbe mettere in pericolo l'integrità dei nostri prodotti e la sicurezza dei nostri clienti. Se non sei soddisfatto della risposta che ricevi dal tuo diretto superiore, usa uno degli altri canali di segnalazione descritti a pagina 31 di questo documento.

Il nostro impegno verso i nostri clienti, i ristoranti e il mercato



Clients

La cultura di Yum! comprende il riconoscimento, la valorizzazione e il rispetto della diversità di TUTTI i clienti. UN cliente non viene trattato in modo diverso a causa della razza, colore, credo, religione, sesso (incluso maternità, parto e condizioni mediche relative alla gravidanza, al parto e all'allattamento), età, disabilità mentale o fisica, condizione medica protetta, menomazione fisica, informazioni genetiche, orientamento sessuale, sesso, identità di genere, espressione di genere, stereotipi sessuali, origine nazionale, ascendenza, nazionalità, origine sociale o etnica, stato militare o di reduce, stato civile, stato di cittadinanza, affiliazione politica o altro stato legalmente protetto.

Affiliati

Essere i marchi di ristoranti più amati, affidabili e in più rapida crescita del mondo significa che dobbiamo avere relazioni positive e strategiche con i nostri affiliati, i nostri partner più importanti. Trattiamo gli affiliati in modo equo e comunichiamo in modo aperto e onesto.

Significa anche che i nostri affiliati rispettano Yum! e i suoi marchi, sostenendo i nostri standard di integrità nelle loro operazioni di ristorazione, oltre a seguire la sicurezza alimentare e altri standard del marchio. Sebbene questo Codice non si applichi direttamente agli affiliati e ai loro dipendenti, Yum! si aspetta che gli affiliati stabiliscano e applichino i propri standard e le proprie pratiche per garantire l'integrità delle loro operazioni e un'esperienza coerente con i clienti.

Aspettative di Yum!:

- > Trattare gli affiliati con rispetto e correttezza.
- > Comunicare apertamente e onestamente con gli affiliati.
- > Proteggere le informazioni riservate degli affiliati.

Segnala se vedi:

- > le informazioni dell'affiliato usate in modo improprio o divulgate in modo scorretto.
- > un affiliato trattato ingiustamente.
- > violazioni della legge o delle normative commerciali, come la sicurezza alimentare o l'anti-corruzione, nelle operazioni di franchising.

Domanda:

La figlia di un mio amico lavora part-time in un ristorante gestito da un affiliato di Yum! Mi ha detto che conservano e cucinano materie prime alimentari dopo la data di scadenza. Devo informare qualcuno in merito?

Risposta:

Sì, perché la sicurezza alimentare è compromessa e il benessere dei clienti è messo a rischio. Inoltre, la reputazione di Yum!, così come quella dei marchi, potrebbe essere danneggiata. Contatta qualcuno della linea per i reclami del marchio, il team di assicurazione qualità o sicurezza alimentare del marchio o il team dirigenziale, in modo che la situazione possa essere valutata adeguatamente e possano essere prese misure appropriate.

Concorrenza equa

Il nostro obiettivo è superare la concorrenza - in modo equo e corretto. Ci sforziamo di dare vita ai marchi di ristoranti più amati, affidabili e in più rapida crescita del mondo. Abbiamo una grande formula per il successo - non abbiamo bisogno di mezzi sleali, immorali o disonesti per vincere e non vi faremo ricorso.

Ci atteniamo rigorosamente alle leggi sulla "concorrenza" (chiamate leggi "antitrust" negli Stati Uniti) - leggi che creano le basi per il libero mercato in tutto il mondo. Le leggi sulla concorrenza proibiscono generalmente gli accordi anticoncorrenziali, come l'accordo con i concorrenti per fissare i prezzi o ripartirsi i mercati, e altri comportamenti che minano i mercati equi e aperti.

Aspettative di Yum!:

- > Competere sui meriti dei nostri prodotti e del servizio clienti e non fare alcun tentativo di limitare la concorrenza.
- > Distinguere Yum! dai suoi concorrenti basandosi solo su confronti concreti.
- > Presentare o pubblicizzare solo informazioni veritiere sui nostri prodotti e ristoranti.
- > Evitare i contatti con i concorrenti che possono creare l'apparenza di accordi impropri, accordi collaterali o informali.
- > Selezionare venditori, fornitori e altre terze parti solo in base ai meriti dei loro prodotti, mettendo in chiaro che ci aspettiamo una concorrenza piena e leale per la nostra attività.
- > Mantenere la massima riservatezza delle informazioni su Yum!, così come sui suoi clienti e fornitori.

Segnala se vedi qualcuno:

- > Fare accordi o discutere con un concorrente di:
 - o Prezzi, formule di prezzo, costi o profitti.
 - o Piani di marketing o territori di vendita.
 - o Termini o condizioni di vendita.
 - o Quota di mercato, capacità di vendita o volumi di produzione.
 - o Assegnazione di clienti o linee di prodotti.
 - o Fornitori, metodi di approvvigionamento o di distribuzione.
- > Impegnarsi in pratiche commerciali sleali o ingannevoli.
- > Raccogliere informazioni sui concorrenti con mezzi inappropriati, fuorvianti o disonesti.
- > Fare dichiarazioni negative false o infondate sui prodotti o sulle attività dei nostri concorrenti.

Il nostro impegno verso i nostri clienti, i ristoranti e il mercato

Vai al sommario

Situazioni da campanelli di allarme:

Le seguenti situazioni possono determinare rischi ai sensi della legge sulla concorrenza. Coinvolgi sempre l'Ufficio legale di Yum! prima di:

- > Aderire a joint venture, fusioni, acquisizioni o accordi di marketing, acquisto o collaborazione simile con i concorrenti.
- > Stabilire accordi commerciali esclusivi (ad esempio, contratti che impongono a un'azienda di non fare affari con i nostri concorrenti) o rifiutare di fare affari con altri a causa della loro relazione con i nostri concorrenti.
- > Impegnarsi o coordinare attività con associazioni professionali, come quelle che stabiliscono gli standard industriali o le politiche salariali.
- > Stipulare accordi o intese con i concorrenti che riguardano prezzi, condizioni di vendita, quote di mercato o tecnologie.

Regali e intrattenimento

Le cortesie commerciali - che includono regali (di marca o meno), favori, acquisto di pasti, servizi, trasporto, alloggio e proposte di intrattenimento - sono spesso scambiate come parte della creazione di buoni rapporti di lavoro. Anche se le cortesie commerciali possono creare una sorta di benevolenza, possono far sorgere dei dubbi sulle motivazioni che nasconde la persona che le fornisce. In breve, le cortesie commerciali possono creare dei "conflitti di interesse"

Prendiamo decisioni commerciali basate sul merito per l'azienda. Quindi, come regola generale, non offrire mai una cortesia commerciale se ciò può sembrare un tentativo di influenzare una decisione commerciale (presente o futura). Allo stesso modo, non chiedere o accettare mai una cortesia commerciale da una terza parte, come fornitori o affiliati (attuali o potenziali), se potrebbe essere percepita come una compromissione della tua obiettività nel prendere una decisione commerciale. In tutti i casi, le spese per le cortesie commerciali devono essere completamente e accuratamente registrate con un'adeguata quantità di dettagli nei libri e nei registri dell'azienda, come le note spese e i conti appropriati all'interno del libro mastro dell'azienda.

Requisiti generali

Una cortesia commerciale può essere offerta, data o accettata solo se:

- > È ragionevole nell'importo e non in contanti (o equivalenti ai contanti, come buoni regalo o buoni, a meno che non si tratti di ristoranti Yum! ed entro le linee guida per il tuo mercato); e
- > È offerta o data per scopi generici di avviamento, come il riconoscimento, in relazione alla promozione, dimostrazione o spiegazione dei prodotti dell'Azienda; e
- > La divulgazione pubblica della cortesia commerciale non potrebbe causare imbarazzo o danneggiare la reputazione delle persone coinvolte, inclusa Yum!
- > È legale e ammissibile secondo la legge locale, i regolamenti governativi e le politiche delle organizzazioni rappresentate dalla persona che offre, accetta o riceve la cortesia; e
- > È consentita da specifiche politiche locali o regionali adottate per il tuo mercato, autorizzata da un dirigente dell'Azienda ed è correttamente riportata nei libri e registri dell'Azienda; e
- > Non è offerta, data o accettata quando lo scopo è influenzare ingiustamente i funzionari governativi o i responsabili delle decisioni aziendali per abusare delle loro posizioni o influenzare le loro azioni. (Vedere anche "Anti-corruzione" a pagina 24); e
- > Non coinvolge locali e attività che includono "intrattenimento per adulti" o qualsiasi evento, sostanza o articolo illegale.

Il nostro impegno verso i nostri clienti, i ristoranti e il mercato

Domanda:

Il mio manager ha recentemente chiesto al nostro team di diffondere voci su un allarme di E. coli in un ristorante del quartiere. Viviamo in una piccola città e le informazioni si diffondono facilmente e rapidamente. Non è ingiusto nei confronti della concorrenza?

Risposta:

Absolutamente. I nostri marchi hanno grandi ristoranti, prodotti di qualità e un servizio clienti eccezionale. Queste sono le cose su cui ci basiamo per competere commercialmente. Diffondere voci false come questa è sbagliato e si corre il rischio di danneggiare la nostra reputazione e di esporci a potenziali responsabilità.

Domanda:

Il rappresentante della mia Camera di Commercio locale è passato ieri per una chiacchierata. Nel corso della discussione, ha dichiarato che altri ristoranti in questa parte della città sono preoccupati per l'inflazione salariale e vogliono unire le forze per evitare l'aumento dei costi salariali. Ha chiesto se saremmo disposti a impegnarci a mantenere i nostri attuali salari di partenza almeno per il prossimo anno a beneficio di tutti i ristoranti della città. Cosa devo fare?

Risposta:

Questo accordo potrebbe essere illegale. Gli accordi tra concorrenti sui salari sono spesso una violazione delle leggi sulla concorrenza. Anche se la Camera di Commercio ha fatto questo suggerimento, potrebbe essere visto come un accordo tra i ristoranti. Consultati immediatamente con l'ufficio legale su questa conversazione e chiedi indicazioni su come gestirla al meglio.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be — **FOCUSED** — and stay — **HUNGRY**

Believe in **-ALL-PEOPLE**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Se hai dubbi sull'applicazione di questi requisiti, chiedi consiglio al tuo ufficio legale. Se ricevi un regalo o un'offerta che pensi possa violare questi requisiti, ma per qualche motivo credi di non doverla restituire o rifiutare, devi ottenere l'approvazione del tuo Ufficio Legale per tenerla.

Funzionari governativi

I regali e gli intrattenimenti offerti ai funzionari governativi presentano un rischio speciale. Prima di offrire o dare una cortesia commerciale a un funzionario governativo, devi garantire:

- > Trasparenza e onestà nel processo e registrazione accurata nei registri di Yum!
- > Nessuna legge o politica aziendale locale sarà violata.
- > La cortesia è direttamente collegata alla promozione, dimostrazione o spiegazione dei prodotti dell'azienda (per esempio, regali di oggetti con logo che promuovono i nostri marchi o un pasto per dimostrare nuove offerte di prodotti).
- > La cortesia ha un valore nominale (un valore irrilevante sia per chi la dà sia per chi la riceve) ed è offerta solo per trasmettere stima e buona volontà, come i regali in occasione di feste tradizionali od occasioni speciali della vita, come matrimoni e nascite.
- > Non c'è nessuna decisione relativa a Yum! che coinvolga il funzionario governativo che riceve il regalo o i riporti diretti del funzionario governativo.
- > Hai l'approvazione dell'ufficio Legale e tutte le segnalazioni sono state fatte secondo i termini della politica aziendale locale.

Si veda la guida fornita nella sezione di questo documento intitolata "Anti-Corruzione" e la Politica anti-corruzione internazionale di Yum!, allegata come supplemento a questo Codice, per indicazioni in merito più specifiche.



Aspettative di Yum!:

- > Esercita buon senso, moderazione e discrezione nel dare e ricevere cortesie commerciali.
- > Comprendi le regole e le leggi che potrebbero applicarsi prima di offrire o accettare cortesie commerciali, specialmente se sono coinvolti funzionari governativi.
- > Scegli luoghi appropriati e di costo moderato, come ristoranti, eventi sportivi, teatro o altri eventi sociali o culturali.
- > Informa il tuo supervisore e l'Ufficio legale di Yum! ogni volta che una cortesia commerciale ricevuta, data o offerta viola queste normative.
- > In caso di dubbio, chiedi.

Segnala se vedi qualcuno:

- > Richiedere o accettare una cortesia commerciale aspettandosi di ottenere qualcosa in cambio.
- > Dare o ricevere qualsiasi regalo in contanti (o equivalenti ai contanti come buoni regalo, assegni bancari, vaglia, titoli di investimento, strumenti negoziabili, prestiti, azioni o stock option).
- > Partecipare a un'attività che porterebbe la persona che dà o riceve la cortesia commerciale a violare le disposizioni del proprio datore di lavoro.
- > Partecipare a qualsiasi intrattenimento o attività che sia illegale, non etico, sessualmente orientato, o altrimenti incoerente con i nostri valori e standard.
- > Non registrare accuratamente le cortesie commerciali secondo i requisiti di segnalazione della politica aziendale.

Domanda:

Durante le mie comunicazioni di routine con uno dei fornitori di Yum, il fornitore si è offerto di inviarmi uno dei suoi prodotti per uso personale. Si tratta di un oggetto abbastanza costoso (ad esempio, un tablet simile a un iPad), quindi mi sono sentito a disagio ad accettarlo e inizialmente ho rifiutato l'offerta. Il fornitore ha continuato a insistere che avrei dovuto accettarlo, poiché non è un grosso problema dal loro punto di vista e vogliono che me lo goda. Posso accettare il regalo se non credo che possa influenzare il mio giudizio nelle trattative con il fornitore?

Risposta:

Dato che riceveresti un beneficio personale di valore superiore a quello nominale da un fornitore, dovresti segnalare la situazione alla direzione o all'ufficio legale e ottenere indicazioni prima di accettare il regalo. È altamente improbabile che ti sia permesso di accettare il regalo, in quanto ciò potrebbe sembrare compromettere la tua capacità di essere obiettivo nel prendere decisioni commerciali riguardanti questo fornitore in futuro. Se il regalo fosse approvato, saresti anche tenuto a segnalarlo nel questionario annuale sul Codice di condotta.

Lavorare con i fornitori

I fornitori sono partner preziosi per il successo della nostra attività. Le nostre relazioni con i fornitori devono essere caratterizzate da onestà e correttezza. I fornitori dovrebbero essere selezionati in base a fattori competitivi come la qualità, il servizio, la tecnologia e il prezzo. Inoltre, i fornitori devono condividere il nostro impegno per l'etica, la conformità e la sostenibilità.

Aspettative di Yum!:

- > Fai affari solo con fornitori che rispettano i requisiti legali applicabili e gli standard aziendali relativi a lavoro, occupazione e condizioni di lavoro sicure.
- > Offri un'opportunità competitiva ai fornitori di fare affari con Yum!, incluse le piccole imprese e le imprese di proprietà di donne, minoranze o persone svantaggiate.
- > Proteggi le informazioni proprietarie scambiate con i fornitori attraverso accordi di riservatezza.
- > Onora gli impegni, i contratti e gli accordi presi con i fornitori.

Segnala se vedi:

- > Potenziali conflitti di interesse nella selezione dei fornitori, come l'accettazione di regali impropri, tangenti o altri benefici.
- > Attività assegnate a un'azienda di proprietà di un parente o di un amico intimo senza che il conflitto d'interessi sia stato segnalato alla direzione.
- > Orientare le attività di Yum! a una società di proprietà di un individuo con legami con un funzionario governativo che ha rapporti con Yum!
- > Ambienti di lavoro offensivi o molesti, condizioni non sicure o altri maltrattamenti dei lavoratori nelle strutture dei fornitori.

Domanda:

Abbiamo bisogno di stipulare un contratto con una ditta locale per la fornitura di materiale di pulizia e vorremmo trovare qualcuno in fretta. Mio fratello gestisce un'azienda e so che può fornire ciò di cui abbiamo bisogno. Non possiamo risparmiare un sacco di tempo e fatica incaricando direttamente la sua azienda?

Risposta:

No. Incaricare tuo fratello perché ti fidi di lui può essere una buona scelta personale, ma non è necessariamente una corretta decisione aziendale perché crea un conflitto di interessi tra il tuo desiderio di aiutare tuo fratello e la tua obiettività nel selezionare il fornitore più competitivo per l'azienda. Tuttavia, se fai una comunicazione adeguata a Yum! e non sei coinvolto nel processo di selezione o nella gestione del fornitore (e non è coinvolto nessuno che riferisce a te), l'azienda di tuo fratello potrebbe competere con altri fornitori qualificati per aggiudicarsi il contratto. Dovresti anche rivelare questo rapporto d'affari nel questionario annuale sul Codice di condotta.

Per ulteriori dettagli e indicazioni

- > Fai riferimento al Codice di condotta dei fornitori di Yum!.
- > Yum! si impegna a condurre le sue attività in modo legale e socialmente responsabile. Il nostro Codice di condotta dei fornitori è stato sviluppato per stabilire le nostre aspettative verso i fornitori affinché rispettino tutti i requisiti legali e per incoraggiare pratiche commerciali etiche.



Il nostro impegno verso i nostri clienti, i ristoranti e il mercato

Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Commercio globale

Yum! crede fermamente nel promuovere la crescita economica e il commercio internazionale. Come azienda internazionale, Yum! si riconosce responsabile nei confronti dei Paesi in cui opera. Il nostro obiettivo è di essere buoni cittadini ovunque operiamo.

Ci sforziamo di rispettare le leggi, le regole e i regolamenti di tutte le agenzie governative e di regolamentazione che si applicano alla nostra impresa. Essendo una società con sede negli Stati Uniti e quotata in una borsa valori statunitense, alcune leggi statunitensi influenzano le nostre operazioni commerciali in tutto il mondo, comprese le leggi che vietano le transazioni che potrebbero aiutare i terroristi.

Non accettiamo, facilitiamo o sosteniamo attività terroristiche. Se sospetti che un fornitore, un venditore, una terza parte, un affiliato, un licenziatario, un locatore o un'altra azienda con cui Yum! ha rapporti sia coinvolta in attività illegali, o se pensi che un'attività commerciale di Yum! possa avvantaggiare i terroristi, finanziariamente o in altro modo, segnalalo a Yum! Ufficio legale.

Inoltre, un certo numero di Paesi impone restrizioni sulle esportazioni e ai rapporti commerciali con certi altri Paesi, enti e individui e che coinvolgono certe attività. Le restrizioni commerciali assumono molte forme, inclusi i divieti:

- > Esportazioni in un Paese vietato.
- > Importazioni da, o transazioni in beni originari di, un Paese specificato o sanzionato.
- > Viaggi verso o da un Paese sanzionato.
- > Nuovi investimenti in un Paese sanzionato.
- > Transazioni e affari finanziari che coinvolgono un Paese sanzionato o individui ed entità designati.
- > Partecipare a boicottaggi imposti da certi Paesi (ad esempio, la Lega degli Stati Arabi impone un boicottaggio contro Israele, e la legge anti-boicottaggio degli Stati Uniti proibisce a Yum! di partecipare al boicottaggio della Lega Araba).

Le restrizioni commerciali includono anche requisiti di licenza per l'esportazione di certi prodotti o tecnologie. L'elenco dei paesi proibiti e delle restrizioni cambia al variare delle politiche globali.

Per questo motivo, se il tuo lavoro riguarda vendite o spedizioni oltre i confini internazionali, assicurati di essere aggiornato sulle regole che si applicano e consulta l'Ufficio legale se hai dei dubbi. Dovresti anche controllare i requisiti di esportazione riguardanti i trasferimenti di tecnologia o prodotti in un altro Paese.

Una "esportazione" non è solo il trasferimento di una merce fisica - può includere il trasferimento di informazioni riservate a un cittadino di un altro Paese:

- > E-mail o conversazioni telefoniche.
- > Discussioni di persona, o
- > Visite alle strutture di Yum! (ad esempio, portando con sé file o dati elettronici da condividere, trasferire o trasmettere).

Aspettative di Yum!:

- > Segui tutti i regolamenti di controllo del commercio internazionale relativi alle importazioni e alle esportazioni.
- > Assicurati che Yum! o i suoi agenti forniscano dichiarazioni e informazioni accurate e complete sulle importazioni alle autorità governative.
- > Esamina le transazioni commerciali rispetto alle regole applicabili che limitano le transazioni con Paesi sanzionati, persone e utenti finali proibiti.
- > Controlla i rapporti d'affari con clienti, fornitori e altre terze parti coinvolte nelle tue transazioni internazionali rispetto agli elenchi di controllo forniti dal governo.
- > Non cooperare con qualsiasi pratica commerciale restrittiva o boicottaggio proibito secondo le leggi statunitensi o locali applicabili (ad esempio, il boicottaggio di Israele da parte della Lega Araba) e segnala qualsiasi richiesta di boicottaggio ricevuta.

Segnala se vedi qualcuno:

- > Fare una falsa dichiarazione sui moduli doganali o alle autorità governative.
- > Usare fatture per merci importate in cui il prezzo indicato non riflette l'intero valore, o la descrizione delle merci non è completa, o il Paese di origine non è correttamente identificato.
- > Pagare denaro a un intermediario con un'altra entità o per evitare di rivelare il Paese in cui il denaro è destinato.

Domanda:

Sto lavorando con un ristorante del marchio Yum! in Asia per spedire forniture dagli Stati Uniti. Il Paese in cui si trova il ristorante ha recentemente vietato l'importazione di alcuni prodotti alimentari dagli Stati Uniti. Il mio contatto locale mi ha chiesto di inviare le forniture in un Paese vicino e "se ne occuperà lui da lì" Posso farlo?

Risposta:

No. Il contatto locale potrebbe usare uno schema illecito per far entrare le merci vietate nel paese asiatico attraverso un paese terzo. Anche se questo potrebbe sembrare un modo intelligente per aggirare la legge, è probabilmente illegale. La documentazione di esportazione, importazione e spedizione deve riflettere accuratamente la destinazione delle merci, cosa sono e come saranno usate.

Il nostro impegno verso i nostri clienti, i ristoranti e il mercato



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be — **FOCUSED** — and stay — **HUNGRY**

Believe in **-ALL-PEOPLE**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

IV. IL NOSTRO IMPEGNO VERSO GLI AZIONISTI

Il nostro impegno

Yum! cerca di massimizzare il valore a lungo termine per gli azionisti attraverso una chiara strategia aziendale per far crescere i nostri marchi e fornire risultati finanziari superiori. Nel perseguire il successo aziendale e il valore per gli azionisti, saremo determinati nel prendere decisioni commerciali, misurare e riportare le nostre prestazioni finanziarie, proteggere le risorse e i beni aziendali e negoziare i titoli aziendali.

Opportunità aziendali

I dipendenti hanno il dovere nei confronti dell'azienda di promuovere i suoi legittimi interessi quando si presenta l'opportunità di farlo.

Ai dipendenti è vietato:

- > Approfittare personalmente delle opportunità scoperte attraverso l'uso della proprietà, delle informazioni o della posizione aziendale.
- > Usare la proprietà, le informazioni o la posizione aziendale per un guadagno personale.
- > Competere direttamente o indirettamente con l'Azienda.

Nel caso in cui i tuoi interessi commerciali o le tue transazioni sembrano sovrapporsi ad attività o interessi commerciali di Yum!, informa immediatamente il tuo supervisore o l'Ufficio legale in modo che la questione possa essere esaminata e risolta.

Nota: Questo concetto di opportunità aziendale e le indicazioni sopra riportate si applicano ai membri non dipendenti del Consiglio di amministrazione della Azienda solo nella misura in cui l'opportunità aziendale o competitiva si presenta come risultato di, o in qualità di, un amministratore Yum!

Aspettative di Yum!:

- > Comunica qualsiasi investimento commerciale personale, transazione o altra attività che potrebbe interferire, o sembrare interferire, con i migliori interessi di Yum!

Parla se vedi un collega:

- > Investire in un'attività o in un bene a cui l'Azienda potrebbe voler partecipare o acquistare.

Domanda:

Grazie al mio lavoro in Yum!, sono venuto a conoscenza di un nuovo progetto di sviluppo commerciale nella città in cui sono cresciuto. So che posso acquistare alcuni immobili a buon prezzo perché la maggior parte della gente non si aspetta un progetto in quella zona. Posso comprare la proprietà vicina in previsione che il suo valore aumenti dopo l'annuncio del nuovo progetto?

Risposta:

Poiché l'acquisto della proprietà è determinato da informazioni e opportunità che hai in base alle attività di Yum!, dovresti rivelare la situazione alla direzione o al tuo ufficio legale e ottenere indicazioni prima di procedere con qualsiasi trattativa o transazione. È improbabile che ti venga permesso di acquistare una proprietà prima dell'annuncio del progetto, in quanto ciò significherebbe approfittare personalmente di un'opportunità di cui sei venuto a conoscenza grazie al tuo ruolo in Yum!. Se la transazione fosse approvata, saresti anche tenuto a rivelarla nel questionario annuale sul Codice di condotta.



Il nostro impegno verso i nostri azionisti



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Conflitti di interesse

Un "conflitto di interessi" si verifica quando le attività o gli interessi personali, sociali, finanziari o politici di qualcuno interferiscono o sembrano interferire con la sua lealtà verso l'azienda o la sua capacità di prendere una decisione imparziale su questioni aziendali. I conflitti d'interesse possono sorgere anche quando un dipendente o un direttore, o un familiare stretto di un dipendente o di un direttore, beneficia, o sembra beneficiare, di un accordo commerciale Yum!

I dipendenti e gli amministratori dell'azienda devono evitare, o segnalarlo e ottenere un'approvazione preventiva, quando potrebbe esserci un conflitto di interessi reale o percepito.

Esempi di potenziali conflitti di interesse includono:

- > Avere una proprietà e/o un interesse finanziario più che irrilevanti in un concorrente di Yum! o in un fornitore, affiliato o altre terze parti che fanno affari con Yum!
- > Accettare qualsiasi forma di compenso (ad esempio servizi, contanti, equivalenti al contante come le carte regalo) o regali da un concorrente di Yum! o da un fornitore, affiliato o altre terze parti che fanno affari con Yum! senza comunicarlo od ottenere preventiva approvazione di Yum!
- > Avere parenti *stretti* che lavorano per i concorrenti o per un fornitore, un affiliato o altre terze parti che fanno affari con Yum! senza la previa comunicazione e approvazione di Yum!
- > Essere all'interno della catena di segnalazione di un dipendente Yum! che è anche un parente *stretto*.
- > Avere un ruolo di appaltatore o di consulente al di fuori di Yum! con un concorrente di Yum! o un fornitore, affiliato o altre terze parti che fanno affari con o per conto di Yum!
- > Fare affari personali con Yum!

Questi esempi riguardano l'impiegato, l'amministratore o i loro familiari più *stretti*.

Il termine "**familiare stretto**" include il coniuge, i genitori, i patrigni, i figli, i figliastri, i fratelli, i fratellastri, i nipoti, le zie, gli zii, i nonni, i suoceri e chiunque viva in casa tua o con cui hai una relazione sentimentale. In materia di conflitto d'interessi, non sei responsabile di conoscere le attività dei membri della famiglia che non risiedono con te. Per i membri della famiglia che non vivono in casa con te, devi preoccuparti solo delle circostanze di cui sei a conoscenza.

Applicazione agli amministratori - A causa della posizione unica e del dovere fiduciario degli amministratori, la nostra politica sul conflitto di interessi si applica in modo diverso al Consiglio di amministrazione. Nella maggior parte dei casi gli amministratori non sono dipendenti a tempo pieno di Yum! e svolgono importanti attività commerciali e professionali non collegate a Yum! Tutti gli amministratori devono garantire un'adeguata divulgazione e valutazione dei conflitti di interesse effettivi o potenziali che potrebbero sembrare o essere percepiti come atti a influenzare l'indipendenza e il giudizio dell'amministratore nello svolgimento dei compiti per Yum!

Al momento dell'identificazione di un tale conflitto di interessi reale o potenziale, il direttore deve informare prontamente il General Counsel di Yum! Brands, Inc. della situazione. L'avviso e la divulgazione dovrebbero essere fatti in un momento e in misura sufficiente da permettere la piena considerazione dei fatti e delle circostanze pertinenti per consentire un processo decisionale e una risoluzione tempestivi.

Nessun dipendente o direttore può accettare un compenso (in qualsiasi forma) per servizi svolti per la Azienda da una fonte diversa dalla Azienda senza la previa approvazione del Consiglio di amministrazione della Società.

Aspettative di Yum!:

- > Evita situazioni che potrebbero creare o dare l'impressione di un conflitto di interessi.
- > Rivela e chiedi l'approvazione preventiva di qualsiasi situazione che potrebbe determinare un conflitto di interessi reale o potenziale.
- > Collabora con il tuo supervisore e con l'ufficio legale per risolvere qualsiasi conflitto di interessi reale o potenziale.

Parla se vedi un collega:

- > Influenzare una decisione di Yum! (per esempio, la scelta di un fornitore) quando può avere interesse nel risultato.
- > Utilizzare tempo, attrezzature o materiali di Yum! per svolgere mansioni lavorative per un altro datore di lavoro.
- > Assumere, promuovere o supervisionare un membro diretto della famiglia.
- > Dare o accettare regali o proposte di intrattenimento se così facendo potrebbe sembrare che si crei un pregiudizio o che si influenzi una decisione aziendale (vedere anche "Regali e intrattenimenti" a pagina 10).
- > Indirizzare gli affari a fornitori che sono di proprietà o gestiti da parenti *stretti* (vedere anche "Lavorare con i fornitori" a pagina 12).

Il nostro impegno verso i nostri azionisti



Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Domanda:

Sono un restaurant manager di uno dei ristoranti del nostro marchio. Mio fratello possiede una piccola panetteria impegnata nell'approvvigionamento locale e in prodotti da forno speciali. Vuole incaricarmi di un progetto a breve termine per fare un'analisi dettagliata delle sue finanze e operazioni per vedere se posso aiutarlo a fare miglioramenti e ad essere più redditizio. Posso farlo nelle mie ore libere?

Risposta:

Questo sarebbe probabilmente permesso, poiché sembra che l'attività di tuo fratello non sia in concorrenza diretta con Yum! Tuttavia, ci potrebbero essere dubbi, dato che si tratta di un'attività di ristorazione, quindi prima di accettare dovresti sicuramente segnalare la proposta al tuo supervisore e ricevere l'approvazione prima di accettare l'incarico.

Domanda:

Ho un rapporto con un investitore immobiliare che possiede molte proprietà commerciali nella mia zona. Affitta molte delle sue proprietà agli affiliati Yum! e a Yum! Mi ha chiesto di considerare di investire in una nuova impresa che sta avviando e che costruirà e affitterà piccoli spazi di vendita al dettaglio. Posso investire?

Risposta:

Poiché questo investitore e costruttore lavora con Yum! e i suoi affiliati, qualsiasi relazione d'affari solleva un potenziale conflitto di interessi. A seconda di diversi fattori, tra cui le tue responsabilità lavorative e la connessione tra questa nuova impresa e gli altri investimenti commerciali di questo investitore/sviluppatore, potresti essere in grado o meno di procedere con l'investimento. In ogni caso, non dovresti fare l'investimento senza aver rivelato la situazione al tuo supervisore e all'Ufficio Legale e averne ricevuto l'approvazione, oltre a rivelarla nel questionario annuale del Codice di condotta.

Insider trading

Yum! rispetta i diritti e le protezioni legali del pubblico che investe. Oltre all'obbligo di tenere gli investitori adeguatamente informati sugli affari di Yum!, è anche importante evitare una divulgazione selettiva che possa creare uno squilibrio di informazioni tra gli investitori. Inoltre, ai dipendenti e agli amministratori è vietato acquistare o vendere titoli (azioni, obbligazioni, ecc.) di Yum! se sono a conoscenza di "informazioni materiali non pubbliche" su Yum! Allo stesso modo, i dipendenti e gli amministratori non possono acquistare o vendere titoli di un'altra società quando sono in possesso di informazioni materiali non pubbliche su tale società sulla base del lavoro che svolgono per o con Yum! Queste altre aziende possono includere fornitori attuali o potenziali o altri venditori e le informazioni non pubbliche che apprendi possono essere materiali anche se non sono materiali per Yum!

"Informazioni rilevanti non pubbliche" significa informazioni che

- > non sono disponibili al pubblico, e
- > un investitore ragionevole considererebbe probabilmente importanti nel decidere se acquistare o vendere un titolo.

Molti dei nostri dipendenti possono avere informazioni materiali non pubbliche semplicemente in virtù delle loro posizioni. Le informazioni materiali non pubbliche potrebbero includere, per esempio:

- > presentazione di un design innovativo per il ristorante.
- > nuovi contratti importanti.
- > cambiamenti nei dividendi.
- > cambiamenti o dimissioni di personale chiave.
- > fusioni, acquisizioni, joint venture e cessioni.
- > importanti sviluppi a seguito di un contenzioso.
- > dichiarazioni e previsioni di guadagno non pubblicate.
- > azioni governative previste relative a Yum! o al suo settore.
- > accordi di licenza.
- > piani di marketing.
- > modifiche nei rapporti con gli affiliati.
- > significative violazioni della sicurezza informatica.

Se sei a conoscenza di queste informazioni, e non sono pubbliche, potresti essere in possesso di informazioni materiali non pubbliche, e non dovresti comprare o vendere titoli sulla base di queste conoscenze. Se hai dubbi e non sai se l'informazione è materiale e non pubblica, dovresti contattare l'Ufficio legale di Yum! chiedere chiarimenti e ottenere una autorizzazione preventiva prima della negoziazione, se del caso.

La regola si applica anche alle persone esterne a Yum! che ottengono le informazioni da uno dei nostri dipendenti (ad esempio, il coniuge, un amico o un broker di un dipendente; oppure avvocati, contabili o altri consulenti). Questo significa che non devi mai fare a qualcuno al di fuori di Yum! una "soffiata" riguardante informazioni

Il nostro impegno verso i nostri azionisti



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

interne materiali; questo include discussioni su "chat room" Internet o social media. Divulga informazioni interne materiali su Yum! o su altre aziende solo se e quando è necessario per portare avanti l'attività legittima di Yum! e se sei sicuro che le informazioni saranno gestite correttamente al momento della divulgazione in virtù di un accordo di riservatezza, obblighi professionali o altre protezioni.

I dipendenti e gli amministratori di Yum! dovrebbero affrontare la negoziazione delle azioni Yum! come una strategia di investimento a lungo termine. Non puoi impegnarti in opzioni di trading, vendite allo scoperto, acquisto o vendita di titoli derivati o altre posizioni speculative relative ai titoli Yum! Tali transazioni possono creare un apparente commercio improprio su informazioni interne o una mancanza di fiducia nella Società.

Aspettative di Yum!:

- > Proteggi le informazioni interne materiali, usale e rivelale solo se necessario per svolgere il tuo lavoro.
- > Gli "Insider" (dipendenti che nello svolgimento ordinario delle loro mansioni hanno accesso a informazioni materiali non pubbliche riguardanti l'Azienda) dovrebbero commerciare solo in titoli Yum!
 - In conformità con le procedure di trading "Insider" o "Persona limitata" dell'Azienda.
 - Durante le "finestre di trading" applicabili.
 - Se lo scambio è stato pre-approvato dall'ufficio legale di Yum! (se richiesto dalla politica aziendale).
- > Consultati con l'Ufficio legale di Yum! ogni volta che prevedi di effettuare una compravendita di titoli Yum! e non sei sicuro di avere accesso a informazioni materiali non pubbliche.

Parla se vedi un collega:

- > Negoziare in titoli di Yum! mentre è in possesso di informazioni materiali non pubbliche sull'Azienda.
- > Divulgare informazioni materiali non pubbliche sull'Azienda ad altri che potrebbero fare trading sulla base di tali informazioni.
- > Fare trading di opzioni, vendite allo scoperto, acquisti o vendite di titoli derivati, o acquisti a margine di titoli Yum!

Domanda:

Sto partecipando a un lancio pilota di un nuovo sistema software che la nostra azienda sta considerando di acquistare da una piccola azienda tecnologica con una quantità limitata di azioni quotate in borsa. Ho sentito che il processo sta andando bene e quasi certamente comprenderemo il sistema di questa azienda. Mi aspetto che altre aziende di ristorazione seguiranno il nostro esempio a causa dell'efficienza che questo software porta. Mia cognata investe in azioni tecnologiche e ne sa molto. Posso parlarle di questo e lasciarle decidere se pensa che questa società sia un buon investimento?

Risposta:

Absolutamente no. L'informazione che hai sui piani di Yum! di usare il prodotto di questa azienda potrebbe essere un'informazione materiale non pubblica in quanto riguarda l'azienda tecnologica. Se la comunichi a tua cognata, violi il tuo obbligo di non divulgare informazioni confidenziali proprietarie. Inoltre, se tu o tua cognata usate le informazioni per investire, potresti anche violare le leggi sui titoli.



Il nostro impegno verso i nostri azionisti

Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite
MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**
Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Rendicontazione finanziaria accurata

Le comunicazioni finanziarie e di altro tipo che Yum! fa al pubblico devono essere complete, accurate, tempestive, prive di dichiarazioni fuorvianti e comprensibili. Ogni dato o informazione che viene presentato in relazione alla creazione dei nostri registri finanziari - comprese cose come tempi e spese, ordini di acquisto dei fornitori, fatture, registri delle retribuzioni, dati di inventario o rapporti sulla sicurezza - diventa parte dei registri dell'azienda e quindi deve essere accurata e completa. Dovresti seguire i controlli interni e i requisiti contabili applicabili quando registri questi dati. Dovresti anche assicurarti che la documentazione giustificativa (come ricevute, estratti conto bancari e contratti) supporti chiaramente i dati registrati nei libri della società.

Aspettative di Yum!:

- > Segui tutte le politiche contabili di Yum!, i principi contabili generalmente accettati negli Stati Uniti e i regolamenti della Securities and Exchange degli Stati Uniti per la contabilità e il reporting finanziario.
- > Segui la Politica di autorizzazione di Yum! per essere sicuro che solo le persone autorizzate firmino i contratti e approvino gli esborsi.
- > Assicurati che le informazioni finanziarie e non finanziarie e le metriche operative siano riportate in modo accurato e tempestivo.
- > Descrivi accuratamente le transazioni nella documentazione e nelle comunicazioni.
- > Mantieni la separazione dei compiti e osserva controlli adeguati.
- > Fornisci previsioni e valutazioni sincere dei risultati operativi.

Segnala se vedi:

- > RegISTRAZIONI di transazioni o altre informazioni false o fuorvianti.
- > Inflazione artificiale delle vendite, delle entrate o di altri dati di performance.
- > Negozi non ancora completamente aperti che sono calcolati come nuove unità, e negozi chiusi non ancora segnalati come chiusure.
- > Uso di trucchi contabili per "regolare i guadagni", sovrastimare le attività o le entrate, o sottostimare le passività o le spese.
- > Attività che sono orientate a trovare impropriamente debiti per ridurre i risultati correnti in modo che i risultati/la crescita dell'anno successivo siano più alti, o a trovare crediti per gonfiare artificialmente i risultati dell'anno in corso.
- > Creare conti monetari non dichiarati o non registrati.
- > Eludere o scavalcare impropriamente i controlli interni.

Domanda:

Il tuo più grande affiliato ha appena riportato un record di 13 nuove aperture per il mese di dicembre, una in più del suo obiettivo di 12. Tuttavia, quando si rivedono le vendite con l'affiliato per questi nuovi negozi a gennaio, si notano due ristoranti con vendite insolite. Quando ci si informa dall'affiliato su questi due punti si apprende quanto segue:

- > Un punto vendita ha aperto il 23 dicembre e successivamente ha chiuso gli ultimi due giorni di dicembre per problematiche sollevate dal governo locale riguardo ai permessi idrici ed elettrici. Il punto vendita ha riaperto il 3 gennaio e da allora è attivo.
- > Un secondo punto vendita ha avuto alcune interruzioni nella sua catena di approvvigionamento quando ha aperto inizialmente il 29 dicembre, fatturando solo ~\$50 di vendite al giorno. I problemi della catena di approvvigionamento sono stati risolti il 2 gennaio e da allora le vendite medie giornaliere del negozio hanno superato i 1.000 dollari.

Mentre entrambi questi negozi hanno registrato vendite durante l'anno, non è chiaro se debbano essere contati come unità a fine anno. Che cosa fai?

Risposta:

Se sei responsabile del conteggio delle unità nel tuo mercato, dovresti sempre consultare la versione più aggiornata della politica di segnalazione delle unità, poiché tale politica fornisce i criteri su quando un'unità viene considerata aperta.

Come promemoria, ogni potenziale apertura o chiusura di unità è importante, poiché i nostri conteggi di unità riportati, sia internamente che esternamente, non sono arrotondati. Se ci sono domande o incertezze sul fatto che un'unità debba essere conteggiata, soprattutto durante i nostri cicli di rendicontazione di fine anno, dovresti contattare il Controller di divisione pertinente per indicazioni. Se ci sono preoccupazioni riguardanti la potenziale manipolazione o la segnalazione fraudolenta di unità o vendite relative a nuove unità, è necessario contattare l'ufficio legale di Yum! e/o l'audit interno di Yum!.

Per ulteriori dettagli e indicazioni

Per ulteriori dettagli e indicazioni, o per ottenere copie delle Politiche contabili di Yum! o della Politica di autorizzazione di Yum! contatta il Team di controllo Yum! o l'Ufficio legale di Yum!.

Per segnalare un reclamo riguardante il reporting finanziario, consulta [Le Procedure di reclamo per questioni contabili e di audit di Yum!](#).

Il nostro impegno verso i nostri azionisti



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Protezione dei beni e delle informazioni riservate

La perdita, il furto e l'uso improprio dei beni dell'azienda hanno un impatto diretto sull'attività dell'azienda e sulla sua redditività. Come per quello dei nostri concorrenti, il successo di Yum! dipende da alcune informazioni segrete e riservate, che tutti noi abbiamo il dovere di proteggere. Ci si aspetta che tu protegga e utilizzi in modo efficiente i beni dell'azienda che ti sono stati affidati, ed eviti di violare beni appartenenti ad altri (come concorrenti, affiliati o fornitori).

Il termine "beni" include cose come:

- > Beni fisici, proprietà, inventario e registri.
- > Attività finanziarie, contanti ed equivalenti.
- > Beni elettronici, reti di dati e sistemi informatici e file, compreso il sistema di posta elettronica e i computer o notebook assegnati agli individui.
- > Proprietà intellettuale, segreti commerciali e brevetti.
- > Informazioni riservate e proprietarie, come analisi finanziarie, formule e modelli, così come ricette di prodotti e ingredienti.

In generale, i beni dell'azienda non devono essere presi o utilizzati per motivi personali, eccetto per quanto specificamente autorizzato (ad esempio, nel caso di veicoli dell'azienda assegnati a persone o altri beni assegnati). Tuttavia, possono verificarsi situazioni in cui un uso personale infrequente e limitato è accettabile. Quando si presentano queste situazioni, usa il buon senso e discuti la questione con il tuo responsabile se hai dubbi sull'adeguatezza dell'uso. Tutti i beni dell'Azienda affidati ai dipendenti devono essere restituiti all'Azienda su richiesta e in tutti i casi al termine del rapporto di lavoro.

Particolare attenzione e considerazione deve essere assegnata all'invio o alla trasmissione elettronica di dati o informazioni aziendali. Non pubblicare informazioni riservate o sensibili su siti web, blog, social media, collaborazioni online non approvate, archiviazione di file online non approvata o luoghi simili che potrebbero mettere a rischio la riservatezza delle informazioni o creare il rischio di furto o abuso. Anche l'e-mail o altri canali di comunicazione elettronica apparentemente "sicuri" possono non essere appropriati per informazioni particolarmente sensibili o preziose. Se hai dubbi sulla trasmissione sicura di informazioni sensibili, contatta il dipartimento IT locale o un membro del team Global Technology Risk Management.

Aspettative di Yum!:

- > Proteggi l'accesso alle strutture aziendali e rispetta i requisiti di ingresso, uscita e badge nominativo.
- > Usa i beni sotto il nostro controllo, comprese le materie prime e i prodotti di consumo, in modo responsabile e proteggili da furti, sprechi o abusi.
- > Indica con precisione l'orario di lavoro.
- > Usa solo siti web autorizzati dalla Società e metodi di collaborazione approvati per collaborare con altre persone online o su piattaforme elettroniche.
- > Consulta i nostri esperti di tecnologia su come proteggere le informazioni particolarmente preziose o sensibili che dobbiamo trasmettere o condividere elettronicamente.
- > Segui le linee guida di sicurezza progettate per proteggere i dipendenti, le strutture, le informazioni e le risorse tecnologiche.
- > Cambia le password dei nostri computer e della rete come richiesto dalle nostre politiche e standard, comprese le nostre politiche di gestione del rischio tecnologico globale.
- > Monitora le note spese, i pagamenti dei fornitori, i saldi dei conti, le entrate, le cifre del libro paga e le variazioni di bilancio per attività insolite.
- > Identifica e proteggi la proprietà intellettuale dalla divulgazione o dall'uso non autorizzato.
- > Rispetta i brevetti validi, i materiali protetti da copyright, i dati di proprietà e altre proprietà intellettuali protette di altri.
- > Onora gli accordi di riservatezza e di non divulgazione presi con altri.

Segnala se vedi:

- > Un ingresso non autorizzato in strutture o luoghi sicuri.
- > Furto, spreco o abuso di beni aziendali.
- > Uso o divulgazione non autorizzata di informazioni protette da brevetto, copyright o marchio.
- > Produzione di copie illecite di software per uso personale o aziendale.
- > Uso dei computer o delle reti aziendali per inviare e-mail o per accedere a siti web inappropriati per il luogo di lavoro.
- > Uso di informazioni riservate o proprietarie che appartengono a un ex datore di lavoro.
- > Condivisione della proprietà intellettuale che appartiene a un fornitore con un altro fornitore.
- > Dipendenti che si appropriano di informazioni proprietarie quando lasciano l'impiego presso l'azienda.

Il nostro impegno verso i nostri azionisti



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Domanda:

Quando i miei amici vengono al ristorante, di solito servo loro delle patatine fritte gratis - il formato piccolo. È una piccola attenzione, è accettabile?

Risposta:

No, regalare prodotti in qualsiasi quantità in mancanza di autorizzazione costituisce una violazione della politica aziendale. Piccole perdite di proprietà, se moltiplicate in tutto il nostro business, possono arrivare a costituire un costo extra significativo per noi e per i nostri affiliati.

Domanda:

Un nuovo dipendente nel nostro gruppo di sviluppo prodotti ha alcuni suggerimenti per nuovi prodotti basati su formule e prodotti che ha creato durante il suo ultimo lavoro. Dice che è lui ad aver formulato questi prodotti. Si possono usare queste idee e formule visto che ora lavora per noi?

Risposta:

Probabilmente no. Se le formule sono proprietarie e confidenziali, molto probabilmente appartengono al suo ex datore di lavoro che lo ha pagato per svilupparle. Dovresti consultare l'ufficio legale in merito a cosa fare, il che significa probabilmente evitare l'uso o la divulgazione delle formule all'interno di Yum!

Domanda:

Sto avendo alcuni problemi personali e ho bisogno di contattare occasionalmente quando sono al lavoro il mio avvocato e il mio medico su questi problemi. Posso usare il computer e la posta elettronica dell'azienda per questo tipo di cose?

Risposta:

È consentito un uso personale ragionevole del computer e dei sistemi di posta elettronica dell'azienda. Tuttavia, questi sistemi sono di proprietà e controllati da Yum! Pertanto, tieni presente che le comunicazioni elettroniche che invii o ricevi utilizzando le risorse della Azienda non sono necessariamente private e, in base alle leggi vigenti, possono essere conservate, consultate o monitorate dall'Azienda. Quindi, dovresti prendere in considerazione l'uso di sistemi e dispositivi personali per trasmettere o ricevere comunicazioni riservate o sensibili, come quelle descritte sopra. (Vedere anche Privacy e riservatezza a pagina [23](#).)

Gestione dei registri

I registri aziendali devono essere mantenuti in conformità con le politiche che regolano la creazione, la conservazione, la manutenzione, il recupero e la distruzione di tali registri. Tieni presente che le registrazioni possono assumere molte forme, come ad esempio:

- > Documenti cartacei.
- > Registrazioni elettroniche.
- > Immagini.
- > Disegni.
- > Video.
- > Fotografie.

Dovresti rispettare pienamente gli ordini di conservazione dei documenti e le politiche di conservazione dei documenti.

Aspettative di Yum!:

- > Conserva o elimina i documenti in conformità con le politiche di conservazione dei documenti.
- > Conserva i documenti in un ambiente sicuro e protetto.
- > Quando elimini documenti in conformità con le nostre politiche, assicurati che i documenti che contengono informazioni riservate o di identificazione personale siano completamente triturati o distrutti.
- > Quando è stato emesso un ordine di sospensione in relazione a una controversia o a un'indagine, assicurati che sia pienamente rispettato fino al termine dell'ordine di sospensione.

Segnala se vedi qualcuno:

- > Distruggere o fare modifiche a un documento che è oggetto di un avviso di conservazione dei documenti in relazione a una controversia in corso o potenziale.
- > Conservare vecchi file o documenti oltre il loro periodo di conservazione.
- > Conservare i documenti fuori posto o in luoghi non sicuri.

Il nostro impegno verso i nostri azionisti



V. IL NOSTRO IMPEGNO VERSO I NOSTRI DIPENDENTI

Il nostro impegno

Yum! e le sue consociate si impegnano a garantire che i nostri dipendenti siano trattati con rispetto e dignità, il che include un luogo di lavoro libero da discriminazioni, molestie, bullismo, sostanze illegali e condizioni non sicure.

Pari opportunità

Attrarre e trattenerne le persone con le migliori capacità mantenendo un gruppo diversificato di individui di talento che vadano a pari passo. Yum! recluta, assume, compensa, sviluppa, promuove, disciplina e licenzia le persone in base al merito e senza tener conto della razza, colore, credo, religione, sesso (incluso gravidanza, parto e condizioni mediche relative alla maternità e allattamento), età, disabilità mentale o fisica, condizione medica protetta, menomazione fisica, informazioni genetiche, orientamento sessuale, sesso, identità di genere, espressione di genere, stereotipi sessuali, origine nazionale, ascendenza, nazionalità, origine sociale o etnica, stato militare o di reduce, stato civile, stato di cittadinanza, affiliazione politica o altro stato legalmente protetto.

Aspettative di Yum!:

- > Prendi decisioni relative all'impiego in base alle capacità e ai meriti di un individuo, non alle caratteristiche personali che non sono collegate al lavoro.
- > Supporta le esigenze religiose ragionevoli e quelle degli individui con disabilità.
- > Dai valore alla diversità, all'inclusione e al lavoro di squadra.
- > Riconosci e compensa i dipendenti in base alle prestazioni.
- > Ispiriamo grandezza e celebriamo insieme i nostri successi.

Segnala se vedi qualcuno:

- > Giudicare le persone in base al loro aspetto, al loro background etnico, alla nazionalità o ad altri fattori non collegati alle loro capacità o al compito da svolgere.
- > Discriminare gli individui per motivi impropri o illegali quando si prendono decisioni relative all'impiego o al lavoro in Yum!

Rispetto reciproco e dignità

Il rispetto reciproco e la dignità dovrebbero essere sempre evidenti nelle interazioni con i colleghi. Devi evitare qualsiasi forma di comportamento che comprometta la fiducia, la qualità dell'ambiente di lavoro o l'integrità del processo decisionale. Yum! vieta i comportamenti che molestano, deteriorano o in qualsiasi modo creano o contribuiscono a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

Aspettative di Yum!:

- > Tratta gli altri come vorresti essere trattato tu.
- > Riconosci e rispetta gli individui con punti di vista che possono essere diversi dai tuoi.
- > Risolvi i disaccordi o i conflitti in modo onesto, civile e costruttivo.
- > Mantieni un'atmosfera di lavoro professionale.

Segnala se vedi:

- > Avance o molestie sessuali indesiderate o inappropriate.
- > Battute inappropriate, commenti offensivi, e-mail dispregiative, immagini o fotografie indecenti.
- > Bullismo, minacce, intimidazioni, favoritismi, offese, scatti d'ira verbali o fisici.

Domanda:

Abbiamo qualcuno nel nostro team con problemi di udito. È un grande lavoratore. Può parlare ma in modo molto diverso da tutti gli altri. Alcune persone lo prendono in giro alle spalle. Lo trovo imbarazzante e dannoso per il lavoro di squadra. Cosa devo fare?

Risposta:

La condotta descritta sta creando un ambiente di lavoro malsano ed è inaccettabile. Ci sono diverse opzioni. Potresti provare a parlare con le persone coinvolte - spesso l'invito dei colleghi può risolvere con successo questi problemi. Potresti anche segnalare le tue preoccupazioni alla direzione o alle risorse umane - che sono appositamente formate per trattare questi problemi. Inoltre, puoi segnalare dubbi alla Speak Up, la nostra linea di assistenza per l'integrità.



Pratiche di lavoro eque

Le pratiche di impiego eque fanno molto di più che mantenere Yum! conforme alle leggi applicabili su lavoro e occupazione. Ci aiutano ad attrarre e mantenere i migliori talenti per la nostra forza lavoro. Yum! si impegna a rispettare tutte le leggi riguardanti la libertà di associazione, la contrattazione collettiva, l'immigrazione, i salari, gli orari e i benefici, nonché le leggi che vietano il lavoro forzato, obbligatorio e minorile.

Aspettative di Yum!:

- > Verifica l'idoneità all'impiego dei dipendenti.
- > Retribuisci in modo preciso i dipendenti per le ore di lavoro ordinario e straordinario in conformità con la legge applicabile e in modo tempestivo.
- > Applica settimane di lavoro, periodi di riposo, giorni di riposo e benefici in conformità con la legge applicabile.

Segnala se vedi qualcuno:

- > Assumere individui con registri di idoneità al lavoro falsi o privi di documenti.
- > Costringere i dipendenti a contrattare collettivamente o interferire con la loro capacità di farlo.
- > Stabilire settimane di lavoro che superano i limiti legali applicabili.
- > Non pagare i dipendenti per tutte le ore lavorate o fare deduzioni illegali o non autorizzate sul salario o sui benefici.
- > Operare senza tenere conto dell'orario di lavoro o non registrare accuratamente tutte le ore lavorate.
- > Negare vacanze, periodi di riposo o giorni di riposo stabiliti per legge.
- > Usare lavoro minorile illegale o lavoro forzato (lavoratori vincolati, in affitto o forzati).
- > Trattenere documenti di identità, il passaporto o il permesso di lavoro originale di un dipendente senza consenso scritto.
- > Includere nei contratti di lavoro spese di assunzione eccessive o penali per la cessazione del rapporto di lavoro.
- > Limitare l'accesso ai servizi igienici, all'acqua potabile o alle uscite dell'edificio.

Salute e sicurezza dei dipendenti

Yum! si impegna a fornire ambienti di lavoro sicuri e sani a tutti i dipendenti. Gli infortuni e le malattie sul posto di lavoro sono spesso prevenibili. Nessuna attività è così importante da non poter essere svolta in sicurezza, e noi non comprometteremo la sicurezza di un individuo in nulla di ciò che facciamo. Ciò significa che ci dedichiamo a progettare, costruire, mantenere e gestire strutture che proteggono le nostre persone. Minacce, bullismo, intimidazione fisica e violenza sono fuori luogo in Yum! e non saranno tollerati.

Aspettative di Yum!:

- > Segui tutte le leggi, i regolamenti e le politiche di sicurezza applicabili e incoraggia chi ti circonda a fare lo stesso.
- > Assicura un'adeguata manutenzione ordinaria su edifici, macchinari e attrezzature.
- > Mantieni scorte di pronto soccorso adeguate per rispondere alle comuni lesioni sul posto di lavoro.
- > Informa prontamente la direzione di qualsiasi incidente, infortunio, malattia, condizione non sicura o minaccia di violenza.

Segnala se vedi:

Attività o condizioni non sicure, come:

- > Disabilitare o rimuovere controlli di sicurezza o protezioni su attrezzature e macchinari.
- > Uscite di emergenza o antincendio bloccate.
- > Cablaggio esposto o non sicuro.
- > Personale che utilizza attrezzature (ad esempio, attrezzature di cottura) contrariamente agli standard dell'Azienda.
- > Lavori eseguiti su apparecchiature elettriche o motorizzate senza seguire le procedure di sicurezza.
- > Esposizione a malattie infettive.
- > Ventilazione, illuminazione o controllo della temperatura inadeguati.
- > Minacce fisiche, bullismo, intimidazione o violenza.

Domanda:

Un collega di lavoro ha accidentalmente tagliato il rivestimento protettivo di un cavo elettrico di un frigorifero nel nostro ristorante. L'ha riparato mettendo del nastro isolante nero. So che questa persona non è un elettricista, e sono preoccupato che questa situazione potrebbe essere un problema, in particolare se ci fosse un versamento di liquido sul pavimento. Cosa devo fare?

Risposta:

Yum! si impegna a fornire un luogo di lavoro sicuro per tutti, il che include la riparazione adeguata di qualsiasi attrezzatura danneggiata. Ricorda, è sempre meglio prendere ogni precauzione, quindi non aver paura di segnalare un problema anche se non sei sicuro che sia un problema reale. Informa la direzione di questa situazione del cavo elettrico nastrato. Se puoi discutere dei problemi di sicurezza con i tuoi manager locali, usa la hotline per le segnalazioni anonime (nota come linea di assistenza Speak Up).

Il nostro impegno verso i nostri dipendenti



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Abuso di sostanze

Un ambiente di lavoro sicuro e sano significa che i dipendenti non lavorano se sono alterati o distratti da droghe, alcol o altre sostanze. In particolare:

- > È vietato possedere o utilizzare droghe illegali o fare contrabbando di droga (come le pipe) presso le strutture Yum! o durante lo svolgimento del lavoro Yum!
- > Non puoi lavorare sotto l'influenza di alcol, droghe o qualsiasi altra sostanza che potrebbe impedirti di svolgere il tuo lavoro in modo sicuro ed efficace.

Inoltre, le azioni illegali dei dipendenti che coinvolgono l'uso di droghe illegali, alcol o altre sostanze al di fuori del lavoro possono influire sulla reputazione di Yum! e possono comportare un'azione disciplinare.

I dipendenti che hanno un problema di abuso di sostanze sono invitati a riconoscere il problema e a cercare assistenza. Possono farlo contattando lo Yum! Employee Assistance Program al 1-888-779-2224.

Aspettative di Yum!:

- > Lavora senza alterazioni dovute a droghe o alcol.
- > Non portare droghe o strumenti correlati alla droga nei nostri luoghi di lavoro.
- > Cerca aiuto se riconosci di avere un problema di droga o alcol.

Segnala se vedi:

- > Dipendenti che lavorano sotto l'effetto di alcol o droghe.
- > Possesso, uso o distribuzione di droghe illegali o altre sostanze nei locali della Azienda.

Privacy e riservatezza

Yum! crede nel rispetto della riservatezza delle informazioni personali dei nostri dipendenti e clienti. Le informazioni personali sono informazioni che possono essere utilizzate (da sole o insieme ad altre informazioni) per identificare in modo univoco un individuo. Le diverse giurisdizioni le definiscono in vario modo, ma le informazioni personali spesso includono numeri di identificazione rilasciati dal governo, data di nascita completa e numeri di conto bancario. L'accesso alle informazioni personali deve essere limitato al personale dell'azienda che ha l'autorizzazione appropriata e una chiara necessità aziendale per quelle informazioni. I dipendenti che hanno accesso alle informazioni personali devono usarle in modo appropriato e trattarle con riservatezza e rispettare tutte le leggi e le politiche applicabili.

Tieni presente che ci possono essere restrizioni legali per spostare o trasmettere informazioni personali al di fuori di un Paese - devi sempre chiedere consiglio al tuo ufficio legale prima di farlo. Non fornire mai informazioni personali sui dipendenti richieste da persone al di fuori di Yum! senza la dovuta autorizzazione.

I dati personali, le informazioni o le comunicazioni elettroniche create o memorizzate dai singoli dipendenti sui computer di Yum! o su altri dispositivi elettronici, come i dispositivi portatili, compreso il tuo dispositivo personale (se lo usi per accedere alla posta elettronica o ai dati di Yum!), non devono essere considerati privati. Le registrazioni delle tue comunicazioni elettroniche possono essere fatte e utilizzate per una varietà di ragioni, e possono essere soggette a monitoraggio o audit in qualsiasi momento e senza preavviso. Tienilo a mente e fai attenzione quando usi i dispositivi elettronici dell'Azienda.

Aspettative di Yum!:

- > Raccogli, elabora e utilizza le informazioni personali sensibili solo per scopi legittimi.
- > Usa dati anonimi, parziali o sostitutivi ovunque sia possibile (ad esempio, numeri di identificazione rilasciati dall'azienda al posto dei numeri di previdenza sociale).
- > Utilizza file e dispositivi criptati per memorizzare e trasmettere informazioni personali al fine di evitare l'accesso non autorizzato.

Segnala se vedi qualcuno:

- > Lasciare dispositivi di archiviazione dati o documenti sensibili in luoghi non sicuri.
- > Condividere i dati personali con terzi, come venditori o fornitori, che non sono specificamente autorizzati a disporre di tali dati o che non hanno garanzie adeguate o restrizioni sul loro uso.
- > Trasferire informazioni personali tra paesi senza il rispetto dei requisiti legali applicabili.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Anti-corruzione

La corruzione e la concussione sono questioni molto serie e rappresentano spesso una violazione della legge, come il Foreign Corrupt Practices e il U.K. Bribery Act. La corruzione è un male per gli affari perché impedisce gli investimenti, mina la crescita economica e riduce le opportunità di mercato. Quando il governo è in vendita, distrugge la fiducia pubblica e nega alle persone e alle imprese il beneficio dei mercati aperti e della concorrenza leale.

Yum! si impegna a evitare tangenti all'interno della sua attività e a evitare anche la percezione di un simile comportamento volto a ottenere un vantaggio commerciale. Ai dipendenti è quindi severamente proibito dare qualsiasi cosa di valore ai funzionari governativi allo scopo di ottenere o mantenere affari in modo improprio, influenzare l'esecuzione dei doveri ufficiali, o per qualsiasi altro scopo improprio o vantaggio commerciale. Ai dipendenti è inoltre proibito chiedere ad altri - un agente o un'altra terza parte - di effettuare qualsiasi pagamento, o eseguire qualsiasi atto, che sarebbe inappropriato se eseguito direttamente da Yum!

Sappi che i "funzionari governativi" coperti da molte leggi anticorruzione possono includere membri di un partito politico, parenti di funzionari governativi, la famiglia reale e dipendenti di imprese statali.

Inoltre, Yum! vieta anche la corruzione privata, quindi queste regole non si applicano solo alle interazioni con i funzionari governativi, ma anche alle interazioni con i clienti commerciali e i fornitori.

Yum! ha pubblicato un supplemento a questo Codice - il [Yum! International Anti-Corruption Policy](#), con indicazioni più dettagliate per evitare attività che potrebbero essere considerate come tangenti o corruzione. Tale supplemento è allegato a questo Codice come Appendice A per facilità di riferimento. Tutti i dipendenti e gli agenti Yum! sono tenuti a seguire tale politica.

Segnala se vedi:

- > Un'offerta di un pagamento improprio (contanti o qualsiasi altro oggetto di valore) a un funzionario governativo, un rappresentante di un'altra azienda, o qualsiasi persona o entità collegata.
- > Istituzione di un fondo nero per qualsiasi scopo.
- > Permettere a un agente o rappresentante di Yum! di violare i nostri standard per ottenere o facilitare affari per conto di Yum!
- > Qualcuno che ignora la prova che un agente o un rappresentante di Yum! ha violato i nostri standard per aggiudicarsi o facilitare gli affari per conto di Yum!
- > Descrizioni imprecise di qualsiasi transazione che coinvolga un funzionario governativo, incluse le transazioni permesse.



Aspettative di Yum!:

- > Non pagare tangenti. Prima di fare un regalo od offrire intrattenimento a un rappresentante di una società con cui Yum! fa o potrebbe fare affari o di rimborsare le spese di viaggio del rappresentante, assicurati di comprendere e seguire i requisiti legali applicabili e le nostre regole e politiche. (Vedi anche Regali e proposte di intrattenimento a pagina 10 e la politica sui regali e l'intrattenimento per il tuo mercato).
- > Mantieni una documentazione completa e accurata dello scopo e del costo delle interazioni con i funzionari governativi - la registrazione impropria di spese altrimenti legali nei libri contabili dell'azienda, per esempio, può anche violare le leggi anticorruzione.
- > Non dare mance o altri pagamenti a funzionari governativi per accelerare un'azione amministrativa di routine (noti anche come pagamenti di "facilitazione" o "tangenti"), a meno che tu non ottenga prima l'approvazione esplicita attraverso la procedura indicata nella Politica internazionale anticorruzione di Yum!
- > Assicura la due diligence sugli agenti e le terze parti che interagiscono con i funzionari governativi per conto di Yum!

Il nostro impegno verso i nostri dipendenti

^
Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —

FOCUSED

— and stay —

HUNGRY

Believe in **-ALL-PEOPLE**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Situazioni da campanelli di allarme:

Le seguenti situazioni possono dare origine a rischi di corruzione. Coinvolgi sempre l'ufficio legale se:

- > Le informazioni sui rappresentanti, agenti, affiliati o fornitori di terze parti esistenti o potenziali indicano:
 - o accuse di pratiche commerciali improprie.
 - o reputazione di pagamenti o richieste di tangenti.
 - o una relazione familiare o di altro tipo che potrebbe influenzare impropriamente la decisione di un cliente o di un funzionario governativo.
- > Qualsiasi richiesta di ricevere una commissione o un importo personale prima di concedere un permesso o un cambiamento di zona.
- > Qualsiasi suggerimento di orientare gli affari verso un rappresentante specifico, un partner o un fornitore a causa di un "rapporto speciale"
- > Qualsiasi richiesta di effettuare un pagamento in un Paese o a una parte non collegata alla transazione.
- > Donazioni a organizzazioni di beneficenza dirette o supportate da funzionari governativi o dalle loro famiglie.
- > Viene proposta l'acquisizione o la locazione di proprietà di funzionari governativi o delle loro famiglie.

Domanda:

Mi è stato detto che potrei assumere un consulente che si occupi di ottenere tutti i permessi necessari da un governo straniero per aprire nuovi ristoranti. Ha chiesto un anticipo di 25.000 dollari e ha detto che avrebbe usato il denaro per "aiutare a portare avanti il processo" Dato che non sappiamo esattamente cosa significhi, dobbiamo preoccuparci?

Risposta:

Assolutamente. Devi sapere dove va quel denaro e per quale scopo viene usato. Inoltre, Yum! è tenuta a prendere provvedimenti per garantire che questo denaro non sia usato come tangente. Chiedi consiglio all'ufficio legale.

Domanda:

Ho letto da qualche parte che i pagamenti di facilitazione sono legali per il Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti. Un piccolo pagamento a un funzionario locale per accelerare lo sdoganamento delle nostre materie prime sembra abbastanza innocuo, e necessario. Perché devo ottenere così tante approvazioni dalla direzione di Yum! per farlo?

Risposta:

Hai ragione: il Foreign Corrupt Practices Act permette i pagamenti di facilitazione, ma ci sono diversi requisiti specifici perché un pagamento del genere sia legale. Inoltre, i pagamenti di facilitazione sono ancora illegali secondo le leggi locali della maggior parte dei Paesi e non sono permessi dal Bribery Act del Regno Unito o dalle politiche di Yum! tranne in circostanze molto limitate. Tali pagamenti possono aprire la porta a ulteriori richieste che possono essere più serie. Una volta effettuato un pagamento, è praticamente impossibile evitare di fare pagamenti successivi per lo stesso servizio. Quindi, prima che Yum! effettui un pagamento agevolato, sono necessari più livelli di revisione.

Per ulteriori dettagli e indicazioni

- > Vedere [Yum! International Anti-Corruption Policy](#) - Allegato come Appendice A.

Il nostro impegno verso i nostri dipendenti

Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**
 Deliver **RESULTS**, overnight and over time
 — Be — **FOCUSED** — and stay — **HUNGRY**
 Believe in **-ALL-PEOPLE**

Serve up **TRUST** in every bite
 MAKE THE WORLD **BETTER**
Lead with smart, heart and **COURAGE**

Adopt and share the **BEST IDEAS**
 Recognize **WINS**, big and small

Coinvolgimento comunitario e politico

Yum! crede nel contributo alla società e incoraggia i dipendenti a condividere i loro talenti e il loro tempo libero con le loro comunità. Tuttavia, non si devono utilizzare le risorse dell'Azienda (denaro, cibo, trasporti, manodopera, ecc.) o il nome di Yum! per partecipare ad attività politiche senza aver prima ottenuto l'autorizzazione dal Dipartimento Affari Governativi (1-502-874-7087).

La legge di alcuni Paesi permette alle imprese di dare contributi politici o di fare lobby per le decisioni di politica pubblica. Tuttavia, anche in questi Paesi le questioni legali e di reputazione possono essere complicate. Quindi, solo il Dipartimento Affari Governativi di Yum! può autorizzare tali contributi o attività di lobby da parte dell'Azienda.

In rari casi, i contributi di beneficenza o politici possono dare l'impressione che il contribuente stia cercando di ottenere un favore o di influire indebitamente. Per assicurarsi che ciò non accada, fornisci tutte le informazioni pertinenti con qualsiasi richiesta di approvazione di contributi. Questo include informazioni sul fatto che un'azienda o una persona con cui Yum! fa o potrebbe fare affari, o un funzionario governativo, abbia richiesto o suggerito il contributo. (Vedere anche la sezione Anti-Corruzione a pagina 24.)

Aspettative di Yum!:

- > Fatti coinvolgere in organizzazioni civiche o di beneficenza che sono appropriate per il tuo marchio.
- > Considera la possibilità fare donazioni periodiche alle campagne nelle nostre comunità.
- > Ottieni l'autorizzazione prima di interagire con qualsiasi funzionario governativo per conto dell'azienda.
- > Assicurati che qualsiasi contributo di beneficenza fatto da Yum! sia approvato dall'autorità interna appropriata e sia accuratamente registrato nei libri contabili di Yum!

Segnala se vedi:

- > Che i colleghi sono spinti a dare contributi politici o di beneficenza.
- > Contributi politici versati per conto di Yum!
- > L'uso di tempo, proprietà o risorse aziendali per attività politiche.
- > Chiunque dia l'impressione che le attività politiche personali siano sanzionate o approvate da Yum!
- > Un tentativo di influenzare o fare lobby per azioni legislative, amministrative o politiche per conto dell'azienda senza il coinvolgimento del Dipartimento Affari Governativi.

Domanda:

Sono in corsa per il consiglio scolastico locale. Posso usare la fotocopiatrice dell'ufficio per fare le copie dei volantini della mia campagna?

Risposta:

Anche se il tuo interesse per il tuo consiglio scolastico locale è lodevole, non puoi usare le risorse aziendali per uno scopo politico. Candidarsi per un ruolo pubblico, anche per il consiglio scolastico, è considerato uno scopo politico.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Comunicazione e divulgazione accurate

Investitori, clienti, fornitori, agenzie governative e comunità dipendono dall'onestà e dall'accuratezza delle nostre comunicazioni. Ognuno di noi ha la responsabilità di comunicare all'esterno in modo schietto e onesto. Essere accurato e trasparente nelle divulgazioni sulle nostre performance (sia buona sia cattiva) crea credibilità e fiducia negli elettori esterni. Allo stesso modo, ci impegniamo a cooperare con i governi e le agenzie nelle loro indagini e a rispettare le richieste valide di documenti e informazioni nei procedimenti legali.

A causa della nostra attività e della prominenza dei nostri marchi, ai dipendenti di Yum! può essere chiesto dai media, dai blogger o da altri gruppi/organizzazioni di terze parti o sui canali dei social media di commentare una serie di questioni sociali o di politica pubblica come rappresentanti della Società. Inoltre, ai dipendenti di Yum! può essere chiesto di commentare le strategie commerciali o le prestazioni dell'Azienda. **Non commentare o fornire mai informazioni sulla strategia o la performance dell'azienda a media, blogger o gruppi/organizzazioni di terze parti o sui canali dei social media e riferire immediatamente tutte le richieste direttamente al proprio manager e al Team di comunicazione aziendale e del marchio Yum!**

Devi anche evitare di creare l'impressione che tu stia parlando come rappresentante di Yum! o dei suoi marchi al di là dell'ambito delle tue responsabilità lavorative. A volte questo significa chiarire che i vostri commenti sono personali e non devono essere attribuiti all'azienda.

Aspettative di Yum!:

- > Come azienda quotata in borsa, Yum! mira a gestire efficacemente la sua reputazione e le sue relazioni nei social media e nella comunità dei media con chiare regole di impegno che ci aiutano a costruire l'amore e la fiducia a lungo termine del marchio. Fai riferimento e segui le istruzioni della Politica per i rapporti con i media e il Codice dei Social Media di Yum! Brands che delinea le regole e i requisiti per le relazioni con i media e l'impegno sui social media da parte dei dipendenti e delle unità commerciali di Yum!
- > I team Corporate and Brand Communications di Yum! presso la nostra sede centrale e in ogni mercato/centro di supporto ai ristoranti hanno stabilito dei sistemi per rispondere alle richieste di media, blogger e gruppi/organizzazioni di terze parti e sui canali dei social media e per ottenere l'approvazione della direzione per le dichiarazioni pubbliche.
- > Per qualsiasi richiesta di informazioni da parte dei media o simili relative a Yum! o a questioni globali, indirizza le richieste allo Yum! Media Line seguente:

☎ Yum! (502) 874-8200

Per i media e richieste simili relative a KFC, Pizza Hut, Taco Bell o The Habit negli Stati Uniti, inoltrare le chiamate come segue:

☎ KFC (502) 874-8100

☎ Pizza Hut (972) 338-7844

☎ Taco Bell (949) 863-3915

☎ The Habit media@habitburger.com

- > Per le richieste dei media e simili su KFC, Pizza Hut, Taco Bell o The Habit al di fuori degli Stati Uniti, inoltra le chiamate al team locale di PR o di relazioni con i media o al direttore generale che indirizzerà la richiesta al Crisis Core Team locale o ai leader del Global Brand Communications.
- > Non fare mai commenti pubblici e non condividere informazioni per conto dell'azienda senza autorizzazione. Ciò include rispondere alle domande dei media, dei blogger o di gruppi/organizzazioni terze. Questo include anche le dichiarazioni fatte online e sui canali dei social media, come tweet, didascalie, commenti e risposte per conto dell'Azienda. Per ulteriori informazioni, consulta la Politica per i rapporti con i media e il Codice dei Social Media di Yum! Brands.
- > Fornisci informazioni veritiere e complete quando interagisci con i funzionari governativi, gli investigatori o nel fornire una testimonianza. Consulta l'Ufficio legale locale di Yum! prima di farlo. Puoi anche consultare il Government Relations di Yum! per qualsiasi domanda o dubbio all'indirizzo Government.Relations@yum.com.
- > Se scegli di identificarti come dipendente di Yum! sui siti web dei social media, assicurati di informare il pubblico che le tue sono solo dichiarazioni personali e non da o per conto dell'Azienda. Inoltre, usa il buon senso e assicurati che le attività e le dichiarazioni siano coerenti con gli standard contenuti in questo Codice e nel Codice per i social media di Yum! Brands. Il Codice di condotta globale di Yum! Brands descrive le nostre regole di impegno richieste nei social media - Autenticità,

Il nostro impegno verso i nostri dipendenti



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



Responsabilità e Rispetto - che hanno lo scopo di proteggere e salvaguardare i dipendenti, la reputazione del nostro marchio e la fiducia dei nostri clienti e azionisti.

Segnala se vedi:

- > Chiunque ingannare qualsiasi investigatore o altro funzionario governativo o normativo.
- > Tentativi di ostacolare la legittima raccolta di informazioni da parte di funzionari governativi autorizzati. Consulta l'ufficio legale locale o il Government Affairs di Yum! all'indirizzo Government.Relations@yum.com.
- > Informazioni date ai media, ai blogger o ad altre organizzazioni terze o sui canali dei social media senza seguire le procedure interne.
- > Siti web o post a nome di Yum! o dei suoi marchi senza la dovuta autorizzazione.

Il nostro impegno verso i nostri dipendenti

Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

VI. RISORSE PER FARE LE SCELTE GIUSTE

Come individuare i dilemmi etici

Prima di prendere una decisione o di eseguire una direttiva, considera le sue implicazioni etiche chiedendoti:

- > È la cosa giusta da fare?
- > Chi potrebbe essere colpito da questa decisione?
- > Vorrei che qualcun altro prendesse la stessa decisione se i nostri ruoli fossero invertiti?
- > Soddisfa la lettera e lo spirito della legge?
- > Farei una scelta diversa se mi concentrassi sul lungo termine invece che sui guadagni a breve termine?
- > Il mio giudizio è privo di un conflitto di interessi, oppure ho un interesse personale nel risultato che mi rende meno obiettivo?
- > Un consiglio o un'esperienza aggiuntiva sarebbe d'aiuto?
- > Mi sentirei a mio agio a spiegare la mia decisione alla mia famiglia o a un giornalista scettico se fosse resa pubblica?



Quando chiedere aiuto

Chiedi sempre consiglio quando non hai chiaro come agire. Per esempio, quando:

- > Non sei sicuro di come applicare le politiche di Yum! a una situazione specifica.
- > Le leggi o i requisiti pertinenti sono complessi e difficili da interpretare.
- > Hai un'esperienza limitata nel trattare l'argomento.
- > Opinioni diverse rendono poco chiara la risposta giusta.
- > L'azione o la decisione proposta ti mette semplicemente a disagio.
- > Hai un conflitto di interessi.

Sei inoltre tenuto a segnalare qualsiasi violazione potenziale o sospetta di legge, regolamento o politica, comprese le politiche stabilite in questo Codice di condotta. Questo include situazioni in cui sai o sospetti che una delle seguenti parti sia stata o stia per essere - coinvolta in attività illegali o non etiche:

- > Dipendenti o dirigenti Yum!
- > Agenti o terzi che agiscono per conto di Yum!
- > Fornitori o affiliati.
- > Partner di joint venture.

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Dove trovare aiuto

Ci sono molte opzioni disponibili per essere certo che le tue domande e i tuoi dubbi siano affrontati in modo appropriato. Dovresti scegliere il canale con cui ti senti più a tuo agio e, nel contempo, il tuo immediato supervisore o responsabile è di solito la persona migliore da cui iniziare.

Puoi anche sollevare domande o dubbi lungo la catena di comando (cioè, al supervisore del tuo supervisore, e così via), o a una risorsa specializzata come indicato di seguito:

Argomenti di esempio	Risorse da considerare
Occupazione, discriminazione, molestie, favoritismi, salari, orari, controversie interpersonali	Risorse Umane
Sicurezza sul lavoro, materiali pericolosi, dispositivi di protezione, manipolazione di macchinari	Risorse Umane
Liberatorie, permessi, smaltimento ambientale	Ufficio legale
Qualità del prodotto, protezione del consumatore	Controllo Qualità
Importazione, esportazione, sanzioni internazionali, boicottaggio	Ufficio legale
Reporting finanziario, contabilità, reporting fiscale, libri e registri	Finanza/Audit interno
Requisiti legali locali, interpretazioni dei contratti, controversie, conservazione dei documenti	Ufficio legale
Requisiti e interpretazioni del codice di condotta, compresi i conflitti d'interesse, la frode, la corruzione, la collusione, i regali e l'intrattenimento	Ufficio legale

Inoltre, l'Azienda ha adottato alcune politiche a cui puoi accedere nella pagina delle politiche su Yum!Now. Se non sai chi contattare o non riesci a risolvere il tuo problema tramite la direzione o le altre risorse sopra elencate, puoi discutere la situazione con il dipartimento di audit interno Yum! o Ufficio legale.

Risorse per fare le scelte giuste

Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be — **FOCUSED** — and stay — **HUNGRY**

Believe in **-ALL-PEOPLE**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Linea di assistenza per l'integrità di Yum - La linea di assistenza Speak Up

Se vuoi segnalare un dubbio in modo confidenziale o anonimo, puoi contattare la linea di assistenza per l'integrità di Yum! chiamata Speak Up. Questo canale di comunicazione è sempre disponibile, ma è particolarmente utile se ti senti a disagio nell'usare un altro canale di comunicazione o se altri canali si sono dimostrati inefficaci nel risolvere un problema.

Per usare la linea di assistenza Speak Up, segui queste istruzioni di chiamata:

Paese	Codice di accesso AT&T (se richiesto)	La linea di assistenza Speak Up
Telefono/Metodo di contatto		
Australia		1-800-08-0731
Canada		844-418-4423
Francia		0800-90-6210
Germania		0800-180-2445
India	000-117	877-717-2683
Israele		1-809-399-863
Italia		800-902-910
Lussemburgo		800 850 88
Russia (tutti)		8-800-500-1986
Singapore		800-110-1895
Sudafrica		0800-994-836
Spagna		900-9-81211
Thailandia		001-800-11-006-7340
Paesi Bassi		0800-022-6172
Regno Unito		0808-234-0128
Emirati Arabi Uniti	8000-021	877-717-2683
Stati Uniti		844-418-4423
Vietnam	(VNPT) 1-201-0288 (Viettel) 1-228-0288	877-717-2683

Nota che secondo alcune leggi europee sulla privacy, ci sono specifiche categorie di accuse che non possono essere sollevate attraverso la linea di assistenza Speak Up se il problema si riferisce a quei paesi, ma devono essere segnalate a una risorsa locale. In questi casi, il personale della linea di assistenza Speak Up ti indirizzerà a una risorsa appropriata che può aiutarti.

Risorse per fare le scelte giuste

Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be — **FOCUSED** — and stay — **HUNGRY**

Believe in **-ALL-PEOPLE**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Come funziona la linea di assistenza per l'integrità di Yum! (la linea di assistenza "Speak Up")

La linea di assistenza Speak Up è disponibile 24 ore al giorno, sette giorni alla settimana per i dipendenti Yum! La linea di assistenza fornisce le seguenti funzioni:

- > **Assistenza dedicata.** La linea di assistenza Speak Up è gestita da un rispettabile fornitore di servizi esterno specializzato in questo settore. Alla chiamata risponderà uno specialista addestrato che documenterà il tuo problema in modo che possa ricevere una risoluzione adeguata.
- > **Anonimato.** Se contatti la linea di assistenza Speak Up, hai la possibilità di restare anonimo. Se scegli di restare anonimo, è importante fornire quanti più dettagli possibile sulla situazione e controllare regolarmente gli aggiornamenti di stato o le richieste di informazioni da parte del team assegnato a indagare sul tuo problema. Ti verrà assegnato un numero di caso unico in modo che tu possa rimanere anonimo ma anche rimanere in contatto in futuro, se necessario.
- > **Riservatezza.** Se scegli di identificarti quando utilizzi la linea di assistenza Speak Up, l'Azienda si sforzerà di mantenere la tua identità strettamente confidenziale, condividendola solo in caso di necessità tra coloro che si occupano direttamente o supervisionano il tuo caso. Prendiamo molto sul serio la riservatezza e la manterremo nel miglior modo possibile, nel miglior interesse dei dipendenti coinvolti e compatibilmente con i nostri obblighi di legge. Tuttavia, tieni presente che fornire il tuo nome ci permette di contattarti se abbiamo bisogno di ulteriori informazioni, il che facilita un'indagine approfondita.
- > **Reattività.** Quando viene sollevato un dubbio tramite la linea di assistenza Speak Up, lo prendiamo seriamente e agiamo di conseguenza. Le indagini sono condotte in linea con le politiche di Yum! e consultando l'Ufficio Legale.

Indagini

Se contatti la linea di assistenza Speak Up hai la possibilità di restare anonimo. Se scegli di restare anonimo, è importante fornire quanti più dettagli possibile sulla situazione e controllare regolarmente gli aggiornamenti di stato o le richieste di informazioni da parte del team assegnato a indagare sul tuo problema. Ti verrà assegnato un numero di caso unico in modo che tu possa restare anonimo ma anche in contatto successivamente, se necessario.

- > I dettagli di un'indagine a volte devono essere tenuti riservati per proteggere le persone, preservare le prove, prevenire un insabbiamento o assicurare che l'indagine possa essere eseguita in modo efficace. Se ti viene chiesto di mantenere riservate le informazioni che hai su un'indagine, sei tenuto a seguire queste istruzioni.
- > I dipendenti di Yum! sono tenuti a collaborare pienamente a un'indagine e a rivelare qualsiasi informazione pertinente in modo completo e veritiero.
- > I dipendenti che interferiscono o forniscono informazioni false durante un'indagine possono essere soggetti a procedimenti disciplinari, sino al licenziamento.

Yum! e i suoi marchi applicano politiche e procedure da seguire nella conduzione delle indagini, tra cui la nomina di team investigativi interni adeguati e le notifiche al management.

Nel caso di alcuni reclami o accuse, è necessario informare immediatamente il General Counsel di Yum! Brands, Inc., Scott Catlett (Scott.Catlett@yum.com). Tali reclami o accuse di potenziali violazioni del nostro Codice di condotta includono reclami o accuse che riguardano quanto segue:

- > Qualsiasi violazione del Codice di condotta che coinvolge un dipendente di livello 12 o superiore
- > Qualsiasi rischio di un'indagine governativa o di sanzioni civili o penali
- > Frode
- > Furto (esclusa la frode in negozio inferiore a \$25.000 USD che può essere condotta dal team locale)
- > Conflitti di interesse
- > Irregolarità finanziarie (compresi gli indicatori chiave di performance - ad esempio la manipolazione dei bonus)
- > Insider trading
- > Potenziale rischio per la reputazione del marchio e dell'azienda

Il General Counsel determinerà il team investigativo a seconda della presunta violazione.



Risorse per fare le scelte giuste

Vai al sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

Politica di non ritorsione

Come dipendente di Yum!, hai il dovere di segnalare potenziali violazioni di questo Codice. Un dipendente che chiede consiglio, solleva un dubbio o segnala una cattiva condotta in buona fede sta facendo la cosa giusta. Yum! ha messo in atto politiche e procedure per evitare ritorsioni contro chiunque che, in buona fede, segnali un problema o partecipi a un'indagine, anche se l'accusa alla fine non viene confermata.

Chiunque, indipendentemente dalla posizione o dall'incarico, sia stato sorpreso a tenere una condotta di ritorsione nei confronti di qualcuno che ha sollevato un problema di conformità o etico in buona fede, sarà soggetto ad azioni disciplinari, che possono arrivare sino al licenziamento. Se pensi di essere stato oggetto di ritorsioni, contatta la linea di assistenza Speak Up o qualsiasi membro della direzione per ricevere assistenza.

Nota che la nostra politica contro le ritorsioni non ti esime da sanzioni disciplinari se hai tenuto una condotta impropria. Tuttavia, Yum! incoraggia i dirigenti e i dipendenti ad autodenunciare le violazioni e, a seconda delle circostanze specifiche, può trattare l'autodenuncia come un fattore attenuante nel valutare la natura delle misure disciplinari da adottare.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



APPENDICE A

Politica internazionale anticorruzione di Yum!

Yum! Brands, Inc. e le sue consociate ("Yum!") si impegnano a fare affari con i massimi livelli di integrità. Ciò significa evitare qualsiasi tipo di corruzione, compresa quella di funzionari governativi o di individui nel settore privato. Yum! rispetterà tutte le leggi anticorruzione applicabili, comprese quelle del Foreign Corrupt Practices Act (il "FCPA") degli Stati Uniti, così come le leggi in vigore in ogni Paese in cui fa affari (collettivamente, "leggi anti-corruzione"). I requisiti del Codice di condotta globale di Yum! ("Codice") e la presente Politica internazionale anticorruzione ("Politica") sono concepiti non solo per rispettare l'FCPA e altre leggi anticorruzione, ma anche per evitare persino la parvenza di una condotta impropria in relazione alle operazioni di Yum!

La presente Politica si applica a tutti gli amministratori, funzionari e dipendenti di Yum! a livello globale ("associati"), nonché agli agenti internazionali di Yum!, ai consulenti, ai partner di joint venture e a qualsiasi altro rappresentante di terze parti che agisca per conto di Yum! (collettivamente, "rappresentanti"). È richiesta la stretta osservanza di questa politica.

Anche se questa politica ha lo scopo di fornire una guida, le problematiche anti-corruzione non sono sempre chiare e a volte può essere necessario affrontarle caso per caso. Per qualsiasi domanda, consulta l'ufficio legale di Yum!. Ti invitiamo anche a consultare la Guida alle risorse del Dipartimento di Giustizia al Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti su <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download> per ulteriori informazioni sul FCPA.

- Potenziali conseguenze della violazione di questa politica.** Gli associati che violano questa politica possono essere soggetti ad azioni disciplinari, che potrebbero arrivare sino al licenziamento. I rappresentanti che violano questa politica sono soggetti alla cessazione di tutte le relazioni commerciali con Yum! e i suoi affiliati. Le violazioni di questa politica e/o delle leggi anticorruzione potrebbero anche comportare gravi multe e sanzioni penali o civili contro Yum!, nonché multe e persino la reclusione per le persone, sia negli Stati Uniti sia nel Paese in cui si è verificata la condotta.
- Pagamenti proibiti.** Agli associati e ai rappresentanti di Yum! è vietato fare, offrire, promettere o autorizzare qualsiasi pagamento di denaro o di qualsiasi altro oggetto di valore a qualsiasi funzionario governativo per ottenere, mantenere o dirottare affari o per influenzare qualsiasi atto o decisione di un funzionario governativo nel suo ruolo ufficiale. Il termine "Funzionario governativo" indica un dipendente di qualsiasi governo straniero o di qualsiasi agenzia governativa, qualsiasi ente governativo straniero, qualsiasi organizzazione internazionale pubblica, qualsiasi partito politico o qualsiasi funzionario di partito, qualsiasi persona che agisce in veste ufficiale per o per conto di tale governo o qualsiasi candidato a una carica pubblica. Anche i dipendenti o i funzionari di imprese statali o controllate dallo stato possono qualificarsi come "Funzionario governativo", e in molte giurisdizioni, Yum! interagisce con numerose imprese statali o controllate dallo stato.

Bisogna notare che le disposizioni anti-corruzione si applicano al dare qualsiasi oggetto di valore, non solo contanti o altri strumenti

monetari. Ciò può includere, tra le altre cose, la fornitura di opportunità commerciali, contratti favorevoli, regali, intrattenimento, carte regalo o buoni. Si deve anche notare che l'FCPA non richiede che un atto corruttivo riesca nel suo scopo o anche che venga effettuato un pagamento. L'offerta o la promessa di un pagamento illegale possono costituire una violazione e sono quindi vietati.

Questa politica proibisce anche i pagamenti di denaro o di qualsiasi oggetto di valore a funzionari non governativi - compresi i venditori attuali e potenziali - al fine di ottenere un'influenza impropria o indebita nel rapporto commerciale.

- Pagamenti di terze parti.** Questa politica, l'FCPA e altre leggi anticorruzione vietano qualsiasi tipo di pagamento a una terza parte o intermediario ("rappresentante"), pur sapendo che tutto o una parte del pagamento sarà utilizzato allo scopo di ottenere un'influenza impropria o indebita. Il termine "sapere" include la consapevolezza di un'alta probabilità che si verifichi un pagamento improprio, quindi la consapevole noncuranza o l'ignoranza deliberata (cioè trattarsi deliberatamente dal venire a conoscenza di un pagamento improprio quando le circostanze indicano un'alta probabilità che tale pagamento improprio si verifichi) non impediscono la responsabilità. Così, la condotta di un rappresentante terzo può presentare gravi rischi per Yum!

Il passo più importante che puoi fare per proteggerti dai pagamenti impropri effettuati dai rappresentanti è scegliere attentamente il rappresentante, compresi gli agenti e i consulenti, e controllare il rapporto e usare un linguaggio contrattuale appropriato. Dovresti consultare il rappresentante legale della tua unità aziendale per determinare i passi richiesti da Yum! per condurre un'adeguata due diligence nei confronti di potenziali terze parti e partner commerciali prima di incaricare qualsiasi terza parte. Il rappresentante legale della tua business unit ti fornirà anche il linguaggio contrattuale che Yum! impone di utilizzare con terze parti che potenzialmente presentano un rischio di corruzione. Tutti i rappresentanti potenziali e attuali che possono presentare un rischio di corruzione devono ricevere una copia di questa politica.

Per evitare anche solo la parvenza di improprietà, sono vietati i pagamenti in contanti a terzi, diversi dagli esborsi in contanti adeguatamente documentati e precedentemente approvati dal rappresentante legale della tua unità aziendale. Gli assegni dell'Azienda non possono essere cambiati in "contanti" o intestati "al portatore" o a chiunque altro che non sia la parte avente diritto al pagamento.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**



4. Facilitare o accelerare i pagamenti. La politica di Yum! vieta di "facilitare o accelerare i pagamenti" tranne che in circostanze molto limitate.

L'FCPA statunitense permette i "pagamenti di facilitazione o accelerazione" quando si tratta di piccoli pagamenti a un funzionario governativo necessari per accelerare o garantire l'esecuzione di un'azione governativa di routine, come ottenere documenti ufficiali, elaborare documenti governativi, fornire servizi postali o di utilità. I "pagamenti di facilitazione o accelerazione" non includono mai i pagamenti fatti per ottenere o mantenere l'attività, e si riferiscono solo ad azioni non discrezionali ordinariamente e comunemente eseguite dal funzionario.

Ad eccezione di quanto previsto di seguito, questa politica vieta di facilitare o accelerare i pagamenti da parte degli associati e dei rappresentanti di Yum! a meno che non siano soddisfatti tutti i seguenti criteri: (1) il pagamento proposto per facilitare o accelerare si verifica in un Paese diverso dagli Stati Uniti e non coinvolge un'unità aziendale Yum! a cui si applica il Bribery Act del Regno Unito; e (2) il pagamento proposto è:

- (a) abituale e legalmente ammissibile nel Paese e secondo le leggi applicabili all'attività che riguarda Yum!;
- (b) nominale in importo o valore;
- (c) non fatto a un funzionario governativo di alto livello;
- (d) documentato accuratamente nei libri e registri dell'Azienda; e
- (e) non rappresenta un pagamento per qualsiasi azione impropria da parte del destinatario o per influenzare qualsiasi azione governativa discrezionale

Se un pagamento agevolante soddisfa ciascuno dei criteri di cui sopra, tale pagamento e il tipo o il metodo di pagamento devono essere proposti al presidente della divisione dell'associato, al CFO e al consulente legale capo, nonché al General Counsel di Yum! Brands, Inc., ognuno dei quali deve fornire una preventiva approvazione scritta. Ogni pagamento agevolato approvato deve essere accuratamente registrato nella contabilità dell'unità aziendale.

Per domande su "facilitare o accelerare i pagamenti", dovresti consultare l'Ufficio Legale.

5. Libri e registri. Gli associati devono contribuire a garantire che i libri e i registri aziendali di Yum! riflettano in modo accurato e corretto, con ragionevole dettaglio, tutte le transazioni e le disposizioni dei beni. Nessun fondo o bene non dichiarato o non registrato può essere stabilito o mantenuto per qualsiasi scopo. Nessun associato può partecipare alla falsificazione di documenti contabili o di altri documenti aziendali, e tutti gli associati devono rispondere in modo completo e veritiero a qualsiasi domanda dei revisori interni o indipendenti di Yum! Senza limitare quanto sopra, tutte le transazioni che coinvolgono i funzionari governativi devono essere registrate completamente e accuratamente in modo che lo scopo e l'importo di tale pagamento siano chiari. Inoltre, gli associati non devono mai acconsentire a richieste di fatture false o di pagamento di spese che sollevano questioni ai sensi di questa politica; se tali richieste vengono fatte, è necessario informare l'Ufficio Legale.

6. Segnalazione di violazioni e certificazioni di conformità. Se ritieni che sia stata o possa essere data una tangente, che un pagamento sia stato o sarà registrato in modo improprio o in qualsiasi modo che nasconda o travisi la natura della transazione, o che sia stata commessa qualsiasi altra violazione di questa politica o delle leggi anticorruzione, hai il dovere di segnalare immediatamente il problema all'Azienda. Ci sono numerosi modi per segnalare i tuoi dubbi, compresa una segnalazione anonima, quindi fai riferimento al [31](#) Codice per ulteriori informazioni sui modi per segnalare i tuoi dubbi. Nessuno può minacciarti o intraprendere alcuna azione contro di te per aver fatto domande o segnalato dubbi ai sensi della presente Politica di Yum! Yum! chiederà periodicamente ai rappresentanti e a tutti i manager di livello superiore e ad altri associati designati di certificare la loro conformità alla presente Politica.

7. Formazione. È tua responsabilità familiarizzare con questa politica e rispettare tutti i requisiti di approvazione preventiva e di segnalazione. Per aumentare la consapevolezza e la comprensione di questa politica e delle leggi anticorruzione in generale, Yum! richiede a tutti i dipendenti dei ristoranti di cui sopra a livello globale di completare un corso online di formazione anticorruzione. Yum! offrirà anche una formazione anticorruzione di persona, ove appropriato, e richiederà a certi rappresentanti di partecipare alla formazione sponsorizzata da Yum! Yum! registrerà in modo appropriato coloro che hanno completato la formazione richiesta.

8. Supervisione e indagini. Il Dipartimento Legale è responsabile della supervisione di questa politica. Qualsiasi indagine su presunte, segnalate o sospette violazioni di questa politica sarà condotta congiuntamente dal dipartimento di audit interno di Yum! e dall'ufficio legale. Se giustificata, i dettagli di tale indagine e i suoi risultati saranno riferiti al Comitato di revisione del Consiglio di amministrazione e potranno essere riferiti alle autorità governative. Un'azione correttiva immediata e appropriata sarà intrapresa quando e come stabilito dal giudizio del Comitato di audit. Un registro di tutti i reclami, accuse, rapporti e indagini verrà conservato dall'Ufficio Legale in conformità con la politica di conservazione dei documenti dell'Azienda.



Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be — **FOCUSED** — and stay — **HUNGRY**

Believe in **-ALL-PEOPLE**

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

- 9. **Revisioni di audit e conformità.** L'ufficio di revisione interna di Yum! e/o l'ufficio legale condurranno verifiche periodiche e revisioni di conformità delle unità aziendali pertinenti per contribuire a garantire la costante conformità all'FCPA, ad altre leggi anticorruzione e a questa politica.
- 10. **Affiliati.** La Società non è responsabile delle azioni dei suoi affiliati. Tuttavia, il contratto di franchising internazionale di Yum! richiede agli affiliati di rispettare la legge. Se un affiliato dà o riceve un pagamento improprio, è una violazione del nostro Accordo Internazionale di Franchising. Questa politica deve quindi essere fornita a tutti gli affiliati e il suo rispetto deve essere richiesto come parte del loro obbligo di rispettare la legge.
- 11. **Acquisizioni.** Di tanto in tanto, Yum! acquisisce aziende. Per garantire che Yum! comprenda i potenziali rischi associati a tali acquisizioni e per assicurare che Yum! imponga rapidamente ed efficacemente i propri controlli di conformità alle attività appena acquisite, Yum! ha sviluppato un protocollo di valutazione del rischio di corruzione e di integrazione della conformità da integrare nel processo di due diligence precedente all'acquisizione. Dovresti consultare il rappresentante legale della tua unità commerciale per ricevere una guida sull'attuazione del processo di due diligence precedente all'acquisizione.

Situazioni da campanelli d'allarme:

Le seguenti situazioni possono dare origine a rischi di corruzione. Coinvolgi sempre l'ufficio legale se:

- > Le informazioni sui rappresentanti, agenti, affiliati o fornitori di terze parti esistenti o potenziali indicano:
 - o accuse di pratiche commerciali improprie.
 - o reputazione di pagamenti o richieste di tangenti.
 - o una relazione familiare o di altro tipo che potrebbe influenzare impropriamente la decisione di un cliente o di un funzionario governativo.
- > Qualsiasi richiesta di ricevere un pagamento di una commissione o un importo personale prima di concedere un permesso o un cambiamento di zona.
- > Qualsiasi suggerimento indica un orientamento verso un rappresentante specifico, un partner o un fornitore a causa di un "rapporto speciale"
- > Qualsiasi richiesta viene fatta per effettuare un pagamento in un Paese o a una parte non collegata alla transazione.
- > Vengono richieste donazioni per organizzazioni di beneficenza dirette o sostenute da funzionari governativi o dalle loro famiglie.
- > Viene proposta l'acquisizione o la locazione di proprietà di funzionari governativi o delle loro famiglie.

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver **RESULTS**, overnight and over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in

-ALL-PEOPLE

Serve up **TRUST** in every bite

MAKE THE WORLD **BETTER**

Adopt and share the **BEST IDEAS**

Recognize **WINS**, big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**

INDICE

- [Comunicazione e divulgazione accurate | 27](#)
- [Rendicontazione finanziaria accurata | 18](#)
- [Anti-corrruzione | 24](#)
- [Coinvolgimento comunitario e politico | 26](#)
- [Conflitti di interesse | 15](#)
- [Opportunità aziendali | 14](#)
- [Clienti | 9](#)
- [Salute e sicurezza dei dipendenti | 22](#)
- [Liberatorie, permessi, smaltimento ambientale | 30](#)
- [Pari opportunità | 21](#)
- [Pratiche di lavoro eque | 22](#)
- [Sicurezza alimentare e qualità del prodotto | 8](#)
- [Affiliati | 9](#)
- [Regali e intrattenimento | 10](#)
- [Commercio globale | 13](#)
- [Insider trading | 16](#)
- [Indagini | 32](#)
- [Rispetto reciproco e dignità | 21](#)
- [Politica di non ritorsione | 33](#)
- [Privacy e riservatezza | 23](#)
- [Gestione dei registri | 20](#)
- [Protezione dei beni e delle informazioni riservate | 19](#)
- [Abuso di sostanze | 23](#)
- [L'Ufficio legale di Yum! Linea di assistenza per l'integrità di Yum - La linea di assistenza Speak Up | 31](#)
- [Politica di non ritorsione | 33](#)
- [Lavorare con i fornitori | 12](#)

^
Vai al
sommario

Champion the **CUSTOMER EXPERIENCE**

Deliver
RESULTS,
overnight and
over time

— Be —
FOCUSED
— and stay —
HUNGRY

Believe in
**-ALL-
PEOPLE**

Serve up **TRUST**
in every bite

MAKE THE WORLD
BETTER

Adopt and share the
BEST IDEAS

Recognize **WINS,**
big and small

Lead with smart, heart and **COURAGE**