



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

— КОМПАНИИ YUM! —





СОДЕРЖАНИЕ

I Обращение руководства	<?>
II. Наши обязательства в отношении профессиональной этики	5
Наши совместные обязательства в отношении профессиональной этики.....	5
В чем цель этого Кодекса?.....	5
Кто должен соблюдать этот Кодекс?.....	5
В чем заключаются мои обязанности как сотрудника Yum!?	5
Какая роль отводится руководителям и супервайзерам?	6
Содержит ли Кодекс все стандарты, о которых мне необходимо знать?	6
Как действуют разные законы в разных странах?	6
Кто уполномочен вносить поправки или отменять положения настоящего Кодекса?	6
Какие действия можно расценивать как нарушение данного Кодекса?	7
Каковы последствия в случае нарушения Кодекса?	7
Как будет контролироваться и исполняться соблюдение требований Кодекса?	7
III. Наши обязательства перед нашими гостями, ресторанами, франчайзи и рынками	8
Наши обязательства	8
Безопасность пищи и качество продуктов.....	8
Гости.....	9
Франчайзи.....	9
Честная конкуренция	9
Подарки и развлечения	10
Работа с поставщиками	12
Международная коммерческая деятельность.....	13
IV. Наши обязательства перед нашими акционерами	14
Наши обязательства	14
Корпоративные возможности	14
Конфликт интересов.....	15
Сделки с использованием инсайдерской информации	16
Точная финансовая отчетность	18
Защита активов и конфиденциальной информации.....	19
Управление документами	20

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



V. Наши обязательства перед нашими сотрудниками 21

Наши обязательства	21
Равные возможности.....	21
Взаимное уважение и достоинство.....	21
Справедливые условия труда	22
Гигиена труда и техника безопасности.....	22
Злоупотребление различными веществами	23
Частная жизнь и конфиденциальность.....	23
Противодействие коррупции	24
Участие в общественной и политической жизни	26
Точная коммуникация и раскрытие информации.....	27

VI. Ресурсы для правильного выбора..... 29

Как выявить этические проблемы.....	29
Когда обращаться за помощью	29
Куда обращаться за помощью	30
Горячая линия Yum! по вопросам профессиональной этики – «Не молчи»	31
Как работает горячая линия Yum! по вопросам профессиональной этики («Не молчи»).....	32
Расследования	32
Политика отсутствия преследования.....	33

Приложение А <?>

Международная политика компании Yum! в области противодействия коррупции 34

Предметный указатель..... 37

Важная оговорка: Настоящий Кодекс поведения не меняет прочих положений и условий вашего трудоустройства в Yum! или любой из дочерних компаний, а также не создает никаких договорных прав для сотрудников, акционеров, гостей, поставщиков, потребителей или конкурентов.

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



СООБЩЕНИЕ ОТ ДЕВИДА ГИББСА, СЕО YUM! BRANDS

Как никогда раньше, сотрудники и клиенты ожидают от компаний верных решений. Нам повезло, ведь именно так мы всегда и действуем в Yum!, и стремимся сделать больше и лучше. Наша стратегия - раскрыть потенциал роста и добра.

Это возможно благодаря тому, что мы сосредоточены на наших приоритетах, и живем нашими ценностями. Глобальный кодекс поведения описывает наши стандарты работы в соответствии с нашими ценностями.

Мы должны действовать честно и этично во всех деловых процессах, и нести ответственность перед нашими стейкхолдерами.

Благодарю вас за приверженность к честному ведению бизнеса - так мы и создаем самые любимые и самые быстрорастущие бренды в мире, которым все доверяют.

Наши ценности — основа нашей культуры, определяющая результаты



Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЯ



Обеспечивайте ДОВЕРИЕ к каждому блюду



Работаем вместе, чтобы делиться лучшими идеями и внедрять их



Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ



Обращайте ВНИМАНИЕ и оставайтесь ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ



Празднуйте большие и маленькие ПОБЕДЫ



Используйте ум, сердце и СМЕЛОСТЬ



Верьте во ВСЕХ людей



Делайте мир ЛУЧШЕ

Перейти к содержанию

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте ВНИМАНИЕ —
и оставайтесь ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во -ВСЕХ- ЛЮДЕЙ

Обеспечивайте ДОВЕРИЕ к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ

Празднуйте большие и маленькие ПОБЕДЫ

Используйте ум, сердце и СМЕЛОСТЬ



II. НАШИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОТНОШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Наши совместные обязательства в отношении профессиональной этики

- > Знать стандарты поведения, связанные с занимаемой должностью и работой, выполняемой в Yum!.
- > Всегда и во всем следовать этим стандартам.
- > В случае сомнений спрашивать совета о том, как поступить правильно.

В чем цель этого Кодекса?

Yum! обязуется вести бизнес в соответствии с буквой и духом закона и высочайшими стандартами этического делового поведения.

В современном климате глобального бизнеса применяются как никогда жесткие стандарты и нормы ответственного поведения. Кодекс корпоративного поведения компании Yum! — это наше руководство, помогающее ориентироваться в данной среде.

Кодекс дает общее представление о важных законах и политиках, которые применяются ко всем, кто работает в Yum! или в одном из брендов по всему миру. Кроме того он служит глобальным ресурсом, благодаря которому каждый из нас:

- > знает, когда следует просить помощи, и
- > знает, куда обращаться за инструкциями, если не уверен в том, как правильно поступить.

Кто должен соблюдать этот Кодекс?

Кодекс применяется по всем сотрудникам Yum! Brands, Inc. и всех дочерних предприятий, находящихся в полной собственности компании (KFC, Pizza Hut, Taco Bell и The Habit) (совместно «Yum!» или «Компания»), независимо от должности, статуса или стажа. В их число входят члены Совета директоров, руководители и индивидуальные исполнители по всему миру.

При отсутствии иных указаний все ссылки на сотрудников в настоящем Кодексе следует рассматривать как ссылки и на директоров.



В чем заключаются мои обязанности как сотрудника Yum!?

Вы должны ознакомиться с Кодексом и стандартами и следовать им во всем, что касается вашей трудовой деятельности в любом из брендов Yum! – KFC, Pizza Hut, Taco Bell или The Habit. Ко всем новым сотрудникам мы обращаемся с просьбой подтвердить свои обязательства в отношении соблюдения стандартов поведения, описанных в настоящем Кодексе. Многие наши сотрудники должны подтверждать свое соответствие нормам Кодекса ежегодно.

Вы также должны обращаться за помощью и советом при необходимости, высказывать свои сомнения и сообщать о возможных нарушениях Кодекса руководству.

Вы выполняете все свои обязательства, соблюдая следующие простые правила:

- > **Будьте всегда в курсе.** Изучите политики и стандарты, касающиеся вашей должности и нашей Компании, и строго соблюдайте их; участвуйте в обязательном и добровольном обучении по этике и нормативному соответствию; работайте со своими коллегами, помогая им разобраться в соответствующих требованиях.
- > **Обращайтесь за советом.** Настоящий Кодекс не может охватить все жизненные ситуации, и вы не можете знать всех ответов. Предполагается, что вы будете обращаться за помощью и консультироваться с другими, если точно не знаете, как правильно поступить.
- > **Будьте твердыми.** Никогда не пренебрегайте нашими стандартами (или собственной профессиональной этикой) ради достижения других целей. Если возникает возможность обойти этические «углы», помните, что от вас ждут правильных действий, и руководство полностью поддерживает вас в этом.
- > **Рассказывайте о проблемах.** У вас есть **обязательство не молчать**, если что-то кажется вам неправильным. Не считайте, что другие лучше вас знают, как действовать правильно, что руководство уже проинформировано, или что о ситуации сообщит кто-то другой. Помимо сообщения о своих сомнениях, мы также поощряем вас высказывать свои идеи, которые помогут улучшить процесс управления нормативным соответствием.



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ- ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Какая роль отводится руководителям и супервайзерам?

Если вы руководите другими сотрудниками или контролируете их работу как супервайзер, значит, вы занимаете особенно доверенное положение. Чтобы сохранить это доверие, вы должны:

- > **Быть положительным образцом для подражания.** Подавайте пример другим. Собственными действиями показывайте, что значит поступать этично в любой повседневной ситуации. Делайте, как должно, и отвечайте за свое поведение и поведение своей команды.
- > **Повышать уровень осведомленности и понимания.** Пользуйтесь своими знаниями о нашем бизнесе, чтобы помогать окружающим вас людям выявлять и устранять риски в сфере профессиональной этики и нормативного соответствия.
- > **Ставить приемлемые цели.** Распространяйте и подкрепляйте сообщение о том, что все должны действовать в соответствии с настоящими стандартами поведения, независимо от других возможных задач. Не ставьте целей, которые требуют компромиссов для наших ценностей и стандартов.
- > **Быть открытыми.** Правильно реагируйте в ситуациях, когда кто-то высказывает сомнения в связи с нормативным соответствием и профессиональной этикой. Пользуйтесь дополнительными ресурсами при необходимости. Контролируйте поведение сотрудников, за которых вы отвечаете, и, если оно не отвечает нашим стандартам, реагируйте справедливо, соответственно ситуации и последовательно.



Содержит ли Кодекс все стандарты, о которых мне необходимо знать?

Кодекс — это фундамент наших обязательств в отношении профессиональной этики. В нем представлен общий обзор тех вопросов, которые могут возникать в ходе вашей работы. Но он не может охватить абсолютно все ситуации реальной жизни или описать все законы и политики, которые могут применяться для их регулирования. К сотрудникам Yum! также применяются другие политики и процедуры, не описанные в настоящем Кодексе. Помните, что каждый выполняет свою роль, и, в зависимости от того, где вы работаете – в зале ресторана, на кухне, в центре поддержки ресторана или другом офисе – вы должны знать, какие именно правила применяются к вам. Если у вас нет уверенности, обязательно обсудите все свои сомнения со своим супервайзером или представителем юридического отдела.

Как действуют разные законы в разных странах?

Yum! является глобальной компанией, и мы соблюдаем законы каждой отдельной страны, в которой работаем. При том, что мы уважаем местную культуру и традиции, мы несем ответственность за соблюдение одних и тех же высоких стандартов профессиональной этики в любой ситуации, поэтому мы должны придерживаться норм нашего Кодекса поведения, не пренебрегая местными законами.

Если вы полагаете, что какое-либо положение Кодекса может идти вразрез с действующим законодательством, постановлением или другой политикой Компании, пожалуйста, проконсультируйтесь с нашим юридическим отделом или представителем руководства. Если вы сомневаетесь, действуйте согласно более строгому стандарту.

Кто уполномочен вносить поправки или отменять положения настоящего Кодекса?

Вносить поправки или изменения в настоящий Кодекс поведения может Совет директоров Yum! Brands, Inc. Отменять положения данного Кодекса, так же как и увольнять исполнительное руководство или членов Совета директоров, может только Совет директоров или комитет Совета, наделенный особыми полномочиями. Сведения обо всех поправках, изменениях и отменах должны раскрываться согласно требованиям Закона о ценных бумагах и биржах 1934 года и установленным на его основании правилам, а также действующим правилам Нью-Йоркской фондовой биржи.



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Какие действия можно расценивать как нарушение данного Кодекса?

Ниже перечислены некоторые примеры действий сотрудников, которые могут вести к дисциплинарным взысканиям согласно настоящему Кодексу:

- > Нарушение действующего законодательства, постановлений или стандартов Компании.
- > Прямые указания или поощрение других к нарушению действующего законодательства, постановлений или стандартов Компании.
- > Умалчивание об известных или подозреваемых нарушениях действующего законодательства, постановлений или стандартов Компании.
- > Неспособность проследить за действиями подчиненных, агентов или поставщиков, контроль над которыми входит в круг ваших обязанностей.
- > Отказ от сотрудничества или предоставление недостоверных сведений в процессе расследования.
- > Преследование тех, кто из искренних побуждений выказал сомнение в связи с нарушением Кодекса поведения или других этических норм.
- > Другие действия, несовместимые с нормами высокоэтичной деловой среды и обязательствами в отношении соответствия нормам закона.

Каковы последствия в случае нарушения Кодекса?

Всякий, кто нарушает наш Кодекс или политики, лежащие в его основе, может подвергнуться дисциплинарным взысканиям. При том, что конкретный тип взыскания определяется конкретными обстоятельствами, в их число, среди прочего, могут входить:

- > устное и/или письменное предупреждение;
- > временное отстранение от должности;
- > понижение по службе;
- > вычеты из заработной платы;
- > лишение премии;
- > увольнение;
- > административные штрафы.

Помимо перечисленного, в случае совершения незаконных действий Компания может передать дело на рассмотрение в правоохранительные органы. Нарушение закона может послужить основанием для выдвижения против вас, ваших коллег или Компании судебного иска с вытекающими из этого серьезными последствиями.

Как будет контролироваться и исполняться соблюдение требований Кодекса?

Кодекс поведения — это больше, чем простое описание наших стандартов поведения. Это средоточие глобальной программы профессиональной этики и нормативного соответствия, подкрепляющей наши Ценности и поддерживаемой нашим Советом директоров и высшим руководством. Следующие службы играют ключевую роль в надзоре за его исполнением:

- > Комитет по надзору за нормативным соответствием Yum! разрабатывает стратегические указания по программе нормативного соответствия Компании и контролирует ее результаты;
- > Аудиторский комитет при Совете директоров помогает и консультирует Совет по вопросам программы этики и нормативного соответствия, включая получение отчетов по соблюдению настоящего Кодекса от руководства Компании при необходимости.

Эти механизмы надзора помогают обеспечить последовательное исполнение Кодекса в рамках всего бизнеса в целом и подотчетность каждого сотрудника компании на всех уровнях.



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



III. НАШИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРЕД НАШИМИ ГОСТЯМИ, РЕСТОРАНАМИ, ФРАНЧАЙЗИ И РЫНКАМИ

Наши обязательства

Главным приоритетом Yum! является подача вкусных и качественных блюд, что полностью согласуется с принципами укрепления доверия наших гостей к нам и строгого соблюдения высочайших стандартов безопасности и качества во всех аспектах нашего бизнеса – от поиска поставщиков и закупок продуктов до приготовления и подачи блюд. Во всех своих деловых операциях Yum! стремится быть честной и справедливой. Мы будем конкурировать жестко, но честно, соблюдая все законы, защищающие профессиональную этику рынка.

Безопасность пищи и качество продуктов

Безопасность пищи и качество продуктов — это базовый принцип, на основе которого мы ведем наш бизнес и стремимся к достижению цели по расширению присутствия Yum! во всем мире. Мы ставим перед собой задачу постоянно превосходить ожидания наших гостей, предоставляя действительно качественные продукты в чистой, привлекательной, безопасной и комфортной обстановке.

Качество наших продуктов зависит от постоянного соблюдения нашими сотрудниками норм безопасности, отвечающих высоким стандартам наших брендов и всем законодательным, регуляторными и договорным требованиям. Ничто, включая стоимость, не должно препятствовать исполнению этого обязательства. Безопасность продуктов - это ответственность каждого.

Ожидания Yum!:

- > выполнять все законодательные, регуляторные и договорные требования, определяющие процесс изготовления продуктов;
- > закупать только то сырье и продукты, которые отвечают нашим спецификациям и предоставляются утвержденными поставщиками;
- > соблюдать наши стандарты безопасности продуктов;
- > изучить, соблюдать и выполнять процедуры перемещения и подготовки продуктов, включая правила личной гигиены;
- > сообщать обо всем, что может не соответствовать нашему обязательству в отношении безопасности пищи и качества продуктов.

Не молчите, если вы видите, что кто-то:

- > пренебрегает нормами безопасности и качества продуктов ради достижения целей производства или эффективности;
- > подделывает результаты проб на безопасность продуктов;
- > делает что-либо, что может не соответствовать нашему обязательству в отношении безопасности пищи и качества продуктов.

Вопрос:

Я работаю в ресторане компании и я заметил отклонения в выполнении процедур уборки. Люди торопятся разойтись по домам после закрытия ресторана, поэтому только споласкивают часть оборудования, вместо того, чтобы мыть его, как предусмотрено стандартом на плакате, вывешенном в ресторане. Нужно ли мне что-то сделать в связи с этим или рассказать о ситуации?

Ответ:

Да, вам нужно сообщить о ситуации своему супервайзеру, менеджеру ресторана или на горячую линию по вопросам профессиональной этики Yum! (Горячая линия «Не молчи»). Мы не можем рисковать безопасностью продуктов, ускоряя процедуры уборки. Это может негативно отразиться на качестве наших продуктов и безопасности наших гостей. Если вас не устраивает ответ, полученный от вашего непосредственного руководства, воспользуйтесь любым другим каналом из тех, которые перечислены на странице 31 этого документа.

Наши обязательства перед нашими гостями, ресторанами и рынками



Перейти к содержанию

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Клиенты

Культура Yum! признает, ценит и уважает разнообразие ВСЕХ клиентов. Вы не должны относиться к клиенту по-другому из-за его расы, цвета кожи, убеждений, религии, пола (включая беременность, рождение ребенка и медицинские состояния, связанные с беременностью, рождением ребенка и кормлением грудью), возраста, психических или физических нарушений, состояний здоровья, защищенных законом, физических недостатков, генетической информации, сексуальной ориентации, половой идентичности, половой принадлежности, гендерного самовыражения, гендерных стереотипов, национального происхождения, предков, национальности, социального или этнического происхождения, отношения к военной службе и прохождения воинской службы, семейного положения, гражданства, политической принадлежности или иного статуса, защищенного законом.

Франчайзи

Будучи самым любимым, пользующимся доверием и быстро растущим ресторанным брендом, мы должны иметь позитивные, стратегические взаимоотношения с нашими франчайзи как с наиболее важными деловыми партнерами. Мы действуем справедливо в отношении всех франчайзи и ведем открытую и честную коммуникацию.

Это также означает, что франчайзи уважают Yum! и ее бренды, придерживаются наших стандартов профессиональной этики в управлении своими ресторанами, а также соблюдают нормы безопасности продуктов и другие стандарты бренда. Хотя настоящий Кодекс не применяется напрямую к франчайзи и их сотрудникам, Yum! ожидает от них принятия и исполнения их собственных стандартов и методик для обеспечения этичного осуществления деятельности и неизменного опыта гостей.

Ожидания Yum!:

- > работать с франчайзи уважительно и справедливо;
- > открыто и честно обмениваться информацией с франчайзи;
- > защищать конфиденциальную информацию франчайзи.

Не молчите, если вы видите, что:

- > информация для франчайзи используется не по назначению или неправильно раскрывается;
- > с франчайзи обращаются несправедливо;
- > в деятельности франчайзи допускаются нарушения закона или стандартов ведения бизнеса, в частности, норм безопасности продуктов или требований по противодействию коррупции.

Вопрос:

Дочка моей подруги неполный день работает в ресторане, которым управляет франчайзи Yum!. Она сказала мне, что они хранят и готовят сырые продукты после истечения срока годности. Должна ли я кому-то сообщить об этом?

Ответ:

Да, поскольку безопасность продуктов нарушена, благополучие наших гостей подвергается риску. Кроме того, может пострадать репутация Yum! и брендов компании. Обратитесь на горячую линию бренда по приему жалоб, в отдел гарантии качества бренда, в группу по безопасности продуктов или к руководству, чтобы дать ситуации правильную оценку и принять необходимые меры.

Честная конкуренция

Наша цель — обойти наших конкурентов в честной и справедливой борьбе. Мы стремимся к созданию быстро растущих ресторанных брендов, которых любят и которым доверяют. У нас есть великолепная формула успеха — мы не пользуемся и не будем пользоваться нечестными, неэтичными или несправедливыми средствами для победы.

Мы строго придерживаемся законов о конкуренции (называемых «антимонопольными» законами в Соединенных Штатах), которые формируют основу для свободного рынка по всему миру. Такие законы, в целом, запрещают любого рода договоренности, препятствующие конкурентной борьбе, в частности, согласование цен или разделение рынков с соперниками, а также другие действия, подрывающие основы справедливого и открытого рынка.

Ожидания Yum!:

- > конкурировать, исходя из достоинств наших продуктов и сервиса, и не делать никаких попыток сдержать или ограничить конкуренцию;
- > выделять Yum! на фоне конкурентов только на основе сравнения фактов;
- > представлять или использовать в рекламе только достоверную информацию о наших продуктах и ресторанах;
- > избегать контактов с конкурентами, которые могут создавать видимость заключения неприемлемых соглашений, сговора или неофициальных договоренностей;
- > выбирать поставщиков, продавцов и другие третьи стороны, только исходя из достоинств их продукции, давая четко понять, что мы придерживаемся принципа полноценной и справедливой конкуренции при ведении бизнеса;
- > держать конфиденциальную информацию о Yum!, а также о ее гостях и поставщиках с строгим секретом.

Не молчите, если вы видите, что кто-то:

- > договаривается или обсуждает с конкурентом:
 - цены, формулы расчета цен, затраты или прибыль;
 - маркетинговые планы или территории продаж;
 - условия продаж;
 - долю рынка, объемы или возможности продаж и производства;
 - размещение гостей или продуктовых линеек;
 - поставщиков, источники поставок или методы дистрибуции;
- > участвует в нечестных или обманных методах ведения бизнеса;
- > собирает информацию о конкурентах неприемлемыми, обманными или нечестными способами;
- > размещает подложные или необоснованно отрицательные заявления о продуктах или бизнесе наших конкурентов.

Наши обязательства перед нашими гостями, ресторанами и рынками



Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Ситуации – индикаторы риска

Следующие ситуации могут указывать на риски, связанные с нарушением закона о конкуренции. Обязательно проконсультируйтесь с юристических отделом Yum! прежде чем:

- > вступать в совместное предприятие, проводить слияние, приобретение или заключать маркетинговое соглашения, договоры о закупке или аналогичных совместных действиях с конкурентами;
- > заключать эксклюзивные соглашения (например, договоры, запрещающие вести бизнес с нашими конкурентами) или отказываться вести бизнес с третьими лицами в силу их взаимоотношений с нашими конкурентами;
- > участвовать в деятельности или координировать работу профессиональных ассоциаций, например, тех, которые определяют отраслевые стандарты или разрабатывают политику в отношении оплаты труда;
- > заключать с конкурентами соглашения или договариваться о ценах, условиях продаж, долях рынка или технологиях.

Подарки и развлечения

Деловые знаки внимания, включая подарки (как с фирменной символикой, так и без нее), одолжения, угощения, услуги, проезд, проживание и развлечения, – достаточно частое явление при построении хороших рабочих взаимоотношений. При том, что такие знаки внимания работают на престиж фирмы, они могут вызывать вопросы в отношении скрытых мотивов предлагающих их людей. Иными словами, деловые знаки внимания могут уже сами по себе составлять «конфликт интересов».

Мы принимаем деловые решения, исходя из их пользы для Компании. Поэтому, согласно общему правилу, мы никогда не оказываем деловых знаков внимания, если такая ситуация может со стороны казаться попыткой повлиять на принимаемое решение (в настоящем или в будущем). Точно так же мы никогда не просим и не принимаем деловых знаков внимания от третьих сторон, например, поставщиков или франчайзи (нынешних или потенциальных), если это может расцениваться как подрыв нашей объективности при принятии решения. В любом случае стоимость оказываемого вами делового знака внимания должна быть полностью, точно и с подробным описанием отражена в учете Компании, в частности, в отчете о расходах, и проведена по соответствующим бухгалтерским счетам.

Общие требования

Деловые знаки внимания можно предлагать, давать или принимать, если:

- > они имеют разумную стоимость и не выражаются в наличных (или их эквиваленте вроде подарочных сертификатов или карт магазинов, кроме случаев, когда они выданы на имя ресторанов Yum! и в рамках инструкций для вашего рынка);
- > они предлагаются или даются в целях достижения общей расположенности, например, в знак признания, в связи с проводимой акцией, демонстрацией или разъяснением особенностей продуктов Компании;
- > общественное разглашение информации о таких деловых знаках внимания, вероятнее всего, не вызовет удивления и не навредит репутации участвующих сторон, включая Yum!;
- > они являются официальными и разрешены местным законодательством, постановлениями правительства и политиками организации, которую представляющее вручающее, принимающее или получающее их лицо;
- > они разрешены особыми местными или региональными политиками, принятыми на вашем рынке, утверждены руководством Компании соответствующего уровня и правильно отражены в бухгалтерском учете Компании;
- > их предлагают, дают или принимают не для того, чтобы неправомерно повлиять на государственное должностное лицо или лицо, принимающее решения, и заставить их злоупотребить своими служебными полномочиями или совершить неправомерный поступок (см. также раздел «Противодействие коррупции» на стр. 24);
- > они не связаны с местами или действиями, относящимися к категории «развлечений для взрослых» или запрещенных законом мероприятий, веществ или предметов.

Если у вас нет уверенности в том, как правильно применить эти требования на практике, обратитесь за советом в свой

Наши обязательства перед нашими гостями, ресторанами и рынками

Вопрос:

Мой руководитель недавно попросил нашу команду распространить слухи о заражении кишечной палочкой в ресторане напротив. Мы живем в небольшом городке, и такая информация расходитя легко и быстро. Разве это справедливо по отношению к нашим конкурентам?

Ответ:

Конечно, нет. Наши бренды управляют великолепными ресторанами с качественными продуктами и отличным сервисом. Именно на эти факторы мы опираемся в конкурентной борьбе. Распространение ложных слухов, вроде описанного, является нечестным методом и связано с риском ущерба для нашей репутации и вероятного привлечения к ответственности.

Вопрос:

Мой местный представитель Торговой палаты заглянула к нам вчера для беседы. В ходе обсуждения она отметила, что другие рестораны в этой части города обеспокоены инфляцией в связи с ростом заработной платы и хотят объединить усилия, чтобы не допустить увеличения затрат в связи с оплатой труда. Она спросила, готовы ли мы дать обязательство сохранить наш текущий уровень стартовой зарплаты как минимум в течение следующего года, что послужит на пользу всем ресторанам в городе. Что мне следует делать?

Ответ:

Такое соглашение может быть незаконным. Любые соглашения с конкурентами по заработной плате часто являются нарушением антимонопольных законов. Даже несмотря на то, что предложение озвучено представителем Торговой палаты, его можно рассматривать как договоренность между ресторанами. Немедленно проконсультируйтесь с юридическим отделом по поводу этой беседы и получите указания о том, как лучше всего действовать дальше.

Перейти к содержанию

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ

Используйте ум, сердце и СМЕЛОСТЬ

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**



юридический отдел. Если вы получаете подарок или предложение, которые, по вашему мнению, могут нарушать эти требования, но по определенным причинам вы полагаете, что вам не следует возвращать их или отказываться от них, вам нужно обязательно получить разрешение от юридического отдела.

Государственные должностные лица

Подарки и развлечения, предлагаемые государственным должностным лицам, представляют особый риск. Прежде чем предлагать или давать то, что является деловым знаком внимания, государственному должностному лицу, необходимо обеспечить следующее:

- > процесс является прозрачным и честным и точно отражается в учете компании Yum!;
- > не допускаются никакие нарушения закона или местной политики Компании;
- > знак внимания непосредственно связан с рекламной акцией, демонстрацией или разъяснением характеристик продукта Компании (например, подарки с логотипом компании, рекламирующие наши бренды, или угощение для демонстрации нового продукта);
- > знак внимания имеет символическую стоимость (незначительную ценность как для дающего, так и для принимающего) и предлагается только для выражения признательности или хорошего расположения, как, например, подарки к традиционным праздникам или особым событиям в жизни вроде свадьбы или дня рождения;
- > на момент получения подарка государственным должностным лицом или его прямым подчиненным нет никаких вопросов, ожидающих решения и связанных с Yum!;
- > у вас есть разрешение юридического отдела, и вы оформили все необходимые отчеты согласно требованиям местной политики вашей Компании.

Более подробные указания в данной области приводятся в разделе «Противодействие коррупции» в этом документе, а также в Международной политике компании Yum! в области противодействия коррупции, которая приводится в приложении к настоящему документу.



Ожидания Yum!:

- > следовать принципам благоразумия, умеренности и осмотрительности, оказывая и получая деловые знаки внимания;
- > разобраться в правилах и законах, которые могут применяться в связи с предложением или принятием деловых знаков внимания, особенно в ситуации с государственными должностными лицами;
- > выбирать приемлемые и умеренные по стоимости места проведения и мероприятия, в частности, рестораны, спортивные мероприятия, театры или другие общественные и культурные события;
- > сообщать своему супервайзеру и в юридический отдел Yum! о каждом нарушении настоящих стандартов при получении, передаче или предложении деловых знаков внимания;
- > задавать вопросы в случае сомнений.

Не молчите, если вы видите, что кто-то:

- > требует или принимает деловой знак внимания в ожидании получить что-то взамен;
- > дает или получает любой подарок наличными (или в эквиваленте наличности, например, в виде подарочного сертификата, банковского чека, денежного перевода, ценных бумаг, оборотных документов, ссуды, акций или опционов);
- > участвует в любого рода деятельности, которая вынуждает человека, дающего или получающего деловой знак внимания, нарушить действующие в отношении его должности стандарты;
- > участвует в любого рода развлечении или деятельности, которая является незаконной, неэтичной, имеющей сексуальную направленность или иным родом не согласуется с нашими ценностями и стандартами;
- > неточно регистрирует оказанные деловые знаки внимания согласно учетной политике Компании.

Наши обязательства перед нашими гостями, ресторанами и рынками

Вопрос

В процессе моего текущего взаимодействия с одним из поставщиков Yum!, поставщик предложил направить мне один из своих продуктов для личного пользования. Это достаточно дорогой предмет (например, персональный планшет, похожий на iPad), поэтому я почувствовал, что мне неудобно принять данную вещь, и сначала отказался от предложения. Поставщик продолжал настаивать на том, чтобы я принял подарок, поскольку для них это несущественный вопрос, и они хотят, чтобы я наслаждался его использованием. Могу ли я принять подарок, если знаю, что это не повлияет на мое решение в выборе поставщика?

Ответ

Поскольку вы получаете от поставщика личную выгоду, которая не может оцениваться как имеющая символическую стоимость, прежде, чем принимать подарок, вы должны сообщить об этом руководству или вашему Юридическому департаменту для получения инструкций касательно ваших дальнейших действий. Крайне маловероятно, что вам будет разрешено принять подарок, поскольку это может негативно сказаться на вашей способности быть объективным при принятии деловых решений относительно данного поставщика в будущем. Если подарок будет одобрен, вы также должны будете указать его в своей ежегодной анкете Кодекса корпоративного поведения.

Перейти к содержанию

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Работа с поставщиками

Наши поставщики являются ценными партнерами, определяющими успех нашего бизнеса. Наши взаимоотношения с поставщиками должны характеризоваться честностью и справедливостью. Поставщиков следует выбирать на конкурсной основе по таким факторам, как качество, сервис, технологии и цена. Кроме того, поставщики должны разделять наши обязательства в отношении этики, нормативного соответствия и устойчивого развития.

Ожидания Yum!:

- > вести бизнес только с теми поставщиками, которые отвечают действующим законодательным требованиям и стандартам Компании, регулирующим вопросы рабочей силы, трудоустройства и безопасных условий работы;
- > предоставлять конкурентные возможности для поставщиков, позволяющие выиграть контракт с Yum! в том числе малым предприятиям и компаниям, принадлежащим женщинам, представителям меньшинств или людям с ограниченными возможностями;
- > защищать внутреннюю информацию, которой мы обмениваемся с поставщиками, путем подписания соглашений о конфиденциальности;
- > соблюдать обязательства, договоры и соглашения, заключенные с поставщиками.

Не молчите, если вы видите, что:

- > возникает вероятность конфликта интересов при выборе поставщика, например, принимаются неприемлемые подарки, взятки или предоставляются другие преимущества;
- > договор заключается с компанией, принадлежащей родственнику или близкому другу, без предварительного раскрытия руководству сведений о наличии конфликта интересов;
- > Yum! рекомендуется заключить договор с компанией, владелец которой имеет тесные связи с государственным должностным лицом, работающим с Yum!;
- > Работа в компании основана на оскорблениях или запугивании, условия труда являются небезопасными, или на предприятии поставщика допускаются другие нарушения в отношении работников.

Вопрос:

Нам нужно заключить договор с местной фирмой по поставке средств для уборки, и найти подходящую кандидатуру нам нужно очень быстро. Мой брат работает в такой компании, и я знаю, что они могут поставить то, что нам нужно. Разве нельзя сэкономить массу времени и сил, наняв его компанию напрямую?

Ответ:

Нет. Договор с братом на том основании, что вы ему доверяете, – отличный личный выбор, но не вполне рациональное деловое решение, поскольку это создает конфликт интересов между вашим желанием помочь своему брату и вашей объективностью при выборе наиболее конкурентоспособного поставщика для Компании. Тем не менее, если вы раскроете Yum! все подробности, и не будете принимать непосредственного участия в процессе отбора или работы с поставщиками (так же, как и никто из ваших подчиненных), компания вашего брата сможет принять участие в конкурсе вместе с другими поставщиками. Помимо прочего вам нужно будет указать наличие подобных деловых отношений в вашей ежегодной анкете по Кодексу поведения.

Дополнительные подробности и инструкции

- > приводятся в Кодексе поведения поставщиков Yum!.
- > Yum! обязуется вести свой бизнес законным и социально ответственным способом. Наш Кодекс поведения поставщиков был составлен для того, чтобы определить наши ожидания к поставщикам, которые должны соблюдать все требования закона и придерживаться этических методов ведения бизнеса.

Наши обязательства перед нашими гостями, ресторанами и рынками



Перейти к содержанию

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Международная коммерческая деятельность

Yum! твердо убеждена в необходимости содействовать экономическому росту и международной коммерции. Будучи международной компанией, Yum! признает свою ответственность перед странами, в которых она ведет свою деятельность. Наша цель — быть достойным корпоративным гражданином везде, где мы работаем.

Мы стремимся соответствовать всем законам, правилам и постановлениям правительств и регуляторных органов, которые относятся к нашей деятельности. Так как наша компания учреждена в США и зарегистрирована на американской фондовой бирже, некоторые законы США применяются к нашей деятельности по всему миру, включая законы, запрещающие проведение операций, которые могут использоваться для финансирования терроризма.

Мы не поддерживаем, не потворствуем и не содействуем террористической деятельности в какой бы то ни было форме. Если вы подозреваете, что кто-либо из поставщиков, продавцов, третьих сторон, франчайзи, лицензиатов, арендодателей или других компаний, с которыми Yum! имеет любого рода отношения, может участвовать в незаконной деятельности, или считаете, что какая-либо деятельность Yum! может быть выгодной, с финансовой или иной точки зрения, для террористов, сообщите об этом в юридический отдел Yum!.

Кроме того, ряд стран налагают ограничения на экспорт и торговлю с некоторыми другими странами, предприятиями и отдельными лицами, а также на операции, связанные с определенными видами деятельности. Ограничения торговли принимают множество разных форм, в том числе выражаются в запретах на:

- > экспорт в запрещенные страны;
- > импорт или сделки с собственностью, происходящей из стран, включенных в перечни или находящихся под санкциями;
- > поездки в находящиеся под санкциями страны и из них;
- > новые инвестиции в находящихся под санкциями странами;
- > финансовые операции и сделки с участием находящихся под санкциями стран или включенных в перечни отдельных лиц и предприятий;
- > участие в бойкотах против определенных стран (например, Лига арабских государств объявила бойкот Израилю, а закон США об антибойкотных нормах запрещает Yum! участвовать в данном бойкоте Лиги арабских государств).

Ограничения торговли также могут иметь форму лицензирования экспорта определенных товаров и технологий. Перечень запрещенных стран и ограничений меняется с изменениями в мировой политике.

Поэтому, если ваша работа связана с продажами или отгрузками через границы разных стран, обязательно проверьте актуальность действующих правил и проконсультируйтесь с юридическим отделом, если не уверены. Не забывайте проверять экспортные требования в отношении перемещения технологий или продуктов в другие страны.

«Экспорт» — это не только перемещение физических товаров. Экспортом может считаться также передача закрытой информации представителю другого государства:

- > по электронной почте или в телефонном разговоре;
- > при личной беседе; или
- > во время посещения помещений Yum! (например, вы приносите с собой файлы или данные в электронном виде, чтобы обменяться ими, передать или отправить их).

Ожидания Yum!:

- > соблюдать все действующие нормы контроля международной торговли, связанные с импортом и экспортом;
- > убедиться, что Yum! или ее агенты предоставляют в государственные органы точные и полные декларации на импорт и информацию;
- > проверять коммерческие операции на соответствие действующим правилам, ограничивающим транзакции с находящимися под санкциями странами, лицами и запрещенными конечными пользователями;
- > проверять деловые отношения с гостями, поставщиками и другими третьими сторонами, участвующими в наших международных операциях, относительно контрольных списков правительства;
- > не присоединяться к каким-либо связанным с ограничениями торговым методам или бойкотам, запрещенным законами США или другими законами (например, к бойкоту Израиля, объявленного Лигой арабских государств), и сообщать обо всех получаемых вами просьбах о присоединении к бойкотам.

Не молчите, если вы видите, что кто-то:

- > подает подложную декларацию в таможенные или государственные органы;
- > пользуется инвойсами на импортные товары, цены в которых не отражают полной стоимости, описание товаров является неточным, или неправильно указана страна происхождения;
- > платит деньги посреднику для передачи другому предприятию или во избежания раскрытия информации о стране, в которую фактически направляются деньги.

Наши обязательства
перед нашими гостями,
ресторанами и рынками

Вопрос:

Я работаю в одном из ресторанов бренда Yum! в Азии в отделе поставок из США. Страна, в которой находится ресторан, недавно наложила запрет на импорт определенных категорий товаров из США. Мой местный контакт попросил меня оформить поставку в соседнюю страну, а «дальше мы обо всем позаботимся». Могу ли я так поступить?

Ответ:

Нет. Ваш местный контакт может пользоваться незаконной схемой доставки запрещенных товаров в Азию через третью страну. Несмотря на то, что это может казаться разумным способом обойти закон, такая схема, вероятнее всего, идет вразрез с ним. В документах на экспорт, импорт и отгрузку необходимо точно указывать, куда направляются товары, что это за товары и как они будут использоваться.



Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**

IV. НАШИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРЕД НАШИМИ АКЦИОНЕРАМИ

Наши обязательства

Yum! стремится максимально увеличить долгосрочную ценность для акционеров за счет ясной бизнес-стратегии, позволяющей строить наши бренды и получать великолепные финансовые результаты. Стремясь к успеху в бизнесе и повышению ценности для акционеров, мы будем действовать прямо во всем, что касается деловых решений, измерения финансовых показателей и отчетности о них, защиты активов и ресурсов Компании, а также торговли ценными бумагами Компании.

Корпоративные возможности

Сотрудники несут перед Компанией обязанность продвигать ее законные интересы при появлении соответствующей возможности.

Сотрудникам запрещено:

- > в личных целях пользоваться открывающимися возможностями, связанными с корпоративным имуществом, информацией или занимаемой должностью;
- > пользоваться корпоративным имуществом, информацией или должностью в собственных интересах;
- > прямо или косвенно конкурировать с Компанией.

В случае, если ваши интересы или операции могут выглядеть так, будто они накладываются на деятельность или бизнес-интересы Yum!, немедленно сообщите об этом своему супервайзеру или в юридический отдел, чтобы провести необходимую проверку и урегулировать ситуацию.

Примечание: в отношении членов Совета директоров, не являющихся сотрудниками компании, такая концепция корпоративных возможностей и приведенные выше инструкции применяются только в той степени, в которой корпоративные или конкурентные возможности возникают в результате или в связи с занимаемым ими положением директоров Yum!.

Ожидания Yum!:

- > раскрывать все личные инвестиции, операции или другую деятельность, которая может пересекаться или казаться пересекающейся с лучшими интересами Yum!.

Не молчите, если вы видите, что ваш коллега:

- > инвестирует в бизнес или активы, в приобретении которых также может быть заинтересована Компания.

Вопрос:

В связи с моей работой в Yum! я узнал о новой планируемой коммерческой застройке в городе, где я вырос. Я знаю, что могу достаточно дешево купить часть недвижимости по соседству, так как большинство людей не в курсе предстоящего проекта. Могу ли я купить соседский дом в расчете на то, что его стоимость вырастет после того, как будет объявлено о новых планах застройки?

Ответ:

Поскольку ваше личное решение о покупке недвижимости основано на информации о возможности, которую вы относите к бизнесу Yum!, вы должны рассказать об этой ситуации своему руководству или представителю юридического отдела и получить инструкции, прежде чем сделать какие-либо дальнейшие шаги в отношении переговоров или сделки. Вряд ли вам дадут разрешение на покупку недвижимости до объявления о планах застройки, поскольку в противном случае вы извлечете личную выгоду из возможности, о которой вы узнали в связи со своей работой в Yum!. Если бы сделку одобрили, вам также нужно было бы раскрыть информацию о ней в своей ежегодной анкете по Кодексу поведения.



Наши обязательства перед нашими акционерами

Перейти к содержанию

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Конфликт интересов

Конфликт интересов возникает, когда личные, общественные, финансовые или политические действия или интересы сотрудника пересекаются или кажутся пересекающимися с его обязательствами перед Компанией или способностью принимать объективные решения по делам Компании. Конфликт интересов также может возникать, когда сотрудник или директор или члены их семей получают выгоду, или создается впечатление, что могут получить выгоду в связи с коммерческими договоренностями Yum!.

Сотрудники и директора Компании должны избегать или раскрывать все сведения и получать предварительное разрешение в ситуациях фактического или предполагаемого конфликта интересов.

К примерам потенциальных конфликтов интересов относятся:

- > получение более чем незначительной доли собственности и/или финансовой заинтересованности в компании, являющейся конкурентом, поставщиком или франчайзи Yum!, а также третьей стороной, бизнес которой связан с Yum!;
- > принятие в любой форме компенсации (например, в виде услуг, наличных, эквивалентов наличности вроде подарочных карт) или подарков от компании, являющейся конкурентом, поставщиком или франчайзи Yum!, а также третьей стороной, бизнес которой связан с Yum!, без предварительного раскрытия информации с целью получения разрешения от Компании;
- > наличие ближайших родственников, которые работают в компании, являющейся конкурентом, поставщиком или франчайзи Yum!, а также третьей стороной, бизнес которой связан с Yum!, без предварительного раскрытия информации с целью получения разрешения от Компании;
- > наличие в структуре подотчетных лиц компании Yum! сотрудника, который также является вашим ближайшим родственником;
- > выполнение функций подрядчика или консультанта помимо работы в Yum! для компании, являющейся конкурентом, поставщиком или франчайзи Yum!, а также третьей стороной, ведущей бизнес с Yum! или от ее имени, без предварительного раскрытия информации с целью получения разрешения от Компании;
- > участие в личных коммерческих сделках с Yum!.

Эти примеры относятся к сотрудникам, директорам или их ближайшим родственникам.

«Ближайшими родственниками» являются супруги, родители, опекуны, дети, приемные дети, братья и сестры, сводные братья и сестры, племянники, дяди и тети, бабушки и дедушки, внуки, родственники супруги или супруга, а также все, кто проживает с вами в одном доме или с кем у вас романтические отношения. При рассмотрении вопросов о конфликте интересов учитывается тот факт, что вы не обязаны знать о деятельности тех своих родственников, которые не проживают вместе с вами. В случае с теми родственниками, которые не живут в вашем доме, вам следует принимать во внимание только те обстоятельства, о которых вам известно.

Применение к директорам. Ввиду уникального и доверенного положения, занимаемого директорами, наша политика в области конфликта интересов имеет особенности применения к членам Совета директоров. Большинство директоров не являются штатными сотрудниками Yum! и зачастую занимаются крупным бизнесом и профессиональной деятельностью, не связанной с Yum!. Все директора должны в достаточной степени раскрывать и давать оценку фактическим и потенциальным конфликтам интересов, которые согласно обоснованному предположению могут влиять на независимость их суждений при исполнении своих обязанностей в Yum!.

При выявлении такого фактического или потенциального конфликта интересов директор должен незамедлительно уведомить генерального юрисконсульта Yum! Brands, Inc. о сложившейся ситуации. Уведомление и раскрытие информации следует делать своевременно и в достаточных подробностях, чтобы обеспечить возможность полностью учесть все факты и обстоятельства для принятия быстрого решения и урегулирования ситуации.

Никто из сотрудников или директоров не может принимать компенсации (в любой форме) за услуги, оказанные Компанией, из источников, отличных от самой Компании, без предварительного утверждения Советом директоров.

Ожидания Yum!:

- > избегать ситуаций, которые могут создавать конфликт интересов или выглядеть похожими на него;
- > раскрывать все сведения для получения предварительного одобрения ситуации, которая может вести к фактическому или потенциальному конфликту интересов;
- > совместно с супервайзером или юридическим отделом работать над урегулированием любого фактического или потенциального конфликта интересов.

Не молчите, если вы видите, что ваш коллега:

- > пытается повлиять на решение Yum! (например, о выборе поставщика) в ситуации, в которой он лично может быть заинтересован в конечном результате;
- > использует рабочее время, оборудование или материалы Yum! для выполнения должностных обязанностей в компании другого работодателя;
- > нанимает, продвигает по службе или непосредственно курирует работу своего ближайшего родственника;
- > предоставляет или принимает подарки или развлечения в ситуации, в которой подобные действия могут восприниматься необъективно или влиять на деловое решение (см. также раздел «Подарки и развлечения» на странице 10);
- > заключает договоры с компаниями-поставщиками, владельцами или руководителями которых являются его ближайшие родственники (см. также раздел «Работа с поставщиками» на странице 12).

Наши обязательства перед нашими акционерами



Перейти к содержанию

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Вопрос:

Я работаю менеджером в одном из ресторанов нашего бренда. Моему брату принадлежит небольшая пекарня, которая закупает сырье у местных источников и делает фирменную выпечку. Он хочет нанять меня для краткосрочного проекта по детальному анализу его финансового положения и операций, чтобы выявить возможности для улучшений и повышения прибыльности. Могу ли я заняться этим в свое нерабочее время?

Ответ:

Вероятнее всего вам будет разрешено заняться этим проектом, поскольку бизнес вашего брата, похоже, не составляет прямой конкуренции Yum!. Тем не менее, могут возникнуть некоторые вопросы в связи с ситуацией, учитывая, что речь идет о ресторанном бизнесе. Поэтому прежде чем соглашаться, вам нужно сообщить о предложении своему супервайзеру и получить соответствующее разрешение на выполнение такой работы.

Вопрос:

К меня сложились отношения с инвестором в недвижимость, которой принадлежит много коммерческих объектов в моем районе. Некоторые свои объекты она сдает в аренду Yum! и франчайзи Yum!. Она попросила меня рассмотреть возможность вложения денег в ее новое предприятие по строительству и сдаче в аренду новых площадей под магазины. Могу ли я сделать такую инвестицию?

Ответ:

Поскольку данный инвестор и застройщик ведет бизнес с Yum! и ее франчайзи, все ваши деловые отношения с ней могут представлять потенциальный конфликт интересов. В зависимости от ряда факторов, включая ваши должностные обязанности и связь между этим новым предприятием и другими капиталовложениями данного инвестора/застройщика, вам может быть как разрешено, так и запрещено делать подобную инвестицию. В любом случае вы не должны предпринимать никаких шагов, не сообщив о данной ситуации своему супервайзеру и в юридический отдел и не получив их одобрения. Кроме того, вам нужно будет указать эти сведения в своей ежегодной анкете по Кодексу поведения.

Сделки с использованием инсайдерской информации

Yum! уважает права и средства правовой защиты людей, инвестирующих в Компанию. Помимо обязательства предоставлять инвесторам всю необходимую информацию о бизнесе Yum! очень важно не допустить избирательного раскрытия, которое чревато перекосами в информационном поле инвесторов. Кроме того, сотрудникам и директорам запрещено покупать или продавать ценные бумаги (акции, облигации и пр.) Yum!, если они располагают «существенной закрытой информацией» о Yum!. Аналогично, сотрудники и директора не могут покупать или продавать ценные бумаги другой компании, если они получают существенную закрытую информацию о ней в связи со своей работой в Yum!. К таким компаниям могут относиться текущие или потенциальные поставщики или другие продавцы, и вся поступающая в ваше распоряжение закрытая информация, которая может быть существенной, даже если она не имеет особого значения для Yum!.

Информация является «существенной закрытой», если

- > она недоступна широкой общественности, и
- > рациональный инвестор может считать ее важной, принимая решение о покупке или продаже ценных бумаг.

Многие наши сотрудники могут располагать такой существенной закрытой информацией просто в силу занимаемой ими должности. К существенной закрытой информации можно отнести:

- > внедрение инновационного дизайна ресторана;
- > крупные новые контракты;
- > изменения в порядке выплаты дивидендов;
- > замены или увольнения ключевого персонала;
- > слияния, приобретения, совместные предприятия и отчуждения активов;
- > серьезные повороты событий в ходе судебных разбирательств;
- > неопубликованные отчеты о доходах и прогнозы;
- > ожидаемые действия правительства в связи с Yum! или ее отраслью;
- > лицензионные соглашения;
- > маркетинговые планы;
- > изменения в отношениях с франчайзи;
- > серьезные нарушения кибербезопасности.

Если вы располагаете сведениями по любому из перечисленных пунктов (и эта информация закрыта для общественности), то можно считать, что вы владеете существенной закрытой информацией и поэтому не можете покупать или продавать соответствующие ценные бумаги. Если вы сомневаетесь и не знаете, является ли информация существенной и закрытой, вам следует обратиться в юридический отдел Yum! за разъяснениями и предварительным разрешением на проведение торговых операций при необходимости.

Это правило в равной степени применяется к лицам, не работающим в Yum!, которые получают информацию от одного из наших сотрудников (например, к супругам, друзьям или брокерам сотрудников, их адвокатам, бухгалтерам и прочим консультантам). Это значит, что в разговорах

Наши обязательства перед нашими акционерами

Перейти к содержанию

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



с людьми, не связанными с Yum!, вы не должны делать никаких «намеков» на существенную инсайдерскую информацию. Это также касается и обсуждений в чатах или социальных сетях в интернете. Раскрывать существенную внутреннюю информацию о Yum! или других компаниях можно только, если это необходимо для проведения законного бизнеса Yum! и при условии наличия уверенности в том, что после раскрытия информация будет должным образом обрабатываться в соответствии с соглашением о конфиденциальности, профессиональными обязательствами и другими средствами защиты.

Сотрудники и директора Yum! должны подходить к торговле акциями Yum! как к долгосрочной инвестиционной стратегии. Вы не можете участвовать в торговле опционами, коротких продажах, покупке или продаже производных ценных бумаг или других спекулятивных позиций, в связи с ценными бумагами Yum!. Такие операции могут создавать впечатление неприемлемой торговли на основе инсайдерской информации или говорить о недостатке доверия к Компании.

Ожидания Yum!:

- > защищать существенную внутреннюю информацию и использовать и раскрывать ее только, если это необходимо для выполнения должностных обязанностей;
- > «инсайдеры» (сотрудники, которые в силу выполняемых ими должностных обязанностей имеют доступ к существенной закрытой информации в отношении Компании) могут торговать ценными бумагами Yum! только:
 - в соответствии с утвержденным Компанией Порядком торговли для «инсайдеров» или «субъектов ограничений»;
 - в течение приемлемых «торговых периодов»;
 - при наличии предварительного разрешения юридического отдела Yum! (если этого требует политика Компании);
- > консультироваться с юридическим отделом Yum! по поводу любых планов, связанных с торговлей ценными бумагами Yum!, а также для уточнения того, имеете ли вы доступ к существенной закрытой информации.

Не молчите, если вы видите, что ваш коллега:

- > торгует ценными бумагами Yum!, владея существенной закрытой информацией о Компании;
- > раскрывает существенную закрытую информацию о Компании посторонним лицам, которые могут торговать на ее основании;
- > проводит торговые опционы, короткие продажи, покупает или продает производные ценные бумаги или покупает на марже ценных бумаг Yum!.

Вопрос:

Я участвую в пилотном развертывании новой системы программного обеспечения, которую наша Компания думает купить у небольшой технологической фирмы с ограниченным количеством свободно торгуемых акций. Я слышал, что испытания идут хорошо, и шансы, что мы купим эту систему очень высоки. Я полагаю, что другие рестораны последуют нашему примеру, так как это ПО действительно очень эффективно. Моя невестка инвестирует в акции на рынке технологий и многое знает о них. Могу ли я рассказать ей об испытаниях, чтобы она решила, стоит ли вкладывать деньги в акции этой фирмы?

Ответ:

Конечно, нет. Имеющаяся у вас информация о планах Yum! приобрести продукт этой фирмы может быть существенной закрытой информацией, связанной с технологиями. Если вы расскажете об этом своей невестке, вы нарушите свое обязательство о неразглашении конфиденциальной внутренней информации. Кроме того, если вы или ваша невестка сделаете инвестицию на основании этих сведений, вы окажетесь в ситуации нарушения закона об обороте ценных бумаг.



Наши обязательства перед нашими акционерами



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Точная финансовая отчетность

Все публикуемые Yum! финансовые и прочие отчеты должны быть полными, точными, своевременными, не содержащими вводящих в заблуждение заявлений и понятными. Все сведения и данные, предоставляемые в связи с формированием наших финансовых отчетов, в том числе такие моменты, как время и величина расходов, заказы на закупку у продавцов, счета, данные о заработной плате, данные о запасах или отчеты о безопасности, включаются в учетные данные Компании и поэтому должны быть точными и полными. При проведении всех этих сведений необходимо следовать внутренним процедурам контроля и действующим требованиям бухгалтерского учета. Кроме того, нужно предоставлять первичные документы (например, чеки, банковские выписки или исполненные договоры), ясно подтверждающие внесенные в систему учета данные.

Ожидания Yum!:

- > соблюдать все политики бухгалтерского учета Yum!, общепринятые в США принципы бухгалтерского учета и нормы оборота ценных бумаг и учета биржевых операций США в целях составления бухгалтерских и финансовых отчетов;
- > соблюдать Политику утверждения документов Yum!, чтобы гарантировать, что только уполномоченные лица исполняют договоры и утверждают затраты;
- > обеспечивать точное и своевременное проведение всей финансовой информации и операционных показателей;
- > давать точное описание операций в документации и при обмене информацией;
- > придерживаться разделения обязанностей и использовать необходимые средства контроля;
- > делать беспристрастные прогнозы и оценки результатов работы.

Не молчите, если вы видите, что:

- > проводки по операциям или другие сведения о них являются подложными или вводящими в заблуждение;
- > показатели продаж, дохода или других результатов деятельности искусственно раздуваются;
- > пункты продаж, которые фактически еще не открылись, учитываются как новые единицы, а закрытые пункты продаж еще не отражены как таковые;
- > применяются бухгалтерские уловки для «сглаживания доходов», завышения стоимости активов или выручки или занижения обязательств или расходов;
- > выполняются манипуляции с целью проведения неприемлемых списаний для снижения текущих результатов, чтобы увеличить результаты/рост в следующем году, или, наоборот, проводятся зачисления для искусственного раздувания результатов за текущий год;
- > создаются скрытые или неучтенные денежные счета;
- > предпринимаются попытки обойти или исказить данные для внутреннего контроля.

Вопрос:

Ваш крупнейший франчайзи отразил в отчете 13 вновь открытых точек продаж в декабре месяце, что на одну больше планируемых 12. Тем не менее, сверяя данные о продажах с франчайзи по этим новым точкам в январе, вы заметили, что два ресторана показали необычные продажи. На ваши вопросы об этих двух новых точках вы получили следующие ответы:

- > Один ресторан открылся 23 декабря, а затем закрылся на два последних дня декабря в связи с поднятыми государственными органами вопросами о водо- и электроснабжении. Ресторан снова открылся 3 января и с тех пор работает без перебоев.
- > Во втором ресторане было несколько сбоев в цепочке поставок с момента открытия 29 декабря, что привело к выручке всего 50 долларов в день. Проблемы с поставками были решены к 2 января, и с тех пор средняя дневная выручка ресторана превышает 1000 долларов.

Несмотря на то, что обе эти точки продаж показали результаты в течение года, не вполне ясно, стоит ли их учитывать как действующие единицы на конец года. Как бы поступили вы?

Ответ:

Если вы отвечаете за подсчет точек продаж на своем рынке, то, в любом случае, вам необходимо сверяться с последней редакцией политики составления отчетности по единицам, поскольку именно в ней приводятся критерии определения точной даты открытия ресторана.

В отношении возможных вопросов по поводу открытия или закрытия точек продаж и их отражения в отчетах, как внутренних, так и внешних, напомним, что никакие округления не допускаются. Если у вас появились вопросы или нет уверенности в том, следует ли включать точку в отчет, особенно на конец года, обратитесь за инструкциями к соответствующему контролеру подразделения. Если вы опасаетесь возможных манипуляций или подделки отчетов о количестве ресторанов и объемах продаж, связанных с новыми точками, обратитесь в юридический отдел и/или в отдел внутреннего аудита Yum!.

Дополнительные подробности и инструкции

За дополнительными подробностями и инструкциями или экземпляром Политики бухгалтерского учета или Политики утверждения документов обращайтесь в в отдел контроля или юридический отдел Yum!.

Чтобы подать жалобу относительно финансовой отчетности воспользуйтесь [Процедурой подачи жалоб по вопросам бухгалтерского учета и аудита в компании Yum!](#)

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Защита активов и конфиденциальной информации

Утеря, кража или использование не по назначению активов Компании оказывают прямое влияние на бизнес Компании и его прибыльность. Как и для наших конкурентов, успех Yum! зависит от определенной секретной и конфиденциальной информации, которую все мы обязаны защищать. От вас ждут защиты и эффективного использования доверенных вам активов Компании, кроме того, вы должны воздерживаться от посягательства на активы, принадлежащие другим (например, конкурентам, франчайзи или поставщикам).

Понятие «активы» включает:

- > физические активы, имущество, запасы и данные;
- > финансовые активы, наличные и эквиваленты наличности;
- > электронные активы, сети данных, компьютерные системы и файлы, включая системы электронной почты и компьютеры и ноутбуки, закрепленные за отдельными работниками;
- > интеллектуальную собственность, коммерческую тайну и патенты;
- > конфиденциальную и внутреннюю информацию, например, данные финансового анализа, формулы и модели, а также рецепты блюд и их состав.

В целом, нельзя брать или пользоваться активами Компании в личных целях, за исключением отдельно одобренных случаев (например, когда за работником закрепляется автомобиль Компании или другой актив). Тем не менее, возможны ситуации, когда нечастое и ограниченное использование для личных нужд является допустимым. При этом следует руководствоваться здравым смыслом, трезвым анализом и обсудить вопрос со своим руководителем, если у вас появляются сомнения. Все находящиеся на руках у сотрудников активы следует вернуть Компании по требованию и, в любом случае, по завершении срока трудоустройства.

Особое внимание и рассудительность следует проявлять при электронной публикации или передаче данных или информации Компании. Не размещайте конфиденциальную или секретную информацию на веб-сайтах, в блогах, социальных сетях, на неутвержденных онлайн-площадках для совместной работы, в неутвержденных онлайн-хранилищах данных или аналогичных местах, которые могут поставить конфиденциальность под угрозу или создавать риск кражи или нецелевого использования. Даже электронная почта или другие внешне «безопасные» каналы электронной коммуникации могут оказаться неприемлемыми для особо секретной или ценной информации. Если у вас есть сомнения по поводу безопасности передачи секретной информации, обратитесь в свой местный отдел ИТ или к представителю службы управления корпоративными технологическими рисками.

Ожидания Yum!:

- > защищать доступ в помещения Компании и выполнять все требования по порядку входа, выхода и пропускного режима;
- > ответственно подходить к использованию контролируемых активов, включая сырье и расходные материалы, и принимать меры для их защиты от кражи, растраты или неправильного применения;
- > точно фиксировать рабочее время;
- > пользоваться только утвержденным веб-сайтом Компании и утвержденными средствами совместной работы с коллегами в интернете или на электронных платформах;
- > консультироваться с нашими специалистами по технологиям по вопросам защиты особо ценной или секретной информации, которую необходимо передать в электронной форме;
- > соблюдать инструкции по безопасности, разработанные для защиты сотрудников, помещений, информационных и технологических активов;
- > менять компьютерные и сетевые пароли согласно требованиям, установленным нашими политиками и стандартами, включая политику управления корпоративными технологическими рисками;
- > отслеживать необычную деятельность по отчетам о расходах, платежам продавцам, остаткам на счетах, записям в журналах, цифрам в зарплатных ведомостях и отклонениям от бюджета;
- > выявлять и защищать интеллектуальную собственность от неутвержденного раскрытия или использования;
- > принимать во внимание действительные патенты, материалы, защищенные авторским правом, фирменные данные и прочую интеллектуальную собственность третьих лиц;
- > соблюдать положения соглашений о конфиденциальности и нераскрытии информации, заключенных с третьими сторонами.

Не молчите, если вы видите, что:

- > кто-то входит в помещения или в закрытые зоны без разрешения;
- > имеет место кража, растрата или нецелевое использование активов Компании;
- > информация, защищенная патентом, авторским правом или товарным знаком, используется или раскрывается без разрешения;
- > кто-то делает нелегальные копии программного обеспечения для личного или коммерческого использования;
- > кто-то пользуется компьютерами или сетями Компании для отправки личной электронной почты или для доступа к веб-сайтам, не связанным с его работой;
- > кто-то пользуется конфиденциальной или закрытой информацией своего предыдущего работодателя;
- > происходит обмен интеллектуальной собственностью одного поставщика с другим поставщиком;
- > сотрудники забирают с собой внутреннюю информацию Компании при увольнении.

Наши обязательства перед нашими акционерами



Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Вопрос:

Когда в ресторан приходят мои друзья, я всегда даю им по самой маленькой порции картошки бесплатно. Это же ерунда, правда?

Ответ:

Нет, давать бесплатно любые порции продуктов без разрешения является нарушением политики Компании. Мелкие потери в пересчете на весь наш бизнес могут складываться в значительные дополнительные затраты для нас и наших франчайзи.

Вопрос:

Новый сотрудник в нашей группе разработки продуктов имеет ряд предложений по новому блюду на основе рецептов и продуктов, которые он создал на своей последней работе. По его словам именно он является автором формулы. Можно ли использовать эти идеи и формулы, учитывая, что теперь он работает на нас?

Ответ:

Вероятно, нет. Если эти рецепты являются внутренней и конфиденциальной информацией, то, скорее всего, право собственности на них принадлежит бывшему работодателю, оплатившему их разработку. Вам следует проконсультироваться с юридическим отделом по поводу того, как поступить, и их ответ, скорее всего, будет заключаться в отказе от применения или раскрытия этих формул в Yum!.

Вопрос:

У меня сейчас очень сложный период в жизни, и мне изредка в рабочее время приходится общаться со своим адвокатом и врачом по личным вопросам. Могу ли я пользоваться компьютером Компании и электронной почтой для подобной коммуникации?

Ответ:

Разумное использование рабочего компьютера и системы электронной почты в личных целях является допустимым. Тем не менее, эти системы принадлежат Yum! и контролируются Компанией. Поэтому помните, что электронная корреспонденция, которую вы получаете или отправляете с помощью ресурсов Компании, не обязательно является частной, и на нее распространяется действие соответствующих законов, так что вся информация может удерживаться, вскрываться или контролироваться Компанией. Таким образом, вам следует рассмотреть возможность использования собственных систем и устройств для передачи или получения конфиденциальных или секретных сведений, вроде тех, которые описаны выше. (См. также раздел «Частная жизнь и конфиденциальность» на странице 23.)

Управление документами

Документы Компании необходимо обслуживать в соответствии с политиками, регулирующими создание, хранение, обслуживание, изъятие и уничтожение таких документов. Помните, что документы могут иметь множество форм:

- > бумажные документы;
- > электронные документы;
- > изображения;
- > чертежи;
- > видеоматериалы;
- > фотографии.

Вам следует строго придерживаться распоряжений и правил по хранению документов.

Ожидания Yum!:

- > хранить или уничтожать документы в соответствии с правилами хранения документации;
- > хранить документы в безопасной и охраняемой среде;
- > при уничтожении документов согласно нашим правилам, убедиться, что документы, содержащие конфиденциальные сведения или данные, позволяющие идентифицировать личность, полностью измельчены или уничтожены;
- > при получении распоряжения о хранении документа в связи с судебным разбирательством или расследованием, убедиться в строгом соблюдении данного распоряжения вплоть до момента его аннуляции.

Не молчите, если вы видите, что кто-то:

- > уничтожает или вносит исправления в документ, в отношении которого поступило распоряжение о его хранении в связи с фактическим или возможным судебным разбирательством;
- > хранит старые файлы после истечения срока их хранения;
- > хранит документы в неприемлемом или незащищенном месте.

Наши обязательства перед нашими акционерами



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



V. НАШИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРЕД НАШИМИ СОТРУДНИКАМИ

Наши обязательства

Yum! и ее дочерние предприятия обязуются относиться к своим сотрудникам с уважением и достоинством, что предполагает создание рабочих мест без дискриминации, домогательств, притеснения, использования запрещенных веществ и опасных условий труда.

Равные возможности

Привлечение и удержание лучших людей неразрывно связано с поддержанием атмосферы разнообразия и включенности талантливых личностей.

Yum! подбирает, нанимает, вознаграждает, развивает, продвигает, поддерживает дисциплину и увольняет людей исходя из их заслуг и независимо от расы, цвета кожи, убеждений, религии, пола (включая беременность, рождение ребенка и медицинские состояния, связанные с беременностью, рождением ребенка и кормлением грудью), возраста, психических или физических нарушений, состояний здоровья, защищенных законом, физических недостатков, генетической информации, сексуальной ориентации, половой идентичности, половой принадлежности, гендерного самовыражения, гендерных стереотипов, национального происхождения, предков, национальности, социального или этнического происхождения, отношения к военной службе и прохождения воинской службы, семейного положения, гражданства, политической принадлежности или иного статуса, защищенного законом.

Ожидания Yum!:

- > принимать связанные с трудоустройством решения на основе индивидуальных способностей и качеств, а не личных характеристик, не имеющих отношения к выполняемой работе;
- > обеспечивать разумные средства для соблюдения правил вероисповедания, а также средства для людей с ограниченными возможностями;
- > ценить этно-культурное разнообразие, инклюзивность и коллективную работу;
- > поощрять и оплачивать труд работников на основе показателей их эффективности;
- > вдохновлять к благородным поступкам и вместе отмечать достижения.

Не молчите, если вы видите, что кто-то:

- > судит о людях, исходя из их внешнего вида, этнического происхождения, гражданства или других факторов, не связанных с навыками и умениями, необходимыми для имеющейся вакансии;
- > пристрастно относится к людям на неприемлемых или незаконных основаниях, принимая решения об их трудоустройстве или работе в Yum!.

Взаимное уважение и достоинство

Во всем нашем взаимодействии с коллегами всегда следует проявлять взаимное уважение и достоинство. Для вас должны стать неприемлемыми любые формы поведения, которые ведут к подрыву доверия, ухудшению качества рабочей среды или этичности принимаемых решений. Yum! запрещает любые формы домогательств, дезорганизации или создания или содействия формированию атмосферы запугивания, враждебности или оскорбительного отношения.

Ожидания Yum!:

- > относиться к другим так же, как вы хотите, чтобы относились к вам;
- > признавать и уважать наличие у других точек зрения, отличных от вашей;
- > урегулировать разногласия или конфликты открытым, цивилизованным и конструктивным способом;
- > поддерживать профессиональную рабочую атмосферу.

Не молчите, если вы видите:

- > нежелательные или неприемлемые сексуальные приставания или домогательства;
- > неприемлемые шутки, оскорбительные комментарии, унижительные электронные письма или нескромные изображения или фотографии;
- > притеснение, угрозы, запугивания, протекционизм, унижение других, вербальное или физическое проявление гнева.

Вопрос:

У нас в коллективе есть сотрудник, который плохо слышит. Работает он отлично. Он может говорить, но его речь очень отличается от того, как говорят обычные люди. Некоторые смеются над ним за спиной. Меня это смущает, и мне кажется, это вредит командной работе. Что мне следует делать?

Ответ:

Описанное вами поведение создает нездоровую рабочую атмосферу и является неприемлемым. У вас есть несколько вариантов. Вы можете попытаться поговорить с теми, кто в этом участвует – зачастую осуждения коллег бывает достаточно для решения подобных проблем. Кроме того, вы можете обратиться с этим вопросом к руководству или в отдел кадров, работники которого прошли специальную подготовку по разрешению подобных ситуаций. Также в вашем распоряжении Горячая линия «Не молчи» – наша горячая линия по вопросам профессиональной этики, куда можно обратиться с подобными сомнениями.

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Справедливые условия труда

Для Yum! создавать справедливые условия труда — это больше, чем просто соблюдать действующие законы о труде. Такие условия помогают нам привлечь и удержать лучших работников. Yum! обязуется соблюдать все законы, регулирующие свободу объединений, коллективный договор, иммиграцию, заработную плату, рабочее время и льготы, а также запрещающие принудительный, обязательный и детский труд.

Ожидания Yum!:

- > проверять право сотрудников на трудоустройство;
- > точно и своевременно выплачивать сотрудникам компенсацию за обычные и сверхурочные часы в соответствии с действующим законодательством;
- > придерживаться установленной длительности рабочей недели, отпусков, выходных и льгот в соответствии с действующим законодательством.

Не молчите, если вы видите, что кто-то:

- > нанимает на работу людей с поддельными документами о праве на работу или без них;
- > принуждает сотрудников заключать коллективный договор или препятствует реализации их права на это;
- > устанавливает длительность рабочей недели сверх предусмотренной законом нормы;
- > не оплачивает сотрудникам все отработанное ими время или делает незаконные или неутвержденные вычеты из зарплаты или премии;
- > работает со сломанными часами учета рабочего времени или неточно регистрирует отработанные часы;
- > отказывает в установленных законом праздничных днях, отпусках или выходных;
- > использует незаконный детский или принудительный труд (отработка долга, рабство или труд заключенных);
- > забирает оригиналы выданных государством идентификационных документов сотрудника, паспорт или разрешение на работу без письменного согласия;
- > включает чрезмерные рекрутинговые комиссии или штрафы в случае увольнения сотрудников в трудовые соглашения;
- > ограничивает доступ к туалетам, комнатам отдыха, питьевой воде или выходам из здания.

Гигиена труда и техника безопасности

Yum! обязуется обеспечить безопасную и гигиеничную рабочую среду для всех сотрудников. Производственные травмы и заболевания в большинстве случаев можно предотвратить. Никакая работа не может быть настолько важной, чтобы ради нее пренебречь безопасностью, и мы не допускаем никаких действий в ущерб персональной безопасности. Это значит, что мы делаем все для проектирования, строительства, обслуживания и эксплуатации зданий, которые обеспечивают защиту для наших сотрудников. Угрозам, притеснениям, физическому запугиванию и насилию нет места в Yum!, и мы не будем терпеть подобных действий.

Ожидания Yum!:

- > следовать всем действующим нормам техники безопасности, законам и политикам и поощрять окружающих поступать так же;
- > обеспечить проведение необходимого регулярного обслуживания зданий, машин и оборудования;
- > поддерживать в полной комплектации аптечку, отвечающую наиболее распространенным производственным травмам;
- > незамедлительно уведомлять руководство обо всех несчастных случаях, травмах, заболеваниях, небезопасных условиях или угрозах насилия.

Не молчите, если вы видите:

небезопасные действия и условия, в том числе:

- > отключение или снятие устройств безопасности или ограждений на оборудовании и машинах;
- > заблокированные пожарные или аварийные выходы;
- > оголенную или опасную проводку;
- > персонал, работающий с оборудованием (например, оборудованием для приготовления) с нарушением стандартов Компании;
- > выполнение работ с электрическим оборудованием или механизмами без соблюдения правил техники безопасности;
- > вероятность заражения инфекционными заболеваниями;
- > недостаточную вентиляцию, регулировку освещения или температуры;
- > физические угрозы, притеснения, запугивания или насилие.

Вопрос:

Мой коллега случайно срезал защитную оболочку на электрическом проводе холодильника в нашем ресторане. Он закрыл надрез черной изолентой. Я знаю, что этот сотрудник не электрик, и я переживаю, что эта ситуация может привести к проблемам, особенно если на пол кто-то прольет жидкость. Что мне следует делать?

Ответ:

Yum! обязуется обеспечить безопасные рабочие места для всех, в том числе вовремя выполнять необходимый ремонт поврежденного оборудования. Помните, что всегда лучше обезопасить себя, чем потом сожалеть, поэтому не бойтесь поднять этот вопрос, даже если вы не уверены в том, действительно ли ситуация представляет опасность. Поставьте руководство в известность о том, что провод перемотан изолентой. Если вы не можете обсуждать вопросы безопасности со своим местным руководством, воспользуйтесь анонимной горячей линией (которая называется «Не молчи»).

Наши обязательства перед нашими сотрудниками

Перейти к содержанию

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Злоупотребление различными веществами

Безопасная и здоровая рабочая атмосфера означает, что сотрудники не допускаются на рабочие места в состоянии наркотического, алкогольного опьянения или под воздействием других веществ. В частности:

- > вы не можете иметь при себе или употреблять запрещенные наркотические вещества или заниматься контрабандой наркотиков (торговать наркотиками) в помещениях Yum! или при выполнении работы для Yum!;
- > вы не можете работать, находясь под воздействием алкоголя, наркотиков или других веществ, что может препятствовать безопасному и эффективному выполнению ваших должностных обязанностей.

Кроме того, незаконные действия сотрудников, связанные с употреблением запрещенных наркотиков, алкоголя или других веществ за пределами их рабочих мест, могут негативно отражаться на репутации Yum! и служить основанием для дисциплинарных взысканий.

Сотрудникам, злоупотребляющим различными веществами, рекомендуется признать проблему и обратиться за помощью. Для этого они могут связаться с представителями Программы помощи сотрудникам Yum! по телефону 1-888-779-2224.

Ожидания Yum!:

- > работать в трезвом состоянии, не находясь под воздействием наркотиков или алкоголя;
- > не приносить наркотиков или атрибутов для приема наркотиков на рабочее место;
- > обратиться за помощью, если вы признаете, что страдаете наркотической или алкогольной зависимостью.

Не молчите, если вы видите:

- > сотрудников, работающих под воздействием алкоголя или наркотиков;
- > что кто-то хранит, употребляет или распространяет запрещенные наркотики или другие вещества в помещениях Компании.

Частная жизнь и конфиденциальность

Yum! убеждена в необходимости соблюдения конфиденциальности персональной информации наших сотрудников и гостей. Персональной является информация, которую можно использовать (обособленно или в сочетании с другими данными) для идентификации личности. В различных странах могут использоваться несколько отличающиеся определения, но к персональной информации, как правило, относят выданные государством идентификационные номера, полную дату рождения и номера банковских счетов. Доступ к персональной информации должен быть ограничен персоналом Компании, у которого есть соответствующее разрешение и ясная деловая потребность в такой информации. Сотрудники, имеющие доступ к персональной информации, должны соблюдать правила ее использования и обращаться с ней конфиденциально в соответствии с действующими законами и политиками.

Помните о вероятности законодательных ограничений по перемещению или передаче персональной информации за пределы компании, поэтому не забывайте обращаться в юридический отдел за консультацией.

Никогда не предоставляйте персональную информацию сотрудников по просьбе посторонних лиц без необходимого разрешения.

Персональные данные, информация или электронная корреспонденция, созданные или сохраняемые отдельными сотрудниками на компьютерах или других электронных устройствах Yum!, в том числе на личных портативных устройствах (если вы пользуетесь ими для доступа к электронной почте или данным Yum!), не следует считать частными. Записи вашей электронной коммуникации могут создаваться и использоваться на основании самых разных причин и могут подвергаться контролю или аудиту в любой момент без уведомления. Помните об этом и соблюдайте осознанность, пользуясь электронными устройствами Компании.

Ожидания Yum!:

- > собирать, обрабатывать и использовать уязвимую персональную информацию исключительно в разрешенных целях;
- > использовать анонимные, частичные или заменяющие данные по мере возможности (например, присвоенные компанией идентификационные номера вместо номеров социального страхования);
- > шифровать файлы и устройства, используемые для передачи и хранения персональной информации, во избежание несанкционированного доступа.

Не молчите, если вы видите, что кто-то:

- > оставляет устройства для хранения данных или секретные документы в незащищенных местах;
- > обменивается персональными данными с третьими сторонами, например, с поставщиками или продавцами, у которых нет необходимого разрешения на владение такими данными, нет достаточных средств их защиты, или права которых на использование таких данных ограничены;
- > передает персональную информацию за границу без соблюдения соответствующих требований закона.

Наши обязательства перед нашими сотрудниками

Перейти к содержанию

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**

Противодействие коррупции

Коррупция и взяточничество являются очень серьезной проблемой и нарушением различных законов, таких как Закон США о коррупции за рубежом и Закон Великобритании о борьбе со взяточничеством. Коррупция наносит ущерб бизнесу, поскольку сдерживает инвестиции, замедляет экономический рост и сокращает рыночные возможности. Если правительство продается, это подрывает общественное доверие и лишает людей и компании преимуществ открытого рынка и честной конкуренции.

Yum! обязуется противодействовать взяточничеству в рамках своего бизнеса и не допускать даже видимости того, что компания может предлагать взятки с целью получения коммерческого преимущества. Поэтому сотрудникам строго запрещено давать что-либо ценное государственным должностным лицам с целью неправомерного получения или сохранения бизнеса, влияния на исполнение должностных обязанностей или в других неприемлемых целях или для получения других преимуществ для бизнеса. Кроме того, сотрудникам запрещено просить других лиц (агентов или другие третьи стороны) делать любые платежи или производить какие-либо действия, которые Yum! не может выполнить напрямую.

Помните, что согласно многим законам по борьбе со взяточничеством к категории «государственных должностных лиц» могут относиться членов политических партий, родственников государственных чиновников, членов королевских семей и сотрудников государственных предприятий.

Более того, Yum! также запрещает коррупцию в частном секторе, поэтому данные правила в равной степени относятся к вашему взаимодействию как с государственными должностными лицами, так и с коммерческими клиентами и поставщиками.

Yum! составила дополнение к настоящему Кодексу – [Международную политику компании Yum! в области противодействия коррупции](#). В ней приводятся более подробные указания о том, как предотвратить действия, которые могут расцениваться как взятка или коррупция. Для удобства это дополнение приводится в Приложении А к настоящему Кодексу. Все сотрудники и агенты Yum! должны соблюдать требования этой политики.

Не молчите, если вы видите, что:

- > государственному должностному лицу, представителю другой компании или любому связанному с компанией физическому или юридическому лицу делают предложение неприемлемо платежа (наличными или в виде чего-либо ценного);
- > создается забалансовый «смазочный» фонд для любых целей;
- > агенту или представителю Yum! разрешают нарушить наши стандарты, чтобы выиграть или упростить получение бизнеса от имени Yum!;
- > игнорируется информация о том, что агент или представитель Yum! нарушает наши стандарты, чтобы выиграть или упростить получение бизнеса от имени Yum!;
- > описание какой-либо операции с участием государственных должностных лиц, в том числе разрешенной операции, является неточным.



Ожидания Yum!:

- > не платить взятки. Прежде чем сделать подарок или предложить развлечение представителю компании, с которой Yum! ведет или может вести бизнес, или компенсировать его расходы на проезд, следует убедиться, что вы понимаете и выполняете все применимые требования закона и наших правил и политик (см. также раздел «Подарки и развлечения» на странице 10 и политику в области подарков и развлечений для вашего рынка);
- > вести полную и точную документацию с указанием цели и стоимости взаимодействия с государственными должностными лицами – неправильное отражение расходов, которые при иных обстоятельствах являются законными, например, в бухгалтерских книгах Компании может составлять нарушение законов о противодействии взяточничеству;
- > не делать денежных подарков или других платежей государственным должностным лицам с целью ускорения обычных административных процедур (что также называется «платежами за ускорение процедур» или «подмазыванием») без предварительного получения явного разрешения в рамках процесса, описанного в Международной политике компании Yum! в области противодействия коррупции;
- > проводить процедуры комплексной проверки агентов и третьих сторон, которые взаимодействуют с государственными должностными лицами от имени Yum!.

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ- ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Ситуации – индикаторы риска

Следующие ситуации могут указывать на риски, связанные с коррупцией. Обязательно обращайтесь в юридический отдел, если:

- > вы располагаете информацией о существующем или потенциальном представителе, агенте, франчайзи или поставщике, указывающей на:
 - обвинения в неприемлемых методах ведения бизнеса;
 - репутацию того, кто платит или требует взятку;
 - наличие члена семьи или родственника, который может оказывать неприемлемое влияние на решения гостя или государственного должностного лица;
- > вам поступает требование о получении комиссионного платежа или персональной комиссии перед предоставлением разрешения или изменения зонирования;
- > вам делают предложение по ведению бизнеса через определенного представителя, партнера или поставщика ввиду «особых отношений»;
- > вас просят провести платеж в страну или лицу, которые не связаны с операцией;
- > вам намекают на необходимость сделать взнос в благотворительные организации, возглавляемые или поддерживаемые государственными должностными лицами или их родственниками;
- > вам предлагают приобрести или арендовать собственность, принадлежащую государственному должностному лицу или его родственникам.

Вопрос:

Мне сказали, что я могу нанять консультанта, который позаботится обо всех разрешениях, которые нужно получить от иностранных органов для открытия нового ресторана. Он запросил аванс в размере 25 000 долларов и сказал, что использует эти деньги для «продвижения процесса». Поскольку мы точно не знаем, что он имел в виду, есть ли у нас повод беспокоиться?

Ответ:

Несомненно. Вы должны знать, куда идут ваши деньги и с какой целью. Более того, Yum! обязана убедиться, что эти средства не будут использоваться для дачи взяток. Обратитесь за советом в свой юридический отдел.

Вопрос:

Я где-то читал, что платежи за ускорение процедур не запрещены Законом США о коррупции за рубежом. Небольшой платеж местному чиновнику для ускорения таможенной очистки нашего сырья выглядит безобидно и вполне оправдан. Зачем мне для этого получать такое множество разрешений от руководства Yum!?

Ответ:

Вы правы в том, что Закон США о коррупции за рубежом допускает платежи за ускорение официальных процедур, но для этого должен выполняться ряд требований. Кроме того, такие платежи по-прежнему запрещены законами многих других стран, например, Законом Великобритании о борьбе со взяточничеством, а политики Yum! допускают их в крайне редких исключительных случаях. Такие платежи могут дать зеленый свет дополнительным просьбам, которые окажутся более серьезными. Сделав платеж один раз, уже практически невозможно избежать последующей оплаты за ту же услугу. Поэтому, прежде чем Yum! дает разрешение на платеж за ускорение процедур, проводится многоуровневая проверка.

Дополнительные подробности и инструкции

- > [Международная политика компании Yum! в области противодействия коррупции](#), которая приводится в Приложении А к настоящему документу.

Наши обязательства перед нашими сотрудниками



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Участие в общественной и политической жизни

Yum! с готовностью делает свой вклад в общественное развитие и поощряет сотрудников делиться своими способностями и свободным временем с сообществом, в котором они живут. Тем не менее, принимая участие в политической деятельности, вы не должны пользоваться ресурсами Компании (деньгами, продуктами, транспортом, трудом и пр.) или упоминать имя Yum! без предварительного разрешения отдела по работе с государственными органами (1-502-874-7087).

В некоторых странах закон разрешает компаниям делать политические взносы или лоббировать политические решения. Однако даже в таких странах правовые и репутационные моменты могут быть достаточно сложными. Поэтому только отдел по работе с государственными органами Yum! может утверждать такие взносы или действия по лоббированию со стороны Компании.

В редких случаях благотворительные или политические взносы могут создавать видимость того что, делая такой взнос, вы пытаетесь получить неправомерное расположение или влияние. Чтобы этого не произошло, приложите к своему запросу всю сопутствующую информацию. В том числе информацию о том, поступали ли со стороны компании или лица, с которыми Yum! ведет или может вести бизнес, или государственного должностного лица просьба или предложение сделать такой взнос. (См. также раздел «Противодействие коррупции» на странице [24](#).)

Ожидания Yum!:

- > участвовать в гражданских и благотворительных организациях, приемлемых для вашего бренда;
- > рассмотреть возможность участия в периодических кампаниях по сбору средств в наших сообществах;
- > получать разрешение перед взаимодействием с любым государственным должностным лицом от имени Компании;
- > получать разрешение соответствующих внутренних органов Компании на все благотворительные вклады Yum! и точно проводить их по бухгалтерии.

Не молчите, если вы видите, что:

- > ваших коллег вынуждают сделать взнос в политическую или благотворительную организацию;
- > кто-то делает взнос в политическую организацию от имени Yum!;
- > кто-то использует время, имущество или ресурсы Компании в политической деятельности;
- > кто-то пытается создать впечатление, что его личная политическая активность санкционирована или разрешена Yum!;
- > предпринимается попытка оказать влияние или лоббировать законодательные, административные или политические действия от имени Компании без ведома отдела по работе с государственными органами.

Вопрос:

Я балотируюсь в совет местной школы. Могу ли я воспользоваться офисным копировальным аппаратом, чтобы напечатать листовки для моей кампании?

Ответ:

Несмотря на то, что ваша заинтересованность в жизни местной школы похвальна, вы не можете пользоваться ресурсами Компании в личной политической деятельности. Участие в выборах на общественную должность, пускай даже это только местная школа, считается политической деятельностью.



Наши обязательства перед нашими сотрудниками

Перейти к содержанию

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Точная коммуникация и раскрытие информации

Инвесторы, гости, поставщики, государственные органы и сообщества полагаются на честную и точную коммуникацию. Каждый из нас отвечает за формирование прямолинейной и честной внешней коммуникации. Точность и прозрачность раскрываемой нами информации о нашей деятельности (какими бы хорошими или плохими ни были фактические показатели) укрепляет доверие к нам тех, кто получает эту информацию. Точно так же мы обязаны сотрудничать с государственными органами в проводимых ими расследованиях и выполнять все правомерные запросы о предоставлении документации и информации для судебных разбирательств.

В силу характера нашего бизнеса и известности наших брендов к сотрудникам Yum! могут обращаться представители новостных СМИ, блогеры, другие третьи стороны и организации или каналы социальных сетей с просьбами прокомментировать различные события политической или общественной жизни от имени нашей Компании. Кроме того, сотрудников Yum! могут просить дать комментарии по поводу бизнес-стратегий и показателей Компании. **Ни в коем случае не следует давать никаких комментариев и информации о стратегии компании или показателях ее деятельности никаким средствам массовой информации, блогерам, сторонним организациям или каналам социальных сетей. Всех, кто обращается с подобными просьбами, следует направлять к руководству и в корпоративный отдел коммуникаций Yum! или в аналогичный отдел бренда.**

Вы также должны избегать ситуаций, в которых может создаваться впечатление, что вы говорите как представитель Yum! или ее брендов, выходя за рамки своих должностных полномочий. Иногда для этого нужно дать четко понять, что ваши комментарии выражают ваше личное мнение и не связаны с мнением Компании.

Ожидания Yum!:

- > как открытая акционерная компания Yum! стремится эффективно управлять своей репутацией и взаимоотношениями с социальными сетями и средствами массовой информации, установив четкие правила работы с ними, что помогает нам поддерживать любовь и доверие к бренду в долгосрочной перспективе. Необходимо изучить и соблюдать Политику Yum! Brands в области связей со СМИ и социальных сетей, в которой описаны правила и требования к любым контактам с представителями средств массовой информации и социальных сетей для сотрудников Yum! и бизнес-подразделений по всему миру;
- > корпоративный отдел коммуникаций Yum! и отдел коммуникаций бренда в вашем головном офисе и в каждом центре поддержки рынка/ресторанов установили системы реагирования на запросы СМИ, блогеров, сторонних организаций и каналов социальных сетей и процедуры получения разрешения руководства на озвучивание публичных заявлений;
- > в связи с любого рода запросами СМИ и аналогичными обращениями, связанными с Yum! или иными корпоративными вопросами, направлять обращающихся на горячую линию Yum! по работе со СМИ:

☎ Yum! (502) 874-8200

в связи с любого рода запросами СМИ и аналогичными обращениями, связанными с KFC, Pizza Hut, Taco Bell или The Habit, в США предлагать обращающимся позвонить по следующим телефонам:

☎ KFC (502) 874-8100

☎ Pizza Hut (972) 338-7844

☎ Taco Bell (949) 863-3915

☎ The Habit media@habitburger.com

- > в связи с любого рода запросами СМИ и аналогичными обращениями, связанными с KFC, Pizza Hut, Taco Bell или The Habit, за пределами США направлять обращающихся в местный отдел по связям с общественностью или СМИ или к генеральному директору, который перенаправит запрос в местную Основную кризисную группу или руководителю глобального отдела коммуникаций бренда;
- > никогда не делать публичных комментариев и не делиться информацией от имени Компании без разрешения. В том числе не отвечать на вопросы представителей СМИ, блогеров или сторонних организаций. Те же правила относятся к сообщениям в интернете и социальных сетях, включая твиты, надписи, комментарии и ответы от имени Компании. Дополнительную информацию можно найти в Политике Yum! Brands в области связей со СМИ и социальных сетей;
- > предоставлять правдивую и полную информацию при общении с государственными регулирующими органами, следователями или при даче показаний. Предварительно необходимо проконсультироваться в юридическом отделе Yum!. По всем вопросам и сомнениям также можно проконсультироваться с отделом Yum! по связям с государственными органами по адресу Government.Relations@yum.com;
- > если вы хотите представиться сотрудником Yum! на сайте

Наши обязательства перед нашими сотрудниками

Перейти к содержанию

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



социальных сетей, обязательно сообщите своей аудитории, что вы выражаете исключительно свое собственное мнение и не выступаете от имени Компании. Кроме того, пользуйтесь здравым смыслом и убедитесь, что ваши действия и заявления согласуются со стандартами, изложенными в настоящем Кодексе и в принятом Yum! Brands Кодексе поведения в социальных сетях. Принятый Yum! Brands Кодекс поведения в социальных сетях определяет наши обязательные правила взаимодействия с социальными сетями – искренность, ответственность и уважение, – призванные защищать наших сотрудников, репутацию наших брендов и доверие наших гостей и акционеров.

Не молчите, если вы видите, что:

- > кто-то пытается ввести в заблуждение следователя или официального представителя государственного или регуляторного органа;
- > предпринимаются попытки препятствовать законному сбору информации уполномоченным представителем государственного органа. Проконсультируйтесь с местным юридическим отделом или отделом Yum! по работе с государственными органами по адресу Government.Relations@yum.com;
- > кто-то предоставляет информацию представителям СМИ, блогерам, сторонним организациям или социальным сетям без соблюдения соответствующих внутренних процедур;
- > на веб-сайтах или в социальных сетях появились неутвержденные публикации от имени Yum! или ее брендов.



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

VI. РЕСУРСЫ ДЛЯ ПРАВИЛЬНОГО ВЫБОРА

Как выявить этические проблемы

Прежде чем принять решение или отдать распоряжение, оцените его этические аспекты, ответив на следующие вопросы:

- > Правильно ли будет поступить именно так?
- > На кого повлияет это решение?
- > Хотел бы я, чтобы кто-то другой принял такое же решение, если бы мы поменялись ролями?
- > Отвечает ли это букве и духу закона?
- > Принял бы я такое же решение, ориентируясь на долгосрочную, а не на краткосрочную перспективу?
- > Нет ли в моих оценках конфликта интересов и нет ли у меня личной заинтересованности в результате, из-за чего я могу действовать необъективно?



- > Полезно ли будет обратиться за дополнительным советом или экспертным мнением?
- > Могу ли я без чувства дискомфорта объяснить свое решение своей семье или репортеру-скептику, если бы пришлось озвучить его на публике?

Когда обращаться за помощью

Обязательно обращайтесь за советом, если у вас нет ясности в отношении правильного направления действий. Например, когда:

- > вы не уверены, как следует применять политики Yum! в конкретной ситуации;
- > применяемые законы или требования являются сложными и имеют множество интерпретаций;
- > у вас мало опыта работы в интересующей вас области;
- > разные мнения не дают возможности точно сформулировать правильный ответ;
- > предлагаемое действие или решение просто вызывает у вас дискомфорт;
- > у вас есть конфликт интересов.

Кроме того, вы должны сообщать о любом потенциальном или подозреваемом нарушении закона, постановления или политики, включая правила, изложенные в настоящем Кодексе поведения. Сюда же относятся ситуации, когда вы знаете или подозреваете, что какая-либо из перечисленных ниже сторон совершает или собирается совершить незаконный или неэтичный поступок:

- > сотрудники или руководители Yum!;
- > агенты или третьи стороны, действующие от имени Yum!;
- > поставщики и франчайзи;
- > партнеры по совместным предприятиям.

Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Куда обращаться за помощью

Есть множество вариантов получить помощь и разобраться в ваших сомнениях и вопросах. При том, что вы можете выбрать наиболее удобный для вас канал связи, в любом случае самой правильной отправной точкой является ваш непосредственный супервайзер или руководитель.

Кроме того, свои вопросы или сомнения можно направить вверх по инстанции (то есть к супервайзеру вашего супервайзера и так далее), или обратиться к специализированным ресурсам, например, к тем, которые перечислены ниже:

Примеры тем	Возможные ресурсы
Трудоустройство, дискриминация, домогательства, протекционизм, заработная плата, рабочее время, межличностные споры	Отдел кадров
Безопасность на рабочем месте, опасные материалы, средства защиты, обращение с машинами	Отдел кадров
Выбросы в окружающую среду, разрешения, утилизация	Юридический отдел
Качество продуктов, защита потребителей	Контроль качества
Импорт, экспорт, международные санкции, бойкоты	Юридический отдел
Финансовая отчетность, бухгалтерский учет, налоговая отчетность, счета и проводки	Финансовый отдел/внутренний аудит
Местные правовые нормы, толкования положений договора, судебные разбирательства, хранение документов	Юридический отдел
Требования и толкования Кодекса поведения, включая конфликт интересов, мошенничество, коррупцию, сговор, подарки и развлечения	Юридический отдел

Дополнительно Компания приняла ряд политик, которые размещены на странице «Политики» на портале Yum!Now. Если вы не знаете, к кому следует обратиться, или не можете решить свой вопрос с руководством или другими перечисленными выше ресурсами, обсудите ситуацию с отделом внутреннего аудита или юридическим отделом Yum!.



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Горячая линия Yum! по вопросам профессиональной этики – «Не молчи»

Если вы хотите сообщить о своих сомнениях конфиденциально или анонимно, вы можете обратиться на горячую линию Yum! по вопросам профессиональной этики, которая называется «Не молчи». Этот канал коммуникации открыт постоянно и особенно полезен в том случае, если вам неудобно пользоваться другими каналами, или же они оказались неэффективными в решении вашего вопроса.

Обратиться на горячую линию «Не молчи» можно по следующим номерам:

Страна	Код доступа AT&T (при необходимости)	“НЕ МОЛЧИ”
Телефон/способ связи		
Австралия		1-800-08-0731
Канада		844-418-4423
Франция		0800-90-6210
Германия		0800-180-2445
Индия	000-117	877-717-2683
Израиль		1-809-399-863
Италия		800-902-910
Люксембург		800 850 88
Россия (вся территория)		8-800-500-1986
Сингапур		800-110-1895
Южная Африка		0800-994-836
Испания		900-9-81211
Таиланд		001-800-11-006-7340
Нидерланды		0800-022-6172
Великобритания		0808-234-0128
Объединенные Арабские Эмираты	8000-021	877-717-2683
Соединенные Штаты Америки		844-418-4423
Вьетнам	(VNPT) 1-201-0288 (Viettel) 1-228-0288	877-717-2683

Обратите внимание, согласно некоторым европейским законам о конфиденциальности есть ряд обвинений, которые нельзя выдвигать через Горячую линию «Не молчи», если поднимаемый вопрос связан с такой страной, и лучше всего решать с помощью местных ресурсов. В таких случаях персонал Горячей линии «Не молчи» направит вас к соответствующему ресурсу за помощью.

Ресурсы для
правильного выбора



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Как работает горячая линия Yum! по вопросам профессиональной этики («Не молчи»)

Горячая линия «Не молчи» принимает звонки сотрудников Yum! круглосуточно и без выходных. Горячая линия имеет следующие характеристики:

- > **Специализированная помощь.** Горячей линией «Не молчи» управляет надежный внешний поставщик услуг, который специализируется в данной области. На ваш звонок ответит подготовленный специалист, который зафиксирует ваши сомнения, чтобы обеспечить их правильное рассмотрение.
- > **Анонимность.** Обращаясь на Горячую линию «Не молчи», вы можете сохранить анонимность. Если вы выбираете такой вариант, то вам нужно будет сообщить как можно больше подробностей о ситуации и регулярно проверять статус ее рассмотрения или информационные запросы от группы, которой поручено расследование. Вашему обращению будет присвоен уникальный номер, так что, даже сохранив анонимность, вы сможете оставаться на связи в будущем при необходимости.
- > **Конфиденциальность.** Если вы решите назвать себя, обращаясь на Горячую линию «Не молчи», Компания примет все меры, чтобы сохранить информацию о вашей личности в строжайшем секрете. Эта информация будет раскрываться только по принципу необходимости и только тем, кому непосредственно поручено рассмотрение вашего дела. Мы очень серьезно относимся к конфиденциальности и будем делать все, что в наших силах, соблюдая лучшие интересы задействованных сотрудников и наши обязательства по закону. Тем не менее, помните, что, указав свое имя, вы даете нам возможность связаться с вами в случае, если нам понадобится дополнительная информация для более тщательного расследования.
- > **Отзывчивость.** Мы очень серьезно относимся ко всем сомнениям, которыми вы делитесь с Горячей линией «Не молчи». Расследования проводятся в соответствии с политиками Yum! и на основе консультаций с юридическим отделом.

Расследования

Обращаясь на Горячую линию «Не молчи», вы можете сохранить анонимность. Если вы выбираете такой вариант, то вам нужно будет сообщить как можно больше подробностей о ситуации и регулярно проверять статус ее рассмотрения или информационные запросы от группы, которой поручено расследование. Вашему обращению будет присвоен уникальный номер, так что, даже сохранив анонимность, вы сможете оставаться на связи в будущем при необходимости.

- > Иногда возникает необходимость сохранять подробности расследования в тайне, чтобы защитить отдельных людей, сберечь доказательства, не допустить разглашения или иным образом обеспечить эффективность расследования. Если вас просят сохранять конфиденциальность информации о расследовании, вы должны выполнить эту просьбу.
- > Сотрудники Yum! должны сотрудничать с теми, кто проводит расследование, и полностью и честно сообщать всю необходимую информацию.
- > Сотрудники, которые вмешиваются в ход расследования или предоставляют ложные сведения, могут подвергаться дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения.

Yum! и ее бренды придерживаются установленных политик и процедур при проведении расследований, включая назначение соответствующей внутренней ответственной группы и уведомление руководства.

В случае жалоб или обвинений определенного характера следует уведомлять генерального юрисконсульта Yum! Brands, Inc. Скотта Кэтлетта (Scott.Catlett@yum.com). К таким жалобам и обвинениям в потенциальном нарушении нашего Кодекса поведения относятся следующие ситуации:

- > любое нарушение Кодекса поведения с участием сотрудника уровня 12 и выше;
- > наличие любого рода риска расследования со стороны государственных органов или гражданских или уголовных штрафов;
- > мошенничество;
- > кража (кроме случаев мошенничества в точках продаж на сумму менее 25 000 долларов США, которые могут рассматриваться на местном уровне);
- > конфликт интересов;
- > финансовые нарушения (включая ключевые финансовые показатели, например, манипуляции с бонусами);
- > сделки с использованием инсайдерской информации;
- > потенциальный репутационный риск для бренда/Компании.

Генеральный юрисконсульт назначит группу расследования в зависимости от типа предполагаемого нарушения.



Ресурсы для правильного выбора



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь немедленных и долгосрочных РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во **-ВСЕХ-ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте **ДОВЕРИЕ** к каждому блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР ЛУЧШЕ

Принимайте и делитесь **ЛУЧШИМИ ИДЕЯМИ**

Празднуйте большие и маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



Политика отсутствия преследования

Как сотрудник Yum! вы обязаны сообщать о потенциальных нарушениях настоящего Кодекса. Сотрудник, который обращается за советом, высказывает сомнения или сообщает о неприемлемом поведении из искренних побуждений, поступает правильно. В компании Yum! действуют политики и процедуры, направленные на предотвращение преследования тех, кто добросовестно сообщает о своих сомнениях или участвует в расследовании, даже если, в конечном итоге, предполагаемое нарушение не подтвердится.

На всех, независимо от занимаемой должности или стажа работы, кто будет замечен в преследовании сотрудников, подавших жалобу или высказавших сомнения в этичности каких-либо действий, будут налагаться меры дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения. Если вы считаете, что стали объектом преследования, обратитесь на горячую линию «Не молчи» или к представителю руководства за помощью.

Обратите внимание, что наша политика отсутствия преследования не освобождает вас от дисциплинарной ответственности, если вы принимаете участие в неправомерных действиях. Тем не менее, Yum! поощряет руководителей и сотрудников сообщать о собственных нарушениях, и, в зависимости от конкретных обстоятельств, такие сообщения могут рассматриваться как смягчающий фактор при оценке характера и степени налагаемых дисциплинарных взысканий.



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайте —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



ПРИЛОЖЕНИЕ А

Международная политика компании Yum! в области противодействия коррупции

Yum! Brands, Inc. и ее дочерние компании («Yum!») обязуются вести бизнес на высоком уровне профессиональной этики. Это означает недопущение коррупции во всех ее проявлениях, включая взятки государственным должностным лицам или представителям частного сектора. Yum! будет придерживаться действующего антикоррупционного законодательства, включая Закон США о коррупции за рубежом («FCPA»), а также законы тех стран, в которых мы ведем бизнес (совместно «антикоррупционное законодательство»). Требования Кодекса корпоративного поведения компании Yum! («Кодекс») и настоящей Международной политики в области противодействия коррупции («Политика») составлены не только для того, чтобы обеспечить соответствие FCPA и другим антикоррупционным законам, но и избежать даже простой видимости неправомерного поведения в связи с деятельностью Yum!.

Настоящая Политика применяется ко всем директорам, руководителям и сотрудникам Yum! во всем мире («связанные лица»), а также к международным агентам, консультантам, партнерам по совместным предприятиям Yum! и представителям любых третьих сторон, действующих от имени Yum! (совместно «представители»). Строгое соблюдение настоящей Политики является обязательным.

Несмотря на то, что данная политика составлена с целью предоставления определенных инструкций, вопросы противодействия коррупции не всегда очевидны и иногда могут требовать рассмотрения с учетом конкретных обстоятельств. Во всех ситуациях, вызывающих у вас вопросы, обращайтесь в юридический отдел Yum!. Кроме того, дополнительную информацию по FCPA можно найти в справочнике по Закону США о коррупции за рубежом, составленном Министерством юстиции и размещенном по адресу <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download>.

1. Возможные последствия нарушения настоящей Политики.

Связанные лица, нарушающие положения настоящей Политики, могут подвергаться мерам дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения. С представителями, нарушающими положения настоящей Политики, Yum! и ее аффилированные лица разрывают все коммерческие отношения. Нарушения настоящей Политики и/или антикоррупционного законодательства также могут вести к крупным уголовным или гражданским штрафам и санкциям в отношении Yum!, а также к штрафам и даже тюремному заключению отдельных лиц как в США, так и в тех странах, где мы ведем свой бизнес.

2. Запрещенные платежи.

Связанным лицам и представителям Yum! запрещено делать, предлагать, обещать или разрешать проведение любого рода платежей в денежной форме или в виде чего-либо ценного любым государственным должностным лицам с целью получения, сохранения или привлечения бизнеса или оказания влияния на действия или решения такого должностного лица в силу возложенных на него полномочий. К «государственным должностным лицам» относятся сотрудники любого иностранного правительства или государственного органа, любого иностранного государственного учреждения, любой общественной международной организации или любой политической партии или партийные деятели, все лица, официально представляющие любое правительство, или кандидаты на общественные должности. Сотрудники или официальные представители предприятий принадлежащих государству или контролируемых государством, также

относятся к «государственным должностным лицам», и во многих странах Yum! взаимодействует с многочисленными предприятиями подобного типа. Необходимо помнить, что положения законов о борьбе со взяточничеством охватывают передачу всего, что представляет ценность, а не только наличных или других денежных средств. Сюда, в частности, входят предоставление бизнес-возможностей, выгодных контрактов, подарков, развлечений, подарочных карт и ваучеров. Кроме того, обратите внимание, согласно FCPA действие не обязательно должно привести к желаемому результату, и даже платеж не обязательно должен быть проведен, чтобы ситуацию можно было квалифицировать как коррупционную. Предложение или обещание незаконного платежа уже само по себе является нарушением и поэтому запрещено. Настоящая политика также запрещает денежные платежи или передачу чего-либо ценного представителям негосударственных организаций, включая нынешних или потенциальных продавцов, с целью получения неприемлемого или ненадлежащего влияния в рамках коммерческих отношений.

3. Платежи третьим сторонам.

Настоящая Политика, FCPA и другие антикоррупционные законы запрещают все типы платежей третьим сторонам или посредникам («представителям»), если вам известно о том, что весь такой платеж или его часть будет использоваться с целью получения неприемлемого или ненадлежащего влияния. Понятие «известно» включает осознание высокой вероятности проведения неправомерного платежа, поэтому сознательное пренебрежение или намеренное игнорирование (то есть намеренное нежелание получить информацию о неправомерном платеже, если обстоятельства указывают на его высокую вероятность) не освобождают от ответственности. Таким образом, поведение представителей третьих сторон может представлять высокий риск для Yum!.

Самый важный шаг, который вы можете сделать, чтобы оградить себя от подобных неправомерных платежей, – это тщательно выбирать представителей, в том числе агентов и консультантов, и контролировать отношения с ними, пользуясь правильными формулировками в договорах. Проконсультируйтесь с юридическим отделом своего подразделения, чтобы выяснить, какие действия Yum! считает обязательными при проведении комплексной проверки потенциальных третьих сторон и бизнес-партнеров до начала совместной работы с ними. Представитель юридического отдела вашего подразделения также поможет вам правильно составить договор согласно требованиям Yum!, который можно использовать в работе с третьими сторонами, потенциально представляющими коррупционные риски. Все потенциальные и текущие представители, с которыми связана вероятность коррупционных рисков, должны получить экземпляр настоящей Политики.

Во избежание даже простой видимости неправомерности любые платежи наличными любой третьей стороне, кроме должным образом оформленных денежных отчислений, проводимых на основании предварительного разрешения юридического отдела вашей компании, запрещены. Чеки Компании нельзя выписывать в «наличных», «на предъявителя» или на лицо, отличное от стороны, имеющей право на получение платежа.

Перейти к содержанию

Поддерживайте УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
— ВСЕХ —
ЛЮДЕЙ

Используйте ум, сердце и СМЕЛОСТЬ

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ

Принимайте и
делитесь ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ

Празднуйте
большие и
маленькие ПОБЕДЫ



4. Платежи за ускорение процедур. Политика Yum! запрещает «платежи за ускорение процедур» за исключением крайне редких особых обстоятельств. В США FCRA разрешает «платежи за ускорение процедур», если они выражаются незначительными суммами, выплачиваемыми государственным должностным лицам при необходимости ускорить выполнение рутинных действий, таких как получение официальных документов, обработка официальных заявок или предоставление почтовых или коммунальных услуг. К «платежам за ускорение процедур» ни в коем случае не относятся платежи с целью получения или сохранения бизнеса, и касаются они только обязательных действий, выполняемых должностными лицами в рутинном порядке. За исключением указанных ниже случаев, настоящая Политика запрещает связанным лицам и представителям Yum! проводить платежи за ускорение процедур, если только не выполняются все перечисленные ниже критерии: 1) предполагаемый платеж проводится в стране, отличной от США, и не предусматривает участия подразделения Yum!, деятельность которого регулируется Законом Великобритании о борьбе со взяточничеством, и 2) предполагаемый платеж:

- a) является обычным и допустимым законом страны и законами, регулирующими деятельность соответствующего подразделения Yum!;
- b) выражается незначительной суммой или ценностью;
- c) не затрагивает государственных должностных лиц высокого ранга;
- d) точно отражается в бухгалтерском учете Компании; и
- e) не является компенсацией за неправомерные действия получателя и не влияет на произвольные действия должностного лица.

Если платеж за ускорение процедуры отвечает всем перечисленным выше критериям, такой платеж и тип или метод его проведения необходимо представить на рассмотрение руководителю подразделения связанного лица, финансовому директору и главному юристу, а также генеральному юристу Yum! Brands, Inc., каждый из которых должен дать свое письменное разрешение. Все утвержденные платежи за ускорение процедур необходимо точно отражать в бухгалтерском учете подразделения.

Если у вас появились вопросы о «платежах за ускорение», обязательно проконсультируйтесь с юридическим отделом.

5. Учет и отчетность. Связанные лица должны обеспечивать точное и правильное отражение в учете Yum! всех операций и движения активов с указанием достаточных подробностей. Никакие цели не оправдывают создания секретных или забалансовых фондов или активов. Связанным лицам запрещено фальсифицировать данные бухгалтерского учета или другие учетные данные компании, и все связанные лица должны подробно и честно отвечать на все вопросы внутренних и независимых аудиторов Yum!. Не ограничивая сказанного выше, все операции с участием государственных должностных лиц необходимо полностью и точно отражать в учетных реестрах, ясно раскрывая их назначение и суммы.

Кроме того, связанные лица не должны соглашаться на предложения по выставлению подложных счетов или оплату расходов, вызывающих сомнения с точки зрения настоящей Политики. Если к вам обращаются с подобными просьбами, сообщите об этом в юридический отдел.

6. Сообщение о нарушениях и подтверждение соответствия. Если вы считаете, что имела место или могла быть выплачена взятка, платеж был или будет неправильно отражен в учете или проведен таким способом, который скрывает или неправильно показывает характер операции, а также в случае любых других нарушений настоящей Политики или антикоррупционных законов, вы обязаны незамедлительно сообщить о своих сомнениях Компании. Вы можете сообщить о своих сомнениях несколькими способами, включая анонимное сообщение. Дополнительная информация о таких способах приводится на странице 31 Кодекса. Никто не может угрожать вам репрессиями за поставленные вами вопросы или сообщение о сомнениях согласно настоящей Политике Yum!. Yum! будет периодически проводить опросы среди представителей и руководителей всех уровней, а также других назначенных связанных лиц с целью подтверждения их соответствия настоящей Политике.

7. Обучение. Вы обязаны ознакомиться с настоящей Политикой и выполнять все требования по предварительному утверждению и сообщению. В целях повышения осведомленности и понимания настоящей Политики и законов о борьбе со взяточничеством в целом Yum! требует от всех сотрудников ресторанов по всему миру пройти онлайн-курс по противодействию коррупции. Yum! также проводит очное обучение в области борьбы со взяточничеством и при необходимости требует от некоторых своих представителей пройти такой курс. Yum! будет вести необходимый учет всех, кто прослушал обязательный курс обучения.

8. Контроль и расследования. Контроль за соблюдением настоящей Политики осуществляет юридический отдел. Все расследования предполагаемых, сообщенных или подозреваемых нарушений настоящей Политики будут проводиться совместно отделом внутреннего аудита и юридическим отделом Yum!. Если это оправдано, подробности такого расследования и его результаты могут сообщаться Аудиторскому комитету при Совете директоров, а также доводиться до сведения государственных органов. Будут предприниматься быстрые и приемлемые корректирующие действия, если этого требует руководство или Аудиторский комитет и согласно их указаниям. Юридический отдел ведет журнал учета жалоб, обвинений, сообщений и расследований в соответствии с политикой Компании по хранению документации.



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



9. **Аудит и проверки соответствия.** Отдел внутреннего аудита и/или юридический отдел Yum! будут проводить периодические аудиты и проверки соответствия различных подразделений, чтобы гарантировать непрерывное соответствие требованиям FCPA, прочим антикоррупционным законам и настоящей Политике.
10. **Франчайзи.** Компания не несет ответственности за действия своих франчайзи. Тем не менее, Международный договор франчайзинга Yum! требует от франчайзи соответствия законам. Если франчайзи дает или получает неправомерный платеж, это будет нарушением Международного договора франчайзинга. Соответственно, все франчайзи должны получить экземпляр настоящей Политики, и ее выполнение является частью их обязательств по нормативно-правовому соответствию.
11. **Приобретения.** Время от времени Yum! приобретает другие компании. Для гарантии полного понимания всех потенциальных рисков, связанных с такими приобретениями, а также для обеспечения быстрого и эффективного внедрения контроля соответствия в приобретенном подразделении Yum! разработала Протокол оценки коррупционных рисков и интеграции нормативного соответствия, который используется при проведении комплексной проверки перед сделкой по приобретению. Обязательно проконсультируйтесь с представителем юридического отдела своего подразделения, чтобы получить инструкции по проведению такой проверки.

Ситуации – индикаторы риска:

Следующие ситуации могут указывать на риски, связанные с коррупцией. Обязательно обращайтесь в юридический отдел, если:

- > вы располагаете информацией о существующем или потенциальном представителе, агенте, франчайзи или поставщике, указывающей на:
 - обвинения в неприемлемых методах ведения бизнеса;
 - репутацию того, кто платит или требует взятку;
 - наличие члена семьи или родственника, который может оказывать неприемлемое влияние на решения гостя или государственного должностного лица;
- > вам поступает требование о получении комиссионного платежа или персональной комиссии перед предоставлением разрешения или изменения зонирования;
- > вам делают предложение по ведению бизнеса через определенного представителя, партнера или поставщика ввиду «особых отношений»;
- > вас просят провести платеж в страну или лицу, которые не связаны с операцией;
- > вам намекают на необходимость сделать взнос в благотворительные организации, возглавляемые или поддерживаемые государственными должностными лицами или их родственниками;
- > вам предлагают приобрести или арендовать собственность, принадлежащую государственному должностному лицу или его родственникам.



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**



ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

[Точная коммуникация и раскрытие информации](#) | 27

[Точная финансовая отчетность](#) | 18

[Противодействие коррупции](#) | 24

[Участие в общественной и политической жизни](#) | 26

[Конфликт интересов](#) | 15

[Корпоративные возможности](#) | 14

[Гости](#) | 9

[Гигиена труда и техника безопасности](#) | 22

[Выбросы в окружающую среду, разрешения, утилизация](#) | 30

[Равные возможности](#) | 21

[Справедливые условия труда](#) | 22

[Безопасность пищи и качество продуктов](#) | 8

[Франчайзи](#) | 9

[Подарки и развлечения](#) | 10

[Международная коммерческая деятельность](#) | 13

[Сделки с использованием инсайдерской информации](#) | 16

[Расследования](#) | 32

[Взаимное уважение и достоинство](#) | 21

[Политика отсутствия преследования](#) | 33

[Частная жизнь и конфиденциальность](#) | 23

[Управление документами](#) | 20

[Защита активов и конфиденциальной информации](#) | 19

[Злоупотребление различными веществами](#) | 23

[Горячая линия Yum! по вопросам профессиональной этики – «Не молчи»](#) | 31

[Политика отсутствия преследования](#) | 33

[Работа с поставщиками](#) | 12



Поддерживайте **УРОВЕНЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ**

Добивайтесь
немедленных
и
долгосрочных
РЕЗУЛЬТАТОВ

— Обращайте —
ВНИМАНИЕ
— и оставайтесь —
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫМ

Верьте во
**-ВСЕХ-
ЛЮДЕЙ**

Обеспечивайте
ДОВЕРИЕ к каждому
блюду

**ДЕЛАЙТЕ МИР
ЛУЧШЕ**

Принимайте и
делитесь **ЛУЧШИМИ
ИДЕЯМИ**

Празднуйте
большие и
маленькие **ПОБЕДЫ**

Используйте ум, сердце и **СМЕЛОСТЬ**