



— WELTWEITER YUM! —

# VERHALTENS- KODEX



# INHALTSVERZEICHNIS

## I Botschaft der Unternehmensführung.....4

## II. Unsere Verpflichtung zur Integrität.....5

Unsere Verpflichtung zur gemeinsamen Integrität.....	5
Was ist der Zweck dieses Kodex? .....	5
Wer muss diesen Kodex befolgen? .....	5
Was sind meine Pflichten als Yum! Mitarbeiter? .....	5
Welche Rolle spielen Manager und Vorgesetzte? .....	6
Erklärt der Kodex alle Vorschriften, die ich kennen muss? .....	6
Was ist mit den unterschiedlichen Gesetzen in verschiedenen Ländern? .....	6
Wer ist autorisiert, Vorschriften in diesem Kodex zu ändern oder außer Kraft zu setzen? .....	6
Welche Handlungen könnten einen Verstoß gegen diesen Kodex darstellen? .....	7
Was sind die Konsequenzen bei einem Verstoß gegen den Kodex? .....	7
Wie wird die Einhaltung des Kodex überwacht und durchgesetzt? .....	7

## III. Unsere Verpflichtung unseren Kunden, Restaurants, Franchisenehmern und dem Markt gegenüber.....8

Unsere Verpflichtung.....	8
Lebensmittelsicherheit und Produktqualität .....	8
Kunden .....	9
Franchisenehmer .....	9
Fairer Wettbewerb .....	9
Geschenke und Bewirtung .....	10
Arbeit mit Lieferanten .....	12
Weltweite Geschäfte .....	13

## IV. Unsere Verpflichtung unseren Aktionären gegenüber .....14

Unsere Verpflichtung.....	14
Geschäftliche Chancen .....	14
Interessenkonflikte .....	15
Insiderhandel .....	16
Korrekte Finanzberichterstattung .....	18
Schutz von Vermögenswerten und vertraulichen Informationen .....	19
Dokumentenmanagement .....	20

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**- ALLE -**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
**MACHEN SIE DIE WELT  
BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Si emit Köpchen, Herz und **MUT**

## V. Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitern.....21

Unsere Verpflichtung.....	21
Chancengleichheit.....	21
Gegenseitiger Respekt und Würde .....	21
Faire Beschäftigungspraktiken .....	22
Mitarbeitergesundheit und -sicherheit .....	22
Drogenmissbrauch .....	23
Datenschutz und Vertraulichkeit.....	23
Antikorruption .....	24
Gesellschaft und politische Beteiligung.....	26
Richtige Kommunikation und Offenlegung.....	27

## VI. Ressourcen zum Treffen der richtigen Entscheidungen.....28

Wie man ethische Probleme erkennt .....	28
Wann Sie um Hilfe bitten sollten .....	28
Wo Sie Hilfe finden.....	29
Die Yum! Integritäts-Helpline - „The Speak Up helpline“.....	30
Wie die Yum! Integritäts-Helpline („The Speak Up helpline“) funktioniert .....	31
Untersuchungen.....	31
Richtlinie gegen Vergeltung.....	32

## Anhang A.....33

### Internationale Yum! Richtlinie gegen Korruption .....33

### Index .....36

**Wichtiger Hinweis:** Der Verhaltenskodex verändert die Bedingungen Ihrer Beschäftigung bei Yum! oder dessen Tochtergesellschaften nicht und schafft keine neuen vertraglichen Rechte für Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Verbraucher oder Wettbewerber.

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an

**– ALLE –  
MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Si emit Köpchen, Herz und **MUT**



## EINE NACHRICHT VON CHRIS TURNER, YUM! BRANDS CEO

Mitarbeiter und Kunden erwarten mehr denn je, dass Unternehmen sich richtig verhalten. Wir haben Glück, dass wir bei Yum! schon immer so vorgegangen sind, und wir haben uns verpflichtet, es noch mehr und besser zu machen. Unsere Strategie ist es, Wachstumspotenzial und Gutes zu erschließen.

Dies geschieht, indem wir uns auf unsere Prioritäten konzentrieren und unsere Werte leben. Das Yum! Global Code of Conduct umreißt unsere Standards für die Arbeit und ist auf unsere Werte abgestimmt. Wir müssen in allen unseren Geschäftspraktiken ehrlich und ethisch handeln und uns gegenüber allen unseren Stakeholdern verantwortlich zeigen.

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement, mit Integrität zu führen, während wir die weltweit beliebtesten, vertrauenswürdigsten und am schnellsten wachsenden Restaurantmarken aufbauen.

Unsere Werte - leiten unsere Kultur, um Erfolge zu erzielen



Setzen Sie sich für das  
**KUNDENERLEBNIS**  
ein



Tischen Sie mit  
jedem Bissen  
**VERTRAUEN** auf



Liefern  
Sie **ERGEBNISSE**,  
über Nacht und  
über die Zeit



Glauben Sie an  
**ALLE** Menschen



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**- ALLE -**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## II. UNSERE VERPFLICHTUNG ZUR INTEGRITÄT

### Unsere Verpflichtung zur gemeinsamen Integrität

- > Kennen Sie die Verhaltensnormen, die für Ihre Stellung und Ihre Tätigkeiten bei Yum! gelten.
- > Befolgen Sie diese Normen - immer.
- > Fragen Sie, falls Sie sich je nicht sicher sind, was Sie tun sollten.

### Was ist der Zweck dieses Kodex?

Yum! ist entschlossen, Geschäfte gemäß Inhalt sowie Geist des Gesetzes und gemäß der höchsten Normen für ethisches Geschäftsgebaren zu führen.

Im heutigen globalen Unternehmensklima sind die Normen und Erwartungen für verantwortungsvolles Handeln anspruchsvoller als je zuvor. Der Weltweite Verhaltenskodex von Yum! bietet uns einen Wegweiser, um diese Umgebung zu durchschiffen.

Der Kodex liefert eine Einführung in wichtige Gesetze und Richtlinien, die für alle, die weltweit bei Yum! oder einer angeschlossenen Marke arbeiten, gelten. Der Kodex ist auch eine globale Ressource, die uns allen hilft:

- > Zu wissen, wann wir um Rat bitten sollten und
- > zu wissen, wohin wir uns wenden müssen, um Rat zu erhalten, falls wir uns je über die richtige Vorgehensweise unsicher sind.

### Wer muss diesen Kodex befolgen?

Der Kodex gilt für Mitarbeiter von Yum! Brands, Inc. und dessen hundertprozentige Tochtergesellschaften (KFC, Pizza Hut, Taco Bel und The Habit!) (zusammen, „Yum!“ oder das „Unternehmen“), unabhängig von Titel, Stellung oder Beschäftigungsdauer. Dies beinhaltet auch unseren Vorstand, die Manager und einzelne Beitragsleistende weltweit.

Sofern nicht andersweitig genannt, beziehen sich alle Verweise auf Mitarbeiter in diesem Kodex sowohl auf Mitarbeiter als auch auf Vorstände.

### Was sind meine Pflichten als Yum! Mitarbeiter?

Sie sind dafür verantwortlich, sich mit dem Kodex und den darin enthaltenen Normen, die für Ihre Arbeit bei Yum! KFC, Pizza Hut, Taco Bell oder The Habit gelten, vertraut zu machen und zu befolgen. Neue Mitarbeiter werden gebeten werden, ihren Entschluss, die in diesem Kodex enthaltenen Verhaltensnormen zu befolgen, zu bestätigen. Viele unserer Mitarbeiter müssen ihre kontinuierliche Einhaltung des Kodex jährlich bestätigen.

Sie sind auch dafür verantwortlich, falls nötig Rat einzuholen, Bedenken anzusprechen und mögliche Verstöße gegen diesen Kodex an das Management zu melden.

Sie werden das Ihre tun, wenn Sie:

- > **Informiert bleiben.** Die Richtlinien und Normen, die für Ihre Arbeit und unser Unternehmen gelten, verstehen und einhalten; an verpflichtenden und freiwilligen Schulungen zu Ethik und Compliance teilnehmen und mit Ihren Kollegen zusammenarbeiten, um anderen zu helfen, sich mit den geltenden Bestimmungen vertraut zu machen.
- > **Rat suchen.** Dieser Kodex gibt nicht alle Antworten und von Ihnen wird nicht erwartet, alle Antworten zu kennen. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie um Hilfe bitten und sich mit anderen beraten, wenn Ihnen die richtige Vorgehensweise unklar ist.
- > **Fest bleiben.** Schaden Sie nie unseren Normen (oder Ihrer persönlichen Integrität), um andere Ziele zu erreichen. Falls sich Ihnen eine Gelegenheit bietet, ethische „Abkürzungen“ zu nehmen, sollten Sie sich bewusst sein, dass von Ihnen erwartet wird, das Richtige zu tun und dass Sie dabei die volle Unterstützung des Managements haben.
- > **Probleme ans Tageslicht bringen.** Sie sind **verpflichtet, etwas zu sagen**, falls etwas nicht in Ordnung zu sein scheint. Gehen Sie nicht davon aus, dass es in Ordnung ist, weil alle anderen es machen, dass das Management bereits davon weiß oder dass jemand anderes sich darum kümmern wird. Abgesehen vom Ansprechen von Bedenken sind Sie auch aufgefordert, Ideen zu melden, die uns helfen werden, unsere Compliance-Pflichten besser zu managen.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**– ALLE –**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Welche Rolle spielen Manager und Vorgesetzte?

Falls Sie andere Personen führen oder leiten, haben Sie eine besondere Vertrauensposition inne. Um dieses Vertrauen zu erfüllen, sollten Sie:

- > **Ein Vorbild sein.** Durch gutes Beispiel vorangehen. Bei Ihren alltäglichen Entscheidungen und Handlungen zeigen, was es bedeutet, mit Integrität zu handeln. Verantwortung übernehmen und für Ihr Verhalten und das Ihres Teams Verantwortung zeigen.
- > **Bewusstsein und Verständnis erhöhen.** Nutzen Sie Ihre Kenntnis unseres Geschäftes, um Personen in Ihrem Umfeld zu helfen, Ethik- und Compliance-Risiken zu erkennen und anzugehen.
- > **Angemessene Ziele vorgeben.** Vermitteln und bestärken Sie die Botschaft, dass alle gemäß dieser Verhaltensnormen arbeiten müssen, unabhängig davon, welche anderen Ziele gesetzt wurden. Geben Sie keine Ziele vor, von denen Sie wissen, dass sie unsere Werte und Normen kompromittieren werden.
- > **Reaktionsstark sein.** Reagieren Sie angemessen, wenn jemand Bedenken in Bezug auf Compliance oder Ethik anspricht, und ziehen Sie falls nötig andere Ressourcen hinzu. Überwachen Sie das Verhalten der Ihnen unterstellten Personen und handeln Sie auf faire, angemessene und beständige Weise, falls dieses Verhalten nicht unseren Normen entspricht.



## Erklärt der Kodex alle Vorschriften, die ich kennen muss?

Der Kodex ist der Eckstein unserer Verpflichtung zur Integrität - er bietet einen grundlegenden Überblick über viele Probleme, die auftreten könnten. Aber der Kodex kann nicht alle Probleme vorhersehen, die auftreten könnten, oder alle Gesetze oder Richtlinien beschreiben, die auf eine Situation, mit der Sie eventuell konfrontiert werden, zutreffen. Andere Richtlinien und Verfahren, die in diesem Kodex nicht beschrieben sind, gelten ebenfalls für Yum! Mitarbeiter. Denken Sie daran, dass jede Rolle anders ist. Stellen Sie also sicher, dass Sie die Regeln und Richtlinien kennen, die für Sie gelten, je nachdem, ob Sie im Restaurantbetrieb, einer anderen Stellung vor Ort, in einem Restaurant-Supportcenter oder einem anderen Büro arbeiten. Falls Sie sich je unsicher sind, sollten Sie etwaige Bedenken mit Ihrem Vorgesetzten oder jemandem aus Ihrer Rechtsabteilung besprechen.

## Was ist mit den unterschiedlichen Gesetzen in verschiedenen Ländern?

Yum! ist ein weltweites Unternehmen und wir respektieren das Gesetz in allen Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen. Obwohl wir lokale Kulturen und Gebräuche respektieren, sind wir doch dafür verantwortlich, dieselben hohen Integritätsstandards überall aufrechtzuerhalten. Deshalb müssen wir die Normen in unserem Verhaltenskodex genauso befolgen wie lokale Gesetze.

Falls Sie glauben, dass eine Bestimmung des Kodex als abweichend von einem geltenden Gesetz, einer Vorschrift oder anderen Unternehmensrichtlinie interpretiert werden könnte, sprechen Sie bitte mit Ihrer Rechtsabteilung oder einem Mitglied Ihres Managementteams. Falls Sie sich unsicher sind, befolgen Sie die strengere Norm.

## Wer ist autorisiert, Vorschriften in diesem Kodex zu ändern oder außer Kraft zu setzen?

Dieser Verhaltenskodex kann vom Vorstand von Yum! Brands, Inc. geändert oder ergänzt werden. Ausnahmen von diesem Kodex für eine Führungskraft oder ein Vorstandsmitglied können nur durch den Vorstand oder einen mit spezieller Autorität ausgestatteten Ausschuss des Vorstands genehmigt werden. Ergänzungen, Änderungen und Ausnahmen werden wie durch den Securities Exchange Act of 1934 und die diesbezüglichen Vorschriften und die relevanten Regeln der New York Stock Exchange vorgeschrieben offengelegt werden.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **-ALLE- MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



## Welche Handlungen könnten einen Verstoß gegen diesen Kodex darstellen?

Es folgen einige Beispiele für Handlungen, die Mitarbeiter Disziplinarmaßnahmen gemäß des Kodex aussetzen könnten:

- > Verstoß gegen geltende Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensnormen.
- > Das Auffordern oder Ermutigen anderer, gegen geltende Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensnormen zu verstoßen.
- > Das Unterlassen, einen bekannten oder vermuteten Verstoß gegen geltende Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensnormen zu melden.
- > Das Unterlassen der Überwachung des Verhaltens von Untergebenen, Vertretern oder Anbietern, für die Sie eine Überwachungsverpflichtung haben.
- > Unkooperatives oder unwahres Verhalten bei einer Untersuchung.
- > Vergeltungsmaßnahmen gegen andere für das Ansprechen oder Melden in gutem Glauben von Bedenken über die Einhaltung des Verhaltenskodex oder anderen ethischen Bedenken.
- > Sonstiges Verhalten, das mit einem Geschäftsumfeld hoher Integrität und der Verpflichtung zur Einhaltung der Gesetze nicht vereinbar ist.

## Was sind die Konsequenzen bei einem Verstoß gegen den Kodex?

Jeder, der gegen unseren Kodex oder die diesem zugrundeliegenden Richtlinien verstößt, kann Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt sein. Obwohl die konkrete Art der Disziplinarmaßnahme von den spezifischen Umständen und der Schwere des jeweiligen Falles abhängt, könnte es sich um eine oder mehrere der folgenden Konsequenzen handeln:

- > Mündliche und/oder schriftliche Verwarnung
- > Suspendierung
- > Herabstufung
- > Verringerung der Vergütung
- > Disqualifizierung von Anreizvergütungen
- > Kündigung
- > Zivilrechtliche Strafen

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen kann das Unternehmen die Angelegenheit an die Strafverfolgung weiterleiten, wenn eine illegale Handlung begangen wurde. Gesetzesverstöße können rechtliche Maßnahmen gegen Sie, unsere Mitarbeiter oder das Unternehmen mit ernststen Konsequenzen auslösen.

## Wie wird die Einhaltung des Kodex überwacht und durchgesetzt?

Der Verhaltenskodex ist mehr als nur eine Beschreibung unserer Verhaltensnormen. Er ist der Mittelpunkt eines weltweiten Ethik- und Compliance-Programms, welches unsere Werte unterstützt und von unserem Vorstand und der Unternehmensleitung unterstützt wird. Die folgenden Funktionen spielen bei dessen Überwachung und Durchsetzung eine wichtige Rolle:

- > Das Yum! Compliance-Überwachungsgremium bietet strategische Anleitung für das Compliance-Programm des Unternehmens und überwacht die Ergebnisse.
- > Der Prüfungsausschuss des Vorstands unterstützt und berät den Vorstand bezüglich des Ethik- und Compliance-Programms des Unternehmens, einschließlich des Empfangs von Berichten des Managements zur Einhaltung dieses Kodex wenn angebracht.

Diese Überwachungsmechanismen helfen sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex beständig über alle Unternehmen hinweg durchgesetzt wird und dass Personen auf allen Ebenen für ihr Verhalten verantwortlich gemacht werden.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**





### III. UNSERE VERPFLICHTUNG UNSEREN KUNDEN, RESTAURANTS, FRANCHISENEHMERN UND DEM MARKT GEGENÜBER

#### Unsere Verpflichtung

Yum! priorisiert das Servieren schmackhafter Speisen, die das Vertrauen, das unsere Kunden in uns setzen, rechtfertigen, und bemüht sich, die hohen Sicherheits- und Qualitätsstandards bei allen Aspekten unseres Geschäftes einzuhalten - von Beschaffung und Einkauf über Speisenzubereitung bis zum Servieren. Bei all unseren Geschäftstätigkeiten bemüht sich Yum! ehrlich und fair zu sein. Wir wetteifern mit aller Kraft, aber fair und im Einklang mit allen Gesetzen, die die Integrität des Marktes schützen.

#### Lebensmittelsicherheit und Produktqualität

Lebensmittelsicherheit und Produktqualität stehen im Zentrum dessen, wie wir Geschäfte machen und unsere Vision einer Welt mit mehr Yum! erreichen. Wir bemühen uns, die Erwartungen unserer Kunden stets zu übertreffen, indem wir die hochwertigsten Produkte in einer Umgebung, die sauber, attraktiv, sicher und bequem ist, bereitstellen.

Die Integrität unserer Produkte hängt davon ab, dass Mitarbeiter stets Lebensmittelsicherheitspraktiken befolgen, die im Einklang mit den hohen Standards unserer Marken und allen gesetzlichen, qualitativen und vertraglichen Anforderungen stehen. Wir dürfen nichts, nicht einmal Kosten, erlauben, diese Verpflichtung zu beeinträchtigen. Wir sind alle für die Lebensmittelsicherheit verantwortlich.

#### Erwartungen von Yum!:

- > Befolgen Sie alle gesetzlichen, qualitativen und vertraglichen Anforderungen, die bestimmen, wie unsere Produkte hergestellt werden.
- > Beschaffen Sie nur Materialien und Produkte, die unseren Spezifikationen entsprechen und von genehmigten Lieferanten stammen.
- > Befolgen Sie unsere Standards für die Lebensmittelsicherheit.
- > Lernen Sie Verfahren für den Umgang mit und die Zubereitung von Speisen, einschließlich der richtigen persönlichen Hygiene, und befolgen Sie diese.
- > Melden Sie alles, was unsere Verpflichtung zur Lebensmittelsicherheit und Produktqualität beeinträchtigen könnte.

#### Sagen Sie etwas, wenn Sie sehen, dass jemand:

- > Bei Lebensmittelsicherheit oder Produktqualität Abstriche macht, um Produktions- oder Leistungsziele zu erreichen.
- > Die Ergebnisse von Lebensmittelsicherheitstests fälscht.
- > Etwas tut, dass unsere Verpflichtung zur Lebensmittelsicherheit und Produktqualität beeinträchtigen könnte.

#### Frage:

Ich arbeite in einem Restaurant des Unternehmens und habe gesehen, dass Reinigungsverfahren nicht richtig befolgt werden. Die Mitarbeiter wollen nach Schließung des Restaurants nach Hause gehen; deshalb spülen sie manche Geräte nur kurz ab, anstatt sie gemäß der im Restaurant ausgehängten Verfahren zu reinigen. Sollte ich diesbezüglich etwas tun oder sagen?

#### Antwort:

Ja, Sie sollten die Angelegenheit Ihrem Vorgesetzten, dem Restaurantmanager oder der Yum! Integritäts-Helpline („The Speak Up helpline“) melden. Wir können es nicht riskieren, die Lebensmittelsicherheit zu riskieren, indem wir bei unseren Reinigungsverfahren Abkürzungen nehmen. Dies könnte die Integrität unserer Produkte und die Sicherheit unserer Kunden gefährden. Wenn Sie mit der Reaktion, die Sie von Ihrem direkten Management erhalten, nicht zufrieden sind, nutzen Sie einen der auf Seite 30 dieses Dokuments beschriebenen Kanäle für eine Meldung.

Unsere Verpflichtung unseren Kunden, Restaurants und dem Markt gegenüber



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT: BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**





## Kunden

Y!Zur Kultur von Yum! gehört, die Vielfalt ALLER Kunden anzuerkennen, wertzuschätzen und zu respektieren. Sie dürfen einen Kunden nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Glaubensbekenntnis, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Geburt und medizinischer Bedingungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und Stillen), Alter, geistiger oder körperlicher Behinderung, geschützter medizinischer Bedingung, körperlicher Beeinträchtigung, genetischer Information, sexueller Orientierung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Geschlechtsstereotypisierung, nationaler Herkunft, Abstammung, Nationalität, sozialer oder ethnischer Herkunft, Militär- oder Veteranenstatus, Familienstand, Staatsbürgerschaft, politischer Zugehörigkeit oder eines anderen gesetzlich geschützten Status anders behandeln.

## Franchisenehmer

Die weltweit beliebtesten, vertrauenswürdigen und am schnellsten wachsenden Restaurantmarken zu sein bedeutet, dass wir eine positive, strategische Beziehung zu unseren Franchisenehmern, unseren wichtigsten Partnern, haben müssen. Wir behandeln Franchisenehmer fair und haben eine offene und ehrliche Kommunikation.

Es bedeutet auch, dass unsere Franchisenehmer Yum! und dessen Marken respektieren, unsere Integritätsstandards in ihren Restaurantbetrieben aufrechterhalten und Lebensmittelsicherheits- sowie andere Markenstandards befolgen. Obwohl dieser Kodex nicht direkt für die Franchisenehmer und deren Mitarbeiter gilt, erwartet Yum! doch, dass Franchisenehmer ihre eigenen Normen und Praktiken etablieren und durchsetzen, um Integrität in ihren Betrieben und ein einheitliches Kundenerlebnis zu gewährleisten.

### Erwartungen von Yum!:

- > Behandeln Sie Franchisenehmer mit Respekt und Fairness.
- > Kommunizieren Sie ehrlich und offen mit Franchisenehmern.
- > Schützen Sie die vertraulichen Daten von Franchisenehmern.

### Melden Sie es, wenn Sie sehen, dass:

- > Daten von Franchisenehmern missbraucht oder unangemessen offengelegt werden.
- > Ein Franchisenehmer unfair behandelt wird.
- > Verstöße gegen das Gesetz oder Unternehmensnormen, wie Lebensmittelsicherheit oder Antikorruption, in Franchisebetrieben auftreten.

### Frage:

Die Tochter eines Freundes arbeitet in Teilzeit in einem von einem Yum! Franchisenehmer betriebenen Restaurant. Sie hat mir erzählt, dass sie rohe Lebensmittel nach dem Ablaufdatum aufheben und verwenden. Sollte ich jemanden darüber informieren?

### Antwort:

Ja, da die Lebensmittelsicherheit beeinträchtigt und das Wohlergehen der Kunden gefährdet wird. Auch könnte der Ruf von Yum! und der Marken geschädigt werden. Wenden Sie sich an die Beschwerde-Hotline der Marke, die Qualitätssicherungs- oder Lebensmittelsicherheitsteams der Marke oder das Managementteam, damit die Situation richtig beurteilt und angemessene Maßnahmen ergriffen werden können.

## Fairer Wettbewerb

Unser Ziel ist es, unsere Wettbewerber zu übertreffen - auf faire Weise. Wir sind bestrebt, die weltweit beliebtesten, vertrauenswürdigen und am schnellsten wachsenden Restaurantmarken aufzubauen. Wir haben eine wunderbare Rezeptur für den Erfolg - wir müssen nicht auf unfaire, unethische oder unehrliche Mittel zurückfallen, um zu gewinnen, und werden dies auch nicht tun.

Wir befolgen das „Wettbewerbsrecht“ (in den Vereinigten Staaten „Antitrust“ genannt) streng - Gesetze, die die Grundlage für freie Märkte weltweit bilden. Das Wettbewerbsrecht verbietet im Allgemeinen Vereinbarungen, die den Wettbewerb einschränken, wie Absprachen mit Wettbewerbern, um Preise festzulegen oder Märkte aufzuteilen, sowie anderes Verhalten, das faire und offene Märkte untergräbt.

### Erwartungen von Yum!:

- > Konkurrieren Sie auf Basis des Verdienstes unserer Produkte und unseres Kundenservice und unternehmen Sie keine Versuche, den Wettbewerb zu begrenzen oder einzuschränken.
- > Heben Sie Yum! nur auf Basis faktenbasierter Vergleiche von seinen Wettbewerbern ab.
- > Präsentieren und bewerben Sie nur wahre Informationen über unsere Produkte und Restaurants.
- > Vermeiden Sie Kontakte mit Wettbewerbern, die den Anschein unangemessener Absprachen, Nebengeschäfte oder informeller Vereinbarungen erwecken könnten.
- > Wählen Sie Anbieter, Lieferanten und andere Dritte nur auf Basis des Verdienstes ihrer Produkte aus und stellen Sie klar, dass wir einen vollständigen und fairen Wettbewerb um unsere Aufträge erwarten.
- > Behandeln Sie vertrauliche Informationen über Yum! sowie dessen Kunden und Lieferanten streng vertraulich.

### Sagen Sie etwas, wenn Sie sehen, dass jemand:

- > Absprachen oder Gespräche mit einem Wettbewerber hat, die folgendes betreffen:
  - Preise, Preisformeln, Kosten oder Profite
  - Marketingpläne oder Verkaufsgebiete
  - Verkaufsbedingungen
  - Marktanteil, Vertriebskapazität oder Produktionsvolumen
  - Aufteilung von Kunden oder Produktlinien
  - Lieferanten, Beschaffungs- oder Vertriebsmethoden
- > Beteiligung an unfairen oder täuschenden Geschäftspraktiken
- > Einholen von Informationen über Wettbewerber mit unangemessenen, täuschenden oder unehrlichen Mitteln
- > Falsche oder nicht erwiesene negative Aussagen über Produkte oder Geschäfte unserer Wettbewerber

Unsere Verpflichtung unseren Kunden, Restaurants und dem Markt gegenüber



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **- ALLE - MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT: BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

### Situationen, die als Warnsignale dienen:

Die folgenden Situationen können zu Wettbewerbsrechtsrisiken führen. Involvieren Sie stets die Yum! Rechtsabteilung, bevor:

- > Sie Joint Ventures, Fusionen, Erwerbe oder Marketing-, Beschaffungs- oder ähnliche kollaborative Vereinbarungen mit Wettbewerbern eingehen.
- > Sie Ausschließlichkeitsbindungen (z.B. Verträge, die verlangen, dass ein Unternehmen keine Geschäfte mit unseren Wettbewerbern tätigt) eingehen oder sich aufgrund deren Beziehung zu unseren Wettbewerbern weigern, mit anderen Geschäfte zu machen.
- > Sie an Aktivitäten mit Fachverbänden teilnehmen oder solche koordinieren, wie das Festlegen von Branchenstandards oder Etablierung von Entlohnungsrichtlinien.
- > Sie Vereinbarungen oder Absprachen mit Konkurrenten bezüglich Preisen, Verkaufsbedingungen, Marktanteil oder Technologien eingehen.

### Frage:

Mein Manager hat unser Team kürzlich gebeten, Gerüchte über eine E. coli Befürchtung in einem Restaurant auf der anderen Straßenseite zu verbreiten. Wir leben in einer kleinen Stadt und Gerüchte verbreiten sich leicht und schnell. Ist dies unseren Konkurrenten gegenüber nicht unfair?

### Antwort:

Absolut. Unsere Marken haben großartige Restaurants, hochwertige Produkte und wunderbaren Kundenservice. Dies sind die Dinge, auf die wir uns verlassen, um zu konkurrieren. Das Verbreiten falscher Gerüchte wie diesem ist die falsche Vorgehensweise und riskiert es, unseren Ruf zu beschädigen und uns einer möglichen Haftung auszusetzen.

### Frage:

Gestern kam eine Vertreterin unserer örtlichen Handelskammer für ein Gespräch vorbei. Während des Gesprächs sagte sie, dass andere Restaurants in diesem Teil der Stadt sich Sorgen über eine Inflation der Gehälter machen und zusammenarbeiten möchten, um erhöhte Gehaltskosten zu verhindern. Sie fragte, ob wir bereit wären, uns zu verpflichten, unser derzeitiges Startgehalt wenigstens für das nächste Jahr beizubehalten, zum Nutzen aller Restaurants in der Stadt. Was sollte ich tun?

### Antwort:

Diese Absprache könnte ungesetzlich sein. Absprachen zu Gehältern durch Wettbewerber sind oft ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht. Obwohl der Vorschlag durch die Handelskammer gemacht wurde, könnte dies als Absprache zwischen den Restaurants angesehen werden. Sprechen Sie sofort mit der Rechtsabteilung über dieses Gespräch und lassen Sie sich beraten, wie Sie am besten vorgehen sollten.

## Geschenke und Bewirtung

Geschäftliche Gefälligkeiten - darunter Geschenke (mit Markenzeichnung oder ohne), Gefälligkeiten, das Bezahlen von Mahlzeiten, Dienstleistungen, Reisen, Unterkunft und Unterhaltung - werden oft als Teil des Aufbaus guter geschäftlicher Beziehungen ausgetauscht. Obwohl geschäftliche Gefälligkeiten den guten Willen aufbauen können, können sie doch auch das Motiv der Person, die diese bereitstellt, in Frage stellen. Kurz gesagt können geschäftliche Gefälligkeiten ihre eigenen „Interessenkonflikte“ schaffen.

Wir treffen geschäftliche Entscheidungen auf Basis des Nutzens für das Unternehmen. Als allgemeine Regel, bieten Sie deshalb niemals eine geschäftliche Gefälligkeit an, wenn dies den Anschein erwecken könnte, dass Sie versuchen, eine geschäftliche Entscheidung (gegenwärtig oder in der Zukunft) zu beeinflussen. Ebenso dürfen Sie niemals eine geschäftliche Gefälligkeit von einem Dritten, wie einem Lieferanten oder (derzeitigen oder potentiellen) Franchisenehmer, erbitten oder annehmen, die den Anschein erwecken könnte, Ihre Objektivität beim Treffen geschäftlicher Entscheidungen zu beeinträchtigen. In allen Fällen müssen die Kosten für von Ihnen bereitgestellten geschäftlichen Gefälligkeiten vollständig, richtig und angemessen detailliert in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens erfasst werden, beispielsweise in Reisekostenabrechnungen und auf den richtigen Konten im Hauptbuch des Unternehmens.

### Allgemeine Vorschriften

Eine geschäftliche Gefälligkeit darf nur angeboten, gegeben oder angenommen werden, wenn:

- > Sie der Höhe nach angemessen ist und nicht in bar (oder in Geldäquivalenten, wie Geschenkgutscheinen oder Ladenkarten außer für Yum! Restaurants und gemäß der Richtlinien für Ihren Markt) erfolgt und
- > soweit sie zum Zweck des Aufbaus allgemeinen Wohlbollens angeboten oder gegeben wird, wie als Anerkennung, in Verbindung mit der Bewerbung, Vorführung oder Erklärung von Produkten des Unternehmens, und
- > eine öffentliche Bekanntmachung der geschäftlichen Gefälligkeit weder peinlich wäre noch den Ruf der Beteiligten, einschließlich Yum! schädigen würde und
- > gemäß lokaler Gesetze, staatlicher Bestimmungen und Richtlinien der Organisation, die durch die Person, die die Gefälligkeit anbietet, annimmt oder erhält, vertreten wird, legal und erlaubt ist, und
- > gemäß spezifischer lokaler oder regionaler Richtlinien, die für Ihren Markt gelten, von der zuständigen Managementebene des Unternehmens genehmigt wurde und in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens richtig dargestellt wird und
- > nicht mit der Absicht, Regierungsbeamte oder geschäftliche Entscheidungsträger unangemessen zu beeinflussen, ihre Position zu missbrauchen, oder um deren Handlungen zu beeinflussen, angeboten, gegeben oder angenommen wird. (Siehe auch „Antikorruption“ auf Seite 24); und
- > Keine Veranstaltungsorte oder Aktivitäten betrifft, die „Unterhaltung für Erwachsene“ oder ungesetzliche Veranstaltungen, Substanzen oder Waren beinhalten.

Unsere Verpflichtung unseren Kunden, Restaurants und dem Markt gegenüber



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



Falls Sie sich über die Anwendung dieser Bestimmungen unsicher sind, lassen Sie sich von Ihrer Rechtsabteilung beraten. Wenn Sie ein Geschenk oder ein Angebot erhalten, von dem Sie glauben, dass es gegen diese Bestimmungen verstoßen könnte, aber Sie glauben aus irgendeinem Grund, dass Sie es nicht zurückgeben oder ablehnen sollten, dann müssen Sie eine Genehmigung von Ihrer Rechtsabteilung einholen, um es zu behalten.

## Regierungsbeamte

Regierungsbeamten angebotene Geschenke und Bewirtung stellen ein besonderes Risiko dar. Bevor Sie einem Regierungsbeamten eine geschäftliche Gefälligkeit anbieten oder geben, müssen Sie Folgendes sicherstellen:

- > Transparenz und Ehrlichkeit beim Vorgang und richtige Erfassung in den Aufzeichnungen von Yum!.
- > Es werden keine Gesetze oder örtlichen Unternehmensrichtlinien verletzt.
- > Die Gefälligkeit steht direkt mit der Bewerbung, Vorführung oder Erläuterung von Produkten des Unternehmens in Verbindung (beispielsweise Geschenke von Artikeln mit Logos, die unsere Marken bewerben, oder eine Mahlzeit, um neue Produktangebote vorzuführen).
- > Die Gefälligkeit hat einen geringen Wert (der Wert ist sowohl für Geber als auch Empfänger unerheblich) und wird nur angeboten, um Wertschätzung und guten Willen widerzuspiegeln, wie Geschenke zu traditionellen Feiertagen oder besonderen Lebensereignissen, wie Hochzeiten und Geburten.
- > Der Regierungsbeamte, der das Geschenk erhält bzw. dem Regierungsbeamten direkt unterstellte Personen haben keine ausstehenden Entscheidungen, die Yum! betreffen.
- > Sie haben die Genehmigung Ihrer Rechtsabteilung vorgelegt und die gesamte Berichterstattung ist gemäß den Bedingungen Ihrer lokalen Unternehmensrichtlinie erfolgt.

Beachten Sie die Orientierungshilfe im Abschnitt „Antikorruption“ dieses Dokuments und die Internationale Richtlinie gegen Korruption von Yum!, die diesem Kodex als Anhang beigelegt ist, für konkrete Anweisungen in diesem Bereich.

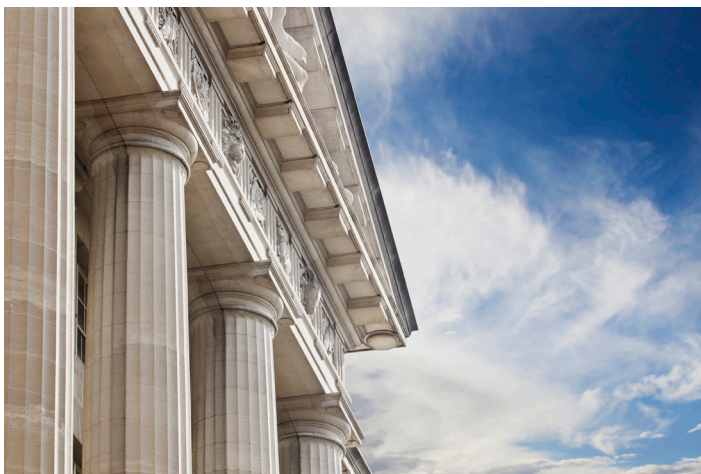
## Erwartungen von Yum!:

- > Üben Sie beim Geben und Empfangen von geschäftlichen Gefälligkeiten gutes Urteilsvermögen, Mäßigung und Diskretion aus.
- > Verstehen Sie die Regeln und Gesetze, die gelten könnten, bevor Sie geschäftliche Gefälligkeiten anbieten oder annehmen, besonders wenn Regierungsbeamte beteiligt sind.
- > Wählen Sie Veranstaltungsorte, die angemessen und kostengünstig sind, wie Restaurants, Sportveranstaltungen, Theater oder andere gesellschaftliche oder kulturelle Veranstaltungen.
- > Benachrichtigen Sie Ihren Vorgesetzten und die Yum! Rechtsabteilung stets, wenn eine erhaltene, gegebene oder angebotene geschäftliche Gefälligkeit gegen diese Normen verstößt.
- > Fragen Sie, falls Sie sich unsicher sind.

## Sagen Sie etwas, wenn Sie sehen, dass jemand:

- > Eine geschäftliche Gefälligkeit mit der Erwartung, im Austausch etwas zu erhalten, erbittet oder annimmt.
- > Bargeld (oder Bargeldäquivalente, wie Geschenkgutscheine, Bankschecks, Geldüberweisungen, Anlagepapiere, Wertpapiere, Darlehen, Aktien oder Aktienoptionen) als Geschenk gibt oder erhält.
- > An einer Aktivität teilnimmt, die dazu führen würde, dass die Person, die die geschäftliche Gefälligkeit gibt oder erhält, gegen eigene Normen oder Normen des eigenen Arbeitgebers verstößt.
- > An Unterhaltung oder einer Aktivität teilnimmt, die ungesetzlich, unethisch, sexuell orientiert oder ansonsten mit unseren Werten und Normen unvereinbar ist.
- > Geschäftliche Gefälligkeiten nicht korrekt gemäß der Berichterstattungsbestimmungen der Unternehmensrichtlinie erfasst.

Unsere Verpflichtung unseren Kunden, Restaurants und dem Markt gegenüber



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Arbeit mit Lieferanten

Unsere Lieferanten sind geschätzte Partner für den Erfolg unseres Unternehmens. Unsere Beziehungen zu Lieferanten müssen durch Ehrlichkeit und Fairness charakterisiert sein. Lieferanten sollten auf Basis von wettbewerblichen Faktoren, wie Qualität, Service, Technologie und Preis, ausgewählt werden. Außerdem sollten Lieferanten unser Engagement für Ethik, Compliance und Nachhaltigkeit teilen.

### Erwartungen von Yum!:

- > Machen Sie nur Geschäfte mit Lieferanten, die den geltenden rechtlichen Bestimmungen und den Unternehmensnormen in Bezug auf Arbeits-, Beschäftigungs- und sichere Arbeitsbedingungen entsprechen.
- > Bieten Sie eine Konkurrenzchance für Lieferanten, Aufträge von Yum! zu erhalten, auch für Kleinunternehmen und Unternehmen, die im Eigentum von Frauen, Minderheiten oder benachteiligten Personen stehen.
- > Schützen Sie mit Lieferanten ausgetauschte vertrauliche Informationen durch Vertraulichkeitsvereinbarungen.
- > Halten Sie sich an mit Lieferanten getroffene Absprachen, Verträge und Vereinbarungen.

### Melden Sie es, wenn Sie Folgendes sehen:

- > Potentielle Interessenskonflikte bei der Auswahl von Lieferanten, wie die Annahme unangemessener Geschenke, Schmiergelder oder anderer Vorteile.
- > Es werden Aufträge an ein Unternehmen vergeben, das einem Verwandten oder engen Freund gehört, ohne dass vorher der Interessenkonflikt dem Management gegenüber offengelegt wurde.
- > Zuteilung eines Yum! Auftrags an ein Unternehmen, das einer Person gehört, die Verbindungen zu einem Regierungsbeamten hat, der mit Yum! zu tun hat.
- > Missbräuchliche oder belästigende Arbeitsumgebungen, unsichere Bedingungen oder andere Misshandlung von Arbeitern in Einrichtungen von Lieferanten.

### Frage:

Wir müssen einen Vertrag für die Bereitstellung von Reinigungsmaterialien mit einer lokalen Firma abschließen und möchten schnell jemanden finden. Mein Bruder leitet ein Unternehmen und ich weiß, dass er das, was wir benötigen, bereitstellen kann. Können wir nicht einfach viel Zeit und Mühe sparen, indem wir sein Unternehmen direkt beauftragen?

### Antwort:

Nein. Ihren Bruder anzustellen, weil Sie ihm vertrauen, mag eine gute persönliche Entscheidung sein, aber es ist nicht notwendigerweise eine gute geschäftliche Entscheidung, da es zu einem Interessenkonflikt zwischen Ihrem Wunsch, Ihrem Bruder zu helfen, und Ihrer Objektivität bei der Auswahl des konkurrenzfähigsten Lieferanten für das Unternehmen führt. Aber wenn Sie es Yum! gegenüber richtig offenlegen und nicht am Auswahlprozess beteiligt sind bzw. den Lieferanten nicht managen (und niemand, der Ihnen direkt unterstellt ist, beteiligt ist), kann das Unternehmen Ihres Bruders sich gemeinsam mit anderen qualifizierten Lieferanten um den Auftrag bemühen. Sie sollten diese Geschäftsbeziehung auch auf Ihrem jährlichen Fragebogen zum Verhaltenskodex offenlegen.

### Für weitere Details und als Orientierungshilfe

- > beachten Sie den Yum! Verhaltenskodex für Lieferanten.
- > Yum! engagiert sich dafür, seine Geschäfte auf legale und sozial verantwortungsvolle Weise zu führen. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten wurde entwickelt, um unsere Erwartung zu etablieren, dass unsere Lieferanten alle rechtlichen Vorschriften einhalten und um ethische Geschäftspraktiken zu fördern.



Unsere Verpflichtung unseren Kunden, Restaurants und dem Markt gegenüber



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **-ALLE- MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**





## Weltweite Geschäfte

Yum! ist fest entschlossen, wirtschaftliches Wachstum und internationalen Handel zu fördern. Als internationales Unternehmen kennt Yum! seine Verpflichtung gegenüber den Ländern, mit denen wir Geschäfte tätigen. Unser Ziel ist es, überall, wo wir tätig sind, gute „Corporate Citizen“ zu sein.

Wir sind bestrebt, Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen aller staatlichen und aufsichtsrechtlichen Behörden, die für unser Geschäft gelten, einzuhalten. Als in den Vereinigten Staaten ansässiges und an der US-amerikanischen Börse geführtes Unternehmen beeinflussen manche US-amerikanischen Gesetze unsere Geschäftstätigkeiten weltweit, darunter Gesetze, die Transaktionen verbieten, welche Terroristen unterstützen könnten.

Wir dulden, fördern und unterstützen keinerlei terroristische Aktivitäten. Falls Sie vermuten, dass ein Yum! Lieferant, Anbieter, Dritter, Franchisenehmer, Lizenznehmer, Vermieter oder anderes Unternehmen, mit dem Yum! eine Beziehung unterhält, an illegalen Aktivitäten beteiligt ist, oder dass eine Yum! Geschäftstätigkeit Terroristen finanziell oder auf andere Weise nutzen könnte, melden Sie dies an die Rechtsabteilung von Yum!.

Außerdem verhängen einige Länder Einschränkungen auf Exporte und Handelsgeschäfte mit bestimmten anderen Ländern, Einheiten oder Personen und bezüglich bestimmter Aktivitäten. Handelsbeschränkungen gibt es in vielen Formen, darunter Verbote von:

- > Exporte in ein verbotenes Land
- > Importe aus einem angegebenen oder mit Sanktionen belegten Land oder Geschäfte mit Waren, die aus diesem stammen.
- > Reisen in oder aus einem mit Sanktionen belegten Land.
- > Neue Investitionen in einem mit Sanktionen belegten Land.
- > Finanztransaktionen und Geschäfte unter Beteiligung eines mit Sanktionen belegten Landes oder designierten Personen und Einheiten.
- > Teilnahme an von anderen Ländern auferlegten Boykotten (z.B. die Arabische Liga verhängt einen Boykott gegen Israel und die US-amerikanischen Boykott-Gesetze verbieten es Yum! am Boykott der Arabischen Liga teilzunehmen).

Handelsbeschränkungen umfassen auch Lizenzanforderungen für den Export bestimmter Produkte oder Technologien. Die Liste verbotener Länder und die Beschränkungen ändern sich mit wandelnder Globalpolitik.

Aus diesem Grund müssen Sie, falls Ihre Arbeit Vertrieb oder Versand über internationale Grenzen hinweg beinhaltet, sicherstellen, dass Sie auf dem aktuellen Stand bezüglich der geltenden Bestimmungen sind und Sie müssen Rücksprache mit Ihrer Rechtsabteilung halten, wenn Sie sich unsicher sind. Sie sollten auch die Exportbestimmungen bezüglich des Transfers von Technologie oder Produkten in ein anderes Land überprüfen.

Ein „Export“ ist nicht nur der Transfer einer körperlichen Ware - es kann den Transfer beschränkter Informationen an einen Staatsbürger eines anderen Landes auf einen der folgenden Wege beinhalten:

- > E-Mail oder Telefongespräch
- > Persönliches Gespräch oder
- > Besuche bei Yum! Einrichtungen (z.B. Mitnahme von Dateien oder elektronischen Daten zum Weitergeben, Übertragen oder Übermitteln).

## Erwartungen von Yum!:

- > Befolgen Sie alle relevanten internationalen Handelskontrollbestimmungen, die sich auf Importe und Exporte beziehen.
- > Stellen Sie sicher, dass Yum! oder dessen Vertreter den Regierungsbehörden korrekte und vollständige Einfuhrerklärungen und -informationen zur Verfügung stellen.
- > Prüfen Sie Geschäftstransaktionen gegen die geltenden Regeln, die Transaktionen mit durch Sanktionen belegte Ländern, Personen und verbotenen Endverwender einschränken.
- > Prüfen Sie Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Lieferanten und anderen an Ihren internationalen Transaktionen beteiligten Drittparteien gegen von der Regierung bereitgestellte Watch-Lists.
- > Kooperieren Sie nicht mit restriktiven Handelspraktiken oder gemäß US-amerikanischen oder geltenden lokalen Gesetzen verbotenen Boykotten (z.B. dem Boykott gegen Israel durch die Arabische Liga) und melden Sie alle Boykott-Anfragen, die Sie erhalten.

## Sagen Sie etwas, wenn Sie sehen, dass jemand:

- > Eine falsche Erklärung auf Zollformularen oder den Regierungsbehörden gegenüber macht.
- > Rechnungen für importierte Güter nutzt, bei denen der angegebene Preis nicht den vollen Wert widerspiegelt, oder bei denen die Beschreibung der Waren unvollständig oder das Herkunftsland nicht richtig identifiziert ist.
- > Geld an einen Mittelsmann als Zwischenstation für eine andere Einheit zahlt oder um zu verhindern, das Land, an das das Geld fließt, zu offenbaren.

## Frage:

Ich arbeite mit einem Restaurant der Yum! Marke in Asien zusammen, um Vorräte aus den USA zu senden. Das Land, in dem sich das Restaurant befindet, hat kürzlich die Einfuhr bestimmter Lebensmittel aus den Vereinigten Staaten verboten. Mein lokaler Kontakt hat mich gebeten, die Lieferungen an ein Nachbarland zu senden „und er wird sich von dort aus darum kümmern“. Darf ich dies tun?

## Antwort:

Nein. Der lokale Kontakt nutzt eventuell ein illegales Vorgehen, um die verbotenen Waren über ein Drittland in das asiatische Land zu bringen. Obwohl dies wie ein cleverer Weg zum Umgehen des Gesetzes scheinen mag, ist es wahrscheinlich ungesetzlich. Die Ausfuhr-, Einfuhr- und Versanddokumente müssen richtig wiedergeben, wohin die Waren gehen, worum es sich handelt und wie sie verwendet werden.

Unsere Verpflichtung unseren Kunden, Restaurants und dem Markt gegenüber



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **-ALLE- MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT: BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## IV. UNSERE VERPFLICHTUNG UNSEREN AKTIONÄREN GEGENÜBER

### Unsere Verpflichtung

Yum! ist bestrebt, den langfristigen Shareholder-Value durch eine klare Geschäftsstrategie zum Aufbau unserer Marken und Erzielung überlegener Finanzergebnisse zu maximieren. Bei der Verfolgung des geschäftlichen Erfolgs und des Shareholder-Values handeln wir ehrlich beim Treffen geschäftlicher Entscheidungen, bei Messung und Berichterstattung unserer Finanzleistung, beim Schutz der Vermögenswerte und Ressourcen des Unternehmens und beim Handel mit Wertpapieren des Unternehmens.

### Geschäftliche Chancen

Mitarbeiter haben eine Pflicht dem Unternehmen gegenüber, dessen legitime Interessen voranzubringen, wenn sich die Chance dazu bietet.

Es ist Mitarbeitern verboten:

- > Für sich persönlich Chancen zu nutzen, die durch die Nutzung von Unternehmenseigentum, -informationen oder -stellung entdeckt wurden.
- > Firmeneigentum, -informationen oder die Position im Unternehmen für die persönliche Bereicherung zu nutzen.
- > Direkt oder indirekt mit dem Unternehmen in Wettbewerb zu treten.

Falls Ihre geschäftlichen Interessen oder Transaktionen den Anschein erwecken könnten, dass sie sich mit Aktivitäten oder Geschäftsinteressen von Yum! überschneiden, müssen Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihre Rechtsabteilung sofort informieren, damit die Angelegenheit geprüft und gelöst werden kann.

*Hinweis: Dieses Konzept der geschäftlichen Chancen und die obige Leitlinie gelten für nichtangestellte Mitglieder des Vorstands des Unternehmens nur in so weit, wie die geschäftliche Chance bzw. Wettbewerbschance als Ergebnis von oder in ihrer Kapazität als Vorstand bei Yum! entstanden ist.*

### Erwartungen von Yum!:

- > Legen Sie jegliche persönlichen geschäftlichen Investitionen, Transaktionen oder anderen Aktivitäten, die die besten Interessen von Yum! beeinträchtigen könnten oder zu beeinträchtigen scheinen könnten, offen.

### Melden Sie es, wenn Sie sehen, dass ein Kollege:

- > In ein Geschäft oder einen Vermögenswert investiert, an dem das Unternehmen eventuell teilnehmen oder sich beteiligen möchte.

#### Frage:

Durch meine Arbeit bei Yum! habe ich von einer neuen geplanten Wohnung in der Stadt, in der ich aufgewachsen bin, gehört. Ich weiß, dass ich einige der benachbarten Immobiliengrundstücke recht billig kaufen kann, weil die meisten Leute keine zukünftige Bautätigkeit in diesem Gebiet erwarten. Darf ich das benachbarte Grundstück in der Erwartung, dass dessen Wert sich erhöhen wird, wenn die neue Bautätigkeit bekanntgegeben wurde, erwerben?

#### Antwort:

Da Ihr persönlicher Kauf des Grundstücks durch die Informationen und die Chancen, die Sie im Zusammenhang mit Ihrer Beziehung zu Yum!'s Geschäft haben, angetrieben wird, sollten Sie die Situation Ihrem Management oder Ihrer Rechtsabteilung gegenüber offenlegen und sich beraten lassen, bevor Sie mit Verhandlungen oder der Transaktion fortfahren. Es ist unwahrscheinlich, dass Ihnen gestattet werden würde, das Grundstück vor Bekanntmachung der geplanten Bautätigkeit zu erwerben, da dies die persönliche Ausnutzung einer Gelegenheit wäre, von der Sie dank Ihrer Rolle bei Yum! erfahren haben. Wenn die Transaktion genehmigt werden würde, müssten Sie dies auch in Ihrem jährlichen Verhaltenskodex-Fragebogen offenlegen.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**- ALLE -**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Interessenkonflikte

Ein „Interessenkonflikt“ tritt auf, wenn die persönlichen, gesellschaftlichen, finanziellen oder politischen Aktivitäten oder Interessen einer Person deren Loyalität dem Unternehmen gegenüber oder deren Fähigkeit, eine unparteiische Entscheidung bezüglich Unternehmensangelegenheiten zu treffen, beeinträchtigt oder zu beeinträchtigen scheint. Interessenkonflikte können auch auftreten, wenn ein Mitarbeiter oder Vorstand oder ein unmittelbares Familienmitglied eines Mitarbeiters oder Vorstands von einem geschäftlichen Arrangement von Yum! profitiert oder auch nur zu profitieren scheint.

Mitarbeiter und Vorstände des Unternehmens müssen tatsächliche oder anscheinende Interessenkonflikte vermeiden oder diese offenlegen und eine vorherige Genehmigung einholen.

Beispiele für potentielle Interessenkonflikte sind:

- > Ein nicht unwesentliches Eigentum und/oder finanzielles Interesse an einem Yum! Wettbewerber oder Lieferanten, Franchisenehmer oder anderem Dritten, der Geschäfte mit Yum! tätigt.
- > Annahme einer Art der Vergütung (z.B. Services, Bargeld, Bargeldäquivalente wie Geschenkkarten) oder von Geschenken von einem Yum! Wettbewerber oder Lieferanten, Franchisenehmer oder anderem Dritten, der Geschäfte mit Yum! tätigt, ohne Offenlegung an und vorherige Genehmigung durch Yum!
- > Ein *unmittelbares* Familienmitglied, das für einen Wettbewerber oder einen Lieferanten, Franchisenehmer oder anderen Dritten arbeitet, der Geschäfte mit Yum! tätigt, ohne vorherige Offenlegung an und Genehmigung durch Yum!
- > Sich in der Befehlskette eines Yum! Mitarbeiters zu befinden, der gleichzeitig ein *unmittelbares* Familienmitglied ist.
- > Eine Auftragnehmer- oder Beraterrolle außerhalb von Yum! bei einem Yum! Wettbewerber oder Lieferanten, Franchisenehmer oder anderen Dritten, der Geschäfte mit oder im Auftrag von Yum! tätigt, ohne Offenlegung an und vorherige Genehmigung durch Yum!.
- > Persönliche Geschäftstätigkeiten mit Yum!.

Diese Beispiele beziehen sich auf Mitarbeiter, Vorstände oder deren *unmittelbare* Familienmitglieder.

„**Unmittelbares Familienmitglied**“ bezieht sich auf einen Ehepartner, Eltern, Stiefeltern, Kinder, Stiefkinder, Geschwister, Stiefgeschwister, Neffen, Nichten, Tanten, Onkel, Großeltern, Enkel, Schwager und alle, die in Ihrem Haus leben oder mit denen Sie eine romantische Beziehung haben. Was Interessenkonflikte betrifft, sind Sie nicht dafür verantwortlich, etwas über die Aktivitäten von Familienmitgliedern zu erfahren, die nicht bei Ihnen leben. Bei Familienmitgliedern, die nicht in Ihrem Zuhause leben, müssen Sie nur jene Umstände berücksichtigen, die Ihnen bekannt sind.

**Gültigkeit für Vorstände** – Aufgrund der einzigartigen Stellung und Treuepflicht von Vorständen gilt unsere Richtlinie für Interessenkonflikte für den Vorstand auf andere Weise. Die meisten Vorstände sind keine Vollzeitangestellten bei Yum! und tätigen wesentliche geschäftliche und professionelle Aktivitäten, die nicht mit Yum! in Verbindung stehen. Alle Vorstände sollten eine ausreichende Offenlegung und Bewertung tatsächlicher oder potentieller Interessenkonflikte, von denen vernünftigerweise angenommen werden könnte, dass sie die Unabhängigkeit und das Urteilsvermögen des Vorstands bei der Ausführung seiner Pflichten für Yum! beeinträchtigen könnten oder zu beeinträchtigen scheinen könnten, sicherstellen.

Nach Identifizierung eines solchen tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonfliktes sollte der Vorstand den General Counsel von Yum! Brands, Inc. umgehend über die Situation informieren. Die Meldung und Offenlegung sollte zu einer Zeit und mit ausreichend Einzelheiten erfolgen, um eine volle Berücksichtigung der relevanten Fakten und Umstände für eine zeitnahe Entscheidung und Lösung zu erlauben.

Kein Mitarbeiter bzw. kein Vorstand darf ohne die vorherige Genehmigung durch den Vorstand des Unternehmens eine Vergütung (in beliebiger Form) für Dienstleistungen annehmen, die von einer anderen Quelle als dem Unternehmen für das Unternehmen geleistet wurden.

### Erwartungen von Yum!:

- > Vermeiden Sie Situationen, die einen Interessenkonflikt schaffen oder diesen Anschein erwecken könnten.
- > Legen Sie jegliche Situation, die zu einem tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikt führen könnte, offen und holen Sie eine Vorabgenehmigung ein.
- > Arbeiten Sie mit Ihrem Vorgesetzten und Ihrer Rechtsabteilung zusammen, um tatsächliche oder potentielle Interessenkonflikte zu lösen.

### Melden Sie es, wenn Sie sehen, dass ein Kollege:

- > Eine Entscheidung von Yum! (beispielsweise die Auswahl eines Lieferanten) beeinflusst und dabei ein persönliches Interesse am Ergebnis hat.
- > Zeit, Geräte oder Materialien von Yum! nutzt, um Arbeiten für einen anderen Arbeitgeber auszuführen.
- > Ein unmittelbares Familienmitglied einstellt, befördert oder direkt leitet.
- > Geschenke oder Bewirtung bereitstellt oder annimmt, wenn dies den Anschein erwecken könnte, eine Befangenheit zu schaffen oder eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen (siehe auch „Geschenke und Bewirtung“ auf Seite 10).
- > Aufträge an Lieferanten erteilt, die der Person oder deren *unmittelbaren* Familienmitgliedern (siehe auch „Arbeit mit Lieferanten“ auf Seite 12) gehören oder von diesen geleitet werden.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
– **ALLE** –  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



### Frage:

Ich bin ein Restaurantmanager bei einem Restaurant einer unserer Marken. Mein Bruder besitzt eine kleine Bäckerei, die sich auf lokale Beschaffung und Spezialbackwaren spezialisiert hat. Er möchte mich für ein kurzfristiges Projekt einstellen, um eine detaillierte Analyse seiner Finanzen und seines Betriebs durchzuführen und zu sehen, ob ich ihm helfen kann, Verbesserungen durchzuführen und profitabler zu werden. Ist es okay, wenn ich dies in meiner Freizeit tue?

### Antwort:

Dies würde wahrscheinlich gestattet werden, da es scheint, dass das Geschäft Ihres Bruders kein direkter Konkurrent von Yum! ist. Aber da es sich um ein Restaurantgeschäft handelt, könnte es Fragen hierzu geben. Deshalb sollten Sie den Vorschlag definitiv Ihrem Vorgesetzten gegenüber offenlegen und eine vorherige Genehmigung einholen, bevor Sie zustimmen und mit der Arbeit beginnen.

### Frage:

Ich habe eine Beziehung zu einer Immobilieninvestorin aufgebaut, die viele gewerbliche Immobilien in meiner Gegend besitzt. Sie vermietet mehrere ihrer Immobilien an Yum! und Yum! Franchisenehmer. Sie hat mich gebeten, mir zu überlegen, ob ich mich an einem neuen Geschäft beteiligen möchte, das kleine Ladenräume bauen und an Einzelhändler vermieten wird. Darf ich investieren?

### Antwort:

Da diese Investorin und Bauträgerin Geschäfte mit Yum! und dessen Franchisenehmern tätigt, schafft jede geschäftliche Beziehung, die Sie zu ihr unterhalten, einen potentiellen Interessenkonflikt. In Abhängigkeit von mehreren Faktoren, einschließlich Ihrer beruflichen Pflichten und der Verbindung zwischen diesem neuen Geschäft und den anderen geschäftlichen Investitionen dieser Investorin/Bauträgerin, dürfen Sie eventuell diese Investition durchführen oder auch nicht. Auf jeden Fall sollten Sie nicht investieren, ohne die Situation Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung gegenüber offenzulegen und eine Genehmigung einzuholen. Außerdem müssen Sie sie ebenfalls auf Ihrem jährlichen Fragebogen zum Verhaltenskodex angeben.

## Insiderhandel

Yum! respektiert die Rechte und den gesetzlichen Schutz der investierenden Öffentlichkeit. Über die Pflicht, Anleger richtig über das Geschäft Yum!s zu informieren, hinaus ist es auch wichtig, eine selektive Offenlegung zu vermeiden, die ein Ungleichgewicht der Informationen bei den Anlegern schaffen kann. Außerdem ist es Mitarbeitern und Vorständen verboten, Wertpapiere (Aktien, Anleihen, etc.) von Yum! zu kaufen oder zu verkaufen, wenn sie Kenntnis von „wesentlichen, nicht-öffentlichen Informationen“ über Yum! haben. Gleichermaßen dürfen Mitarbeiter und Vorstände Wertpapiere anderer Unternehmen nicht kaufen oder verkaufen, wenn sie aufgrund ihrer Arbeit für oder mit Yum! wesentliche, nicht-öffentliche Informationen über diese Unternehmen haben. Zu diesen anderen Unternehmen gehören derzeitige oder potentielle Lieferanten oder andere Anbieter und die nicht-öffentlichen Informationen, die Sie erfahren, können wesentlich sein, selbst wenn sie für Yum! nicht wesentlich sind.

„Wesentliche nicht-öffentliche Informationen“ bezeichnet Informationen, die

- > der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung stehen und
- > die ein vernünftiger Anleger wahrscheinlich bei der Entscheidung, ob er ein Wertpapier kauft oder verkauft, als wichtig berücksichtigen würde.

Viele unserer Mitarbeiter haben rein aufgrund ihrer Stellung wesentliche nicht-öffentliche Informationen. Zu den wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen gehören beispielsweise:

- > Einführung eines innovativen Restaurantdesigns
- > Wesentliche neue Verträge
- > Veränderungen der Dividenden
- > Veränderungen oder Abgänge bei wichtigem Personal
- > Fusionen, Unternehmenskäufe, Joint Ventures und Unternehmensverkäufe
- > Wichtige Entwicklungen bei Gerichtsverfahren
- > Unveröffentlichte Ergebnisrechnungen und -prognosen
- > Erwartete staatliche Maßnahmen in Bezug auf Yum! oder dessen Branche
- > Lizenzvereinbarungen
- > Marketingpläne
- > Veränderungen bei der Franchisenehmerbeziehung
- > Wesentliche Cybersicherheitsverstöße

Falls Sie von einem dieser Ereignisse Kenntnis haben - und die Informationen sind nicht öffentlich - besitzen Sie eventuell wesentliche nicht-öffentliche Informationen und dürfen mit diesem Wissen keine Wertpapiere kaufen oder verkaufen. Falls Sie sich unsicher sind und nicht wissen, ob die Information wesentlich und nicht-öffentlich ist, sollten Sie sich an die Yum! Rechtsabteilung wenden und um Klärung bzw. soweit zutreffend um eine vorherige Genehmigung vor dem Handel bitten.

Die Vorschrift gilt auch für Personen außerhalb von Yum!, die Informationen von einem unserer Mitarbeiter erhalten (beispielsweise Ehepartner, Freund oder Makler eines Mitarbeiters oder Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer oder andere Berater). Dies bedeutet, dass Sie Personen außerhalb von Yum! niemals einen „Tipp“ bezüglich

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

wesentlicher Insiderinformationen geben dürfen. Dies beinhaltet auch Gespräche in „Chat-Rooms“ im Internet oder auf sozialen Medien. Legen Sie wesentliche Insiderinformationen über Yum! oder andere Unternehmen nur dort und dann offen, wenn dies notwendig ist, um die legitimen Geschäfte von Yum! auszuführen, und wenn Sie sicher sind, dass die Informationen aufgrund einer Vertraulichkeitsvereinbarung, professionellen Pflichten oder anderen Schutzmechanismen nach der Offenlegung ordnungsgemäß behandelt werden.

Yum! Mitarbeiter und Vorstände sollten den Handel mit Aktien von Yum! als langfristige Anlagestrategie ansehen. Sie dürfen bezüglich der Wertpapiere von Yum! nicht mit Optionen handeln, Leerkäufe tätigen, Derivate kaufen oder verkaufen oder andere spekulative Positionen einnehmen. Solche Transaktionen könnten den Anschein eines unangemessenen Handels aufgrund von Insiderwissen oder eines mangelnden Vertrauens in das Unternehmen erwecken.

## Erwartungen von Yum!:

- > Schützen Sie wesentliche Insiderinformationen und nutzen bzw. legen Sie diese nur offen, soweit für Ihre Arbeit notwendig.
- > „Insider“ (Mitarbeiter, die in der normalen Ausführung ihrer Pflichten Zugang zu wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen über das Unternehmen haben) dürfen nur unter folgenden Bedingungen mit Yum! Wertpapieren handeln:
  - o Gemäß der Handelsverfahren des Unternehmens für „Insider“ oder „Eingeschränkte Personen“.
  - o Während geltender „Handelsfenster“.
  - o Wenn der Handel durch die Yum! Rechtsabteilung (falls gemäß der Unternehmensrichtlinie erforderlich) vorab genehmigt wurde.
- > Sprechen Sie stets mit der Yum! Rechtsabteilung, wenn Sie beabsichtigen, mit Yum! Wertpapieren zu handeln, und sich unsicher sind, ob Sie Zugang zu wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen haben.

## Melden Sie es, wenn Sie sehen, dass ein Kollege:

- > Mit Wertpapieren von Yum! handelt, während er im Besitz von wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen über das Unternehmen ist.
- > Wesentliche, nicht-öffentliche Informationen über das Unternehmen anderen gegenüber offenlegt, die eventuell auf Basis dieser Informationen handeln könnten.
- > Bezüglich Yum! mit Optionen handelt, Leerverkäufe tätigt, Derivate kauft oder verkauft oder Käufe auf Marge tätigt.

## Frage:

Ich nehme an einem Piloteinführungsprogramm eines neuen Softwaresystems teil, das unser Unternehmen eventuell von einem kleinen Technologieunternehmen mit einer beschränkten Anzahl öffentlich gehandelter Aktien kaufen möchte. Ich habe gehört, dass der Versuch gut läuft, und dass wir fast sicher das System dieses Unternehmens kaufen werden. Ich erwarte, dass andere Restaurantunternehmen aufgrund der Effizienz, die diese Software bringt, unserer Führung folgen werden. Meine Schwägerin investiert in Technologieaktien und weiß viel darüber. Darf ich ihr davon erzählen und sie entscheiden lassen, ob sie dieses Unternehmen für eine gute Anlage hält?

## Antwort:

Absolut nicht. Die Informationen, die Sie über Yum!s Plan, das Produkt dieses Unternehmens zu verwenden, haben, könnten wesentliche nicht-öffentliche Informationen in Bezug auf das Technologieunternehmen darstellen. Wenn Sie dies Ihrer Schwägerin mitteilen, würden Sie Ihre Pflicht, vertrauliche firmeneigene Informationen nicht weiterzugeben, verletzen. Wenn Sie oder Ihre Schwägerin die Informationen verwenden würden, um zu investieren, würden Sie außerdem auch gegen die Wertpapiergesetze verstoßen.



Unsere Verpflichtung unseren Aktionären gegenüber



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **-ALLE- MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



## Korrekte Finanzberichterstattung

Finanzielle und andere Offenlegungen, die Yum! der Öffentlichkeit gegenüber macht, müssen vollständig, richtig, zeitnah, frei von irreführenden Aussagen und verständlich sein. Alle Daten oder Informationen, die im Zusammenhang mit der Erstellung unserer Finanzaufzeichnungen eingereicht werden (einschließlich Dingen wie Zeiterfassung, Reisekostenabrechnungen, Lieferantenbestellungen, Rechnungen, Gehaltsaufzeichnungen, Vorratsdaten oder Sicherheitsberichte), werden zu Teil der Aufzeichnungen des Unternehmens und müssen deshalb richtig und vollständig sein. Sie sollten bei der Erfassung dieser Daten interne Kontrollen und geltende Rechnungslegungsvorschriften befolgen. Sie sollten auch sicherstellen, dass Belege (wie Quittungen, Bankauszüge und unterschriebene Verträge) die in den Büchern des Unternehmens erfassten Daten klar belegen.

### Erwartungen von Yum!:

- > Befolgen Sie alle Rechnungslegungsvorschriften von Yum!, die US-GAAP und die Vorschriften der US Wertpapierbörse für Buchhaltung und Finanzberichterstattung.
- > Befolgen Sie die Yum! Autorisierungsrichtlinie, um sicherzustellen, dass nur autorisierte Personen Verträge unterzeichnen und Auszahlungen genehmigen.
- > Stellen Sie sicher, dass finanzielle und nicht-finanzielle Informationen und Betriebskennzahlen richtig und zeitnah berichtet werden.
- > Beschreiben Sie Transaktionen in Dokumentation und Kommunikation richtig.
- > Erhalten Sie die Aufgabentrennung aufrecht und wahren Sie die richtigen Kontrollen.
- > Liefern Sie ehrliche Prognosen und Beurteilungen der Betriebsergebnisse.

### Melden Sie es, wenn Sie Folgendes sehen:

- > Transaktionsaufzeichnungen oder andere Offenlegungen, die falsch oder irreführend sind.
- > Umsatz, Ertrag oder andere Leistungsdaten, die künstlich aufgebläht wurden.
- > Filialen, die noch nicht ganz geöffnet sind, werden als neue Einheiten gezählt oder geschlossene Filialen noch nicht als Schließungen erfasst.
- > Es werden Buchhaltungstricks verwendet, um „Ergebnisse auszugleichen“, Vermögenswerte oder Umsätze zu übertreiben oder Verbindlichkeiten oder Aufwendungen zu untertreiben.
- > Aktivitäten, die dazu dienen, unangemessen Belastungen zu finden, um die Ergebnisse der laufenden Periode zu verringern, damit das Ergebnis/Wachstum des nächsten Jahres höher ist, oder Habenbuchungen zu finden, um die Ergebnisse des aktuellen Jahres künstlich aufzublähen.
- > Nicht offengelegte oder nicht erfasste Geldkonten geschaffen werden.
- > Interne Kontrollen umgangen oder unangemessen übergangen werden.

### Frage:

Ihr größter Franchisenehmer hat gerade die Eröffnung von bisher noch nie dagewesenen 13 neuen Einheiten für den Monat Dezember gemeldet, eine mehr als das Ziel von 12. Aber als Sie den Umsatz mit diesem Franchisenehmer für diese neuen Filialen im Januar durchgehen, bemerken Sie zwei Restaurants, die ungewöhnliche Umsätze gemeldet haben. Als Sie den Franchisenehmer zu diesen zwei Läden befragen, erfahren Sie Folgendes:

- > Ein Laden wurde am 23. Dezember eröffnet und dann die zwei letzten Dezembertage aufgrund von Bedenken der örtlichen Behörden zu Wasser- und Elektrizitätsgenehmigungen geschlossen. Der Laden wurde zum 3. Januar wieder geöffnet und ist seitdem in Betrieb.
- > Ein zweiter Laden hatte bei der ursprünglichen Eröffnung am 29. Dezember einige Unterbrechungen der Lieferkette, die zu einem Umsatz von nur rund 50 USD pro Tag führten. Die Lieferkettenprobleme waren zum 2. Januar gelöst und seitdem übersteigt der tägliche Umsatz des Ladens über 1.000 USD.

Obwohl beide Läden in dem Jahr Umsatz gemeldet haben, ist es nicht klar, ob sie zum Jahresende als Einheiten gezählt werden sollten. Was tun Sie?

### Antwort:

Wenn Sie für die Zählung der Einheiten auf Ihrem Markt verantwortlich sind, sollten Sie stets die aktuellste Version der Richtlinie zur Meldung von Einheiten beachten, da diese Richtlinie Kriterien bereitstellt, wann eine Einheit als geöffnet gilt.

Zur Erinnerung: Jede potentielle Eröffnung oder Schließung einer Einheit zählt, da unsere gemeldete Einheitenzahl weder intern noch extern gerundet wird. Wenn es (insbesondere während unserer Meldezyklen zum Jahresende) Fragen oder Unsicherheiten dazu gibt, ob eine Einheit gezählt werden sollte, sollten Sie sich vom zuständigen Divisionscontroller beraten lassen. Wenn es Bedenken bezüglich einer potentiellen Manipulation oder betrügerischer Meldung von Einheiten oder Umsatz in Bezug auf neue Einheiten gibt, sollten Sie sich an die Yum! Rechtsabteilung und/oder die Yum! Innenrevision wenden.

### Für weitere Details und Orientierungshilfe

*Für weitere Details und Orientierungshilfe oder für Exemplare der Yum!- Rechnungslegungsrichtlinien oder Yum! Richtlinie zur Autorisierung, wenden Sie sich an die Yum! Controlling-Abteilung oder die Rechtsabteilung von Yum!.*

Um eine Beschwerde bezüglich der Finanzberichterstattung zu melden, wenden Sie sich an das [Yum! Beschwerdeverfahren für Buchführung und Rechnungslegungsangelegenheiten](#).



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**– ALLE –**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT **BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Schutz von Vermögenswerten und vertraulichen Informationen

Verlust, Diebstahl und Missbrauch von Vermögenswerten des Unternehmens haben eine direkte Auswirkung auf das Geschäft des Unternehmens und dessen Profitabilität. Wie bei unseren Wettbewerbern hängt der Erfolg von Yum! von Firmengeheimnissen und vertraulichen Informationen ab, die wir alle zu schützen verpflichtet sind. Von Ihnen wird erwartet, die Ihnen anvertrauten Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen und effizient zu nutzen und zu vermeiden, die Vermögenswerte anderer (wie Konkurrenten, Franchisenehmer oder Lieferanten) zu verletzen.

Der Begriff „Vermögenswert“ beinhaltet Dinge wie:

- Körperliche Vermögenswerte, Sachanlagen, Inventar und Aufzeichnungen
- Finanzvermögen, Bargeld und Bargeldäquivalente
- Elektronische Vermögenswerte, Datennetzwerke und Computersysteme oder -dateien, einschließlich des E-Mail-Systems und Computern oder Laptops, die Einzelpersonen zugewiesen sind
- Geistiges Eigentum, Firmengeheimnisse und Patente
- Vertrauliche und firmeneigene Informationen, wie Finanzanalysen, Rezepturen und Modelle, sowie Produktrezepte und Zutaten.

Allgemein gesagt sollten die Vermögenswerte des Unternehmens nicht zu persönlichen Zwecken genommen oder verwendet werden, es sei denn, dies ist ausdrücklich genehmigt (beispielsweise im Fall von Firmenwagen, die Einzelpersonen zugewiesen sind, oder anderen zugewiesenen Vermögenswerten). Aber es können Situationen auftreten, in denen eine gelegentliche und begrenzte persönliche Nutzung akzeptabel ist. Wenn solche Situationen auftreten, sollten Sie gutes Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand anwenden und die Angelegenheit mit Ihrem Manager besprechen, falls es Zweifel über die Angemessenheit der Nutzung gibt. Alle im Besitz von Mitarbeitern befindlichen Vermögenswerte des Unternehmens müssen auf Anfrage und auf jeden Fall bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden.

Besondere Sorgfalt und Überlegung sollte für die elektronische Veröffentlichung oder Übertragung von Daten oder Informationen des Unternehmens aufgewendet werden. Posten Sie keine vertraulichen oder sensiblen Daten auf Websites, Blogs, sozialen Medien, nicht genehmigten Online-Kollaborationen, ungenehmigten Dateispeichern oder ähnlichen Orten, die die Vertraulichkeit der Daten gefährden oder ein Risiko für Diebstahl oder Missbrauch schaffen könnten. Selbst eine E-Mail oder anscheinend „sicherer“ Weg der elektronischen Kommunikation kann für besonders sensible oder wertvolle Informationen nicht angebracht sein. Falls Sie Bedenken bezüglich der sicheren Übertragung sensibler Informationen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre örtliche IT-Abteilung oder ein Mitglied des Teams Globales Technologierisikomanagement.

## Erwartungen von Yum!:

- Schützen Sie den Zugang zu Einrichtungen des Unternehmens und befolgen Sie Bestimmungen für Zugang, Ausgang und Namensschilder.
- Nutzen Sie unter unserer Kontrolle befindliche Vermögenswerte, einschließlich Rohmaterialien und Verbrauchsprodukte, verantwortungsvoll und schützen Sie sie vor Diebstahl, Verschwendung und Missbrauch.
- Erfassen Sie Arbeitszeiten korrekt.
- Nutzen Sie nur vom Unternehmen genehmigte Websites und genehmigte Kollaborationsmethoden, um mit anderen online oder auf elektronischen Plattformen zusammenzuarbeiten.
- Besprechen Sie mit unseren Technologiefachleuten, wie besonders wertvolle oder sensible Daten, die wir elektronisch übermitteln oder weitergeben müssen, zu schützen sind.
- Befolgen Sie Sicherheitsrichtlinien, die dazu gedacht sind, Mitarbeiter, Einrichtungen, Daten und technologische Vermögenswerte zu schützen.
- Ändern Sie Ihre Computer- und Netzwerkennwörter wie von unseren Richtlinien und Standards, einschließlich unserer Globalen Richtlinien fürs Technologierisikomanagement, vorgeschrieben.
- Überwachen Sie Reisekostenabrechnungen, Anbieterzahlungen, Kontosalden, Buchungen, Gehaltszahlen und Budgetabweichungen auf ungewöhnliche Aktivitäten.
- Erkennen und schützen Sie geistiges Eigentum vor nicht autorisierter Offenlegung oder Verwendung.
- Respektieren Sie gültige Patente, urheberrechtlich geschützte Materialien, Firmendaten und sonstiges geschütztes geistiges Eigentum Dritter.
- Halten Sie sich an Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarungen mit anderen Parteien.

## Melden Sie es, wenn Sie sehen, dass:

- Einrichtungen oder sichere Standorte ohne Genehmigung betreten werden.
- Unternehmenseigentum gestohlen, verschwendet oder missbraucht wird.
- Durch Patent, Copyright oder Handelsmarke geschützte Daten ohne Autorisierung genutzt oder offengelegt werden.
- Nicht lizenzierte Kopien von Software für private oder geschäftliche Nutzung erstellt werden.
- Computer oder Netzwerke des Unternehmens genutzt werden, um E-Mails zu senden oder auf Websites zuzugreifen, die für den Arbeitsplatz nicht geeignet sind.
- Vertrauliche oder firmeneigene Informationen, die einem früheren Arbeitgeber gehören, genutzt werden.
- Einem Lieferanten gehörendes geistiges Eigentum mit einem anderen Lieferanten geteilt wird.
- Mitarbeiter beim Austritt aus dem Unternehmen firmeneigene Informationen mitnehmen.

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



## Frage:

Wenn meine Freunde in das Restaurant kommen, gebe ich ihnen meist umsonst einige Pommes Frites - nur eine kleine Portion. Das ist eine solche Kleinigkeit. Ist das okay?

## Antwort:

Nein. Das Verschenken von Produkten in beliebiger Menge ist ein Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinie, wenn es nicht autorisiert ist. Wenn kleine Eigentumsverluste in unserem ganzen Unternehmen multipliziert werden, kann sich dies zu beträchtlichen Extrakosten für uns und unsere Franchisenehmer aufsummieren.

## Frage:

Ein neuer Mitarbeiter in unserer Produktentwicklungsgruppe hat einige Vorschläge für neue Produkte auf Basis von Rezepturen und Produkten gemacht, die er bei seiner letzten Stellung entwickelt hat. Er sagt, er sei derjenige, der diese Produkte entwickelt habe. Ist es in Ordnung, diese Ideen und Rezepturen zu nutzen, da er nun für uns arbeitet?

## Antwort:

Wahrscheinlich nicht. Wenn die Rezepturen firmeneigen und vertraulich sind, gehören sie höchstwahrscheinlich seinem früheren Arbeitgeber, der ihn dafür bezahlt hat, sie zu entwickeln. Sie sollten mit Ihrer Rechtsabteilung besprechen, was zu tun ist. Dies bedeutet wahrscheinlich, die Verwendung oder Offenlegung der Rezepturen innerhalb von Yum! zu vermeiden.

## Frage:

Ich habe einige private Herausforderungen und muss gelegentlich während der Arbeit mit meinem eigenen Rechtsanwalt und Arzt über diese Probleme kommunizieren. Ist es mir gestattet, für diese Art von Dingen den Computer und die E-Mail des Unternehmens zu nutzen?

## Antwort:

Eine angemessene persönliche Nutzung von Computer und E-Mail-Systemen des Unternehmens ist gestattet. Aber diese Systeme gehören Yum! und werden von diesem kontrolliert. Denken Sie deshalb daran, dass elektronische Kommunikation, die Sie mittels Unternehmensressourcen senden oder empfangen, nicht unbedingt privat ist und den geltenden Gesetzen unterliegt. Das Unternehmen kann diese speichern, darauf zugreifen oder sie überwachen. Deshalb sollten Sie es in Betracht ziehen, Ihre eigenen persönlichen Systeme und Geräte für die Übermittlung oder den Empfang vertraulicher oder sensibler Kommunikation wie oben beschrieben zu verwenden. (Siehe auch Datenschutz und Vertraulichkeit auf Seite 23.)

## Dokumentenmanagement

Die Aufzeichnungen des Unternehmens sollten gemäß der Richtlinien für die Erstellung, Speicherung, Aufbewahrung, Abruf und Vernichtung dieser Aufzeichnungen gehandhabt werden. Denken Sie daran, dass Aufzeichnungen viele Formen haben können, wie beispielsweise:

- > Unterlagen in Papierform
- > Elektronische Datensätze
- > Bilder
- > Zeichnungen
- > Videos
- > Fotografien

Sie sollten Aufbewahrungsforderungen („Hold Order“) für Unterlagen vollständig einhalten und Richtlinien für den Erhalt und die Aufbewahrung von Dokumenten befolgen.

## Erwartungen von Yum!:

- > Bewahren Sie Dokumente gemäß der Richtlinien für die Dokumentenaufbewahrung auf bzw. vernichten Sie sie entsprechend.
- > Lagern Sie Dokumente in einer sicheren und geschützten Umgebung.
- > Stellen Sie beim Entsorgen von Dokumenten gemäß unserer Richtlinie sicher, dass Dokumente, die vertrauliche oder persönlich identifizierbare Daten enthalten, vollständig geschreddert oder zerstört werden.
- > Stellen Sie, wenn eine Aufforderung zur Aufbewahrung („Hold Order“) in Verbindung mit Gerichtsverfahren oder einer Untersuchung erteilt wurde, sicher, dass diese vollständig befolgt wird, bis sie aufgehoben wird.

## Sagen Sie etwas, wenn Sie sehen, dass jemand:

- > Ein Dokument, das einer Aufforderung, Dokumente im Zusammenhang mit tatsächlichen oder potentiellen Gerichtsverfahren aufzuheben, unterliegt, zerstört oder ändert.
- > Alte Dateien oder Dokumente über deren Aufbewahrungsfrist hinweg aufbewahrt.
- > Aufzeichnungen an einem Ort aufbewahrt, an den sie nicht gehören oder an dem sie eventuell nicht sicher sind.

Unsere Verpflichtung unseren Aktionären gegenüber



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**





## V. UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITERN

### Unsere Verpflichtung

Yum! und dessen Tochterunternehmen sind entschlossen sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden; dazu gehört ein Arbeitsplatz, der frei ist von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, illegalen Substanzen und unsicheren Bedingungen.

### Chancengleichheit

Die besten Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten und eine vielfältige Gruppe von talentierten Personen zu erhalten, geht immer Hand in Hand. Yum! rekrutiert, stellt ein, vergütet, entwickelt, befördert, diszipliniert und kündigt Personen auf der Grundlage ihrer Verdienste und ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Glaube, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Geburt und medizinische Bedingungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und Stillen), Alter, geistige oder körperliche Behinderung, geschützter medizinischer Zustand, körperliche Beeinträchtigung, genetische Informationen, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Geschlechtsstereotypisierung, nationale Herkunft, Abstammung, Nationalität, soziale oder ethnische Herkunft, Militär- oder Veteranenstatus, Familienstand, Staatsbürgerschaft, politische Zugehörigkeit oder anderer gesetzlich geschützter Status.

#### Erwartungen von Yum!:

- > Treffen Sie Beschäftigungsentscheidungen auf Basis der Fähigkeiten und Verdienste einer Person, nicht aufgrund von Charakteristiken, die nicht mit der Arbeit in Verbindung stehen.
- > Bieten Sie angemessene religiöse Anpassungen sowie Anpassungen für Menschen mit Behinderung.
- > Schätzen Sie Vielfalt, Inklusivität und Teamarbeit.
- > Erkennen Sie Mitarbeiter auf Basis der Leistung an und kompensieren Sie sie entsprechend.
- > Inspirieren Sie Großartigkeit und feiern Sie unsere Erfolge gemeinsam.

#### Sagen Sie etwas, wenn Sie sehen, dass jemand:

- > Personen auf Basis ihres Aussehens, ethischen Hintergrunds, Nationalität oder anderen Faktoren, die nicht mit ihren Fähigkeiten oder der vorliegenden Aufgabe in Verbindung stehen, beurteilt.
- > Beim Füllen von Entscheidungen in Verbindung mit der Beschäftigung oder Arbeit bei Yum! aus unangemessenen oder illegalen Gründen gegen andere Personen diskriminiert.

## Gegenseitiger Respekt und Würde

Bei Ihren Interaktionen mit Kollegen sollten Sie stets gegenseitigen Respekt und Würde zeigen. Sie sollten sich vor jeder Art Verhalten in Acht nehmen, das das Vertrauen, die Qualität der Arbeitsumgebung oder die Integrität der Entscheidungsfähigkeit gefährdet. Yum! verbietet Verhalten, das belästigt, stört oder auf andere Weise eine einschüchternde, feindliche oder beleidigende Arbeitsumgebung schafft oder dazu beiträgt.

#### Erwartungen von Yum!:

- > Behandeln Sie andere so, wie Sie behandelt werden möchten.
- > Erkennen Sie Personen mit Ansichten, die sich eventuell von Ihren eigenen unterscheiden, an und respektieren Sie sie.
- > Bewältigen Sie Unstimmigkeiten oder Konflikte auf ehrliche, höfliche und konstruktive Weise.
- > Wahren Sie eine professionelle Arbeitsatmosphäre.

#### Melden Sie es, wenn Sie Folgendes sehen:

- > Unerwünschte oder unangemessene sexuelle Avancen oder Belästigung.
- > Unangemessene Witze, beleidigende Kommentare, abwertende E-Mails oder obszöne Kunst oder Fotografien.
- > Mobbing, Drohungen, Einschüchterung, Bevorzugung, Herabwürdigung anderer, verbale oder körperliche Vorfälle.

#### Frage:

Wir haben jemand in unserem Team, der hörgeschädigt ist. Er ist ein großartiger Arbeiter. Er kann sprechen, aber er klingt sehr anders als alle anderen. Manche Leute machen sich hinter seinem Rücken über ihn lustig. Ich finde dies peinlich und schlecht für die Teamarbeit. Was sollte ich tun?

#### Antwort:

Das von Ihnen beschriebene Verhalten schafft ein ungesundes Arbeitsklima und ist nicht akzeptabel. Sie haben mehrere Möglichkeiten. Sie könnten versuchen, mit den beteiligten Personen zu sprechen - oft kann Druck durch Kollegen diese Art von Problemen erfolgreich lösen. Sie könnten Ihre Bedenken auch gegenüber dem Management oder der Personalabteilung ansprechen - wir sind geschult, mit solchen Problemen umzugehen. Außerdem steht „The Speak Up helpline“ unsere Integritäts-Helpline für das Ansprechen von Bedenken zur Verfügung.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **- ALLE - MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Faire Beschäftigungspraktiken

Faire Beschäftigungspraktiken tun mehr, als nur die Einhaltung der geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze durch Yum! zu sichern. Sie helfen uns, die besten Mitarbeiter für unser Personal zu gewinnen und zu halten. Yum! ist entschlossen, alle Gesetze in Bezug auf Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Einwanderung, Gehälter, Arbeitsstunden und Zusatzleistungen zu befolgen und Gesetze, die Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit verbieten, einzuhalten.

### Erwartungen von Yum!:

- > Überprüfen Sie die Berechtigung zur Beschäftigung für alle Mitarbeiter.
- > Entlohnen Sie Mitarbeiter für normale und Überstunden korrekt und pünktlich gemäß der geltenden Gesetze.
- > Gestalten Sie Arbeitswochen, Pausenzeiten, Urlaub und Zusatzleistungen gemäß der geltenden Gesetze.

### Sagen Sie etwas, wenn Sie sehen, dass jemand:

- > Personen mit gefälschten oder nicht dokumentierten Arbeitsgenehmigungen einstellt.
- > Mitarbeiter zwingt, gemeinsam zu verhandeln, oder deren Fähigkeit, dies zu tun, beeinträchtigt.
- > Arbeitswochen festlegt, die die geltenden rechtlichen Beschränkungen überschreiten.
- > Mitarbeiter nicht für alle gearbeiteten Stunden bezahlt oder ungesetzliche oder nicht autorisierte Abzüge bei Gehalt oder Zusatzleistungen auferlegt.
- > Mit einem kaputten Zeitmesser arbeitet oder nicht alle gearbeiteten Stunden richtig erfasst.
- > Gesetzlich vorgeschriebene Feiertage, Pausenzeiten oder Urlaubstage verweigert.
- > Illegale Kinderarbeit oder Zwangsarbeit (Zwangsarbeiter, Arbeitsverpflichtete oder Gefangenenzwangsarbeiter) nutzt.
- > Den behördlichen Original-Ausweis, -Reisepass oder die Arbeitsgenehmigung eines Mitarbeiters ohne schriftliche Einwilligung einbehält.
- > In Beschäftigungsverträgen überhöhte Einstellungsgebühren oder Strafen bei Beschäftigungsaufgabe einbezieht.
- > Den Zugang zu Toiletten, Trinkwasser oder Gebäudeausgängen einschränkt.

## Mitarbeitergesundheit und -sicherheit

Yum! ist entschlossen, allen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen. Arbeitsplatzunfälle und -erkrankungen können oft verhindert werden. Keine Aktivität ist so wichtig, dass sie nicht auf sichere Weise getan werden kann, und wir werden bei keiner unserer Tätigkeiten die Sicherheit einer Person gefährden. Dies bedeutet, dass wir uns dafür einsetzen, Einrichtungen zu entwerfen, zu bauen, zu pflegen und zu betreiben, die unsere Mitarbeiter schützen. Drohungen, Mobbing, körperliche Einschüchterung und Gewalt haben bei Yum! nicht zu suchen und werden nicht toleriert.

### Erwartungen von Yum!:

- > Befolgen Sie alle geltenden Sicherheitsgesetze, -vorschriften und -richtlinien und ermutigen Sie Personen in Ihrem Umfeld, dasselbe zu tun.
- > Stellen Sie sicher, dass die richtige Routinewartung bei Gebäuden, Maschinen und Geräten durchgeführt wird.
- > Halten Sie eine Erste-Hilfe-Ausrüstung parat, die ausreichend ist, um auf häufige Arbeitsplatzunfälle zu reagieren.
- > Benachrichtigen Sie das Management umgehend bei allen Unfällen, Verletzungen, Erkrankungen, unsicheren Bedingungen oder Androhungen von Gewalt.

### Melden Sie es, wenn Sie Folgendes sehen:

Unsichere Aktivitäten oder Bedingungen, wie:

- > Deaktivierung oder Entfernung von Sicherheitskontrollen oder Schutzmaßnahmen an Geräten und Maschinen.
- > Verspernte Feuer- oder Notausgänge.
- > Freiliegende oder gefährliche Kabel.
- > Personal, das Geräte (z.B. Kochgeräte) entgegen der Unternehmensnormen betreibt
- > Arbeiten, die an elektrischen oder stromführenden Geräten ausgeführt werden, ohne dass die Sicherheitsverfahren befolgt werden.
- > Gefahr von Infektionskrankheiten.
- > Unzureichende Belüftung, Beleuchtung oder Temperaturkontrollen.
- > Körperliche Bedrohungen, Mobbing, Einschüchterung oder Gewalt.

### Frage:

Ein Kollege hat versehentlich die Schutzbeschichtung an einem Elektrokabel zu einem Kühlschrank in unserem Restaurant durchgeschnitten. Er hat dies mit etwas schwarzem Elektroklebeband behoben. Ich weiß, dass diese Person kein Elektriker ist, und bin besorgt, dass diese Situation ein Problem sein könnte, insbesondere falls Flüssigkeit auf dem Boden verschüttet wird. Was sollte ich tun?

### Antwort:

Yum! ist entschlossen, einen sicheren Arbeitsplatz für alle bereitzustellen - dies beinhaltet die richtige Reparatur von beschädigten Geräten. Denken Sie daran, es ist immer besser, auf Nummer Sicher zu gehen. Also scheuen Sie sich nicht, ein Problem anzusprechen, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob es ein echtes Problem ist. Informieren Sie das Management über diese Situation mit dem geklebten Elektrokabel. Falls Sie Sicherheitsbedenken nicht mit Ihrem Manager vor Ort besprechen können, nutzen Sie bitte die anonyme Meldehotline (als „The Speak Up helpline“ bekannt).

Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitern



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT: BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



## Drogenmissbrauch

Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bedeutet, dass Mitarbeiter nicht arbeiten, wenn sie durch Drogen, Alkohol oder andere Substanzen beeinträchtigt oder abgelenkt sind. Insbesondere:

- > Sie dürfen in Yum! Einrichtungen oder bei der Ausführung von Arbeiten für Yum! keine illegalen Drogen oder Drogengeräte (wie Drogenpfeifen) besitzen oder verwenden.
- > Sie dürfen nicht arbeiten, wenn Sie unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder anderen Substanzen stehen, die Sie davon abhalten könnten, Ihre Arbeit sicher und effektiv auszuführen.

Außerdem können illegale Aktivitäten von Mitarbeitern unter Beteiligung von illegalen Drogen, Alkohol oder anderen Substanzen außerhalb der Arbeit den Ruf von Yum! beeinträchtigen und können zu Disziplinarmaßnahmen führen.

Mitarbeiter, die unter einem Suchtproblem leiden, werden aufgefordert, das Problem zu erkennen und Unterstützung zu suchen. Sie können dies auch tun, indem Sie sich an Yum!s Programm zur Unterstützung von Mitarbeitern unter 1-888-779-2224 wenden.

### Erwartungen von Yum!:

- > Arbeiten Sie ohne Beeinträchtigung durch Drogen oder Alkohol.
- > Bringen Sie keine Drogen oder Drogengeräte an unsere Arbeitsplätze.
- > Bitten Sie um Hilfe, falls Sie erkennen, dass Sie ein Drogen- oder Alkoholproblem haben.

### Melden Sie es, wenn Sie Folgendes sehen:

- > Mitarbeiter, die unter Alkohol- oder Drogeneinfluss arbeiten.
- > Besitz, Verwendung oder Verbreitung von illegalen Drogen oder anderen Substanzen auf Firmengelände.

## Datenschutz und Vertraulichkeit

Yum! ist entschlossen, die Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter und Kunden zu respektieren. Personenbezogene Daten sind Informationen, die (alleine oder in Verbindung mit anderen Informationen) genutzt werden können, um eine Person eindeutig zu identifizieren. Die genaue Definition variiert je nach Rechtsbereich, aber personenbezogene Daten beinhalten oft staatlich vergebene Identifikationsnummern, vollständiges Geburtsdatum und Bankkontonummern. Der Zugriff auf personenbezogene Daten sollte auf Unternehmenspersonal beschränkt werden, das die relevante Genehmigung und einen klaren geschäftlichen Bedarf an diesen Daten hat. Mitarbeiter, die Zugriff auf personenbezogene Daten haben, müssen diese angemessen nutzen und vertraulich behandeln. Sie müssen alle geltenden Gesetze und Richtlinien befolgen.

Denken Sie daran, dass es gesetzliche Einschränkungen für das Übermitteln oder Übertragen von personenbezogenen Daten außerhalb eines Landes geben kann - Sie müssen immer den Rat Ihrer Rechtsabteilung einholen, bevor Sie dies tun. Geben Sie niemals personenbezogene Daten, die von jemand außerhalb von Yum! angefordert werden, ohne richtige Autorisierung weiter.

Personenbezogene Daten, Informationen oder elektronische Kommunikation, die von einzelnen Mitarbeitern auf Yum!s Computern oder anderen elektronischen Geräten, wie Handheld-Geräte, einschließlich Ihres privaten Geräts (falls Sie dies verwenden, um auf Yum! E-Mail oder Daten zuzugreifen), erstellt oder gespeichert werden, sollten nicht als privat angesehen werden. Es können Aufzeichnungen Ihrer elektronischen Kommunikation erstellt und zu verschiedenen Zwecken verwendet werden. Diese kann jederzeit und ohne Vorwarnung überwacht oder überprüft werden. Denken Sie daran und seien Sie vorsichtig, wenn Sie elektronische Firmengeräte nutzen.

### Erwartungen von Yum!:

- > Erheben, verarbeiten und nutzen Sie sensible personenbezogene Daten nur für legitime Zwecke.
- > Nutzen Sie anonyme, Teildaten oder Ersatzdaten wann immer praktikabel (z.B. vom Unternehmen ausgegebene Identifikationsnummern anstatt von Sozialversicherungsnummern).
- > Nutzen Sie verschlüsselte Dateien und Geräte, um personenbezogene Daten zu speichern und zu übermitteln und so einen nicht autorisierten Zugriff darauf zu verhindern.

### Sagen Sie etwas, wenn Sie sehen, dass jemand:

- > Datenspeichergeräte oder sensible Dokumente an nicht gesicherten Orten zurücklässt.
- > Personenbezogene Daten mit Dritten, wie Anbietern oder Lieferanten, teilt, die nicht speziell autorisiert wurden, solche Daten zu haben, oder denen es an angemessenen Schutzmaßnahmen oder Beschränkungen für deren Nutzung mangelt.
- > Personenbezogene Daten zwischen Ländern überträgt, ohne die geltenden rechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **-ALLE- MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT: BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Antikorruption

Korruption und Bestechung sind sehr ernste Dinge und sind oft ein Verstoß gegen das Gesetz, beispielsweise gegen den U.S. Foreign Corrupt Practices und den U.K. Bribery Act. Korruption ist schlecht für das Geschäft, da es Investitionen hindert, wirtschaftliches Wachstum untergräbt und Marktchancen verringert. Wenn die Regierung käuflich ist, zerstört dies das Vertrauen der Öffentlichkeit und verweigert Personen und Unternehmen den Vorteil von offenen Märkten und fairem Wettbewerb.

sonen und Unternehmen den Vorteil von offenen Märkten und fairem Wettbewerb.

Yum! ist entschlossen, Bestechungen in seinen Unternehmen zu verhindern und den Anschein zu vermeiden, dass wir eventuell Bestechungen anbieten würden, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen. Deshalb ist es Mitarbeitern streng verboten, einem Regierungsbeamten eine Sache von Wert zum Zweck der unangemessenen Erlangung oder Beibehaltung von Aufträgen, zur Beeinflussung der Ausführung von offiziellen Pflichten oder für andere unangemessene Zwecke oder geschäftliche Vorteile zu geben. Es ist Mitarbeitern auch verboten, andere - einen Vertreter oder anderen Dritten - zu bitten, eine Zahlung zu leisten oder andere Handlung auszuführen, die unangemessen wäre, falls Yum! sie selbst ausführen würde.

Seien Sie sich bewusst, dass der Begriff „Regierungsbeamter“ laut vieler Gesetze gegen Bestechung Mitglieder einer politischen Partei, Verwandte von Regierungsbeamten, eine königliche Familie und Mitarbeiter von Unternehmen im Staatsbesitz beinhalten kann.

Außerdem verbietet Yum! auch private Korruption, so dass diese Vorschriften nicht nur für unsere Interaktion mit Regierungsbeamten gelten, sondern auch für unsere Interaktionen mit gewerblichen Kunden und Lieferanten.

Yum! hat eine Ergänzung zu diesem Kodex herausgegeben – die [Internationale Yum! Richtlinie gegen Korruption](#). Diese bietet genauere Leitlinien für das Vermeiden von Handlungen, die als Bestechung oder Korruption gelten könnten. Diese Ergänzung ist diesem Kodex für ein leichtes Nachlesen als Anhang A hinzugefügt. Von allen Yum! Mitarbeitern und Vertretern wird erwartet, dass sie diese Richtlinie befolgen.

### Erwartungen von Yum!:

- > Zahlen Sie keine Bestechungsgelder. Stellen Sie sicher, dass Sie die geltenden gesetzlichen Vorschriften und unsere Regeln und Richtlinien verstehen, bevor Sie einem Vertreter eines Unternehmens, mit dem Yum! Geschäfte tätigt oder tätigen könnte, ein Geschenk geben oder Bewirtung anbieten oder die Reisekosten des Vertreters erstatten. (Siehe auch Geschenke und Bewirtung auf Seite 10 sowie die Geschenke- und Bewirtungsrichtlinie für Ihren Markt).
- > Pflegen Sie eine vollständige und richtige Dokumentation des Zwecks und der Kosten von Interaktionen mit Regierungsbeamten - beispielsweise kann eine falsche Erfassung von ansonsten legalen Aufwendungen in den Büchern des Unternehmens ebenfalls gegen die Gesetze gegen Bestechung verstoßen.
- > Geben Sie Regierungsbeamten kein Trinkgeld oder andere Zahlung, um eine routinemäßige Verwaltungstätigkeit zu beschleunigen (auch als Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen bekannt), es sei denn, Sie haben vorher eine ausdrückliche Genehmigung mittels des in der Internationalen Yum! Richtlinie gegen Korruption beschriebenen Verfahren erlangt.
- > Stellen Sie sicher, dass eine Sorgfaltsprüfung von Vermittlern und Dritten stattfindet, die im Auftrag von Yum! mit Regierungsbeamten interagieren.

### Melden Sie es, wenn Sie Folgendes sehen:

- > Ein Angebot einer unangemessenen Zahlung (Bargeld oder etwas anderes von Wert) an einen Regierungsbeamten, einen Vertreter eines anderen Unternehmens oder einer damit in Verbindung stehenden Person oder Einheit.
- > Etablierung einer schwarzen Kasse, die nicht in den Büchern erfasst wird, für irgendeinen Zweck.
- > Zulassen, dass ein Vertreter oder Vermittler von Yum! unsere Normen verletzt, um Aufträge für Yum! zu gewinnen oder zu fördern.
- > Jemand ignoriert Beweise, dass ein Vermittler oder Vertreter von Yum! unsere Normen verletzt hat, um Aufträge für Yum! zu gewinnen oder zu fördern.
- > Falsche Beschreibung von Transaktionen, die einen Regierungsbeamten betreffen, auch bei erlaubten Transaktionen.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



## Situationen, die als Warnsignale dienen:

Die folgenden Situationen können zu Korruptionsrisiken führen. Ziehen Sie stets die Rechtsabteilung hinzu, falls:

- > Hintergrundinformationen über bestehende oder potentielle externe Vertreter, Vermittler, Franchisenehmer oder Lieferanten auf Folgendes hinweist:
  - o Anschuldigungen inkorrektter Geschäftspraktiken
  - o Ruf für das Zahlen oder Verlangen von Bestechungsgeldern
  - o Eine familiäre oder sonstige Beziehung, die die Entscheidung eines Kunden oder Regierungsbeamten unangemessen beeinflussen könnte.
- > Jede Aufforderung, eine Provisionszahlung oder persönliche Gebühr zu erhalten, bevor eine Genehmigung oder eine Zonenplanänderung erteilt wird.
- > Jeder Vorschlag, Aufträge aufgrund einer „besonderen Beziehung“ an einen spezifischen Vertreter, Partner oder Lieferanten zu vergeben.
- > Jede Aufforderung, eine Zahlung in einem Land oder an eine Partei zu leisten, das/die nicht an der Transaktion beteiligt ist.
- > Spenden an wohltätige Organisationen, die von Regierungsbeamten oder deren Familien geleitet oder unterstützt werden.
- > Vorschlag des Erwerbs oder der Miete von Eigentum, das Regierungsbeamten oder deren Familien gehört.

## Frage:

Mir wurde gesagt, ich könnte einen Berater beauftragen, der sich darum kümmert, alle Genehmigungen einzuholen, die wir von einer ausländischen Regierung benötigen, um neue Restaurants zu eröffnen. Er verlangte einen Vorschuss von 25.000 USD und sagte, dass er das Geld verwenden würde, um „den Vorgang voranzubringen“. Müssen wir uns darüber Sorgen machen, da wir nicht wirklich genau wissen, was das bedeutet?

## Antwort:

Absolut. Sie müssen wissen, wohin dieses Geld fließt und für welchen Zweck es verwendet werden wird. Außerdem muss Yum! Schritte ergreifen, um sicherzustellen, dass dieses Geld nicht als Bestechung verwendet wird. Holen Sie sich Rat von der Rechtsabteilung.

## Frage:

Ich habe irgendwo gelesen, dass Erleichterungszahlungen gemäß des U.S. Foreign Corrupt Practices Act legal sind. Eine kleine Zahlung an einen lokalen Beamten, um die Zollabfertigung unserer Rohmaterialien zu beschleunigen, scheint recht harmlos und notwendig. Weshalb muss ich so viele Genehmigungen vom Yum! Management einholen, um dies zu tun?

## Antwort:

Sie haben recht, dass der Foreign Corrupt Practices Act Erleichterungszahlungen erlaubt, aber es gibt einige spezifische Bedingungen, die für eine derartige Zahlung erfüllt sein müssen, damit sie legal ist. Auch sind Erleichterungszahlungen unter den örtlichen Gesetzen der meisten Länder weiterhin illegal und gemäß des U.K. Bribery Act oder den Richtlinien von Yum! nur unter sehr beschränkten Umständen erlaubt. Solche Zahlungen können die Tür für weitere Forderungen öffnen, die eventuell schwerwiegender sind. Wenn eine Zahlung erfolgt ist, ist es fast unmöglich zu verhindern, weitere Zahlungen für denselben Dienst zu leisten. Deshalb sind Prüfungen auf mehreren Ebenen nötig, bevor Yum! eine Erleichterungszahlung leistet.

Für weitere Details und eine Orientierungshilfe

- > beachten Sie die [Internationale Yum! Richtlinie gegen Korruption](#) – die hier als Anhang A angefügt ist.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT: BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Gesellschaft und politische Beteiligung

Yum! ist entschlossen, zur Gesellschaft beizutragen und ermutigt Mitarbeiter, ihre Talente und ihre Freizeit mit ihren Gemeinden zu teilen. Aber Sie sollten keine Firmenressourcen (Geld, Speisen, Transport, Arbeitskraft etc.) oder den Namen von Yum! nutzen, wenn Sie an politischen Aktivitäten teilnehmen, ohne zuerst eine Genehmigung von der Abteilung Government Affairs (1-502-874-7087) einzuholen.

In manchen Ländern erlaubt das Gesetz es Unternehmen, politische Spenden zu geben oder Lobbying für politische Entscheidungen zu betreiben. Aber selbst in diesen Ländern können die rechtlichen Fragen und Reputationsaspekte kompliziert sein. Deshalb kann nur die Abteilung Government Affairs von Yum! solche Spenden von oder Lobbying-Aktivitäten durch das Unternehmen genehmigen.

In seltenen Fällen können wohltätige oder politische Spenden den Eindruck erwecken, dass der Spender versucht, unangemessene Bevorzugung oder Einfluss zu erlangen. Stellen Sie alle relevanten Informationen bei einer Bitte um Genehmigung von Spenden zur Verfügung, um sicherzustellen, dass dies nicht passiert. Dazu gehören Informationen darüber, ob ein Unternehmen oder eine Person, mit der Yum! Geschäfte tätigt oder tätigen könnte, oder ein Regierungsbeamter die Spende erbeten oder vorgeschlagen hat. (Siehe auch den Abschnitt Antikorrruption auf Seite 24.)

### Erwartungen von Yum!:

- > Engagieren Sie sich für zivile oder wohltätige Organisationen, die für Ihre Marke angebracht sind.
- > Ziehen Sie in Betracht, für periodische Spendenkampagnen in unseren Gemeinden zu spenden.
- > Erlangen Sie eine Genehmigung, bevor Sie im Namen des Unternehmens mit einem Regierungsbeamten interagieren.
- > Stellen Sie sicher, dass alle von Yum! getätigten wohltätigen Spenden von der richtigen internen Autorität genehmigt wurden und in den Büchern von Yum! richtig erfasst werden.

### Melden Sie es, wenn Sie Folgendes sehen:

- > Kollegen, die unter Druck gesetzt werden, politische oder wohltätige Spenden zu geben.
- > Politische Spenden, die im Namen von Yum! gegeben werden.
- > Die Nutzung von Firmenzeit, -eigentum oder -ressourcen für politische Tätigkeiten.
- > Jemand erweckt den Eindruck, dass private politische Tätigkeiten von Yum! zugelassen oder genehmigt wurden.
- > Einen Versuch, ohne Beteiligung der Abteilung Government Affairs im Namen des Unternehmens Einfluss auf legislative, administrative oder politische Handlungen auszuüben oder diesbezüglich Lobbying zu betreiben.

### Frage:

Ich bewerbe mich um ein Amt bei dem örtlichen Schulamt. Darf ich den Fotokopierer im Büro nutzen, um Kopien meines Kampagnenflugblattes zu machen?

### Antwort:

Obwohl Ihr Interesse an Ihrem örtlichen Schulamt loblich ist, dürfen Sie keine Ressourcen des Unternehmens für politische Zwecke nutzen. Die Kandidatur um ein öffentliches Amt, sogar das Schulamt, gilt als politischer Zweck.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**- ALLE -**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Richtige Kommunikation und Offenlegung

Anleger, Kunden, Lieferanten, Regierungsbehörden und Gemeinden sind von der Ehrlichkeit und Richtigkeit unserer Kommunikation abhängig. Wir sind alle dafür verantwortlich, extern auf direkte und ehrliche Weise zu kommunizieren. Wenn wir bei unserer Offenlegung über unsere Leistung (ob gut oder schlecht) richtig und transparent handeln, schaffen wir Glaubwürdigkeit und Vertrauen bei externen Interesseneignern. Auch sind wir entschlossen, mit Regierungen und Behörden bei deren Untersuchungen zusammenzuarbeiten, und deren gültige Anfragen nach Dokumenten und Informationen bei gesetzlichen Verfahren zu erfüllen.

Aufgrund unseres Geschäftes und der Bekanntheit unserer Marken kann es sein, dass Mitarbeiter von Yum! von Nachrichtenmedien, Bloggern oder anderen externen Gruppen/Organisationen oder über soziale Medien gebeten werden, als Vertreter des Unternehmens Kommentare zu verschiedenen öffentlichen Politikentscheidungen oder gesellschaftlichen Angelegenheiten zu geben. Außerdem können Mitarbeiter von Yum! gebeten werden, bezüglich der Geschäftsstrategien oder Leistung des Unternehmens zu kommentieren. **Kommentieren Sie nie Unternehmensstrategie oder -leistung gegenüber Medien, Bloggern, externen Gruppen/Organisationen oder auf sozialen Medien und stellen Sie keine diesbezüglichen Informationen zur Verfügung. Verweisen Sie alle Anfragen sofort direkt an Ihren Manager und die Teams Yum! Corporate und Brand Communications.**





Sie müssen es auch vermeiden, den Anschein zu erwecken, dass Sie als Vertreter von Yum! oder dessen Marken sprechen. Manchmal bedeutet dies, klarzustellen, dass Ihre Kommentare privat sind und nicht dem Unternehmen zugeschrieben werden sollten.

### Erwartungen von Yum!:

- > Als börsennotiertes Unternehmen bemüht sich Yum! seinen Ruf und seine Beziehungen auf sozialen Medien und in der Mediengemeinde mit klaren Regeln effektiv zu managen, die uns helfen, langfristige Markenliebe und -vertrauen aufzubauen. Bitte beachten und befolgen Sie die Yum! Richtlinie für Markenbeziehungen und den Social Media-Kodex, der die Regeln und Bestimmungen für Medienbeziehungen und Interaktionen mit Social Media durch Yum! Mitarbeiter und Geschäftseinheiten weltweit ausführt.
- > Die Teams Yum! Corporate und Brand Communications in unserer Zentrale und in den Supportcentern der einzelnen Märkte/Restaurants haben Systeme für die Reaktion auf Anfragen von Medien, Bloggern, externen Gruppen/Organisationen und auf sozialen Medien sowie für die Einholung von Managementgenehmigungen für öffentliche Erklärungen festgelegt.
- > Verweisen Sie Anrufer bei allen Medien- oder ähnlichen Anfragen in Beziehung auf Yum! oder globale Angelegenheiten an die Yum! Mediennummer, wie folgt:

 **Yum!** (502) 874-8200

Für Medien- und ähnliche Anfragen in Bezug auf KFC, Pizza Hut, Taco Bell oder The Habit in den Vereinigten Staaten verweisen Sie Anrufer wie folgt:

 <b>KFC</b>	<b>(502) 874-8100</b>
 <b>Pizza Hut</b>	<b>(972) 338-7844</b>
 <b>Taco Bell</b>	<b>(949) 863-3915</b>
 <b>The Habit</b>	<b>media@habitburger.com</b>

- > Für Medien- und ähnliche Anfragen in Bezug auf KFC, Pizza Hut, Taco Bell oder The Habit außerhalb der Vereinigten Staaten verweisen Sie Anrufer an das örtliche PR- oder Medienbeziehungsteam oder den Geschäftsführer, der die Anfrage an das lokale Crisis Core Team oder die Global Brand Communications-Leiter weiterleiten wird.
- > Machen Sie ohne Autorisierung nie öffentliche Kommentare und geben Sie keine Informationen im Namen des Unternehmens weiter. Dazu gehört das Beantworten von Fragen von Medien, Bloggern oder externen Gruppen/Organisationen. Dies beinhaltet auch Erklärungen, die online oder auf Social Media erfolgen, wie Tweets, Unterschriften, Kommentare oder Antworten im Namen des Unternehmens. Beachten Sie für weitere Informationen bitte die Yum! Richtlinie für Medienbeziehungen und den Social Media-Kodex.
- > Geben Sie ehrliche und vollständige Informationen, wenn Sie mit Aufsichtsbehörden oder Prüfern interagieren oder als Zeugen aussagen. Beraten Sie sich mit Ihrer örtlichen oder der Yum! Rechtsabteilung, bevor Sie dies tun. Sie können sich bei Fragen oder Bedenken auch unter Government.Relations@yum.com an Government Relations wenden.
- > Wenn Sie sich entscheiden, sich auf Websites der sozialen Medien als Yum! Mitarbeiter zu identifizieren, müssen Sie sicherstellen, dass Sie Ihr Publikum informieren, dass private Erklärungen genau das sind und keine Erklärungen für oder im Namen des Unternehmens. Nutzen Sie außerdem gutes Urteilsvermögen und stellen Sie sicher, dass Ihre Aktivitäten und Erklärungen mit den in diesem Kodex und dem Kodex für Social Media von Yum! Brands enthaltenen Normen in Einklang stehen. Der Kodex für Social Media von Yum! Brands beschreibt unsere vorgeschriebenen Regeln für die Teilnahme an Social Media - Authentizität, Verantwortung und Respekt - die dazu gedacht sind, Mitarbeiter, den Ruf unserer Marke und das Vertrauen unserer Kunden und Interesseneigner zu schützen.

### Melden Sie es, wenn Sie Folgendes sehen:

- > Jemand, der einen Prüfer oder anderen Beamten der Regierung oder einer Aufsichtsbehörde täuscht.
- > Versuche, die gesetzliche Einholung von Informationen durch autorisierte Staatsbeamte zu behindern. Beraten Sie sich mit Ihrer örtlichen Rechtsabteilung oder Yum! Government Affairs unter Government.Relations@yum.com.
- > Informationen, die an die Medien, Blogger, andere externe Organisationen oder auf den sozialen Medien gegeben werden, ohne dass interne Verfahren befolgt wurden.
- > Websites oder Posts im Namen von Yum! oder dessen Marken ohne die richtige Autorisierung.

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **-ALLE- MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



## VI. RESSOURCEN ZUM TREFFEN DER RICHTIGEN ENTSCHEIDUNGEN

### Wie man ethische Probleme erkennt

Bevor Sie eine Entscheidung fällen oder eine Anweisung ausführen, sollten Sie deren ethische Aspekte bedenken, indem Sie sich selbst fragen:

- > Ist dies die richtige Vorgehensweise?
- > Auf wen könnte diese Entscheidung Auswirkungen haben?
- > Würde ich wollen, dass jemand anderes dieselbe Entscheidung fällt, wenn unsere Rollen umgedreht wären?
- > Entspricht dies sowohl dem Inhalt als auch dem Geist des Gesetzes?
- > Würde ich eine andere Entscheidung treffen, wenn ich mich auf langfristige anstatt auf kurzfristige Erfolge konzentrieren würde?
- > Ist mein Urteilsvermögen frei von Interessenkonflikten oder habe ich ein persönliches Interesse am Ergebnis, das mich weniger objektiv macht?
- > Wäre zusätzlicher Rat oder Fachwissen hilfreich?
- > Wäre mir wohl dabei, meine Entscheidung meiner Familie oder einem skeptischen Reporter zu erklären, wenn diese öffentlich gemacht werden würde?



### Wann Sie um Hilfe bitten sollten

Ersuchen Sie stets um Rat, wenn die angemessene Vorgehensweise unklar ist. Zum Beispiel wenn:

- > Sie sich nicht sicher sind, wie Sie die Yum! Richtlinien auf eine konkrete Situation anwenden sollten.
- > Die relevanten Gesetze oder Bestimmungen kompliziert und schwer zu interpretieren sind.
- > Sie begrenzte Erfahrung im Umgang mit dem Thema haben.
- > Unterschiedliche Meinungen die richtige Antwort unklar machen.
- > Sie sich bei der vorgeschlagenen Handlung oder Entscheidung einfach nicht wohl fühlen.
- > Sie einen Interessenkonflikt haben.

Von Ihnen wird auch erwartet, alle potentiellen oder vermuteten Verstöße gegen Gesetz, Vorschrift oder Richtlinie, einschließlich der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Richtlinien, zu melden. Dies beinhaltet auch Situationen, in denen Sie wissen oder vermuten, dass eine der folgenden Parteien an einer illegalen oder unethischen Aktivität teilgenommen hat - oder kurz davor steht, dies zu tun:

- > Yum! Mitarbeiter oder Manager
- > Vertreter oder Dritte, die im Auftrag von Yum! handeln
- > Lieferanten oder Franchisenehmer
- > Joint Venture-Partner

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**- ALLE -**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Wo Sie Hilfe finden

Es stehen Ihnen viele Möglichkeiten zur Verfügung, um sicherzustellen, dass Ihre Fragen oder Bedenken richtig adressiert werden. Obwohl Sie den Weg wählen sollten, bei dem Sie sich am wohlsten fühlen, ist normalerweise Ihr direkter Vorgesetzter oder Manager der beste Anfangspunkt.

Sie können Fragen oder Bedenken auch weiter in der Weisungskette eskalieren (d.h. zum Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten und so weiter) oder an eine der unten ausgeführten speziellen Instanzen melden:

Beispielthemen	Mögliche Ressourcen
Beschäftigung, Diskriminierung, Belästigung, Bevorzugung, Entlohnung, Stunden, Konflikte zwischen Mitarbeitern	Personalabteilung
Sicherheit am Arbeitsplatz, Gefahrstoffe, Schutzausrüstung, Handhabung von Maschinen	Personalabteilung
Umweltfreigaben, -genehmigungen, Entsorgung	Rechtsabteilung
Produktqualität, Verbraucherschutz	Qualitätssicherung
Import, Export, internationale Sanktionen, Boykott	Rechtsabteilung
Finanzberichterstattung, Buchführung, Steuererklärungen, Bücher und Aufzeichnungen	Finanzen/Innenrevision
Örtliche gesetzliche Bestimmungen, Auslegung von Verträgen, Gerichtsverfahren, Aufbewahrung von Unterlagen	Rechtsabteilung
Bestimmungen und Interpretation des Verhaltenskodex, einschließlich Interessenkonflikte, Betrug, Korruption, geheime Absprachen, Geschenke und Bewirtung	Rechtsabteilung

Zusätzlich hat das Unternehmen bestimmte Richtlinien verabschiedet, die auf der Seite Richtlinien auf Yum! Now zu finden sind. Falls Sie sich unsicher sind, an wen Sie sich wenden sollten, oder wenn Sie Ihr Problem nicht über das Management oder die anderen oben aufgeführten Ressourcen lösen können, können Sie die Situation mit der Abteilung Innenrevision von Yum! oder der Rechtsabteilung von Yum! besprechen.

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**– ALLE –**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf  
**MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



## Die Yum! Integritäts-Helpline - „The Speak Up helpline“.

Wenn Sie Bedenken vertraulich oder anonym melden möchten, können Sie sich an die Yum! Integritäts-Helpline, „The Speak Up helpline“ genannt, wenden. Dieser Kommunikationsweg steht immer zur Verfügung, aber ist besonders nützlich, wenn Sie sich unwohl dabei fühlen, einen anderen Kommunikationsweg zu nutzen oder falls andere Wege sich bei der Lösung eines Problems als ineffektiv erwiesen haben.

Befolgen Sie diese Anleitung für Anrufe, um „The Speak Up helpline“ zu nutzen:

Land	The Speak Up helpline
Telefon/Kontaktmethode	
Australien	1800531756
Kanada	844-418-4423
Frankreich	0801 13 00 42
Deutschland	800 0010087
Indien	000 800 9191 060
Irland	0800 090 3682
Israel	1-809-399-863
Italien (einschließlich San Marino, Vatikanstadt)	800932490
Luxemburg	80023809
Singapur	8004923007
Südafrika	080 001 0394
Spanien	900 999 484
Schweiz	0800 121 163
Thailand	1800014530
Niederlande	0800 3510018
Vereinigte Arabische Emirate	800 0320626
Vereinigtes Königreich & Nordirland	0800 090 3682
Vereinigte Staaten von Amerika	844-418-4423
Vietnam	024 5678 1224

Bitte beachten Sie, dass es gemäß einiger europäischer Datenschutzgesetze bestimmte Kategorien von Anschuldigungen gibt, die eventuell nicht über „The Speak Up helpline“ angesprochen werden können, falls das Problem sich auf diese Länder bezieht. Sie müssen stattdessen bei einer Ressource vor Ort angesprochen werden. In diesen Fällen wird das Personal von „The Speak Up helpline“ Sie an eine geeignete Ressource verweisen, die Ihnen helfen kann.

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**– ALLE –**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Funktionsweise der Yum! Integritäts-Helpline („The Speak Up helpline“)

„The Speak Up helpline“ steht rund um die Uhr für Yum! Mitarbeiter zur Verfügung. Die Helpline bietet folgende Funktionen:

- > **Spezielle Unterstützung.** „The Speak Up helpline“ wird von einem angesehenen externen Dienstleister betrieben, der in diesem Bereich spezialisiert ist. Ihr Anruf wird von einem geschulten Spezialisten entgegengenommen, der Ihre Bedenken dokumentieren wird, damit diese richtig gelöst werden können.
- > **Anonymität.** Wenn Sie sich an „The Speak Up helpline“ wenden, haben Sie die Möglichkeit, anonym zu bleiben. Wenn Sie sich entscheiden, anonym zu bleiben, ist es wichtig, dass Sie möglichst viele Details über die Situation zur Verfügung stellen und sich regelmäßig für Status-Updates oder Bitten um Informationen durch das für die Untersuchung Ihrer Bedenken zuständige Team melden. Sie erhalten eine eindeutige Fallnummer, damit Sie anonym bleiben und doch falls nötig in der Zukunft in Verbindung bleiben können.
- > **Vertraulichkeit.** Wenn Sie sich entscheiden, sich zu identifizieren, wenn Sie „The Speak Up helpline“ nutzen, wird das Unternehmen sich bemühen, Ihre Identität streng vertraulich zu behandeln, und diese nur auf Basis der Notwendigkeit an jene Personen weitergeben, die Ihren Fall direkt handhaben oder überwachen. Wir nehmen Vertraulichkeit sehr ernst und werden die Vertraulichkeit so gut wahren, wie mit den besten Interessen der beteiligten Mitarbeiter und unseren gesetzlichen Verpflichtungen vereinbar ist. Aber bedenken Sie, dass es uns, wenn Sie Ihren Namen angeben, möglich ist, Sie zu kontaktieren, falls wir weitere Informationen benötigen, was eine gründliche Untersuchung erleichtert.
- > **Reaktionsbereitschaft.** Wenn Bedenken über „The Speak Up helpline“ gemeldet werden, nehmen wir dies ernst und handeln. Untersuchungen werden gemäß der Yum! Richtlinien und in Absprache mit der Rechtsabteilung durchgeführt.

- > Mitarbeiter, die eine Untersuchung behindern oder in deren Verlauf falsche Informationen bereitstellen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis zur Kündigung.

Yum! und dessen Marken verfügen über Richtlinien und Verfahren, die bei der Durchführung von Untersuchungen zu befolgen sind, einschließlich der Ernennung von geeigneten internen Teams für die Untersuchung und Meldungen ans Management.

Im Fall bestimmter Beschwerden oder Anschuldigungen muss der General Counsel von Yum! Brands, Inc., Erika Burkhardt, sofort benachrichtigt werden (Erika.Burkhardt@yum.com). Zu diesen Beschwerden oder Anschuldigungen potentieller Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex gehören Beschwerden oder Anschuldigungen, die folgendes betreffen:

- > **Jeder Verstoß gegen den Verhaltenskodex, der einen Mitarbeiter der Stufe 12 oder höher betrifft**
- > **Jedes Risiko einer behördlichen Untersuchung oder von zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen**
- > **Betrug**
- > **Diebstahl (mit Ausnahme von Betrug in der Filiale von weniger als 25.000 USD, der durch das Team vor Ort gehandhabt werden kann)**
- > **Interessenkonflikte**
- > **Finanzielle Unstimmigkeiten (einschließlich Kennzahlen - z.B. Manipulierung von Bonuszahlungen)**
- > **Insiderhandel**
- > **Potentielles Risiko für den Ruf von Marke / Unternehmen**

Der General Counsel wird das Untersuchungsteam in Abhängigkeit von der behaupteten Verletzung festlegen.

## Untersuchungen

Wenn Sie sich an „The Speak Up helpline“ wenden, haben Sie die Möglichkeit, anonym zu bleiben. Wenn Sie sich entscheiden, anonym zu bleiben, ist es wichtig, dass Sie möglichst viele Details über die Situation zur Verfügung stellen und sich regelmäßig für Status-Updates oder Bitten um Informationen durch das für die Untersuchung Ihrer Bedenken zuständige Team melden. Sie erhalten eine eindeutige Fallnummer, damit Sie anonym bleiben und doch falls nötig in der Zukunft in Verbindung bleiben können.

- > Manchmal müssen Einzelheiten einer Untersuchung vertraulich behandelt werden, um Einzelpersonen zu schützen, Beweise zu bewahren, eine Vertuschung zu verhindern oder anderswie sicherzustellen, dass die Untersuchung effektiv durchgeführt werden kann. Wenn Sie gebeten werden, Informationen, die Sie über eine Untersuchung haben, vertraulich zu behandeln, wird von Ihnen erwartet, dass Sie diese Aufforderung befolgen.
- > Von Yum! Mitarbeitern wird erwartet, dass sie an einer Untersuchung umfassend mitarbeiten und jegliche relevanten Informationen vollständig und ehrlich bereitstellen.



Ressourcen zum Treffen der richtigen Entscheidungen



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## Richtlinie gegen Vergeltung

Als Mitarbeiter von Yum! sind Sie verpflichtet, potentielle Verstöße gegen diesen Kodex zu melden. Ein Mitarbeiter, der in gutem Glauben Rat sucht, Bedenken anspricht oder Fehlverhalten meldet, tut das Richtige. Yum! hat Richtlinien und Verfahren, um eine Vergeltung gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken melden oder an einer Untersuchung teilnehmen, zu verhindern, selbst wenn sich die Anschuldigung am Ende als unzutreffend erweist.

Jeder, unabhängig von Position oder Beschäftigungsdauer, von dem festgestellt wird, dass er Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden, der Bedenken in Bezug auf Compliance oder Ethik in gutem Glauben angesprochen hat, ausgeübt hat, unterliegt Disziplinarmaßnahmen, die bis zur Kündigung reichen können. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie Opfer von Vergeltung waren, wenden Sie sich für Unterstützung an „The Speak Up helpline“ oder ein Mitglied des Managements.

Beachten Sie, dass unsere Richtlinie gegen Vergeltung Sie nicht von Disziplinarmaßnahmen ausnimmt, falls Sie sich falsch verhalten haben. Aber Yum! ermutigt Manager und Mitarbeiter, Verstöße selbst anzuzeigen und je nach den konkreten Umständen wird die Selbstanzeige eventuell als mildernder Faktor berücksichtigt, wenn die Art der zu ergreifenden Disziplinarmaßnahmen festgelegt wird.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

## ANHANG A

### Internationale Yum! Richtlinie gegen Korruption

Yum! Brands, Inc. und dessen Tochterunternehmen („Yum!“) sind entschlossen, Geschäfte mit den höchsten Integritätsstandards zu führen. Dies bedeutet Korruption jeder Art zu vermeiden, einschließlich Bestechung von Regierungsbeamten oder Personen im privaten Sektor. Yum! wird alle geltenden Gesetze gegen Korruption befolgen, einschließlich des U.S. Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“), sowie die geltenden Gesetze in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind (zusammen „Antikorruptionsgesetze“). Die Vorschriften des Weltweiten Yum! Verhaltenskodex („Kodex“) und dieser Internationalen Richtlinie gegen Korruption („Richtlinie“) sind nicht nur dazu gedacht, die FCPA und andere Antikorruptionsgesetze zu befolgen, sondern auch, den Anschein eines unangemessenen Verhaltens in Verbindung mit dem Betrieb von Yum! zu vermeiden.

Diese Richtlinie gilt für alle Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter von Yum! weltweit („Mitarbeiter“) sowie für die internationalen Vertreter, Berater, Joint Venture-Partner von Yum! und alle anderen externen Vertreter, die im Auftrag von Yum! handeln (zusammen „Vertreter“). Die strenge Einhaltung dieser Richtlinie ist vorgeschrieben.

Obwohl diese Richtlinie dazu gedacht ist, eine Orientierungshilfe zu bieten, sind Antikorruptionsangelegenheiten nicht immer klar und müssen manchmal auf Einzelfallbasis angegangen werden. Wenden Sie sich in allen Situationen, in denen Sie Fragen haben, an die Rechtsabteilung von Yum!. Sie sind auch aufgefordert, für weitere Informationen über den FCPA den Ressourcen-Ratgeber des Justizministeriums für den U.S. Foreign Corrupt Practices Act unter <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download> zu beachten.

- 1. Potentielle Konsequenzen bei Verstoß gegen diese Richtlinie.** Mitarbeiter, die gegen diese Richtlinie verstoßen, können disziplinarisch geahndet werden, was bis zur Kündigung reichen kann. Vertreter, die gegen diese Richtlinie verstoßen, unterliegen einer Beendigung jeglicher geschäftlichen Beziehung zu Yum! und dessen Tochterunternehmen. Verstöße gegen diese Richtlinie und/oder Antikorruptionsgesetze könnten sowohl in den USA als auch in dem Land, in dem das Verhalten stattfand, auch zu ernsten straf- oder zivilrechtlichen Geldstrafen und Sanktionen gegen Yum! sowie zu Geldstrafen und sogar Gefängnis für Einzelpersonen führen.
- 2. Verbotene Zahlungen.** Mitarbeitern und Vertretern von Yum! ist es verboten, einem Regierungsbeamten Geld oder andere Dinge von Wert zu geben, anzubieten, zu versprechen oder zu autorisieren, um Aufträge zu erhalten, zu behalten oder zuzuweisen oder um eine Handlung oder Entscheidung eines Regierungsbeamten in seiner öffentlichen Rolle zu beeinflussen. „Regierungsbeamter“ beinhaltet alle Mitarbeiter einer ausländischen Regierung oder einer Regierungsbehörde, von ausländischen Regierungsstellen, öffentlichen internationalen Organisation oder politischen Parteien oder Parteiträger, jede Person, die in einer offiziellen Rolle für oder im Auftrag einer solchen Regierung handelt sowie jeden Kandidaten für ein öffentliches Amt. Mitarbeiter oder Amtsträger von Unternehmen im Staatsbesitz oder staatlich geführten Unternehmen können ebenfalls als „Regierungsbeamte“ gelten und in vielen Ländern interagiert Yum! mit zahlreichen Unternehmen im Staatsbesitz bzw. staatlich geführten Unternehmen.

Sie sollten beachten, dass die Bestimmungen gegen Bestechung für das Geben jeder Sache von Wert gelten, nicht nur für Bargeld und andere monetäre Instrumente. Dazu gehört unter anderem das Bereitstellen geschäftlicher Chancen, vorteilhafte Verträge, Geschenke, Unterhaltung und Geschenkkarten oder Gutscheine. Sie sollten auch beachten, dass der FCPA nicht verlangt, dass eine korrupte Handlung ihren Zweck erzielt oder auch nur, dass eine Zahlung erfolgt ist. Das Anbieten oder Versprechen einer ungesetzlichen Zahlung kann einen Verstoß darstellen und ist deshalb verboten.

Diese Richtlinie verbietet auch Zahlungen von Geld oder anderen Dingen von Wert an Personen, die keine Regierungsbeamten sind, (einschließlich derzeitiger und potentieller Anbieter), um einen unangemessenen oder ungebührlichen Einfluss in der Geschäftsbeziehung zu erlangen.

- 3. Zahlungen an Dritte.** Diese Richtlinie, der FCPA und andere Antikorruptionsgesetze verbieten jede Art von Zahlung an Dritte oder Mittelsmänner („Vertreter“) im Wissen, dass die gesamte Zahlung oder Teile davon für den Zweck der Erlangung eines unangemessenen oder ungebührlichen Einflusses genutzt werden wird. Der Begriff „im Wissen“ beinhaltet das Bewusstsein einer hohen Wahrscheinlichkeit, dass eine unangemessene Zahlung stattfinden wird. Eine absichtliche Nichtbeachtung oder vorsätzliche Nichtkenntnis (d.h. absichtlich zu vermeiden, dass man von einer unangemessenen Zahlung erfährt, wenn die Umstände auf eine hohe Wahrscheinlichkeit einer solchen unangemessenen Zahlung hindeuten) verhindern die Haftung deshalb nicht. Somit kann das Verhalten eines externen Vertreters ernste Risiken für Yum! darstellen.

Die wichtigsten Schritte, die Sie tun können, um unangemessene Zahlungen durch Vertreter zu verhindern, sind, den Vertreter, einschließlich Agenten und Berater, sorgfältig auszuwählen, die Beziehung zu kontrollieren und angemessene Vertragsformulierungen zu verwenden. Sie sollten sich mit dem Rechtsvertreter Ihrer Geschäftseinheit beraten, um die von Yum! für die Durchführung einer angemessenen Sorgfaltsprüfung potentieller Drittparteien und Geschäftspartner geforderten Schritte zu ermitteln, bevor Sie eine Drittpartei beauftragen. Der Rechtsvertreter Ihrer Geschäftseinheit wird Ihnen auch die Vertragsformulierungen bereitstellen, die Yum! für die Verwendung bei Dritten, die das Potential haben, ein Korruptionsrisiko darzustellen, vorschreibt. Alle potentiellen und derzeitigen Vertreter, die das Potential haben, ein Korruptionsrisiko darzustellen, müssen ein Exemplar dieser Richtlinie erhalten. Um auch nur den Anschein von Unangemessenheit zu vermeiden, sind Bargeldzahlungen mit Ausnahme von richtig dokumentierten Bargeldzahlungen, die durch den Rechtsvertreter Ihrer Geschäftseinheit vorab genehmigt wurden, an Dritte verboten. Firmenschecks dürfen nicht auf „Bar“, „Inhaber“ oder jemand außer der Partei, der die Zahlung zusteht, ausgestellt werden.

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**

#### 4. Beschleunigungs- bzw. Erleichterungszahlungen.

Yum!s Richtlinie verbietet „Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen“ außer unter sehr begrenzten Umständen.

Der US FCPA erlaubt „Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen“, wenn es sich um kleine Zahlungen an einen Regierungsbeamten handeln, die notwendig sind, um die Ausführung einer routinemäßigen staatlichen Handlung, wie die Erlangung offizieller Dokumente, Bearbeitung von Regierungspapieren oder die Bereitstellung von Post- oder Versorgungsdiensten, zu beschleunigen oder sicherzustellen. „Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen“ beinhalten nie Zahlungen, die dazu beitragen, Aufträge zu erlangen oder beizubehalten und beziehen sich nur auf Handlungen ohne Entscheidungsspielraum, die von dem Beamten normalerweise und häufig ausgeführt werden.

Mit Ausnahme des Folgenden verbietet die Richtlinie Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen durch Yum! Mitarbeiter und Vertreter, es sei denn, die folgenden Kriterien sind alle erfüllt: (1) die geplante Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlung würde in einem anderen Land als den Vereinigten Staaten stattfinden und betrifft keine Yum! Geschäftseinheit, für die der UK Bribery Act gilt; und (2) die beabsichtigte Zahlung ist:

- üblich und in dem Land und gemäß der für das betreffende Yum! Unternehmen geltenden Gesetze rechtlich zulässig;
- von unwesentlicher Höhe oder Wert;
- wird nicht an einen höhergestellten Regierungsbeamten geleistet;
- wird in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens korrekt dokumentiert; und
- erfolgt nicht für eine unangemessene Handlung des Empfängers oder um eine Regierungshandlung mit Entscheidungsspielraum zu beeinflussen

Wenn eine Erleichterungszahlung alle oben genannten Kriterien erfüllt, muss diese Zahlung und die Art oder Methode der Zahlung dem Division President, CFO und Leitendem Rechtsbeistand des Mitarbeiters sowie dem General Counsel für Yum! Brands, Inc., vorgeschlagen werden, die alle im Voraus eine schriftliche Genehmigung erteilen müssen. Jede genehmigte Erleichterungszahlung muss in den Büchern der Geschäftseinheit richtig verbucht werden.

Falls Sie Fragen zu „Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlungen“ haben, sollten Sie mit der Rechtsabteilung Rücksprache halten.

5. **Bücher und Aufzeichnungen.** Mitarbeiter müssen helfen sicherzustellen, dass Yum!s Firmenbücher und Aufzeichnungen alle Transaktionen und Verwendungen von Vermögenswerten mit vernünftigem Detail richtig und fair widerspiegeln. Es dürfen zu keinem Zweck nicht offengelegte oder nicht verbuchte Kassen oder Vermögenswerte etabliert oder beibehalten werden. Kein Mitarbeiter darf an der Fälschung von buchhalterischen oder anderen geschäftlichen Aufzeichnungen teilnehmen und alle Mitarbeiter müssen auf jegliche Fragen der internen oder unabhängigen Prüfer Yum!s vollständig und ehrlich antworten. Ohne Einschränkung des Vorstehenden müssen alle Transaktionen, an denen Regierungsbeamte beteiligt sind, vollständig und richtig erfasst werden, damit der Zweck und die Höhe solcher Zahlungen klar ist. Darüber hinaus sollten Mitarbeiter niemals Bitten um falsche Rechnungen oder für die Zahlung von Aufwendungen, die gemäß dieser Richtlinie fraglich sind, zustimmen; wenn Sie solche Anfragen erhalten, sollten Sie die Rechtsabteilung informieren.

6. **Meldung von Verstößen und Compliance-Bestätigungen.** Falls Sie glauben, dass eine Bestechung erfolgt ist oder erfolgen wird, dass eine Zahlung falsch oder auf eine Weise, die die Art der Transaktion verdeckt oder falsch darstellt, verbucht wurde oder verbucht werden wird oder dass ein anderer Verstoß gegen diese Richtlinie oder die Antikorruptionsgesetze stattgefunden hat, sind Sie verpflichtet, die Bedenken sofort an das Unternehmen zu melden. Sie können Ihre Bedenken auf zahlreichen Wegen melden, einschließlich einer anonymen Meldung. Beachten Sie hierzu bitte [30](#) des Kodex für weitere Informationen bezüglich der Möglichkeiten, Ihre Bedenken zu melden. Niemand darf Sie bedrohen oder gegen Sie tätig werden, weil Sie bei Yum! Fragen gestellt oder Bedenken gemäß dieser Richtlinie gemeldet haben. Yum! wird Vertreter, alle Mitarbeiter der Ebene Manager und höher sowie benannte Mitarbeiter regelmäßig bitten, ihre Einhaltung dieser Richtlinie zu bestätigen.

7. **Schulung.** Sie sind dafür verantwortlich, sich mit dieser Richtlinie vertraut zu machen und alle Vorschriften für Vorabgenehmigungen und Meldungen einzuhalten. Um das Bewusstsein und Verständnis dieser Richtlinie und der Antikorruptionsgesetze im Allgemeinen zu erhöhen, verlangt Yum!, dass alle Mitarbeiter über der Restaurantebene weltweit einen internetbasierten Kurs zur Schulung gegen Bestechung absolvieren. Yum! bietet wo angemessen auch persönliche Schulungen gegen Bestechung und verlangt, dass bestimmte Vertreter wenn angemessen an von Yum!-gesponserten Schulungen teilnehmen. Yum! wird angemessene Nachweise über die Personen führen, die die nötige Schulung absolviert haben.

8. **Aufsicht und Untersuchungen.** Die Rechtsabteilung ist für die Aufsicht über diese Richtlinie verantwortlich. Jede Untersuchung angeblicher, gemeldeter oder vermuteter Verstöße gegen diese Richtlinie wird gemeinsam durch die Abteilung Innenrevision von Yum! und die Rechtsabteilung durchgeführt. Falls nötig werden die Einzelheiten solcher Untersuchungen und deren Ergebnisse an den Prüfungsausschuss des Vorstands gemeldet und können auch an Regierungsbehörden gemeldet werden. Wenn und soweit nach Ermessen des Managements oder des Prüfungsausschuss nötig werden umgehende und angemessene Korrekturmaßnahmen ergriffen. Ein Protokoll aller Beschwerden, Anschuldigungen, Meldungen und Untersuchungen wird von der Rechtsabteilung entsprechend der Aufbewahrungsrichtlinie für Dokumente des Unternehmens gepflegt.

Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**– ALLE –**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Si mit Köpchen, Herz und **MUT**



9. **Audits und Compliance-Prüfungen.** Yum!s Abteilung Innenrevision und/oder die Rechtsabteilung führen periodisch Audits und Compliance-Prüfungen der relevanten Geschäftseinheiten durch, um eine fortwährende Einhaltung des FCPA, anderer Antikorruptionsgesetze und dieser Richtlinie zu gewährleisten.
10. **Franchisenehmer.** Das Unternehmen ist für die Handlungen seiner Franchisenehmer nicht verantwortlich. Aber die Internationale Franchise-Vereinbarung von Yum! verlangt von Franchisenehmern, das Gesetz zu befolgen. Falls ein Franchisenehmer eine unangemessene Zahlung gibt oder erhält, wäre dies ein Verstoß gegen unsere Internationale Franchise-Vereinbarung. Deshalb muss diese Richtlinie allen Franchisenehmern zur Verfügung gestellt werden und deren Compliance muss als Teil ihrer Verpflichtung, die Gesetze zu befolgen, vorgeschrieben werden.
11. **Unternehmenserwerbe.** Von Zeit zu Zeit kauft Yum! Unternehmen. Um sicherzustellen, dass Yum! die mit diesen Erwerben in Verbindung stehenden potentiellen Risiken versteht, und um zu gewährleisten, dass Yum! neu erworbenen Unternehmen seine Compliance-Kontrollen schnell und effektiv auferlegt, hat Yum! ein Protokoll zur Beurteilung von Korruptionsrisiken und Integration von Compliance entwickelt, das in den Due Diligence-Prozess vor dem Erwerb zu integrieren ist. Sie sollten sich mit dem Rechtsvertreter Ihrer Geschäftseinheit besprechen, um Führung bezüglich der Umsetzung des Sorgfaltsprozesses vor dem Erwerb zu erhalten.

### Situationen, die als Warnsignale dienen:

Die folgenden Situationen können zu Korruptionsrisiken führen. Ziehen Sie stets die Rechtsabteilung hinzu, falls:

- > Hintergrundinformationen über bestehende oder potentielle externe Vertreter, Vermittler, Franchisenehmer oder Lieferanten auf Folgendes hinweist:
  - Anschuldigungen inkorrektter Geschäftspraktiken.
  - Ruf für das Zahlen oder Verlangen von Bestechungsgeldern.
- > Eine familiäre oder sonstige Beziehung, die die Entscheidung eines Kunden oder Regierungsbeamten unangemessen beeinflussen könnte. Jede Aufforderung, eine Provisionszahlung oder persönliche Gebühr zu erhalten, bevor eine Genehmigung oder eine Zonenplanänderung erteilt wird.
- > Jeder Vorschlag, Aufträge aufgrund einer „besonderen Beziehung“ an einen spezifischen Vertreter, Partner oder Lieferanten zu vergeben.
- > Jede Aufforderung, eine Zahlung in einem Land oder an eine Partei zu leisten, das/die nicht an der Transaktion beteiligt ist.
- > Spenden an wohltätige Organisationen, die von Regierungsbeamten oder deren Familien geleitet oder unterstützt werden.
- > Vorschlag des Erwerbs oder der Miete von Eigentum, das Regierungsbeamten oder deren Familien gehört.



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie **ERGEBNISSE**, über Nacht und über die Zeit

Übernehmen und teilen Sie die **BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an **– ALLE – MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem Bissen **VERTRAUEN** auf **MACHEN SIE DIE WELT: BESSER**

Erkennen Sie **ERFOLGE** an, große und kleine

Führen Sie mit Köpchen, Herz und **MUT**



## INDEX

<a href="#">Richtige Kommunikation und Offenlegung</a>	27
<a href="#">Korrekte Finanzberichterstattung</a>	18
<a href="#">Antikorruption</a>	24
<a href="#">Gesellschaft und politische Beteiligung</a>	26
<a href="#">Interessenkonflikte</a>	15
<a href="#">Geschäftliche Chancen</a>	14
<a href="#">Kunden</a>	9
<a href="#">Mitarbeitergesundheit und -sicherheit</a>	22
<a href="#">Umweltfreigaben, -genehmigungen, Entsorgung</a>	29
<a href="#">Chancengleichheit</a>	21
<a href="#">Faire Beschäftigungspraktiken</a>	22
<a href="#">Lebensmittelsicherheit und Produktqualität</a>	8
<a href="#">Franchisenehmer</a>	9
<a href="#">Geschenke und Bewirtung</a>	10
<a href="#">Weltweite Geschäfte</a>	13
<a href="#">Insiderhandel</a>	16
<a href="#">Untersuchungen</a>	31
<a href="#">Gegenseitiger Respekt und Würde</a>	21
<a href="#">Richtlinie gegen Vergeltung</a>	32
<a href="#">Datenschutz und Vertraulichkeit</a>	23
<a href="#">Dokumentenmanagement</a>	20
<a href="#">Schutz von Vermögenswerten und vertraulichen Informationen</a>	19
<a href="#">Drogenmissbrauch</a>	23
<a href="#">Die Yum! Integritäts-Helpline - „The Speak Up helpline“</a>	30
<a href="#">Richtlinie gegen Vergeltung</a>	32
<a href="#">Arbeit mit Lieferanten</a>	12



Setzen Sie sich für das **KUNDENERLEBNIS** ein

Liefern Sie  
**ERGEBNISSE**  
, über Nacht  
und über die  
Zeit

Übernehmen und  
teilen Sie die  
**BESTEN IDEEN**

Glauben Sie an  
**– ALLE –**  
**MENSCHEN**

Tischen Sie mit jedem  
Bissen **VERTRAUEN** auf  
MACHEN SIE DIE WELT  
**BESSER**

Erkennen Sie  
**ERFOLGE** an,  
große und kleine

Führen Si emit Köpchen, Herz und **MUT**