MONDIAL DE YUM!

CODE DE CONDUITE

SOMMAIRE

I Message de la direction 4

II. Notre engagement collectif en matière d'intégrité 5

Notre engagement collectif en matière d'intégrité 5
Quel est le but de ce Code ? 5
Qui est tenu de respecter ce Code ? 5
Quelles sont mes responsabilités en tant qu'employé de Yum! ? 5
Quel est le rôle des responsables et des superviseurs hiérarchiques ? 6
Le Code explique-t-il toutes les normes que je dois connaître ? 6
Qu'en est-il des différentes lois dans les différents pays ? 6
Qui est autorisé à modifier les dispositions du présent Code ou à y renoncer ? 6
Quelles actions pourraient constituer une violation de ce Code ? 7
Quelles sont les conséquences d'une infraction au Code ? 7
Comment la conformité au Code sera-t-elle contrôlée et appliquée ? 7

III. Notre engagement envers nos clients, restaurants, franchisés et le marché 8

Notre engagement 8
Sécurité alimentaire et qualité des produits 8
Clients 9
Franchisés 9
Concurrence équitable 9
Cadeaux et divertissement 10
Question 12
Commerce mondial 13

II. Notre engagement envers nos actionnaires 14

Notre engagement 14
Opportunités commerciales 14
Conflits d'intérêts 14
Délit d'initié 16

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

Rapports financiers exacts 17
Protection des actifs et des informations confidentielles 18
Gestion des documents 20

V. Notre engagement envers nos employés 20
Notre engagement 21
Égalité des chances 20
Respect mutuel et dignité 21
Pratiques de travail équitables 21
Santé et sécurité des employés 22
Toxicomanie 22
Vie privée et confidentialité 23
Lutte contre la corruption 23
Participation communautaire et politique 25
Communication et divulgation exactes 26

VI. Ressources pour faire les bons choix 27
Comment repérer les dilemmes éthiques 27
Quand obtenir de l'aide 27
Où obtenir de l'aide 28
La ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité – Je m'exprime ! Je m'exprime ! 29
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !) 30
Politique de non-représailles 31

Annexe A 32
Politique internationale de lutte contre la corruption de Yum! 32
Index 3

Information importante : le présent Code de conduite ne modifie en rien les autres conditions générales de votre emploi chez Yum! ou dans l'une de ses filiales, et ne crée aucun droit contractuel pour un employé, un actionnaire, un client, un fournisseur, un consommateur ou un concurrent.

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

MESSAGE DE CHRIS TURNER, PDG DE YUM ! ET SES MARQUES

Salariés et clients attendent plus que jamais des entreprises qu'elles adoptent le bon comportement. Heureusement que cela est le cas chez Yum ! qui s'engage à aller plus moins et de la meilleure façon. Notre stratégie vise à ouvrir le champ des possibles pour une meilleure croissance.

Cela est possible en se concentrant sur nos objectifs et en vivant nos valeurs. Le module de formation "Code de conduite international de Yum !" expose les grandes lignes de nos standards de travail et s'aligne sur nos valeurs. Nous devons agir de manière honnête et étique dans tous nos échanges et nous sentir responsables envers tous nos intervenants.

Je vous remercie pour votre engagement à diriger avec intégrité. En effet, nous construisons la marque de restaurant la plus adulée, confiante avec la croissance la plus rapide du monde.

Nos valeurs – Mener notre culture à l'atteinte de résultats concrets

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable

Servir de la CONFIANCE dans les assiettes

Améliorer les **RÉSULTATS,** tous les jours

Croire en CHACUN

Aller au Sommaire

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable

Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours

S'adapter et partager les **BONNES IDÉES**

Croire **–EN– CHACUN**

Servir de la **CONFIANCE** dans les assiettes

RENDRE LE MONDE **MEILLEUR**

Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites

Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

II. NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ

Notre engagement collectif en matière d'intégrité

- Familiarisez-vous avec les normes de conduite qui s'appliquent à votre travail et à vos activités dans le cadre de Yum!.
- Respectez toujours ces normes.
- Renseignez-vous si vous doutez de ce qu'il convient de faire.

Quel est le but de ce Code ?

Yum! s'engage à mener ses activités conformément à la lettre et à l'esprit de la loi et aux normes les plus élevées d'éthique commerciale.

Dans le climat économique mondial actuel, les normes et les attentes en matière de conduite responsable sont plus exigeantes que jamais. Le Code de conduite mondial de Yum! nous donne toutes les directives pour naviguer dans cet environnement.

Le Code fournit une introduction aux lois et politiques importantes qui s'appliquent à tous ceux qui travaillent pour Yum! ou l'une de ses marques dans le monde entier. Le Code est aussi une ressource mondiale qui aide chacun d'entre nous :

- À savoir quand demander conseil.
- À savoir à qui vous adresser pour obtenir des conseils en cas de doute de la ligne de conduite exacte à adopter.

Qui est tenu de respecter ce Code ?

Le Code s'applique aux employés de Yum! Brands, Inc. et à ses filiales (KFC, Taco Bell et Habit Burger & Grill) (collectivement, « Yum! » ou la « Société »), quels que soient le titre, la stature ou la durée du mandat. Cela comprend notre conseil d'administration, nos gestionnaires et nos collaborateurs individuels à l'échelle mondiale.

Sauf indication contraire, toute référence dans le présent Code à un ou plusieurs employés doit être interprétée comme une référence à la fois à un ou plusieurs employés et à un ou plusieurs administrateurs.

Quelles sont mes responsabilités en tant qu'employé de Yum! ?

Vous avez la responsabilité de vous familiariser avec le Code et les normes qui s'appliquent à votre emploi, que vous travaillez chez Yum! KFC, Taco Bell ou Habit Burger & Grill. Les nouveaux employés seront invités à signer leur engagement à respecter les normes de conduite contenues dans le présent Code. Bon nombre de nos employés sont tenus d'attester chaque année qu'ils continueront de se conformer au Code.

Vous avez également la responsabilité de demander conseil au besoin, de faire part de vos préoccupations et de signaler à la direction toute violation potentielle du présent Code.

Vous jouez votre rôle lorsque vous :

- **Restez informé.** Comprenez et respectez les politiques et les normes qui s'appliquent à votre emploi et à notre Société ; participez aux séances de formation obligatoires et volontaires sur l'éthique et la conformité ; et travaillez avec vos collègues pour aider les autres à se familiariser avec les exigences en vigueur.
- **Demandez conseil.** Ce Code ne fournit pas toutes les réponses, et on ne s'attend pas à ce que vous connaissiez toutes les réponses. Vous devez demander de l'aide et consulter d'autres personnes lorsque la conduite à suivre n'est pas claire pour vous.
- **Restez ferme.** Ne compromettez jamais nos normes (ou votre intégrité personnelle) pour atteindre d'autres objectifs. Si vous êtes confronté à une situation où vous pourriez être amené à transiger avec notre éthique, sachez que l'on s'attend de vous que vous fassiez le bon choix, et que vous aurez l'appui total de la direction en cela.
- **Attaquez les problèmes de front.** Vous avez l'**obligation de dénoncer** lorsque quelque chose ne semble pas normal. Ne présumez pas que tout le monde fait ce qu'il faut, que la direction est déjà au courant ou que quelqu'un d'autre s'en chargera. En plus de soulever des préoccupations, nous vous encourageons également à nous faire part d'idées qui nous aideront à mieux gérer nos responsabilités en matière de conformité.

Aller au Sommaire

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

Quel est le rôle des responsables et des superviseurs hiérarchiques ?

Si vous gérez ou supervisez d'autres personnes, vous avez été placé dans une position de confiance particulière. Pour maintenir cette confiance, vous devez :

- **Être un modèle positif.** Manager par l'exemple. Montrer ce que signifie agir avec intégrité dans vos décisions et actions quotidiennes. Prendre vos responsabilités et être responsable de votre conduite et de celle de votre équipe.
- **Accroître la sensibilisation et la compréhension.** Utiliser votre connaissance de nos activités pour aider votre entourage à identifier et à traiter les risques d'éthique et de conformité.
- **Fixer des objectifs appropriés.** Faire passer et renforcer le message que chacun doit agir conformément à ces normes de conduite, quels que soient les autres objectifs fixés. Ne pas fixer d'objectifs qui, d'après vous, sont susceptibles de compromettre nos valeurs et nos normes.
- **Être réactif.** Répondre de façon appropriée à toute personne qui soulève un problème de conformité ou d'éthique, en faisant appel à d'autres ressources au besoin. Surveiller la conduite des personnes que vous supervisez et, si cette conduite n'est pas conforme à nos normes, vous devez prendre des mesures justes, appropriées et cohérentes.

Le Code explique-t-il toutes les normes que je dois connaître ?

Le Code est la pierre angulaire de notre engagement en matière d'intégrité – il donne un aperçu de base de bon nombre des questions qui pourraient se poser. Toutefois, le Code ne peut pas prévoir tous les problèmes qui peuvent survenir ou décrire toutes les lois ou politiques qui peuvent s'appliquer aux situations que vous rencontrerez. D'autres politiques et procédures non décrites dans le présent Code s'appliquent également aux employés de Yum!. Gardez à l'esprit que le rôle de chacun est différent, alors que vous travailliez dans la restauration, sur le terrain, dans un centre de soutien de restaurant ou dans un autre bureau, assurez-vous de connaître les règles et politiques qui s'appliquent à vous. Si vous avez des doutes, discutez-en avec votre supérieur hiérarchique ou un membre de votre service juridique.

Qu'en est-il des différentes lois dans les différents pays ?

Yum! est une multinationale, et nous respectons les lois de tous les pays où nous sommes présents. Bien que nous respections les cultures et les coutumes locales, nous avons la responsabilité de maintenir les mêmes normes élevées d'intégrité partout dans le monde. L'enjeu est donc de respecter les normes de notre Code de conduite tout en respectant les lois locales.

Si vous pensez qu'une disposition du Code peut être interprétée comme contradictoire vis-à-vis d'une loi, d'un règlement, ou d'une autre politique de la Société en vigueur, veuillez consulter votre service juridique ou un membre de votre équipe de direction. En cas de doute, appliquez la norme la plus stricte.

Qui est autorisé à modifier les dispositions du présent Code ou à y renoncer ?

Le présent Code de conduite peut être amendé ou modifié par le Conseil d'administration de Yum! Brands, Inc. Seul le conseil d'administration ou un comité du conseil ayant un pouvoir particulier peuvent accorder des dérogations au présent code à l'égard d'un membre de la haute direction ou d'un membre du conseil d'administration. Les modifications et les renonciations seront divulguées conformément aux exigences de la Securities Exchange Act de 1934 et des règles qui en découlent ainsi que des règles applicables de la Bourse de New York.

Aller au Sommaire

Quelles actions pourraient constituer une violation de ce Code ?

Voici quelques exemples d'actions susceptibles d'exposer les employés à des mesures disciplinaires en vertu du Code :

- Enfreindre les normes de la Société, les lois ou les règlements en vigueur.
- Inciter ou encourager d'autres personnes à enfreindre les normes de la Société, les lois ou les règlements en vigueur.
- Ne pas signaler les violations connues ou présumées des normes de la Société, des lois ou des règlements en vigueur.
- Ne pas surveiller la conduite des subordonnés, des agents ou des fournisseurs dont vous avez la responsabilité.
- Ne pas coopérer ou ne pas dire la vérité au cours d'une enquête.
- Exercer des représailles à l'encontre d'autres personnes pour avoir soulevé ou signalé de bonne foi un problème de conformité au Code de conduite ou un autre problème d'éthique.
- Toute autre conduite incompatible avec un environnement professionnel d'une grande intégrité ou avec un engagement à respecter la loi.

Quelles sont les conséquences d'une infraction au Code ?

Toute personne qui enfreint notre Code ou ses politiques sous-jacentes peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Bien que le type particulier de mesure disciplinaire soit fondé sur les circonstances particulières et la gravité de chaque cas, les mesures disciplinaires peuvent inclure un ou plusieurs des éléments suivants :

- Avertissement verbal et/ou écrit.
- Suspension.
- Déclassement.
- Réduction de salaire.
- Suppression des primes incitatives.
- Résiliation.
- Sanctions civiles.

En plus de ces mesures, lorsqu'un acte illégal a été commis, la Société peut porter l'affaire devant les autorités judiciaires. Les violations de la loi peuvent entraîner des poursuites judiciaires contre vous, vos collègues ou la Société, avec de graves conséquences.

Comment la conformité au Code sera-t-elle contrôlée et appliquée ?

Le Code de conduite est plus qu'une simple description de nos normes de conduite. C'est la pièce maîtresse d'un programme mondial d'éthique et de conformité qui soutient nos valeurs et qui est soutenu par notre conseil d'administration et nos cadres supérieurs. Les fonctions suivantes jouent un rôle clé dans sa surveillance et son application :

- Le comité de surveillance de la conformité de Yum! fournit l'orientation stratégique du programme de conformité de la Société et surveille les résultats.
- Le comité de vérification du conseil aide et oriente le conseil sur le programme d'éthique et de conformité de la Société, notamment en recevant des rapports de la direction sur la conformité au présent Code, le cas échéant.

Ces mécanismes de surveillance contribuent à faire en sorte que le Code de conduite soit appliqué de façon uniforme dans l'ensemble de l'entreprise et que les personnes à tous les niveaux soient tenues responsables de leur conduite.

Aller au Sommaire

III. NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS, RESTAURANTS, FRANCHISÉS ET LE MARCHÉ

Notre engagement

Chez Yum!, nous accordons la priorité au service d'aliments délicieux qui sont à la hauteur de la confiance que nos clients nous accordent. Nous travaillons avec diligence pour répondre aux normes de sécurité et de qualité les plus élevées dans tous les aspects de nos activités : de l'approvisionnement à la préparation et la livraison des aliments. Dans toutes ses relations d'affaires, Yum! s'efforce d'être honnête et juste. Nous livrons une concurrence acharnée, mais équitable, et en conformité avec toutes les lois qui protègent l'intégrité du marché.

Sécurité alimentaire et qualité des produits

La sécurité alimentaire et la qualité des produits sont au cœur de notre façon de mener nos activités et de réaliser notre vision d'un monde avec plus de Yum!. Nous cherchons toujours à surpasser les attentes de nos clients en fournissant des produits de la plus haute qualité, et ce dans un environnement propre, attrayant, sécurisé et confortable.

L'intégrité de nos produits dépend de l'application constante par nos employés de pratiques de sécurité alimentaire conformes aux normes élevées de nos marques et à toutes les exigences légales, contractuelles et de qualité. Nous ne devons pas permettre que quoi que ce soit, même des problématiques financières, interfère avec cet engagement. La sécurité alimentaire est l'affaire de tous.

Nos attentes chez Yum! :

- Le respect de toutes les exigences légales, contractuelles et de qualité qui régissent la façon dont nos produits sont fabriqués.
- L'utilisation exclusive de matériaux et produits d'origine qui répondent à nos spécifications et proviennent de fournisseurs approuvés.
- Le respect de nos normes de sécurité alimentaire.
- L'apprentissage, le respect et l'application des procédures de manipulation et de préparation des aliments, y compris une bonne hygiène personnelle.
- Le signalement de tout ce qui pourrait compromettre notre engagement en matière de sécurité alimentaire et de qualité des produits.

Signalez si vous voyez une personne :

- Lésiner sur la sécurité alimentaire ou la qualité des produits pour atteindre des objectifs de production ou de rendement.
- Falsifier les résultats de tests de sécurité alimentaire.
- Agir d'une manière qui pourrait compromettre notre engagement en matière de sécurité alimentaire et de qualité des produits.

Question :

Je travaille dans un restaurant d'entreprise et j'ai constaté que les procédures de nettoyage ne sont pas suivies correctement. Pressés de rentrer chez eux dès la fermeture du restaurant, les employés se contentent de rincer les ustensiles, plutôt que de les nettoyer selon les normes affichées dans le restaurant. Dois-je faire ou dire quelque chose à ce sujet ?

Réponse :

Oui, vous devez signaler la situation à votre supérieur, au gérant du restaurant ou à la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (la ligne téléphonique Je m'exprime !). Nous ne pouvons pas risquer de compromettre la sécurité alimentaire parce que nous négligeons nos procédures de nettoyage. Cela pourrait mettre en danger l'intégrité de nos produits et la sécurité de nos clients. Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse que vous recevez de votre supérieur hiérarchique, utilisez l'un des autres moyens de communication décrits à la page 29 du présent document.

Aller au Sommaire

Clients

Yum ! reconnait, valorise et respecte la diversité de TOUS les clients. Vous ne devez pas traiter un client à cause de la race, la couleur, la croyance, la religion, le sexe (y compris la grossesse, l'accouchement et les conditions médicales liées à la grossesse, à l'accouchement et à l'allaitement), l'âge, l'incapacité mentale ou physique, l'état de santé, la déficience physique, renseignements génétiques, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, les stéréotypes sexuels , l'origine nationale, l'ascendance, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, le statut de militaire ou d'ancien combattant, l'état matrimonial, l'état de citoyenneté, l'affiliation politique ou tout autre statut protégé par la loi.

Franchisés

Être la marque de restauration la plus aimée, la plus fiable et celle qui connaît la croissance la plus rapide au monde signifie que nous devons entretenir des relations stratégiques positives avec nos franchisés, qui sont nos partenaires les plus importants. Nous traitons les franchisés de façon équitable et nous communiquons avec eux de façon ouverte et honnête.

Cela signifie aussi que nos franchisés respectent Yum! et ses marques et se conforment à nos normes d'intégrité dans leurs activités de restauration, à nos normes de sécurité alimentaire, et à l'ensemble de nos autres normes. Bien que ce Code ne s'applique pas directement aux franchisés et à leurs employés, Yum! s'attend à ce que les franchisés établissent et appliquent leurs propres normes et bonnes pratiques pour assurer l'intégrité de leurs opérations et une expérience client uniforme.

Nos attentes chez Yum! :

- Le traitement des franchisés avec respect et équité.
- La communication ouverte et honnête avec les franchisés.
- La protection des informations confidentielles des franchisés.

Signalez si vous constatez :

- Que les informations d'un franchisé sont utilisées à mauvais escient ou divulguées de façon inappropriée.
- Qu'un franchisé est traité injustement.
- Des violations de la loi ou des normes commerciales, notamment en matière de sécurité alimentaire ou de lutte contre la corruption, dans les opérations des franchisés.

Question :

La fille de mon amie travaille à temps partiel dans un restaurant tenu par un franchisé de Yum!. Elle m'a dit qu'ils conservent et cuisent des matières premières alimentaires après la date de péremption. Dois-je le signaler à quelqu'un ?

Réponse :

Oui, car la sécurité alimentaire est compromise et le bien-être des clients est mis en danger. De plus, la réputation de Yum! ainsi que celle de ses marques pourraient en pâtir. Contactez un membre du service des plaintes de la marque, de l'équipe d'assurance de la qualité ou de la sécurité alimentaire de la marque ou de l'équipe de direction, afin que la situation puisse être évaluée correctement et que les mesures appropriées soient prises.

Concurrence équitable

Notre objectif est de surpasser nos concurrents de façon juste et équitable. Nous nous efforçons de construire les marques de restaurants les plus aimées, les plus fiables et celles qui connaissent la croissance la plus rapide au monde. Pour cela, nous avons une excellente formule pour réussir : nous n'avons pas et nous n'aurons jamais recours à des moyens déloyaux, contraires à l'éthique ou malhonnêtes pour gagner.

Nous respectons strictement les lois sur la « concurrence » (appelées lois « antitrust » aux États-Unis), des lois qui établissent les bases d'un marché libre dans le monde entier. Les lois sur la concurrence interdisent généralement les accords anticoncurrentiels, comme l'entente avec des concurrents pour fixer les prix ou diviser les marchés, et d'autres comportements qui minent l'équité et l'ouverture des marchés.

Nos attentes chez Yum! :

- Concourir sur la base des mérites de nos produits et de notre service à la clientèle et ne pas essayer de restreindre ou de limiter la concurrence.
- Démarquer Yum! de ses concurrents en se basant uniquement sur des comparaisons factuelles.
- Présenter ou annoncer uniquement des informations véridiques sur nos produits et restaurants.
- Éviter tout contact avec des concurrents qui pourrait donner l'impression de conclure des ententes inappropriées, des accords parallèles ou informels.
- Choisir les fournisseurs et les autres tierces parties uniquement en fonction de la qualité de leurs produits, en précisant clairement que nous nous attendons à une concurrence pleine et équitable pour notre entreprise.
- Conserver dans la plus stricte confidentialité les informations confidentielles sur Yum!, ainsi que sur ses clients et fournisseurs.

Aller au Sommaire

Signalez si vous voyez une personne :

- Discuter ou s'accorder avec un concurrent sur :
  - Les prix, formules de prix, coûts ou bénéfices.
  - Les plans marketing ou territoires de vente.
  - Les conditions générales de vente.
  - La part de marché, la capacité de vente ou les volumes de production.
  - La répartition des clients ou les gammes de produits.
  - les fournisseurs, méthodes d'approvisionnement ou de distribution.
- Adopter des pratiques commerciales déloyales ou trompeuses.
- Recueillir des informations sur les concurrents par des moyens inappropriés, trompeurs ou malhonnêtes.
- Faire des déclarations négatives fausses ou non étayées au sujet des produits ou des activités de nos concurrents.

Situations d'alerte :

Les situations suivantes peuvent donner lieu à des risques en matière de droit de la concurrence. Consultez toujours le service juridique de Yum! avant de :

- Conclure toute coentreprise, fusion, acquisition ou entente de commercialisation, d'achat ou autre entente de collaboration avec des concurrents.
- Conclure des accords d'exclusivité (p. ex. des contrats qui exigent qu'une entreprise ne fasse pas affaire avec nos concurrents) ou refuser de faire affaire avec d'autres entreprises en raison de leurs relations avec nos concurrents.
- Participer ou coordonner des activités avec les associations professionnelles, comme celles qui établissent les normes de l'industrie ou les politiques salariales.
- Conclure des accords ou des ententes avec des concurrents concernant les prix, les conditions de vente, la part de marché ou les technologies.

Question :

Notre responsable a récemment demandé à notre équipe de répandre des rumeurs au sujet d'une alerte à E. coli dans un restaurant de l'autre côté de la rue. Nous vivons dans une petite ville et les nouvelles se répandent comme une traînée de poudre. N'est-ce pas déloyal pour nos concurrents ?

Réponse :

Tout à fait. Nos marques ont d'excellents restaurants, des produits de qualité et un service à la clientèle hors pair. C'est sur ces éléments que nous comptons pour être compétitifs sur le marché. Répandre de fausses rumeurs comme celle-ci est ce qu'il ne faut surtout pas faire, car cela risque de nuire à notre réputation et nous exposer à une responsabilité potentielle.

Question :

Ma représentante locale de la Chambre de commerce est passée hier pour discuter. Au cours de la discussion, elle a déclaré que d'autres restaurants de la ville s'inquiétaient de l'inflation des salaires et souhaitaient unir leurs forces pour éviter une augmentation des coûts salariaux. Elle a demandé si nous serions prêts à nous engager à maintenir notre salaire de départ actuel pour au moins l'année prochaine afin que tous les restaurants de la ville y gagnent. Que dois-je faire ?

Réponse :

Cette entente pourrait être illégale. Les accords entre concurrents sur les salaires constituent souvent une violation des lois sur la concurrence. Même si c'est la Chambre de commerce qui a présenté la suggestion, cela pourrait être considéré comme un accord entre les restaurants. Consultez immédiatement le service juridique au sujet de cette conversation et obtenez des directives sur la meilleure façon d'aborder le problème.

Cadeaux et divertissement

Les cadeaux d'affaires – qui comprennent les présents (de marque ou non), les faveurs, l'achat de repas, les services, le transport, l'hébergement et les divertissements – sont souvent échangés dans le cadre de l'établissement de bonnes relations professionnelles. Bien que ces dons soient souvent animés d'une bonne intention, ils peuvent remettre en question la motivation de la personne qui les offre. Pour le dire en quelques mots, les cadeaux d'affaires peuvent engendrer des « conflits d'intérêts ».

Nous prenons des décisions d'affaires en tenant compte de leur bien-fondé pour la Société. Ainsi, en règle générale, n'offrez jamais de cadeaux d'affaires si cela peut donner l'impression que vous essayez d'influencer une décision d'affaires (présente ou future). De même, ne demandez ou n'acceptez jamais de cadeau d'affaires d'un tiers, tel qu'un fournisseur ou un franchisé (actuel ou potentiel), s'il peut être perçu comme compromettant votre objectivité dans la prise d'une décision d'affaires. Dans tous les cas, les dépenses du cadeau d'affaires que vous offrez doivent être consignées de façon complète et exacte dans les livres et registres de la Société, tels que les rapports de dépenses et les comptes appropriés dans le Grand livre de la Société, avec un niveau de détail approprié.

Exigences générales

Un cadeau d'affaires ne peut être offert, donné ou acceptée que si :

- Son montant est raisonnable et s'il n'est pas en espèces (ou en quasi-espèces, notamment des chèques-cadeaux ou des cartes-cadeaux, sauf si c'est en faveur des restaurants Yum! et dans les limites des directives de votre marché) ;
- Il est offert ou donné comme acte de bienveillance, notamment à titre de reconnaissance, dans le cadre de la promotion, de la démonstration ou de l'explication des produits de la Société ;
- La divulgation publique du cadeau d'affaires n'est pas susceptible de causer de l'embarras ou de nuire à la réputation des personnes impliquées, y compris Yum! ;

Aller au Sommaire

- Il est légal et autorisé en vertu des lois locales, des règlements gouvernementaux et des politiques des organisations représentées par la personne qui offre, accepte ou reçoit le cadeau ;
- Il est autorisé en vertu des politiques locales ou régionales spécifiques adoptées pour votre marché, permis par un directeur approprié de la Société et correctement reflété dans les livres et registres de la Société ;
- Il n'est pas offert, donné ou accepté dans le but d'influencer illégalement les actions des agents publics ou des décideurs du monde des affaires ou de les inciter à abuser de leur position. (Voir aussi « Lutte contre la corruption » à la page 24) ; et
- Il ne s'agit pas de lieux et d'activités qui comprennent des « divertissements pour adultes » ou tout autre événement, substance ou objet illégal.

Si vous n'êtes pas certain de l'application de ces exigences, demandez conseil à votre service juridique Si vous recevez un cadeau ou une offre qui, à votre avis, pourrait contrevenir à ces exigences, mais que, pour une raison quelconque, vous pensez que vous ne devriez pas le retourner ou le refuser, vous devez obtenir l'approbation de votre service juridique pour le conserver.

Agents publics

Les cadeaux et les divertissements offerts aux agents publics présentent des risques particuliers. Avant d'offrir ou de donner un cadeau d'affaires à un agent public, vous devez vous assurer que :

- Le processus est transparent et honnête et que l'enregistrement dans les registres de Yum! est particulièrement précis.
- Aucune loi ou politique locale de la Société ne sera violée.
- Le cadeau est directement lié à la promotion, à la démonstration ou à l'explication des produits de la Société (par exemple, des cadeaux d'articles portant le logo de nos marques ou un repas pour démontrer les nouveaux produits offerts).
- Le cadeau est d'une valeur minime (sans importance pour le donateur et le donateur) et offerte uniquement en guise de symbole pour refléter l'estime et la bonne volonté, à l'instar des cadeaux pour les fêtes traditionnelles ou des événements spéciaux de la vie, comme les mariages et les naissances.
- L'agent public qui reçoit le cadeau ou ses subordonnés directs ne sont impliqués dans aucune prise de décision en instance concernant Yum!.
- Vous avez l'approbation de votre service juridique et que tous les rapports ont été établis conformément aux conditions de la politique locale de votre Société.

Voir les conseils prodigués dans la section de ce document intitulé « Lutte contre la corruption » et dans la politique internationale de lutte contre la corruption de Yum!, qui est jointe en annexe au présent Code, pour une orientation plus précise dans ce domaine.

Nos attentes chez Yum! :

- Faire preuve de jugement, de modération et de discrétion lorsque vous donnez et recevez des cadeaux d'affaires.
- Comprendre les règles et les lois qui pourraient s'appliquer avant d'offrir ou d'accepter des cadeaux d'affaires, surtout si des agents publics sont impliqués.
- Choisir des lieux appropriés et d'un coût modéré, comme des restaurants, des événements sportifs, des théâtres ou d'autres événements sociaux ou culturels.
- Prévenir votre supérieur et le service juridique de Yum! chaque fois qu'un cadeau d'affaires reçu, donné ou offert viole ces normes.
- En cas de doute, n'hésitez pas à vous renseigner.

Signalez si vous voyez une personne :

- Demander ou accepter un cadeau d'affaires avec l'espoir d'obtenir quelque chose en retour.
- Donner ou recevoir un don en espèces (ou en quasi-espèces notamment des chèques-cadeaux, des chèques bancaires, des mandats, des titres de placement, des titres négociables, des prêts, des actions ou des options sur actions).
- Participer à une activité qui ferait en sorte que la personne qui donne ou reçoit le cadeau d'affaires viole les normes de son propre employeur.
- Participer à un divertissement ou à une activité illégale, contraire à l'éthique, à connotation sexuelle ou incompatible avec nos valeurs et nos normes.
- Ne pas consigner avec précision les cadeaux d'affaires conformément aux exigences de la politique de la Société en matière de rapports.

Aller au Sommaire

Question

Pendant mes entretiens usuels avec l'un des fournisseurs de Yum, le fournisseur s'est proposé de m'envoyer un de leurs produits pour mon usage personnel. C'était un article plutôt onéreux (une tablette similaire à l'iPad). Sa proposition m'a mis dans une situation inconfortable, j'ai donc décliné l'offre. Le fournisseur a continué d'insister, en me disant que je devais accepter ce cadeau, qu'à leur niveau ça ne leur coûtait rien et que c'était uniquement pour me faire plaisir. Devrais-je accepter ce cadeau ? Cela n'affecterait-il pas mon jugement lors des prochaines négociations avec ce fournisseur ?

Réponse

Dès lors que vous recevrez un avantage personnel d'une valeur supérieure à la valeur faciale du fournisseur, vous devriez discuter de cette situation avec votre direction ou votre service juridique avant d'accepter ce cadeau. Il est très peu probable que vous soyez autorisé à l'accepter, car cela pourrait être perçu comme compromettant votre capacité d'être objectif dans la prise de décisions commerciales concernant ce fournisseur à l'avenir. Si le cadeau était approuvé, vous seriez également tenu de le notifier dans votre questionnaire annuel sur le Code de conduite.

Collaboration avec les fournisseurs

Nos fournisseurs sont des partenaires précieux dans le succès de notre entreprise. L'honnêteté et l'équité doivent régir nos relations avec nos fournisseurs. Les fournisseurs doivent être choisis en fonction de facteurs concurrentiels tels que la qualité, le service, la technologie et le prix. En outre, les fournisseurs doivent partager notre engagement en matière d'éthique, de conformité et de durabilité.

Nos attentes chez Yum! :

- Ne faites affaire qu'avec des fournisseurs qui se conforment aux exigences légales applicables et aux normes de la Société en matière de conditions de travail, d'emploi et de sécurité au travail.
- Offrir une opportunité concurrentielle aux fournisseurs de gagner des marchés auprès de Yum!, y compris les petites entreprises et les entreprises appartenant à des femmes, des minorités ou des personnes défavorisées.
- Protéger les informations confidentielles échangées avec les fournisseurs par le biais d'accords de confidentialité.
- Respecter les engagements, les contrats et les accords conclus avec les fournisseurs.

Signalez si vous constatez :

- Des conflits d'intérêts potentiels dans la sélection des fournisseurs, comme l'acceptation de cadeaux, de pots-de-vin ou d'autres avantages inappropriés.
- Que les affaires sont cédées à une société appartenant à un parent ou à un ami proche sans que le conflit d'intérêts n'ait été divulgué au préalable à la direction.
- Que la direction de l'entreprise Yum! est assurée par une entreprise appartenant à une personne ayant des liens avec un agent public qui a des relations d'affaires avec Yum!.
- Des milieux de travail abusifs ou harcelants, conditions de travail dangereuses ou autres mauvais traitements infligés aux travailleurs dans les installations des fournisseurs.

Question :

Nous devons passer un contrat avec une entreprise locale pour nous procurer du matériel de nettoyage. C'est plutôt urgent. Mon frère dirige une entreprise et je sais qu'il peut nous fournir ce dont nous avons besoin. Ne pouvons-nous pas économiser du temps et des efforts en embauchant directement son entreprise ?

Réponse :

Non. Embaucher votre frère parce que vous lui faites confiance peut être un bon choix personnel, mais ce n'est pas nécessairement une bonne décision d'affaires, car cela crée un conflit d'intérêts entre votre désir d'aider votre frère et votre objectivité dans le choix du fournisseur le plus compétitif pour la Société. Cependant, si vous divulguez ces faits de manière appropriée à Yum! et que vous ne participez pas au processus de sélection ou à la gestion du fournisseur (et que personne sous votre responsabilité n'est impliqué), l'entreprise de votre frère pourra concourir avec d'autres fournisseurs qualifiés pour le contrat. Vous devez également divulguer cette relation d'affaires dans votre questionnaire annuel sur le Code de conduite.

Pour plus de détails et de conseils,

- référez-vous au Code de conduite des fournisseurs de Yum!
- Yum! s'engage à mener ses activités d'une manière légale et socialement responsable. Notre Code de conduite des fournisseurs a été élaboré dans le but d'établir nos attentes à l'égard de nos fournisseurs en ce qui a trait au respect de toutes les exigences légales et d'encourager des pratiques commerciales éthiques.

Aller au Sommaire

Commerce mondial

Yum! croit fermement à la promotion de la croissance économique et du commerce international. En tant qu'entreprise internationale, chez Yum! nous reconnaissons notre responsabilité envers les pays où nous exerçons nos activités. Notre objectif est d'être une entreprise citoyenne modèle partout où nous exerçons nos activités.

Nous nous efforçons de nous conformer aux lois, règles et règlements de tous les organismes gouvernementaux et de réglementation qui s'appliquent à nos activités. En tant que société établie aux États-Unis et cotée sur une bourse américaine, certaines lois américaines ont une incidence sur nos activités commerciales dans le monde entier, y compris des lois qui interdisent les opérations qui pourraient aider les terroristes.

Nous ne tolérons, ne facilitons ni n'appuyons les activités terroristes. Si vous suspectez qu'un fournisseur, vendeur, tiers, franchisé, titulaire de licence, propriétaire, de Yum! ou autre entreprise avec laquelle Yum! entretient une relation, est impliqué dans une activité illégale, ou si vous pensez que toute activité commerciale de Yum! pourrait profiter aux terroristes, financièrement ou autrement, signalez-le au service juridique de Yum!.

En outre, bon nombre de pays imposent des restrictions sur les exportations et les transactions commerciales avec certains pays, entités et individus et impliquant certaines activités. Les restrictions commerciales prennent plusieurs formes, y compris des interdictions de :

- Exportations vers un pays interdit.
- Importations ou transactions portant sur des biens provenant d'un pays déterminé ou sanctionné.
- Voyager à destination ou en provenance d'un pays sanctionné.
- Nouveaux investissements dans un pays sanctionné.
- Transactions financières impliquant un pays sanctionné ou des personnes et entités désignées.
- Participer aux boycotts imposés par certains pays (par exemple, la Ligue des États arabes impose un boycott contre Israël et la loi anti-BDS interdit à Yum! de participer au boycott de la Ligue arabe).

Les restrictions commerciales comprennent également les exigences en matière de licence pour l'exportation de certains produits ou de certaines technologies. La liste des pays interdits et des restrictions change en fonction de l'évolution de la politique mondiale.

Pour cette raison, si votre travail implique des ventes ou des expéditions à l'étranger, assurez-vous d'être informé des règles en vigueur et consultez votre service juridique en cas de doute. Vous devez également vérifier les exigences en matière d'exportation concernant les transferts de technologie ou de produits vers un autre pays.

Une « exportation » ne se limite pas au transfert d'une marchandise physique, elle peut inclure le transfert d'informations à divulgation restreinte à un ressortissant d'un autre pays via :

- E-mail ou téléphone ;
- Discussions en face à face ;
- Visites dans les installations de Yum! (p. ex., transporter avec vous des fichiers ou des données électroniques pour les partager, les transférer ou les transmettre).

Nos attentes chez Yum! :

- Respecter toutes les réglementations internationales pertinentes en matière de contrôle des échanges commerciaux en ce qui concerne les importations et les exportations.
- S'assurer que Yum! ou ses agents fournissent des déclarations d'importation et des informations exactes et complètes aux autorités gouvernementales.
- Vérifier la conformité des transactions commerciales aux règles applicables qui limitent les transactions avec les pays, les personnes et les utilisateurs finaux interdits par les sanctions.
- Vérifier que vos clients, fournisseurs et autres tiers impliqués dans vos transactions internationales ne figurent pas sur les listes de surveillance fournies par le gouvernement.
- Ne pas participer aux pratiques commerciales restrictives ou au boycott interdit aux États-Unis ou aux lois locales applicables (par exemple, le boycott d'Israël par la Ligue arabe) et signaler toute demande de boycott que vous recevez.

Signalez si vous voyez une personne :

- Faire une fausse déclaration sur les formulaires des douanes ou auprès des autorités gouvernementales.
- Utiliser des factures pour des marchandises importées lorsque le prix indiqué ne reflète pas la valeur totale, lorsque la description des marchandises est incomplète, ou lorsque le pays d'origine n'est pas correctement identifié.
- Soudoyer un intermédiaire pour transmettre de l'argent à une autre entité ou pour éviter de révéler le pays de destination de l'argent.

Question :

Je travaille pour un restaurant Yum! en Asie pour expédier des produits en provenance des États-Unis. Le pays où est situé le restaurant a récemment interdit l'importation de certains produits alimentaires en provenance des États-Unis. Mon contact local m'a demandé d'envoyer les produits dans un pays voisin où, selon ses mots, « il s'en occupera ». Puis-je faire cela ?

Réponse :

Non. Le contact local peut utiliser un stratagème illicite pour faire entrer les marchandises interdites dans le pays asiatique en passant par un pays tiers. Bien que cela puisse sembler une façon astucieuse de contourner la loi, c'est probablement illégal. Les documents d'exportation, d'importation et d'expédition doivent indiquer avec précision la destination des marchandises, leur nature et comment elles seront utilisées.

Aller au Sommaire

IV. NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS ACTIONNAIRES

Notre engagement

Yum! cherche à maximiser la valeur à long terme pour ses actionnaires par le biais d'une stratégie d'affaires claire visant à bâtir nos marques et à obtenir des résultats financiers supérieurs. Dans notre quête du succès commercial et de la valeur pour les actionnaires, nous serons francs lorsqu'il s'agira de prendre des décisions d'affaires, de mesurer et de communiquer notre rendement financier, de protéger nos actifs et nos ressources et de négocier les titres de la Société.

Opportunités commerciales

Les employés ont l'obligation envers la Société de promouvoir ses intérêts légitimes lorsque l'occasion se présente.

Il est interdit aux employés de :

- Saisir pour leur propre gain des opportunités découvertes dans le cadre de leur fonction ou par le biais de biens ou d'informations appartenant à l'entreprise.
- Utiliser les biens, les informations ou le poste occupé dans l'entreprise à des fins personnelles.
- Être en concurrence directe ou indirecte avec la Société.

Dans l'éventualité où vos transactions ou intérêts commerciaux pourraient sembler chevaucher les activités ou les intérêts commerciaux de Yum!, avisez immédiatement votre supérieur ou votre service juridique afin que le problème puisse être examiné et résolu.

N.B. : Ce concept d'opportunités commerciales et les directives susmentionnées s'appliquent aux membres du conseil d'administration qui ne sont pas des employés de la Société uniquement dans la mesure où l'opportunité commerciale ou concurrentielle découle de leur poste d'administrateur chez Yum!.

Nos attentes chez Yum! :

- Divulguer tout investissement, transaction ou autre activité commerciale personnelle qui pourrait interférer, ou sembler interférer, avec l'intérêt supérieur de Yum!.

Signalez si vous voyez un collègue :

- Investir dans une entreprise ou un actif auquel la Société pourrait vouloir participer ou qu'elle pourrait acheter.

Question :

Grâce à mon travail chez Yum! j'ai appris l'existence d'un nouveau projet de développement commercial dans la ville où j'ai grandi. Je sais que je peux acheter des biens immobiliers à bas prix parce que la plupart des gens ne s'attendent pas à un aménagement futur dans cette région. Puis-je acheter la propriété voisine en prévision d'une augmentation de sa valeur après l'annonce du nouveau projet d'aménagement ?

Réponse :

Vu que votre achat personnel de la propriété est motivé par l'information et l'opportunité que vous avez en rapport avec les affaires de Yum!, vous devriez divulguer la situation à la direction ou à votre service juridique et obtenir des conseils avant de procéder à toute négociation ou transaction. Il est peu probable que vous soyez autorisé à acheter une propriété avant l'annonce de l'aménagement prévu, car cela vous permettrait de profiter personnellement d'une occasion que vous avez apprise grâce à votre rôle chez Yum! Toutefois, si la transaction était approuvée, vous serez également tenu de la divulguer dans votre questionnaire annuel sur le Code de conduite.

Conflits d'intérêts

Un « conflit d'intérêts » survient lorsque les activités ou les intérêts personnels, sociaux, financiers ou politiques d'une personne nuisent ou semblent nuire à sa loyauté envers la Société ou à sa capacité de prendre une décision impartiale sur des questions touchant la Société. Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsqu'un employé ou un administrateur, ou un membre de la famille proche d'un employé ou d'un administrateur, bénéficie, ou semble bénéficier, d'un accord commercial avec Yum!.

Les employés et les administrateurs de la Société doivent éviter, ou divulguer et obtenir une approbation préalable, lorsqu'ils peuvent avoir un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Voici des exemples de conflits d'intérêts potentiels :

- Avoir plus qu'un droit de propriété et/ou un intérêt financier sans importance avec un concurrent ou un fournisseur de Yum!, un franchisé ou tout autre tiers qui fait affaire avec Yum!.

Aller au Sommaire

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

- Accepter toute forme de compensation (par exemple, services, espèces, quasi-espèces tels que des cartes-cadeaux) ou cadeaux d'un concurrent ou d'un fournisseur de Yum!, d'un franchisé ou de tout autre tiers qui fait affaire avec Yum!, sans divulgation à Yum! et sans l'approbation préalable de ce dernier
- Avoir des membres de la famille *proche* qui travaillent pour des concurrents ou un fournisseur, un franchisé ou autre tiers qui fait affaire avec Yum!, sans divulgation à Yum! et sans l'approbation préalable de ce dernier.
- Faire partie de la chaîne de signalement d'un employé de Yum! qui s'avère être également un membre de la famille *proche*.
- Être entrepreneur ou consultant à l'extérieur de Yum! ou pour un concurrent ou un fournisseur de Yum!, un franchisé ou tout autre tiers qui fait affaire avec Yum! ou en son nom, sans divulgation à Yum! et sans l'approbation préalable de ce dernier.
- Faire des affaires personnelles avec Yum!.

Ces exemples concernent l'employé, l'administrateur ou les membres de sa famille *proche*.

Les « Membres de la famille proche » comprennent le conjoint, les parents, les beaux-parents, les enfants, les beaux-enfants, les frères et sœurs, les frères et sœurs par alliance, les neveux, nièces, tantes, oncles, grands-parents, petits-enfants, beaux-parents et quiconque vit dans votre maison ou avec qui vous entretenez une relation amoureuse. En ce qui concerne les conflits d'intérêts, il ne vous revient pas d'être informé des activités des membres de votre famille qui ne résident pas avec vous. Pour les membres de votre famille qui ne vivent pas sous votre toit, vous n'avez qu'à vous préoccuper des circonstances que vous connaissez.

Application aux Administrateurs – En raison de la position unique et de l'obligation fiduciaire des administrateurs, notre politique en matière de conflits d'intérêts s'applique différemment au conseil d'administration. La plupart des administrateurs ne sont pas des employés à plein temps de Yum! et s'engagent dans d'importantes activités commerciales et professionnelles non liées à Yum! Tous les administrateurs doivent s'assurer de la divulgation et de l'évaluation adéquates des conflits d'intérêts réels ou potentiels qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur l'indépendance et le jugement de l'administrateur dans l'exercice de ses fonctions chez Yum!.

Dès l'identification d'un tel conflit d'intérêts réel ou potentiel, l'administrateur doit en aviser rapidement le directeur juridique de Yum! Brands, Inc. de la situation. La notification et la divulgation doivent être faites à un moment et avec suffisamment de détails pour permettre l'examen complet des faits et circonstances pertinents afin de permettre une prise de décision et un règlement rapides.

Aucun employé ou administrateur ne peut accepter de rémunération (sous quelque forme que ce soit) pour des services rendus à la Société par une source autre que la Société sans l'approbation préalable du conseil d'administration.

Nos attentes chez Yum! :

- Éviter les situations qui pourraient créer ou passer pour un conflit d'intérêts.
- Divulguer et demander l'approbation préalable de toute situation qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou potentiel.
- Coopérer avec votre supérieur et votre service juridique pour résoudre tout conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Signalez si vous voyez un collègue :

- Influencer une décision de Yum! (par exemple, le choix d'un fournisseur) lorsqu'il peut avoir un intérêt dans le résultat.
- Utiliser le temps, les équipements ou le matériel de Yum! pour exécuter des tâches professionnelles pour un autre employeur.
- Embaucher, promouvoir ou superviser directement un membre de sa famille proche.
- Offrir ou accepter des cadeaux ou des divertissements si cela peut sembler créer un parti pris ou influencer une décision d'affaires (voir aussi « Cadeaux et divertissements » à la page 10).
- Donner un marché à des entreprises fournisseurs qui appartiennent ou sont gérées par des membres de votre famille ou de sa famille *proche* (voir aussi « Collaboration avec les fournisseurs » à la page 12).

Question :

Je suis à la tête de l'un des restaurants de notre marque. Mon frère possède une petite boulangerie qui fait dans l'approvisionnement local et des produits de boulangerie. Il veut m'engager pour un projet à court terme afin de faire une analyse détaillée de ses finances et de ses opérations pour voir si je peux l'aider à faire des améliorations et à être plus rentable. Cela pose-t-il un problème si je le fais pendant mes heures de repos ?

Réponse :

Cela peut être autorisé, car il semble que l'entreprise de votre frère n'est pas un concurrent direct de Yum!. Cependant, cela pourra susciter d'autres interrogations. Étant donné qu'il s'agit d'une entreprise de restauration, avant de vous mettre d'accord, vous devez absolument divulguer la proposition à votre supérieur et obtenir son approbation avant de commencer le travail.

Aller au Sommaire

Question :

J'ai noué une relation avec une investisseuse en immobilier qui possède plusieurs propriétés commerciales dans ma région. Elle loue plusieurs de ses propriétés à Yum! et à des Franchisés Yum!. Elle m'a proposé d'investir dans une nouvelle entreprise qu'elle est en train de lancer et qui permettra de construire et de louer de petits espaces commerciaux à des détaillants. Puis-je le faire ?

Réponse :

Étant donné que cette investisseuse et promotrice fait affaire avec Yum! et des franchisés Yum!, toute relation d'affaires que vous avez avec elle crée un conflit d'intérêts potentiel. La poursuite de votre investissement dépend de plusieurs facteurs, y compris vos responsabilités professionnelles et le lien entre cette nouvelle entreprise et les autres investissements commerciaux de l'investisseuse/la promotrice. Quoi qu'il en soit, vous ne devez pas faire d'investissement sans avoir divulgué la situation à votre supérieur et à votre service juridique et sans avoir reçu une approbation. Il sera également indispensable de le divulguer dans votre questionnaire annuel sur le Code de conduite.

Délit d'initié

Yum! respecte les droits et les protections légales des investisseurs. Au-delà de l'obligation de tenir les investisseurs bien informés sur les activités de Yum!, il est également important d'éviter une divulgation sélective qui peut créer un déséquilibre dans l'information entre les investisseurs. De plus, il est interdit aux employés et aux administrateurs d'acheter ou de vendre des titres (actions, obligations, etc.) de Yum! s'ils ont connaissance d'« informations non publiques importantes » sur Yum!. De même, il est interdit aux employés et administrateurs d'acheter ou de vendre des titres d'une autre entreprise lorsqu'ils disposent d'informations non publiques importantes sur cette entreprise à la suite d'un travail pour ou avec Yum!. Ces autres entreprises peuvent inclure des fournisseurs actuels ou potentiels ou d'autres fournisseurs et les informations non publiques que vous apprenez peuvent être importantes même si elles ne le sont pas pour Yum!.

L'expression « Informations non publiques importantes » désigne toute information

- n'étant pas accessible au public ; et
- qu'un investisseur raisonnable pourrait considérer comme important pour décider d'acheter ou de vendre un titre.

Bon nombre de nos employés peuvent détenir des informations non publiques importantes simplement en raison de leur poste. Les informations non publiques importantes peuvent comprendre par exemple :

- l'introduction d'un concept de restaurant innovant ;
- de nouveaux contrats importants ;
- l'évolution des dividendes ;
- des changements ou le départ de personnels clés ;
- des fusions, acquisitions, coentreprises et cessions ;
- des événements majeurs dans les litiges ;
- des états et prévisions de résultats non publiés ;
- des actions du gouvernement attendues concernant Yum! ou son secteur d'activité ;
- des contrats de licence ;
- des plans marketing ;
- des changements dans les relations avec les franchisés ;
- d'importantes atteintes à la cybersécurité.

Si vous avez connaissance de l'une ou l'autre de ces informations (et que ces informations sont non publiques) vous pouvez être en possession d'informations non publiques importantes, et vous ne devez pas acheter ou vendre des titres sur la base de cette connaissance. Si vous avez des doutes et ne savez pas si l'information est importante et non publique, consultez le service juridique de Yum! pour obtenir des éclaircissements et une autorisation préalable avant d'effectuer toute transaction, s'il y a lieu.

La règle s'applique également aux personnes extérieures à Yum! qui obtiennent les informations par le biais de l'un de nos employés (par exemple, le conjoint, un ami ou un courtier de l'employé, ou des avocats, comptables ou autres conseillers). En d'autres termes, vous ne devez jamais donner un « conseil » à une personne extérieure à Yum! concernant des informations privilégiées, y compris via les chats dans les « espaces de discussions » ou sur les réseaux sociaux sur Internet. Ne divulguez des informations confidentielles sur Yum! ou d'autres entreprises que lorsque cela est nécessaire pour mener à bien les affaires légitimes de Yum! et lorsque vous êtes confiant que ces informations seront traitées correctement après leur divulgation en raison d'un accord de confidentialité, d'obligations professionnelles ou autres protections.

Les employés et les administrateurs de Yum! doivent considérer la négociation des actions de Yum! comme une stratégie d'investissement à long terme. Vous ne pouvez pas négocier des options, vendre à découvert, acheter ou vendre des titres dérivés ou d'autres positions spéculatives relatives aux titres de Yum!. De telles opérations peuvent donner l'impression d'une opération irrégulière basée sur des informations privilégiées ou d'un manque de confiance à l'égard de la Société.

Nos attentes chez Yum! :

- Protéger les informations confidentielles et ne les utiliser et ne les divulguer que si cela est nécessaire à l'exécution de votre travail.
- Les « initiés » (employés qui, dans le cadre normal de l'exercice de leurs fonctions, ont accès à des informations non publiques importantes concernant la Société) ne doivent effectuer des transactions sur les titres de Yum! que si :
  - Elles sont conformes aux procédures de négociation de la Société en matière d'« initiés » ou de « personnes soumises à des restrictions ».
  - Elles sont dans les « fenêtres de trading » applicables.
  - La transaction a été approuvée par le service juridique de Yum! (si la politique de la Société l'exige).
- Consultez le service juridique de Yum! chaque fois que vous avez l'intention de faire une transaction sur les titres de Yum! et que vous n'êtes pas certain d'avoir accès aux informations non publiques importantes.

Aller au Sommaire

Signalez si vous voyez un collègue :

- Acheter/vendre des titres de Yum! alors qu'il est en possession d'informations non publiques importantes sur la Société.
- Divulguer des informations non publiques importantes sur la Société à d'autres personnes qui pourraient acheter/vendre sur la base de ces informations.
- Négocier des options, vendre à découvert, acheter ou vendre des titres dérivés, ou acheter sur marge des titres de Yum!

Question :

Je fais partie d'un projet pilote de déploiement d'un nouveau système logiciel que notre Société envisage d'acheter auprès d'une petite entreprise de technologie ayant un nombre limité d'actions cotées en bourse. J'ai entendu dire que les essais sont concluants et qu'il est presque certain que nous allons acheter le système de cette compagnie. Je m'attends à ce que d'autres entreprises de restauration suivent notre exemple en raison de l'efficacité de ce logiciel. Ma belle-sœur investit dans des actions technologiques et en sait beaucoup sur elles. Puis-je lui en parler pour qu'elle me dise si elle pense que cette entreprise est un bon investissement ?

Réponse :

Pas du tout. Les informations que vous possédez sur les plans de Yum! d'utiliser le produit de cette entreprise pourraient être des informations non publiques importantes. Si vous les transmettez à votre belle-sœur, vous enfreindrez votre obligation de ne pas divulguer d'informations confidentielles exclusives. De plus, si vous ou votre belle-sœur utilisez ces informations pour investir, vous pourriez également enfreindre les lois sur les valeurs mobilières.

Rapports financiers exacts

Les informations financières et autres divulgations que Yum! rend publiques doivent être complètes, exactes, opportunes, exemptes de fausses déclarations et compréhensibles. Chaque donnée ou information soumise dans le cadre de la création de nos dossiers financiers (y compris le temps et les dépenses, les bons de commande des fournisseurs, les factures, les registres de paie, les données d'inventaire ou les rapports de sécurité) devient partie intégrante des dossiers de la Société et doit donc être exacte et complète. Vous devez vous conformer aux contrôles internes et exigences comptables applicables lors de l'enregistrement de ces données. Vous devez également vous assurer que les justificatifs (tels que les reçus, les relevés bancaires et les contrats exécutés) étayent clairement les données enregistrées dans les livres de la Société.

Nos attentes chez Yum! :

- Se conformer à tous les principes comptables de Yum!, les principes comptables généralement reconnus des États-Unis et la réglementation américaine en matière de titres et de changes pour la comptabilité et les rapports financiers.
- Se conformer à la politique de Yum! en matière d'autorisations afin de s'assurer que seules les personnes autorisées exécutent les contrats et approuvent les décaissements.
- S'assurer que les informations financières et non financières ainsi que les paramètres d'exploitation sont présentés avec précision et en temps opportun.
- Décrire avec précision les transactions dans la documentation et les communications.
- Maintenir la séparation des tâches et respecter les contrôles appropriés.
- Fournir des prévisions et des évaluations objectives des résultats d'exploitation.

Signalez si vous constatez :

- De faux relevés de transactions ou autres divulgations.
- Une inflation artificielle des ventes, des revenus ou d'autres données sur le rendement.
- Des magasins être comptés comme de nouvelles unités sans être encore entièrement ouverts, ou des magasins fermés pas encore déclarés comme tels.
- Une utilisation d'astuces comptables pour « lisser les bénéfices », surestimer les actifs ou les revenus ou sous-estimer les passifs ou les dépenses.
- Des activités biaisées visant à rechercher de manière inappropriée des débits pour revoir à la baisse les résultats actuels pour que les résultats ou la croissance de l'année suivante soient plus élevés, ou à rechercher des crédits pour gonfler les résultats de l'année en cours.
- Une création de comptes monétaires non divulgués ou non enregistrés.
- Le contournement des contrôles internes.

Aller au Sommaire

Question :

Votre plus important franchisé vient tout juste d'annoncer l'ouverture record de 13 nouvelles unités pour le mois de décembre, soit une de plus que son objectif de 12. Cependant, lorsque vous passez en revue les ventes de ces nouveaux magasins avec le franchisé en janvier, vous remarquez que deux restaurants ont signalé des ventes inhabituelles. Lorsque vous vous renseignez auprès du franchisé au sujet de ces deux magasins, vous apprenez ceci :

- Un magasin a ouvert le 23 décembre et a ensuite fermé ses portes les deux derniers jours de décembre en raison de préoccupations du gouvernement local au sujet des permis d'eau et d'électricité. Le magasin a ensuite rouvert le 3 janvier et fonctionne depuis lors.
- Le deuxième magasin a connu quelques perturbations dans sa chaîne d'approvisionnement lorsqu'il a ouvert ses portes le 29 décembre, ce qui n'a entraîné que des ventes d'environ 50 dollars par jour. Les problèmes de la chaîne d'approvisionnement ont par la suite été résolus le 2 janvier et depuis lors, les ventes quotidiennes moyennes du magasin dépassent les 1 000 dollars.

Bien que ces deux magasins aient enregistré des ventes au cours de l'année, ce n'est pas clair s'ils doivent être comptés comme des unités à la fin de l'année. Que faites-vous ?

Réponse :

Vous devriez toujours consulter la version la plus récente de la politique de déclaration des unités si vous êtes responsable du nombre d'unités sur votre marché, car cette politique fournit des critères quant au moment où une unité est considérée ouverte.

À titre de rappel, chaque ouverture ou fermeture d'unité potentielle est importante, car le nombre d'unités que nous déclarons, tant à l'interne qu'à l'externe, n'est pas arrondi. Si vous avez des questions ou des incertitudes quant à savoir si une unité doit être comptée, en particulier pendant nos cycles de reporting de fin d'année, vous devez contacter le contrôleur de division concerné pour obtenir des conseils. Si vous avez des inquiétudes au sujet de la manipulation ou de la déclaration frauduleuse d'unités ou des ventes des nouvelles unités, contactez le service juridique de Yum! et/ou l'audit interne de Yum!.

Pour plus de détails et de conseils

Pour plus de détails et de conseils ou pour obtenir des exemplaires des principes comptables ou de la politique en matière d'autorisations de Yum!, contactez l'équipe de contrôle ou le service juridique de Yum!.

Pour signaler une plainte au sujet des rapports financiers, consultez les Procédure de traitement des plaintes de Yum! en matière de comptabilité et d'audit.

Protection des actifs et des informations confidentielles

La perte, le vol et l'utilisation abusive des actifs de la Société ont un impact direct sur ses activités et sa rentabilité. À l'instar de nos concurrents, le succès de Yum! dépend de certaines informations secrètes et confidentielles, que nous avons tous le devoir de protéger. Vous êtes tenu de protéger et d'utiliser efficacement les actifs de la Société qui vous sont confiés et d'éviter de porter atteinte aux actifs appartenant à des tiers (tels que concurrents, franchisés ou fournisseurs).

Le terme « actifs » inclut des éléments comme :

- Les actifs corporels, biens, inventaire et registres.
- Les actifs financiers, espèces et équivalents de trésorerie.
- Les biens électroniques, les réseaux de données ainsi que les systèmes et fichiers informatiques, y compris le système de messagerie et les ordinateurs ou les ordinateurs portables assignés à des particuliers.
- La propriété intellectuelle, les secrets commerciaux et les brevets.
- Les informations confidentielles et exclusives, telles que les analyses financières, les formules et les modèles, ainsi que les recettes et les ingrédients des produits.

En général, les actifs de la Société ne doivent pas être pris ou utilisés à des fins personnelles, sauf autorisation expresse (par exemple, dans le cas de véhicules de la Société affectés à des particuliers ou d'autres actifs affectés). Toutefois, il peut arriver qu'un usage personnel peu fréquent et limité soit autorisé. Lorsque de telles situations se présentent, faites preuve de jugement et de bon sens et discutez de la question avec votre supérieur s'il y a des doutes quant à la pertinence de l'utilisation. Tous les actifs de la Société entre les mains des employés doivent être retournés à la Société sur demande et dans tous les cas à la fin de leur contrat d'embauche.

Une attention particulière doit être accordée à la publication ou la transmission électronique des données ou informations de la Société. Ne publiez pas d'informations confidentielles ou de nature délicate sur des sites Web, blogs, réseaux sociaux, collaborations en ligne non approuvées, sites de stockage de fichiers en ligne non approuvés ou des endroits semblables qui pourraient compromettre la confidentialité des informations ou créer un risque de vol ou d'utilisation abusive. De même, l'e-mail ou d'autres moyens de communication électronique apparemment « sécurisés » peuvent ne pas être adaptés pour des informations particulièrement sensibles ou précieuses. Si vous avez des inquiétudes concernant la transmission en toute sécurité d'informations sensibles, veuillez contacter votre service informatique local ou un membre de l'équipe de Gestion globale des risques technologiques.

Aller au Sommaire

Nos attentes chez Yum! :

- Protéger l'accès aux installations de la Société et se conformer aux exigences relatives aux badges d'entrée, de sortie et nominatifs.
- Utiliser les actifs, y compris les matières premières et les produits consommables, sous notre contrôle, de manière responsable et les protéger contre le vol, le gaspillage ou les abus.
- Déclarer avec précision le temps de travail.
- N'utiliser que les sites Web autorisés de la Société et les méthodes de collaboration approuvées pour travailler avec d'autres personnes en ligne ou sur des plateformes électroniques.
- Consulter nos experts en technologie pour savoir comment protéger les informations de valeur ou sensibles que nous devons transmettre ou partager par voie électronique.
- Respecter les directives de sécurité conçues pour protéger les employés, les installations, les actifs informationnels et technologiques.
- Modifier les mots de passe de nos ordinateurs et réseaux comme l'exigent nos politiques et normes, y compris nos politiques de gestion globale des risques technologiques.
- Surveiller les rapports de dépenses, les paiements des fournisseurs, les soldes de comptes, les écritures de journal, les chiffres de paie et les écarts budgétaires pour détecter des activités inhabituelles.
- Identifier et protéger la propriété intellectuelle contre toute divulgation ou utilisation non autorisée.
- Respecter les brevets valides, les documents protégés par le droit d'auteur, les données exclusives et les autres droits de propriété intellectuelle protégés d'autrui.
- Respecter les accords de confidentialité et de non-divulgation conclus avec d'autres personnes.

Signalez si vous constatez :

- L'entrée non autorisée d'une personne dans les installations ou les endroits sécurisés.
- Le vol, le gaspillage ou l'abus des actifs de la Société.
- Une utilisation ou divulgation non autorisée d'informations protégées par un brevet, un droit d'auteur ou une marque de commerce.
- Que des copies non autorisées de logiciels sont effectuées à des fins personnelles ou professionnelles.
- Que les ordinateurs ou réseaux de la Société sont utilisés pour envoyer des e-mails ou accéder à des sites Web qui ne conviennent pas au milieu de travail.
- L'utilisation d'informations confidentielles ou exclusives appartenant à un ancien employeur.
- Le partage de la propriété intellectuelle appartenant à un fournisseur avec un autre fournisseur.
- Que des employés emportent avec eux des informations exclusives lorsqu'ils quittent leur emploi au sein de la Société.

Question :

Lorsque mes amis viennent au restaurant, en général, je leur offre gratuitement des frites, juste une petite quantité. C'est assez insignifiant. Est-ce que cela pose un problème ?

Réponse :

Oui, le fait de donner un produit, quel qu'en soit le montant, sans autorisation constitue une violation de la politique de la Société. L'accumulation des petites pertes matérielles dans l'ensemble de notre entreprise peut représenter un coût supplémentaire important pour nous et pour nos franchisés.

Question :

Un nouvel employé de notre groupe de développement de produits a des suggestions pour de nouveaux produits basés sur des formules et des produits qu'il a créés lors de son dernier emploi. Il prétend avoir formulé lui-même ces produits. Est-il acceptable d'utiliser ces idées et ces formules puisqu'il travaille pour nous maintenant ?

Réponse :

Certainement pas. Si les formules sont exclusives et confidentielles, elles appartiennent très probablement à son ancien employeur qui l'a payé pour les élaborer. Vous devriez consulter votre service juridique pour déterminer la conduite à tenir, qui consiste probablement à éviter d'utiliser ou de divulguer les formules chez Yum!.

Question :

Je fais face à des problèmes d'ordre personnel et j'ai parfois besoin de contacter mon avocat et mon médecin au travail pour en discuter. Suis-je autorisé à utiliser l'ordinateur et l'adresse e-mail de la Société pour ce genre de choses ?

Réponse :

L'utilisation personnelle rationnelle des systèmes informatiques et de messagerie de la Société est autorisée. Toutefois, ces systèmes sont détenus et contrôlés par Yum! Par conséquent, n'oubliez pas que les communications électroniques que vous envoyez ou recevez à l'aide des ressources de la Société ne sont pas nécessairement privées et, sous réserve des lois applicables, elles peuvent être conservées, consultées ou surveillées par la Société. Il est donc préférable vous envisagiez d'utiliser vos propres systèmes et dispositifs personnels pour transmettre ou recevoir des communications confidentielles ou sensibles, comme celles décrites ci-dessus. (Voir aussi Vie privée et confidentialité à la page 23.)

Aller au Sommaire

Gestion des documents

Les documents de l'entreprise doivent être conservés conformément aux politiques qui régissent leur création, entreposage, maintenance, récupération et destruction. Gardez à l'esprit que les documents peuvent prendre plusieurs formes, notamment :

- Dossiers papier.
- Dossiers électroniques.
- Images.
- Dessins.
- Vidéos.
- Photos.

Vous devez vous conformer entièrement aux ordres de retenue de documents et aux politiques de conservation des documents.

Nos attentes chez Yum! :

- Conserver ou jeter les documents conformément aux politiques de conservation des documents.
- Stocker les documents dans un environnement sûr et sécurisé.
- Lors de la mise au rebut des documents conformément à nos politiques, s'assurer que les documents qui contiennent des informations confidentielles ou des données personnelles sont entièrement déchiquetés ou détruits.
- Lorsqu'un ordre de retenue a été émis dans le cadre d'un litige ou d'une enquête, s'assurer qu'il est pleinement respecté jusqu'à ce qu'il soit annulé.

Signalez si vous voyez une personne :

- Détruire ou modifier un document qui fait l'objet d'un avis de conservation de documents dans le cadre d'un litige réel ou potentiel.
- Conserver les anciens dossiers ou documents au-delà de leur période de conservation.
- Entreposer les documents où ils ne doivent pas être ou ne sont peut-être pas en sécurité.

V. NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS EMPLOYÉS

Notre engagement

Yum! et ses filiales s'engagent à faire en sorte que leurs employés soient traités avec respect et dignité, notamment dans un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement, d'intimidation, de substances illégales et de conditions dangereuses.

Égalité des chances

Attirer et retenir les meilleurs et maintenir en poste un groupe diversifié de personnes talentueuses vont de pair. Yum ! recrute, embauche, rémunère, développe, promeut, forme et licencie des personnes peu importe la race, la couleur, la croyance, la religion, le sexe (y compris la grossesse, l'accouchement et les conditions médicales liées à la grossesse, à l'accouchement et à l'allaitement), l'âge, l'incapacité mentale ou physique, l'état de santé, la déficience physique, renseignements génétiques, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, les stéréotypes sexuels , l'origine nationale, l'ascendance, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, le statut de militaire ou d'ancien combattant, l'état matrimonial, l'état de citoyenneté, l'affiliation politique ou tout autre statut protégé par la loi.vont de pair. Yum! recrute, embauche, rémunère, développe, promeut, discipline et met fin à l'emploi de ses employés en fonction de leur mérite et sans égard à leur race, couleur, croyance, religion, âge, sexe, origine nationale, citoyenneté, état civil, information génétique, orientation sexuelle, identité et/ou expression sexuelle, handicap, grossesse, statut de militaire ou d'ancien combattant ou autre statut légalement protégé.

Nos attentes chez Yum! :

- Prendre des décisions liées à l'emploi sur la base des capacités et des mérites d'une personne, et non en fonction des caractéristiques personnelles qui ne sont pas liées à l'emploi.
- Fournir des accommodements religieux raisonnables ainsi que des accommodements pour les personnes handicapées.
- Valoriser la diversité, l'inclusion sociale et le travail d'équipe.
- Reconnaître les performances des employés et les rémunérer en fonction de leurs prouesses.
- Inspirer la grandeur et célébrer nos réalisations ensemble.

Signalez si vous voyez une personne :

- Juger les individus en fonction de leur apparence, de leur origine ethnique, de leur nationalité ou d'autres facteurs sans rapport avec leurs capacités ou la tâche à accomplir.
- Établir une distinction entre les employés pour des raisons inappropriées ou illégales lors de la prise de décisions liées à l'emploi ou au travail chez Yum!.

Aller au Sommaire

Respect mutuel et dignité

Vous devez toujours faire preuve de respect mutuel et de dignité dans vos interactions avec vos collègues. Évitez toute forme de comportement qui compromet la confiance, la qualité de l'environnement de travail ou l'intégrité de la prise de décision. Yum! interdit formellement les comportements qui harcèlent, perturbent ou, de quelque façon que ce soit, créent ou contribuent à créer un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

Nos attentes chez Yum! :

- Traiter les autres comme vous aimeriez être traité.
- Reconnaître et respecter les personnes dont les points de vue peuvent être différents des vôtres.
- Traiter les désaccords ou les conflits d'une manière honnête, civile et constructive.
- Maintenir une atmosphère de travail professionnelle.

Signalez si vous constatez :

- Des avances sexuelles non désirées ou inappropriées ou du harcèlement.
- Des blagues inappropriées, commentaires offensants, courriels désobligeants, illustrations ou photographies indécentes.
- Des brimades, menaces, intimidations, favoritismes, dénigrements, agressions verbales ou physiques.

Question :

Dans notre équipe, nous avons un malentendant. C'est un très bon travailleur. Il peut parler, mais il s'exprime très différemment des autres. Certaines personnes se moquent de lui dans son dos. Je trouve cela gênant et mauvais pour le travail d'équipe. Que dois-je faire ?

Réponse :

La conduite que vous décrivez crée un environnement de travail malsain et est inacceptable. Plusieurs options s'offrent à vous : Soit vous essayez de parler aux personnes concernées ; en effet, la pression des pairs peut parfois résoudre ces problèmes avec succès. Soit vous faites part de vos préoccupations à la direction ou aux ressources humaines, qui sont formées pour faire face à de tels problèmes. De plus, Je m'exprime !, notre service d'assistance téléphonique sur l'intégrité, est à votre disposition pour nous faire part de vos préoccupations.

Pratiques de travail équitables

Les pratiques de travail équitables ne servent pas uniquement à assurer la conformité de Yum! aux lois en matière de travail et de l'emploi en vigueur. Elles nous aident à attirer et à retenir les meilleurs talents pour notre main-d'œuvre. Yum! s'engage à respecter toutes les lois relatives à la liberté d'association, à la négociation collective, à l'immigration, aux salaires, aux heures de travail et aux avantages sociaux ainsi que les lois interdisant le travail forcé, le travail obligatoire et le travail des enfants.

Nos attentes chez Yum! :

- Vérifier l'admissibilité à l'emploi des employés.
- Rémunérer avec précision les employés pour les heures normales et les heures supplémentaires conformément à la loi applicable et en temps opportun.
- Maintenir les semaines de travail, les périodes de repos, les jours de congé et les avantages sociaux conformément à la loi applicable.

Signalez si vous voyez une personne :

- Embaucher des personnes sans papiers ou dont les dossiers d'admissibilité à l'emploi sont faux.
- Contraindre les employés à négocier collectivement ou les empêcher de le faire.
- Établir des semaines de travail qui dépassent les limites légales applicables.
- Ne pas payer les employés pour toutes les heures travaillées ou effectuer des retenues illégales ou non autorisées sur le salaire ou les avantages sociaux.
- Fonctionner avec une horloge en panne ou ne pas enregistrer avec précision toutes les heures travaillées.
- Refuser d'accorder les jours fériés, les périodes de repos ou les jours de congé légalement exigés.
- Recourir au travail illégal des enfants ou au travail forcé (servitude pour dettes, travail sous contrat ou travail forcé dans les prisons).
- Détenir l'original d'une pièce d'identité délivrée par le gouvernement, le passeport ou le permis de travail d'un employé sans son consentement écrit.
- Inclure des frais de recrutement excessifs ou des pénalités en cas de licenciement dans les contrats de travail.
- Restreindre l'accès aux toilettes, à l'eau potable ou aux sorties des bâtiments.

Aller au Sommaire

Santé et sécurité des employés

Yum! s'engage à offrir un environnement de travail sain et sécuritaire à tous ses employés. Le plus souvent, les blessures et les maladies en milieu de travail sont évitables. Aucune activité n'est trop importante pour se passer des mesures de sécurité, et nous ne compromettrons pas la sécurité des personnes dans tout ce que nous faisons. Autrement dit, nous nous consacrons à la conception, à la construction, à l'entretien et à l'exploitation d'installations qui protègent notre personnel. Les menaces, les brimades, l'intimidation physique et la violence n'ont pas leur place chez Yum! et ne seront en aucun cas tolérées.

Nos attentes chez Yum! :

- Respecter toutes les lois, règlements et politiques de sécurité applicables et encourager votre entourage à faire de même.
- Veiller à ce que les bâtiments, les machines et les équipements fassent l'objet d'un entretien de routine adéquat.
- Toujours avoir le matériel de premiers soins adéquat pour soigner les blessures courantes en milieu de travail.
- Aviser rapidement la direction de tout accident, blessure, maladie, condition dangereuse ou menace de violence.

Signalez si vous constatez :

Des activités ou conditions dangereuses, telles que :

- Désactivation ou suppression des contrôles de sécurité ou de la protection des équipements et des machines.
- Sorties ou issues de secours bloquées.
- Câblage exposé ou dangereux.
- Utilisation par le personnel d'équipements (p. ex. de l'équipement de cuisson) contraires aux normes de la Société.
- Travaux effectués sur des équipements électriques ou motorisés sans suivre les procédures de sécurité.
- Exposition aux maladies infectieuses.
- Ventilation, éclairage ou contrôle de température inadéquats.
- Menaces physiques, brimades, intimidation ou violence.

Question :

Un collègue de travail a accidentellement coupé la gaine d'un fil électrique d'un réfrigérateur dans notre restaurant. Il l'a réparé en mettant du ruban isolant noir. Je sais qu'il n'est pas électricien et je crains que cette situation ne pose problème, surtout s'il y avait un déversement de liquide sur le plancher. Que dois-je faire ?

Réponse :

Yum! s'engage à fournir un lieu de travail sûr pour tous, ce qui inclut la réparation adéquate de tout équipement endommagé. N'oubliez pas qu'il vaut toujours mieux prévenir que guérir, alors n'ayez pas peur de soulever un problème même si vous n'êtes pas certain qu'il s'agit d'un problème réel. Informez la direction de ce cordon électrique recouvert de ruban isolant. Si vous n'êtes pas en mesure de discuter des problèmes de sécurité avec vos responsables locaux, utilisez la ligne d'assistance téléphonique anonyme (connue sous le nom de Je m'exprime !).

Toxicomanie

Un milieu de travail sain et sûr suppose que les employés ne travaillent pas s'ils ont les facultés affaiblies ou distraites par les drogues, l'alcool ou d'autres substances. Plus précisément :

- Il est interdit de posséder ou d'utiliser des drogues illégales ou de contrebande (comme les pipes à drogue) dans les installations de Yum! ou lorsque vous travaillez pour Yum!.
- Vous ne devez pas travailler sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de toute autre substance qui pourrait vous empêcher d'accomplir votre travail efficacement et en toute sécurité.

De plus, des actions illégales de la part d'employés impliquant la consommation de drogues illégales, d'alcool ou d'autres substances en dehors du travail peuvent affecter la réputation de Yum! et entraîner des mesures disciplinaires.

Les employés qui souffrent d'un problème de toxicomanie sont priés de le reconnaître et de demander de l'aide. Ils peuvent le faire en contactant le Programme d'aide de Yum! aux employés au 1-888-779-2224.

Nos attentes chez Yum! :

- Travaillez sans être affaibli par la drogue ou l'alcool.
- N'apportez pas de drogues ou d'attirail pour la consommation de drogues dans nos lieux de travail.
- Demandez de l'aide si vous reconnaissez que vous avez un problème de drogue ou d'alcool.

Signalez si vous constatez :

- Des employés qui travaillent avec des facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue.
- La possession, l'utilisation ou la distribution de drogues illicites ou d'autres substances dans les locaux de la Société.

Aller au Sommaire

Vie privée et confidentialité

Yum! croit au respect de la confidentialité des informations personnelles de ses employés et de ses clients. Les informations personnelles sont des données qui peuvent être utilisées (seules ou conjointement avec d'autres données) pour identifier une personne de façon unique. La définition exacte varie d'une juridiction à l'autre, mais les informations personnelles comprennent généralement les numéros d'identification émis par le gouvernement, la date de naissance complète et les numéros de compte bancaire. L'accès aux informations personnelles devrait être limité au personnel de la Société qui a l'autorisation appropriée et qui a clairement besoin de ces informations à des fins commerciales. Les employés qui ont accès aux informations personnelles doivent les utiliser de façon appropriée, les traiter de façon confidentielle et se conformer à toutes les lois et politiques applicables.

Gardez à l'esprit qu'il peut y avoir des restrictions légales sur le déplacement ou la transmission d'informations personnelles à l'extérieur d'un pays. Vous devez toujours demander conseil à votre service juridique avant de le faire. Ne fournissez jamais les informations personnelles des employés à une personne extérieure à Yum! sans l'autorisation appropriée.

Les données personnelles, les informations ou les communications électroniques créées ou stockées par les employés sur les ordinateurs de Yum! ou autres appareils électroniques, tels que les appareils portables, y compris votre appareil personnel (si vous les utilisez pour accéder à la messagerie et aux données de Yum!), ne doivent pas être considéré comme privées. Vos communications électroniques peuvent être enregistrées et utilisées pour diverses raisons et peuvent faire l'objet d'une surveillance ou d'une vérification en tout temps et sans préavis. Gardez cela à l'esprit et faites preuve de prudence lorsque vous utilisez les appareils électroniques de la Société.

Nos attentes chez Yum! :

- Collecter, traiter et utiliser les informations personnelles de nature délicate à des fins légitimes uniquement.
- Utiliser des données anonymes, partielles ou de remplacement dans la mesure du possible (p. ex. des numéros d'identification émis par l'entreprise à la place des numéros de sécurité sociale).
- Utiliser des fichiers et des dispositifs cryptés pour stocker et transmettre des informations personnelles afin d'empêcher leur accès non autorisé.

Signalez si vous voyez une personne :

- Laisser des périphériques de stockage de données ou des documents sensibles dans des endroits non sécurisés.
- Partager de données personnelles avec des tiers, notamment des vendeurs ou des fournisseurs, qui ne sont pas spécifiquement autorisés à détenir de telles données ou qui ne disposent pas de garanties ou de restrictions appropriées quant à leur utilisation.
- Transférer des informations personnelles entre pays sans se conformer aux exigences légales applicables.

Lutte contre la corruption

La corruption et les pots-de-vin sont des questions très graves et constituent souvent une violation de la loi, notamment la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA) et la loi britannique anti-corruption. La corruption est mauvaise pour les affaires parce qu'elle entrave l'investissement, sape la croissance économique et réduit les opportunités du marché. Lorsque le gouvernement est à vendre, il détruit la confiance du public et prive les individus et les entreprises des avantages de l'ouverture des marchés et de la concurrence loyale.

Yum! s'engage à interdire les pots-de-vin au sein de son entreprise et cherche à évite de donner l'impression qu'elle pourrait offrir des pots-de-vin pour obtenir un avantage commercial. Il est donc strictement interdit aux employés de donner des cadeaux de valeur aux agents publics dans le but d'obtenir ou de conserver indûment des contrats, d'influer sur le rendement de l'entreprise ou de l'organisation. Il est également interdit aux employés de demander à quelqu'un d'autre – un agent ou un tiers – d'effectuer tout paiement ou d'effectuer un acte qu'il serait inapproprié pour Yum! de faire directement.

Sachez que les « agents publics » couverts par de nombreuses lois anti-corruption peuvent inclure des membres d'un parti politique, des parents d'agents publics, une famille royale et des employés d'entreprises publiques.

De plus, Yum! interdit également la corruption privée, et ces règles s'appliquent non seulement à notre interaction avec les agents publics, mais aussi à nos interactions avec les clients commerciaux et les fournisseurs.

Yum! a publié un supplément à ce Code : la Politique internationale de lutte contre la corruption de Yum!, avec des directives plus détaillées pour éviter les activités qui pourraient être considérées comme des pots-de-vin ou de la corruption. Ce supplément est joint au présent Code comme annexe A pour en faciliter la consultation. Tous les employés et mandataires de Yum! sont tenus de respecter cette politique.

Nos attentes chez Yum! :

- Ne pas offrir de pots-de-vin. Avant d'offrir un cadeau ou un divertissement à un représentant d'une entreprise avec laquelle Yum! fait ou peut faire des affaires ou de rembourser les frais de déplacement du représentant, s'assurer de comprendre et de respecter les exigences juridiques applicables ainsi que nos règles et politiques. (Voir aussi Cadeaux et divertissements à la page 10et la politique sur les cadeaux et divertissements pour votre marché).

Aller au Sommaire

- Tenir à jour une documentation complète et exacte sur l'objet et le coût des interactions avec les agents publics – l'enregistrement incorrect des dépenses pourtant légitimes dans les livres de la Société, par exemple, peut également constituer une violation des lois anti-corruption.
- Ne pas donner de pourboire ou autre paiement aux agents publics pour accélérer une mesure administrative de routine (aussi connue sous le nom de paiement de « facilitation » ou de « graissage de pattes »), à moins d'avoir d'abord obtenu une approbation explicite par le biais du processus décrit dans la politique internationale de lutte contre la corruption de Yum!.
- S'assurer que les mandataires et les tiers qui interagissent avec les agents publics au nom de Yum! font l'objet d'une diligence raisonnable.

Signalez si vous constatez :

- Un pot-de-vin (en espèces ou autre chose de valeur) à un agent public, à un représentant d'une autre entreprise ou à toute personne ou entité liée.
- La mise en place d'une caisse noire peu importe le motif.
- Qu'un mandataire ou un représentant de Yum! est autorisé à violer nos normes pour gagner ou faciliter des marchés au nom de Yum!.
- Qu'une personne ne tient pas compte des éléments prouvant qu'un mandataire ou représentant de Yum! a violé nos normes pour gagner ou faciliter des marchés au nom de Yum!.
  - Des descriptions inexactes de toute transaction impliquant un agent public, y compris les transactions autorisées.

Situations d'alerte :

Les situations suivantes peuvent donner lieu à des risques de corruption. Faites toujours appel au service juridique si :

- Les informations de base sur les représentants actuels ou potentiels de tierces parties, les mandataires, les franchisés, ou les fournisseurs indiquent :
  - des allégations de pratiques commerciales irrégulières.
  - une réputation d'offrir ou d'exiger des pots-de-vin.
  - une relation familiale ou autre qui pourrait influencer indûment la décision d'un client ou d'un agent public.
- Un paiement d'une commission ou de frais personnels est exigé avant d'accorder un permis ou un changement de zonage.
- Il vous est suggéré de faire affaire avec un représentant, un partenaire ou un fournisseur spécifique en raison d'une « relation spéciale ».
- Il vous est demandé d'effectuer un paiement dans un pays ou à une partie non liée à la transaction.
- Il vous est demandé de faire des dons à des organismes de bienfaisance dirigés ou appuyés par des agents publics ou leur famille.
- Il vous est proposé d'acquérir ou de louer des biens appartenant à des agents publics ou à leur famille.

Question :

On m'a dit que je pouvais engager un consultant pour obtenir toutes les autorisations nécessaires auprès d'un gouvernement étranger afin d'ouvrir de nouveaux restaurants. Ce dernier m'a demandé un acompte de 25 000 USD qu'il utiliserait pour « faire avancer le processus ». Comme nous ne savons pas exactement ce que cela signifie, avons-nous des raisons de nous en inquiéter ?

Réponse :

Tout à fait. Vous devez savoir où va cet argent et dans quel but il est utilisé. De plus, l doit prendre des mesures pour s'assurer que cet argent n'est pas utilisé comme po vin. Demandez conseil au service juridique.

Aller au Sommaire

Question :

J'ai lu quelque part que les paiements dits de facilitation sont légaux en vertu de la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA). Un geste symbolique à un agent public local pour accélérer le dédouanement de nos matières premières me semble assez inoffensif et nécessaire. Pourquoi dois-je obtenir autant d'approbations de la direction de Yum! pour le faire ?

Réponse :

Vous avez raison de dire que la Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger autorise les paiements de facilitation, mais il y a plusieurs exigences précises pour qu'un tel paiement soit légal. De plus, les paiements de facilitation sont toujours illégaux en vertu des lois locales de la plupart des pays et ne sont pas autorisés en vertu de la loi les politiques de Yum!, sauf dans des circonstances très limitées. De tels paiements peuvent donner lieu à des demandes supplémentaires qui peuvent être plus graves. Une fois le paiement effectué, il est pratiquement impossible d'éviter d'effectuer des paiements de suivi pour le même service. Ainsi, avant que Yum! n'effectue un paiement de facilitation, plusieurs niveaux d'examen sont nécessaires.

Pour plus de détails et de conseils,

- Voir la politique Politique internationale de lutte contre la corruption de Yum! – Annexe A ci-jointe.

Participation communautaire et politique

Yum! croit en la participation de la vie de la société et encourage les employés à partager leurs talents et leur temps libre avec leur communauté. Cependant, vous ne devez pas utiliser les ressources de la Société (argent, nourriture, transport, main d'œuvre, etc.). ni le nom de Yum! lorsque vous participez à des activités politiques sans avoir obtenu au préalable l'autorisation du service des affaires gouvernementales (1-502-874-7087).

Dans certains pays, la loi autorise les entreprises à faire des contributions politiques ou à faire pression pour obtenir des décisions de politique publique. Toutefois, même dans ces pays, les questions juridiques et de réputation peuvent être compliquées. Ainsi, seul le service des affaires gouvernementales de Yum! peut autoriser ces contributions ou activités de lobbying de la Société.

Dans de rares cas, les contributions caritatives ou politiques peuvent donner l'impression que le donateur tente d'obtenir une faveur ou une influence indue. Pour s'assurer que cela ne se produise pas, fournissez toutes les informations pertinentes avec toute demande d'approbation de contributions. Il s'agit notamment de savoir si une entreprise ou une personne avec laquelle Yum! fait ou peut faire des affaires, ou un agent public, a demandé ou suggéré la contribution. (Voir également la section sur la Lutte contre la corruption à la page 23)

Nos attentes chez Yum! :

- S'impliquer dans des organismes civiques ou caritatifs qui conviennent à votre marque.
- Envisager de faire un don à des campagnes de dons périodiques dans nos communautés.
- Obtenir une autorisation avant d'interagir avec tout agent public au nom de la Société.
- S'assurer que toute contribution caritative faite par Yum! est approuvée par l'autorité interne compétente et est consignée avec exactitude dans les livres de Yum!

Signalez si vous constatez :

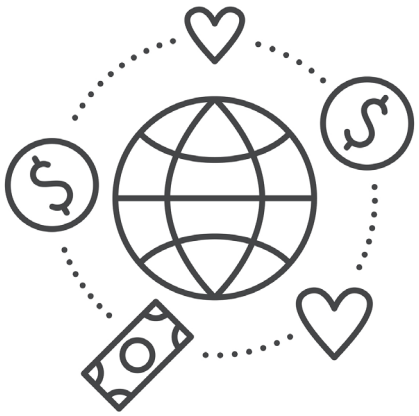
- Que des collègues subissent des pressions pour faire des contributions politiques ou caritatives.
- Des contributions politiques faites au nom de Yum!.
- Que le temps, les biens ou les ressources de la Société sont utilisés pour des activités politiques.
- Qu'une personne donne l'impression que des activités politiques personnelles sont sanctionnées ou approuvées par Yum!.
- Une tentative d'influencer ou de faire pression en faveur d'une action législative, administrative ou politique au nom de la Société sans l'implication du service des affaires gouvernementales.

Question :

Je suis candidat à la commission scolaire locale. Puis-je utiliser le photocopieur du bureau pour faire des copies de mes dépliants de campagne ?

Réponse :

Bien que votre intérêt pour votre commission scolaire locale soit louable, vous ne pouvez pas utiliser les ressources de la Société à des fins politiques. Se présenter à une charge publique, même à la commission scolaire, est considéré comme une fin politique.



Aller au Sommaire

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

Communication et divulgation exactes

Les investisseurs, clients, fournisseurs, organismes gouvernementaux et communautés se fient à l'honnêteté et à la précision de nos communications. Nous avons tous la responsabilité de communiquer à l'extérieur d'une manière franche et honnête. Le fait d'être précis et transparent dans nos divulgations sur notre rendement (qu'il soit positif ou négatif) renforce la crédibilité et la confiance auprès de nos mandants externes. De même, nous nous engageons à collaborer avec les gouvernements et les organismes dans le cadre de leurs enquêtes et à répondre aux demandes valables de documents et d'informations dans les procédures judiciaires.

En raison de notre activité et de la notoriété de nos marques, les employés de Yum! peuvent être invités par les médias, les blogueurs ou d'autres groupes ou organismes tiers ou par les réseaux sociaux à faire des commentaires sur diverses questions sociales ou de politique publique en tant que représentant de la Société. Par ailleurs, les employés de Yum! peuvent être invités à commenter les stratégies commerciales ou le rendement de la Société. ***Ne commentez ou ne fournissez jamais des informations sur la stratégie ou le rendement de la Société à aucun moment aux médias, blogueurs ou groupes/organisations tiers ou sur les canaux des réseaux sociaux. En revanche, redirigez immédiatement toutes les demandes directement à votre responsable et aux équipes de communication de Yum! Corporate et de la marque .***

Vous devez également éviter de donner l'impression de parler en tant que représentant de Yum! ou de ses marques au-delà du cadre de vos responsabilités professionnelles. Cela signifie parfois qu'il faut préciser que vos commentaires sont personnels et ne doivent pas être attribués à la Société.

Nos attentes chez Yum! :

- En tant que société cotée en bourse, Yum! vise à gérer efficacement sa réputation et ses relations sur les réseaux sociaux et avec les médias, grâce à des règles d'engagement claires qui l'aident à bâtir l'amour de la marque et la confiance sur le long terme. Veuillez consulter et respecter la politique de relations médias et le Code des réseaux sociaux de Yum! Brands qui décrivent les règles et les exigences relatives aux relations avec les médias et à l'engagement sur les réseaux sociaux des employés et des unités commerciales de Yum! dans le monde entier.
- Les équipes de communication de Yum! Corporate et de la marque de notre siège social et de chaque centre de soutien aux marchés/restaurants ont mis en place des systèmes pour répondre aux demandes des médias, des blogueurs, des groupes/organisations tiers et des canaux de réseaux sociaux et pour obtenir l'approbation de la direction pour les déclarations publiques.
- Pour toute demande de renseignements des médias ou autres concernant Yum! ou des problèmes mondiaux, redirigez les appelants à la ligne pour les médias suivante :

  ☎ **Yum!** **(502) 874-8200**

  Pour les demandes de renseignements des médias et autres concernant KFC, Taco Bell ou Habit Burger & Grill aux États-Unis, veuillez rediriger les appelants comme suit :

  ☎ **KFC** **(502) 874-8100**

  ☎ **Taco Bell** **(949) 863-3915**

  ☎ **Habit Burger & Grill** **media@habitburger.com**

- Pour les demandes de renseignements des médias et autres concernant KFC, Taco Bell ou Habit Burger & Grill à l'extérieur des États-Unis, veuillez communiquer avec l'équipe locale des relations publiques ou des relations avec les médias ou avec le directeur général qui redirigera la demande vers l'équipe de crise de base locale ou les responsables de la communication de la marque mondiale.
- Ne faites jamais de commentaires publics ou ne partagez jamais des informations au nom de la Société sans autorisation. Cela comprend répondre aux questions des médias, des blogueurs ou des groupes/organismes tiers. Cela comprend également les déclarations faites en ligne et sur les médias sociaux, comme les tweets, les légendes, les commentaires et les réponses au nom de la Société. Pour plus d'informations, veuillez consulter la Politique de relations médias et de Code des réseaux sociaux de Yum! Brands.
- Fournissez des informations véridiques et complètes dans le cadre des témoignages ou d'interactions avec les organismes gouvernementaux de réglementation et les enquêteurs. Consultez votre service juridique de Yum! avant de le faire. Vous pouvez également consulter le service des relations gouvernementales pour toute question ou préoccupation à Government. Relations@yum.com.
- Si vous choisissez de vous identifier en tant qu'employé de Yum! sur les sites Web des réseaux sociaux, assurez-vous d'informer votre public que vos déclarations ne sont que personnelles et non des déclarations de la Société ou en son nom. De plus, faites preuve de bon jugement et assurez-vous que vos activités et vos déclarations sont conformes aux normes contenues dans ce Code et dans le Code des réseaux sociaux de Yum! Brands. Le Code des réseaux sociaux de Yum! Brands décrit nos règles d'engagement sur les réseaux sociaux – Authenticité, Responsabilité, Respect – qui visent à protéger nos employés, à préserver la réputation de notre marque et la confiance de nos clients et parties prenantes.

Signalez si vous constatez :

- Qu'une personne induit en erreur un enquêteur ou un autre agent public ou agent d'un organisme de réglementation.
- Une tentative d'entrave à la collecte légale d'informations par des agents publics agréés. Contactez votre service juridique local ou le service des affaires gouvernementales à l'adresse Government.Relations@yum.com.
- Que des informations sont fournies aux médias, aux blogueurs ou à d'autres organisations tierces ou sur les réseaux sociaux sans respecter les procédures internes.
- Que des publications sont faites sur les sites Web au nom de Yum! ou ses marques sans l'autorisation appropriée.

Aller au Sommaire

VI. RESSOURCES POUR FAIRE LES BONS CHOIX

Comment repérer les dilemmes éthiques

Avant de prendre une décision ou d'appliquer une directive, pensez à ses dimensions éthiques en vous posant la question :

- Est-ce la meilleure chose à faire ?
- Qui pourrait être touché par cette décision ?
- Aurais-je aimé que quelqu'un d'autre prenne la même décision si nos rôles étaient inversés ?
- Est-ce conforme à la lettre et à l'esprit de la loi ?
- Aurais-je fait un choix différent si je me concentrais sur les gains à long terme plutôt que sur les gains à court terme ?
- Mon jugement est-il exempt de tout conflit d'intérêts ou ai-je un intérêt personnel dans le résultat qui me rend moins objectif ?
- Des conseils ou une expertise supplémentaires m'auraient-ils aidé ?
- Éprouverais-je de la gêne à expliquer ma décision à ma famille ou à un journaliste sceptique si elle était rendue publique ?

Quand obtenir de l'aide

Demandez toujours conseil lorsque la ligne de conduite appropriée n'est pas claire. Par exemple, lorsque :

- Vous n'êtes pas sûr de la façon d'appliquer les politiques de Yum! à une situation particulière.
- Les lois ou exigences pertinentes sont complexes et difficiles à interpréter.
- Vous n'avez qu'une expérience limitée dans le domaine.
- Des opinions divergentes jettent le doute sur la décision appropriée à prendre.
- L'action ou la décision proposée vous met tout simplement mal à l'aise.
- Vous avez un conflit d'intérêts.

Vous êtes également tenu de signaler toute violation potentielle ou suspectée de la loi, de la réglementation ou de la politique, y compris les politiques énoncées dans le présent Code de conduite. Cela inclut les situations où vous savez ou soupçonnez que l'une des parties suivantes a été, ou est sur le point d'être, impliquée dans une activité illégale ou contraire à l'éthique :

- Employés ou responsables de Yum!.
- Agents ou tiers agissant au nom de Yum!.
- Fournisseurs ou franchisés.
- Partenaires de coentreprise.

Aller au Sommaire

Où obtenir de l'aide

Il existe plusieurs options pour vous aider à vous assurer que vos questions ou préoccupations sont traitées de façon appropriée. Bien que vous ayez le choix du canal par lequel vous vous sentez le plus à l'aise, votre supérieur immédiat ou votre responsable est habituellement le meilleur endroit pour commencer.

Vous pouvez également transmettre des questions ou des préoccupations en amont de la chaîne de commandement (c.-à-d. auprès du supérieur de votre supérieur, et ainsi de suite) ou d'une ressource spécialisée, comme il est indiqué ci-dessous :

Exemples de sujets	Ressources à considérer
Emploi, discrimination, harcèlement, favoritisme, salaires, heures de travail, conflits interpersonnels.	Ressources humaines
Sécurité au travail, matières dangereuses, équipement de protection, manutention de machines	Ressources humaines
Rejets dans l'environnement, permis, élimination	Service juridique
Qualité des produits, protection des consommateurs	AQ
Importation, exportation, sanctions internationales, boycott	Service juridique
Rapports financiers, comptabilité, rapports fiscaux, livres et registres	Service financier/vérification interne
Exigences légales locales, interprétations de contrats, litiges, conservation des documents	Service juridique
Exigences et interprétations du Code de conduite, y compris les conflits d'intérêts, la fraude, la corruption, la collusion, les cadeaux et les divertissements	Service juridique

De plus, la Société a adopté certaines politiques qui sont disponibles sur la page Politiques de Yum!Now. Si vous ne savez pas à qui vous adresser ou si vous ne pouvez pas résoudre votre problème par l'entremise de la direction ou des autres ressources énumérées ci-dessus, vous pouvez discuter de la situation avec le service d'audit interne ou le service juridique de Yum!.

Aller au Sommaire

La ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité – Je m'exprime !

Si vous souhaitez signaler un problème de manière confidentielle ou anonyme, vous pouvez contacter la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité, appelée Je m'exprime !. Ce canal de communication est toujours disponible, mais il est particulièrement utile si cela vous gêne d'utiliser un autre canal de communication ou si d'autres canaux se sont avérés inefficaces pour résoudre un problème.

Pour utiliser la ligne téléphonique Je m'exprime !, suivez ces instructions pour appeler :

Pays	LA LIGNE TELEPHONIQUE JE M'EXPRIME
Téléphone/Méthode de contact	
Australie	1800531756
Canada	844-418-4423
France	0801 13 00 42
Allemagne	800 0010087
Inde	000 800 9191 060
Irelande	0800 090 3682
Israël	1-809-399-863
Luxembourg	80023809
Singapour	8004923007
Afrique du Sud	080 001 0394
Espagne	900 999 484
Suisse	0800 121 163
Thaïlande	1800014530
Pays-Bas	0800 3510018
Émirats arabes unis	800 0320626
Royaume-Uni & Irlande du Nord	0800 090 3682
États-Unis	844-418-4423
Vietnam	024 5678 1224

Veuillez noter qu'en vertu de certaines lois européennes sur la protection de la vie privée, il existe des catégories spécifiques d'allégations qui peuvent ne pas être soulevées par l'intermédiaire de la ligne téléphonique Je m'exprime ! si la question concerne ces pays, mais qui doivent plutôt être présentées auprès d'une ressource locale. Dans ces cas, le personnel de la ligne téléphonique Je m'exprime ! vous redirigera vers une ressource appropriée qui pourra vous aider.

Ressources pour faire les bons choix

Aller au Sommaire

Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)

La ligne téléphonique Je m'exprime ! est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pour les employés de Yum!. La ligne d'assistance téléphonique offre les fonctions suivantes :

- **Assistance dédiée**. La ligne téléphonique Je m'exprime ! est administré par un fournisseur de services externe, de bonne réputation, spécialiste dans ce domaine. Un spécialiste qualifié vous répondra et consignera votre problème afin qu'une résolution appropriée puisse être trouvée.
- **Anonymat**. Lorsque vous contactez la ligne téléphonique Je m'exprime !, vous avez la possibilité de rester anonyme. Si vous choisissez de garder l'anonymat, il est important de fournir le plus de détails possible sur la situation et de vérifier régulièrement les mises à jour ou les demandes d'information de l'équipe chargée d'enquêter sur vos préoccupations. Un numéro de dossier unique vous sera attribué afin que vous puissiez rester anonyme, mais aussi pour garder le contact à l'avenir, selon vos besoins.
- **Confidentialité**. Si vous choisissez de vous identifier lorsque vous utilisez la ligne téléphonique Je m'exprime !, la Société s'efforcera de garder votre identité strictement confidentielle, en la partageant uniquement, selon le principe du besoin d'en connaître, avec ceux qui traitent ou supervisent directement votre cas. Nous prenons la confidentialité très au sérieux et nous la préserverons du mieux que nous le pouvons dans l'intérêt des employés concernés et conformément à nos obligations légales. Toutefois, n'oubliez pas que le fait de fournir votre nom nous permet de communiquer avec vous si nous avons besoin d'informations supplémentaires, ce qui facilite une enquête approfondie.
- **Réactivité**. Lorsqu'une préoccupation nous parvient par la ligne téléphonique Je m'exprime !, nous la prenons au sérieux et nous y donnons suite. Les enquêtes sont menées conformément aux politiques de Yum! et en consultation avec le service juridique.

Enquêtes

Lorsque vous contactez la ligne téléphonique Je m'exprime !, vous avez la possibilité de rester anonyme. Si vous choisissez de garder l'anonymat, il est important de fournir le plus de détails possible sur la situation et de vérifier régulièrement les mises à jour ou les demandes d'information de l'équipe chargée d'enquêter sur vos préoccupations. Un numéro de dossier unique vous sera attribué afin que vous puissiez rester anonyme, mais aussi pour garder le contact à l'avenir, selon vos besoins.

- Les détails d'une enquête doivent parfois rester confidentiels pour protéger les individus, préserver les preuves, empêcher un camouflage ou s'assurer que l'enquête peut être menée de manière efficace. S'il vous est demandé de garder confidentielles les informations que vous possédez au sujet d'une enquête, vous devez suivre ces instructions.
- Les employés de Yum! sont tenus de coopérer pleinement à une enquête et de divulguer toute information pertinente de façon complète et véridique.
- Les employés qui s'immiscent dans une enquête ou fournissent de fausses informations dans le cadre d'une enquête peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris la cessation d'emploi.

Yum! et ses marques maintiennent des politiques et des procédures à suivre dans la conduite des enquêtes, y compris pour la nomination d'équipes d'enquête internes appropriées et les notifications à la direction.

Dans le cas de certaines plaintes ou allégations, le directeur juridique de Yum! Brands, Inc, Erika Burkhardt, doit en être informé immédiatement (Erika.Burkhardt@yum.com). Ces plaintes ou allégations de violations potentielles de notre Code de conduite comprennent les plaintes ou allégations suivantes :

- **Toute infraction au Code de conduite impliquant un employé de niveau 12 ou plus.**
- **Tout risque d'enquête gouvernementale ou de sanctions civiles ou pénales.**
- **Fraude.**
- **Vol (à l'exclusion des fraudes en magasin de moins de 25 000 USD qui peuvent être dirigées par l'équipe locale).**
- **Conflits d'intérêts.**
- **Irrégularités financières (y compris les indicateurs de performance clés - par exemple, manipulation de primes).**
- **Délit d'initié.**
- **Risque potentiel lié à la réputation de la marque ou de la Société.**

Le directeur juridique déterminera l'équipe d'enquête en fonction de la violation alléguée.

Aller au Sommaire

Politique de non-représailles

En tant qu'employé de Yum! vous avez le devoir de signaler toute violation potentielle du présent Code. Un employé sert les intérêts de la Société lorsqu'il demande conseil, soulève une préoccupation ou signale une inconduite de bonne foi. Yum! a mis en place des politiques et des procédures pour prévenir les représailles contre tout individu qui, de bonne foi, signale une préoccupation ou participe à une enquête, même si l'allégation n'est finalement pas fondée.

Toute personne, quel que soit son poste ou sa titularisation, reconnue coupable d'avoir exercé des représailles contre une personne qui a soulevé de bonne foi un problème de conformité ou d'éthique fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles, contactez la ligne téléphonique Je m'exprime ! ou un membre de la direction pour obtenir de l'aide.

Veuillez noter que notre politique contre les représailles ne vous exempte pas de mesures disciplinaires si vous avez commis un acte répréhensible. Cependant, Yum! encourage les responsables et les employés à signaler eux-mêmes les infractions et, selon les circonstances particulières, la Société peut considérer l'auto-signalement comme un facteur atténuant lorsqu'il évalue la nature des mesures disciplinaires à prendre.

Ressources pour faire les bons choix

Aller au Sommaire

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

ANNEXE A

Politique internationale de lutte contre la corruption de Yum!

Yum! Brands, Inc. et ses filiales (« Yum! ») s'engagent à faire des affaires avec le plus haut niveau d'intégrité. Cela signifie qu'il faut éviter la corruption sous toutes ses formes, y compris la corruption d'agents publics ou de particuliers dans le secteur privé. Yum! se conformera à toutes les lois anti-corruption applicables, y compris la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA) ainsi que les lois applicables dans chaque pays dans lequel la Société exerce ses activités (collectivement, les « lois anti-corruption »). Les exigences du Code de conduite mondial (« Code ») et la présente Politique internationale de lutte contre la corruption (« Politique ») sont conçues non seulement pour se conformer à la loi FCPA et aux autres lois anti-corruption, mais aussi pour éviter même l'apparence d'une conduite inappropriée en rapport avec les activités de Yum!

Cette politique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Yum! globalement (« associés »), ainsi qu'aux agents internationaux, aux consultants, aux partenaires de coentreprise de Yum! et à tout autre représentant tiers agissant au nom de Yum! (collectivement, les « représentants »). Le strict respect de cette politique est requis.

Bien que la présente politique vise à fournir des orientations, les questions de lutte contre la corruption ne sont pas toujours claires et doivent parfois être traitées au cas par cas. En cas de doute, veuillez consulter le service juridique de Yum!. Nous vous encourageons également à consulter le Guide de ressources du Département américain de la Justice sur la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA) https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download pour en savoir plus sur la loi FCPA.

1. **Conséquences potentielles d'une violation de cette politique**. Les associés qui enfreignent cette politique peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les représentants qui enfreignent cette politique sont sujets à la résiliation de toute relation commerciale avec Yum! et ses filiales. Les violations de cette politique et/ou des lois anti-corruption pourraient également entraîner de graves amendes et sanctions pénales ou civiles contre Yum! ainsi que des amendes et voire des peines d'emprisonnement pour les individus, tant aux États-Unis que dans le pays où la mauvaise conduite s'est produite.

2. **Paiements interdits**. Il est interdit aux associés et représentants de Yum! d'effectuer, d'offrir, de promettre ou d'autoriser un paiement en argent ou tout autre objet de valeur à un agent public pour obtenir, retenir ou diriger des marchés ou pour influencer un acte ou une décision d'un agent public dans l'exercice de ses fonctions. Le terme « Agent public » désigne tout employé d'un gouvernement étranger ou d'un organisme/agence gouvernemental étranger, d'une organisation internationale publique, d'un parti politique ou tout représentant d'un parti, toute personne agissant à titre officiel pour un gouvernement, ou tout candidat à une charge publique. Les employés ou représentants d'entreprises publiques ou contrôlées par l'État peuvent également être considérés comme des « agents publics » et, dans de nombreuses juridictions, Yum! interagit avec plusieurs entreprises publiques ou contrôlées par l'État. Il convient de noter que les dispositions anti-corruption s'appliquent aux dons de tout objet de valeur, et pas seulement d'espèces ou d'autres instruments monétaires. Il peut s'agir, entre autres, d'offrir des opportunités commerciales, des contrats favorables, des cadeaux, des divertissements, des cartes-cadeaux ou des bons d'achat. Il faut également noter que la loi FCPA n'exige pas qu'un acte de corruption atteigne son but ni même qu'un paiement soit effectué. La proposition ou la promesse d'un paiement illicite peut constituer une violation et est par conséquent interdite.

   Cette politique interdit également les dons en espèces ou le don de tout autre objet de valeur à des agents non gouvernementaux – y compris des fournisseurs actuels et potentiels – afin d'obtenir une influence inappropriée ou indue dans la relation commerciale.

3. **Paiements à des tiers**. La présente Politique, la loi FCPA et d'autres lois anti-corruption interdisent tout type de paiement à un tiers ou à un intermédiaire (« représentant »), sachant que la totalité ou une partie du paiement sera utilisée dans le but d'obtenir une influence indue ou abusive. Le terme « sachant » suppose la connaissance de la forte probabilité d'un paiement irrégulier, ainsi le fait de ne pas tenir compte ou d'ignorer délibérément (c.-à-d. éviter délibérément d'apprendre l'existence d'un paiement irrégulier lorsque les circonstances indiquent une forte probabilité d'un tel paiement irrégulier) n'exclut pas la responsabilité. Ainsi, la conduite d'un représentant d'une tierce partie peut présenter de risques sérieux pour Yum!.

   La mesure la plus importante que vous pouvez prendre pour vous prémunir contre les paiements irréguliers effectués par les représentants est de choisir soigneusement le représentant, y compris les agents et les consultants, de contrôler la relation et d'utiliser les termes appropriés du contrat. Vous devez consulter le représentant juridique de votre unité commerciale pour déterminer les étapes requises par Yum! pour faire preuve d'une diligence appropriée à l'égard des tiers et des partenaires commerciaux éventuels avant d'engager les services d'une tierce partie. Le représentant juridique de votre unité commercial vous fournira également les termes du contrat requis par Yum! pour la collaboration avec des tiers qui ont le potentiel de présenter un risque de corruption. Tous les représentants potentiels et actuels qui sont susceptibles de présenter un risque de corruption doivent recevoir un exemplaire de cette politique.

Ressources pour faire les bons choix

Aller au Sommaire

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

Afin d'éviter toute apparence d'irrégularité, il est interdit d'effectuer des paiements en espèces à des tiers autres que des décaissements dûment documentés et approuvés au préalable par le représentant juridique de votre unité commerciale. Les chèques d'entreprise ne peuvent pas être payables en « espèces », ni libellés à l'ordre du « porteur » ou de toute personne autre que la personne ayant droit au paiement.

4. **Paiements de facilitation ou d'accélération**. La politique de Yum! interdit les « paiements de facilitation ou d'accélération », sauf dans des circonstances très précises.

La loi FCPA autorise les « paiements de facilitation ou d'accélération » lorsqu'il s'agit de petits pots-de-vin à un agent public nécessaires pour accélérer ou garantir l'exécution d'une action gouvernementale de routine, notamment l'obtention de documents officiels, le traitement de documents gouvernementaux ou la prestation de services postaux ou de services publics. Les « paiements de facilitation ou d'accélération » n'inclut jamais les pots-de-vin effectués pour aider à obtenir ou à conserver des contrats, et ne se rapporte qu'aux actions non discrétionnaires habituellement et couramment effectuées par l'agent.

La présente politique interdit les paiements de facilitation ou d'accélération par les associés et représentants de Yum!, sauf dans les cas prévus ci-dessous : (1) le paiement de facilitation ou d'accélération a lieu dans un pays autre que les États-Unis et ne concerne pas une unité commerciale de Yum! sujette à la loi britannique anti-corruption ; et (2) le paiement proposé est :

(a) habituel et légalement autorisé dans le pays et selon les lois applicables à l'unité commerciale de Yum! concernée ;

(b) d'un montant ou d'une valeur nominal ;

(c) offert à une personne autre qu'un haut fonctionnaire du gouvernement ;

(d) documenté avec précision dans les livres et registres de la Société ; et

(e) offert non pas en vue d'une action inappropriée de la part du destinataire ou d'influencer une action gouvernementale discrétionnaire.

Si un paiement de facilitation répond à chacun des critères susmentionnés, ce paiement et le type ou le mode de paiement doivent être proposés au président de la division de l'associé, au directeur financier et au conseiller juridique principal, ainsi qu'au directeur juridique de Yum! Brands, Inc., qui doivent chacun fournir une autorisation écrite préalable. Tout paiement de facilitation approuvé doit être consigné avec précision dans la comptabilité de l'unité commerciale.

Si vous avez des questions sur les « paiements de facilitation ou d'accélération », contactez le service juridique.

5. **Livres et registres**. Les associés doivent s'assurer que les livres et registres de Yum! reflètent fidèlement, de façon raisonnablement détaillée, toutes les transactions et dispositions d'actifs. Aucun fonds ou actif non divulgué ou non comptabilisé ne peut être établi ou maintenu à quelque fin que ce soit. Aucun associé ne peut participer à la falsification d'un dossier comptable ou autre et tous les associés doivent répondre pleinement et honnêtement aux questions des auditeurs internes ou indépendants de Yum!. Sans restreindre la portée de ce qui précède, toutes les opérations impliquant des agents publics doivent être consignées de façon complète et exacte afin que l'objet et le montant de ce paiement soient clairs. De plus, les associés ne doivent jamais accepter de demandes de fausses factures ou de paiement de dépenses qui soulèvent des questions en vertu de la présente politique ; si de telles demandes sont faites, vous devez en aviser le service juridique.

6. **Signalement des infractions et attestations de conformités**. Si vous pensez qu'un pot-de-vin a été ou pourrait être versé, qu'un paiement a été ou sera enregistré de façon inappropriée ou de toute autre manière qui dissimule ou dénature la nature de la transaction, ou que toute autre violation de la présente politique ou des lois anti-corruption a été commise, vous avez l'obligation de le signaler immédiatement à la Société. Plusieurs options pour signaler vos préoccupations s'offrent à vous, y compris un rapport anonyme, alors veuillez consulter la section 29 du Code pour de plus d'informations sur les façons de signaler vos préoccupations. Personne chez Yum! ne peut vous menacer ou prendre des mesures à votre encontre pour avoir soulevé des interrogations ou signalé des préoccupations en vertu de la présente politique. Yum! demandera périodiquement aux représentants et à tous les responsables de niveau supérieur et autres associés désignés de certifier qu'ils se conforment à la présente politique.

7. **Formation**. Il vous incombe de vous familiariser avec la présente politique et de vous conformer à toutes les exigences en matière d'approbation préalable et de rapport. Pour mieux faire connaître et comprendre cette politique et les lois anti-corruption en général, Yum! exige que tous les employés des restaurants susmentionnés dans le monde entier suivent un cours de formation en ligne sur la lutte contre la corruption. Yum! offrira également une formation en personne sur la lutte contre la corruption, s'il y a lieu, et exigera que certains représentants participent à une formation parrainée par Yum! le cas échéant. Yum! tiendra des dossiers appropriés sur les personnes qui ont suivi la formation requise.

8. **Supervision et enquêtes**. Le service juridique est responsable de la supervision de la présente politique. Toute enquête sur les violations présumées, rapportées ou suspectées de cette politique, sera menée conjointement par le service d'audit interne et le service juridique de Yum!. S'il y a lieu, les détails de cette enquête et ses résultats seront communiqués au comité de vérification du conseil d'administration et pourront être communiqués aux autorités gouvernementales. Des mesures correctives rapides et appropriées seront prises lorsque la direction ou le comité de vérification le jugera nécessaire. Un registre des plaintes, allégations, rapports et enquêtes sera tenu par le service juridique conformément à la politique de conservation des documents de la Société.

Aller au Sommaire

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

9. **Audits et examens de conformité**. Le service d'audit interne et/ou le service juridique de Yum! effectueront des audits périodiques et des examens de conformité des unités commerciales concernées afin d'assurer la conformité continue avec la FCPA, les autres lois anti-corruption et la présente politique.

10. **Franchisés**. La Société n'est pas responsable des actions de ses franchisés. Toutefois, le contrat de franchise international de Yum! exige des franchisés qu'ils se conforment à la loi. Si un franchisé donne ou reçoit un paiement illicite, il enfreindrait notre contrat de franchise international. La présente politique doit donc être fournie à tous les franchisés et leur conformité doit être exigée dans le cadre de leur obligation de se conformer à la loi.

11. **Acquisitions**. De temps en temps, Yum! acquiert des entreprises. Afin de s'assurer que Yum! comprend les risques potentiels associés à ces acquisitions et impose rapidement et efficacement ses contrôles de conformité aux entreprises nouvellement acquises, la Société a mis en place un Protocole d'évaluation du risque de corruption et d'intégration de la conformité qui sera intégré au processus de diligence préalable à l'acquisition. Consultez le représentant juridique de votre unité commerciale pour obtenir des conseils sur la mise en œuvre du processus de diligence préalable à l'acquisition.

Situations d'alerte :

Les situations suivantes peuvent donner lieu à des risques de corruption. Faites toujours appel au service juridique si :

- Les informations de base sur les représentants actuels ou potentiels de tierces parties, les mandataires, les franchisés, ou les fournisseurs indiquent :
  - des allégations de pratiques commerciales irrégulières;
  - une réputation d'offrir ou d'exiger des pots-de-vin;
  - une relation familiale ou autre qui pourrait influencer indûment la décision d'un client ou d'un agent public.
- Un paiement d'une commission ou de frais personnels est exigé avant d'accorder un permis ou un changement de zonage.
- Il vous est suggéré de faire affaire avec un représentant, un partenaire ou un fournisseur spécifique en raison d'une « relation spéciale ».
- Il vous est demandé d'effectuer un paiement dans un pays ou à une partie non liée à la transaction.
- Il vous est demandé de faire des dons à des organismes de bienfaisance dirigés ou appuyés par des agents publics ou leur famille.
- Il vous est proposé d'acquérir ou de louer des biens appartenant à des agents publics ou à leur famille.

Aller au Sommaire

Proposer une EXPÉRIENCE CLIENT irréprochable
Améliorer les RÉSULTATS, tous les jours
S'adapter et partager les BONNES IDÉES
Croire -EN- CHACUN
Servir de la CONFIANCE dans les assiettes
RENDRE LE MONDE MEILLEUR
Savoir reconnaître les RÉUSSITES, grandes et petites
Mener par l'intelligence, le cœur et le COURAGE

INDEX

Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)
Comment fonctionne la ligne d'assistance téléphonique de Yum! sur l'intégrité (Je m'exprime !)

Aller au Sommaire