CÓDIGO DE CONDUCTA

GLOBAL DE YUM!

ÍNDICE

I Mensaje de la dirección 4

II. Nuestro compromiso con la integridad 5

Nuestro compromiso con la integridad, juntos 5
¿Cuál es la finalidad de este código? 5
¿Quién debe seguir este código? 5
¿Cuáles son mis responsabilidades como empleado de Yum!? 5
¿Qué función tienen los directores y supervisores? 6
¿El código describe todas las normas que debo conocer? 6
¿Qué sucede con las diferentes leyes de diversos países? 6
¿Quién está autorizado para enmendar o renunciar a cualquiera de las disposiciones de este Código? 6
¿Qué acciones podrían constituir una infracción de este código? 7
¿Cuáles son las consecuencias de infringir este código? 7
¿Cómo se supervisará y aplicará el cumplimiento del código? 7

III. Nuestro compromiso con los clientes, restaurantes, franquiciados y el mercado 8

Nuestro compromiso 8
Seguridad alimentaria y calidad del producto 8
Clientes 9
Franquiciados 9
Competencia justa 9
Regalos y actividades de ocio 10
Trabajar con proveedores 12
Comercio global 13

IV. Nuestro compromiso con los accionistas 14

Nuestro compromiso 14
Oportunidades empresariales 14
Conflictos de interés 15
Uso de información privilegiada 16
Informes financieros precisos 18
Protección de activos e información confidencial 19
Gestión de registros 20

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

V. Nuestro compromiso Nuestros empleados 21

Nuestro compromiso 21
Igualdad de oportunidades 21
Respeto mutuo y dignidad 21
Prácticas laborales justas 21
Salud y seguridad del empleado 22
Abuso de sustancias 23
Privacidad y confidencialidad 23
Anticorrupción 24
Participación comunitaria y política 26
Comunicación precisa y transparencia 27

VI. Recursos para tomar las decisiones correctas 27

Cómo reconocer los dilemas éticos 28
Cuándo obtener ayuda 28
Dónde obtener ayuda 29
Speak Up helpline 30
Cómo funciona el servicio telefónico sobre integridad de Yum! (The Speak Up helpline) 31
Investigaciones 31
Política de no represalias 32

Anexo A 33
Política internacional anticorrupción de Yum! 33
Índice 35

Aviso importante: Este código de conducta no altera los términos y condiciones de su empleo en Yum! ni en ninguna de sus subsidiarias, ni crea ningún derecho contractual sobre los empleados, accionistas, clientes, proveedores, consumidores o competidores.

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

UN MENSAJE DE CHRIS TURNER, CEO DE YUM!BRANDS

Más que nunca antes, los empleados y clientes esperan que las empresas hagan lo correcto. Somos afortunados de que así es como siempre hemos operado en Yum!, y estamos comprometidos a hacer más y mejor. Nuestra estrategia es desbloquear el potencial de crecimiento definitivamente.

Esto sucede al mantenernos enfocados en nuestras prioridades y vivir nuestros valores. El Código de conducta global de Yum! describe nuestros estándares de trabajo y está alineado con nuestros valores. Debemos actuar de manera honesta y ética en todas nuestras prácticas empresariales, y hacernos responsables ante todos nuestros grupos de interés.

Gracias por su compromiso de liderar con integridad mientras construimos las marcas de restaurantes más queridas, confiables y de más rápido crecimiento en el mundo.

Nuestros valores: Orientar nuestra cultura a mejorar los resultados

Promover la EXPERIENCIA DEL CLIENTE

Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida

Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo

Creer en TODAS las personas

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*

Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo

Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS

Creer en –TODAS– LAS PERSONAS

Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida

HACER UN MUNDO MEJOR

Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños

Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

II. NUESTRO COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD

Nuestro compromiso con la integridad, juntos

- Conozca las normas de conducta que se aplican a su trabajo al formar parte de Yum!
- Siga las normas. Siempre.
- Si no está seguro de lo que es correcto, pregunte.

¿Cuál es la finalidad de este código?

Yum! tiene el compromiso de llevar a cabo negocios de acuerdo con la letra y el espíritu de la ley y las normas más exigentes de conducta empresarial ética.

En el actual clima empresarial global, las normas y expectativas para mantener una conducta responsable son más exigentes que nunca. El Código de conducta global de Yum! nos da todas las directrices para orientarnos en este entorno.

El código proporciona una introducción a importantes leyes y políticas que se aplican a todas las personas que trabajan para Yum! o para alguna de sus marcas en todo el mundo. El código también es un recurso global que nos ayuda a todos:

- a saber cuándo pedir orientación, y
- a saber dónde acudir para conseguir orientación si alguna vez no tenemos claro el curso correcto de acción.

¿Quién debe seguir este código?

El código se aplica a los empleados de Yum! Brands, Inc. y de sus subsidiarias de propiedad absoluta (KFC, Taco Bell y Habit Burger & Grill) (colectivamente, "Yum!" o la "Empresa"), independientemente del cargo, categoría o titularidad. Esto incluye a nuestro consejo de administración, los directores y colaboradores individuales a nivel global.

A menos que se indique lo contrario, todas las referencias a los empleados que se haga en este código se deben interpretar como referencias a los empleados y directores.

¿Cuáles son mis responsabilidades como empleado de Yum!?

Tiene la responsabilidad de familiarizarse con el código y de seguirlo, así como de seguir las normas incluidas que se apliquen a su trabajo, ya lo realice en KFC, Taco Bell o Habit Burger & Grill de Yum!. Se pedirá a los nuevos empleados que certifiquen su compromiso con la adhesión a las normas de conducta incluidas en este código. Muchos de nuestros empleados deben certificar anualmente el cumplimiento continuado del código.

Además, tiene la responsabilidad de buscar asesoría cuando sea necesario, plantear cualquier pregunta que tenga e informar a la dirección de posibles infracciones de este código.

Estará cumpliendo su parte si:

- **Está informado.** Entiende y cumple las políticas y normas que se aplican a su trabajo y a nuestra empresa; participa en las sesiones obligatorias y voluntarias sobre ética y cumplimiento normativo; y trabaja con sus compañeros para ayudar a que otros se familiaricen con los requisitos pertinentes.
- **Busca orientación.** Este código no proporciona todas las respuestas, y no se espera que usted las conozca. Lo que se espera de usted es que pida ayuda y consulte con otras personas cuando no tenga claro el curso apropiado de acción.
- **Se mantiene firme.** Nunca ponga en riesgo nuestras normas (o su integridad personal) para cumplir otros objetivos. Si se presenta una oportunidad de rebajar las normas éticas, debe saber que esperamos que haga lo correcto y que en ese caso tendrá el apoyo total de la dirección.
- **Plantea los problemas.** Tiene la **obligación de hablar** si algo no le parece correcto. No asuma que algo está bien hecho solo porque lo hace todo el mundo, ni que la dirección conoce la situación o que alguien se hará cargo del problema. Aparte de plantear los problemas, también le animamos a que presente cualquier idea que pueda ayudarnos a mejorar nuestras responsabilidades de cumplimiento.

Ir al índice de contenidos

¿Qué función tienen los directores y supervisores?

Si usted dirige o supervisa a otras personas, tiene una posición especial de confianza. Para mantener esa confianza, debe:

- **Ser un modelo de ejemplo a seguir.** Dirija con el ejemplo. Demuestre qué significa actuar con integridad en las decisiones y acciones cotidianas. Asuma la responsabilidad y rinda cuentas de su conducta y la de su equipo.
- **Mejorar la sensibilización y la percepción** Use sus conocimientos sobre nuestro negocio para ayudar a las personas con las que trabaja a identificar y resolver los riesgos éticos y de cumplimiento normativo.
- **Establecer objetivos apropiados.** Presente y refuerce el mensaje de que todos deben trabajar cumpliendo estas normas de conducta, independientemente de los objetivos que se establezcan. No establezca metas que comprometan nuestros valores y normas.
- **Ser receptivo.** Responda de forma apropiada a quien le plantee un problema relacionado con la ética o el cumplimiento normativo, buscando otros recursos cuando sea necesario. Supervise la conducta de aquellos que supervisan, y si esa conducta no está en línea con nuestras normas, tome medidas imparciales, apropiadas y coherentes.

¿El código describe todas las normas que debo conocer?

El código es la piedra angular de nuestro compromiso con la integridad. Ofrece una perspectiva básica de muchos de los problemas que puedan surgir. Sin embargo, no puede anticipar cada problema que pueda surgir ni describe todas las leyes o políticas que se pueden aplicar a una situación dada. Existen otras políticas y procedimientos no descritos en este código que también se aplican a los empleados de Yum!. Tenga en cuenta que la función de cada persona es diferente, por lo tanto, aunque trabaje en la sección de operaciones de un restaurante, en un puesto de campo o en un centro de asistencia de restaurantes u otra oficina, asegúrese de conocer las reglas y políticas que se aplican a su labor. Si en algún caso no está seguro, deberá hablar con su supervisor o con alguien del departamento legal.

¿Qué sucede con las diferentes leyes de diversos países?

Yum! es una empresa global, y respetamos las leyes de cada uno de los países donde hacemos negocios. Aunque respetamos las culturas y las costumbres locales, tenemos la responsabilidad de mantener el mismo nivel de exigencia en integridad en todas partes, por lo que debemos adherirnos a las normas de nuestro Código de conducta, aunque siguiendo las leyes locales.

Si cree que alguna disposición del código podría interpretarse de forma que contradiga una ley, norma o política vigente de la empresa, consulte con el departamento legal o con un miembro del equipo directivo. En caso de duda, aplique la norma más rigurosa.

¿Quién está autorizado para enmendar o renunciar a cualquiera de las disposiciones de este Código?

El consejo de administración de Yum! Brands, Inc. está autorizado a enmendar o modificar este código de conducta. Solo el consejo de administración o un comité del consejo con autoridad específica pueden otorgar exoneraciones de este código; como, por ejemplo, para un director ejecutivo o un miembro del consejo de administración. Las enmiendas, modificaciones y exoneraciones se comunicarán siguiendo la Ley de Bolsas de Valores de 1934 y las reglas de la misma, y a las normas aplicables de la Bolsa de Valores de Nueva York.

Ir al índice de contenidos

¿Qué acciones podrían constituir una infracción de este código?

Estos son algunos ejemplos de acciones que podrían situar a los empleados bajo una acción disciplinaria de acuerdo con este código:

- Infringir las leyes vigentes, los reglamentos y las normas de la empresa.
- Dirigir o alentar a que otras personas infrinjan las leyes vigentes, los reglamentos o las normas de la empresa.
- No informar de infracciones conocidas o presuntas de las leyes vigentes, los reglamentos o normas de la empresa.
- No supervisar la conducta de subordinados, agentes o proveedores sobre los que se tiene responsabilidad de supervisión.
- No cooperar o no actuar de forma veraz durante una investigación.
- Tomar represalias contra otras personas que planteen o informen, de buena fe, de un posible incumplimiento del Código de conducta u otras cuestiones éticas.
- Otras conductas incompatibles con un entorno empresarial de gran integridad y compromiso con el cumplimiento de la ley.

¿Cuáles son las consecuencias de infringir este código?

Cualquier persona que infrinja el código o las políticas subyacentes podría sufrir sanciones disciplinarias. Aunque el tipo específico de sanción disciplinaria se basará en las circunstancias específicas y la gravedad de cada caso, esta podría incluir una o más de las siguientes medidas:

- Aviso verbal o por escrito.
- Suspensión.
- Descenso de categoría.
- Reducción de compensaciones.
- Inhabilitación de compensaciones e incentivos.
- Despido.
- Sanciones civiles.

Además de estas medidas, si tuviese lugar un acto ilegal, la empresa podría comunicar el asunto a las fuerzas del orden público. La violación de la ley puede acarrear acciones legales contra usted, sus compañeros o la empresa, con serias consecuencias.

¿Cómo se supervisará y aplicará el cumplimiento del código?

El código de conducta es mucho más que una descripción de nuestras normas de conducta. Es la pieza central de un programa ético y de cumplimiento que respalda nuestros valores y que tiene el apoyo del consejo de administración y los directivos sénior. Las siguientes funciones juegan un rol central en su fiscalización y aplicación:

- El Comité supervisor de cumplimiento normativo de Yum! proporciona la dirección estratégica del programa de cumplimiento de la empresa y controla los resultados.
- El Comité auditor del Consejo ayuda y asesora al Consejo sobre el programa ético y de cumplimiento de la empresa, incluyendo la recepción de informes de la dirección sobre el cumplimiento de este código, cuando proceda.

Estos mecanismos de supervisión ayudan a garantizar que el código de conducta se aplique de forma coherente en todo el negocio y que personas de todos los niveles rindan cuentas de sus conductas.

Ir al índice de contenidos

III. NUESTRO COMPROMISO CON LOS CLIENTES, RESTAURANTES, FRANQUICIADOS Y EL MERCADO

Nuestro compromiso

Yum! da prioridad a servir comidas deliciosas que respondan a la confianza que los clientes ponen en nosotros, y trabaja diligentemente para cumplir los mayores niveles de seguridad y calidad en todos los aspectos de nuestro negocio, desde el abastecimiento y las adquisiciones a la preparación y distribución de los alimentos. En todas nuestras actividades de negocio, Yum! se esfuerza por actuar de forma justa y honesta. Competiremos de forma vigorosa, pero honesta, cumpliendo con todas las leyes que protegen la integridad del mercado.

Seguridad alimentaria y calidad del producto

La seguridad alimentaria y la calidad del producto son el núcleo de nuestra forma de hacer negocios y conseguir nuestra visión de un mundo con más Yum!. Siempre tratamos de superar las expectativas de nuestros clientes proporcionando productos de la más alta calidad en entornos limpios, atractivos, seguros y cómodos.

La integridad de nuestros productos depende de que los empleados sigan siempre las prácticas de seguridad alimentaria que cumplen con las exigentes normas de nuestras marcas y con todos los requisitos de calidad, legales y contractuales. No debemos permitir que nada, ni siquiera el coste, interfiera con este compromiso. La seguridad alimentaria es responsabilidad de todos.

Las expectativas de Yum!:

- Siga todos los requisitos de calidad, legales y contractuales que rigen la fabricación de nuestros productos.
- Sirva solo materiales y productos que cumplan nuestras especificaciones y provengan de proveedores aprobados.
- Adhiérase a nuestras normas de seguridad alimentaria.
- Aprenda, siga y ejecute los procedimientos de manipulación de alimentos y preparación, incluida la higiene personal apropiada.
- Informe de cualquier tema que pueda poner en riesgo la seguridad alimentaria y nuestro compromiso de calidad del producto.

Hable si ve que alguien:

- Rebaja el nivel de la seguridad alimentaria o la calidad del producto para cumplir objetivos de rendimiento o de producción.
- Manipula los resultados de las pruebas de seguridad alimentaria.
- Hace algo que compromete nuestra seguridad alimentaria y nuestro compromiso de calidad del producto.

Pregunta:

Trabajo en un restaurante de la empresa y he visto que los procedimientos de limpieza no se están siguiendo de forma apropiada. El personal se quiere ir a casa después de que cierra el restaurante, de manera que solo enjuagan el equipo en lugar de limpiarlo según las normas que rigen en el restaurante. ¿Debo hacer o decir algo sobre esto?

Respuesta:

Sí, debe informar de la situación a su supervisor, al director del restaurante o a la línea de atención sobre integridad de Yum! (the Speak Up helpline). No podemos comprometer la seguridad alimentaria por rebajar el nivel de los procedimientos de limpieza. Esto podría poner en peligro la integridad de nuestros productos y la seguridad de los clientes. Si no está satisfecho con la respuesta que recibe de la dirección administrativa, use cualquiera de los canales de denuncia descritos en la página 30 de este documento.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Clientes

LLa cultura de Yum! Incluye reconocer, valorar y respetar la diversidad de TODOS los clientes. No debe tratar a un cliente de manera diferente por motivos de raza, color, credo, religión, sexo (incluido el embarazo, parto y afecciones relacionadas con el embarazo, el parto y la lactancia), edad, discapacidad mental o física, afección médica protegida, discapacidad física, información genética, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, estereotipos sexuales, país de origen, ascendencia, nacionalidad, origen social o étnico, estado militar o de veterano, estado civil, estado de ciudadanía, afiliación política u otro estado protegido legalmentel.

Franquiciados

Formar parte de las marcas de restaurantes más populares, fiables y de mayor crecimiento del mundo significa que debemos mantener relaciones estratégicas positivas con nuestros franquiciados, nuestros socios más importantes. Tratamos a los franquiciados de manera justa y tenemos una comunicación abierta y honesta.

También significa que nuestros franquiciados respetan a Yum! y a sus marcas, que mantienen nuestros niveles de integridad en las operaciones de sus restaurantes, y que siguen las normas de seguridad alimentaria y otras directrices de la marca. Aunque este código no se aplica directamente a los franquiciados y a sus empleados, Yum! espera que los franquiciados establezcan y apliquen sus propias normas y prácticas para garantizar la integridad en sus operaciones y una experiencia coherente para el cliente.

Las expectativas de Yum!:

- Trate a los franquiciados con respeto e imparcialidad.
- Comuníquese de forma honesta y abierta con los franquiciados.
- Proteja la información confidencial de los franquiciados.

Hable si ve que:

- La información de un franquiciado se usa de forma indebida o se divulga de manera inapropiada.
- Se trata a un franquiciado de forma injusta.
- Se producen infracciones de la ley o las normas empresariales, como la seguridad alimentaria o anticorrupción, en operaciones de los franquiciados.

Pregunta:

La hija de una amiga trabaja a tiempo parcial en un restaurante de un franquiciado de Yum!. Me ha dicho que guardan y preparan materias primas que han sobrepasado la fecha de caducidad. ¿Debería informar de esto a alguien?

Respuesta:

Sí, se está poniendo en riesgo la seguridad alimentaria y el bienestar de los clientes. Además, esto podría dañar la reputación de Yum!, así como la de las marcas. Póngase en contacto con el teléfono de reclamaciones de la marca, con el departamento de control de calidad de la marca o con los equipos de seguridad alimentaria o de dirección, de manera que la situación se evalúe y se tomen las medidas apropiadas.

Competencia justa

Nuestra meta es superar a la competencia, de forma limpia y justa. Nos esforzamos por desarrollar las marcas de restaurantes más populares, fiables y de más rápido crecimiento del mundo. Tenemos una fórmula para el éxito: no necesitamos hacer uso de medios injustos, deshonestos o poco éticos para ganar.

Cumplimos estrictamente las leyes de la "competencia" (denominadas leyes "antimonopolio" en Estados Unidos): leyes que conforman la base del mercado libre en el mundo. Por lo general, las leyes sobre competencia prohíben acuerdos anticompetitivos, como acordar precios, dividirse el mercado con los competidores y otras conductas que socavan los mercados abiertos y equitativos.

Las expectativas de Yum!:

- Compita basándose en los méritos de nuestros productos y en la atención al cliente, y no intente restringir ni limitar la competencia.
- Diferencie a Yum! de la competencia basándose únicamente en comparaciones factuales.
- Presente o publicite únicamente información verídica sobre nuestros productos o servicios.
- Evite los contactos con los competidores que puedan crear la apariencia de acuerdos inapropiados, operaciones laterales o contratos informales.
- Seleccione a los proveedores y otros terceros solo a partir de los méritos de sus productos, dejando claro que esperamos una competencia justa y plena para nuestro negocio.
- Mantenga la información confidencial de Yum!, así como la de sus clientes y proveedores, bajo estricta confidencialidad.

Hable si ve que alguien:

- Tiene acuerdos o conversaciones con un competidor relacionados con:
  - Precios, fórmulas de establecimiento de precios, costes o beneficios.
  - Planes de marketing o territorios comerciales.
  - Términos o condiciones de venta.
  - Cuota de mercado, capacidad comercial o volúmenes de producción.
  - Asignación de clientes o líneas de producto.
  - Proveedores, métodos de suministro o distribución.
- Participación en prácticas empresariales abusivas o engañosas.
- Reúne información sobre los competidores a través de medios inapropiados, engañosos o deshonestos.
- Hace declaraciones falsas o negativas sin fundamento sobre los productos o negocios de los competidores.

Ir al índice de contenidos

Situaciones de alarma:

Las siguientes situaciones pueden dar lugar a riesgos contra las leyes de la competencia. Hable siempre con el departamento legal de Yum! antes de:

- Entrar en empresas conjuntas, fusiones, adquisiciones, compras o acuerdos de colaboración similares con los competidores.
- Establecer acuerdos exclusivos de negocios (por ej., contratos que requieren que otra empresa no haga negocios con nuestros competidores) o rehusar hacer negocios con otros debido a su relación con nuestros competidores.
- Participar en actividades de coordinación con asociaciones profesionales, como con aquellas que establecen normas del sector o políticas salariales.
- Celebrar acuerdos o tratos con los competidores que se relacionen con precios, condiciones de venta, cuotas de mercado o tecnologías.

Pregunta:

Hace poco, mi director ha pedido al equipo que difunda rumores sobre una posible amenaza de bacteria E. coli en el restaurante que está enfrente. Vivimos en una ciudad pequeña y la información se difunde de forma muy fácil y rápida. ¿No es esto competir deslealmente con los competidores?

Respuesta:

Así es. Nuestras marcas tienen excelentes restaurantes, productos de calidad y una atención al cliente sobresaliente. Son estas las cosas en las que debe basarse nuestra forma de competir. Difundir rumores falsos como ese es lo que no se debe hacer, ya que se corre el riesgo de dañar nuestra reputación y nos expone a responsabilidades potenciales.

Pregunta:

El representante de la Cámara de Comercio local se pasó ayer para hablar. Durante la conversación, dijo que otros restaurantes de esta parte de la ciudad estaban preocupados por la inflación de los salarios, y quería aunar fuerzas para evitar el aumento de los costes salariales. Preguntó si estaríamos dispuestos a comprometernos a mantener nuestros salarios iniciales actuales durante al menos el próximo año para beneficio de todos los restaurantes de la ciudad. ¿Qué debo hacer?

Respuesta:

Este acuerdo podría ser ilegal. Los acuerdos entre competidores sobre salarios suele ser una violación de las leyes de competencia. Aunque la Cámara de Comercio es quien presenta esta sugerencia, se podría considerar como un acuerdo entre restaurantes. Consulte de inmediato con el departamento legal sobre esta conversación y obtenga orientación sobre la mejor forma de gestionarla.

Regalos y actividades de ocio

Las cortesías de empresa –que incluyen los regalos (ya sean de marca o no), favores, invitaciones de comida, servicios, transporte, alojamiento y actividades de ocio– se suelen intercambiar como parte del desarrollo de buenas relaciones de trabajo. Aunque las cortesías empresariales pueden denotar buena voluntad, pueden poner en cuestión los motivos subyacentes de la persona que las ofrece. En resumen, las cortesías de empresa pueden crear sus propios "conflictos de interés".

Tomamos decisiones empresariales basándonos en el mérito de la empresa. Es decir, como regla general, nunca ofrecemos cortesías de empresa si al hacerlo se puede dar la apariencia de intentar influir en una decisión de empresa (presente o en el futuro). De forma similar, nunca pida ni acepte una cortesía empresarial de un tercero, como proveedores o franquiciados (actuales o potenciales), si se puede percibir como comprometedora para su objetividad en la toma de una decisión empresarial. En todos los casos, el gasto de la cortesía de empresa que ofrezca se debe registrar de forma detallada y precisa, con el importe apropiado, en los libros de contabilidad de la empresa, por ejemplo, en los informes de gastos y las cuentas relevantes del libro mayor contable.

Requisitos generales

Una cortesía empresarial solo se puede ofrecer, otorgar o aceptar si:

- Tiene un importe razonable y no es en efectivo (o equivalentes de efectivo, como certificados de regalos o tarjetas de tiendas, salvo para los restaurantes de Yum! y dentro de las directrices para su mercado); y
- Se ofrece u otorga por propósitos generales de buena voluntad, como el reconocimiento, en relación con la promoción, presentación o explicación de los productos de la empresa; y
- No es probable que la divulgación pública de la cortesía de empresa cause incomodidad o daños a la reputación de los implicados, incluido Yum!; y
- Si es legal y lo admite la ley local, los reglamentos gubernamentales y las políticas de las organizaciones representadas por la persona que ofrece, acepta o recibe la cortesía; y
- Lo permiten las políticas locales o regionales específicas adoptadas por su mercado, autorizadas en un nivel de dirección apropiado de la empresa y se reflejan adecuadamente en los libros y registros de la empresa; y
- No se ofrece, otorga ni acepta cuando el propósito es influir indebidamente en funcionarios del gobierno o responsables de la toma de decisiones para el uso incorrecto de sus cargos o ejercer influencia en sus acciones. (Consulte también "Anticorrupción" en la página 24); y
- No conlleva instalaciones ni actividades que incluyan "ocio para adultos" ni ningún otro evento, sustancia o artículo ilegal.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Si no está seguro sobre la aplicación de estos requisitos, busque la orientación del departamento legal. Si recibe un regalo u oferta que, en su opinión, podría infringir estos requisitos, pero por alguna razón cree que no debería devolverlo o rechazarlo, debe obtener la aprobación del departamento legal para conservarlo.

Funcionarios del gobierno

Los regalos y actividades de ocio que se ofrecen a los funcionarios gubernamentales presentan un riesgo especial. Antes de ofrecer u otorgar una cortesía de empresa a un funcionario gubernamental, asegúrese de que:

- El proceso se lleva a cabo de forma transparente y honesta, y que se registra de manera precisa en los registros de Yum!.
- No se infringe ninguna ley o política local de la empresa.
- La cortesía está directamente relacionada con la promoción, presentación o explicación de productos de la empresa (por ejemplo, regalos o artículos con logotipos que promocionan nuestras marcas o una comida que muestre las nuevas ofertas de productos).
- La cortesía es nominal en valor (irrelevante en valor tanto para el donante como para el receptor) y solo se ofrece para reflejar el aprecio y la buena voluntad, como regalos por fiestas tradicionales o eventos especiales, como bodas o nacimientos.
- No hay decisiones pendientes relacionadas con Yum! antes de que el funcionario gubernamental o sus subordinados directos reciban los regalos.
- Cuenta con la aprobación del departamento legal y todos los informes se han llevado a cabo de acuerdo con los términos de la política local de la empresa.

Consulte las orientaciones que se incluyen en la sección "Anticorrupción" de este documento y en la Política internacional anticorrupción adjunta como complemento de este Código, para obtener directrices más específicas sobre esta área.

Las expectativas de Yum!:

- Use el sentido común, la moderación y la discreción cuando otorgue o reciba cortesías de empresa.
- Conozca las reglas y leyes que se podrían aplicar antes de ofrecer o aceptar cortesías de empresa, especialmente si hay funcionarios gubernamentales implicados.
- Elija instalaciones adecuadas y de coste moderado, como restaurantes, eventos deportivos, teatros u otros eventos sociales o culturales.
- Avise a su supervisor y al departamento legal de Yum! siempre que le ofrezcan, le otorguen o reciba una cortesía de empresa que infrinja estas normas.
- En caso de duda, pregunte.

Hable si ve que alguien:

- Solicita o acepta una cortesía de empresa con la expectativa de obtener algo a cambio.
- Otorga o recibe un regalo en efectivo (o equivalente de efectivo como certificados de regalos, cheques bancarios, giros postales, valores de inversión, instrumentos negociables, acciones u opciones sobre acciones).
- Participa en una actividad que haría que la persona que otorga o recibe la cortesía de empresa infrinja las normas de su empleador.
- Participa en una actividad de ocio que es ilegal, poco ética, con orientación sexual o de algún modo incompatible con nuestros valores y normas.
- No registra con precisión las cortesías de empresa de acuerdo con los requisitos de información de la política de la empresa.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Trabajar con proveedores

Nuestros proveedores son socios muy valiosos para el éxito de nuestro negocio. Nuestras relaciones con los proveedores se debe caracterizar por la honestidad y la equidad. Los proveedores se deben seleccionar en función de factores competitivos como la calidad, el servicio, la tecnología y el precio. Además, los proveedores deben compartir nuestro compromiso con la ética, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad.

Las expectativas de Yum!:

- Haga negocios únicamente con proveedores que cumplan con los requisitos legales aplicables y las normas de la empresa relacionadas con el empleo, la mano de obra y las condiciones de trabajo.
- Presente una oportunidad competitiva para que los proveedores puedan hacer negocios con Yum!, incluyendo a pequeñas empresas y empresas bajo propiedad de mujeres, minorías y personas discapacitadas.
- Proteja la información empresarial privada que se intercambia con los proveedores a través de acuerdos de confidencialidad.
- Cumpla con los compromisos, contratos y acuerdos suscritos con los proveedores.

Hable si ve:

- Conflictos potenciales de interés en la selección de proveedores, como aceptar regalos inapropiados, comisiones u otros beneficios.
- Que se otorgan negocios a empresas propiedad de un pariente o amigo cercano sin información previa del conflicto de interés a la dirección.
- Negocios de Yum! que se orientan hacia una empresa propiedad de una persona relacionada con funcionarios gubernamentales que tienen tratos con Yum!.
- Entornos de trabajo de abuso o acoso, condiciones poco seguras o maltrato de trabajadores en instalaciones del proveedor.

Pregunta:

Necesitamos contratar a una empresa local que proporcione suministros de limpieza y nos gustaría encontrar a alguien rápidamente. Mi hermano tiene una empresa y sé que podría proporcionarnos lo que necesitamos. ¿No podemos ahorrarnos mucho tiempo y esfuerzo contratando directamente a su empresa?

Respuesta:

No. Contratar a su hermano porque confía en él puede ser una buena decisión personal, pero no es necesariamente una decisión empresarial prudente porque crea un conflicto de interés entre el deseo de ayudar a su hermano y su objetividad en la selección del proveedor más competitivo para la empresa. No obstante, si informa debidamente a Yum! y no participa en el proceso de selección o en la gestión del proveedor (ni tampoco nadie que esté bajo sus órdenes), la empresa de su hermano puede competir con otros proveedores cualificados por este contrato. Debe informar sobre esta relación empresarial en el cuestionario anual del Código de conducta.

Para información y orientación adicional

- Consulte el Código de conducta de proveedores de Yum!
- Yum! tiene el compromiso de llevar a cabo sus negocios de manera legal y socialmente responsable. Nuestro Código de conducta para proveedores se ha desarrollado para establecer las expectativas de cumplimiento, por parte de los proveedores, de todos los requisitos legales, y para fomentar las prácticas empresariales éticas.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Comercio global

Yum! cree firmemente en el fomento del crecimiento económico y el comercio internacional. Como empresa internacional, Yum! reconoce su responsabilidad con los países donde llevamos a cabo negocios. Nuestro objetivo es ser un buen ciudadano empresarial allí donde operemos.

Nos esforzamos por cumplir con las leyes, normas y reglamentos de todos los organismos gubernamentales y reguladores que se apliquen a nuestro negocio. Como empresa con base en EE. UU. y que cotiza en la bolsa de valores estadounidense, algunas leyes de Estados Unidos afectan a nuestras operaciones empresariales en todo el mundo, incluidas las leyes que prohíben transacciones que podrían servir a fines terroristas.

No aprobamos, facilitamos ni apoyamos actividades terroristas. Si sospecha que un proveedor, fabricante, tercero, franquiciado, licenciatario, propietario o cualquier otra empresa con la que Yum! tenga relaciones está involucrado en una actividad ilegal, o si cree que una actividad de negocio de Yum! podría beneficiar a terroristas, ya sea financieramente o de cualquier otro modo, debe informar al departamento legal de Yum!.

Además, varios países imponen restricciones a las exportaciones e intercambios comerciales con algunos otros países, entidades y personas, y que involucren determinadas actividades. Las restricciones comerciales toman diversas formas, incluida la prohibición de:

- Exportaciones a un país bajo prohibición.
- Las importaciones o intercambios de propiedades que se originan en un país determinado o sancionado.
- Los viajes a y desde un país sancionado.
- Nuevas inversiones en un país sancionado.
- Transacciones o intercambios financieros que involucren a un país sancionado o a personas y entidades designadas.
- La participación en boicots impuestos por determinados países (por ej., la Liga de los Estados Árabes impone un boicot contra Israel, y la ley de EE. UU. prohíbe que Yum! participe en el boicot de de la Liga Árabe).

Las restricciones también incluyen los requisitos de licencias de exportación de determinados productos o tecnologías. La lista de países prohibidos y de restricciones varía con la cambiante política global.

Por este motivo, si su trabajo incluye las ventas o el envío a través de fronteras internacionales, no olvide mantenerse actualizado sobre las reglas que se aplican y, si no está seguro, consulte con el departamento legal. También debe revisar los requisitos de exportación relacionados con las transferencias de tecnologías o productos a otros países.

Una "exportación" no solo es la transferencia de un bien físico; puede incluir la transferencia de información restringida a un ciudadano de otro país mediante:

- Conversaciones por correo electrónico o teléfono
- Conversaciones presenciales
- Visitas a los centros de Yum! (por ej., llevando archivos o datos electrónicos para compartir, transferir o transmitir).

Las expectativas de Yum!:

- Siga todas las regulaciones internacionales de control de comercio relevantes relacionadas con las importaciones y exportaciones.
- Asegúrese de que Yum! o sus agentes proporcionen declaraciones de importación precisas y completas a las autoridades gubernamentales.
- Examine las transacciones empresariales según las normas aplicables que restringen las transacciones con países o personas sancionados, o con usuarios finales vetados.
- Examine las relaciones empresariales con los clientes, proveedores y otros terceros involucrados en sus transacciones internacionales según las listas de alerta proporcionadas por el gobierno.
- No coopere con ninguna práctica restrictiva ni boicot que esté prohibido por las leyes de Estados Unidos o leyes locales vigentes (por ej., el boicot de la Liga Árabe contra Israel) e informe sobre las solicitudes de boicot que reciba.

Hable si ve que alguien:

- Realiza falsas declaraciones en los formularios de aduana o ante las autoridades gubernamentales.
- Usa facturas de bienes importados donde el precio mostrado no refleje el valor real, o la descripción de los bienes esté incompleta, o el país de origen no se identifique correctamente.
- Paga dinero a un intermediario para que llegue a otra entidad o no revela el país al que está destinado el dinero.

Pregunta:

Trabajo con un restaurante de la marca Yum! en Asia, en el envío de suministros desde Estados Unidos. El país donde se encuentra el restaurante ha vetado recientemente la importación de algunos alimentos desde Estados Unidos. Mi contacto local me ha pedido que envíe los suministros a un país vecino y que él "se hará cargo desde ese lugar". ¿Puedo hacer eso?

Respuesta:

No. El contacto local puede estar usando un método ilegal para la entrada de bienes prohibidos en el país asiático a través de un tercer país. Aunque esto puede verse como una forma inteligente de sortear la ley, probablemente es ilegal. La exportación, importación y envío de documentación debe reflejar con exactitud dónde se envían los bienes, su naturales y cómo se utilizarán.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

IV. NUESTRO COMPROMISO CON LOS ACCIONISTAS

Nuestro compromiso

Yum! busca maximizar el valor a largo plazo para los accionistas a través de una estrategia empresarial clara, con el fin de desarrollar nuestras marcas y obtener excelentes resultados financieros. En aras del éxito empresarial y el valor accionarial, seremos explícitos cuando se trate de tomar decisiones de empresa, medir e informar de nuestro rendimiento financiero, proteger los activos y recursos, y negociar con los valores de la empresa.

Oportunidades empresariales

Los empleados tienen la obligación para con la empresa de promover sus legítimos intereses cuando surja la oportunidad de hacerlo.

Los empleados tienen prohibido:

- Aprovechar las oportunidades detectadas de forma personal a través del uso de la información o las propiedades empresariales, o de sus cargos.
- Usar las propiedades o la información de la empresa, o su posición en ella, para un beneficio personal.
- Competir directa o indirectamente con la empresa.

En el caso de que sus intereses o transacciones empresariales parezcan solaparse con las actividades o intereses empresariales de Yum!, notifique de inmediato a su supervisor o al departamento legal de Yum!, de manera que el problema se pueda revisar o resolver.

Nota: Este concepto de "oportunidades empresariales" y las orientaciones a anteriores se aplica a los miembros no empleados del consejo de administración de la empresa solo en la medida en que la oportunidad empresarial o competitiva surja o se derive de su capacidad de cargo directivo en Yum!.

Las expectativas de Yum!:

- Informe sobre cualquier inversión empresarial, transacción u otras actividades que puedan interferir (o tengan la apariencia de interferir) con los intereses de Yum!.

Hable si ve que un compañero:

- Invierte en un negocio o activo en el que la empresa quiera participar o adquirir.

Pregunta:

A través de mi trabajo en Yum!, me he enterado de un nuevo desarrollo comercial previsto en la ciudad donde me he criado. Sé que puedo comprar a buen precio algunas propiedades en la vecindad porque la mayoría de las personas no tienen idea de ese futuro desarrollo en la zona. ¿Puedo comprar esas propiedades anticipándome a su aumento de valor una vez que se anuncie la construcción?

Respuesta:

Como esa compra personal de propiedades deriva de la información y la oportunidad relacionadas con su trabajo en Yum!, debe informar sobre la situación a la dirección o al departamento legal, y obtener orientación antes de proceder con cualquier negociación o transacción. Es poco probable que se le permita que adquiera las propiedades antes del anuncio del desarrollo previsto, ya que eso sería obtener una ventaja personal de una oportunidad descubierta a través de sus funciones en Yum!. Si la transacción se aprobara, también tendría que comunicarla en el cuestionario anual del Código de conducta.

Ir al índice de contenidos

Conflictos de interés

Existe un "conflicto de interés" cuando las actividades o intereses personales, sociales, financieros o políticos de una persona interfieren (o parecen interferir) con la lealtad hacia la empresa o con su capacidad de tomar de forma imparcial una decisión que afecta a la empresa. Los conflictos de interés también pueden surgir cuando un empleado o director, o un familiar cercano de un empleado o director, se beneficia (o parece beneficiarse) de un acuerdo de negocios con Yum!.

Los empleados y directores de la empresa deben evitar (o informar y obtener una autorización preliminar) cualquier situación donde exista un conflicto de interés real o aparente.

Ejemplos de conflictos de interés potenciales incluyen:

- Tener más de una titularidad simbólica y/o interés financiero en un competidor, proveedor, franquiciado de Yum!, o en un tercero que haga negocios con Yum!.
- Aceptar cualquier forma de compensación (por ej., servicios, efectivo, equivalentes de efectivo como tarjetas de regalo), u obsequios de un competidor, proveedor o franquiciado de Yum!, o de un tercero que haga negocios con Yum! sin informar y obtener la autorización previa de Yum!.
- Tener familiares *cercanos* que trabajen para competidores o proveedores, franquiciados o terceros que hagan negocios con Yum! sin informar y obtener la autorización previa de Yum!.
- Formar parte de la cadena de informes de un empleado de Yum! que también sea un familiar *cercano*.
- Ejercer la función de contratista o consultor de Yum! en un competidor, proveedor o franquiciado de Yum!, o en un tercero que haga negocios con Yum! o en nombre de Yum!, sin informar y obtener la autorización previa de Yum!.
- Entablar transacciones de negocio personales con Yum!.

Estos ejemplos están relacionados con los empleados, directores o con sus familiares *cercanos*.

Un "familiar cercano" incluye al cónyuge, los padres, padres adoptivos, hijos, hijos adoptivos, hermanos, hermanos adoptivos, sobrinos, sobrinas, tíos y tías, abuelos, nietos, yernos o nueras, y cualquier otra persona que viva en su hogar o con quien tenga una relación sentimental. En asuntos de conflictos de interés, usted no tiene la responsabilidad de conocer las actividades de los miembros de su familia que no vivan con usted. Con respecto a los familiares que no viven en su hogar, solo le concernirán aquellas circunstancias sobre las que tenga conocimiento.

Aplicación a los directivos: Por su posición y el deber fiduciario de los directivos, nuestra política sobre conflictos de interés se aplica de forma diferente al consejo de administración. La mayoría de los directivos no son empleados a tiempo completo de Yum! y participan en diversas actividades empresariales y profesionales no relacionadas con Yum!. Todos los directivos deben asegurarse de informar y evaluar adecuadamente los conflictos de interés reales y potenciales que podrían afectar (o así pareciese) a la independencia y juicio del directivo en cuanto al cumplimiento de sus deberes para con Yum!.

Una vez identificado el conflicto de interés real o potencial, el directivo debe notificarlo de inmediato de la situación al departamento jurídico de Yum! Brands, Inc. El aviso y la información se deben realizar a tiempo y con suficiente detalle para hacer posible la consideración exhaustiva de los hechos y circunstancias relevantes, y permitir una toma de decisiones y resolución oportunas.

Ningún empleado o directivo puede aceptar compensaciones (de ninguna forma) por servicios prestado a la empresa que procedan de un origen que no sea la propia empresa, sin autorización previa del consejo de Administración.

Las expectativas de Yum!:

- Evite situaciones que puedan crear o dar la impresión de un conflicto de interés.
- Informe y solicite la autorización previa de cualquier situación que pueda derivar en un conflicto de interés real o potencial.
- Trabaje con su supervisor y con el departamento legal para resolver cualquier conflicto de interés real o potencial.

Hable si ve que un compañero:

- Ejerce influencia en una decisión de Yum! (por ejemplo, en la selección de un proveedor) cuando tiene un interés en el resultado.
- Emplea el tiempo, los equipos o materiales de Yum! para realizar tareas para otro empleador.
- Contrata, promueve o supervisa directamente a un familiar cercano.
- Otorga o acepta obsequios o actividades de ocio que podrían dar la impresión de crear un sesgo o influir en las decisiones empresariales (consulte también "Regalos y actividades de ocio" en la página 10).
- Envía negocios a proveedores que son de propiedad o están bajo la gestión de sus familiares *cercanos* (consulte también "Trabajar con proveedores" en la página 12).

Ir al índice de contenidos

Pregunta:

Soy director de un restaurante de una de nuestras marcas de restaurantes. Mi hermano tiene una pequeña panadería que trabaja con productos de pastelería especializados y de abastecimiento local. Quiere contratarme para un proyecto a corto plazo para hacer un análisis detallado de sus finanzas y operaciones, con el fin de determinar dónde hacer mejoras y conseguir más rentabilidad. ¿Es correcto hacer esto en mis horas libres?

Respuesta:

Es probable que esto se permita, ya que parece que el negocio de su hermano no es un competidor directo de Yum!. No obstante, podrían plantearse preguntas sobre esto, dado que se trata de un negocio de restauración, por lo que antes de aceptar debe informar a su supervisor sobre la propuesta y obtener la autorización previa.

Pregunta:

He desarrollado una relación con un inversor inmobiliario que es propietario de un inmueble comercial en mi zona. Alquila varias de sus propiedades a Yum! y a franquiciados de Yum!. Me ha pedido que considere una inversión en una empresa conjunta que está iniciando para construir y alquilar pequeños espacios comerciales para minoristas. ¿Puedo invertir?

Respuesta:

Debido a que este inversor y promotor tiene negocios con Yum! y sus franquiciados, cualquier relación de negocios que usted pueda tener con el mismo plantea un conflicto de interés potencial. En función de diversos factores, incluidas sus responsabilidades de trabajo y la conexión entre esa empresa conjunta y otras inversiones de ese inversor, es posible que pueda o no seguir adelante con la inversión propuesta. En cualquier caso, no debería invertir sin antes informar de la situación a su supervisor o al departamento legal y recibir la autorización correspondiente, así como informar de ese hecho en el cuestionario anual del Código de conducta.

Uso de información privilegiada

Yum! respeta los derechos y las protecciones legales del público inversor. Más allá de la obligación de mantener a los inversores apropiadamente informados sobre los negocios de Yum!, también es importante evitar la divulgación selectiva que pueda crear un desequilibrio en la información dada a los inversores. Además, los empleados y directivos tienen prohibido comprar y vender valores (acciones, bonos, etc.) de Yum! si tienen conocimiento de "información material no pública" sobre Yum!. De forma similar, es posible que los empleados y directivos no puedan comprar ni vender valores de otra empresa si disponen de información material no pública sobre esa empresa como resultado de su trabajo con o para Yum!. Estas otras empresas pueden incluir a los proveedores actuales o potenciales u otros proveedores, y la información no pública que conozca puede ser material incluso si no lo es para Yum!.

"Información material no pública" significa información que

- no está disponible para el público, y
- que probablemente un inversor razonable consideraría importante para la decisión de compra o venta de un valor.

Muchos de nuestros empleados pueden tener información material no pública simplemente en virtud del cargo que desempeñan. La información material no pública puede incluir, por ejemplo:

- introducción de un innovador diseño de restaurantes.
- nuevos contratos importantes.
- cambios en los dividendos.
- cambios o salidas de personal clave.
- fusiones, adquisiciones, empresas conjuntas y desinversiones.
- desarrollos cruciales en litigios.
- cuentas de resultados y previsiones no publicadas.
- acciones gubernamentales previstas relacionadas con Yum! o su sector.
- acuerdos de licencias.
- planes de marketing.
- cambios en las relaciones con los franquiciados.
- filtraciones importantes de ciberseguridad.

Si tiene conocimiento de cualquiera de estos elementos (y se trata de información no pública), es posible que esté en posesión de información material no pública, y no debe comprar ni vender valores basándose en ese conocimiento. Si tiene dudas y no sabe si la información es material y no pública, debe ponerse en contacto con el departamento legal de Yum!, solicitar aclaraciones y obtener una autorización previa para llevar a cabo transacciones, si procede.

La regla también se aplica a las personas ajenas a Yum! que obtengan información de uno de nuestros empleados (por ejemplo, el cónyuge, un amigo o el corredor de bolsa de un empleado, o abogados, contables y otros asesores). Esto significa que nunca

Ir al índice de contenidos

debe darle a alguien ajeno a Yum! un "consejo" relacionado con información material privilegiada; esto incluye las conversaciones en las "salas de chat" de Internet y las redes sociales. Solo divulgue información material privilegiada sobre Yum! u otras empresas cuando y donde sea necesario para llevara a cabo los legítimos negocios de Yum!, y cuando esté seguro de que la información se gestionará de manera correcta una vez divulgada debido a los acuerdos de confidencialidad, obligaciones profesionales u otras protecciones.

Los empleados y directivos de Yum! deben abordar las transacciones con acciones de Yum! como una estrategia de inversión a largo plazo. Es posible que no pueda participar en la transacción de opciones, ventas a corto plazo, compra o venta de valores derivados u otras posiciones especulativas relacionadas con valores de Yum!. Tales transacciones pueden crear una apariencia de intercambio inapropiado de información privilegiada o de una falta de confianza en la empresa.

Las expectativas de Yum!:

- Proteja la información material privilegiada, y úsela o compártala solo en la medida que sea necesario para realizar su trabajo.
- Las personas "conocedoras" (empleados que en el curso ordinario de su trabajo tiene acceso a información material no pública relacionada con la empresa) solo deben realizar transacciones con valores de Yum!:
  - De acuerdo con los procedimientos para transacciones de personas "conocedoras" "con restricciones" de la empresa.
  - Durante las "ventanas de contratación" aplicables.
  - Si la transacción tiene la autorización previa del departamento legal de Yum! (si lo requiere la política de la empresa).
- Consulte con el departamento legal de Yum! en cualquier momento si tiene previsto realizar transacciones con valores de Yum! y no está seguro de tener acceso a información material no pública.

Hable si ve que un compañero:

- Lleva a cabo transacciones con valores de Yum! cuando se encuentra en posesión de información material no pública sobre la empresa.
- Divulga información material no pública sobre la empresa a otras personas que pueden realizar transacciones usando esa información.
- Lleva a cabo transacciones con opciones, ventas a corto, compra o venta de derivados, o compras con margen de valores de Yum!.

Pregunta:

Estoy participando en el lanzamiento piloto de un nuevo sistema de software que nuestra empresa considera adquirir de una pequeña empresa de tecnología con un volumen limitado de acciones negociadas públicamente. He escuchado que las pruebas han ido bien y que es casi seguro que adquiramos el sistema de esa empresa. Espero que otras empresas de restaurantes sigan ese camino debido a la eficiencia que ofrece ese software. Mi cuñada invierte en acciones tecnológicas y sabe bastante sobre el tema. ¿Puedo contárselo para que decida si invertir en esta empresa es una buena inversión?

Respuesta:

Absolutamente no. La información que tiene sobre los planes de Yum! de usar el producto de esta empresa podría ser información material no pública, ya que está relacionada con la empresa de tecnología. Si se la transmite a su cuñada, estaría infringiendo su obligación de no divulgar información propietaria confidencial. Además, si su cuñada usa la información para invertir, también podría infringir las leyes bursátiles.

Ir al índice de contenidos

Informes financieros precisos

La información financiera y otras comunicaciones que Yum! hace públicas deben ser completas, precisas, oportunas, inteligibles y estar libres de declaraciones engañosas. Cada dato o pieza de información que se envíe en relación con la creación de nuestros registros financieros (incluidos elementos como el tiempo y los gastos, las órdenes de pedido de los proveedores, facturas, registros de nóminas, datos de inventario o informes de seguridad), forman parte de los registros de la empresa y, por lo tanto, deben ser precisos y completos. Al registrar estos datos, debe seguir los controles internos y los requisitos contables pertinentes. También debe comprobar que la documentación justificativa (como recibos, estados bancarios y contratos formalizados) sustenta claramente los datos registrados en los libros de la empresa.

Las expectativas de Yum!:

- Siga las políticas contables de Yum!, los principios generalmente admitidos en EE. UU. y las normas de la Comisión de Bolsa y Valores de Estados Unidos para la contabilidad y los informes financieros.
- Siga la política de autorizaciones de Yum! para asegurarse de que solo las personas autorizadas formalicen contratos y aprueben los desembolsos.
- Asegúrese de que la información financiera y no financiera y las métricas operativas se comunican de forma precisa y oportuna.
- Describa con precisión las transacciones en la documentación y las comunicaciones.
- Mantenga la segregación de tareas y observe los controles debidos.
- Proporcione predicciones y evaluaciones honestas de los resultados operativos.

Hable si ve:

- Registros de transacciones u otras comunicaciones hechos de manera falsa o engañosa.
- Inflación artificial de ventas, ingresos u otros datos de rendimiento.
- Tiendas que cuentan como nuevas unidades cuando todavía no están totalmente abiertas, y tiendas cerradas que no se han reportado como cierres.
- El uso de trucos contables para "arreglar los ingresos", sobrevalorar los activos o ingresos, o infravalorar las responsabilidades o gastos.
- Actividades sesgadas para hallar débitos de forma inapropiada con el fin de reducir los resultados actuales, de modo que los resultados/crecimiento del próximo año sean mayores, o encontrar créditos para inflar artificialmente los resultados anuales actuales.
- Creación de cuentas monetarias no divulgadas ni registradas.
- Evasión o anulación inapropiada de los controles internos.

Pregunta:

Su mayor franquiciado acaba de informar de 13 nuevas aperturas de unidades durante el mes de diciembre, una más que su objetivo, que era de 12. Sin embargo, en enero, cuando revisa las ventas de estas nuevas tiendas con el franquiciado, usted nota que dos restaurantes presentan ventas inusuales. Cuando pregunta al franquiciado sobre estas tiendas, averigua lo siguiente:

- Una tienda abrió el 23 de diciembre y cerró posteriormente los últimos dos días de diciembre debido a problemas con el gobierno local sobre los permisos de agua y electricidad. La tienda volvió a abrir el 3 de enero y ha estado abierta desde entonces.
- Una segunda tienda tuvo alguna interrupciones en su cadena de suministro cuando abrió inicialmente el 29 de diciembre, generando solo unos 50 $ al día. Los problemas de la cadena de suministro se resolvieron el 2 de enero y desde entonces el promedio de ventas diarias de la tienda ha superado los 1000 $.

Aunque las dos tiendas registraron las ventas durante el año, no está claro si se deben contar como unidades a partir del cierre del ejercicio. ¿Qué haría?

Respuesta:

Siempre debe consultar la versión más actualizada de la política de informes de unidades si usted es responsable del recuento de unidades de su mercado, ya que la política ofrece criterios para determinar si una unidad se considera abierta.

Como un recordatorio, las aperturas o cierres de unidades potenciales importan, ya que nuestro recuento de unidades reportadas, interna y externamente, no se redondea. Si tiene preguntas o no está seguro de si se debe contar una unidad, especialmente durante nuestros ciclos de informes de cierre de ejercicio, debe ponerse en contacto con el responsable de la división para obtener orientación. Si existen cuestiones relacionadas con la manipulación potencial o informes fraudulentos de unidades o de ventas relacionadas con las nuevas unidades, debe ponerse en contacto con el departamento legal o la auditoría interna de Yum!.

Para información y orientación adicional

Para obtener información y orientación adicional, o para conseguir copias de las políticas contables de Yum! o de la política de autorización de Yum!, póngase en contacto con el equipo de control o el departamento legal de Yum!.

Para presentar una reclamación relacionada con los informes financieros, consulte los procedimientos de reclamaciones de Yum! para asuntos contables y de auditoría.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Protección de activos e información confidencial

La pérdida, el robo y el uso indebido de los activos de la empresa tienen un impacto directo en el negocio de la empresa y en su rentabilidad. Al igual que nuestros competidores, el éxito de Yum! depende de determinada información secreta y confidencial, que todos estamos obligados a proteger. Se espera que proteja y use de manera eficiente los activos de la empresa que se le confían, y que evite la vulneración de activos pertenecientes a otros (como competidores, franquiciados o proveedores).

El término "activos" incluye cosas como:

- Activos físicos, propiedades, inventario y registros.
- Activos financieros, efectivo y equivalente de efectivo.
- Activos electrónicos, redes de datos y sistemas y archivos informáticos, incluido el sistema de correo electrónico y los ordenadores y portátiles asignados a las personas.
- Propiedad intelectual, secretos comerciales y patentes.
- Información confidencial y propietaria, como los análisis financieros, fórmulas y modelos, así como las recetas e ingredientes de productos.

En general, los activos de la empresa no se deben tomar o usar por motivos personales, excepto con autorización específica (por ejemplo, en el caso de vehículos de la empresa asignados a personas u otros activos asignados). No obstante, pueden surgir situaciones en las que sea aceptable el uso personal ocasional y limitado. Cuando se presenten tales situaciones, use su mejor criterio, el sentido común y hable del tema con su director si tiene dudas sobre la idoneidad del uso. Todos los activos de la empresa en manos de los empleados se deben devolver a la empresa a solicitud y en todos los casos cuando el empleo finalice.

Se debe tener especial cuidado y consideración al publicar o transmitir de forma electrónica los datos y la información de la empresa. No publique información confidencial o sensible en sitios web, blogs, redes sociales, colaboración en línea no autorizada, ubicaciones de almacenamiento de archivos no autorizados o sitios similares que podrían poner en riesgo la confidencialidad o crear el riesgo de robo o uso indebido. Incluso es posible que el correo electrónico y otros canales de comunicación electrónica aparentemente "seguros" no sean apropiados para determinada información especialmente valiosa o sensible. Si tiene alguna pregunta sobre la transmisión segura de información sensible, contacte con el departamento de TI local o con un miembro del equipo de gestión global de riesgos tecnológicos.

Las expectativas de Yum!:

- Proteja el acceso a las instalaciones de la empresa y cumpla con los requisitos para la entrada, salida y de identificación.
- Use los activos bajo nuestro control, incluidos las materias primas y los productos consumibles, de forma responsable y segura para evitar el robo, el despilfarro o el abuso.
- Informe con precisión sobre el tiempo de trabajo.
- Use únicamente los sitios web de la empresa y los métodos de colaboración aprobados para trabajar con otras personas online o en plataformas electrónicas.
- Consulte con nuestros expertos en tecnología sobre cómo proteger la información especialmente sensible o valiosa que necesita transmitir o compartir electrónicamente.
- Siga las directrices diseñadas para proteger a los empleados, las instalaciones, la información y los activos tecnológicos.
- Cambie las contraseñas de las redes y ordenadores según lo requieran nuestras política y normas, incluidas las políticas de gestión de riesgos tecnológicos.
- Controle los informes de gastos, los pagos a proveedores, los balances de cuentas, las entradas de los diarios, las cifras de nóminas y las desviaciones del presupuesto en busca de actividades inusuales.
- Identifique y proteja la propiedad intelectual de la divulgación o uso no autorizados.
- Respete las patentes válidas, los materiales con derechos de autor, los datos confidenciales y las propiedades intelectuales protegidas de otras personas.
- Cumpla con los acuerdos de confidencialidad y no divulgación que ha celebrado con otros.

Hable si ve:

- Entradas no autorizadas a las instalaciones o ubicaciones seguras.
- Robo, despilfarro o abuso de los activos de la empresa.
- Uso no autorizado o divulgación de información protegida bajo patente, derechos de autor o marca comercial.
- Copias sin licencia de software para uso personal o empresarial.
- Uso de los equipos o redes de la empresa para el envío de correos electrónicos o para acceder a sitios web que son inapropiados para el lugar de trabajo.
- Uso de información confidencial o secreta que pertenezca a un antiguo empleador.
- Uso compartido de propiedad intelectual que pertenezca a un proveedor por parte de otro proveedor.
- Empleados que se llevan la información propietaria cuando dejan el empleo en la empresa.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Pregunta:

Cuando mis amigos acuden al restaurante, suelo ponerles algunas patatas gratis, solo un tamaño pequeño. Es poca cosa, ¿no es así?

Respuesta:

No, dar cualquier producto sin autorización, independientemente de la cantidad, es una infracción de la política de la empresa. Las pérdidas de pequeñas propiedades, al multiplicarse en toda la empresa, pueden traducirse en costes adicionales significativos para nosotros y nuestros franquiciados.

Pregunta:

Un nuevo empleado del grupo de desarrollo de productos tiene algunas sugerencias para nuevos productos que se basan en fórmulas y productos que creó cuando trabajaba en su anterior empresa. Dice que es él quién creó las fórmulas de esos productos. ¿Es correcto usar estas ideas y fórmulas dado que ahora trabaja para nosotros?

Respuesta:

Probablemente no. Si las fórmulas son exclusivas y confidenciales, lo más probable es que pertenezcan a su antiguo empleador, quien le pagó para desarrollarlas. Debe consultar con el departamento legal sobre lo que se debe hacer, que probablemente sea evitar el uso o la divulgación de las fórmulas dentro de Yum!.

Pregunta:

Tengo algunos problemas personales, y a veces necesito hablar con mi abogado y mi médico sobre esto cuando estoy en el trabajo. ¿Puedo usar el ordenador y el correo electrónico de la empresa para esta clase de asuntos?

Respuesta:

Se permite el uso personal, de manera razonable, del ordenador y los sistemas de correo electrónico de la empresa. Sin embargo, estos sistemas son de propiedad de Yum! y están bajo su control. Por lo tanto, tenga en cuenta que las comunicaciones electrónicas que envíe o reciba usando los recursos de la empresa no son necesariamente privados y están sujetos a la ley aplicable, pueden estar accesibles, se pueden retener o supervisar por la empresa. En todo caso, debe considerar el uso de sus propios dispositivos y sistemas para transmitir y recibir comunicaciones confidenciales o sensibles, como los descritos anteriormente. (Consulte también Privacidad y confidencialidad en la página 23.)

Gestión de registros

Los registros de la empresa se deben guardar siguiendo las políticas que rigen la creación, almacenamiento, mantenimiento, recuperación y destrucción de registros. Tenga en cuenta que los registros pueden adoptar muchas formas, por ejemplo:

- Registros impresos.
- Registros electrónicos.
- Imágenes.
- Ilustraciones.
- Vídeos.
- Fotografías.

Debe cumplir rigurosamente con las órdenes de almacenamiento y conservación de documentos.

Las expectativas de Yum!:

- Guarde o descarte los documentos siguiendo las políticas de conservación de documentos.
- Almacene los documentos en un entorno seguro y protegido.
- Cuando descarte documentos siguiendo nuestras políticas, compruebe que los documentos que contengan información confidencial o personal identificable se destruyen o trituran por completo.
- Cuando se emite una orden de conservación de documentos debido a un litigio o investigación, asegúrese de que se cumple hasta su finalización.

Hable si ve que alguien:

- Destruye o altera un documento que esté sujeto a un aviso de conservación de documentos relacionado con litigios reales o potenciales.
- Guarda archivos antiguos o documentos más allá del periodo de retención.
- Almacena registros en un lugar al que no pertenecen o donde pueden no estar seguros.

Ir al índice de contenidos

V. NUESTRO COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS

Nuestro compromiso

Yum! y sus subsidiarias tienen el compromiso de garantizar que nuestros empleados sean tratados con respeto y dignidad; esto incluye un lugar de trabajo que esté libre de discriminación, acoso, abuso, sustancias ilegales y condiciones inseguras.

Igualdad de oportunidades

Atraer y retener a los mejores candidatos y mantener un grupo diverso de personas talentosas van de la mano. Yum! recluta, contrata, compensa, desarrolla, promueve, sanciona y finaliza las relaciones con las personas en función de sus méritos y sin tener en cuenta la raza, el color, el credo, la religión, el sexo de la persona (incluido el embarazo, el parto y las afecciones médicas relacionadas con el embarazo, el parto y la lactancia), edad, discapacidad mental o física, condición médica protegida, discapacidad física, información genética, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, estereotipos sexuales, país de origen, ascendencia, nacionalidad, origen social o étnico, estado militar o de veterano, estado civil , estado de ciudadanía, afiliación política u otro estado protegido legalmente

Las expectativas de Yum!:

- Tome las decisiones relacionadas con el empleo basándose en las destrezas y méritos de las personas, no en características personales no relacionadas con el trabajo.
- Facilite instalaciones aptas para el culto religioso, así como instalaciones para las personas con discapacidad.
- Valore la diversidad, el carácter inclusivo y el trabajo en equipo.
- Reconozca y compense a los empleados basándose en su rendimiento.
- Fomente la excelencia y celebre los logros en equipo.

Hable si ve que alguien:

- Juzga a las personas basándose en su apariencia, origen étnico, nacionalidad u otros factores no relacionados con sus capacidades o la tarea que realiza.
- Discrimina a las personas por motivos inapropiados o ilegales cuando toma decisiones relacionadas con el trabajo en Yum!.

Respeto mutuo y dignidad

Se debe mostrar siempre respeto mutuo y dignidad en las interacciones con los compañeros. Debe estar en guardia contra cualquier forma de conducta que comprometa la confianza, la calidad del entorno de trabajo o la integridad de la toma de decisiones. Yum! prohíbe las conductas que acosen, perturben, creen o contribuyan a crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Las expectativas de Yum!:

- Trate a los demás como desearía que los demás le traten a usted.
- Reconozca y respete a las personas con puntos de vista diferentes a los suyos.
- Trabaje para superar los desacuerdos y conflictos, de forma honesta, amable y constructiva.
- Mantenga un ambiente de trabajo profesional.

Hable si ve:

- Insinuaciones sexuales inapropiadas o no deseadas, u acoso.
- Bromas inapropiadas, comentarios ofensivos, correos peyorativos, o ilustraciones o fotos obscenas.
- Abuso, amenazas, intimidación, favoritismo, menosprecio de otras personas, agresiones verbales o físicas.

Pregunta:

En nuestro equipo hay una persona sorda. Es un gran trabajador. Puede hablar, aunque suena de forma diferente a todos los demás. Algunas personas se burlan a sus espaldas. Creo que eso es vergonzoso y negativo para el equipo. ¿Qué debería hacer?

Respuesta:

La conducta que describe está creando un entorno de trabajo nocivo y es inaceptable. Tiene varias opciones. Puede tratar de hablar con las personas implicadas; a menudo, la presión de los compañeros puede resolver este problema. También puede plantear sus dudas a la dirección o al departamento de recursos humanos, ya que están entrenados para abordar dichos problemas. Además, the Speak Up helpline, nuestro teléfono de atención sobre integridad, está disponible para que pueda plantear sus preocupaciones.

Prácticas laborales justas

Las prácticas laborales justas hacen mucho más que mantener el cumplimiento de Yum! con las leyes vigentes sobre trabajo y empleo. Nos ayudan a atraer y retener a los mejores talentos en nuestra plantilla. Yum! tiene el compromiso de cumplir con todas las leyes correspondientes de libertad de asociación, negociación colectiva, inmigración, salarios, horas y beneficios, así como las leyes que prohíben el trabajo infantil, forzado y bajo coacción.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Las expectativas de Yum!:

- Verifique la idoneidad de los empleados para el empleo.
- Pague adecuadamente a los empleados por las horas de trabajo normales y las horas extra, de acuerdo a la ley vigente y de forma puntual.
- Respete las semanas laborales, los periodos de descanso, los días libres y los beneficios de acuerdo con la ley vigente.

Hable si ve que alguien:

- Contrata a personas con registros de idoneidad laboral falsos o no documentados.
- Fuerza a los empleados a negociar de forma colectiva o interfiere con su capacidad de hacerlo.
- Establece semanas laborales que exceden las limitaciones legales vigentes.
- No paga a los empleados por las horas trabajadas o aplica deducciones de beneficios o reducciones de salario no autorizadas o ilegales.
- Opera con un reloj estropeado o no registra adecuadamente las horas trabajadas.
- No concede los días de fiesta, periodos de descanso o días libres establecidos por ley.
- Hace uso de trabajo infantil o de trabajo forzado (aprendices, trabajadores obligados o de prisiones)
- Retiene la identificación legal original de un empleado, su pasaporte o permiso de trabajo sin su consentimiento por escrito.
- Incluye tarifas de reclutamiento excesivas o sanciones por terminación del empleo en los contratos de trabajo.
- Restringe el acceso a los servicios, a las fuentes o a las salidas del edificio.

Salud y seguridad del empleado

Yum! tiene el compromiso de proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables para todos sus empleados. Las lesiones y enfermedades del lugar de trabajo pueden prevenirse. Ninguna actividad es tan importante que no pueda llevarse a cabo de forma segura, y no pondremos en riesgo la seguridad de ninguna persona en ninguna de las tareas que realicemos. Esto significa que prestamos la máxima atención al diseño, la construcción, el mantenimiento y el funcionamiento de las instalaciones para proteger a nuestro personal. Las amenazas, los abusos, la intimidación física y la violencia no tiene cabida en Yum! y no se tolerarán.

Las expectativas de Yum!:

- Siga todas las leyes, reglamentos y políticas vigentes sobre seguridad, y anime a las personas que le rodean a que hagan lo mismo.
- Asegúrese de que se lleva a cabo el mantenimiento de rutina apropiado en los edificios, maquinarias y equipos.
- Mantenga suministros de primeros auxilios que sean adecuados para atender las lesiones comunes del lugar de trabajo.
- Avise rápidamente a la dirección sobre cualquier accidente, lesión, condición insegura o amenaza de violencia.

Hable si ve que:

Existen actividades o condiciones inseguras, como por ejemplo:

- La desactivación o eliminación de los controles de seguridad o de protección en los equipos y maquinarias.
- Bloqueo de las salidas de emergencia y en caso de incendio.
- Exposición poco segura de cableado.
- Personal que maneja los equipos (por ej., equipos de cocina) sin atenerse a las normas de la empresa.
- Trabajo que se realiza en equipos eléctricos o alimentados sin seguir los procedimientos de seguridad.
- Exposición a enfermedades infecciosas.
- Ventilación, iluminación o controles de temperatura inadecuados.
- Amenazas físicas, abusos, intimidación o violencia.

Pregunta:

Un compañero corta accidentalmente la funda protectora de un cable eléctrico que va a una nevera del restaurante. Lo ha intentado arreglar poniendo algo de cinta aislante negra. Sé que esta persona no es electricista y me preocupa que esta situación pueda convertirse en un problema, sobre todo si hay un derrame de líquido en el suelo. ¿Qué debería hacer?

Respuesta:

Yum! tiene el compromiso de disponer de un lugar de trabajo seguro para todos; eso incluye la correcta reparación de cualquier equipo dañado. Recuerde, siempre es mejor prevenir que curar, por lo tanto no tema plantear la cuestión incluso aunque no esté seguro de que se trate de un problema real. Comunique el estado del cable eléctrico a la dirección. Si no puede discutir sobre sus problemas de seguridad con los directores locales, use el teléfono anónimo de denuncias (conocido como the Speak Up helpline).

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Abuso de sustancias

Un entorno de trabajo seguro y saludable significa que los empleados no trabajan si se ven afectados o distraídos por el uso de drogas, alcohol u otras sustancias. En concreto:

- No puede estar en posesión ni usar drogas ilegales, ni traficar con las mismas (como pipas) en las instalaciones de Yum! o cuando trabaja en Yum!.
- No puede trabajar bajo la influencia del alcohol, drogas u otras sustancias que pueden impedir que realice su trabajo con seguridad y de manera eficaz.

Además, las acciones ilegales de empleados relacionadas con el uso de drogas ilegales, alcohol u otras sustancias fuera del trabajo podrían afectar a su reputación en Yum! y tener como consecuencia acciones disciplinarias.

Los empleado que tienen el problema de adicción a sustancias deben comunicar con urgencia ese problema y buscar asistencia. Pueden hacer esto poniéndose en contacto con el Programa de asistencia al ampleado en el 1-888-779-2224.

Las expectativas de Yum!:

- No trabaje bajo la influencia de las drogas o el alcohol.
- No lleve drogas ni accesorios para drogas a nuestros centros de trabajo.
- Busque ayuda si reconoce que tiene un problema con las drogas o el alcohol.

Hable si ve:

- Empleados que trabajan bajo el influjo de las drogas o el alcohol.
- La posesión, uso o distribución de drogas ilegales u otras sustancias en las instalaciones de la empresa.

Privacidad y confidencialidad

Yum! cree en el respeto a la confidencialidad de la información personal de nuestros empleados y clientes. La información personal es información que se puede usar (de forma aislada o junto con otros datos) exclusivamente para identificar a una persona. Diferentes jurisdicción varían con respecto a la definición exacta, pero la información personal suele incluir los números de identificación emitidos por el gobierno, la fecha completa de nacimiento y los números de las cuentas bancarias. El acceso a la información personal se debe limitar al personal de la empresa que tenga la autorización pertinente y una necesidad empresarial clara de esa información. Los empleados que tengan acceso a información personal deben usarla de manera apropiada y tratarla con confidencialidad, cumpliendo todas las leyes y políticas aplicables.

Tenga en cuenta que puede haber restricciones legales sobre la transferencia o transmisión de información personal fuera del país; siempre debe buscar consejo del departamento legal antes de proceder. No proporcione nunca información personal de los empleados a nadie ajeno a Yum! si no está autorizado a hacerlo.

Los datos personales, la información o las comunicaciones electrónicas creados o almacenados por empleados individuales en los ordenadores u otros dispositivos electrónicos de Yum! (como dispositivos portátiles), incluido su dispositivo personal (si lo usa para obtener acceso al correo o a los datos de Yum!), no se deben considerar privados. Los registros de sus comunicaciones electrónicas se pueden generar y usar por una variedad de razones y pueden someterse a supervisión y auditoría en cualquier momento, sin previo aviso. Tenga esto en cuenta y preste atención al uso de los dispositivos electrónicos de la empresa.

Las expectativas de Yum!:

- Recopile, procese y use información personal sensible únicamente para fines legítimos.
- Use datos anónimos, parciales o de sustitución siempre que sea práctico (por ej., número de identificación emitidos por la empresa en lugar de los números de la Seguridad Social).
- Use archivos y dispositivos cifrados para almacenar y transmitir información personal, a fin de evitar el acceso no autorizado.

Hable si ve que alguien:

- Deja los dispositivos de almacenamiento de datos o documentos confidenciales en lugares poco seguros.
- Comparte datos personales con terceros, como proveedores o fabricantes, que no están específicamente autorizados para disponer de tales datos o que carecen de las protecciones o restricciones apropiadas para su uso.
- Transferencia de información personal entre países que no cumplen con los requisitos legales vigentes.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Anticorrupción

La corrupción y el soborno son asuntos muy graves y, con frecuencia, suponen una violación de la Ley de prácticas corruptas de EE. UU. y de la Ley antisoborno del Reino Unido. La corrupción es mala para los negocios porque impide la inversión, socava el crecimiento económico y reduce las oportunidades de mercado. Cuando el gobierno está en venta, se destruye la confianza pública y a las personas y empresas se les niegan las ventajas del mercado abierto y la competencia justa.

Yum! tiene el compromiso de impedir los sobornos en su negocio y evitar la percepción de que podría ofrecer sobornos para obtener ventajas empresariales. Por lo tanto, los empleados tiene estrictamente prohibido entregar algo de valor a funcionarios gubernamentales con el fin de obtener o retener negocios, influir en el desempeño de tareas oficiales, o por cualquier otra finalidad o ventaja empresarial inapropiada. Los empleados también tienen prohibido pedir a otra persona (un agente o tercero) que haga un pago, o lleve a cabo una acción, que Yum! no haría directamente por considerarse inapropiada.

Tenga en cuenta que la definición de "funcionarios gubernamentales" puede incluir a miembros de un partido político, familiares de funcionarios, una familia real o empleados de empresas de propiedad estatal.

Además, Yum! también prohíbe la corrupción privada, por lo que estas reglas no solo se aplican a nuestra interacción con los funcionarios del gobierno, sino también a nuestras interacciones con clientes y proveedores comerciales.

Yum! ha publicado un complemento de este código Política internacional anticorrupción de Yum! Yum!– con directrices más detalladas para evitar aquellas actividades que se podrían considerar soborno o corrupción. Este complemento se adjunta a este código como Anexo A para facilitar la referencia. Se espera que todos los empleados y agentes de Yum! sigan esa política.

Las expectativas de Yum!:

- No pague sobornos. Antes de entregar un regalo u ofrecer actividades de ocio al representante de una empresa con la cual Yum! hace o puede hacer negocios, o de reembolsar los gastos de viaje del representante, asegúrese de entender y seguir los requisitos legales aplicables y nuestras reglas y políticas. (Consulte también Regalos y actividades de ocio en la página 10 y la política relacionada para su mercado).
- Mantenga una documentación completa y precisa de la finalidad y el coste de las interacciones con los funcionarios gubernamentales. Por otra parte, el registro inadecuado de los gastos legales en los libros de la empresa, por ejemplo, también puede violar las leyes antisoborno.
- No entregue gratificaciones ni otro tipo de pagos a funcionarios gubernamentales para agilizar la acción administrativa de rutina (lo que se conoce como "pagos de facilitación"), a menos que obtenga primero la autorización explícita a través del proceso descrito en la política internacional anticorrupción de Yum!.
- Asegúrese de que se lleva a cabo la diligencia debida sobre los agentes y terceros que interactúan con funcionarios del gobierno en nombre de Yum!.

Hable si ve:

- Una oferta de pago inapropiado (en efectivo o en algo de valor) a un funcionario gubernamental, un representante de otra empresa o cualquier otra persona o entidad.
- El establecimiento de un fondo "reservado" fuera de los libros destinado a cualquier finalidad.
- Que un agente o representante de Yum! infrige nuestras normas para ganar o facilitar negocios en nombre de Yum!.
- A alguien que pasa por alto la evidencia de que un agente o representante de Yum! ha violado nuestras normas para ganar o facilitar negocios en nombre de Yum!.
- Descripciones imprecisas de una transacción que involucra a un funcionario gubernamental, incluidas las transacciones permitidas.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Situaciones de alarma:

Las siguiente situaciones pueden dar lugar a riesgos de corrupción. Hable siempre con el departamento legal si:

- Los antecedentes de los representantes de terceros, agentes, franquiciados o proveedores indican:
  - denuncias de prácticas empresariales inapropiadas.
  - reputación de pagar o pedir sobornos.
  - un familiar u otra relación que podría influir de forma inadecuada en la decisión de un cliente o funcionario gubernamental.
- Demandas para recibir un pago de comisión o tarifa personal antes de otorgar un permiso o cambio urbanístico.
- Sugerencias de darle negocios a un representante, socio o proveedor específico debido a una "relación especial".
- Solicitudes de pago en un país o a una parte no relacionados con la transacción.
- Donativos a organizaciones de beneficencia dirigidos o apoyados por funcionarios gubernamentales o sus familiares.
- Propuestas de adquisición o alquiler de propiedades de funcionarios gubernamentales o de sus familiares.

Pregunta:

Me han dicho que puedo contratar un consultor que se encargue de obtener todos los permisos necesarios de un gobierno extranjero para abrir nuevos restaurantes. Este consultor ha pedido un anticipo de 25000 $ y ha dicho que usaría el dinero para "agilizar el proceso". Como no sabemos exactamente qué significa esto, ¿tenemos motivos para preocuparnos?

Respuesta:

Sin duda. Debe tener claro dónde va el dinero y para qué finalidad se está usando. Además, Yum! tiene la obligación de asegurarse de que el dinero no se usa para sobornos. Busque la asesoría del departamento legal.

Pregunta:

He leído en algún lugar que los pagos de facilitación son legales bajo la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de EE. UU. Un pequeño pago a un funcionario local para agilizar el despacho aduanero de nuestras materias primas parece inofensivo y necesario. ¿Por qué tengo que obtener tantas autorizaciones de la dirección de Yum! para llevarlo a cabo?

Respuesta:

Tiene razón en que la Ley de prácticas corruptas en el extranjero permite los pagos de facilitación, pero hay varios requisitos específicos para que un pago de ese tipo sea legal. Además, los pagos de facilitación siguen siendo ilegales bajo las leyes locales en muchos países y no se permiten bajo la Ley antisoborno del Reino Unido ni bajo las políticas de Yum!, excepto en casos muy limitados. Tales pagos pueden abrir la puerta a solicitudes adicionales que pueden ser más graves. Una vez que se hace un pago, es prácticamente imposible evitar pagos ulteriores por el mismo servicio. Por lo tanto, antes de que Yum! autorice un pago de facilitación, son necesarios varios niveles de revisión.

Para información y orientación adicional

- Consulte la Política internacional anticorrupción de Yum! – Se adjunta en este documento como Anexo A.

Ir al índice de contenidos

Participación comunitaria y política

Yum! cree en la contribución a la sociedad y anima a sus empleados a compartir sus talentos y tiempo libre con sus comunidades. Sin embargo, no debe usar los recursos de la empresa (dinero, alimentos, transporte, trabajo, etc.) ni el nombre de Yum! cuando participe en actividades políticas sin obtener antes el permiso del departamento de asuntos gubernamentales (1-502-874-7087).

Las leyes de algunos países permiten que las empresas realicen contribuciones políticas o ejerzan presión en las decisiones de políticas públicas. No obstante, incluso en aquellos países los problemas legales y reputacionales pueden ser complicados. Por lo tanto, solo el departamento de asuntos gubernamentales de Yum! puede autorizar esas contribuciones o actividades de presión por parte de la empresa.

En unos pocos casos, las contribuciones benéficas o políticas pueden crear la impresión de que el donante está tratando de obtener un favor o influencia indebidos. Para asegurarse de que esto no ocurra, proporcione toda la información relevante cuando solicite la aprobación de una contribución. Esto incluye información sobre si una empresa o persona con la que Yum! hace o puede hacer negocios, o un funcionario gubernamental, ha solicitado o sugerido la contribución. (Consulte también la sección sobre anticorrupción en la página 24).

Las expectativas de Yum!:

- Participe en organizaciones cívicas o benéficas que sean apropiadas para su marca.
- Considere la donación en campañas periódicas de donativos en nuestras comunidades.
- Obtenga autorización antes de hablar con un funcionario gubernamental en nombre de la empresa.
- Asegúrese de que cualquier contribución que haga Yum! tenga la autorización de la autoridad interna pertinente y se registre con exactitud en los libros de la empresa.

Hable si ve:

- Compañeros que se ven presionados para hacer contribuciones políticas o benéficas.
- Contribuciones políticas que se hacen en nombre de Yum!.
- Uso del tiempo, de las propiedades o de los recursos de la empresa para actividades políticas.
- Que una persona da la impresión de que las actividades políticas personales tienen el respaldo o autorización de Yum!.
- Intentos de influir o presionar para tomar acciones legislativas, administrativas o políticas en nombre de la empresa sin la participación del departamento de asuntos gubernamentales.

Pregunta:

Me presento al consejo de la escuela local. ¿Puedo usar la fotocopiadora de la oficina para hacer copias de mis folletos de campaña?

Respuesta:

Aunque su interés en el consejo de la escuela local es encomiable, no puede usar los recursos de la empresa para una finalidad política. Presentarse para un cargo público, incluso un consejo escolar, se considera un fin político.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Comunicación precisa y transparencia

Los inversores, clientes, proveedores, organismos gubernamentales y comunidades dependen de la honestidad y precisión de nuestras comunicaciones. Todos y cada uno somos responsables de comunicarnos externamente de forma directa y honesta. Ser precisos y transparentes en nuestras comunicaciones sobre el rendimiento (ya sea positivo o negativo) crea credibilidad y confianza en las partes externas. De forma similar, tenemos el compromiso de cooperar con gobiernos y organismos en sus investigaciones y cumplir con los requerimientos válidos para los documentos y la información en los procedimientos judiciales.

Debido a nuestro negocio y a la relevancia de nuestras marcas, medios de comunicación, redactores de blogs, canales en redes sociales u otros grupos/organizaciones podrían pedirles a los empleados de Yum! que comenten distintas políticas públicas u otros temas sociales como representantes de la empresa. Además, es posible que también pidan la opinión de los empleados de Yum! sobre las estrategias o el rendimiento empresarial de la empresa. ***No comente nunca ni proporcione información sobre las estrategias o el rendimiento empresarial en ningún momento, a ningún medio, redactor de blog u otros grupos/organizaciones o canales en redes sociales, y remita de inmediato cualquier solicitud a su director y a los equipos de comunicaciones empresariales y de marca.***

También debe evitar crear la impresión de que habla como representante de Yum! o de sus marcas más allá del ámbito de sus responsabilidades de trabajo. A veces, esto significa dejar claro que sus comentarios son personales y que no se deben atribuir a la empresa.

Las expectativas de Yum!:

- Como empresa que cotiza en bolsa, Yum! aspira a gestionar de manera eficaz su reputación y las relaciones en las redes sociales y medios de comunicación, con reglas claras de interacción que nos ayuden a crear aprecio y confianza por la marca a largo plazo. Consulte y siga la Política de relaciones con los medios de comunicación y el Código sobre redes sociales de Yum! Brands, que describen las reglas y requisitos para la interacción con los medios y las redes sociales por parte de los empleados y unidades de negocio de Yum! en todo el mundo.
- Los equipos de comunicaciones empresariales y de marca de Yum!, tanto en nuestra sede principal como en los centros de asistencia de cada mercado/restaurante, han establecido sistemas para responder a las solicitudes de los medios, redactores de blogs, canales en redes sociales y otros grupo/organizaciones, y para obtener la autorización de la dirección para realizar declaraciones públicas.
- Para cualquier consulta sobre medios de comunicación o similar relacionada con Yum! o con asuntos globales, llame al teléfono de asistencia específica de Yum!:

☎ **Yum!**	**(502) 874-8200**

Para cualquier consulta sobre medios de comunicación o similar relacionada con KFC, Taco Bell o Habit Burger & Grill en Estados Unidos, remita a los solicitantes a:

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

- Para consultas sobre medios de comunicación o similares relacionadas con KFC, Taco Bell o Habit Burger & Grill fuera de Estados Unidos, remita a los solicitantes al departamento de relaciones públicas local o al equipo de relaciones con los medios o al director general, quien remitirá la consulta al equipo de gestión de crisis o a los directores de comunicación de marca global.
- Nunca haga comentarios públicos ni comparta información en nombre de la empresa sin tener autorización. Esto incluye responder a preguntas de los medios de comunicación, redactores de blogs u otros grupos/organizaciones. También incluye las declaraciones por Internet y en canales de redes sociales, como tweets, leyendas, comentarios y réplicas en nombre de la empresa. Para obtener más información, consulte la Política de relaciones con los medios de comunicación y el Código sobre redes sociales de Yum! Brands.
- Proporcione información veraz y completa cuando hable con los reguladores gubernamentales, investigadores o cuando deba prestar testimonio. Consulte con el departamento legal de Yum! antes de hacerlo. Si tiene alguna pregunta o duda, también puede consultar con el departamento de asuntos gubernamentales de Yum! en Government.Relations@yum.com.
- Si decide identificarse como empleado de Yum! en las redes sociales, asegúrese de informar a la audiencia de que sus declaraciones son exclusivamente personales y no declaraciones en nombre de la empresa. Además, use su buen criterio y asegúrese de que sus actividades y declaraciones son coherentes con las normas incluidas en este código y en el Código sobre redes sociales de Yum! Brands. El Código sobre redes sociales de Yum! Brands describe nuestras normas de interacción en las redes sociales –autenticidad, responsabilidad y respeto– que tienen como objetivo proteger a los empleados, la reputación de nuestra marca y la confianza de los clientes y partes interesadas.

Hable si ve que:

- Alguien induce a error a un investigador o a cualquier otro funcionario del gobierno o de una entidad reguladora.
- Intentos de obstrucción para que los funcionarios gubernamentales autorizados recaben información de forma legal. Consulte con el departamento legal o con el departamento de asuntos gubernamentales de Yum! en Government.Relations@yum.com.
- Se proporciona información a medios de comunicación, redactores de blogs, canales de redes sociales u otras organizaciones sin seguir los procedimientos internos.
- Sitios web o publicaciones en nombre de Yum! o de sus marcas sin la debida autorización.

Ir al índice de contenidos

VI. RECURSOS PARA TOMAR LAS DECISIONES CORRECTAS

Cómo reconocer los dilemas éticos

Antes de tomar una decisión o cumplir una directriz, considere sus dimensiones éticas haciéndose las siguientes preguntas:

- ¿Es lo correcto?
- ¿A quién podría afectar esta decisión?
- ¿Querría que alguien tomase la misma decisión si estuviera en mi papel?
- ¿Cumple esto con la letra y el sentido de la ley?
- ¿Tomaría otra decisión si considerase los beneficios a largo plazo en lugar de los de corto plazo?
- ¿Mi criterio está libre de conflictos de interés? ¿O tengo intereses personales en el resultado que afectan a mi objetividad?
- ¿Sería de ayuda contar con la ayuda de un experto o asesoría adicional?
- ¿Me sentiría cómodo explicando mi decisión a mi familia o parecería sospechoso si se hiciera público?

Cuándo obtener ayuda

Busque siempre asesoría cuando no tenga claro el curso de acción correcto. Por ejemplo, cuando:

- No está seguro sobre cómo aplicar las políticas de Yum! a una situación concreta.
- Las leyes o requisitos relevantes son complejos y difíciles de interpretar.
- Tiene poca experiencia tratando asuntos de ese tipo.
- Diferentes opiniones hacen que la respuesta correcta no esté clara.
- La acción o decisión propuesta le causa incomodidad.
- Tiene un conflicto de interés.
- También debe informar sobre cualquier violación potencial o presunta de la ley, regulación o política, incluidas las políticas establecidas en este Código de conducta. Esto incluye situaciones en las que sabe o tiene la sospecha de que alguna de las siguientes partes ha llevado (o va a llevar) a cabo una actividad ilegal o poco ética:
- Empleados y directivos de Yum!.
- Agentes o terceros que actúan en nombre de Yum!.
- Proveedores o franquiciados.
- Socios de empresas conjuntas.

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Dónde obtener ayuda

Existen muchas opciones disponibles para resolver apropiadamente las preguntas o dudas que pueda tener. Aunque debe elegir el canal que le resulte más cómodo, su supervisor o director inmediato suele ser el mejor punto de contacto inicial.

También puede plantear sus preguntas o problemas a un nivel superior de la cadena jerárquica (es decir, al supervisor de su supervisor, etc.) o a un recurso especializado, como se indica a continuación.

Temas de ejemplo	Recursos que hay que considerar
Empleo, discriminación, acoso, favoritismo, salarios, horas de trabajo, disputas interpersonales	Recursos Humanos
Seguridad del lugar de trabajo, materiales peligrosos, equipos de protección, manipulación de maquinarias	Recursos Humanos
Emisiones medioambientales, permisos, desechos	Departamento legal
Calidad del producto, protección del consumidor	Control de calidad
Importación, exportación, sanciones internacionales, boicot	Departamento legal
Informes financieros, contabilidad, informes fiscales, libros y registros contables	Finanzas/Auditoría interna
Requisitos legales locales, interpretación de contratos, litigios, retención de documentación	Departamento legal
Requisitos e interpretaciones del Código de conducta, incluidos los conflictos de interés, fraude, corrupción, colusión, regalos y actividades de ocio	Departamento legal

Además, la empresa ha adoptado algunas políticas que se pueden encontrar en la página de Políticas de Yum!Now. Si no está seguro de con quien debe ponerse en contacto o no puede resolver un problema a través de la dirección o de los otros recursos indicados, puede hablar de la situación con el departamento de auditoría interna o el departamento legal de Yum!.

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Servicio telefónico sobre integridad – The Speak Up helpline

Si desea informar de forma anónima o confidencial sobre una situación, puede ponerse en contacto con el servicio telefónico sobre integridad de Yum!, the Speak Up helpline. Este canal de comunicación está siempre disponible, pero resulta especialmente útil si no se siente cómodo con otros canales de comunicación o si estos no parecen efectivos en la resolución del un problema.

Para usar the Speak Up helpline, siga estas instrucciones de contacto:

País	THE SPEAK UP helpline
Teléfono/Forma de contacto	
Australia	1800531756
Canadá	844-418-4423
Francia	0801 13 00 42
Alemania	800 0010087
India	000 800 9191 060
Irlanda	0800 090 3682
Israel	1-809-399-863
Luxemburgo	80023809
Singapur	8004923007
Sudáfrica	080 001 0394
España	900 999 484
Suiza	0800 121 163
Tailandia	1800014530
Países Bajos	0800 3510018
Emiratos Árabes Unidos	800 0320626
Reino Unido & Irlanda del Norte	0800 090 3682
Estados Unidos	844-418-4423
Vietnam	024 5678 1224

Observe que bajo determinadas leyes de privacidad europeas, existen categorías específicas de denuncias que no pueden plantearse a través de the Speak Up helpline si los problemas están relacionados con esos países. En su lugar, se deben poner en conocimiento de un recurso local. En estos casos, el personal de the Speak Up helpline le remitirá a un recurso local que pueda prestarle ayuda.

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Cómo funciona el servicio telefónico sobre integridad de Yum! (the Speak Up helpline)

The Speak Up helpline está disponible 24 horas al día, siete días a la semana para los empleados de Yum!. Este teléfono de ayuda proporciona los siguientes servicios:

- **Asistencia dedicada**. The Speak Up helpline está gestionada por un proveedor de servicios externo y de confianza, especializado en esta área. Su llamada la responderá un especialista que documentará sus dudas y la situación, de manera pueda recibir una resolución apropiada.
- **Anonimato**. Si se pone en contacto con the Speak Up helpline, tiene la opción de mantener el anonimato. Si elige permanecer en el anonimato, es importante que proporcione el máximo detalle sobre la situación y que compruebe periódicamente el estado o las solicitudes de información del equipo asignado a la investigación del problema. Se le asignará un número único de expediente de manera que pueda mantener el anonimato y sea posible ponernos en contacto en el futuro, si es necesario.
- **Confidencialidad**. Si decide identificarse al usar the Speak Up helpline, la empresa intentará mantener su identidad estrictamente confidencial, compartiéndola únicamente con aquellas personas que gestionan o supervisan el caso y bajo el criterio de "necesidad de saber". Nos tomamos la confidencialidad muy en serio, así que la mantendremos lo mejor que podamos y siguiendo tanto los intereses de los empleados implicados como nuestras obligaciones legales. No obstante, tenga en cuenta que al conocer su identidad, podemos ponernos en contacto con usted si se necesita información adicional, lo que facilita una investigación exhaustiva.
- **Capacidad de respuesta**. Cuando se plantea un problema a través de the Speak Up helpline, nos lo tomamos seriamente y actuamos al respecto. Las investigaciones se llevan a cabo siguiendo las políticas de Yum! y consultando con el departamento legal.

Investigaciones

Si se pone en contacto con the Speak Up helpline, tiene la opción de mantener el anonimato. Si elige permanecer en el anonimato, es importante que proporcione el máximo detalle sobre la situación y que compruebe periódicamente el estado o las solicitudes de información del equipo asignado a la investigación del problema. Se le asignará un número único de expediente de manera que pueda mantener el anonimato y sea posible ponernos en contacto en el futuro, si es necesario.

- En ocasiones es necesario mantener la confidencialidad de los detalles de la investigación para proteger a las personas, conservar la evidencia, prevenir el encubrimiento u otras acciones que garanticen que la investigación pueda llevarse a cabo con eficacia. Si se le pide mantener la confidencialidad de la información que tiene sobre una investigación, esperamos que siga estas instrucciones.
- Se espera que los empleados de Yum! cooperen plenamente en una investigación y comuniquen cualquier información relevante de manera completa y veraz.
- Los empleados que interfieran con el curso de una investigación o proporcionen información falsa pueden verse sujetos a sanciones disciplinarias, entre ellas, el despido.

Yum! y sus marcas mantienen políticas y procedimientos que se deben seguir cuando se llevan a cabo investigaciones, incluida la designación apropiada de equipos de investigación internos y notificaciones a la dirección.

En el caso de algunas reclamaciones o denuncias, el director jurídico de Yum! Brands, Inc., Erika Burkhardt, debe ser notificado de inmediato (Erika.Burkhardt@yum.com). Estas reclamaciones o denuncias de infracciones potenciales de nuestro Código de conducta incluyen las relacionadas con:

- **Cualquier infracción del Código de conducta que involucre a un empleados del Nivel 12 o superior**
- **Cualquier riesgo de investigación gubernamental o de sanciones civiles o penales**
- **Fraude**
- **Robo (excluyendo los fraudes por cantidades inferiores a 25 000 $ que pueden ser gestionados por el equipo local)**
- **Conflictos de interés**
- **Irregularidades financieras (incluidos los indicadores clave de rendimiento –por ej., manipulación de bonificaciones–)**
- **Uso de información privilegiada**
- **Riesgos potenciales para la reputación de la marca/empresa**

El director jurídico determinará el equipo de investigación en función de la infracción denunciada.

Recursos para tomar las decisiones correctas

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Política de no represalias

Como empleado de Yum!, tiene el deber de informar sobre infracciones potenciales de este código. Un empleado que busca asesoría, plantea una inquietud o informa de buena fe sobre una conducta inapropiada, está haciendo lo correcto. Yum! cuenta con políticas y procedimientos para evitar las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe sobre un problema o participe en una investigación, incluso si al final la denuncia no es sustancial.

Si se detecta que una persona, independientemente de su posición o categoría, ha participado en conductas de represalias contra alguien que, de buena fe, haya presentado una reclamación o comunicado un posible problema ético, se verá sujeto a acciones disciplinarias, que pueden incluir el despido. Si cree que está siendo objeto de represalias, póngase en contacto con the Speak Up helpline o con un miembro de la dirección para obtener asistencia.

Tenga en cuenta que nuestra política contra las represalias no le exime de acciones disciplinarias si ha tenido una conducta inapropiada. No obstante, Yum! anima a que los directores y empleados informen sobre sus propias infracciones y, en función de las circunstancias específicas, esta información podría considerar un factor atenuante cuando se evalúe la naturaleza de las medidas disciplinarias a tomar.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

ANEXO A

Política internacional anticorrupción de Yum!

Yum! Brands, Inc. y sus subsidiarias ("Yum!") tienen el compromiso de hacer negocios con los niveles más altos de integridad. Esto significa evitar la corrupción en todas sus formas, incluido el soborno de funcionarios gubernamentales o personas del sector privado. Yum! se atendrá a todas las leyes anticorrupción vigentes, incluida la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de EE. UU. (la "FCPA"), así como las leyes vigentes en todos los países en lo que tenga negocios (de forma colectiva, "leyes anticorrupción"). Los requisitos del Código de conducta global de Yum! ("Código") y de esta Política internacional anticorrupción ("Política") están diseñados no solo para el cumplimiento de la FCPA y otras leyes anticorrupción, sino también para evitar incluso la apariencia de conducta inapropiada en lo relacionado con las operaciones de Yum!.

Esta política se aplica a todos los directivos, agentes y empleados de Yum! a nivel global ("asociados"), así como a los agentes internacionales, consultores, socios de empresas conjuntas y cualquier otro representante de Yum!, cuando actúen en nombre de Yum! (de forma colectiva, "representantes"). Se requiere un cumplimiento estricto de esta política.

Aunque esta política tiene el objetivo de proporcionar orientación, los temas de anticorrupción no siempre están claros y a veces es necesario gestionarlos de forma específica e individual. En cualquier situación en que tenga una pregunta o duda, consulte con el departamento legal de Yum!. También le animamos a que revise la Guía de recursos del departamento de Justicia y la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de EE. UU. en https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download para obtener más información sobre la FCPA.

1. **Consecuencias potenciales de infringir esta política**. Los asociados que infringen esta política pueden sufrir acciones disciplinarias, que podría incluir el despido. Los representantes que infrinjan esta política verán canceladas todas las relaciones comerciales con Yum! y sus filiales. Las infracciones de esta política o de las leyes anticorrupción también podrían tener como resultado sanciones penales o civiles contra Yum!, multas e incluso penas de prisión para las personas, tanto en EE. UU. como en el país donde se produjo esa conducta.

2. **Pagos prohibidos**. Los asociados y representantes de Yum! tiene prohibido hacer, ofrecer, prometer o autorizar cualquier pago de dinero o cualquier otro artículo de valor a los funcionarios gubernamentales, con el fin de obtener, retener o dar negocios, o de influir cualquier acción o decisión de un funcionario gubernamental en su capacidad oficial. "Funcionarios gubernamentales" incluye a cualquier empleado de un gobierno extranjero u organismo gubernamental, medios de un gobierno extranjero, organizaciones internacionales públicas, partidos políticos o funcionarios de un partido, o a cualquier persona que actúan en capacidad oficial para o en nombre de tal gobierno, o cualquier candidato a un cargo público. Los empleados o funcionarios de empresas estatales o controladas por el estado también pueden considerar "funcionarios gubernamentales". En muchas jurisdicciones, Yum! interactúa con diversas empresas de propiedad estatal o controladas por un estado.

   Debe observar que las disposiciones antisoborno se aplican a la donación de cualquier objeto de valor, no solo al dinero en efectivo u otros instrumentos monetarios. Esto puede incluir, entre otros elementos, ofrecer oportunidades empresariales, contratos favorables, regalos, actividades de ocio, y tarjetas de regalos o cupones. También debe tener en cuenta que la FCPA no requiere que se cumpla la finalidad de un acto de corrupción o que se lleve a cabo un pago. La oferta o promesa de pago ilícito puede constituir una violación y, por lo tanto, está prohibida.

   Esta política también prohíbe los pagos de dinero o con cualquier artículo de valor a funcionarios no gubernamentales –incluidos los proveedores actuales y potenciales– con el fin de obtener influencia indebida o inapropiada en la relación comercial.

3. **Pagos de terceros**. Esta política, la FCPA y otras leyes anticorrupción prohíben cualquier tipo de pago a un tercero o intermediario ("representante"), aun cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del pago se va a usar con el fin de obtener una influencia indebida o inapropiada. El término "tener conocimiento" incluye la percepción de que existe una alta probabilidad de que se produzca un pago inapropiado, de forma que la indiferencia consciente o la ignorancia deliberada (esto es, mantenerse deliberadamente al margen de un pago inapropiado cuando las circunstancias indican una alta probabilidad de que este se produzca) no exoneran de responsabilidad. Por lo tanto, la conducta de un representante de terceros puede constituir un grave riesgo para Yum!.

   La medida más importante que puede tomar para protegerse contra los pagos inapropiados hechos por representantes es elegir cuidadosamente al representante, incluidos los agentes y consultores, controlar la relación y usar un lenguaje de contrato apropiado. Debe consultar con el representante legal de su unidad de negocio para determinar los pasos que Yum! requiere para realizar las diligencias apropiadas sobre terceras partes potenciales y socios de negocios, antes de interactuar con los mismos. El representante legal de su unidad de negocio también facilitará el lenguaje del contrato que Yum! deberá usar con terceros que presenten un riesgo potencial de corrupción. Todos los representantes actuales y potenciales que presenten un riesgo de corrupción deben recibir una copia de esta política.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

Para evitar incluso la apariencia de irregularidades, se prohíben los pagos en efectivo a terceros que sean distintos a los desembolsos de efectivo correctamente documentados y que hayan sido autorizados por el representante legal de su unidad de negocio. Los cheques de la empresa no deben ponerse a nombre del "portador" ni de otra parte que no sea la que tenga derecho al pago.

4. **Facilitar o agilizar pagos**. La Política de Yum! restringe la "facilitación o agilización de pagos" excepto en circunstancias muy limitadas. La FCPA de EE. UU. permite "facilitar o agilizar pagos" cuando se trata de pequeños pagos a un funcionario gubernamental, necesarios para acelerar o garantizar el desempeño de una acción oficial de rutina, como la obtención de documentos oficiales, el procesamiento de expedientes o la prestación de servicios básicos o postales. "Facilitar o agilizar pagos" no incluye en ningún caso ayudar en la obtención o retención de negocios, y solo se relaciona con acciones no discrecionales, ordinarias y comunes realizadas por el funcionario.

   A excepción de lo que se indica a continuación, esta Política restringe la facilitación o agilización de pagos por parte de los asociados y representantes de Yum!, a menos que se cumplan todos y cada uno de los siguientes criterios: (1) el pago de facilitación o agilización propuesto se produciría en un país diferente a EE. UU. y no involucraría a la unidad de negocio de Yum! a la cual se aplica la Ley anticorrupción del Reino Unido; y (2) el pago propuesto:

   (a) es habitual y legalmente permisible en el país y bajo las leyes vigentes al negocio de Yum! referido.

   (b) es nominal en importe o valor;

   (c) se hace a un funcionario gubernamental que no pertenece al nivel sénior;

   (d) se documenta con exactitud en los libros y registros de la empresa; y

   (e) no se hace mediante una acción inapropiada por parte del destinatario ni para influir en una acción discrecional gubernamental

   Si un pago de facilitación cumple con todos y cada uno de los criterios anteriores, tal pago y el tipo o método de pago deben ser propuestos al presidente de la división del asociado, al director financiero, al asesor legal, así como al director jurídico de Yum! Brands, Inc., y cada uno de los cuales deberá presentar su autorización por escrito. Cualquier pago de facilitación aprobado se debe registrar con exactitud en las cuentas de la unidad de negocio.

   Si tiene preguntas sobre los pagos de facilitación o agilización, debe consultar con el departamento legal.

5. **Libros y registros**. Los asociados deben contribuir a garantizar que los libros y registros empresariales de Yum! reflejen de manera precisa y veraz, con los detalles razonables, todas las transacciones y la disposición de los activos. Bajo ningún concepto se pueden establecer ni mantener fondos o activos no declarados o registrados. Ningún asociado puede participar en la falsificación de un registro contable o empresarial, y todos los asociados deben responder de forma completa y veraz a cualquier pregunta de los auditores internos o independientes de Yum!. Sin perjuicio de lo anterior, todas las transacciones que involucren a funcionarios gubernamentales se deben registrar de manera completa y precisa, de modo que la finalidad e importe de tales pagos estén claros. Además, los asociados nunca deben aceptar solicitudes de facturas falsas o de gastos que puedan plantear problemas relacionados con esta política; si reciben tales solicitudes, deben notificar al departamento legal.

6. **Informar sobre infracciones y certificaciones de cumplimiento**. Si cree que se ha llevado a cabo (o que podría llevarse a cabo) un soborno, o que se ha registrado o registrará un pago de forma inapropiada o de manera que oculte o tergiverse la naturaleza de la transacción, o que se ha cometido cualquier otra infracción de esta política o de las leyes anticorrupción, tiene la obligación de informar inmediatamente de ese asunto a la empresa. Existen diversas formas de informar sobre sus preocupaciones, incluido el informe anónimo, consulte la página 30 del Código para obtener más información sobre los métodos de dar a conocer sus inquietudes. En Yum!, nadie puede amenazarle ni ejercer ninguna acción contra usted por plantear preguntas o dar a conocer sus preocupaciones relacionadas con esta política. Yum! pedirá periódicamente a los representantes y a todos los niveles de dirección y otros asociados que certifiquen el cumplimiento de esta política.

7. **Formación**. Debe familiarizarse con esta política y cumplir con todos los requisitos de autorización previa e información. Para mejorar la sensibilización y el conocimiento relacionados con esta Política y las leyes antisoborno en general, Yum! requiere que todos los empleados de nivel superior a nivel global realicen el curso de formación en línea sobre antisoborno. Yum! también ofrecerá formación antisoborno presencial cuando sea pertinente y requerirá que algunos representantes participen en la formación auspiciada por Yum! cuando resulte apropiado. Yum! mantendrá registros apropiados de las personas que han finalizado la formación requerida.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

8. **Supervisión e investigaciones**. El departamento legal es responsable de supervisar esta política. Cualquier investigación de infracciones de esta política que se hayan denunciado, comunicado o de las que se tenga sospecha se llevará a cabo por el departamento de auditoría interna y el departamento legal de Yum!. Si hay justificación, los detalles de tal investigación y sus resultados se presentarán al comité de auditoría del consejo de administración, y podría presentarse también a las autoridades gubernamentales. Se tomarán medidas correctivas inmediatas y apropiadas según las decisiones de la dirección o del Comité de auditoría. El departamento legal mantendrá un registro de todas las reclamaciones, informes e investigaciones, de acuerdo con la política de retención de documentos de la empresa.

9. **Evaluaciones de auditoría y cumplimiento**. El departamento de auditoría interna del departamento legal de Yum! realizarán auditorías periódicas y evaluaciones de cumplimiento de las unidades de negocio relevantes para asegurarse del cumplimiento de la FCPA, de otras leyes anticorrupción y de esta política.

10. **Franquiciados**. La empresa no es responsable de las acciones de sus franquiciados. No obstante, el acuerdo de franquicia internacional de Yum! obliga a los franquiciados a cumplir con la ley. Si un franquiciado ofrece o recibe un pago inapropiado, estaría quebrantando nuestro acuerdo de franquicia internacional. Por lo tanto, se debe facilitar esta Política a todos los franquiciados y se requerirá su cumplimiento como parte de sus obligaciones legales.

11. **Adquisiciones**. De forma ocasional, Yum! adquiere otros negocios. A fin de garantizar que Yum! entiende el riesgo potencial asociado con estas adquisiciones y para asegurarse de que Yum! impone de manera rápida y eficaz los controles de cumplimiento en los negocios de reciente adquisición, Yum! ha desarrollado un Protocolo de evaluación de riesgo de corrupción e integración de cumplimiento que se incorporará al proceso de diligencia debida en la preadquisición. Deberá consultar con el representante legal de su unidad de negocio para obtener orientación sobre la implementación del proceso de diligencia en la preadquisición.

Situaciones de alarma:

Las siguiente situaciones pueden dar lugar a riesgos de corrupción. Hable siempre con el departamento legal si:

- los antecedentes sobre representantes de terceros, agentes, franquiciados o proveedores actuales o potenciales indican:
  - denuncias de prácticas empresariales inapropiadas.
  - reputación de pagar o pedir sobornos.
  - un familiar u otra relación que podría influir de manera inapropiada en las decisiones de un cliente o funcionario gubernamental.
- Se recibe una demanda para recibir un pago de comisión o tarifa personal antes de otorgar un permiso o cambio de zonificación.
- Sugerencias de direccionar negocios a un representante, socio o proveedor específico debido a una "relación especial".
- Se hacen solicitudes de pagos en un país o a una parte no relacionados con la transacción.
- Se solicitan donativos a organizaciones de beneficencia dirigidos o apoyados por funcionarios gubernamentales o sus familiares.
- Propuestas de adquisición o alquiler de propiedades de funcionarios gubernamentales o de sus familiares.

Ir al índice de contenidos

Promover la *EXPERIENCIA DEL CLIENTE*
Obtener RESULTADOS, a corto y largo plazo
Adoptar y compartir las MEJORES IDEAS
Creer en –TODAS– LAS PERSONAS
Dar un servicio de CONFIANZA en cada comida
HACER UN MUNDO MEJOR
Reconocer los LOGROS, grandes y pequeños
Liderar con inteligencia, sentimiento y *VALOR*

ÍNDICE

Comunicación precisa y transparencia | 27

Informes financieros precisos | 18

Anticorrupción | 24

Participación comunitaria y política | 26

Conflictos de interés | 15

Oportunidades empresariales | 14

Clientes | 9

Salud y seguridad del empleado | 22

Emisiones medioambientales, permisos, desechos | 29

Igualdad de oportunidades | 21

Prácticas laborales justas | 21

Seguridad alimentaria y calidad del producto | 8

Franquiciados | 9

Regalos y actividades de ocio | 10

Comercio global | 13

Uso de información privilegiada | 16

Investigaciones | 31

Respeto mutuo y dignidad | 21

Política de no represalias | 32

Privacidad y confidencialidad | 23

Gestión de registros | 20

Protección de activos e información confidencial | 19

Abuso de sustancias | 23

Servicio telefónico sobre integridad – The Speak Up helpline | 30

Política de no represalias | 32

Trabajar con proveedores | 12

Ir al índice de contenidos