

Yum! **worldwide**
code of
conduct





Содержание

	<u>Стр.</u>
<i>Страсть YUM!</i>	3
<i>Как мы побеждаем вместе</i>	3
<i>Введение/Управление программой</i>	5
<i>Качество продукта и безопасность пищи</i>	7
<i>Качество</i>	7
<i>Безопасность пищи</i>	8
<i>Отношения с франчайзи</i>	8
<i>Международные отношения</i>	9
<i>Правила по противодействию коррупции за рубежом</i>	9
<i>Отношения между сотрудниками</i>	10
<i>Гости, поставщики и конкуренты</i>	10
<i>Подарки и развлечения</i>	11
<i>Получение деловых подарков и развлечений</i>	12
<i>Безопасность и защита окружающей среды</i>	13
<i>Политические и социальные мероприятия и взносы</i>	13
<i>Отношения с прессой</i>	14
<i>Информация в Интернете и другие электронные коммуникации</i>	15
<i>Счета, ведение учета и раскрытие финансовой информации</i>	15
<i>Злоупотребление запрещенными веществами</i>	16
<i>Защита конфиденциальной информации и другой собственности YUM!</i>	17
<i>Конфликт интересов</i>	17
<i>Возможности, связанные с работой в компании</i>	19
<i>Операции с ценными бумагами с использованием конфиденциальной информации</i>	20
<i>Проведение расследований</i>	20
<i>Внесение изменений и освобождение от требований кодекса</i>	21
<i>Дополнение к Всемирному кодексу поведения</i>	22



Цель компании Yum! – быть лучшей в мире в создании великолепных ресторанных брендов – местом, куда люди любят приходить на работу каждый день, вдохновленные ее выполнением, нацеленные на прорывные результаты и со страстью относящиеся ко всему, что делают.

Наша формула успеха - сначала способности людей... довольные гости и прибыль последуют. Нашими ресторанами управляют люди, которые знают и любят ресторанный бизнес. Наши Директора – это наши лидеры номер один; наши франчайзи – наши самые важные партнеры.

Мы создали «Модель развития династии Yum!» и принципы «Как мы побеждаем вместе», которые дают представление о том, как мы собираемся достигать прорывных результатов и укреплять наши обязательства в отношении наших сотрудников, наших франчайзи и наших потребителей.

СТРАСТЬ YUM!

Страсть Yum! – это Гостемания.... пусть на лицах гостей во всем мире отражается удовольствие

Гостемания означает, что мы любим управлять успешными ресторанами, и наши Гости в центре всего, что мы делаем. Мы действуем без промедления, чтобы быть уверенными, что каждый Гость видит это и чувствует это, посещая каждый наш ресторан. Самым большим нашим ожиданием от следования этому основному принципу является то, что сотрудники наших ресторанов будут проявлять проактивность в общении с Гостями, откликаться на их потребности и убеждаться, что они остались довольны. Гостемания также означает, что каждый департамент и каждый сотрудник в наших центрах поддержки ресторанов посвящают себя тому, чтобы обслуживать тех, кто, в свою очередь, обслуживает нашихGuestей, обеспечивая их самыми лучшими в своем классе подготовленными программами и инструментами, с тем, чтобы люди, управляющие нашими ресторанами, могли быть лучшими Фанатами Гостей.

КАК МЫ ПОБЕЖДАЕМ ВМЕСТЕ²

Две наши самые важные силы в компании – это наши сотрудники и наша культура. Мы верим в то, что мы должны относиться друг к другу с уважением и поддерживать атмосферу заботы, открытости в общении и справедливости. Наши принципы «Как мы побеждаем вместе²» определяют нашу культуру и то, как мы управляем нашим бизнесом.

Верим во всех людей

Мы верим в позитивные намерения людей и уверены в том, что каждый человек, особенно благодаря тому, что отличается от других, обладает потенциалом внести



значимый вклад в работу команды. Мы осознанно ищем людей, отличающихся от нас, и это позволяет нам расширять границы нашего мышления и принимать лучшие решения. Мы обучаем и поддерживаем каждого, и помогаем максимально раскрыть его потенциал.

Являемся Фанатами ресторанов и Гостей

Мы любим управлять успешными ресторанами, и наши Гости в центре всего, что мы делаем. Мы действуем без промедления, чтобы быть уверенными, что каждый Гость видит это и чувствует это, посещая каждый наш ресторан. Мы твердо уверены, что у нас великолепные Директора ресторанов, которые создают отличные команды. Мы фанатично относимся к неукоснительному исполнению наших ключевых процессов, состоящих в обеспечении Стандартов Бренда, помня о том, что это является нашей целью №1 в построении бренда. Это фундамент для того, чтобы воплотить Гостеманию в жизнь.

Достигаем прорыва

Мы постоянно спрашиваем себя: «Что Я могу сделать СЕЙЧАС, чтобы достичь прорывных результатов в том, за что я несу ответственность в YUM!?!». Мы осознаем, что сила нашего намерения помогает достичь прорыва в том, чем мы занимаемся. Мы знаем, каким великим может быть все, что мы делаем, и работаем, ясно представляя наше будущее, наполненные позитивной энергией и личной ответственностью за его осуществление.

Создаем ноу-хау

Мы растем, жадно впитывая новые знания и перенимая передовой опыт как внутри компании, так и извне. Следуя по этому пути, мы всегда предпочитаем истину комфорту. Мы последовательно добиваемся выдающихся результатов, используя ноу-хау для развития бизнеса и превращая наши знания в инструменты и технологии там, где это наиболее важно. Прорывы достигаются тогда, когда люди, обладающие знаниями, мыслят творчески.

Покоряем высоту, работая в команде

Мы - одна команда, целью которой является действие, а не деятельность. Мы обсуждаем необсуждаемое, применяя здоровые споры для принятия эффективных решений. Наши отношения позволяют нам просить друг у друга невозможного. Наши взаимные устные договоренности позволяют нам выполнять все важное безотлагательно и превосходно.

Признание! Признание! Признание!

Мы привлекаем и удерживаем лучших людей, и вдохновляем на подвиги благодаря известной в мире культуре признания. Мы любим ярко отмечать достижения других, и делаем это с большим удовольствием!



Введение/Управление программой

Кодекс поведения компании Yum! («Кодекс») распространяется на всех сотрудников Yum! Brands, Inc., ее дочерних компаний и на всех директоров Yum! Brands, Inc. Если особо не оговорено иначе, все положения данного Кодекса, где упоминаются сотрудники компании, распространяется как на ее сотрудников, так и на ее директоров.

Настоящий Кодекс устанавливает некоторые правила и процедуры, касающиеся стандартов поведения, которые вы должны соблюдать как сотрудник Yum!. Важно, чтобы вы понимали, как эти стандарты распространяются на вас. Они предназначены для того, чтобы помочь вам поддерживать высокие этические стандарты, а также вашу личную репутацию и репутацию компании. Если вы менеджер, от вас также требуется обеспечивать, чтобы все ваши подчиненные были ознакомлены с данными правилами и процедурами и выполняли их.

Если вам кажется, что что-то делается неправильно, вы не уверены, как правильно поступить в какой-то конкретной ситуации, или считаете, что какой-то другой сотрудник возможно нарушил правила Yum! или даже закон, включая правила, установленные в данном Кодексе, вы обязаны немедленно поставить вопрос и сообщить о своих опасениях. Если вы желаете, вы можете анонимно позвонить по линии честного ведения дела компании Yum!, которую обслуживает The Network, по соответствующему номеру, указанному ниже. The Network – это независимая от Yum! организация, которая помогает другим компаниям поддерживать высокие этические стандарты. В Yum! действуют строгие правила против принятия репрессивных мер к сотрудникам, передающим такие сообщения с честными намерениями. Никто не имеет права вам угрожать, или принимать против вас какие бы то ни было меры за постановку вопросов или сообщения о ваших опасениях.

Страна	Код доступа AT&T (если требуется)	THE NETWORK Тел./электронный адрес
Австралия		1-800-08-0731
Бразилия		0800-892-0535
Канада		1-800-241-5689
Китай, провинции/города: Пекин, Тяньцзинь, Хэбэй, Шаньси, Нейменггу, Ляонин, Цзилинь, Хэйлунцзян, Хэнань, Шаньдун		10-800-711-1137
Китай, все другие провинции/города		10-800-110-1061
Дубай	8000-021	877-717-2683
Франция		0800-90-6210
Германия		0800-180-2445
Гонконг	800-96-1111 (Hong Kong Telephone) 800-93-2266 (New World Telephone)	877-717-2683 877-717-2683



Индия	000-117	877-717-2683
Италия		800-902-910
Люксембург		800 850 88
Россия (вся территория)		8-800-500-1986
Сингапур		800-110-1895
ЮАР		0800-994-836
Южная Корея		00798-1-1-002-5178
Испания		900-9-81211
Таиланд		001-800-11-006-7340
Нидерланды		0800-022-6172
Турция	0811-288-0001	877-717-2683
Соединенное Королевство		0808-234-0128
США		1-800-241-5689

В данном Кодексе невозможно охватить все возможные вопросы. Если вы сталкиваетесь с ситуацией, в которой вам неясно, как правильно поступить, вам следует обсудить ее со своим менеджером или старшим юрисконсультантом или, если вы предпочитаете обсудить вопрос анонимно, позвонить по номеру службы The Network, указанному выше. Если правильный ход поведения остается неясным, ваш менеджер, старший юрисконсульт или вы сами должны обсудить ситуацию с отделом внутреннего аудита и/или юридическим отделом Yum. Для этой цели можно использовать следующую контактную информацию:

- Марк Кессельман (Marc Kesselman)
Директор по юридическим вопросам,
главный юрисконсульт и корпоративный секретарь
(972) 338-8515
- Мэтт Зейгер (Matt Zeiger)
Вице-президент по внутреннему аудиту
(502) 874-2952

Вышеприведенные процедуры можно использовать для передачи жалоб и сообщения о возможных проблемах, касающихся ведения бухгалтерского учета и аудита. В дополнение к этим процедурам в Yum! разработаны еще и другие процедуры для передачи жалоб и сообщения об опасениях сотрудников, касающихся ведения бухгалтерского учета и аудита, включая конфиденциальные и анонимные способы передачи таких жалоб и опасений. Данные дополнительные процедуры описаны в документе «Процедуры подачи жалоб по вопросам бухгалтерского учета и аудита» (Complaint Procedures for Accounting and Auditing Matters), который утвержден аудиторским комитетом и советом директоров и имеется на сайте интранета компании.

На сотрудников компании распространяются также и другие правила и процедуры, которые здесь не указаны. От сотрудников ожидается, что они будут запрашивать, знакомиться и соблюдать все правила и процедуры, касающиеся их соответствующих должностей и обязанностей. Все сотрудники и члены совета директоров должны знать и выполнять все законы, правила и положения, действующие в США и других странах, а



также в штатах, округах, городах и других территориях, где Yum! ведет свою деятельность.

Невыполнение требований данного Кодекса может привести к наложению на вас дисциплинарного взыскания. Нарушение закона может также привести к наложению серьезных штрафов и санкций на Yum!, а также к наложению штрафов и даже к лишению свободы отдельных лиц.

Просим вас внимательно ознакомиться с данным документом, так как очень важно, чтобы каждый из нас соблюдал изложенные в нем правила и процедуры при ведении бизнеса нашей компании Yum!.

ВСЕМИРНЫЙ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

КАЧЕСТВО ПРОДУКТА И БЕЗОПАСНОСТЬ ПИЩИ

В компании Yum! качество продукта и безопасность пищи – это наши основополагающие принципы и то, что мы обещаем нашим Гостям каждый день.

КАЧЕСТВО

Качество воплощает нашу основную философию ведения бизнеса, и, следовательно, наш основополагающий принцип. Наша цель – пусть на лицах гостей во всем мире отражается удовольствие, поэтому мы должны превосходить ожидания наших Гостей каждый день в каждом из наших ресторанов, предоставляя им продукты и обслуживание наивысшего качества в чистой, приятной и удобной обстановке.

Мы постоянно следим за качеством наших продуктов и обслуживания и постоянно работаем над тем, чтобы сделать его еще лучше. Мы ожидаем, что все наши сотрудники помогают нам в этом процессе, сообщая обо всем, что может отрицательно влиять на наше качество.

БЕЗОПАСНОСТЬ ПИЩИ

Безопасность пищи – это первостепенная ответственность Yum!, и ничто, в том числе наши расходы, не должны снимать с нас эту ответственность.

Чтобы убедиться, что наши Гости получают безопасную и здоровую пищу, которая им очень нравится, Yum! принимает следующие меры:



- Выдерживает строгие требования к сырым продуктам, в том числе требования, соответствующие государственным требованиям или превышающие их.
- Осуществляет строгую программу тестирования пищевых продуктов на безопасность.
- Выполняет неукоснительные процедуры обработки и приготовления пищи в ресторанах.
- Обучает менеджеров и сотрудников правильным процедурам обработки пищевых продуктов и правилам личной гигиены.
- Постоянно контролирует и совершенствует свои процедуры и правила для обеспечения безопасности пищи.

В нашей системе ответственность за безопасность пищи лежит на всех:

- Как сотрудник компании, вы должны немедленно сообщать о любых проблемах, касающихся безопасности пищи, своему руководителю или руководителю следующего уровня.
- Любой продукт, в отношении которого имеются подозрения в части его безопасности, должен быть немедленно изъят из обращения до тех пор, пока его безопасность не будет подтверждена.
- Если в какой бы то ни было момент времени состояние вашего здоровья или здоровья кого-либо, кто работает в вашем ресторане, может негативно отразиться на безопасности пищи, вы должны немедленно уведомить своего руководителя и определить правильный ход действий.

ОТНОШЕНИЯ С ФРАНЧАЙЗИ

Наши позитивные стратегические отношения с нашими франчайзи – это важные составляющие успеха Yum!, которые мы высоко ценим.

Франчайзи – это наши самые важные партнеры. Следуя данному образу мышления, мы ставим перед собой цель - функционировать как единая система, повышая продажи и управляя самой лучшей ресторанной системой в мире.

Наши отношения характеризуются:

- справедливостью и честностью при ведении дел с действующими и потенциальными франчайзи;



- открытостью общения между Yum! и ее франчайзи;
- объективной оценкой их работы.

Кроме того, Yum! уважает своих франчайзи и защищает их конфиденциальную информацию. В процессе приобретения франшизы или расширения своего бизнеса действующие и потенциальные франчайзи предоставляют Yum! личную и конфиденциальную финансовую информацию. Эта информация должна храниться в условиях строгой конфиденциальности и использоваться только для законных целей бизнеса.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Yum! твердо верит в то, что необходимо способствовать экономическому развитию и развивать международную торговлю. Как международная корпорация, Yum! осознает свою ответственность перед странами, в которых мы ведем свой бизнес. Наша цель – быть добропорядочными корпоративными гражданами тех стран, где мы ведем свой бизнес.

Мы соблюдаем все действующие законы и положения и уважаем законные обычаи принявших нас стран. Мы признаем и обращаем особое внимание на приоритеты каждой страны, касающиеся экономического и общественного развития, включая промышленное и региональное развитие, качество окружающей среды, занятость и обучение персонала, а также передачу и совершенствование технологий и инноваций. (Если когда-либо у вас сложится впечатление возможного конфликта между различными юридическими стандартами, обязательно проконсультируйтесь с юридическим отделом.)

ПРАВИЛА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ ЗА РУБЕЖОМ

Правила компании Yum! по противодействию коррупции за рубежом прилагаются к данному Всемирному кодексу поведения в полном объеме в качестве дополнения.

ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ

Yum! осознает, что одно из ее важнейших преимуществ – это талант и способности ее сотрудников. От сотрудников ожидается, что они возьмут на себя ответственность за соблюдение высочайших профессиональных стандартов и будут поддерживать профессиональные отношения на основе взаимного уважения. Цели департамента по работе с персоналом сформулированы так, чтобы направлять деятельность Компании на построение отношений между сотрудниками. Политика Компании такова:



- справедливо относиться ко всем сотрудникам;
- предоставлять всем равные возможности при поиске и приеме на работу, при развитии, продвижении и назначении вознаграждения независимо от расы, вероисповедания, цвета кожи, возраста, пола, инвалидности, генетической информации, службы в вооруженных силах или статуса ветерана вооруженных сил, сексуальной ориентации, гендерной идентификации, гражданства, национального происхождения и других признаков, находящихся под защитой закона;
- поддерживать на рабочих местах профессиональную и безопасную атмосферу при полном отсутствии дискриминации;
- признавать сотрудников и оплачивать их работу, исходя из показателей последней и
- предоставлять различные конкурентоспособные льготы и компенсации.

В рабочей обстановке Yum! нет места никаким сексуальным домогательствам и никаким преследованиям по признакам расы, вероисповедания или любым другим признакам. Расовые, этнические и религиозные преследования включают такие проявления, как оскорбления, шутки, запугивание и любые другие словесные или физические нападки на человека в связи с его расой, вероисповеданием или национальным происхождением. Сексуальное преследование включает нежеланные сексуальные домогательства, а также любое другое поведение сексуального характера, выражаемое в словесной или физической форме. Как было указано выше, если вам кажется, что происходит что-то неподобающее, вы обязаны немедленно поднять вопрос и сообщить об этом. Если вы желаете передать свое сообщение анонимно, вы можете позвонить по линии честного ведения бизнеса Yum!, которая называется The Network, по номеру, указанному на стр. 5-6. В Yum! действуют строгие правила против принятия репрессивных мер за передачу таких сообщений с честными намерениями. Никто не может вам угрожать и никто не может принимать против вас никаких мер за то, что вы подняли вопрос и с честными намерениями сообщили о своих опасениях.

ГОСТИ, ПОСТАВЩИКИ И КОНКУРЕНТЫ

Мы выступаем за свободное предпринимательство. И поэтому мы признаем важность законов, запрещающих ограничение торговли, хищническую экономическую деятельность и несправедливые или неэтичные действия при ведении бизнеса. Yum! будет соблюдать такие законы везде, где они действуют, и ожидает того же от своих сотрудников.

Во всех своих деловых отношениях с поставщиками, Гостями и конкурентами Yum! будет соблюдать следующие принципы, что также ожидает от своих сотрудников:

- Вести конкурентную борьбу решительно и честно.
- Относиться ко всем Гостям и поставщикам честно, справедливо и объективно.
- Никогда не обсуждать и не заключать соглашений с конкурентами в отношении цен и любых других вопросов, касающихся цен, условий продажи, ограничений производства, разделения территорий или Гостей или бойкотирования третьих сторон.



- Избегать любых несправедливых или обманных действий и рекламы и всегда представлять свою продукцию и услуги честным и открытым путем.
- Никого не обманывать путем манипуляции, сокрытия фактов, злоупотребления конфиденциальной информацией, искажения существенных фактов или любых других недобросовестных действий.
- Никогда не критиковать продукцию конкурента, не имея на то законных оснований, и не предпринимать действий, направленных на незаконное устранение конкурентов с рынка.
- Ставить всех поставщиков в полную известность о том, что мы ожидаем, что они будут добиваться наших заказов в честной и конкурентной борьбе, и что мы выбираем своих поставщиков исключительно по их достоинствам.

ПОДАРКИ И РАЗВЛЕЧЕНИЯ

Наши решения принимаются на объективной основе. Мы никогда не предлагаем никаких услуг и любезностей, таких как предоставление подарков или развлечений, при обстоятельствах, которые могут создать впечатление неподобающих отношений. Это относится ко всем нашим отношениям с деловыми партнерами-частными компаниями, а также к отношениям с государственными должностными лицами в США и любых других странах мира и распространяется как на предоставление, так и на принятие подарков и развлечений.

При соответствующих обстоятельствах наши сотрудники могут предоставлять действующим или потенциальным деловым партнерам подарки и развлечения в разумных пределах. Однако такие подарки и развлечения должны быть разрешены законом, правилами самого делового партнера и правилам соответствующего подразделения нашей компании. Получение подарков от действующих или потенциальных деловых партнеров может создать впечатление, что это повлечет за собой определенное влияние. Подарки и развлечения никогда нельзя предоставлять или получать в обмен на неподобающее или ненадлежащее влияние, и вы должны избегать даже создания впечатления того, что какой-то подарок или развлечение, то ли предоставляемые, то ли получаемые, имеют отношение к какому-то неподобающему или ненадлежащему влиянию.

Предоставление подарков членам или персоналу Конгресса США и любым должностным лицам или персоналу органов исполнительной власти США запрещается. Во многих случаях предоставление подарков должностным лицам органов управления штатами и органов местных властей также запрещено или строго ограничено. В связи с этим перед тем, как предоставить любой подарок должностному лицу какого-либо органа штата или местного органа власти, требуется получить разрешение от нашего юридического отдела.

Отношения с государственными должностными лицами связаны с особыми факторами риска, поэтому вы должны проконсультироваться с Правилами по противодействию коррупции за рубежом и нашим юридическим отделом, чтобы убедиться, что какие-либо предполагаемые подарки или развлечения, связанные с государственными должностными лицами, соответствуют данному Кодексу, этим Правилам и



антикоррупционным законам. На подарки, развлечения и другие платежи или льготы, предоставляемые государственным должностным лицам за рубежом, могут распространяться Закон США о противодействии коррупции за рубежом (FCPA) или другие антикоррупционные законы, а также и дополнительные ограничения. Перед тем, как предоставить какой-либо подарок, развлечение, платеж или любое другое одолжение, проконсультируйтесь с Правилами по противодействию коррупции за рубежом. Вы можете предоставить подарок номинальной ценности зарубежному должностному лицу только в том случае, если это делается открыто, должным образом регистрируется в учетных книгах Yum!, разрешено местными законами и либо (1) непосредственно относится к рекламе, демонстрации или разъяснению нашей продукции, например предмет с нашей эмблемой, рекламирующий наш бренд, или (2) предоставляется, чтобы выразить уважение, например во время традиционного праздника, когда принято дарить подарки. Подарки никогда нельзя ни предоставлять, ни получать в обмен на неподобающее или ненадлежащее влияние.

ПОЛУЧЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ПОДАРКОВ И РАЗВЛЕЧЕНИЙ

Подарки (включая развлечения, транспортные услуги и проживание), предлагаемые поставщиками, потенциальными поставщиками, франчайзи и другими участниками деловых операций, создают условия для оказания неподобающего влияния либо создают впечатление такого влияния. Это может поставить под угрозу обстановку доверия, которая является необходимым условием ведения бизнеса на рынке. Поэтому нашим сотрудникам запрещается принимать (как для себя, так и для других лиц) какие бы то ни было подарки, одолжения, ссуды, платежи и любые другие особые льготы или преимущества любого вида (совместно называемые «подарками») от каких бы то ни было лиц или организаций, которые имеют или ищут возможности вступить в деловые отношения с нашей Компанией или же конкурируют с нашей Компанией, если

- i. можно разумно предполагать, что принятие подарка может помешать в принятии сотрудником независимого решения при выполнении им своих обязанностей перед Компанией (включая ситуации, когда такой подарок может заставить вас оказать чрезмерное или неподобающее личное влияние на других сотрудников) или может быть разумно принято за побуждение к совершению каких-то действий при ведении бизнеса,
- ii. можно разумно ожидать, что публичное раскрытие факта принятия подарка приведет к созданию неудобной ситуации или иным способом повредит репутацию Yum!, или
- iii. принятие подарка может создать впечатление неподобающего поступка или иным способом помешать принятию независимой позиции или правильного решения в деловых отношениях.

Если вы получили от потенциального клиента, поставщика или франчайзи подарок или предложение подарка, которые *превышают* пределы, установленные данным Кодексом, или вы считаете, что обстоятельства по другой причине создают сомнения в



приемлемости принятия такого подарка, вы должны отказаться от него, если вы не получили разрешения от исполнительного директора (должностного лица компании, отвечающего за ваш участок работы, который подчиняется непосредственно главному управляющему Yum! Brands, Inc.) или от юридического отдела принять такой подарок. Если же подарок уже получен, вы должны вернуть его вместе с датированной запиской, сообщающей о том, что вы не можете принять данный подарок и возвращаете его. Чтобы предохранить себя от возможных неприятностей, сообщите о подарке или предложении подарка своему менеджеру и сохраните у себя копию данной записки.

БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Компания Yum! считает себя обязанной создавать для своих работников безопасную и здоровую рабочую среду и, как ответственный корпоративный гражданин, охранять окружающую среду. Наша политика – выполнять требования всех действующих законов и положений, касающихся охраны среды, безопасности и охраны здоровья.

Мы стремимся к тому, чтобы проектировать, строить, поддерживать и эксплуатировать помещения, защищающие наших людей и имущество компании. Это включает предоставление и требование обязательного применения соответствующих защитных средств и принятия должных мер безопасности и требование о выполнении любых работ с соблюдением правил техники безопасности.

Мы считаем, что защита окружающей среды – это важная составная часть комплекса мер, которые должен принимать ответственный корпоративный гражданин. Мы стремимся к тому, чтобы свести к минимуму воздействие наших предприятий на окружающую среду, применяя социально ответственные методы работы, основанные на научных выводах и экономически обоснованные. Мы поощряем бережное отношение к ресурсам, переработку отходов и экономию энергии.

ПОЛИТИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ВЗНОСЫ

Yum! верит в то, что нужно делать вклад в общество, где мы живем и работаем, и поощряет своих сотрудников к участию в общественных мероприятиях.

Сотрудники не имеют права использовать корпоративные фонды, имущество и ресурсы (такие как деньги, пищевые продукты, транспортные средства, рабочую силу и т. п.) для политических взносов в Соединенных Штатах или любой другой стране, даже если это разрешено действующими законами, если на это не получено предварительного разрешения от отдела правительственных отношений (тел. 502-874-8856). Не разрешается делать никаких взносов в фонды кандидатов на федеральные выборные должности, а также в фонды федеральных политических комитетов или партий.

Данная политика компании не ставит целью препятствовать вашему участию в политической деятельности на добровольной основе и в ваше свободное время или вашей поддержке какого-либо кандидата или партии за ваши собственные средства.



Однако при этом вы должны совершенно ясно давать понять, что в вашей личной добровольной политической деятельности вы не выступаете в качестве представителя Yum!. Кроме того, ни при каких обстоятельствах вы не получите от Yum! никакой компенсации и никакого возмещения ваших расходов, которые вы могли понести на какие бы то ни было личные политические взносы, включая любые расходы ваших личных средств при предоставлении вами добровольных услуг. Если вы будете делать такие политические взносы, или не будете их делать, вы не получите в связи с этим никаких преимуществ, но также и не испытаете никаких препятствий, в условиях вашей работы или продвижения по службе.

Кроме того, поскольку законы и правила, касающиеся политических взносов и участия в политической деятельности, сложные, прежде чем принимать участие в любой такой деятельности, вы должны получить предварительное разрешение от отдела правительственных отношений.

Взносы на благотворительные цели и участие в общественных делах также составляют часть системы ценностей Yum!, и данная политика не ставит целью воспрепятствовать вашему участию в таких делах или убедить вас не делать благотворительные взносы. Однако любые благотворительные взносы, выполняемые от имени Yum! или в пользу Yum!, должны быть разрешены и должным образом зарегистрированы в учетных книгах компании.

В редких случаях благотворительные взносы могут создать впечатление попытки приобрести неподобающее или ненадлежащее влияние, поэтому мы в Yum! должны обеспечить, чтобы этого не происходило. Если к вам обратятся действующий или потенциальный деловой партнер или государственное должностное лицо с просьбой сделать взнос в какую-либо благотворительную организацию, просим включить эту информацию в ваш запрос на получение разрешения.

ОТНОШЕНИЯ С ПРЕССОЙ

Представители прессы могут запрашивать у сотрудников Yum! информацию о том, какую позицию занимает компания по различным общественным вопросам. С любыми такими запросами сотрудники должны направлять представителей прессы непосредственно к сотрудникам главного управления Yum! и отдела общественных отношений соответствующего сектора компании без всяких личных комментариев.

Кроме того, сотрудникам запрещается предоставлять прессе информацию о деятельности Yum! или деятельности других сотрудников, не обсудив вопрос предварительно с главным управлением Yum! и отделом общественных отношений соответствующего сектора компании и не получив разрешения руководства. В главном управлении Yum! и отделах общественных отношений отдельных секторов компании установлена система реагирования на запросы прессы и получения разрешения руководства на публичные заявления. Поэтому такие запросы информации необходимо передавать в данные отделы.



Номера телефонов отделов общественных отношений секторов компании следующие:

- Yum! (502) 874-8200
- KFC (502) 874-8100
- Pizza Hut (972) 338-7844
- Taco Bell (949) 863-3915

ИНФОРМАЦИЯ В ИНТЕРНЕТЕ И ДРУГИЕ ЭЛЕКТРОННЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Сотрудникам не следует помещать конфиденциальную или секретную информацию Компании в Интернете, включая вебсайты, блоги, социальные сети, ведение неразрешенной совместной работы через Интернет, неразрешенные сайты для хранения файлов и другие подобные места.

Необходимо также учитывать риск, связанный с передачей такой информации по электронной почте. По мере расширения использования электронных коммуникаций сотрудникам важно не забывать о том, что существует вероятность доступа неуполномоченных лиц к передаваемой информации.

И Yum!, и отдельные Концепции компании все имеют законные вебсайты и разрешенные методы совместной работы, которые может подтвердить ваш юридический отдел. Сотрудники не должны создавать и помещать на Интернет вебсайты, в которых используется название Yum! или ее секторов, без соответствующего разрешения.

СЧЕТА, ВЕДЕНИЕ УЧЕТА И РАСКРЫТИЕ ФИНАНСОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Мы будем продолжать соблюдать самые строгие стандарты при ведении нашего финансового учета. Наши учетные книги должны отражать все составляющие операций и представлять факты честно и прямолинейно.

Поддерживать данные стандарты – это ответственность каждого сотрудника. Все операции должны быть учтены соответствующим образом. От наших сотрудников ожидается полное сотрудничество с нашими внутренними и внешними аудиторами. Наши сотрудники не имеют права:

- делать ложные или обманчивые записи в учетных книгах;
- иметь секретные или незарегистрированные фонды и другие активы;
- выполнять платежи, зная, что они будут использованы не для той цели, которая указана в наших учетных книгах и записях;
- подписывать или просить других сотрудников подписывать документы, которые, как им известно, являются неточными, неправдивыми или обманчивыми.

Любой сотрудник, чьи действия приводят к ложной финансовой отчетности, будет подвергаться дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения.



Мы соблюдаем все законы, правила и положения, требующие от нас раскрытия нашей финансовой и другой релевантной информации. Мы считаем для себя очень важным предоставлять такую информацию, которая является полной, объективной, точной, своевременной и понятной.

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ЗАПРЕЩЕННЫМИ ВЕЩЕСТВАМИ

Yum! не потворствует и не потерпит незаконного употребления или злоупотребления ее сотрудниками или кем-либо, выполняющим какие-либо работы для Yum!, алкоголем, наркотиками или другими запрещенными веществами. Во избежание возможного риска употребления наркотиков на рабочих местах, а также с целью охраны здоровья и благосостояния сотрудников компании, Гостей и населения, в Yum! установлены следующие правила и процедуры:

- Запрещается изготавливать, распространять, выдавать, иметь в своем владении, употреблять, продавать или покупать неразрешенные или незаконные наркотики, контрабанду (например, принадлежности для употребления наркотиков, такие как курительные трубки), а также употреблять или злоупотреблять незаконными наркотиками, алкоголем и другими веществами, выполняя работу по поручению Компании или в рабочее время. Любое нарушение этого правила является основанием для дисциплинарного взыскания, включая увольнение.
- Любой сотрудник, находящийся под влиянием наркотиков, алкоголя или другого вещества в помещении Компании, выполняя работу по поручению Компании или в рабочее время, подлежит дисциплинарному взысканию, включая увольнение.
- Незаконные действия сотрудников, дискредитирующие Компанию, связанные с незаконными наркотиками или контрабандой, алкоголем или другими веществами и имеющие место в нерабочее время, являются основанием для дисциплинарного взыскания.

Сотрудникам, страдающим от наркотической зависимости, настоятельно рекомендуется признать существующую проблему и обратиться за помощью. Такие сотрудники могут обращаться в отдел Программы помощи сотрудникам Yum! по телефону 1-888-779-2224.

ЗАЩИТА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ И ДРУГОЙ СОБСТВЕННОСТИ YUM!

Yum! полагается на наличие у нее определенной конфиденциальной информации, знаний и данных, которые ей необходимо защищать от раскрытия. Сотрудники компании не могут раскрывать другим лицам или использовать, за исключением использования для выполнения своих служебных обязанностей, любую секретную или конфиденциальную информацию, знания или данные, как во время работы в компании, так и по ее окончании. Отсутствие должной защиты такой корпоративной информации может привести к потере строго конфиденциальных данных, что может поставить Yum! в невыгодное положение на рынке.



Непосредственно перед тем, как закончить работу в Yum!, или же сразу по окончании работы в компании сотрудники должны вернуть компании всю ее собственность (включая все распечатанные материалы и компьютерные файлы, списки клиентов, аппаратные средства и программное обеспечение персональных компьютеров, формулы и модели статистического анализа, ценообразования продукции и другие формулы и модели, служебные удостоверения, ключи и карточки для доступа в помещения). Сотрудники не могут оставлять у себя никаких копий такой собственности. В разрешенных законом пределах Yum! оставляет за собой право удерживать любые причитающиеся сотруднику платежи до тех пор, пока вся такая собственность компании не будет возвращена.

Все сотрудники должны защищать имущество компании и обеспечивать его эффективное использование. Воровство, небрежное обращение и расточительство оказывают прямое воздействие на прибыльность работы Yum!. Все имущество Yum! должно использоваться только для законных деловых целей. Например, сотрудникам не разрешается использовать, модифицировать, разрушать или предоставлять доступ к помещениям, учетным записям, системам, данным и другой собственности Yum! или ее франчайзи, клиентов или поставщиков, за исключением случаев, когда сотрудники уполномочены на такие действия в связи с выполнением их служебных обязанностей. От сотрудников ожидается, что они будут использовать средства передачи голосовых сообщений, электронной почты и другие средства передачи электронных коммуникаций компании Yum! только для целей, имеющих отношение к работе. Yum! считает такие коммуникации (электронные, телефонные или письменные), компьютерные файлы и печатные материалы деловыми записями и собственностью Yum!. В разрешенных законом пределах Yum! оставляет за собой право контролировать такие коммуникации соответствующим образом.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов имеет место, когда личные интересы индивидуума приходят в противоречие каким бы то ни было образом с интересами Yum! или же возникает видимость такого противоречия. Конфликтная ситуация может возникнуть, если сотрудник совершает действия или имеет интересы, которые могут затруднить его объективное отношение к своей работе или эффективное выполнение его должностных обязанностей. Конфликт интересов также возникает, когда сотрудник или кто-либо из членов его семьи получают в результате его положения в Компании неподобающие личные выгоды, либо от самой Компании, либо от какой-либо третьей стороны. Конфликт интересов может создать предоставление ссуд или гарантий выплаты ссуд сотрудниками или членами их семей. Федеральный закон запрещает предоставление ссуд членам совета директоров или ответственным должностным лицам.

Очень важно незамедлительно и в полной мере информировать Компанию о возможном конфликте интересов с тем, чтобы такую ситуацию можно было должным образом проанализировать и разрешить с учетом интересов Компании. Чтобы помочь в рассмотрении Компанией таких потенциальных конфликтных ситуаций, в Компании установлены отдельные правила, касающиеся таких ситуаций, для сотрудников и членов



совета директоров. Правила, касающиеся сотрудников Компании, изложены ниже в подразделе (а), а правила, касающиеся членов совета директоров, – в подразделе (b).

(а) Правила, касающиеся конфликта интересов, в отношении сотрудников простые:

не вступайте в конкуренцию с бизнесом Yum! и никогда не допускайте такой ситуации, когда выполнение вами своей работы в качестве представителя Yum! может оказаться под влиянием ваших личных или семейных интересов, или же может сложиться впечатление такого влияния. Сотрудники должны избегать конфликта своих интересов с интересами Компании. О любой ситуации, в которой может иметь место конфликт интересов, сотрудники должны сообщать Компании, которая должна принять правильное решение, включая ситуации, в которых сотрудник:

- имеет личный или семейный интерес в результатах операции, проводимой с Yum!, одним из ее подразделений, секторов или дочерних компаний (совместно именуемых «Компанией»);
- имеет значительный интерес в операциях конкурента, франчайзи, поставщика или клиента Компании;
- имеет значительный интерес в операциях организации, которая имеет деловые отношения с Компанией или ищет возможности вступить в такие отношения; или
- получает подарок, запрещенный согласно положениям раздела «Получение деловых подарков», от какого-либо индивидуума или организации, которые имеют деловые отношения с Компанией или ищут возможности вступить в такие отношения, или же конкурируют с Компанией.

Владение ценными бумагами PepsiCo, Inc., приобретенными сотрудниками в связи с их предшествующей работой в PepsiCo, Inc. или одной из ее дочерних компаний, не учитывается при установлении того, имеет ли сотрудник значительный интерес в операциях компании PepsiCo, Inc.

(b) Правила, касающиеся конфликта интересов, в отношении членов совета директоров

Большинство членов совета директоров Yum! имеют и поддерживают деловые и профессиональные отношения и ведут другую деятельность в дополнение к своей работе в Yum! Поэтому правила Yum!, касающиеся конфликта интересов, составлены таким образом, чтобы обеспечить достаточное раскрытие и достаточный учет таких ситуаций, имеющих отношение к конфликту интересов, которые в разумной степени могут представлять интерес для Yum!. Соответственно, члены совета директоров обязаны сообщать Yum! обо всех ситуациях, в которых возможен конфликт интересов и которые, как можно предполагать, могли бы повлиять на принятие членом совета директоров независимого и разумного решения при выполнении им своих обязанностей в качестве члена совета директоров Yum!. Члены совета директоров должны сообщать о таких ситуациях в такое время и таким образом, чтобы предоставить Yum! достаточное количество времени и достаточную информацию для полного и должного рассмотрения фактов и обстоятельств, относящихся к возможному конфликту интересов, и определения



мер, которые могут потребоваться для разрешения такого возможного конфликта интересов.

ВОЗМОЖНОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОТОЙ В КОМПАНИИ

Сотрудникам запрещается (а) использовать для своих личных выгод возможности, обнаруженные в результате использования корпоративной собственности, информации или вследствие работы на определенной должности; (b) использовать для личных выгод корпоративную собственность, информацию или свою должность в Компании и (c) вступать в конкуренцию с Компанией. Сотрудники несут перед Компанией обязанность действовать в законных интересах Yum!, когда предоставляется такая возможность.

Примеры корпоративных возможностей, о которых сотрудники должны сообщать и по которым должно быть принято соответствующее решение, включают:

- участие в предприятии, в отношении которого Компания выразила свой интерес, или можно ожидать, что Компания выразит такой интерес;
- приобретение доли в собственности (такой как недвижимость, патентные права, ценные бумаги и т. п.), в которой Компания имеет интерес, или можно ожидать, что Компания будет иметь такой интерес.

Данные правила, касающиеся корпоративных и конкурентных возможностей, относятся к членам совета директоров только в том случае, если корпоративная или конкурентная возможность возникает в результате их работы в качестве члена совета директоров.

Если у вас какие-либо вопросы или проблемы, касающиеся возможного конфликта или корпоративной возможности, просим обращаться к одному из лиц, указанных на стр. 5-6, или, если вы предпочитаете говорить анонимно, звонить в службу The Network по номеру, указанному на стр. 5-6.

ОПЕРАЦИИ С ЦЕННЫМИ БУМАГАМИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Yum! соблюдает все законы, направленные на защиту инвесторов и касающиеся раскрытия существенной информации.

Информация считается существенной, если можно ожидать, что она может повлиять на решение рассудительного инвестора купить, продать или продолжать владение акциями Yum!. Примерами такой информации являются значительное изменение прогнозируемого увеличения или сокращения доходов, значительное изменение структуры компании, значительное изменение в руководстве или значительное приобретение или отторжение собственности.

Сотрудники не должны оказывать влияния ни на какие операции с ценными бумагами Yum! (включая приобретение акций Yum! по опциону) или другой компании, имеющей



отношения с Yum!, при наличии у них существенной непубличной информации о Yum! или такой другой компании.

Сотрудники не должны раскрывать существенную непубличную информацию никому (включая членов своей семьи и других сотрудников Yum!), за исключением ситуаций, когда раскрытие такой информации требуется для ведения операций Yum! и нет никаких оснований полагать (вследствие наличия соглашения или по другой причине), что такая информация будет использована или раскрыта получателем неподобающим образом.

В пределах Yum! сотрудники могут обсуждать и раскрывать существенную непубличную информацию в ходе выполнения своей обычной работы и если у них нет никаких оснований полагать, что такая информация будет использована или раскрыта получателем неподобающим образом.

Сотрудники не имеют права совершать операциями с опционами на ценные бумаги Yum! или продавать ценные бумаги Yum! без покрытия, поскольку такие операции могут создавать впечатление неподобающих операций, впечатление отсутствия лояльности сотрудника к Компании или быть несовместимыми с должностными обязанностями сотрудника Yum!. Злоупотребление существенной непубличной информацией может привести к уголовной или гражданской ответственности, или же к возникновению ответственности обоих видов. Сотрудники не должны покупать или продавать ценные бумаги, или же советовать или поощрять кого-либо к покупке или продаже ценных бумаг, исходя из имеющейся у них существенной непубличной информации. Если сотрудник передает существенную непубличную информацию какому-либо лицу, кто использует ее для совершения каких-либо действий, как такой сотрудник, так и Корпорация, или же и сотрудник, и Корпорация, могут нести ответственность за действия такого лица.

ПРОВЕДЕНИЕ РАССЛЕДОВАНИЙ

Время от времени в Компании или ее дочерних компаниях возникает необходимость провести расследование по жалобе или по заявлению кого-либо из сотрудников, поставщиков, франчайзи или других лиц. Такие расследования проводятся в соответствии с правилами и процедурами, установленными в Компании и ее отдельных секторах, с учетом характера таких жалоб или заявлений.

О жалобах и заявлениях определенного рода необходимо немедленно уведомлять генерального юрисконсульта Марк Кессельман (Marc Kesselman). К таким жалобам и заявлениям относятся жалобы и заявления о следующих возможных нарушениях нашего Кодекса поведения:

- любое нарушение Кодекса поведения, в котором замешан сотрудник уровня L12 или выше;
- любое нарушение, которое может вызвать расследование государственными органами или же гражданское или уголовное наказание;
- мошенничество;



- кража (за исключением кражи из ресторана на сумму менее 25 000 долларов, которую может расследовать местная группа);
- конфликт интересов;
- финансовые нарушения (включая нарушения, касающиеся главных показателей работы, например манипуляции, влияющие на выплату премии);
- операции с ценными бумагами с использованием непубличной информации;
- действия, которые могут привести к повреждению репутации наших торговых марок или Компании.

Генеральный юрисконсульт определит состав группы расследования исходя из характера возможного нарушения.

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА

Изменения или поправки могут быть внесены в данный Кодекс поведения советом директоров Yum! Brands, Inc. Освобождение от требований Кодекса может быть предоставлено ответственному должностному лицу или члену совета директоров только советом директоров или комитетом совета директоров, обладающим особо предоставленным ему правом на предоставление такого освобождения. Сообщения об изменениях, поправках и освобождениях от требований Кодекса будут сделаны в соответствии с требованиями Закона о торговле ценными бумагами 1934 г. и установленными по нему правилами и в соответствии с действующими правилами Нью-Йоркской фондовой биржи.



ДОПОЛНЕНИЕ К ВСЕМИРНОМУ КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ

ПРАВИЛА КОМПАНИИ YUM! ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ ЗА РУБЕЖОМ

Yum! Brands, Inc. и ее дочерние компании (совместно именуемые «Yum!») несут обязательство вести свой бизнес в высшей степени честно. Это означает, что мы избегаем действий, связанных с коррупцией любого вида, включая дачу взяток государственным официальным лицам или деловым партнерам из частного сектора. Yum! соблюдает все действующие антикоррупционные законы, включая Закон США о противодействии коррупции за рубежом (FCPA), а также действующие законы каждой страны, в которой мы ведем свою деятельность (совместно именуемые «антикоррупционными законами»). Требования Всемирного кодекса поведения Yum! («Кодекс») и данных Правил по противодействию коррупции за рубежом («Правила») сформулированы таким образом, чтобы не только соблюдать закон FCPA и другие антикоррупционные законы, но также избегать даже видимости неподобающего поведения при ведении операций Yum!.

Данные Правила распространяются на всех членов совета директоров, должностных лиц и сотрудников Yum! во всем мире (совместно именуемых «работниками»), а также на международных агентов Yum!, ее консультантов, партнеров по совместным предприятиям и любых других представителей Yum!, выступающих от имени Yum! в качестве третьих сторон (совместно именуемых «представителями»). Строгое соблюдение данных Правил является обязательным требованием.

Хотя данные Правила и должны предоставить должное руководство по ведению дела, антикоррупционные вопросы не всегда являются ясными, и иногда их следует рассматривать по отдельности в каждом конкретном случае. В любой ситуации, когда у работников Компании возникает вопрос, им следует консультироваться с юридическим отделом. Мы также рекомендуем вам просмотреть Руководство по дополнительным материалам к Закону США о противодействии коррупции за рубежом (FCPA) на вебсайте Министерства юстиции США по адресу <http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/guide.pdf>, где имеется дополнительная информация о законе FCPA.

1. Возможные последствия нарушения данных Правил. Работники Компании, нарушившие данные Правила, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения. Что касается представителей, нарушивших данные Правила, то все коммерческие отношения между ними и Yum! и ее дочерними компаниями будут прекращены. Нарушение данных Правил и/или антикоррупционных законов также может привести к наложению серьезных штрафов и применению мер наказания уголовного или гражданского характера против Yum!, а также к наложению штрафов на отдельных лиц и даже к наказанию в виде лишения свободы как в США, так и в стране, где произошло такое нарушение.

2. Запрещенные платежи. Работникам и представителям Yum! запрещается осуществлять, предлагать, обещать или давать разрешение на выплату денег или передачу чего бы то ни было, имеющего ценность, каким бы то ни было государственным должностным лицам с целью получения, сохранения или направления заказов или же с



целью оказания влияния на любое действие или решение государственного должностного лица, выполняющего свои должностные обязанности. Определение «государственное должностное лицо» включает сотрудников любых государственных органов России, СНГ, иных зарубежных стран (по отношению к США), любых государственных органов или ведомств, агентств зарубежных государственных органов и международных общественных организаций, любых политических партий, официальных лиц политических партий, а также любых лиц, официально представляющих такие государственные органы или выступающих от их имени, и любых кандидатов на общественные должности. Сотрудники и должностные лица государственных или контролируемых правительством предприятий также могут считаться «государственными должностными лицами», и во многих странах Yum! имеет отношения с многочисленными государственными предприятиями и предприятиями, контролируемыми правительством.

Следует иметь в виду, что положения, касающиеся противодействия коррупции, распространяются не только на деньги и другие денежные документы, но также и на любые другие объекты, имеющие ценность. Такие объекты могут включать, помимо прочего, предоставление деловых возможностей, контрактов на выгодных условиях, подарков, развлечений, а также подарочных кредитных карточек или талонов. Также следует иметь в виду, что, согласно закону FCPA, коррупционное действие не обязательно должно быть успешным и достичь своей цели, и выплата не обязательно должна быть произведена. Даже *предложение* или *обещание* незаконного платежа могут составлять нарушение закона и, таким образом, запрещаются.

Данные Правила также запрещают передачу денег и любых других объектов, имеющих ценность, деловым партнерам частного сектора, включая как действующих, так и потенциальных деловых партнеров, с целью приобрести неподобающее или ненадлежащее влияние в коммерческих отношениях.

3. Платежи третьим лицам и платежи, выполняемые третьими лицами. Настоящие Правила, Закон FCPA и другие антикоррупционные законы запрещают платежи любого типа третьим сторонам или посредникам («представителям»), зная, что весь такой платеж или любая его часть будут использованы для приобретения неподобающего или ненадлежащего влияния. Термин «зная» включает также знание того, что существует большая вероятность того, что такой платеж состоится, поэтому сознательное пренебрежение или намеренное игнорирование (т. е. ситуация, когда вы намеренно не желаете узнавать о неподобающем платеже, когда обстоятельства указывают на большую вероятность такого платежа) не освобождают от ответственности. Таким образом, поведение какой-либо третьей стороны может представлять риск для Yum!.

Наиболее важная мера, которую вы можете предпринять для предотвращения неправомερных платежей, выполняемых представителями, – это тщательно выбирать своих представителей, включая агентов и консультантов, а также контролировать отношения с ними и использовать соответствующие контрактные формулировки. Прежде чем вступить в любое соглашение с третьей стороной, вам следует проконсультироваться с юридическим представителем вашего подразделения компании, чтобы определить меры, требуемые в Yum! при проведении соответствующей должной проверки потенциальных третьих сторон и деловых партнеров. Юридический представитель вашего подразделения компании также предоставит контрактные формулировки,



требуемые в Yum!, для включения в контракты с третьими сторонами, которые могут представлять риск коррупции. Все потенциальные и действующие представители, которые могут представлять риск коррупции, должны получить копию настоящих Правил.

Во избежание даже видимости неподобающего поведения денежные платежи любой третьей стороне, кроме должным образом документированных денежных платежей, заранее утвержденных юридическим представителем вашего подразделения компании, запрещаются. Чеки компании нельзя выписывать на «наличные» (“cash”), «на предъявителя» (“bearer”) или на какое бы то ни было другое лицо, кроме того, которому причитается платеж.

4. **Вспомогательные или ускоряющие платежи.** Правила Yum! запрещают «вспомогательные или ускоряющие платежи», кроме платежей в очень ограниченных обстоятельствах.

Закон FCPA США разрешает «вспомогательные или ускоряющие платежи», когда это небольшие суммы, выплачиваемые государственным должностным лицам, которые необходимы для того, чтобы ускорить или обеспечить выполнение рутинной государственной операции, такой как выдача официальных документов, обработка документов или предоставление почтовых или коммунальных услуг. Вспомогательными или ускоряющими *ни в коем случае* нельзя считать платежи, выполняемые с целью получения или сохранения заказов, и такие платежи касаются только действий, обычно выполняемых таким должностным лицом в рабочем порядке и не подлежащих его рассмотрению.

За исключением оговоренного ниже, данные Правила запрещают выполнение вспомогательных или ускоряющих платежей работниками и представителями Yum!, если они не соответствуют всем следующим условиям: (1) предлагаемый вспомогательный или ускоряющий платеж выполняется не в Соединенных Штатах, а в другой стране, и не касается подразделения Yum!, на которое распространяется Закон Соединенного Королевства о взяточничестве (UK Bribery Act), и (2) предлагаемый платеж

a) является в данной стране общепринятым и разрешен законом, в том числе законами, распространяющимися на конкретный бизнес Yum!;

b) является незначительным по сумме и ценности;

c) выполняется не какому-либо государственному должностному лицу высокого уровня;

d) точно документирован в учетных книгах и записях и

e) не является вознаграждением за какое-либо неправомерное действие получателя платежа и не преследуют цель оказать влияние на какую-либо государственную операцию, производимую по усмотрению получателя. Если вспомогательный платеж удовлетворяет всем вышеперечисленным критериям, такой платеж и вид платежа или метод его выполнения должны быть направлены в виде предложения президенту соответствующего подразделения компании, его главному управляющему по финансам и главному юрисконсульту, а также генеральному юрисконсульту Yum! Brands, Inc., каждый из которых должен предоставить предварительного письменное согласие. Любой



утвержденный вспомогательный платеж должен быть точно зарегистрирован в учетных документах соответствующего подразделения компании.

Если у вас какие-либо вопросы о «вспомогательных или ускоряющих платежах», вам следует проконсультироваться с юридическим отделом.

5. Учетные книги и записи. Работники Yum! должны помогать в том, чтобы корпоративные книги и записи компании правильно и точно, и достаточно подробно, отражали все деловые операции компании и передачу ее активов. Ни для какой цели не разрешается учреждать или поддерживать в действии какие бы то ни было нераскрытые фонды или активы. Работникам компании запрещается принимать участие в фальсификации каких бы то ни было бухгалтерских или деловых записей, при этом все работники должны давать полные и правдивые ответы на любые вопросы внутренних или независимых аудиторов Yum!. Не ограничиваясь вышесказанным, все операции, в которых принимают участие государственные должностные лица, должны быть полностью и точно зарегистрированы таким образом, чтобы были ясны цель и сумма каждого платежа. Кроме того, работники компании никогда не должны соглашаться на выдачу ложных счетов к оплате или на оплату расходов, которые могут вызывать вопросы в соответствии с данными Правилами, и если к вам поступает такой запрос, вы должны уведомить о нем юридический отдел компании.

6. Передача сообщений о нарушениях и сертификация соблюдения Правил. Если вы считаете, что кому-то была дана или может быть дана взятка, что какой-либо платеж был или может быть зарегистрирован неправильно или таким способом, который может привести к сокрытию или искажению характера операции, или же было совершено любое другое нарушение данных Правил или антикоррупционных законов, вы обязаны немедленно сообщить об этом компании. Имеются различные способы сообщать о том, что вас беспокоит, включая анонимные сообщения. дополнительная информация о том, как можно сообщить о своих опасениях, приведена на стр. 5-6 Кодекса поведения. Никто не имеет права вам угрожать или предпринимать против вас какие бы то ни было действия за то, что вы поставили вопрос или сообщили о своих опасениях в Yum! в соответствии с данными Правилами. Yum! периодически будет просить представителей компании и всех сотрудников на уровне менеджеров и выше, а также других определенных сотрудников сертифицировать их соблюдение данных Правил.

7. Обучение сотрудников. В ваши обязанности входит ознакомиться с данными Правилами и соблюдать все требования в отношении получения предварительных разрешений и отчетности. Чтобы повысить уровень знания и понимания данных Правил, а также антикоррупционных законов в целом, Yum! требует, чтобы все пользующиеся льготами сотрудники Yum! Restaurants International, работающие в США, все сотрудники уровня 10 и выше, работающие за пределами США, и некоторые другие особо оговоренные работники прошли курс обучения в Интернете по противодействию коррупции. Yum! также будет предлагать курс очного обучения по данной теме, когда это будет оправдано, и будет требовать от определенных представителей принимать участие в организованном Yum! обучении в соответствующих случаях. Yum! будет вести учет сотрудников, прошедших требуемый курс обучения.

8. Надзор и расследования. За надзор за соблюдением данных Правил отвечает юридический отдел компании. Любое расследование предполагаемого или



подозреваемого нарушения данных Правил, или же нарушения, о котором поступило сообщение, будет проводиться совместно отделом внутреннего аудита Yum! и ее юридическим отделом. При необходимости информация о деталях такого расследования и его результаты будут переданы в аудиторский комитет совета директоров и могут также быть переданы соответствующим властям. Незамедлительные соответствующие меры по исправлению нарушения будут приняты в такие сроки и таким образом, о которых примут решение руководство компании или аудиторский комитет. Юридический отдел компании будет вести журнал всех жалоб, заявлений, сообщений и расследований в соответствии с правилами ведения документации в компании.

9. Аудит и проверка соблюдения законов и правил. Отдел внутреннего аудита Yum! и/или юридический отдел будут проводить периодические проверки, в том числе проверки соблюдения законов и правил, в соответствующих подразделениях компании с целью обеспечения постоянного соблюдения закона FCPA, антикоррупционных законов и данных Правил.

10. Франчайзи. Компания не отвечает за действия своих франчайзи. Однако Международное франшизное соглашение Yum! (International Franchise Agreement) требует от франчайзи соблюдать закон. Если франчайзи выполняет или получает неподобающий платеж, это является нарушением нашего Международного франшизного соглашения. Поэтому каждому франчайзи должны быть предоставлены данные Правила, и соблюдение ими данных Правил должно быть частью их обязательства соблюдать закон.

11. Приобретение компаний. Время от времени Yum! приобретает другие компании. Чтобы правильно оценить потенциальный риск, связанный с такими приобретениями, и обеспечить быстрое и эффективное установление контроля над соблюдением такими компаниями действующих законов и правил, в Yum! разработан Протокол оценки риска коррупции и обеспечения соблюдения законов (Corruption Risk Assessment and Compliance Integration Protocol), выполнение которого составляет часть процедуры должной проверки, проводимой перед приобретением компании. За руководством по проведению должной проверки перед приобретением какой-либо компании следует обращаться к юридическому представителю вашего подразделения.