

Yum!

worldwide

code of

conduct





İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
<i>Yum!'un Tutkusu</i>	3
<i>Nasıl Birlikte Kazanırız</i>	3
<i>Giriş/Program Yönetimi</i>	5
<i>Ürün Kalitesi ve Gıda Güvenliği</i>	8
<i>Kalite</i>	8
<i>Gıda Güvenliği</i>	8
<i>Franchise Alanlar ile İlişkiler</i>	9
<i>Küresel İlişkiler</i>	9
<i>Uluslararası Yolsuzlukla Mücadele İlkesi</i>	10
<i>Çalışan İlişkileri</i>	10
<i>Müşteriler, Tedarikçiler ve Rakipler</i>	11
<i>Hediyeler ve Eğlence</i>	11
<i>İş İle İlgili Hediyelerin, Eğlence ve İkramlarının Kabulü</i>	12
<i>Güvenlik ve Çevreyi Koruma</i>	13
<i>Siyasi ve Toplum Aktiviteleri ve Katkıları</i>	13
<i>Medya İlişkileri</i>	14
<i>İnternette ve diğer Elektronik İletişimlerdeki Bilgiler</i>	14
<i>Hesaplar, Kayıt Tutma ve Mali Bilgilerin İfşası</i>	15
<i>Madde Kullanımı</i>	15
<i>Gizli Bilgileri ve diğer Yum! Markalarının Mülkiyetini Koruma</i>	16
<i>Çıkar Çatışmaları</i>	16
<i>Kurumsal Fırsatlar</i>	18
<i>İçeriden Bilgi Ticareti Yapma ve Tescilli Bilgiler</i>	18
<i>Soruşturma Yönergeleri</i>	19
<i>Değişiklikler ve Feragat</i>	20
<i>Dünya Çapında Davranış İlkeleri Ekleri</i>	21



Yum!'un amacı, insanların her gün işlerine duydukları heyecanla ve severek çalışmaya geldikleri, çığır açan sonuçlar almaya kendini adadıkları ve yaptıkları her şeyi tutkuyla yaptıkları harika restoran markaları oluşturarak bu alanda dünyanın en iyisi olmaktır.

Başarı formülümüz, ilk önce insan kapasitesi... sonra müşteri tatmini ve kârlılıktan geçmektedir. Restoranlarımız, restoran işini bilen ve seven insanlar tarafından işletilmektedir. Restoranlarımızın Genel Müdürleri bizim bir numaralı liderlerimiz ve Franchise Alanlarımız da bizim en önemli ortaklarımızdır.

Çığır açan sonuçlara nasıl ulaşacağımızın ve çalışanlarımız, Franchise Alanlarımız ve tüketicilerimize karşı bağlılığımızı nasıl güçlendireceğimizin genel hatlarını belirleyen Yum! Hanedanı Büyütme Modeli ve Nasıl Birlikte Kazanırız² prensiplerini oluşturduk.

YUM!'un Tutkusu

Yum!'un Tutkusu, Müşteri Tutkunluğudur.... Dünya çapında müşterilerin yüzüne bir YUM ifadesi kondurmaktır!

Müşteri Tutkunluğunun anlamı, harika restoranlar işletmeye ve kuralları müşterilerin koymasına bayılıyoruz demektir. Her müşterinin her restoranda bunu görmesi ve hissetmesi için ivedilikle hareket ediyoruz. Bu temel prensibe ek olarak, restoranlarımızı işletenlerin müşterilerimizle proaktif olarak konuşmalarını, ihtiyaçlarını karşılamaları ve müşterilerimizin tatmin olduğundan emin olmalarını bekliyoruz. Müşteri Tutkunluğu aynı zamanda, restoran destek merkezlerimizdeki her bölümün ve her kişinin kendisini, işletmecilerimizin daha iyi bir müşteri tutkunu olmalarını sağlamak için alanında en iyi sahada hazırlık programlarını ve araçları müşterilerimize hizmet verenlere sunmaya adanması anlamına da gelmektedir.

NASIL BİRLİKTE KAZANIRIZ²

Şirket olarak sahip olduğumuz iki ana güç çalışanlarımız ve kültürümüzdür. Birbirimize saygılı davranmaya ve ilgili, iletişime açık ve dürüst bir ortam yaratmaya inanıyoruz. "Nasıl Birlikte Kazanırız" prensiplerimiz, kültürümüzü ve işletmemizi nasıl yönettiğimizi belirler.

Tüm İnsanlara İnanın

İyi niyetlere güveniniz ve herkesin bir fark yaratma potansiyeline sahip olduğuna inanınız. Düşüncelerimizi geliştirmek ve en iyi kararı vermek için başkalarında aktif olarak çok yönlülük ararız. Tam kapasitelerine ulaşmaları için her bireye koçluk ve destek sunarız.



Restoran ve Müşteri Tutkunu Olun

Muhteşem restoranlar işletmeye bayılırız ve kuralları müşterilerimiz koyar. Her müşterinin her restoranda bunu görmesini ve hissetmesini sağlamak için aciliyetle hareket ederiz. Muhteşem ekipler oluşturacak muhteşem RGM'lere sahip olduğumuzdan emin oluruz. Bir numaralı marka inşa hedefimiz olarak Marka Standartlarımızı hayata geçirmek için temel süreçlerimizin özenle uygulanması konusunda tutkuluyuz. Müşteri tutkusunun hayata geçirilmesinin temeli budur.

Çığır Açın

Kendimize “Çalıştığım Yum! biriminde çığır açan sonuçlar elde etmek için HEMEN ŞİMDİ ne yapabilirim?” sorusunu sormakla başlarız. Kararlılığımız kademe atlama düşüncesine yön verir. Bir şeyin ne kadar büyük olabileceğini hayal ederiz ve onu gerçekleştirmek için pozitif enerji ve kişisel sorumluluk duygusuyla tam anlamıyla harekete geçerek geleceğe dönük çalışırız.

Bilgi Birikimi Oluşturun

Hevesli öğrenciler olarak, şirketimiz içinde ve dışında bilgiyi ve en iyi uygulamaları takip ederek gelişiriz. Çıktığımız yolun her adımında gerçeği bulmayı uyum içinde olmanın üzerinde tutarız. Öğrendiklerimizi en önemli konularda süreç ve araçlara dönüştürerek sürekli ve olağanüstü bir şekilde uygularız. Çığır açma, bilgi sahibi kişiler yaratıcı düşünmeye başladıklarında gerçekleşir.

Takım Olarak Yükselin

Takım olarak, faaliyet değil eylem odaklı çalışırız. Her zaman sağlıklı tartışmayı ve sağlıklı kararları teşvik ederek tartışılmaz olanı dahi tartışırız. İlişkilerimiz birbirimizden imkânsızı bile isteyebilmemizi sağlar. Hızlı ve mükemmel bir şekilde büyük işler başarmak için belirli sözlü anlaşmalar yaparız.

Takdir Edin! Takdir Edin! Takdir Edin!

Dünyaca ünlü takdir etme özelliğimiz ile en iyi insanları kendimize çekeriz ve istihdam ederiz. Başkalarının başarısını kutlamaya bayılırız ve bunu yaparken çok eğleniriz!



Giriş/Program Yönetimi

Yum! Davranış İlkeleri (“İlkeler”), Yum! Brands, Inc. ve iştiraklerinin tüm çalışanları ve Yum! Brands, Inc. şirketinin tüm direktörleri için geçerlidir. Aksi belirtilmediği sürece, bu İlkelerde çalışan(lar)a yapılan tüm atıfların, hem çalışan(lar) hem de direktör(ler)e yapıldığı şeklinde yorumlanması gerekmektedir.

Bu İlkelerde, bir Yum! çalışanı olarak davranış standartları açısından uymanız gereken ilke ve prosedürlerin bazıları belirtilmektedir. Bu standartların sizi ne şekilde ilgilendirdiğini anlamanız önem taşımaktadır. Bu ilkelerin amacı, yüksek etik standartlara uymanıza ve Yum! markalarının ve sizin itibarınızı korumaya yardımcı olmaktır. Eğer bir müdürseniz, sizden amiri olduğunuz bireylerin bu ilke ve prosedürleri bildiğinden emin olmanız ve bunlara uymalarına teşvik etmeniz beklenir.

Bir şeyin yanlış olduğuna inanıyorsanız ve belirli bir durumda doğru davranışın ne olduğundan emin değilseniz ya da başka bir çalışanın, bu İlkelerde belirtilen kurallar dahil, Yum! ilkelerini veya yürürlükteki bir kanunu ihlal ettiğini düşünüyorsanız, göreviniz bu konuyu derhal gündeme getirmek ve endişelerinizi bildirmektir. İsterseniz, The Network adı verilen Yum! destek hattını, aşağıda verilen uygun numaralardan birinden kimliğinizi vermeden arayabilirsiniz. The Network, Yum! markalarından bağımsız bir kuruluştur ve işletmelerin yüksek etik standartlarla çalışmasına yardımcı olmaktadır. Yum! markalarının iyi niyetli şikayetlere karşı misillemelerle ilgili sıkı kuralları bulunmaktadır. Konuyu gündeme getirdiğiniz veya endişelerinizi bildirdiğiniz için hiç kimse sizi tehdit edemez veya size karşı eylemde bulunamaz.

Ülke	AT&T Erişim Kodu (gerekirse)	THE NETWORK Telefon/İrtibat Yöntemi
Avustralya		1-800-08-0731
Brezilya		0800-892-0535
Kanada		1-800-241-5689
Çin Eyaletleri / Şehirleri: Pekin, Tianjin, Hebei, Şansi, İç Moğolistan, Liaoning, Jilin, Heilongjiang, Henan, Şantung		10-800-711-1137
Çin Diğer Tüm Eyaletler / Şehirler		10-800-110-1061
Dubai	8000-021	877-717-2683
Fransa		0800-90-6210
Almanya		0800-180-2445
Hong Kong	800-96-1111 (Hong Kong Telephone) 800-93-2266 (New World Telephone)	877-717-2683 877-717-2683
Hindistan	000-117	877-717-2683
İtalya		800-902-910
Lüksemburg		800 850 88
Rusya (tamamı)		8-800-500-1986
Singapur		800-110-1895
Güney Afrika		0800-994-836



Güney Kore		00798-1-1-002-5178
İspanya		900-9-81211
Tayland		001-800-11-006-7340
Hollanda		0800-022-6172
Türkiye	0811-288-0001	877-717-2683
İngiltere		0808-234-0128
Amerika Birleşik Devletleri		1-800-241-5689

Ortaya çıkabilecek her endişe konusu durum bu ülkelerde ele alınmamış olabilir. Doğru davranışın ne olduğundan emin olmadığınız bir durumla karşı karşıya kalırsanız, bu durumu müdürünüz veya üst kademeli bir yasal danışmanla görüşmeniz gerekmektedir; ya da tercih ederseniz konuyu kimliğinizi vermeden yukarıda verilen The Network numarasını arayarak anlatabilirsiniz. Doğru eylem konusunda tereddütünüz devam ederse, müdürünüzün veya üst kademeli yasal danışmanın veya sizin konuyu Yum İç Denetim Departmanı ve/veya Yum Hukuk Departmanı ile görüşmeniz gerekmektedir. Bu amaçla aşağıdaki kişilerle iletişime geçebilirsiniz:

- Marc Kesselman, Baş Hukuk Müşaviri, Şirket Genel Sekreteri
+1 (972) 338-8515
- Matt Zeiger, Başkan Yardımcısı, İç Denetim
+1 (502) 874-2952

Muhasebe ve denetim konularındaki şikayetler veya endişeleri bildirmek için yukarıdaki prosedürler kullanılabilir. Yukarıdaki prosedürlere ek olarak, çalışanların muhasebe ve denetim konularındaki şikayet ve endişelerini bildirmeleri için, kimliklerini vermeden bu tür şikayet veya endişelerini bildirmeleri dahil olmak üzere, Yum! markaları ek prosedürler de oluşturulmuştur.

Yönetim Kurulunun Denetim Komitesi tarafından onaylanan ve Şirketin intranet web sitesinde bulunan bu ilave prosedürler, Muhasebe ve Denetim Konuları için Şikayet Prosedürlerinde açıklanmıştır.

Burada belirtilmeyen diğer kural ve prosedürler de çalışanlar için geçerlidir. Çalışanlardan, kendi konum ve sorumlulukları için geçerli olan tüm kural ve prosedürleri sormaları, bilmeleri ve bunlara uymaları beklenir. Tüm çalışanların ve Yönetim Kurulu üyelerinin, ABD'de ve Yum! markalarının iş yaptığı diğer ülke, eyalet, bölge, şehir ve yargı bölgelerinde geçerli olan tüm kanun, kural ve düzenlemelere saygı duymaları ve bunlara uymaları gerekmektedir.

Bu ülkelere uymamak, işinize son verilmesi de dahil olmak üzere disiplin cezasına maruz kalmanızla sonuçlanabilir. Kanun ihlalleri ise, Yum! markalarını ciddi anlamda para ve idari cezalarına maruz bırakabilir ve bireylerin hapis cezasına kadar gidebilir.

Yum!'la ilgili işlerimizi yaparken, her birimizin bu ilke ve prosedürlere uyması son derece önem taşıdığı için, lütfen bu belgeyi dikkatlice okuyun.



DÜNYA ÇAPINDA DAVRANIŞ İLKELERİ

ÜRÜN KALİTESİ ve GIDA GÜVENLİĞİ

Yum!'da, ürün kalitesi ve gıda güvenliği, temelimizi oluşturan gerçeklerin ve müşterilerimize her gün verdiğimiz sözün temel taşıdır.

KALİTE

Kalite, temel iş yapma felsefemizi temsil etmektedir ve işte bu yüzden de temel gerçeklerimizden biridir. Hedefimiz, YUM markalarının gülümsemesini dünya çapında insanların yüzlerinde görmektir ve bu yüzden de, en yüksek kalitede ürün ve hizmetleri, temiz, çekici ve rahat bir ortamda sunarak tüm restoranlarımızda her gün müşterilerimizin beklentilerini aşmamız gerekmektedir.

Ürün ve hizmetlerimizi sürekli izliyoruz ve bunları iyileştirmek için çok çalışıyoruz. Kalitemizden ödün vermemize sebep olabilecek her şeyi bize bildirmek suretiyle tüm çalışanlarımızın bu süreçte bize yardımcı olmalarını bekliyoruz.

GIDA GÜVENLİĞİ

Gıda güvenliği, Yum!'un asli sorumluluğudur ve maliyet dahil, hiçbir şeyin bu sorumluluğu bozmasına izin verilmez.

Müşterilerimize güvenli, besin değeri yüksek ve “canınızın çektiği” yemekleri sağlamak için, Yum!:

- Devletin gerektirdiği şartlara uyan veya bunları aşan şartnameler da dahil olmak üzere, ham ürünlerle ilgili sıkı şartnameler uygular.
- Sıkı bir gıda güvenliği test programına bağlı kalır.
- Restoranlarda sıkı gıda işleme ve hazırlama prosedürleri uygular.
- Yönetim ve ekipleri usulüne uygun gıda işleme prosedürleri ve kişisel hijyen uygulamaları konusunda eğitir.
- Gıda güvenliğinden emin olmak için prosedür ve uygulamalarını sürekli olarak takip eder ve iyileştirir.



Gıda güvenliği sorumluluğunu sistemimizdeki herkes paylaşır:

- Çalışan olarak sizden beklenen, gıda güvenliğiyle ilgili tüm sorunları derhal amirinize veya bir üst yönetim kademesine bildirmenizdir.
- Güvenli olmadığından şüphelenilen tüm ürünlerin, güvenlik sağlanana kadar derhal dağıtımdan çekilmesi gerekir.
- Sizin veya restoranda hizmet veren herhangi birinin sağlığının gıda güvenliğini olumsuz olarak etkileyebileceği tüm hallerde, amirinize derhal durumu bildirmeniz ve uygun hareket tarzını belirlemeniz gerekir.

FRANCHISE ALAN İLE İLİŞKİLER

Franchise Alanlarımız ile pozitif stratejik ilişkimiz, Yum!'un başarısında önemli bir yere ve büyük değere sahiptir.

Franchise Alanlar en önemli ortaklarımızdır. Bu yaklaşımla amacımız, tek bir sistem olarak çalışmak, satışları artırmak ve dünyadaki en iyi restoran sistemini işletmektir.

İlişkimizin özellikleri şunlardır:

- Franchise Alanlar ve potansiyel Franchise Alanlar ile yaptığımız işlerde adil ve dürüst olmak.
- Yum! ile Franchise Alanları arasındaki iletişim kanallarını açık tutmak.
- Franchise Alanların performanslarını tarafsız bir şekilde değerlendirmek.

Ayrıca, Yum! Franchise Alanlarına saygı duyar ve gizli bilgilerini korur. Franchise Alanlar ve potansiyel Franchise Alanlar, Yum! işletmelerini alma veya genişletme sürecinde, Yum! markalarına kişisel, ticari ve mali gizli bilgilerini verirler. Bu bilgilerin kati surette gizli tutulması ve sadece yasal ticari amaçlar için kullanılması gerekir.

KÜRESEL İLİŞKİLER

Yum!, ekonomik büyümeyi ve uluslararası ticareti beslemeye inanır. Uluslararası bir kuruluş olarak Yum!, iş yaptığı ülkelerin çıkarlarında üstüne düşen sorumluluğun bilincindedir. Hedefimiz, iş yaptığımız her yerde iyi bir kurumsal vatandaş olmaktır.



Geçerli tüm kanun ve düzenlemelere uyar ve ev sahibi ülkelerin yasal geleneklerine saygı duyarız. Her ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınma açısından önceliklerinin bilincindeyiz ve bunlara özel bir ilgi gösteririz. Buna endüstriyel ve bölgesel kalkınma, çevre kalitesi, istihdam ve eğitim fırsatları, teknoloji ve yenilikçiliğin aktarılması ve geliştirilmesi de dahildir. (Farklı yasal standartlar arasında çatışma ihtimali olduğunda, her zaman Hukuk Departmanına danışın.)

ULUSLARARASI YOLSUZLUKLA MÜCADELE İLKESİ

Yum! Uluslararası Yolsuzlukla Mücadele İlkesinin tamamı, Dünya Çapında Davranış İlkeleri'ne ek olarak belirtilmiştir.

ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ

Yum!, en kuvvetli yönlerinden birinin, çalışanlarının yetenek ve becerisinde saklı olduğunu bilmektedir. Çalışanlardan, en yüksek profesyonel standartlardan sorumlu olmaları ve tüm profesyonel ilişkilerinde karşılıklı saygıyla davranmaları beklenir. Çalışan ilişkilerinde Şirketin faaliyetlerine rehberlik etmek üzere insan kaynakları hedefleri oluşturulmuştur. Şirketin ilkeleri şunlardır:

- Çalışanlara adil davranmak;
- Irk, din, renk, yaş, cinsiyet, engellilik, genetik bilgiler, asker veya gazi statüsü, cinsel tercih, cinsel kimlik, vatandaşlık, uyruk veya yasal olarak korunan diğer statüye bakılmaksızın istihdam, işe alma, geliştirme, terfi ettirme ve ücret ödeme konularında herkese eşit davranmak;
- Profesyonel, güvenli ve ayrımcılık yapmayan bir iş ortamı sağlamak;
- Çalışanlara performanslarına göre değer vermek ve ücret ödemek; ve
- Rekabetçi sosyal haklar paketi sunmak.

Yum! iş ortamında cinsel, ırkçı, dini veya diğer türlerdeki tacizlere izin verilmez. Irkçı, etnik ve dini taciz, bir insana ırkı, dini veya uyruğu yüzünden kötüleme yapma, şaka yapma, korkutma veya diğer sözlü veya fiziksel saldırıları içerir. Cinsel taciz, istenmeyen cinsel yaklaşımlar veya cinsel içerikli diğer sözlü veya fiziksel davranışları içerir. Yukarıda da belirtildiği gibi, bir şeyin yanlış olduğunu düşünüyorsanız, göreviniz bu konuyu derhal gündeme getirmek ve endişelerinizi bildirmektir. İsterseniz, The Network adı verilen Yum! dürüstlük destek hattını, 5 ve 6. sayfalarda verilen numaralardan kimliğinizi vermeden arayabilirsiniz. Yum!'un iyi niyetli şikayetlere karşı misillemelerle ilgili sıkı kuralları bulunmaktadır. İyi niyetinizle konuyu gündeme getirdiğiniz veya endişelerinizi bildirdiğiniz için hiç kimse sizi tehdit edemez veya size karşı eylemde bulunamaz.



MÜŞTERİLER, TEDARİKÇİLER VE RAKİPLER

Hür teşebbüsün sürdürülmesine kendimizi adadık. Bu yüzden, ticaretin kısıtlanmasını, piyasayı bozucu ekonomik eylemleri ve adaletsiz veya etik olmayan iş uygulamalarını yasaklayan kanunların önemini biliyoruz. Yum! bu tür kanunların yürürlükte olduğu yerlerde bunlara uymaya devam edecektir ve çalışanlarından da aynısı bekler.

Tedarikçi, müşteri ve rakipleriyle arasındaki tüm ticari işlerinde, Yum! çalışanlarından şunları bekler:

- Güçlü ve dürüst bir şekilde rekabet etmek.
- Tüm müşteri ve tedarikçilere dürüst, adil ve tarafsız davranmak.
- Rakiplerle fiyatlandırma veya fiyat, satış koşul ve şartları, imalat sınırları, bölge veya müşterileri bölüşme ve üçüncü tarafları boykot etmeyi etkileyen diğer hiçbir konuda asla görüşme veya anlaşma yapmamak.
- Adaletsiz veya yanıltıcı uygulamalardan veya reklamlardan kaçınmak ve hizmet ve ürünlerimizi her zaman dürüst ve açık sözlü bir şekilde sunmak.
- Manipülasyon, gizleme, ayrıcalıklı bilgileri kötüye kullanma, maddi gerçeklerin yanlış beyanı veya diğer tüm haksız ticaret uygulamaları aracılığıyla kimseden haksız yere faydalanmamak.
- Asla bir rakibin ürününü, bu tür beyanlarda bulunmak için iyi bir sebepp bulunmadığı sürece eleştirmemek veya rakipleri yasadışı bir şekilde piyasanın dışında tutacak bir şekilde davranmamak.
- Tüm tedarikçilere, onlardan beklentimizin bizimle iş yapmak için adil ve güçlü bir şekilde rekabet etmeleri olduğunu ve tedarikçilerimizi özellikle liyakate göre seçtiğimizi açıkça belirtmek.

HEDİYELER VE EĞLENCE

İş kararlarımızı liyakat prensibi bazında alıyoruz. Hediye veya eğlence gibi ticari bir iltimas, uygunsuz bir görünüm oluşturabilecek hiçbir durumda teklif edilmeyecektir. Bu, özel iş ortaklarımızla olan etkileşimler kadar, Amerika Birleşik Devletleri'nde veya dünyanın her yerindeki devlet görevlileriyle olan etkileşimler için geçerlidir, ayrıca bu hem hediye ve eğlence vermek hem de kabul etmek için de geçerlidir.

Uygun durumlarda, çalışanlar mevcut veya potansiyel iş ortaklarına makul eğlence veya hediyeler sağlayabilir. Ancak, bu tür hediye veya eğlenceye kanunlar, iş ortağının kendi ilkeleri ve sizin işletmenizin ilkeleri tarafından izin verilmesi gerekir. Mevcut veya potansiyel iş ortaklarından hediyeler kabul etmek, bu tür hediye veya eğlenceyi kabul etmenin bazı etkileri olacağı izlenimini oluşturabilir. Hediye veya eğlence hiçbir zaman uygunsuz veya usulsüz etki karşılığında verilmemeli veya kabul edilmemelidir ve bir hediye veya eğlencenin -alındığına veya verildiğine bakılmaksızın- herhangi bir uygunsuz veya usulsüz etkiyle ilişkisi olduğu izlenimini vermesinden bile kaçınmanız gerekir.



Amerika Birleşik Devletleri Kongre Üyeleri veya çalışanlarına ya da Yürütme Organı resmi görevlilerine hediye verilmesi yasaktır. Çoğu durumda, eyalet veya yerel resmi görevlilere hediye verilmesi de yasaktır ve katı sınırlandırmalara tabiidir. Buna bağlı olarak, bir eyalet veya yerel resmi görevliye herhangi bir hediye vermeden önce Hukuk Departmanından onay alınması gerekmektedir.

Devlet görevlileriyle etkileşimlerin kendine özel riskleri bulunur ve devlet görevlilerine verilmesi tasarlanan hediye veya eğlencenin işbu İlkeler, Kurallar ve yolsuzlukla mücadele kanunlarına uygun olduğundan emin olmak için Uluslararası Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na bakmanız ve Hukuk Departmanına danışmanız gerekir. ABD hükümeti haricindeki devlet görevlilerine verilen hediyeler, eğlence veya diğer ödemeler veya iltimaslar, ABD Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası veya diğer yolsuzluk mücadele kanunlarına tabi olabilir ve başka kısıtlamalar da geçerlidir. Lütfen herhangi bir hediye, eğlence, ödeme veya diğer tür iltimas sağlamadan önce, Yum! Uluslararası Yolsuzluk Mücadele Politikası'na bakınız. Yabancı bir devlet görevlisine nominal değeri olan bir hediyeyi ancak söz konusu hediye açık ve şeffaf bir şekilde verilmişse, Yum! kayıtlarına uygun bir şekilde işlenmişse, yerel kanunlar izin veriyorsa ve (1) markamızın tanıtımını yapan bir logo ürünü gibi ürünlerimizin tanıtımını yapma, ürünlerimizi sergileme veya ürünlerimizin açıklanmasıyla doğrudan ilişkili ise ya da (2) geleneksel olarak hediye verilen bir bayram gibi sadece saygı göstermek amacıyla sunuluyorsa, verebilirsiniz. Hediyelerin asla uygunsuz veya usulsüz etki karşılığında verilmemesi veya kabul edilmemesi gerekir.

İŞ İLE İLGİLİ HEDİYELERİN VE EĞLENCENİN KABULÜ

Tedarikçiler, potansiyel tedarikçiler, Franchise Alanlar veya bir ticari işlemle bağlantısı olan diğer kişiler tarafından verilen hediyeler (eğlence, ulaşım ve konaklama dahil), uygunsuz etki potansiyeli (gerçekte veya görünüm olarak) oluşturur. Bu da, piyasada iş yapmak için elzem olan güven ve inancı tehlikeye sokabilir. Bunun sonucu olarak, çalışanların (kendileri veya başka biri adına), Şirketle iş yapan veya Şirketle iş yapmak isteyen, veya Şirketle rekabet eden bir kişi veya kurumdan, herhangi bir hediye, iltimas, borç, ödeme veya diğer özel çıkar veya herhangi özel bir muamele (hepsi bir arada "hediye" olarak anılacaktır) kabul etmesi, aşağıdaki durumlarda, yasaktır:

- (i) Hediye kabul edilmesinin, çalışanın Şirket'e karşı olan görevlerini ifa ederken ki bağımsızlığını veya muhakemesini etkilemesinin makul surette beklenebilmesi (söz konusu hediye başka çalışanlar üzerinde uygunsuz veya usulsüz kişisel etkide bulunmanıza sebep olması dahil) veya bunun bir ticari bir teşvik olarak makul surette yorumlanabilmesi,
- (ii) Hediye kabul edilmesinin kamuya ifşa edilmesi halinde, bunun Yum!'a karşı utanç doğurmasının veya Yum!'un itibarının sair surette zedelemesinin beklenen makul bir sonuç olması, veya
- (iii) Hediye kabul edilmesinin, uygunsuz bir görünüm yaratması veya aradaki ilişkinin bağımsızlığına veya muhakemesine müdahale etmesi.

Mevcut veya potansiyel bir müşteri, tedarikçi veya Franchise Alandan, işbu İlkelerde izin verildiği açıklanan hallerin *dışında* bir hediye veya teklif kabul ederseniz, veya şartların bu hediye kabul edilmesinin uygunluğuna dair şüphe oluşturduğunu düşünüyorsanız, İcra Amirinden (Yum! Brands, Inc. şirketinin İcra Kurulu Başkanına (CEO) doğrudan rapor veren ve sizin görevli olduğunuz bölümden sorumlu olan amir) veya Hukuk Departmanından kabul etme onayı



almadığınız sürece hediye veya teklifi geri çevirmelisiniz. Diğer taraftan, eğer hediye size zaten teslim edildiyse, hediye kabul edemeyeceğinizi ve geri gönderdiğinizi bildiren ve tarihi belirttiğiniz bir yazıyla geri göndermeniz gerekir. Kendi güvenliğiniz için, müdürünüze hediye veya teklifi bildirin ve gönderdiğiniz yazının bir nüshasını saklayın.

GÜVENLİK VE ÇEVREYİ KORUMA

Yum! kendini güvenlik ve sağlıklı iş ortamları sağlamaya ve çevreye duyarlı kurumsal bir vatandaş olmaya adanmıştır. Yürürlükteki tüm çevre, güvenlik ve sağlık kanunları ve düzenlemelerine uymak ilkemizdir.

Kendimizi, çalışanlarımızı ve fiziksel kaynaklarımızı koruyan tesisler tasarlamaya, inşa etmeye, sürdürmeye ve işletmeye adadık. Buna, yeterli koruyucu ekipman ve yöntemlerin kullanılmasını sağlamak ve şart koşturmak ile tüm işlerin güvenli bir şekilde yapılması konusunda ısrarcı olmak da dahildir.

Çevreyi korumanın, iyi bir kurumsal vatandaş olmanın önemli bir parçası olduğuna inanıyoruz. Sosyal sorumluluk sahibi, bilime dayanan ve ekonomik açıdan doğru olan yöntemlerle, kendimizi işlerimizin çevre üzerindeki etkilerini en aza indirmeye adadık. Koruma, geri dönüştürme ve enerji kullanımı programlarını teşvik etmekteyiz.

SİYASİ VE TOPLUM AKTİVİTELERİ VE KATKILARI

Yum!, topluma katkıda bulunmaya inanmaktadır ve çalışanlarını toplum aktivitelerine katılmaya teşvik etmektedir.

Devlet İlişkileri Departmanından (+1 502-874-8856) önceden alınan izine uygun olması hariç, çalışanlar, yürürlükteki kanunlar tarafından izin verilse dahi, Amerika Birleşik Devletleri'nde veya başka bir ülkede herhangi bir siyasi katkılarda bulunmak için kurumsal fonları, varlıkları veya kaynakları (para, gıda, ulaşım, işçilik, vs.) kullanamaz. Federal seçimler veya federal siyasi komiteler veya partilerin adayları için bu tür katkılar yapılamaz.

Bu ilkenin amacı sizi kendi özel zamanınızda kişisel ve gönüllü olarak siyasi aktivitelere katılmaktan veya kendi para kaynaklarınızla bir aday veya partiyi desteklemekten vazgeçirmek değildir. Ancak, kişisel gönüllü siyasi aktivitelerinizin hiçbirinde Yum!'un temsilcisi olarak hareket etmediğinizi açıkça belirtmeniz gerekmektedir. Ayrıca, gönüllü hizmet verirken cebinizden yaptığınız harcamalar dahil olmak üzere, kişisel siyasi katkılarınız için hiçbir şartta size Yum! tarafından ücret verilmeyecektir veya geri ödeme yapılmayacaktır. Bu tür siyasi katkılarda bulunmanızın veya bulunmamanızın bir sonucu olarak işinizin hiçbir alanında iltimas görmezsiniz, önyargıya maruz kalmazsınız veya terfi etmezsiniz.

Ayrıca, siyasi katkılar ve siyasi aktivitelerde bulunmaya dair kanun ve kurallar karmaşık olduğu için, bu tür faaliyetlerde bulunmadan önce Devlet İlişkileri Departmanından önceden izin almanız gerekmektedir.



Hayırsever bağışlar ve toplumsal faaliyetler, Yum!'un temel değerlerindedir ve bu ilkenin amacı sizi toplumsal faaliyetlere katılmaktan veya hayırsever bağışlar yapmaktan vazgeçirmek değildir. Ancak, Yum! adına veya çıkarına yönelik yapılan tüm hayırsever bağışlara izin verilmesi ve bunların şirket kayıtlarına ve defterlerine usulüne uygun bir şekilde işlenmesi gerekmektedir.

Nadir durumlarda, hayırsever bağışlar, uygunsuz veya usulsüz etki elde etmeye çalışmak gibi görünebilir ve Yum!'un bunun olmamasını sağlaması gerekir. Mevcut veya potansiyel bir iş ortağı veya bir devlet görevlisi sizden belirli bir hayırsever kuruma katkıda bulunmanızı isterse, lütfen izin isterken bu bilgiyi de dahil edin.

MEDYA İLİŞKİLERİ

Basın mensupları çalışanlardan Yum!'un kamusal sorunlar hakkındaki görüşlerini bildirmelerini isteyebilir. Çalışanların, kişisel yorumda bulunmaksızın basın mensuplarından gelen talepleri doğrudan uygun Yum! Merkezine ve Konsept Kamu İlişkileri çalışanına iletmeleri gerekmektedir.

Ayrıca, önceden Yum! Merkez ve Konsept Kamu İlişkileri ekipleriyle konuyu görüşüp yönetimin onayını almadan, çalışanların basına Yum!'un faaliyetleri ve başka çalışanların faaliyetleri hakkında bilgi vermemesi gerekmektedir. Yum! Merkez ve Konsept Kamu İlişkileri ekipleri, basın taleplerini yanıtlamak ve basın açıklamaları için yönetim onayını almak için sistemler oluşturmuştur. Bu nedenle, bu tür bilgi taleplerinin bu ekiplere yönlendirilmesi gerekmektedir.

Konsept Kamu İlişkileri ekibine aşağıdaki numaralardan erişebilirsiniz:

- Yum! +1 (502) 874-8200
- KFC +1 (502) 874-8100
- Pizza Hut +1 (972) 338-7844
- Taco Bell +1 (949) 863-3915

İNTERNETTE VE DİĞER ELEKTRONİK İLETİŞİMLERDEKİ BİLGİLER

Çalışanların, internet siteleri, blog sayfaları, sosyal medya, onaylanmamış çevrimiçi işbirliği veya onaylanmamış çevrimiçi dosya depolama ve diğer benzer türdeki yerlerde gizli veya hassas Şirket bilgilerini paylaşmaması gerekmektedir.

Bu tür bilgilerin e-posta aracılığıyla aktarılmasına ilişkin risklere de ayrıca dikkat edilmesi gerekmektedir. Elektronik iletişim araçlarının giderek daha çok kullanılması nedeniyle, yetkisiz kişilerin aktarılan bilgilere erişme ihtimaline karşı çalışanların dikkatli olması önem taşımaktadır.

Yum! ve Yum! Konseptlerinin tümünün yetkili internet siteleri ve onaylanmış işbirliği yöntemleri bulunmaktadır. Çalışanların, usulüne uygun olarak izin almadan, Yum! veya Yum! Konseptlerinin adını kullanarak internet sitesi geliştirmemeleri veya oluşturmamaları gerekmektedir.



HESAPLAR, KAYIT TUTMA VE MALİ BİLGİLERİN İFŞASI

Mali kayıtlarımız ve hesaplarımızda en katı standartları uygulamaya devam edeceğiz. Defterlerimiz, işlemlere ait tüm bileşenleri yansıtmalı ve gerçekleri dair dürüst ve doğru bir şekilde göstermelidir.

Her çalışan bu standartları uygulamakla sorumludur. Tüm işlemlerle ilgili uygun kayıtların tutulması gerekmektedir. Çalışanlardan dahili ve harici deneticilerimizle tam işbirliği yapması beklenmektedir. Çalışanlarımız şunları yapamaz:

- Kayıtlarımızda hatalı veya yanıltıcı girişler yapmak.
- Gizli veya kayıt dışı fonlar veya varlıklar tutmak.
- Defter ve kayıtlarımızda belirtilenler dışındaki bir amaç için kullanılacağı bilinerek bir ödeme yapmak.
- Hatalı, yanlış veya yanıltıcı olduğu bilinen evrakları imzalamak veya başka bir çalışandan imzalamasını istemek.

Bir çalışanın sahte mali raporlamaya sebep olan faaliyetleri, işten çıkarılmayı da içeren disiplin cezalarına tabi olur.

Mali ve diğer ilgili bilgilerimizi ifşa etmemizi gerektiren tüm kanun, kural ve düzenlemelere uyarız. Tüm ifşaların eksiksiz, adil, doğru, zamanında ve anlaşılabilir olması bizim için yüksek önceliğe sahiptir.

MADDE KULLANIMI

Yum!, kendi çalışanlarının veya Yum! adına hareket eden hiç kimsenin alkol, uyuşturucu veya diğer maddeleri yasadışı şekilde kullanmasına veya istismarına göz yummaz ve tolerans göstermez. İşyerinde uyuşturucu istismarının olası tehlikelerinden kaçınmak ve çalışanları, müşterileri ve komşularının sağlığı ve refahını korumak için, Yum! aşağıdaki uygulama ve prosedürleri benimsemiştir:

- Şirket işlerinin ifası sırasında veya iş saatleri içerisinde izinsiz veya yasadışı uyuşturucu, kaçak mal (örn. pipo gibi uyuşturucu teçhizatı) veya maddelerin yasadışı olarak imalatı, dağıtılması, hazırlanması, bulundurulması, kullanımı, satışı veya satın alınması veya yasal uyuşturucuların, alkolün veya diğer maddelerin istismarı veya suistimali. Her tür ihlal, işten çıkarılmayı da içeren disiplin cezaları için gerekçe oluşturur.
- Şirketin tesislerinde, Şirketin işini yaparken veya iş saatleri sırasında uyuşturucu, alkol veya diğer maddelerin tesirinde olan tüm çalışanlar, işten çıkarmayı da içeren disiplin cezalarına tabidir.
- Çalışanların, iş saatleri dışında yasadışı uyuşturucu, kaçak mal, alkol veya diğer maddeleri içeren yasadışı hareketlerde bulunması ve bunun Şirketin itibarını sarsması, işten çıkarmayı da içeren disiplin cezalarına tabidir.



Madde kullanımı sorunu yaşayan çalışanların, acilen sorunu kabullenmeleri ve yardım istemeleri tavsiye edilir. Çalışanlar bunun için +1-888-779-2224 numarasından Yum! Çalışan Destek Programını arayabilirler.

GİZLİ BİLGİLERİ VE DİĞER YUM! MÜLKİYETİNİ KORUMA

Yum!, koruması gereken bazı gizli bilgi, birikim ve verilere bağlıdır. Çalışanlar istihdamları süresince veya sonrasında bu sırlar veya gizli bilgi, birikim veya verilerden hiçbirini, başkalarına ifşa etmemeli veya istihdam görevleri uyarınca olanlar hariç, bunları kullanmamalıdır. Bu kurumsal bilgilerin yeterince korunamaması, son derece gizli bilgilerin kaybedilmesine ve bu yüzden de piyasada Yum!'un zarar görmesine sebep olabilir.

Çalışanlar işlerine son verilmeden hemen önce veya sonra, tüm Yum! mülkiyetini (tüm basılı kopyalar ve bilgisayar dosyaları, müşteri listeleri; kişisel bilgisayar donanım ve yazılımı, istatistiksel analiz, ürün fiyatlandırma ve diğer formüller ve modeller; kimlik kartları; anahtarlar ve giriş kartları) geri vermelidir. Çalışanlar bu mülkiyetin hiçbir kopyasını alıkoymaz. Kanunların izin verdiği ölçüde, Yum!, söz konusu mülkiyet geri verilinceye kadar çalışana ödeme yapmama hakkını saklı tutar.

Tüm çalışanlarının şirketin varlıklarını koruması ve etkili bir şekilde kullanıldığından emin olması gerekir. Hırsızlık, ihmalkarlık ve israf, Yum!'un kârlılığını doğrudan etkiler. Yum! varlıklarının tümünün meşru ticari amaçlar için kullanılması gerekmektedir. Örneğin, çalışanlar Yum! veya Franchise Alanların, müşterilerinin veya tedarikçilerinin tesisleri, kayıtları, sistemleri, verileri veya diğer mülkiyetini, iş sorumluluklarıyla ilgili olarak böyle bir yetki verilmediği sürece, kullanamaz, dağıtamaz, değiştiremez, yok edemez veya erişim sağlayamaz. Çalışanlardan, Yum! sesli mesajı, elektronik posta ve diğer elektronik iletişim hizmetlerini işle ilgi amaçlar için kullanmaları beklenmektedir. Yum! bu tür iletişimleri (elektronik, telefonla veya yazılı), bilgisayar dosyalarını ve basılı formları Yum! ticari kayıtları ve mülkiyeti olarak kabul etmektedir. Kanunun izin verdiği ölçüde, Yum! bu tür iletişimleri uygun olan şekilde izleme hakkını saklı tutar.

ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Bir kişinin kişisel çıkarları Yum! çıkarlarıyla çatıştığında (veya çatışma görünümü verdiğinde), bir çıkar çatışması meydana gelir. Bir çalışanın şirket işlerini tarafsız ve etkili bir biçimde yerine getirmesini zorlaştıran hareketlerde bulunması ve çıkarının olması durumunda, bir çatışma durumu ortaya çıkabilir. Bir çalışana veya aile üyelerinden birine, Şirket tarafından veya bir üçüncü taraftan Şirketteki pozisyonu nedeniyle uygunsuz kişisel çıkarlar sağlandığında da bir çıkar çatışması meydana gelir. Çalışanlar ve aile üyelerine borç verilmesi, yükümlülük garantileri verilmesi, çıkar çatışmalarına sebep olabilir. Federal kanuna göre, direktörler ve icra memurlarına borç verilmesi yasaktır.

Potansiyel çatışmaların uygun bir şekilde incelenip, Şirketin yararına olacak şekilde çözümlenmesi için, her tür potansiyel çıkar çatışması durumunun hemen ve yeterli bilgilerle Şirkete bildirilmesi önem taşımaktadır. Şirketin bu tür potansiyel çatışmaları dikkate almasını kolaylaştırmak için, Şirket, çalışanlar ve direktörler için ayrı çıkar çatışması ilkeleri benimsemiştir. Şirket çalışanlarına uygulanacak çıkar çatışması ilkesi aşağıdaki (a) alt



bölümünde verilmiştir ve direktörlere uygulanacak çıkar çatışması ilkesi aşağıdaki (b) alt bölümünde verilmiştir.

(a) Çalışanlara Uygulanacak Çıkar Çatışması İlkesi

Yum! çalışanlarına yönelik çıkar çatışması ilkesi kısa ve özdür: Yum! işletmeleriyle rekabet etmeyin ve işletmelerimiz adına yaptığınız ticari işlerin, kişisel veya aile çıkarlarınızdan etkilenmesine veya etkilendiği görünümünü vermesine asla izin vermeyin. Çalışanların, Şirketin çıkarlarına ilişkin çıkar çatışmalarından kaçınmaları gerekmektedir. Çalışanların tüm potansiyel çıkar çatışması durumlarını ifşa etmeleri ve bunların Şirket tarafından çözümlenmesi gerekmektedir. Bunlarla sınırlı kalmamak kaydıyla, çalışanların aşağıdaki durumlarda bulunmaları buna dahildir:

- Yum! veya bölümleri, konseptleri veya iştirakleriyle (“Şirket”) yapılan bir işlemde çalışanın kişisel veya ailesi için bir çıkarı olması;
- Çalışanın Şirketin bir rakibi, franchise Alanı, tedarikçisi veya müşterisinde önemli ölçüde bir çıkarı olması;
- Çalışanın, Şirketle iş yapan veya iş yapmak isteyen bir kuruluşta önemli ölçüde bir çıkarı olması; veya
- “İş Hediyealarının Kabul Edilmesi” adlı bölümde yasaklanan bir hediye, Şirketle iş yapan veya iş yapmak isteyen veya Şirketle rekabet eden bir birey veya kuruluştan kabul etmesi.

Daha önce PepsiCo, Inc. veya iştiraklerinden herhangi birinde çalışmış olan çalışanların, bununla ilişki olarak PepsiCo, Inc. menkul değerlerini edinmiş olmaları, hiçbir şekilde çalışanın PepsiCo, Inc. şirketinden önemli ölçüde çıkarı olması olarak görülmeyecektir.

(b) Direktörlere Uygulanacak Çıkar Çatışması İlkeleri

Yum!’ın çoğu direktörü, Yum! direktörlükleri dışında ticari ve profesyonel ilişkilerde ve faaliyetlerde bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak, Yum!’un direktörlere yönelik çıkar çatışması ilkesi, makul olarak Yum!’u ilgilendirme olasılığı olan çıkar çatışması türlerinin yeterli bir şekilde ifşa edilip dikkate alınmasını sağlamak için tasarlanmıştır. Buna bağlı olarak direktörlerin, Yum! direktörü olarak görevlerini yerine getirirken direktörün bağımsızlığı ve muhakemesini etkilemesi makul bir şekilde beklenen tüm çıkar çatışması durumlarını Yum!’a ifşa etmeleri gerekmektedir. Yum!’un ilgili unsurları ve potansiyel çıkar çatışmasına ilişkin şartları eksiksiz ve yeterli bir şekilde dikkate alınmasını ve, varsa, söz konusu potansiyel çıkar çatışmasını gidermek için yapılması gereken eylemleri belirlemesini sağlamak için zamanında ve yeterli bilgileri vermek için, direktörün bilgileri zamanında ve uygun biçimde ifşa etmesi gerekmektedir.

KURUMSAL FIRSATLAR

Çalışanların, (a) kurumsal malvarlığı, bilgi veya konumlarını kullanarak keşfettikleri kişisel fırsatlardan yararlanmaları; (b) kurumsal malvarlığı, bilgi veya konumlarını kişisel çıkar için



kullanmaları; ve (c) şirketle rekabet etmeleri yasaktır. Çalışanlar, Yum!'ın meşru çıkarlarını geliştirmek konusunda, bu tür fırsatların ortaya çıkması halinde, Yum!'a karşı sorumludur.

Çalışanların ifşa etmeleri ve sonuçlandırılması gereken potansiyel kurumsal fırsatların örnekleri şunlardır:

- Şirketin çıkarı olduğunu beyan ettiği veya beyan etmesi beklenen bir girişime katılmak;
- Şirketin çıkarı olan veya çıkarı olması beklenen bir malvarlığında (gayrimenkul, patent hakları, menkul değerler veya diğer malvarlığı gibi) bir çıkar elde etmek.

Kurumsal ve rekabetçi fırsatlara ilişkin bu kurallar, direktörler için Yum direktörü olarak görevlerini yapmalarının sonucu olarak veya görevlerini yaparken ortaya çıkan kurumsal veya rekabetçi fırsatlara ilişkin olarak geçerlidir.

Potansiyel bir çıkar veya kurumsal fırsata ilişkin sorularınız veya endişeleriniz varsa, lütfen 6. sayfada belirtilen kişilerden biriyle iletişime geçin veya kimliğinizin gizli kalmasını istiyorsanız, 5. ve 6. sayfalarda verilen numaralardan uygun olanını seçerek Ağ (*The Network*) ile iletişime geçin.

İÇERİDEN BİLGİ TİCARETİ YAPMA VE TESCİLLİ BİLGİLER

Yum!, maddi bilgilerin ifşasına ilişkin olarak yatırım yapan kamuyu korumak için tasarlanan kanunlara uymaktadır.

Maddi bilgiler, makul bir yatırımcının Yum! hisselerini satın alma, satma veya elinde tutma kararını etkilemesi beklenen bilgilerdir. Gelir tahminlerinde önemli ölçüde artış veya düşüş revizyonu, önemli bir yeniden yapılandırma değişikliği, yönetimde büyük bir değişiklik, veya önemli bir iktisap veya elden çıkarma, örnekler arasındadır.



Çalışanların, Yum! veya başka bir şirkete dair kamuya mal edilmemiş maddi bilgilere sahipken, Yum! veya Yum! ile ilişkisi olan başka bir şirketin menkul değerlerinde yapılan hiçbir işlemi (Yum! hisse senedi opsiyonlarından yararlanmak dahil) etkilememesi gerekmektedir.

Yum!'ın işini yapmasını sağlamak için ifşa edilmesinin gerektiği ve- bir sözleşme veya benzeri yüzünden- bu bilgilerin verildiği kişinin bunları kötüye kullanacağına veya uygunsuz kullanacağına dair bir sebep olmayan durumlar haricinde, çalışanların kamuya mal olmamış maddi bilgileri hiç kimseye (aile üyeleri ve diğer Yum! çalışanları dahil) ifşa etmemesi gerekmektedir.

Çalışanların Yum! dahilinde, kamuya mal edilmemiş maddi bilgileri sadece normal iş akışında ve bilgileri verdikleri kişinin bunları kötüye veya uygunsuz kullanacağına dair bir sebep yokken paylaşmalı veya ifşa etmelidir.

Bu tür işlemler, uygunsuz ticaret görünümü verebileceği, sadakatsiz görüneceği ve çalışanların Yum!'a karşı görevleriyle tutarsız olacağı için, çalışanların Yum! menkul değerlerinin opsiyon ticareti veya açığa satış işlemlerini yapmamaları gerekmektedir. Kamuya mal edilmemiş maddi bilgilerin kötüye kullanılması, cezai veya hukuki sorumlulukla veya her ikisiyle sonuçlanabilir. Hiçbir çalışan, kamuya mal edilmemiş maddi bilgilere dayanarak, menkul değerler satın almamalı veya satmamalıdır veya başkalarını menkul değerler alma veya satma konusunda teşvik etmemelidir. Bir çalışanın, kamuya mal olmamış maddi bilgileri başka birine aktarması, ve o kişinin de bunlara dayanarak hareket etmesi, hem çalışan hem de Şirketin, ya da bunlardan birinin, harekette bulunan kişinin eylemlerinden sorumlu olmasına sebep olabilir.

SORUŞTURMA KILAVUZLARI

Zaman zaman, Şirketin veya iştiraklerinden birinin çalışanlar, satıcılar, franchise Alanlar veya diğer taraflar tarafından gündeme getirilen şikayet veya iddialarla ilgili soruşturma gerçekleştirmesi gerekebilir. Soruşturmalar Şirket ve markaları tarafından şikayetlerin ve iddiaların doğasına göre belirlenen ilke ve uygulamalar uyarınca yürütülecektir.

Bazı şikayet ve iddialarda, Genel Danışman Marc Kesselman derhal haber verilmesi gerekmektedir. Davranış İlkelerimizin potansiyel ihlallerine ilişkin bu şikayet ve iddialar aşağıdakileri içerir:

- L12 veya üzerindeki bir seviyeden bir çalışan tarafından Davranış İlkelerinin her türlü ihlali
- Devlet soruşturması veya hukuki veya para cezası riskine ilişkin her tür iddia
- Dolandırıcılık
- Hırsızlık (yerel ekip tarafından yürütülebilecek 25.000\$ altındaki mağaza dolandırıcılıkları hariç)
- Çıkar Çatışmaları
- Mali düzensizlikler (prim hileleri gibi kilit performans göstergeleri dahil)
- İçeriden Bilgi Ticareti
- Marka / Şirket itibarının zedelenmesi potansiyeli

Genel Danışman, iddia edilen ihlale bağlı olarak soruşturma ekibinin kimlerden meydana geleceğini belirleyecektir.



DEĞİŞİKLİKLER VE FERAGAT

İŞbu Davranış İlkelerine, Yum! Brands Inc. Yönetim Kurulu tarafından değişiklik veya ek yapılabilir. Bir icra memuru veya Yönetim Kurulu üyesinin bu İlkelerden feragat etme hakkı, sadece Yönetim Kurulu tarafından veya Kurulun bu yetkiye sahip bir komitesi tarafından verilebilir. Eklemeler, değişiklikler ve feragatlerin, 1934 tarihli Menkul Kıymetler Borsa Kanunu ve içerdėĐi kurallar ile New York Menkul Kıymetler Borsasının geçerli kuralları uyarınca ifşa edilmesi gerekmektedir.



DÜNYA ÇAPINDA DAVRANIŞ İLKELERİ EKİ

YUM! ULUSLARARASI YOLSUZLUKLA MÜCADELE İLKESİ

Yum! Brands, Inc. ve iştirakleri ("Yum!") kendilerini en yüksek dürüstlük standartlarıyla iş yapmaya adanmıştır. Bu da, devlet görevlileri veya özel iş ortaklarına rüşvet vermeyi de içeren her tür yolsuzluktan kaçınmak anlamına gelmektedir. Yum!, ABD Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası ("FCPA") ile, iş yaptığımız ülkelerdeki geçerli kanunları da içeren (birlikte "yolsuzlukla mücadele kanunları" olarak anılır) geçerli yolsuzlukla mücadele kanunlarının tümüne uyacaktır. Yum! Dünya Çapında Davranış İlkeleri ("İlkeler") ve işbu Uluslararası Yolsuzlukla Mücadele İlkesi ("İlke"), sadece FCPA ve diğer yolsuzlukla mücadele kanunlarına uymak için ve Yum!'inişleriyle bağlantılı olarak herhangi bir uygunsuz davranış izlenimini vermektan kaçınmak için tasarlanmıştır.

İşbu İlke, Yum!'ın dünya çapındaki tüm direktörleri, memurları ve çalışanları ("çalışanlar") ile Yum!'ın uluslararası acentaları, danışmanları, ortak teşebbüs ortakları ve Yum! adına hareket ederken diğer tüm üçüncü taraf temsilciler (birlikte "temsilciler" olarak anılacaktır) için geçerlidir. Bu İlkeye sıkı bir şekilde uyulması gerekmektedir.

İşbu İlkenin amacı rehberlik etmek olsa da, yolsuzlukla mücadele konuları her zaman net olmaz ve bazen vaka bazında değerlendirilmeleri gerekir. Sorunuz olan tüm durumlarda, Hukuk Departmanına danışmanız gerekir. Ayrıca FCPA hakkında daha fazla bilgi almak için Adalet Bakanlığı <http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/guide.pdf> adresinde bulunan *ABD Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası için Kaynak Rehberi'ni* gözden geçirmenizi de öneririz.

1. Bu İlkeyi İhlal Etmenin Potansiyel Sonuçları. Bu İlkeyi ihlal eden çalışanlar, işlerine son verilmesini de içeren disiplin cezalarına maruz kalabilir. Bu Politikayı ihlal eden Temsilciler Yum! ve iştirakleriyle olan tüm ticari ilişkilerinin feshedilmesine tabidir. İlke ve/veya yolsuzlukla mücadele kanunlarının ihlalleri de, hem ABD'de hem de davranışın meydana geldiği ülkede Yum!'ı ciddi anlamda para ve idari cezalara maruz bırakabilir ve bireylerin hapis cezasına kadar gidebilir.

2. Yasak Ödemeler. Yum! çalışanları ve temsilcilerinin, bir devlet görevlisinin resmi yetkisine dayanarak iş alması, elinde tutması veya yönlendirmesi ya da herhangi bir eylemi veya kararı etkilemesi amacıyla herhangi bir devlet görevlisine para ödemesi yapması, teklif etmesi, sözünü vermesi veya ödemenin veya maddi değeri olan herhangi bir şeyin yapılmasına izin vermesi yasaktır. "Devlet Görevlisi", herhangi yabancı bir devletin veya devlet dairesinin çalışanı, yabancı devlet yetkilisi veya herhangi bir uluslararası kamu kuruluşu veya herhangi bir siyasi parti veya parti görevlisi veya bu tür bir devletin resmi yetkilisi olarak veya bu tür bir devlet adına hareket eden herhangi biri, veya herhangi bir devlet memuru adayını içermektedir. Devlete ait veya devlet kontrolü altındaki kurumların çalışanları veya görevlileri de "Devlet Görevlisi" olarak nitelendirilebilir ve birçok yetki bölgesinde Yum! devlete ait veya devlet kontrolü altındaki birçok kurumla etkileşim halindedir.



Rüşvetle mücadele hükümlerinin, nakit veya diğer parasal araçlar dışındaki değeri olan herhangi bir şeyin verilmesini de kapsadığını unutmayın. Buna, diğer şeylerin yanı sıra, iş fırsatları, lehte sözleşmeler, hediyeler, eğlence ve hediye kartları veya çeklerinin sunulması da dahildir. FCPA uyarınca, bir eylemin yolsuzluk olarak kabul edilmesi için, eylemin amacına ulaşması veya ödeme yapılması gerektiğini de unutmayın. Yasadışı ödeme *teklif edilmesi* veya *söz verilmesi*, ihlal teşkil edebilir ve bu yüzden de yasaktır.

Bu İleke ayrıca, ticari ilişkiyi uygunsuz veya usulsüz şekilde etkilemesi amacıyla mevcut ve potansiyel iş ortaklarını da içeren özel iş ortaklarına, para ödenmesi veya herhangi değerli bir şey verilmesini de yasaklamaktadır.

3. Üçüncü Taraf Ödemeleri. İşbu İleke, FCPA ve diğer yolsuzlukla mücadele kanunları, üçüncü bir tarafa veya aracıya (“temsilci”) herhangi bir ödeme yapılmasını, ödemenin tamamının veya bir kısmının, uygunsuz veya usulsüz etki sağlamak amacıyla kullanılacağını bilmesi durumunda, yasaklamaktadır. “Bilmek” terimi, uygunsuz bir ödemenin büyük ihtimalle yapılacağını farkında olmak demektir, bu yüzden de bilinçli olarak önemsememek veya kasti olarak görmezlikten gelmek (örn. şartlar uygunsuz bir ödemenin büyük ihtimalle yapılacağını gösterdiğinde bile uygunsuz ödeme hakkında kasıtlı olarak daha fazla bilgi almamanız), yükümlülüğünüzü önlemez. Dolayısıyla, üçüncü taraf bir temsilcinin davranışları, Yum! için ciddi riskler teşkil edebilir.

Temsilciler tarafından yapılan uygunsuz ödemelere karşı güvende olmak için atmanız gereken en önemli adım, acentalar ve danışmanları da içeren temsilcileri dikkatli bir şekilde seçmek, ilişkiyi kontrol etmek ve uygun sözleşme dili kullanmaktır. Üçüncü bir tarafı tayin etmeden önce, potansiyel üçüncü tarafların ve iş ortaklarının uygunluğuna gereken özeni göstermek için Yum! tarafından şart koşulan adımları belirlemek amacıyla, iş biriminizin hukuk temsilcisine danışmanız gerekmektedir. İş biriminizin hukuk temsilcisi size ayrıca, yolsuzluk riski teşkil etme potansiyeline sahip üçüncü taraflarla kullanmak üzere Yum! tarafından şart koşulan sözleşme dilini de verecektir. Yolsuzluk riski teşkil etme potansiyeline sahip tüm potansiyel ve mevcut temsilcilere de bu İlkenin bir nüshasının verilmesi gerekmektedir.

Uygunsuzluk izlenimi vermektan kaçınmak için, herhangi bir üçüncü tarafa uygun bir şekilde belgelenmiş ve iş biriminizin hukuk temsilcisi tarafından önceden onaylanmış nakit ödemeleri haricinde nakit ödeme yapılması yasaktır. Şirket çekleri “nakit, “hamiline” veya ödemeye hakkı olan taraf dışında herhangi başka bir kişiye yazılamaz.

4. Ödemeleri Kolaylaştırma veya Hızlandırma. Yum! İlkesi, çok nadir durumlar haricinde, “ödemelerin kolaylaştırılması veya hızlandırılması”na izin vermemektedir.

ABD FCPA, resmi belge almak, devlet evraklarını işlemden geçirmek veya posta veya kamu hizmetleri sağlamak gibi rutin bir devlet faaliyetini hızlandırmak veya yerine getirilmesini sağlamak için gerekli olan küçük miktarda ödemelerin devlet görevlisine yapılması için “ödemelerin kolaylaştırılması veya hızlandırılmasına” izin vermektedir. “Ödemeleri kolaylaştırma veya hızlandırma” işlemi, iş elde etme veya elde tutmaya yardımcı olmak için ödeme yapılmasını *asla* içermemelidir ve sadece yetkili tarafından normalde ve yaygın olarak gerçekleştirilen zorunlu faaliyetlerle ilişkili olmalıdır.



Aşağıda belirtilenler haricinde ve aşağıdaki kriterlerin her birinin yerine getirilmediği sürece, işbu İlke, Yum! çalışanları ve temsilcileri tarafından ödemelerin kolaylaştırılması veya hızlandırılmasına izin vermemektedir: (1) önerilen ödeme kolaylaştırma veya hızlandırmasının Amerika Birleşik Devletleri dışında bir ülkede gerçekleşecek olması ve Birleşik Krallık Rüşvet Kanunu'nun geçerli olduğu bir Yum! işletmesiyle ilişkisinin olmaması ve (2) önerilen ödemenin:

- (a) söz konusu ülkede geleneksel olması ve yasal olarak izin verilmesi ve ilgili Yum! işlerinde geçerli olan kanunların kapsamında olması;
- (b) tutarın veya değerinin nominal olması;
- (c) üst kademelili devlet görevlisi dışında birine yapılması;
- (d) defter ve kayıtlara doğru bir şekilde işlenmesi; ve
- (e) ödemenin yapıldığı kişi tarafından uygunsuz bir eylem olarak kabul edilmemesi veya takdirine bağlı herhangi bir devlet faaliyetini etkilemek için olmaması gerekmektedir. Ödeme kolaylaştırma işleminin yukarıdaki kriterlerin hepsini karşılaması halinde, söz konusu ödeme ve ödeme türü veya yönteminin, çalışanın iş birimi başkanına, CFO'suna, baş hukuk müşavirine ve Yum! Brands, Inc. Genel Danışmanına önerilmesi, ve her birinden önceden yazılı onay alınması gerekmektedir. Onaylanan tüm ödeme kolaylaştırma işlemlerinin, iş biriminin kayıtlarına doğru bir şekilde işlenmesi gerekmektedir.

"Ödemeleri kolaylaştırma veya hızlandırma" işlemi hakkındaki tüm sorularınızı, Hukuk Departmanına danışmanız gerekmektedir.

5. Defter ve Kayıtlar. Çalışanların, Yum!'ın kurumsal defter ve kayıtlarının varlıklara ilişkin tüm işlemleri ve tasarrufları, doğru ve adil bir şekilde, ve makul ayrıntılarla yansıtmasını sağlamaya yardımcı olması gerekmektedir. Hiçbir sebeple, ifşa edilmeyen veya kayıt dışı hiçbir fon veya varlık oluşturulamaz veya tutulamaz. Hiçbir çalışan, herhangi bir hesabı veya diğer ticari kayıtları çarpıtma eylemlerine katılmamalıdır ve tüm çalışanların Yum!'ın dahili veya bağımsız deneticilerin tüm sorularını eksiksiz ve dürüst bir şekilde yanıtlamaları gerekmektedir. Yukarıda anılanları kısıtlamaksızın, devlet yetkililerine ilişkin tüm işlemlerin, söz konusu ödemeye ilişkin amaç ve tutarı açıkça gösterecek biçimde doğru ve eksiksiz bir şekilde kaydedilmesi gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların sahte fatura veya işbu İlke kapsamında soru işareti yaratacak ödeme veya harcama taleplerini, bu tür taleplerin yapılması durumunda, asla kabul etmemeleri ve Hukuk Departmanına bildirmeleri gerekmektedir.

6. İhlalleri Bildirme ve Uyumluluk Onayları. Rüşvet verildiğini veya verilebileceğini, bir ödemenin uygunsuz veya işlemin doğasını gizleyen veya saptıran başka bir şekilde kaydedildiğini veya kaydedileceğini veya bu İlkenin veya yolsuzlukla mücadele kanunlarının başka bir şekilde ihlal edildiğini düşünüyorsanız, bu endişenizi derhal şirkete bildirmek görevinizdir. Endişelerinizi bildirmek için birçok yöntem bulunur. Bunlar arasından kimliğinizi vermeden bildirimde bulunmak da vardır. Endişelerinizi bildirme yöntemleri hakkında daha fazla bilgi almak için İlkelerin 5 ve 6. sayfalarına bakınız. Konuyu gündeme getirdiğiniz veya endişelerinizi bildirdiğiniz için işbu İlke uyarınca Yum! bünyesinde hiç kimse sizi tehdit edemez veya size karşı eylemde bulunamaz. Yum! düzenli olarak temsilcilerinden ve tüm direktör



seviyesi ve üzerindeki ve diğer belirlenmiş çalışanlarından, bu İlkeye uyumluluklarını onaylamalarını ister.

7. Eğitim. Bu İlkeyi bilmek ve önceden onay alma ve bildirme şartlarının tümüne uymak sizin sorumluluğunuzdadır. Bu İlkenin ve genel olarak rüşvetle mücadele kanunlarının bilinirliğini ve anlaşılabilirliğini artırmak için, ABD'deki tüm muaf Yum! Uluslararası Restoranlar çalışanları, ABD dışındaki 10 ve üzerindeki seviyedeki çalışanlar ve belirlenmiş bazı diğer çalışanlarından çalışanlarından internet tabanlı bir rüşvetle mücadele eğitim kursunu tamamlamasını istemektedir. Yum! ayrıca, gerektiğinde eğitmenli rüşvetle mücadele eğitimi verecektir ve bazı temsilcilerinden gerektiğinde Yum! sponsorluğundaki eğitimlere, katılmalarını isteyecektir. Yum!, istenen eğitimi tamamlayan kişilere dair uygun kayıtları tutacaktır.

8. Gözetim ve Soruşturmalar. Bu İlkenin gözetilmesi, Hukuk Departmanının sorumluluğundadır. Bu İlkenin ihlallerine ilişkin iddia, bildirim veya şüpheler, Yum! Dahili Denetim Departmanı ve Hukuk Departmanı tarafından birlikte soruşturulacaktır. Kanıtlanması halinde, söz konusu soruşturmanın ayrıntıları ve sonuçları Yönetim Kurulunun Denetim Komitesine bildirilir ve devlet yetkililerine de bildirilebilir. Yönetiminin veya Denetim Komitesinin hükmüne göre iddialar kanıtlanırsa ve kanıtlandığında, anında ve uygun düzeltici işlem yapılacaktır. Hukuk Departmanı, tüm şikayetlerin, iddiaların, bildirimlerin ve soruşturmaların kayıtlarını, Şirketin belge saklama ilkesine göre tutacaktır.

9. Denetim ve Uyum İncelemeleri. Yum! Dahili Denetim Departmanı ve/veya Hukuk Departmanı, FCPA, yolsuzlukla mücadele kanunları ve bu İlkeye uyumun sürdürüldüğünden emin olmaya yardımcı olmak için, ilgili iş birimlerinde düzenli denetimler ve uyum incelemeleri gerçekleştirecektir.

10. Franchise Alanlar. Şirket, franchise alanlarının eylemlerinden sorumlu değildir. Ancak, Yum! Uluslararası Franchise Anlaşması uyarınca, franchise alanların kanuna uyması gerekmektedir. Bir Franchise Alanın uygunsuz ödeme vermesi veya kabul etmesi halinde, bu durum Uluslararası Franchise Anlaşmamızın ihlali olacaktır. Bu yüzden, işbu İlkenin tüm Franchise Alanlara verilmesi ve kanuna uyma zorunlulukları yüzünden bu İlkeye uymalarının istenmesi gerekmektedir.

11. İktisaplar. Zaman zaman, Yum! işletmeleri iktisap eder. Yum!'ın bu tür iktisaplarla ilişkili potansiyel riskleri anlamasını ve Yum!'ın yeni iktisap ettiği işletmelerde uyumluluk kontrollerini hızlı ve etkin bir şekilde yürürlüğe geçirmesini sağlamak için, Yum! iktisap öncesi inceleme sürecine entegre edilecek bir Yolsuzluk Risk Değerlendirmesi ve Uyumluluk Entegrasyon Protokolü geliştirmiştir. İktisap öncesi inceleme sürecini uygulamaya geçirme hakkında rehberlik almak için iş biriminizin hukuk temsilcisine danışmalısınız.