

Worldwide

Code of Conduct

Yum!



Alone we're delicious. Together we're



目录

页次

百胜集团的热忱	3
如何共同取胜	3
前言/计划管理	5
产品质量及食品安全	7
质量	7
食品安全	7
与连锁店的关系	8
全球关系	8
反国外腐败行为法案	9
员工关系	9
客户、供应商和竞争对手	10
礼品及招待	11
收受公务礼品	11
安全及环境保护	12
政治和社区活动及捐献	12
媒体关系	13
关于互联网和其他电子通讯方式的信息	13
帐册、记录保持和财务信息的披露	13
物质滥用	14
保护机密资料和百胜集团的其他财产	15
利益冲突	15
公司机会	17
内幕交易和专有信息	17
调查指南	18
修订及豁免	18



百胜集团的目标是成为世界上建立优异品牌和运营顶级餐馆的最佳公司——一个员工乐意每天来工作、对自己的工作充满激情、致力于达到突破性成果和对从事的每一项工作充满热情的 workplace。

我们的成功方法首先是员工的能力……然后是满足客户需求和盈利。我们的餐馆由熟悉和热爱餐馆业的人士运营。我们的餐馆总经理是我们的首要领导；我们的特许经营代理人是我们最重要的合作伙伴。

我们创建了“百胜王朝发展模式”和“如何共同取胜”²的原则，这些原则描述了我们如何取得突破性结果和加强我们对雇员、特许经营代理人和客户作出的承诺。

百胜集团的热忱

百胜集团的热忱是“为客疯狂”……让世界各地的客户都感到极为满意

“为客疯狂”指我们期待我们的餐馆团队在客户每一次用餐经历中都达到“100%清洁、殷情、准确、维护、产品质量和速度”（100% CHAMPS with a Yes）的标准。在这一基本原则的基础上，我们期待我们的餐馆经营者以预见性的态度与客户交谈，对他们的需求作出回应，确保客户感到满意。“为客疯狂”还指我们的餐馆支持中心的每一项职能和每一位工作人员都致力于通过提供同类最佳现场应用计划和工具，为从事客户服务的员工提供服务，以便我们的经营者能够更好地为客疯狂。

如何共同取胜²

作为公司，我们具有的两大优势是我们的员工和我们的文化。我们认为，我们应当相互尊重，创造一种关爱、公开交流和坦诚的气氛。我们的“如何共同取胜”²原则界定了我们的文化和如何管理我们的业务。

相信所有的员工

我们相信积极的意图，认为每个人都有改变现状的潜能。我们努力在其他人身上发现多元化的因素，扩大我们的思维，作出最佳决定。我们为每一个人提供辅导和支持，使他们充分发挥自己的潜能。



我们为顾客疯狂

客户决定一切。每一位客户都会对每一家餐馆有具体的观察、感受 and 了解。我们确保我们有创建优秀团队的餐馆总经理。达到“100%清洁、殷情、准确、维护、产品质量和速度”的标准是我们的唯一期待。

追求突破性成果

我们首先自问：“我现在可以做什么才能在我的工作中取得突破性结果？”我们的意图推动逐步变革的思维。我们想象某项计划的发展规模，然后从未来向目前逆向推理，用积极的努力和个人承担责任的态度全力以赴，使之成为现实。

建立专门技能

我们通过成为热切的学习者、在公司内外追求知识和最佳工作方法，达到发展的目的。我们在工作的每一个步骤追求真理与和谐。我们通过围绕最重要的工作将我们的学习划分为不同的程序和工具，不断推动优异的效果。只要我们具有丰富知识的员工以创造性方法思考问题，就能产生突破性的结果。

攻取难关团队合作

我们组成团队，推动行动，而不仅仅是开展活动。我们对人们认为无法讨论的问题展开讨论，始终倡导健康的争论和讨论。我们的关系允许我们互相追根问底。我们达成明确的口头合约，以极快的速度和优异的质量完成重大项目。

认可！认可！认可！

我们努力成为全球公认的著名公司，并用这种方法吸引和保留最佳员工，鼓励创造优异业绩。我们喜爱庆祝他人的成就，我们从中获得极大的乐趣！



前言/计划管理

《百胜集团行为准则》（“准则”）适用于百胜集团（Yum! Brands, Inc.）及其子公司的所有员工以及百胜集团的所有董事。除非另有规定，否则本准则中所有针对员工提及准则之处均应解释为同时针对员工及董事。

本准则规定了一些关于您作为百胜集团员工必须遵守之行为标准的政策和规定。您必须理解这些标准如何适用于您。这些标准的目的在于帮助您遵守较高的道德标准，保护百胜集团和您本人的名誉。如果您是管理人员，还须确保您管理下的所有员工均了解上述政策和规定，并督促其遵守。

如您认为有不正常的事情发生、在具体情况下无法确定怎样做才正确，或您认为别的员工可能违反了百胜集团的政策，其中包括本准则的政策，则您有责任提出质疑并立即报告。如果您愿意，可以匿名打电话给 **The Network** 百胜集团匿名举报专线，电话号码见下文。**The Network** 是一家与百胜集团没有隶属关系的独立机构，其业务是协助企业将道德标准维持最高水准。百胜集团制定的严格的政策，禁止打击报复诚信举报行为。任何人均不得因为提出质疑或举报问题而对您加以威胁或采取任何不利的行动。

国家	联系方法		国家	联系方法
澳大利亚	300-659-389		新加坡	800-638-9675
比利时	800-638-6380		南非	0800-004-814
巴西	www.netclaim.net		南韩	770-582-5262
中国	866-221-6011		西班牙	800-638-6380
迪拜	770-582-5262		瑞士	800-638-6380
法国	800-638-6380		台湾	800-130-0545
德国	800-638-6380		泰国	800-638-6380
香港	800-638-9675		荷兰	800-638-6380
印度	770-582-5262		英国	800-638-6380
墨西哥	866-221-5908		美国	1-800-241-5689

本准则无法详尽列举每种问题。如遇到不清楚什么是正当行为的情况，应与经理或法纪监督员讨论，如果希望匿名讨论有关问题，也可使用上面列出的 **The Network** 举报电话。如果依然无法确定如何正确处理，经理、法纪监督员或您应与公司内部稽核部和/或法律部商议。可与以下人员联络咨询。

- Mark Nixon: (502) 874-6436
VP General Auditor
- Christian Campbell: (502) 874-2467
Senior Vice President, General Counsel and Secretary

上述规定可用于举报关于会计和稽核事务方面的问题或疑虑。除上述规定之外，百胜集团还制定了关于员工举报会计和稽核事务方面的问题和疑虑的附加规定，其中包括秘密或匿名举报上述问题或



疑虑。上述附加规定见《会计及稽核事务投诉程序》，该投诉程序已获董事会稽核委员会批准，可在百胜集团企业内部网上找到。

此处未列出的其他政策和规定同样适用于员工。员工需主动询问、熟悉和遵守适用于其职位和职责范围的所有政策和规定。所有员工和董事会成员均应尊重和遵守美国和其他国家、美国各州、郡、城市和百胜集团开展业务所在的其他司法管辖区的所有法律、法规和条例。

不遵守本准则可导致您受到包括解雇在内的纪律处分。违反法律也可导致百胜集团受到严厉的罚款和惩罚，并且个人也可能被罚款甚至入狱。

本准则的任何内容均不构成任何继续雇用的权利。您总是保持自愿受雇的身份。百胜集团或您均有权在不发出通知的情况下随时以任何理由解除雇用关系。

请详细阅读本文件，我们每个人在开展百胜集团的业务时均必须遵守上述政策和规定。



全球行为准则

产品质量及食品安全

产品质量和食品安全是百胜集团基本理念的基石，也是我们每天都要对客户作出的承诺。

质量

质量是我们基本经营理念的体现，因此也是我们的基本理念之一。我们的目标是让世界各地客户的脸上都露出笑容，因此我们必须在清洁、美观和舒适的环境中提供最高质量的食物和服务，在每个餐厅中每天都超越客户的期望。

我们持续监测公司的产品和服务并努力改进。我们要求所有员工举报任何可能危害质量的行为，为监督和改进工作提供协助。

食品安全

食品安全是百胜集团的首要责任，包括成本在内的任何因素均不得制约这一责任。

为确保客户获得安全、卫生的食物和“中意的食物”，百胜集团：

- 执行严格的原材料标准，达到或超越政府要求。
- 执行严格的食品安全检验制度。
- 餐厅内实行严格的食品处理和制作程序。
- 对管理人员和一线工作人员进行适当的食品处理程序和个人卫生习惯的培训。
- 持续监测和改进作业程序和制度，以确保食品安全。

食品安全是百胜集团系统每个人的责任：

- 员工必须立即向主管或更高级管理层报告任何食品安全问题。
- 任何有不安全嫌疑的产品，在安全性得到确认之前，不得销售。
- 如果在任何时候您或任何餐厅服务人员的健康状况可能对食品安全造成负面的影响，应立即通知主管并确定正确的处理措施。



与连锁店的关系

与连锁店之间保持积极的战略关系是百胜集团取得成功的一个重要和宝贵的秘诀。

连锁店是我们最重要的伙伴。在这个前提下，我们的目标是作为一个整体来经营，推动销售，经营世界最佳的餐饮体系。

我们与连锁店的关系有以下特征：

- 与连锁店和潜在的连锁店打交道时奉行公平和诚信的原则。
- 百胜集团与连锁店之间进行开诚布公的沟通。
- 客观评价连锁店的业绩。

此外，百胜集团尊重连锁店并保护其保密信息。连锁店和潜在的连锁店在取得或扩大其百胜集团连锁业务时要向百胜集团提供保密的个人及商业财务资料。这些资料应严格保密，只能用于合法用途。

全球关系

百胜集团坚决奉行促进经济增长和国际商业活动的原则。作为国际化的集团，百胜集团深知自己有责任维护我们开展业务所在国家的利益。我们的目标是，无论在什么地方经营，都要在当地做良好的企业公民。

我们遵守所有相关法律和法规，尊重所在国的法律习惯。我们认知并特别注意每个国家在经济和社会发展方面的重点，包括工业和地区发展、环境质量、就业和培训机会以及技术和创新的转让和提高。（如不同的法律标准之间可能有冲突，须咨询公司法律部。）



反国外腐败行为法案

《反国外腐败行为法案》（“FCPA”）适用于美国和在美国开展业务的其他国家的个人、公司和企业。

FCPA 主要包括两个部分：1} 禁止贿赂条款；以及 2} 会计和记录保持要求。反贿赂部分禁止直接或间接向非美国官员或非美国政党、党派官员或政治职务候选人、非美国的由国家拥有和经营的企业的高级管理人员或公共国际组织（例如联合国）官员提供任何贿赂。FCPA 将贿赂定义为为了影响某个行动或决策以取得、保留或开展业务或出于任何其他不正当目的而赠送或提供任何有价值物品。任何有价值物品包括服务和物品，不仅仅是现金。

尽管名为针对国外行为，但是 FCPA 的会计和记录保持规定适用于美国上市公司的国内和国际业务单位。尽管 FCPA 的会计规定基本上是重申美国通行会计准则，但了解务必提供准确的文件和报告非常重要。

如果您为百胜集团开展国际业务，请确保您透彻理解和遵守上述法律和其他可能适用的法律要求。

员工关系

百胜集团深知其员工的才能和能力是其最大的优势之一。员工必须以自律的态度遵守最高的职业标准，相互尊重则是所有职业关系的基础所在。为了指导百胜集团公司在员工关系领域的活动，已制定了人力资源工作的目标。百胜集团公司的政策是：

- 公平对待员工；
- 无论种族、宗教、肤色、年龄、性别、残障状况、兵役状况、性偏好、公民身份或原住国为何，在招募、录用、培养、升职和薪酬方面为所有人提供均等机会；
- 维持职业化、安全和没有歧视的工作环境；
- 根据员工的表现给予员工表彰和酬偿；以及
- 提供有竞争力的福利。

百胜集团的工作环境中绝对禁止性、种族、民族、宗教或任何其他类型的骚扰行为。种族、民族、宗教骚扰行为包括：以种族、宗教或原住国为由，对他人进行诽谤、开玩笑、施加恐吓或任何其他语言或肢体攻击。性骚扰包括不受欢迎的性挑逗或其他有性意味的语言或肢体行为。如上所述，如果您认为有不正常的事发生，您有责任提出质疑或立即举报。如果您愿意，可以匿名打电话给 **The Network** 百胜集团举报专线，电话号码见第 5 页。百胜集团制定了严格的政策，禁止打击报复诚信举报行为。任何人均不得因为提出质疑或举报问题而对您加以威胁或采取任何不利的行动。

客户、供应商和竞争对手

我们致力于传承自由企业精神。因此，我们确认禁止限制贸易、掠夺性经济活动和不公平或不道德商业做法的法律具有极其重要的意义。百胜集团将持续遵守任何地区的此类法律，并且要求其员工也这样做。



在与客户、供应商和竞争对手的所有往来中，百胜集团将做到，并且要求其员工也做到以下各点：

- 遵循诚信原则，积极参与竞争。
- 诚实、公平和客观地对待所有客户和供应商。
- 不得与竞争对手就定价或对定价有影响的任何其他事宜、销售条款及条件、限制生产、划分经营地域或客户以及抵制第三方进行讨论或达成协议。
- 避免任何不公正或欺骗性的做法或广告，总是以诚实和直接明了的方式提供我们的服务和产品。
- 不得通过操纵、隐瞒、滥用机密信息、误导重大事实或任何不公平手段对任何人进行不公正的利用。
- 不得在没有充分依据的情况下批评竞争对手的产品，或以有意将竞争对手非法逐出市场的方式行事。
- 向所有供应商说明我们要求其以公平方式积极竞争我们的业务，并说明我们严格按择优原则选择供应商。

礼品及招待

我们以择优原则作为决策依据。如果可能给人以不当印象，则不允许提供公务性优待，例如礼品或招待。

在恰当的情况下，员工可向现有或潜在的客户提供合理的招待或礼品。但是，礼品必须在法律、客户本身的政策、您所在业务单位政策允许的范围之内。

向任何政府（联邦、州、地方或外国的政府）的官员和雇员提供礼品或招待受到严格监管，而且往往受到禁止。除非您认定该等礼品和招待是在法律和您所在业务单位的政策允许的范围之内，否则不得提供此类礼品和招待。



收受公务礼品

供应商、潜在供应商或其他涉及商业交易者提供的礼品或招待可能会造成事实或表面上的不当影响。这可能危及对于在市场上开展业务非常重要的信任感和信心。因此，如果属于以下情形，则禁止员工收受与百胜集团公司开展业务或寻求与之开展业务或与百胜集团公司有竞争关系的任何个人或机构提供的任何礼品、优待、贷款、付款或其他特殊利益或任何性质的待遇（统称“礼品”）：

（i）可以合理地预期，收受该礼品可能干扰员工在履行对百胜集团公司承担的职责时的独立性或判断，或可合理地认作公务性的引诱；或（ii）可以合理地预期，公开披露该礼品的收受会造成百胜集团陷入尴尬局面，或使百胜集团名誉受到损害。

如现有或潜在的客户或供应商向您提供超出本准则规定的允许范围的礼品，或者您认为有关情况会令人质疑收受的正当性，除非经高级管理人员或法律部批准可以收受，否则您必须拒收该礼品。如果已收受该礼品，您必须归还并附上注明日期的书面说明，说明您无法收受该礼品并予退还。为保护自己，要向经理报告礼品的处理情况并保留书面说明的副本。



安全及环境保护

百胜集团致力于提供安全和健康的工作环境，成为对环境负责的企业公民。根据公司的政策，必须遵守环境、安全和健康方面的所有相关法律和法规。

我们致力于设计、建造、维护和经营保护员工和物质资源的设施。这包括提供并规定必须使用足够的保护设备和措施，并规定必须以安全的方式完成所有工作。

我们认为，保护环境是良好的企业公民风范的重要组成部分。我们致力于运用对社会负责、有科学依据、经济上可行的方法，最大限度减小公司业务对环境的影响。我们鼓励开展保护自然、资源回收和能源回收利用活动。

政治和社区活动及捐献

百胜集团奉行为社会做贡献的原则，鼓励员工参与社区活动。

员工不得将公司的资金、资产或资源（金钱、食品、运输工具、劳动力等）用于在美国或任何其他国家的政治捐献（无论法律是否允许），除非事先获得政府及社区事务部（电话：502-874-8813）的批准。不得向联邦选举的候选人提供此类捐献。

本政策并非意在劝阻您以个人名义在自己的时间内自愿参与政治活动或用您自己的资金支持某个候选人或党派。但是，个人自愿参加任何政治活动时，您必须表明您不是以百胜集团的代表身份参与。另外，百胜集团绝对不会以任何方式对您的个人政治捐献给予补偿或报销，也不会因是否作此类政治捐献而在任何录用或升职的条件上优待或歧视您。

政治捐献和活动方面的法律和法规非常复杂。如有任何疑问，应事先征求政府及社区事务部的意见。



媒体关系

新闻媒体的代表可能会向员工探问关于百胜集团的状况和公共问题的信息。员工应将新闻媒体的任何询问直接转交百胜集团总部和分部的公共事务部门有关人员处理，不得发表任何个人评论。

此外，如果事先未与百胜集团总部和分部的公共事务部门讨论并取得管理层的批准，员工不得向新闻媒体透露任何关于百胜集团的活动或其他员工的活动信息。关于答复新闻媒体的询问和取得管理层对公开声明的批准，百胜集团总部和分部的公共事务部门已制定相关的制度。因此，任何此类询问必须交给上述部门处理。

以下是各分部公共事务部门的联系电话：

- Yum! (502) 874-8200
- KFC (502) 874-8100
- Pizza Hut (972) 338-7844
- Taco Bell (949) 863-3915
- Long John Silvers/A&W (502) 874-8200

关于互联网和其他电子通讯方式的信息

员工不得在互联网上张贴百胜集团的保密或敏感信息，其中包括网站、新闻组、聊天室和其他类似的地点。

此外，如果不加密，还应考虑通过调制解调器或电子邮件传输此类信息的风险。随着电子通讯方式的日渐普及，员工一定要注意未获授权者访问所传输信息的可能性。

百胜集团及其各分部均有正式的网站。如果事先未经授权，员工不应使用百胜集团或其分部的名义开发或建立网站。

帐册、记录保持和财务信息的披露

我们在财务记录和帐册方面将坚持遵守最严格的标准。我们的记录簿册必须反映交易的所有组成部分，诚实、直接地反映事实。

每名员工均有责任遵守这些标准。所有交易都必须保留恰当的记录。员工须全面配合公司内部和外部审计师。公司员工不得：

- 在簿册中登录虚假或误导性的记录。
- 存留秘密的或帐外的资金或资产。
- 在明知付款目的不会用于簿册和记录所述的用途的情况下依然付款。
- 签署或要求其他员工签署自己明知不准确、不真实或误导性的文件。

行为导致虚假财务报告的员工将受到包括解雇在内的纪律处分。



我们遵守所有要求我们披露财务及其他相关信息的法律、法规和条例。我们极其重视使所有信息披露均全面、公平、准确、及时并可以理解。

物质滥用

百胜集团既不宽恕也不允许其员工或任何代表百胜集团行事者非法使用或滥用酒精、药物或其他物质。为避免工作场所滥用药物的潜在危险，为了保护员工、客户和近邻的健康和安康，百胜集团制定了以下制度和规定：

- 办理百胜集团公司的公务时或工作时间内禁止非法制造、分销、分发、拥有、使用、销售或购买未经许可或非法的药物、违禁品（即烟斗等药物用具）或物质、或滥用或错误使用药物、酒精或其他物质。任何违反该禁令的行为均将受到包括解雇在内的纪律处分。
- 在百胜集团公司的场所内、办理百胜集团公司的公务时或在工作时间内，任何员工如处于药物、酒精或其他物质的影响之下，均将受到包括解雇在内的纪律处分。
- 员工在非工作时间内涉及非法药物或违禁品、酒精或其他物质的非法行为如损害百胜集团公司的信誉，则将受到包括解雇在内的纪律处分。

公司敦促有物质滥用问题的员工承认问题并寻求协助。此类员工可与百胜集团员工协助计划联系，电话是 1-800-646-5612。



保护机密资料和百胜集团的其他财产

百胜集团的业务依赖于特定的秘密和机密的资料、知识和数据，因此需要加以保密。除因履行受雇职责所需之外，员工在受雇期间或离职之后均不得向他人披露或使用任何上述秘密或机密资料、知识或数据。如对上述公司资料未给予足够的保护，可能导致丢失高度机密的数据，从而使百胜集团市场中处于不利的地位。

员工在雇用终止之前或终止时必须归还百胜集团的所有财产（包括所有书面文件和计算机文件；客户名单；个人计算机硬件和软件；统计分析、产品定价以及其它配方和样本；身份卡；钥匙和出入卡）。员工不得保留任何此类财产的副本。在法律允许的范围之内，在上述财产全部归还之前，百胜集团保留扣留任何应支付给员工的资金的权利。

所有员工均必须保护公司的资产并确保高效使用之。盗窃、大意和浪费均会对百胜集团的赢利状况造成直接影响。百胜集团的所有资产均应用于合法的用途。例如，员工不得使用、分发、修改、销毁或擅自让他人使用百胜集团或其连锁店、客户或供应商的设施、记录、系统、数据或其他财产，但员工因其工作职责的原因而获准者除外。员工须将百胜集团的语音邮件、电子邮件和其他电子通讯服务用于与公务有关的用途。百胜集团将此类往来函电（无论是电子、电话还是书面形式）、计算机文件和打印件视作百胜集团的业务记录和财产。在法律允许的范围之内，百胜集团保留对上述通讯进行适当监测的权利。

利益冲突

如果个人的私人利益以任何方式妨碍（或即使表面上妨碍）百胜集团的利益，则为利益冲突。如果员工采取的行动或拥有的利益致使其难以客观有效地完成公司的工作，也会出现利益冲突的情况。另外，如果员工或其家人因员工在公司任职而从公司或第三方获得不正当的个人利益，也属利益冲突。向员工及其家人提供贷款或债务担保也会造成利益冲突。美国联邦法律禁止向董事和高级管理人员提供贷款。

如有潜在的利益冲突情况，必须立即和准确地报告公司，以便对潜在的冲突进行恰当的分析并按照最符合公司利益的方式加以解决。为协助公司考虑这些潜在的冲突，公司已为员工和董事分别制定了利益冲突政策。适用于员工的利益冲突政策见下面的（a）部分，适用于董事的利益冲突政策见下面的（b）部分。

(a) 适用于员工的利益冲突政策

百胜集团针对员工的利益冲突政策十分简单明了：不得与百胜集团的业务展开竞争，绝对不允许个人或家庭利益影响（或看起来影响）您代表公司任何业务单位办理的业务交易。员工应避免与公司之间的利益冲突。员工必须披露所有潜在的利益冲突情形，交由公司处理，包括但不限于以下情形：

- 员工在与百胜集团或其分公司、分部或子公司（“公司”）之间的交易中有个人或家庭利益；
- 员工在公司的竞争对手、连锁店、供应商或客户处拥有重大利益；
- 员工在与公司开展业务或寻求与公司开展业务的机构中拥有重大利益；或



- 员工从与公司开展业务或寻求与公司开展业务或与公司有竞争关系的任何个人或机构处收受“收受公务礼品”一节中禁止收受的礼品。

在确定员工是否在 PepsiCo, Inc.拥有重大利益时，不应考虑员工因以前受 PepsiCo, Inc.雇用而拥有的 PepsiCo, Inc.证券。

(b) 适用于董事的利益冲突政策

百胜集团的大多数董事除担任百胜集团的董事之外，均拥有/从事商业及专业性的关系/活动。因此，百胜集团针对董事的利益冲突政策之目的在于确保在合理范围内被认为可能会对百胜集团构成问题的各类利益冲突情况得到充分的披露和考虑。因此，董事须向百胜集团披露在合理范围内可认为会影响董事履行对百胜集团公司承担的董事职责时的独立性或判断的所有潜在的利益冲突情况。董事作上述披露的时刻和方式必须能为百胜集团提供准确的通知和足够的信息，让百胜集团能够充分和准确地考虑与潜在的利益冲突有关的事实和情况，并决定为解决该潜在利益冲突而需要采取的措施（如有）。



公司机会

严禁员工 (a) 个人利用通过使用公司财产、信息或职位发现的机会；(b) 使用公司财产、信息或职位谋取个人利益；以及 (c) 与公司展开竞争。员工有义务在机会出现时推进百胜集团的合法利益。

以下举例说明员工必须披露并处理的潜在的公司机会，包括：

- 参与百胜集团公司已表示或预计会表示兴趣的新事业；
- 取得公司已表示或预计会表示兴趣的财产（例如房地产、专利权、政权或其他财产）中的利益。

只有在因董事在百胜集团任职而出现公司机会或竞争性机会时，上述关于公司机会和竞争性机会的规定才适用于董事。

如对潜在冲突或公司机会有任何疑问或疑虑，请与第 5 页列出的联系人中的一位联系。如您希望匿名，请按第 5 页列出的电话号码与 **The Network** 联系。

内幕交易和专有信息

百胜集团遵守在重大信息披露方面保护公众投资人的所有法律。

如信息预期会影响理性投资者买进、卖出或持有百胜集团股票的决策，则视作重大信息。例如，盈利预测有重大的增加或降低、重大的改组、管理层的重大变化或重大的收购或资产出售交易。

员工如拥有关于百胜集团或与百胜集团有关的其他公司的重大非公开信息，则不应从事百胜集团或该等其他公司证券的任何交易（包括行使百胜集团股票期权）。

员工不得披露重大非公开信息，例外情况是：为百胜集团开展业务而必须披露，而且因有协议或其他原因而无理由认为获得所披露之信息者将滥用或以不正当方式披露该信息。

员工在百胜集团内部披露重大非公开信息的前提是：仅可在正常的业务过程中披露，而且无理由相信获得所披露之信息者会滥用或以不正当方式披露该信息。

员工不得从事百胜集团证券的期权交易或卖空交易，因为此类交易可能给人以不正当交易的印象，造成不忠诚的表象，而且不符合员工对百胜集团承担的责任！如滥用重大非公开信息，则可能须承担刑事或民事责任，或同时承担两种责任。员工不得以重大非公开信息为依据而购买或出售证券，或以任何方式鼓励任何其他人士以重大非公开信息为依据而购买或出售证券。员工如向任何其他人士传递重大非公开信息，而该人士据此采取行动，则该员工和百胜集团或其中之一可能须为该人士的行动承担责任。

调查指南

本公司或任何子公司可能会不时需要对员工、供货商、特许经销代理人或其他各方提出的申诉或指控进行调查。此类调查将依照本公司及其品牌制定的政策和惯例根据任何申诉的性质和指称进行。



对于某些申诉或指称，必须立即通知法律总顾问 Chris Campbell。此类对可能违反我们的《行为准则》的行为的申诉或指称包括以下各项：

- 任何涉及 12 级或以上雇员违反《行为准则》的行为
- 任何可能具有开展政府调查或获得民事或刑事处罚风险的指称
- 欺诈
- 盗窃（不包括 25,000 美元以下的店内欺诈，此类问题可由地方团队解决）
- 利益冲突
- 财务不规范行为（包括主要业绩指标，例如操纵奖金分发）
- 知情者交易
- 潜在的品牌/公司声誉风险

法律总顾问根据指称的违反行为确定调查团队。

修订及豁免

百胜集团（Yum! Brands, Inc.）董事会有权修订或修改本行为准则。只有董事会或董事会获得具体授权的附属委员会才有权对高级管理人员或董事会成员豁免遵守本准则的责任。将根据《1934 年证券交易法》及其相关规定和纽约股票交易所的有关规定披露修订、修改和豁免的情况。