

Yum!

worldwide

code of

conduct



Code de conduite international

Table des matières

| | <u>Pa</u> |
|--|------------------|
| <u>ge</u> | |
| <i>La recherche passionnée de YUM!</i> | 3 |
| <i>How We Win Together (comment gagner ensemble)</i> | 3 |
| <i>Introduction et présentation de la gestion du programme</i> | 5 |
| <i>La qualité du produit et la sécurité des produits alimentaires</i> | 7 |
| <i>La qualité</i> | 7 |
| <i>La sécurité des produits alimentaires</i> | 7 |
| <i>Relations avec les concessionnaires</i> | 8 |
| <i>Relations globales</i> | 9 |
| <i>Politique d'entreprise internationale de lutte contre la corruption</i> | 9 |
| <i>Relations avec les employés</i> | 9 |
| <i>Clients, fournisseurs et concurrents</i> | 10 |
| <i>Cadeaux et divertissements</i> | 11 |
| <i>Réception d'un cadeau ou d'un divertissement dans un contexte professionnel</i> | 11 |
| <i>Sécurité et protection de l'environnement</i> | 13 |
| <i>Activités et contributions politiques et locales</i> | 13 |
| <i>Relations avec les médias</i> | 15 |
| <i>Information sur Internet et autres réseaux de communication électronique</i> | 15 |
| <i>Comptes, tenues des dossiers et divulgation d'information financière</i> | 16 |
| <i>Abus de stupéfiants et d'alcool</i> | 16 |
| <i>Protection de l'information confidentielle et d'autres biens appartenant à YUM!</i> | 18 |
| <i>Conflits d'intérêt</i> | 18 |
| <i>Opportunités liées à l'emploi</i> | 21 |
| <i>Opérations d'initié et renseignements exclusifs</i> | 21 |
| <i>Directives concernant les enquêtes</i> | 22 |
| <i>Amendements et dérogations</i> | 23 |
| <i>Supplément au Code de conduite international</i> | 24 |

Le groupe Yum! a pour objectif d'être le meilleur au monde dans la construction d'une marque puissante et dans la gestion de restaurants performants – d'être un lieu où les employés viennent chaque jour travailler avec intérêt et plaisir, déterminés à obtenir des résultats « breakthrough » (hors du commun) et à se passionner pour chaque tâche.

La formule de notre succès repose sur les compétences de nos équipes d'abord, des clients satisfaits, et les ventes et profits suivront. Nos restaurants sont gérés par des personnes qui connaissent et apprécient le monde de la restauration. Les directeurs de nos restaurants constituent nos meilleurs leaders et nos franchisés sont nos partenaires les plus importants.

Nous avons créé un modèle de croissance pour la dynastie Yum! et développé les principes du programme « How We Win Together » (comment gagner ensemble) qui définissent des méthodes visant à obtenir des résultats « breakthrough » et à renforcer notre engagement envers nos employés, nos partenaires franchisés et nos Clients.

LA RECHERCHE PASSIONNÉE DE YUM!

La passion de Yum! repose sur la Passion du client, au point de vouloir mettre un « sourire » sur le visage de nos clients à travers le monde.

La Passion du client signifie que nous attendons de nos équipes dans les restaurants qu'elles mettent en application les programmes CHAMPS à 100% avec la Yes attitude dans le service donné à nos clients. Au-delà, nous attendons des directeurs de nos restaurants, qu'ils échantent avec nos clients, qu'ils répondent à leur demande et veillent à ce qu'ils soient satisfaits. La Passion du client signifie également que chaque membre du RSC, quelle que soit sa fonction, s'engage à soutenir le personnel des restaurants, en offrant les meilleurs programmes et outils opérationnels sur le terrain, pour que nos équipes aient les moyens de se concentrer sur la satisfaction du client.

HOW WE WIN TOGETHER (comment gagner ensemble)

Deux des meilleurs atouts de notre entreprise sont nos équipes et notre culture d'entreprise. Nous avons pour principe de nous traiter mutuellement avec respect et d'encourager un milieu qui favorise le soutien attentif, les communications ouvertes et la franchise. Nos principes « How We Win Together » définissent notre culture d'entreprise et la façon dont nous gérons la société.

Ayons confiance en tous nos collaborateurs

Nous croyons aux intentions positives et avons la conviction que chacun a la possibilité de faire la différence. Nous recherchons activement la diversité chez les autres pour enrichir notre réflexion et prendre les meilleures décisions. Nous coachons et soutenons chaque personne pour développer la totalité de ses capacités.

Nous avons la passion de nos clients !

Chaque client la voit, la sent et en fait l'expérience dans chaque restaurant. Nous mettons tout en œuvre pour avoir dans tous nos restaurants des directeurs

performants qui construisent des équipes performantes.

Des résultats « breakthrough »

Nous nous demandons en permanence : « Que puis-je faire MAINTENANT pour avoir des résultats breakthrough dans mon champ d'action chez Yum ? » Notre intentionnalité nous conduit à mettre la barre très haute. Nous imaginons à quel point les réalisations peuvent être breakthrough lorsque nous nous projetons vers le futur, emplis d'énergie positive et de détermination à les accomplir.

Allons chercher le savoir-faire

Nous progressons par notre soif d'apprendre et nous sommes à l'affût des connaissances et des meilleures pratiques internes et externes. Nous privilégions les débats sains et francs plutôt que le consensus à tout prix. Nous atteignons des résultats « breakthrough » en associant le savoir-faire et la réflexion créative.

A l'assaut tous ensemble !

Nous travaillons ensemble pour être dans l'action et non pas dans l'activité seule. Nous discutons l'indiscutable, favorisant toujours des discussions loyales et des décisions saines. La qualité de nos relations nous permet de nous « demander la lune les uns aux autres ». Nous tenons nos engagements de manière concrète afin de faire les choses efficacement avec un réel sens de l'urgence.

Reconnaissons ! Reconnaissons ! Reconnaissons !

Nous attirons et retenons les meilleurs talents et nous sommes la référence parce que la reconnaissance est au cœur de nos comportements. Nous célébrons les succès des autres et nous prenons plaisir à le faire !

Introduction et présentation de la gestion du programme

Le Code de conduite Yum! s'applique à tous les employés de Yum! Brands, Inc. et de ses filiales et à tous les administrateurs de Yum! Brands, Inc. Sauf disposition contraire, toute référence dans le présent Code aux employés doit être interprétée comme une référence tant aux employés qu'aux administrateurs.

Le présent Code formule certaines des politiques et procédures d'entreprise concernant les règles de conduite que vous êtes tenu de respecter en tant qu'employé de Yum! Il est important que vous compreniez comment ces règles s'appliquent à vous. Elles ont été conçues pour vous aider à vous conformer à des normes d'éthique élevées et pour protéger la réputation de Yum! ainsi que la vôtre. De plus, si vous êtes un responsable hiérarchique, vous êtes tenu de veiller à ce que toutes les personnes sous votre contrôle soient à la hauteur des présentes politiques et procédures d'entreprise et s'y conforment.

On attend de vous que vous posiez des questions et signaliez vos inquiétudes sans délai lorsqu'il vous semble que quelque chose n'est pas normal, lorsque vous n'êtes pas sûr de la conduite à adopter dans une situation particulière ou lorsque vous pensez qu'un employé a enfreint une politique d'entreprise de Yum! ou une loi en vigueur. Si vous le souhaitez, vous pouvez appeler la ligne directe Yum! de support à l'intégrité, appelée The Network, au numéro indiqué ci-dessous, en conservant votre anonymat. The Network est un organisme indépendant de Yum!, qui aide les entreprises à maintenir leurs normes d'éthique à un niveau élevé. Yum! interdit strictement les représailles pour un rapport soumis de bonne foi. Personne n'a le droit de vous menacer ou de prendre des mesures à votre encontre du fait que vous avez posé des questions ou signalé vos inquiétudes.

| Pays | téléphone/site Web | | Pays | téléphone/site Web |
|-----------|--------------------|--|-----------------------|--------------------|
| Australie | 300.659.389 | | Singapour | 800.638.9675 |
| Belgique | 800.638.6380 | | Afrique du Sud | 0800.004.814 |
| Brésil | www.netclaim.net | | Corée du Sud | 770.582.5262 |
| Chine | 866.221.6011 | | Espagne | 800.638.6380 |
| Dubaï | 770.582.5262 | | Suisse | 800.638.6380 |
| France | 001.800.638.6380 | | Taiwan | 800.130.0545 |
| Allemagne | 800.638.6380 | | Thaïlande | 800.638.6380 |
| Hong Kong | 800.638.9675 | | Les Pays-Bas | 800.638.6380 |
| Inde | 770.582.5262 | | Royaume-Uni | 800.638.6380 |
| Mexique | 866.221.5908 | | États-Unis d'Amérique | 800.241.5689 |

Le présent Code de conduite ne peut pas couvrir chaque problème spécifique. Lorsque vous n'êtes pas sûr du comportement à adopter dans une certaine situation, discutez-en avec votre supérieur hiérarchique ou le responsable du service du Contentieux. Vous avez également l'option de discuter du problème tout en conservant votre anonymat en utilisant le numéro de The Network indiqué précédemment. Si vous avez toujours des doutes concernant les mesures correctes à prendre, votre supérieur, le responsable du Contentieux ou vous-même devriez discuter de la situation avec un représentant du service Audit interne ou du service du Contentieux de Yum! À ces fins, prenez contact avec les personnes suivantes :



Mary Nixon (001).502.874.6436

Vice-présidente, auditeur principal

Christian Campbell : (001).502.874.2467

Premier vice-président, chef du Contentieux et secrétaire général

Vous pouvez suivre les procédures précédentes pour soumettre une demande ou communiquer vos doutes concernant une question de comptabilité ou d'audit. En plus de ces procédures, Yum! a créé des procédures additionnelles pour la gestion des plaintes et des inquiétudes des employés relatives à des questions de comptabilité et d'audit, notamment en vue d'une soumission confidentielle ou anonyme. Les Procédures de soumission de plainte concernant des questions de comptabilité et d'audit, approuvées par le comité d'audit du conseil d'administration décrivent ces procédures additionnelles sur le site Intranet de la Société.

D'autres politiques et procédures d'entreprise s'appliquant aux employés ne sont pas décrites dans la présente. Les employés sont tenus de s'informer de toutes les politiques et procédures d'entreprise applicables à leur poste et à leurs responsabilités, de les connaître et de s'y conformer. Tous les employés et membres du conseil d'administration sont tenus de respecter toutes les lois, règles et réglementations des États-Unis et des autres pays, États ou provinces, comtés, villes et juridictions dans lesquels le groupe Yum! a des activités professionnelles.

La non-adhérence à ce Code peut faire de vous l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. De plus, une violation de la loi est susceptible de conduire à l'imposition de grosses amendes et pénalités au groupe Yum! et à des amendes à titre personnel et même à l'emprisonnement des individus concernés.

Nous vous prions de lire ce document avec soin, car il est important que chacun d'entre nous se conforme aux présentes politiques et procédures d'entreprise lors de nos activités pour le compte de Yum!

CODE DE CONDUITE INTERNATIONALE

LA QUALITÉ DU PRODUIT ET LA SÉCURITÉ DES PRODUITS ALIMENTAIRES

La qualité du produit et la sécurité des produits alimentaires Yum! sont à la base de nos valeurs fondamentales et de notre promesse quotidienne à notre clientèle.

LA QUALITÉ

La qualité sous-tend le principe de base de notre activité professionnelle et fait partie de nos valeurs fondamentales. Notre objectif est de faire satisfaire tous nos clients dans le monde entier. Par conséquent, nous devons quotidiennement dépasser les attentes des clients dans chacun de nos restaurants en offrant des produits et un service de toute première qualité, dans un environnement propre, attrayant et confortable.

Nous surveillons continuellement nos produits et notre service et nous efforçons de les améliorer. Nous attendons de tous nos employés qu'ils soutiennent nos efforts en signalant tout ce qui peut compromettre la qualité.

LA SÉCURITÉ DES PRODUITS ALIMENTAIRES

La sécurité des produits alimentaires est une responsabilité essentielle de Yum! et rien, y compris le coût, ne peut interférer avec cette responsabilité.

Pour être sûr que ses clients reçoivent des aliments sains dont ils ont envie, Yum! respecte les conditions suivantes :

- conformité à des spécifications strictes pour les produits crus, notamment des spécifications qui sont conformes ou surpassent les réglementations gouvernementales ;
- adhésion à un programme strict de contrôle de la sécurité des produits alimentaires ;
- conformité à des procédures strictes de manipulation et de préparation des aliments dans les restaurants ;
- formation des responsables et du personnel dans les procédures de manipulation des aliments et les pratiques d'hygiène personnelle correctes ;
- surveillance et amélioration continues des procédures et pratiques assurant la sécurité des produits alimentaires.

Chaque personne du groupe partage la responsabilité de la sécurité des produits alimentaires.

- En tant qu'employé, vous êtes tenu de signaler sans délai tout problème de sécurité des produits alimentaires à votre supérieur immédiat ou au prochain niveau hiérarchique.
- Tout produit dont la qualité est suspecte doit immédiatement être mis hors circulation jusqu'à confirmation de sa sécurité.
- Si, à quelque moment que ce soit, votre propre santé ou celle de toute autre personne au service du restaurant risque d'affecter la qualité des aliments, vous devez immédiatement le communiquer à votre supérieur et déterminer le plan d'action correct à suivre.

RELATIONS AVEC LES FRANCHISES

Un élément important et très prisé de la réussite de Yum! sont ses relations stratégiques positives avec ses partenaires franchisés.

Les franchisés sont nos partenaires les plus précieux. Par conséquent, notre but est de fonctionner comme un seul système, faire augmenter les ventes et gérer le meilleur système de restauration au monde.

Nos relations se caractérisent par :

- l'équité et l'honnêteté dans nos rapports avec les franchisés et candidats franchisés ;
- une communication ouverte entre Yum! et ses franchisés ;
- une évaluation objective de leur rendement.

De plus, Yum! respecte ses franchisés et protège leur information confidentielle. Les franchisés et candidats franchisés fournissent des données financières personnelles et professionnelles à Yum! pendant l'obtention ou l'expansion de leurs relations professionnelles avec le groupe Yum! Ce type d'information doit demeurer strictement confidentiel et être utilisé uniquement pour des raisons professionnelles légitimes.

RELATIONS GLOBALES

Le groupe Yum! est convaincu qu'il faut encourager la croissance économique et le commerce international. En tant que société internationale, Yum assume sa part de responsabilité envers les intérêts des pays dans lesquels elle a des activités professionnelles. Notre objectif est d'assumer nos responsabilités sociales partout où nous avons des activités professionnelles.

Nous respectons toutes les lois et réglementations en vigueur et les coutumes légitimes de nos pays d'accueil. Nous reconnaissons et prêtons une attention particulière aux priorités de chaque pays relatives au développement économique et social, notamment en ce qui concerne la croissance industrielle et régionale, la qualité de l'environnement, les possibilités d'emploi et de formation, et le transfert et la promotion de la technologie et de l'innovation. (Il faut toujours consulter le service du Contentieux en cas de conflit potentiel entre des normes juridiques différentes.)

POLITIQUE D'ENTREPRISE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La politique d'entreprise internationale de Yum! concernant la lutte contre la corruption est jointe en supplément au Code de conduite international.

RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

Le groupe Yum! reconnaît que les talents et capacités de ses employés sont ses meilleurs atouts. Les employés sont tenus de respecter les normes professionnelles les plus strictes et de garder à l'esprit que le respect d'autrui est à la base de toute relation professionnelle. Des objectifs ont été établis par le département des Ressources humaines pour diriger les activités de l'entreprise en matière de relations avec le personnel. Les politiques d'entreprises suivantes ont été établies :

- le traitement équitable de tous les employés ;
- le respect de l'égalité des chances pour tous lorsqu'il s'agit du recrutement, de l'embauche, de la formation, de la promotion et de la rémunération, sans tenir compte de facteurs tels la race, la religion, la couleur de peau, l'âge, le sexe, les handicaps, le statut militaire, l'orientation sexuelle, la nationalité ou l'origine nationale ;
- le maintien d'un milieu de travail professionnel, sûr et sans risque de discrimination ;
- la reconnaissance et la rémunération des employés sur la base de leurs performances ;
- l'offre d'un ensemble concurrentiel d'avantages sociaux.

Le milieu de travail de Yum! ne tolère aucun type de harcèlement, notamment le harcèlement lié au sexe, à l'ethnie ou à la religion. Le harcèlement racial, ethnique ou religieux peut se manifester par des insultes, des plaisanteries, de l'intimidation ou toute autre attaque verbale ou physique d'une personne sur la base de sa race, sa religion ou son origine nationale. Le harcèlement sexuel se manifeste notamment par des avances sexuelles importunes ou autres manifestations verbales ou physiques de nature sexuelle. Tel qu'indiqué précédemment, si vous soupçonnez qu'une action est incorrecte, c'est votre devoir de poser des questions et de la signaler sans délai. Si vous le souhaitez, vous pouvez, tout en conservant votre anonymat, appeler la ligne directe Yum! de support à l'intégrité, appelée The Network, au numéro indiqué à la page 5. Yum! interdit strictement les représailles pour un rapport soumis de bonne foi. Personne n'a le droit de vous menacer ou de

prendre des mesures à votre rencontre du fait que vous ayez posé des questions ou signalé vos inquiétudes de bonne foi.

CLIENTS, FOURNISSEURS ET CONCURRENTS

Nous reconnaissons l'importance des lois qui interdisent les limites imposées sur les activités commerciales, les activités économiques prédatrices et les pratiques commerciales injustes ou contraires à l'éthique. La société Yum! continuera à se conformer à ces lois, où qu'elles puissent être en vigueur, et attend de ses employés qu'ils en fassent de même.

Yum! s'engage à suivre les règles suivantes dans toutes ses transactions avec ses fournisseurs, clients et employés, et attend de ses employés qu'ils en fassent de même :

- faire une concurrence loyale en respectant l'intégrité ;
- traiter les clients et fournisseurs de manière intègre, équitable et objective ;
- ne jamais entrer dans une discussion ou s'engager dans une entente avec un concurrent concernant l'établissement de prix ou toute autre question influençant l'établissement de prix, les conditions de vente, les limites établies sur la production, la répartition de territoires ou de clients ou le boycottage de tiers ;
- éviter toute pratique ou publicité inéquitable ou trompeuse et toujours représenter les produits et services de Yum! de manière franche et honnête ;
- s'abstenir d'exploiter qui que ce soit par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'information privilégiée, les fausses déclarations concernant des faits importants ou toute autre pratique professionnelle inéquitable ;
- ne jamais critiquer le produit d'un concurrent sans fondement justifié ni agir de manière à exclure illicitement un concurrent du marché ;
- clairement communiquer à tous les fournisseurs que la société attend d'eux une concurrence honnête et loyale visant à obtenir et maintenir notre clientèle et que notre sélection des fournisseurs est strictement fondée sur le mérite.

CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

Les décisions de notre entreprise sont fondées sur le mérite. Un geste de courtoisie professionnelle, telle que l'offre d'un cadeau ou d'un spectacle, ne doit jamais être fait ni accepté dans des circonstances pouvant sembler douteuses.

Dans des circonstances appropriées, un employé peut offrir un cadeau à un client existant ou potentiel, dans la limite du raisonnable. Ce cadeau doit cependant être autorisé par la loi, les politiques d'entreprise du client et les politiques d'entreprise de votre unité fonctionnelle.

Le don d'un cadeau à un membre du Congrès américain ou à un membre de son état-majour, ou à tout membre de l'Exécutif est interdit. Dans beaucoup de cas, les

dons aux fonctionnaires des États américains ou aux fonctionnaires locaux sont également interdits ou strictement limités. Par conséquent, l'autorisation préalable du service du Contentieux est requise avant l'offre d'un cadeau à un fonctionnaire d'un État ou à un fonctionnaire local.

RÉCEPTION D'UN CADEAU OU D'UN DIVERTISSEMENT DANS UN CONTEXTE PROFESSIONNEL

Un cadeau (notamment un spectacle, un titre de transport ou de l'hébergement) offert par un fournisseur, un fournisseur potentiel, un franchisé ou toute autre personne en rapport avec une transaction professionnelle peut créer une influence inappropriée, que celle-ci soit réelle ou apparente. Ceci est susceptible de miner la confiance, qui est un élément essentiel des rapports professionnels. Par conséquent, un employé ne peut pas recevoir (en son nom ou au nom d'une autre personne) un cadeau, une faveur, un prêt, un paiement ou tout autre avantage ou traitement spécial (collectivement appelés « un cadeau ») d'une personne ou organisme traitant ou cherchant à traiter avec la société ou qui est un concurrent de la société si (i) on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'acceptation du cadeau puisse nuire à l'indépendance ou au jugement de l'employé lors de l'exécution de ses activités pour le compte de la société (notamment si un tel cadeau risque de vous amener à exercer une influence personnelle induue ou inappropriée sur d'autres employés) ou si l'on peut raisonnablement l'interpréter comme une incitation à traiter affaires, (ii) on peut raisonnablement s'attendre qu'une divulgation publique de l'acceptation du cadeau mettrait Yum! dans l'embarras ou nuirait de quelque autre manière à sa réputation ou (iii) l'acceptation du cadeau peut créer l'apparence d'une action inappropriée ou entraverait de quelque autre manière l'indépendance ou le jugement requis pour mener à bien les relations professionnelles.

Si vous recevez un cadeau ou une offre de cadeau d'un client, fournisseur ou concessionnaire existant ou potentiel allant *au-delà* des limites admissibles décrites dans le présent Code ou si vous croyez que les circonstances jettent un doute sur la pertinence d'une acceptation, vous êtes tenu de refuser le cadeau ou l'offre, sauf en cas d'approbation par un dirigeant de la société (le responsable de la société qui relève directement du PDG de Yum! Brands, Inc. et qui est responsable de votre fonction) ou par le service du Contentieux. Si vous avez déjà accepté le cadeau sans autorisation, il faut le renvoyer accompagné d'une note datée certifiant que vous n'êtes pas en état de l'accepter et que vous le renvoyez. Pour assurer votre protection, faites part du cadeau ou de l'offre en question à votre supérieur et gardez une copie de la note.

SÉCURITÉ ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Yum! s'engage à assurer des lieux de travail sûrs et salubres et à assumer ses responsabilités sociales en matière de protection de l'environnement. Une de nos politiques d'entreprise est de nous conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur concernant l'environnement, la sécurité et l'hygiène.

Nous avons pour principe de concevoir, construire, entretenir et gérer des installations qui assurent la protection de nos employés et ressources matérielles. Ce principe exige la mise à disposition et utilisation d'équipement et de mesures de protection adéquats et l'assurance que tout travail est effectué en sécurité.

Nous sommes convaincus que la protection de l'environnement est une partie importante du respect de nos responsabilités sociales. Nous nous engageons à minimiser l'impact de nos activités professionnelles sur l'environnement, en appliquant des méthodes qui sont socialement responsables, scientifiquement fondées et économiquement saines. Nous encourageons les programmes de conservation, de recyclage et d'utilisation appropriée de l'énergie.

ACTIVITÉS ET CONTRIBUTIONS POLITIQUES ET LOCALES

Yum! est d'opinion qu'il faut contribuer à la société et encourage les employés à participer aux activités locales.

Un employé ne doit pas utiliser des fonds, biens ou ressources de l'entreprise (notamment des espèces, des aliments, des moyens de transport ou de la main-d'œuvre) pour effectuer une contribution politique aux États-Unis ou ailleurs, même lorsque permis par les lois en vigueur, sauf avec l'autorisation préalable du service des Affaires gouvernementales (+1.502.874.8813). Des contributions de ce type ne sont pas permises lorsqu'il s'agit d'un candidat aux élections fédérales américaines ou à un comité ou parti politique fédéral américain.

Le but de cette politique d'entreprise n'est pas de vous décourager de participer à des activités politiques bénévolement et pendant votre temps libre ou de soutenir un candidat ou parti de vos propres fonds. Toutefois, lors de toutes vos activités politiques personnelles et bénévoles, vous devez clairement indiquer que vous n'agissez pas au nom de la société Yum! En outre, en aucun cas, Yum! ne vous rémunérera ou remboursera de quelque manière pour une contribution politique personnelle, notamment les frais encourus au cours de vos services bénévoles. Votre décision de contribuer ou non à une action politique n'influera d'aucune façon sur vos conditions d'emploi ou vos chances de promotion.

Les lois et règlements relatifs aux contributions politiques et à l'engagement dans des activités politiques sont complexes. Avant de vous lancer dans une activité de ce genre, vous êtes tenu d'obtenir l'approbation préalable du service des Affaires gouvernementales.

RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

Il peut arriver qu'un représentant des médias demande de l'information à un employé concernant l'opinion de Yum! sur des questions d'intérêt public. L'employé est tenu de recommander au représentant des médias de prendre contact avec les membres habilités des services des Relations publiques du siège Yum!, sans fournir de commentaires personnels.

De plus, un employé ne doit pas divulguer de l'information aux médias concernant les activités de Yum! ou celles d'autres employés sans d'abord aborder le sujet avec les équipes des services des Relations publiques du siège de Yum! et obtenir l'autorisation de la direction. Les équipes du siège social de Yum! des services des Relations publiques ont développé des critères pour répondre aux questions provenant des médias et faire approuver des déclarations publiques par la direction. Par conséquent, de telles requêtes d'information doivent être transmises à ces équipes.

Contacts des Relations publiques :

- Yum! 001.502.874.8200
- KFC 001.502.874.8100
- Pizza Hut 001.972.338.7844
- Taco Bell 001.949.863.3915
- Long John Silver's/A&W 001.502.874.8200

INFORMATION SUR INTERNET ET AUTRES RÉSEAUX DE COMMUNICATION ÉLECTRONIQUE

Un employé ne doit pas publier de l'information confidentielle ou sensible concernant la société sur Internet, notamment par le biais de sites Web, dans des groupes ou forums de discussion ou dans d'autres endroits similaires.

Il ne faut pas non plus ignorer le risque lié à la transmission d'une telle information par le biais de modems ou de courriels non cryptés. Alors que le volume des communications électroniques ne fait qu'augmenter, il est essentiel que les employés demeurent conscients que des personnes non autorisées risquent d'avoir accès à l'information transmise.

Le groupe Yum! et ses filiales et sociétés affiliées ont chacun leur propre site Web. Un employé ne doit pas créer ou établir un site Web usant du nom de Yum! ou d'une de ses filiales ou sociétés affiliées sans autorisation préalable.

COMPTES, TENUE DES DOSSIERS ET DIVULGATION D'INFORMATION FINANCIÈRE

Nous continuons à soumettre nos dossiers financiers et comptes aux critères les plus stricts. Nos registres doivent refléter chaque élément d'une transaction et présenter les faits de manière franche et honnête.

Chaque employé est responsable de l'observation de ces critères. Chaque transaction doit être minutieusement enregistrée. Nous attendons de tous nos employés qu'ils coopèrent entièrement avec nos auditeurs internes et externes. Un employé ne doit pas :

- faire des inscriptions fausses ou trompeuses dans nos registres ;
- gérer des fonds ou biens secrets ou non enregistrés ;
- effectuer un paiement sachant qu'il sera utilisé dans des desseins autres que ceux décrits dans nos livres et registres ;
- signer ou demander à un autre employé de signer un document qui, à sa connaissance, est incorrect, faux ou trompeur.

Un employé dont les activités résultent en de l'information financière fautive sera sujet à des mesures disciplinaires pouvant inclure le licenciement.

Nous respectons toutes les lois, règles et réglementations nous imposant la divulgation de notre information financière et autre information pertinente. Notre priorité est de faire des divulgations complètes, équitables, correctes, opportunes et compréhensibles.

ABUS DE STUPÉFIANTS ET D'ALCOOL

Yum! n'approuve ni ne tolère l'usage illicite ou l'abus d'alcool, de stupéfiants ou autre substance interdite par ses employés ou toute autre personne agissant pour le compte de Yum! Dans le but d'éviter les dangers potentiels liés à l'abus de stupéfiants sur le lieu de travail et protéger la santé et le bien-être de ses employés, clients et voisins, Yum! a adopté les pratiques et procédures suivantes :

- La fabrication, distribution, diffusion, possession, utilisation, vente ou achat contraire à la loi de drogues non autorisées ou illicites, d'objets interdits (par exemple, des accessoires facilitant la consommation de drogues, telles les pipes) ou de substances interdites, ou l'abus ou usage incorrect de drogues autorisées par la loi, d'alcool ou autre substance pendant les heures de travail et, d'une manière générale, pendant toute activité professionnelle sont interdits. Toute violation peut provoquer des mesures disciplinaires pouvant inclure le licenciement.
- Un employé sous l'influence de drogues, d'alcool ou d'une autre substance interdite alors qu'il se trouve dans un établissement de la société, au cours d'un déplacement professionnel ou durant les heures de travail est sujet à des mesures disciplinaires pouvant inclure le licenciement.
- Une action illicite d'un employé qui nuit à la réputation de la société et implique l'usage de drogues illicites ou objets interdits, d'alcool ou autres substances interdites pendant le temps libre de l'employé peut provoquer des mesures disciplinaires, pouvant inclure le licenciement.

PROTECTION DE L'INFORMATION CONFIDENTIELLE ET D'AUTRES BIENS APPARTENANT À YUM!

La réussite de Yum! dépend de certaines informations, connaissances et données secrètes et confidentielles qui doivent être protégées. Un employé ne doit pas divulguer à un tiers ou utiliser aucun de ces secrets ou informations, connaissances ou données confidentielles pendant ou après son emploi au sein de la société, sauf dans l'exécution des devoirs liés à son emploi. La non-observation du besoin de protéger l'information professionnelle est susceptible de causer la perte de données hautement confidentielles, mettant ainsi Yum! en désavantage sur le marché.

Un employé est tenu de rendre tous les biens de Yum! (notamment tous les dossiers papier et fichiers informatiques, les listes de clientèle, l'équipement et les logiciels d'ordinateur, les analyses statistiques, les formules et modèles (notamment relatifs à la tarification des produits), les cartes d'identification, les clés et les cartes d'accès) immédiatement avant ou au moment de la terminaison de son emploi. Il est interdit aux employés de garder des copies de ces biens. Dans la mesure permise par la loi, Yum! se réserve le droit de refuser de payer des fonds dus à l'employé jusqu'à restitution complète de tels biens.

Chaque employé se doit de protéger les biens de la société et d'en assurer l'utilisation efficace. Les vols, négligences et gaspillages ont un impact direct sur la rentabilité de Yum! Les biens de Yum! ne peuvent être utilisés que pour des activités professionnelles légitimes. Par exemple, un employé ne doit pas utiliser, distribuer, modifier, détruire ou donner accès aux installations, registres, systèmes, données ou autres propriétés de Yum! ou de ses concessionnaires, clients ou fournisseurs, sauf dans la mesure où il en est autorisé en rapport avec l'accomplissement de ses tâches. Un employé est censé n'utiliser les boîtes à lettres vocales, courrier électronique et autres services de communication électroniques de Yum! qu'à des fins professionnelles. Yum! considère que ces moyens de communications (électroniques, téléphoniques ou par écrit), fichiers informatiques et imprimés font partie de ses dossiers professionnels et de ses biens. Dans la mesure permise par la loi, Yum! se réserve le droit de surveiller ces communications comme il convient.

CONFLITS D'INTÉRÊT

Il y a conflit d'intérêt lorsque les intérêts personnels d'une personne font obstacle ou même seulement semblent faire obstacle d'une quelconque manière aux intérêts de Yum! Un conflit d'intérêt peut se produire lorsqu'un employé prend des mesures ou développe des intérêts qui peuvent menacer ses capacités de travailler pour la société de manière objective et efficace. Un conflit d'intérêt peut également se produire lorsqu'un employé ou un membre de sa famille jouit d'avantages personnels inappropriés résultant de sa fonction au sein de la société, que ces avantages proviennent de la société ou d'un tiers. Un prêt ou une garantie d'obligation à un employé ou un membre de sa famille peut créer un conflit d'intérêt. Les lois fédérales américaines interdisent les prêts aux cadres dirigeants et membres du conseil d'administration.

Il est essentiel que la société soit informée de manière prompte et adéquate de la possibilité d'un conflit d'intérêt afin que la situation puisse être correctement analysée et corrigée dans les meilleurs intérêts de la société. Pour plus facilement pouvoir

analyser un conflit potentiel, la société a instauré des politiques de conflit d'intérêt distinctes pour les employés et les membres du conseil d'administration. La politique concernant les conflits d'intérêt applicable aux employés de la société est décrite dans le paragraphe (a) suivant et celle concernant les conflits d'intérêt applicable aux membres du conseil d'administration est décrite dans le paragraphe (b) suivant.

(a) Politique concernant les conflits d'intérêt applicable aux employés

La politique de Yum! concernant les conflits d'intérêt applicable aux employés est simple : Ne faites pas concurrence aux activités professionnelles de Yum! et ne vous laissez jamais influencer ou ne donnez jamais l'apparence de vous laisser influencer par des intérêts personnels ou familiaux dans vos transactions professionnelles pour le compte de la société. Un employé doit éviter un conflit d'intérêt avec les intérêts de la société. Toute situation de conflit d'intérêt potentiel doit être divulguée par l'employé et corrigée par la société, notamment les situations suivantes :

- l'employé a un intérêt individuel ou familial dans une transaction avec Yum! ou une division, concept ou filiale de Yum! (« la société ») ;
- l'employé a un intérêt significatif chez un concurrent, un franchisé, un fournisseur ou un client de la société ;
- l'employé a un intérêt substantiel dans un organisme qui traite ou cherche à traiter avec la société ; ou
- l'employé reçoit un cadeau indiqué comme interdit dans la section « Réception de cadeaux d'entreprise » de la part d'une personne ou d'un organisme qui traite ou cherche à traiter avec la société ou qui est un concurrent de la société.

La possession de titres de PepsiCo, Inc., acquis par un employé à l'occasion de son emploi précédent avec PepsiCo, Inc. ou une de ses filiales ne sera pas prise en considération pour déterminer si l'employé possède ou ne possède pas un intérêt significatif dans la société PepsiCo, Inc.

(b) Politique concernant les conflits d'intérêt applicable aux membres du conseil d'administration

La plupart des administrateurs de Yum! participent à des relations d'affaires et des activités professionnelles non liées au conseil d'administration de Yum!. En conséquence, la politique de Yum! concernant les conflits d'intérêt des membres du conseil d'administration est conçue pour garantir une divulgation adéquate et la considération des types de conflits d'intérêt qui risquent raisonnablement de concerner Yum! Par conséquent, tout membre du conseil d'administration est tenu de divulguer à Yum! tous les cas potentiels de conflit d'intérêt qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir une influence sur son autonomie et son jugement lors de l'exécution de ses devoirs en tant que membre du conseil d'administration de Yum! Le membre du conseil d'administration est tenu de faire une divulgation au moment opportun et de façon adéquate de manière à fournir un délai suffisant et assez d'information à Yum! pour permettre à la société d'analyser à fond et correctement les faits et circonstances pertinents liés au conflit d'intérêt potentiel et de déterminer les mesures à prendre pour le résoudre.

OPPORTUNITÉS LIÉES À L'EMPLOI

Il est interdit à un employé a) de tirer parti personnellement d'occasions favorables découvertes par le biais de l'utilisation de biens ou d'informations de la société ou de sa position en son sein ; b) d'utiliser de tels biens, de telles informations ou sa position au sein de l'entreprise pour son avantage personnel ; et c) de faire concurrence à la société. Les employés ont le devoir de servir les intérêts légitimes de Yum! lorsque l'occasion s'en présente.

Quelques exemples d'opportunités potentielles liées à l'emploi devant être signalées par les employés et requérant une décision :

- la participation à une initiative qui a éveillé ou qui pourrait éveiller l'intérêt de la société ;
- l'acquisition d'un intérêt dans des biens (tels des biens immobiliers, droits de brevet, titres ou autres biens) qui ont éveillé ou sont susceptibles d'éveiller l'intérêt de la société.

Les présentes règles concernant des opportunités liées à l'emploi ou à la concurrence ne s'appliquent aux membres du conseil d'administration que dans la mesure où l'opportunité se présente dans leur capacité ou suite à leur capacité de membre du conseil d'administration de Yum!.

S'il vous arrive d'avoir des questions ou des doutes concernant un conflit d'intérêt potentiel ou une opportunité potentielle liée à l'emploi, consultez une des personnes indiquées aux pages 5 et 6. Si vous préférez préserver votre anonymat, prenez contact avec l'organisme The Network, dont le numéro est indiqué à la page 5.

OPÉRATIONS D'INITIÉ ET RENSEIGNEMENTS EXCLUSIFS

La société Yum! respecte toutes les lois conçues pour la protection des investisseurs en ce qui concerne la divulgation d'information importante.

L'information est considérée comme importante lorsqu'elle a une incidence sur la décision d'un investisseur raisonnable concernant l'achat, la vente ou la détention d'actions de la société. Quelques exemples d'information importante : une révision significative à la hausse ou à la baisse de prévisions de résultats, une restructuration significative, un changement majeur des membres de la direction ou une acquisition ou un désinvestissement important.

Un employé ne doit pas négocier de titres de Yum! (notamment lever des options d'actions de Yum!) ou d'une autre entreprise traitant avec Yum! lorsqu'il possède de l'information importante non divulguée au public concernant Yum! ou l'autre entreprise.

Il est interdit à un employé de divulguer de l'information importante non divulguée au public (notamment aux membres de sa famille et autres employés de Yum!), sauf lorsque la divulgation est requise pour permettre à Yum! d'effectuer ses activités professionnelles et qu'il n'y a aucune raison de croire (en raison de l'existence d'un accord ou pour toute autre raison valable) que le destinataire l'utilisera ou la divulguera de manière abusive.

Au sein de Yum!, un employé ne doit faire part ou divulguer de l'information importante non divulguée au public que dans le cadre normal de ses activités et lorsqu'il n'a aucune raison de croire que le destinataire l'utilisera ou la divulguera de manière abusive.

Il est interdit à un employé de négocier des options d'action Yum! ou de les vendre à découvert, car de telles transactions peuvent donner l'apparence d'être inappropriées et déloyales et vont à l'encontre des devoirs de l'employé envers Yum!. L'usage abusif d'information importante non divulguée au public peut donner lieu à une poursuite civile et/ou criminelle. Aucun employé ne doit acheter ou vendre des titres, ou conseiller ou encourager de quelque manière une autre personne à le faire, sur la base d'information importante non divulguée au public. Si un employé transmet de l'information importante non divulguée au public à un tiers qui y donne suite, l'employé et/ou la société risquent d'être responsables de l'action du tiers.

DIRECTIVES CONCERNANT LES ENQUÊTES

De temps à autre, la société ou une quelconque de ses filiales est appelée à mener une enquête suite à une plainte ou allégation émise par un employé, un fournisseur, un concessionnaire ou une autre personne. Ce type d'enquête est menée conformément aux politiques et pratiques d'entreprise établies par la société et ses marques concernant la nature et les allégations des plaintes.

En cas de certains types de plainte ou d'allégation, il faut immédiatement prendre contact avec M. Chris Campbell, chef du Contentieux. Voici une liste de ces types de plainte ou allégation de violation potentielle du Code de conduite de Yum! :

- toute violation du Code de conduite impliquant un employé au niveau hiérarchique L12 ou supérieur ;
- toute allégation risquant de provoquer une enquête gouvernementale ou d'entraîner des condamnations civiles ou criminelles ;
- tout cas de fraude ;
- tout cas de vol (sauf un cas de fraude de moins de 25 000 dollars au sein d'un magasin, qui peut être investigué par l'équipe locale) ;
- tout conflit d'intérêt ;
- toute irrégularité financière (notamment concernant des indicateurs de performance clé – à savoir, un cas de manipulation des primes) ;
- toute transaction d'initié ;
- tout risque de nuire à la réputation de la marque/de la société.

Le chef du Contentieux déterminera le type d'équipe d'investigation selon la violation alléguée.



AMENDEMENTS ET DÉROGATIONS

Le conseil d'administration de Yum! Brands, Inc. peut amender ou modifier le présent Code de conduite. Seul le conseil d'administration ou un comité du conseil spécifiquement habilité a le droit d'émettre une dérogation au présent Code relative à un cadre dirigeant ou un membre du conseil d'administration. Les amendements, modifications et dérogations seront divulgués conformément aux conditions de la loi américaine de 1934, Securities and Exchange Act (acte régissant la bourse des valeurs mobilières) et les règles applicables de la New York Stock Exchange (bourse de New York).

SUPPLÉMENT AU CODE DE CONDUITE INTERNATIONAL

POLITIQUE D'ENTREPRISE INTERNATIONALE DE YUM! CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le groupe Yum! Brands, Inc. et ses filiales (ci-après appelés « Yum! ») s'engagent à mener leurs activités professionnelles avec la plus grande intégrité. Ceci implique qu'il faut prévenir la corruption de tout genre, y compris la subornation de dirigeants étrangers. Yum! s'engage à respecter toutes les lois de lutte contre la corruption en vigueur, notamment la loi américaine « Foreign Corrupt Practices Act » (FCPA – loi luttant contre la corruption à l'étranger), ainsi que toutes les législations locales de chaque pays où la société a des activités professionnelles. Le Code de conduite international et la présente politique d'entreprise de Yum! ont été développés, non seulement dans le but de se conformer à la loi FCPA et autres lois anti-corruption, mais aussi dans le but de prévenir même l'apparence d'une conduite malhonnête en rapport avec ses activités professionnelles.

La présente Politique d'entreprise s'applique à tous les membres du conseil d'administration, cadres dirigeants et employés de Yum! dans le monde entier (les « associés »), ainsi qu'aux représentants, consultants, coentrepreneurs et tous autres représentants tiers internationaux agissant pour le compte de Yum! (les « représentants »). La présente politique doit être strictement respectée.

Bien que la présente politique d'entreprise ait été conçue dans le but de fournir des directives, les questions relatives à la corruption ne sont pas toujours claires et doivent parfois être traitées sur une base individuelle. Les associés sont tenus d'adresser toutes leurs questions au service du Contentieux. De plus, nous vous encourageons à étudier le site Web du ministère de la Justice américain pour plus d'information concernant la loi américaine FCPA : <http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>.

1. Conséquences éventuelles d'une violation de la présente politique d'entreprise. Un associé qui viole la présente politique d'entreprise risque d'être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Un représentant qui viole la présente politique d'entreprise risque la cessation de toutes relations commerciales avec Yum! et ses affiliés. De plus, une violation de la politique d'entreprise est susceptible de provoquer l'imposition de grosses amendes et pénalités au groupe Yum! et des amendes et même l'emprisonnement des individus.

2. Paiements à des fonctionnaires. Les associés et représentants de Yum! ne doivent pas faire, offrir, promettre ou autoriser un paiement en espèces ou autre chose de valeur à un fonctionnaire dans le but d'obtenir, garder ou transmettre des activités commerciales ou d'influencer une action ou décision d'un fonctionnaire dans sa capacité officielle. Le terme « fonctionnaire » signifie l'employé d'un gouvernement étranger, d'une agence gouvernementale ou de tout autre organisme international public, parti politique ou dirigeant d'un parti politique, toute personne agissant dans une capacité officielle pour ou au nom d'un tel gouvernement ou tout candidat à une charge publique. Remarque. – Les dispositions de lutte contre la corruption couvrent le don de n'importe quoi de valeur, et non seulement d'argent. Ceci peut notamment inclure l'offre d'une opportunité professionnelle, un contrat favorable, des cadeaux et des divertissements. Notez également que la loi FCPA demeure applicable même lorsque la tentative de corruption ne réussit pas ou un paiement n'est pas effectué. L'offre ou la promesse de paiement illicite peut constituer une violation et est, de ce fait, interdite.

3. **Paiements à des tiers.** Pour éviter ne fût-ce que l'apparence d'un acte répréhensible, tout paiement en espèces à un tiers autre qu'un remboursement en espèces correctement documenté et approuvé au préalable par le chef du contentieux de votre unité fonctionnelle de marché (BMU) est interdit. Un chèque de la société ne peut pas être rédigée à l'ordre de « cash », « au porteur » ou à tout autre nom que celui de la partie ayant droit au paiement. Il est également illégal de verser un quelconque paiement à un tiers ou intermédiaire, en étant conscient du fait que le total ou une partie du paiement sera versé à un fonctionnaire dans le but d'influencer ses actions ou décisions. Le terme « conscient » implique un mépris intentionnel et une ignorance délibérée. La mesure la plus importante à prendre pour se protéger de paiements malhonnêtes effectués par des tiers est de sélectionner avec soin ses partenaires professionnels, notamment les représentants et consultants. Consultez le chef du Contentieux de l'unité fonctionnelle de marché (BMU) avant de vous engager dans un accord avec un tiers si vous avez des raisons de croire que ledit tiers est susceptible de verser de l'argent à un fonctionnaire au nom de Yum!, à l'encontre de la loi FCPA ou de la présente politique d'entreprise. Le site Web FCPA du ministère de la Justice américain indiqué précédemment décrit les « signaux d'alarme » spécifiques dont il faut demeurer conscient au cours de négociations de relations professionnelles avec un tiers.

4. **Paiements de facilitation.** Un « paiement de facilitation » est un petit montant versé à un fonctionnaire dans le but d'accélérer ou d'assurer l'exécution d'une action gouvernementale routine, telle l'obtention de documents officiels, le traitement de formulaires gouvernementaux ou la fourniture de services postaux ou d'électricité. Un paiement de facilitation n'équivaut *jamais* à un paiement versé pour aider à obtenir ou à garder des relations professionnelles. En règle générale, les associés et représentants de Yum! ne doivent pas verser de paiements de facilitation. Cependant, des paiements de facilitation peuvent être versés dans des pays autres que les États-Unis lorsque de tels paiements sont : a) coutumiers et permis par la loi dans le pays et conformément aux lois applicables à l'entreprise Yum! en question ; b) d'un montant ou d'une valeur nominal ; c) versés à une personne qui n'est pas un fonctionnaire de haut niveau ; et d) pas en récompense d'une action malhonnête de la part du bénéficiaire ou pour influencer une action gouvernementale discrétionnaire. Si un paiement de facilitation satisfait à chacun des critères précédents, un tel paiement et le type ou la méthode de paiement sont acceptables uniquement avec l'accord préalable par écrit du PDG, directeur financier et chef principal du contentieux du BMU de l'associé, ainsi que du chef du Contentieux de Yum! Restaurants International. Tout paiement de facilitation doit être correctement enregistré dans les comptes de la BMU.

5. **Livres et registres.** Les associés sont tenus de tenir à jour des livres, dossiers et comptes qui reflètent de manière juste et raisonnablement détaillée les transactions et l'utilisation de l'actif. Il est interdit d'établir ou de maintenir un fond ou actif non divulgué ou non enregistré pour une raison quelconque. Aucun associé ne doit participer à la falsification de comptes ou autres documents professionnels, et chaque associé est tenu de répondre intégralement et honnêtement à toutes les questions des auditeurs internes ou indépendants de Yum!. Sans restreindre ce qui précède, toute transaction faisant intervenir des fonctionnaires doit être entièrement et correctement enregistrée, afin de documenter de façon claire le but et le montant d'un tel paiement. De plus, cette politique d'entreprise interdit à tout associé d'accepter de faire des fausses factures ou des paiements de dépenses pouvant être douteuses.

6. **Signalement d'une infraction.** Si vous croyez qu'un pot-de-vin a été ou va être versé, qu'un paiement a été ou va être enregistré incorrectement ou de façon à dissimuler ou représenter faussement la nature de la transaction, ou que la présente politique d'entreprise ou la loi FCPA a été violée de quelque autre façon, il est de votre devoir de faire part de vos inquiétudes sans délai. Reportez-vous au Code de conduite de Yum! pour des renseignements supplémentaires sur les méthodes de signalement de vos doutes

. Personne a Yum! n'a le droit de vous menacer ou de prendre des mesures à votre encontre lorsque vous avez posé des questions ou signalé vos inquiétudes conformément à la présente politique d'entreprise.

7. **Formation.** Vous êtes tenu de prendre connaissance de la présente politique d'entreprise et de respecter toutes les conditions d'approbation préliminaire et de communication. Pour faciliter la prise de conscience et la compréhension de la présente politique d'entreprise et des lois anti-corruption en général, Yum! exige que tous les employés de Yum! Restaurants International basés aux États-Unis ayant le statut de « Exempt », tous les employés non basés aux États-Unis ayant un niveau hiérarchique 10 et supérieur et certains autres associés suivent un cours de formation anti-corruption sur le Web. Yum! compte également offrir une formation anti-corruption en direct lorsque approprié. Yum! conservera des dossiers pertinents concernant les employés qui ont suivi la formation requise.

8. **Supervision et enquêtes.** Le service du Contentieux est responsable de la supervision de la présente politique d'entreprise. Le service Audit interne et le service du Contentieux de Yum! mèneront conjointement toute enquête concernant une violation alléguée, signalée ou soupçonnée de la présente politique d'entreprise. Lorsque justifié, les détails et résultats d'une telle enquête seront communiqués au comité Audit du conseil d'administration. Des mesures correctives promptes et pertinentes seront prises au moment et de la manière jugés appropriés par la direction ou le comité Audit. Un registre des plaintes, allégations, rapports et enquêtes sera tenu à jour conformément à la politique de conservation de documents de la société.

9. **Audit.** Le service d'Audit interne de Yum! contrôlera périodiquement les BMU pertinentes pour assurer la conformité continue à la loi FCPA, aux lois locales de lutte contre la corruption et à la présente politique d'entreprise.