

**Yum!**

**worldwide**  
code of  
**conduct**



## Inhaltsübersicht

	<u>Seite</u>
<i>Yum! – Unsere Leidenschaft</i>	3
<i>„How we win together“</i>	4
<i>Einleitung/Organisatorisches zu unserem Programm</i>	5
<i>Produktqualität und Lebensmittelsicherheit</i>	7
<i>Qualität</i>	7
<i>Lebensmittelsicherheit</i>	7
<i>Beziehungen mit Franchisenehmern</i>	8
<i>Weltweite Beziehungen</i>	8
<i>Internationale Antikorruptionsregeln</i>	9
<i>Mitarbeiterbeziehungen</i>	9
<i>Kunden, Lieferanten und Mitbewerber</i>	10
<i>Geschenke und Vergnügungen</i>	11
<i>Entgegennahme von Geschenken und Vergnügungen im Geschäftsverkehr</i>	11
<i>Sicherheit und Umweltschutz</i>	12
<i>Engagement und Spenden für Politik und soziale Einrichtungen</i>	12
<i>Medienbeziehungen</i>	13
<i>Informationen im Internet und in anderen elektronischen Medien</i>	13
<i>Buchführung, Datenpflege und Bekanntgabe von Finanzdaten</i>	13
<i>Drogenmissbrauch</i>	14
<i>Schutz vertraulicher Daten und anderen Eigentums von Yum!</i>	15
<i>Interessenkonflikte</i>	15
<i>Geschäfte auf Kosten des Unternehmens</i>	17
<i>Insidergeschäfte und interne Informationen</i>	17
<i>Richtlinien für Ermittlungen</i>	18
<i>Ergänzungen und Ausschlüsse</i>	18
<i>Ergänzung zum weltweiten Verhaltenskodex</i>	19

Yum! hat ein klares Ziel: Wir wollen Weltmeister im Aufbau erfolgreicher Marken und im Betrieb erfolgreicher Restaurants sein. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter täglich gerne zur Arbeit kommen und ihre Tätigkeit mit Freude ausüben, weil sie den Ehrgeiz haben, gemeinsam Rekordergebnisse zu erzielen und sich überall mit Leidenschaft zu engagieren.

Unser Erfolgsrezept heißt: Wenn wir erfolgreich die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter mobilisieren, dann werden zufriedene Kunden und geschäftlicher Erfolg nicht ausbleiben. Unsere Restaurants werden von Menschen geführt, die das Gastgewerbe kennen und sich voll damit identifizieren. Unsere Restaurant General Manager sind unsere Top-Führungskräfte, und unsere Franchisenehmer sind unsere wichtigsten Partner.

Wir haben ein Wachstumsmodell für unser Unternehmen geschaffen, das wir „Yum! Dynasty Growth Model“ nennen. In unseren Leitprinzipien mit dem Titel „How We Win Together“<sup>2</sup> bringen wir zum Ausdruck, wie wir Rekordergebnisse erzielen und unsere Selbstverpflichtung unseren Mitarbeitern, Franchisenehmern und Kunden gegenüber immer wieder aufs Neue mit Leben erfüllen wollen.

## **YUM! – Unsere Leidenschaft**

Unsere Leidenschaft sind glückliche Yum!-Kunden rund um die Welt. Yum! heißt so viel wie „Hmmm!“ – es ist der Ausdruck vollendeten Genusses. Wir wollen in das Gesicht jedes Restaurantbesuchers ein zufriedenes „Hmmm!“ zaubern.

Diese Leidenschaft für glückliche Kunden nennen wir „Customer Mania“. Und wir erwarten, dass unsere Restaurant-Teams jedem Restaurantbesucher das vermitteln, was wir „100% CHAMPS WITH A YES“ nennen: Eine kompromisslos positive Einstellung gegenüber dem Kunden und seinen Wünschen. Über dieses Grundprinzip hinaus erwarten wir von unseren Restaurantbetreibern, dass sie vorausschauend mit unseren Kunden sprechen, auf ihre Wünsche eingehen und alles tun, um ihre Zufriedenheit zu gewährleisten. „Customer Mania“ heißt auch, dass jeder Mitarbeiter auf seiner Funktionsebene in unseren Restaurant-Supportcentern sich voll und ganz in den Dienst derjenigen stellt, die unsere Kunden bedienen, indem er ihnen branchenbeste Absatzförderungsprogramme und Hilfsmittel zur Verfügung stellt, damit unsere Restaurantbetreiber ihre „Leidenschaft für glückliche Kunden“ in optimaler Weise in die Wirklichkeit umsetzen können.

## **How we win together<sup>2</sup>**

Zu den Stärken unseres Unternehmens gehören unsere Mitarbeiter und unsere Unternehmenskultur. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass wir einander mit Respekt behandeln und alles tun, damit bei uns eine Atmosphäre der Mitverantwortung, des offenen Meinungsaustauschs und der Aufrichtigkeit herrscht. Unter dem Motto „How we win together<sup>2</sup>“ haben wir uns einen Prinzipienkatalog gegeben, der unsere Unternehmenskultur und unser Geschäftsgebaren prägt.

### **Wir erwarten von jedem das Beste**

Wir vertrauen auf die guten Absichten jedes Einzelnen und glauben, dass jeder das Potenzial hat, um einen positiven Beitrag zu leisten. Wir bemühen uns aktiv um menschliche Vielfalt, da sie unseren Horizont erweitert und uns hilft, die besten Entscheidungen zu finden. Wir leiten jeden Einzelnen an und unterstützen ihn, damit er sich voll entfalten kann.

### **Unsere Leidenschaft: Glückliche Kunden**

Der Kunde ist König. Jeder unserer Kunden in jedem unserer Restaurants kann das sehen, fühlen und erfahren. Wir wählen hoch qualifizierte Geschäftsführer aus, die in der Lage sind, leistungsfähige Teams aufzubauen. Wir erwarten von jedem eine kompromisslos positive Einstellung als „100% CHAMP“.

### **Immer im Blick: Rekorderfolge**

Am Anfang steht für uns stets die Frage: „Was kann ich JETZT tun, um in meinem Tätigkeitsbereich von Yum! zu Rekorderfolgen beizutragen?“ Unsere Zielorientierung spornt uns an, Schritt für Schritt positive Veränderungen herbeizuführen. Wir stellen uns vor, wie großartig unser Vorhaben am Ende sein wird, und arbeiten mit unserer ganzen positiven Energie und unserer persönlichen Verantwortungsbereitschaft auf diese Zukunftsvision hin.

### **Lernen und Wissen ausbauen**

Wir entwickeln uns weiter, indem wir engagiert lernen und uns sowohl am Arbeitsplatz als auch im Privatleben zielstrebig Wissen und bewährte Arbeitsverfahren aneignen. Aufrichtigkeit ist uns grundsätzlich wichtiger als ein Streben nach Harmonie. Wir bemühen uns konsequent um eine vorbildliche Ausführung unserer Aufgaben, indem wir Gelerntes in unsere Arbeitsweise einfließen lassen und bei der Verwendung unserer Arbeitsmittel stets im Blick behalten, worauf es wirklich ankommt. Rekorderfolge stellen sich ein, wenn Menschen ihr Wissen zu kreativem Denken benutzen.

### **Ein Team von Gipfelstürmern**

Wir arbeiten als Team zusammen, damit unsere Aktivität etwas bewirkt, anstatt in blindem Aktionismus zu verpuffen. Wir sprechen über alles ohne Tabus und kultivieren gesunde Diskussionen und Entscheidungen. Unsere Beziehungen untereinander sind belastbar, und wir zögern nicht, voneinander das Äußerstmögliche zu verlangen. Wir treffen spezifische mündliche Vereinbarungen, damit anspruchsvolle Aufgaben rasch und in vorbildlicher Weise erledigt werden.

### **Anerkennung – Anerkennung – Anerkennung!**

Wir stellen die fähigsten Leute ein und bringen sie dazu, bei uns bleiben zu wollen. Wir inspirieren einander zu Bestleistungen, weil wir weltweit dafür bekannt sind, dass wir einander Anerkennung entgegenbringen. Mit Begeisterung feiern wir die Erfolge anderer und freuen uns mit ihnen!



## Einleitung/Organisatorisches zu unserem Programm

Der Yum!-Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der Yum! Brands, Inc. und ihrer Tochtergesellschaften sowie für alle Mitglieder des Aufsichtsrates (Board of Directors) der Yum!-Brands, Inc. Soweit nicht anders lautend angegeben, gelten in diesem Verhaltenskodex alle Bezugnahmen auf Mitarbeiter sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Aufsichtsratsmitglieder.

Dieser Verhaltenskodex formuliert einige Regeln und Verfahrensrichtlinien für die Umsetzung von Verhaltensnormen, die für Dich als Yum!-Mitarbeiter verpflichtend sind. Es ist wichtig, dass Du Dir klar machst, welche konkrete Bedeutung diese Verhaltensnormen für Dich haben: Sie sollen Dir helfen, hohen ethischen Maßstäben zu entsprechen und nicht nur den guten Ruf von Yum!, sondern auch Deinen eigenen guten Ruf zu schützen. Wenn Du Vorgesetzter bist, wird von Dir auch erwartet, dass Du allen Dir unterstellten Mitarbeitern diese Regeln und Verfahrensrichtlinien klar und deutlich vermittelst und auf ihre Einhaltung dringst.

Sollst Du den Eindruck haben, dass etwas nicht in Ordnung ist, in einer bestimmten Situation nicht sicher sein, welches Verhalten korrekt ist, oder vermuten, dass ein Mitarbeiter gegen Yum!-Vorschriften einschließlich der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex oder gegen geltende Gesetze verstoßen hat, bist Du verpflichtet, dies zur Sprache zu bringen und Deine Besorgnisse unverzüglich zu melden. Wenn Du es wünschst, kannst Du die Yum!-Integritätshotline „The Network“ anrufen. Die Nummer findest Du unten. „The Network“ ist ein nicht mit Yum! verbundenes externes Unternehmen, das die Einhaltung hoher ethischer Standards in Unternehmen unterstützt. Bei Yum! werden Vergeltungsmaßnahmen gegen Meldungen, die nach bestem Wissen und Gewissen erstattet wurden, grundsätzlich nicht toleriert. Niemand darf Dich bedrohen oder irgendetwas gegen Dich unternehmen, nur weil Du Fragen gestellt oder Besorgnisse gemeldet hast!

Du hast auch die Möglichkeit, vertraulich Meldung zu erstatten, indem Du bei The Network anrufst. Die Nummer findest Du in der Tabelle unten.

Land	Telefon bzw. Anlaufstelle		Land	Telefon bzw. Anlaufstelle
Australien	300-659-389		Singapur	800-638-9675
Belgien	800-638-6380		Südafrika	0800-004-814
Brasilien	www.netclaim.net		Südkorea	770-582-5262
China	866-221-6011		Spanien	800-638-6380
Dubai	770-582-5262		Schweiz	800-638-6380
Frankreich	Siehe unten*		Taiwan	800-130-0545
Deutschland	800-638-6380		Thailand	800-638-6380
Hongkong	800-638-9675		Niederlande	800-638-6380
Indien	770-582-5262		Vereinigtes Königreich	800-638-6380
Mexiko	866-221-5908		USA	1-800-241-5689

\* In Frankreich wird ein lokales System verwendet. Die Gesetzgebung schreibt vor, dass der jeweilige Mitarbeiter namentlich genannt werden muss.



Der Verhaltenskodex kann nicht auf jede denkbare Problemsituation eingehen. Solltest Du Dich in einer Situation befinden, in der es Dir schwer fällt zu entscheiden, welches Verhalten richtig ist, besprich dies bitte mit Deinem Vorgesetzten, dem Hauptanwalt, oder wende Dich, wenn Dir eine anonyme Behandlung des Themas lieber ist, an „The Network“ unter der oben angegebenen Telefonnummer. Wenn dabei keine ausreichende Klarheit bezüglich des richtigen Verhaltens erzielt wird, sollte Dein Vorgesetzter, der Hauptanwalt oder Du selbst die Angelegenheit mit der Konzernrevision (Internal Audit Department) oder der Rechtsabteilung (Law Department) von Yum! besprechen. Hierzu stehen Dir die folgenden Ansprechpartner zur Verfügung:

- Mary Nixon: +1 502 874 6436  
VP General Auditor (Leiterin der Konzernrevision)
- Christian Campbell: +1 502 874 2467  
Senior Vice President, General Counsel and Secretary (Hauptanwalt)

Die oben beschriebenen Beschwerdewege sind für die Meldung von Sachverhalten oder Bedenken bezüglich Buchhaltung und Revision vorgesehen. Zusätzlich zu diesen Beschwerdewegen hat Yum! weitere Möglichkeiten für Mitarbeiter geschaffen, um Beschwerden und Besorgnisse bezüglich Buchhaltungs- und Revisionsangelegenheiten zu melden, gegebenenfalls auch vertraulich oder anonym. Diese zusätzlichen Möglichkeiten werden in den Beschwerdeverfahren für das Rechnungswesen und die Revision (Complaint Procedures for Accounting and Auditing Matters) beschrieben, die vom Revisionsausschuss des Board of Directors (Aufsichtsrat) verabschiedet wurden und auf der Intranet-Website des Unternehmens zu finden sind.

Es gibt über die hier aufgeführten Regeln und Verfahrensvorschriften hinaus noch weitere verbindliche Regeln für unsere Mitarbeiter. Es wird erwartet, dass sich die Mitarbeiter selbst nach allen Regeln und Vorschriften, die für ihre Stellungen und Aufgabenbereiche gelten, selbst erkundigen, sich damit vertraut machen und sie einhalten. Alle Mitarbeiter und Mitglieder des Board of Directors müssen außerdem die Gesetze, Regeln und Vorschriften der USA bzw. anderer Länder, der Bundesländer, Regierungsbezirke, Kreise, Städte und sonstigen Gerichtsbarkeiten, in denen Yum! tätig ist, anerkennen und befolgen.

**Wer sich nicht an diesen Verhaltenskodex hält, hat mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zu rechnen. Bei Gesetzesverstößen können überdies empfindliche Bußgelder und Strafen gegen Yum! verhängt werden. Einzelpersonen müssen in diesem Fall mit Geldbußen oder sogar Gefängnisstrafen rechnen.**

Keine Bestimmung dieses Verhaltenskodex begründet irgendwelche Ansprüche auf eine Weiterbeschäftigung. Wie immer gilt auch hier: Dein Beschäftigungsverhältnis kann fristlos gekündigt werden. Im Rahmen der bestehenden Gesetzgebung kann Yum! oder kannst Du Dein Beschäftigungsverhältnis jederzeit aus beliebigem Grund fristlos kündigen.

Bitte lies dieses Dokument aufmerksam durch. Es ist wichtig, dass jeder einzelne von uns diese Regeln und Vorschriften im täglichen Geschäftsbetrieb von Yum! einhält.

## Weltweiter Verhaltenskodex

### ***Produktqualität und Lebensmittelsicherheit***

Bei Yum! sind Produktqualität und Lebensmittelsicherheit fundamentale Bestandteile unserer Unternehmensphilosophie und ein Versprechen an unsere Kunden, das wir Tag für Tag erneuern.

### ***Qualität***

Qualität ist der Kern unserer Geschäftsphilosophie und eines der Gründungsprinzipien unseres Unternehmens. Unser Ziel ist es, jenen Ausdruck der Zufriedenheit, jenes „hmmm!“ in die Gesichter unserer Restaurantgäste in aller Welt zu zaubern. Deshalb müssen wir Tag für Tag in jedem unserer Restaurants die Erwartungen unserer Kunden übertreffen, indem wir Gerichte und Service höchster Qualität anbieten – in einem sauberen, sympathischen und komfortablen Ambiente.

Wir kontrollieren unsere Produkte und unseren Service laufend und bemühen uns intensiv, beide noch zu verbessern. Wir erwarten, dass alle unsere Mitarbeiter dies unterstützen, indem sie alle Vorkommnisse melden, die unsere Qualität beeinträchtigen könnten.

### ***Lebensmittelsicherheit***

Lebensmittelsicherheit ist ein zentraler Aspekt der Verantwortung von Yum!, und nichts, auch keine Kosten, darf die Qualität kompromittieren.

Um sicherzustellen, dass unsere Kunden sicheres, gesundes Essen erhalten, auf das sie immer wieder Appetit bekommen, hält Yum! folgende Grundsätze ein:

- Wir stellen strenge Ansprüche an unsere Ausgangsprodukte, die mindestens den behördlichen Anforderungen entsprechen müssen.
- Wir unterwerfen unsere Lebensmittel einem strengen Sicherheitsprüfprogramm.
- Wir halten strenge Verfahrensregeln für den Umgang mit Lebensmitteln und deren Zubereitung in den Restaurants ein.
- Wir bilden unsere Führungskräfte und Mitarbeiterteams im sachgerechten Umgang mit Lebensmitteln und in persönlicher Hygiene aus.

- Wir überwachen und verbessern unsere Verfahren und Arbeitspraktiken kontinuierlich, und die Sicherheit der Lebensmittel sicherzustellen.

Jeder in unserem System trägt die Verantwortung für die Lebensmittelsicherheit mit:

- Von Dir als Mitarbeiter wird erwartet, dass Du Probleme mit der Lebensmittelsicherheit unverzüglich Deinem Vorgesetzten bzw. der nächsthöheren Management-Ebene meldest.
- Produkte, deren Sicherheit zweifelhaft erscheint, sind sofort aus dem Verkehr zu ziehen, bis die Sicherheitszweifel ausgeräumt sind.
- Sollte Grund zu der Annahme bestehen, dass Dein eigener Gesundheitszustand oder der anderer Personen, die in Deinem Restaurant arbeiten oder es beliefern, die Sicherheit von Lebensmitteln beeinträchtigen könnte, musst Du unverzüglich Deinen Vorgesetzten benachrichtigen, um über das weitere Verhalten zu entscheiden.

### **Beziehungen mit Franchisenehmern**

Unsere positive strategische Beziehung mit unseren Franchisenehmern leistet einen wichtigen und hoch geschätzten Beitrag zum Erfolg von Yum!

Die Franchisenehmer sind unsere wichtigsten Partner. Folglich ist es unser Ziel, gemeinsam mit ihnen als *ein* System zu funktionieren, den Absatz zu fördern und das beste Restaurantsystem der Welt zu betreiben.

Kennzeichen unserer Beziehung sind:

- Fairness und Ehrlichkeit in unserem Umgang mit Franchisenehmern und potenziellen Franchisenehmern.
- Eine offene Kommunikation zwischen Yum! und seinen Franchisenehmern.
- Eine objektive Beurteilung ihrer Leistung.

Darüber hinaus achtet Yum! seine Franchisenehmer und schützt ihre vertraulichen Daten. Franchisenehmer und potenzielle Franchisenehmer legen Yum! bei der Gründung und Erweiterung ihrer Yum!-Franchisebetriebe vertrauliche Personen- und finanzielle Geschäftsdaten vor. Diese Daten sind streng vertraulich zu behandeln und dürfen nur zu legitimen Geschäftszwecken verwendet werden.

### **Weltweite Beziehungen**

Yum! legt großen Wert auf die Förderung des Wirtschaftswachstums und des internationalen Handels. Als internationaler Konzern trägt Yum! seiner Verantwortung

gegenüber den Ländern, in denen wir tätig sind, und ihren Interessen Rechnung. Es ist unser Ziel, uns überall, wo wir auftreten, als verantwortungsbewusstes Mitglied der wirtschaftlichen Weltgemeinschaft zu profilieren.

Wir befolgen alle geltenden Gesetze und Vorschriften und respektieren die rechtlichen Gepflogenheiten unserer Gastländer. Wir akzeptieren und berücksichtigen die Prioritäten jedes Landes hinsichtlich der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, beispielsweise in Bezug auf Industrieansiedlung und regionale Wachstumspolitik, Umweltqualität, Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten und den Transfer und die Förderung von Technologie und Innovationen. (Im Fall eines potenziellen Konflikts zwischen unterschiedlichen rechtlichen Normen ist stets die Rechtsabteilung zu konsultieren!)

### ***Internationale Antikorruptionsregeln***

Die vollständigen Internationalen Antikorruptionsvorschriften von Yum! sind diesem weltweiten Verhaltenskodex als Anhang beigelegt.

### ***Mitarbeiterbeziehungen***

Yum! weiß, dass die Talente und Fähigkeiten seiner Mitarbeiter zu den wichtigsten Stärken des Unternehmens gehören. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bereit sind, sich an höchsten Professionalitätsstandards messen zu lassen; gegenseitiger Respekt ist dabei die Basis aller beruflichen Beziehungen. Im Personalsektor wurden als Orientierungshilfe für das Unternehmen in Fragen der Mitarbeiterbeziehungen bestimmte Ziele formuliert. Demnach gehört es zu den Grundsätzen des Unternehmens,

- mit den Mitarbeitern fair umzugehen,
- allen Menschen bei der Bewerbung, Beschäftigung, Förderung, Beförderung und Bezahlung gleiche Chancen zu bieten, ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, militärischen Laufbahn, sexuellen Orientierung, nationalen Herkunft oder ihres Alters,
- für eine professionell geprägte, sichere und von Diskriminierung freie Arbeitsumgebung zu sorgen,
- Mitarbeiter leistungsgerecht anzuerkennen und zu vergüten und
- Arbeitgeberleistungen anzubieten, die dem Wettbewerbsumfeld entsprechen.

Für Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder sonstiger Gründe gibt es keinen Platz bei Yum!. Belästigungen ethnischer oder religiöser Art sind unter anderem Verunglimpfungen, Witze, Einschüchterung oder sonstige verbale oder körperliche Angriffe, die auf die ethnische oder nationale Herkunft oder Religion eines Menschen abzielen. Formen sexueller Belästigung sind unter anderem unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder sonstige verbale oder physische Verhaltensweisen mit sexuellem Unterton. Auch hier gilt: Solltest Du zu der Auffassung gelangen, dass etwas nicht in Ordnung ist, ist es Deine Pflicht, dies zur Sprache zu bringen und Deine Besorgnisse unverzüglich zu melden. Wenn Du es wünschst, kannst Du die Yum!-Integritätshotline „The Network“ anrufen. Die Nummer findest Du auf Seite 5. Bei Yum! werden Vergeltungsmaßnahmen gegen Meldungen, die

nach bestem Wissen und Gewissen erstattet wurden, grundsätzlich nicht toleriert. Niemand darf Dich bedrohen oder irgendetwas gegen Dich unternehmen, nur weil Du in ehrlicher Absicht Fragen gestellt oder Besorgnisse gemeldet hast!

## ***Kunden, Lieferanten und Mitbewerber***

Wir bekennen uns zum Konzept der freien Wirtschaft. Deshalb erkennen wir die Notwendigkeit von Gesetzen an, die Behinderungen des Handels, skrupelloses Geschäftsgebaren und unfaire oder ethisch inakzeptable Geschäftspraktiken verbieten. Yum! hält solche Gesetze ein, wo immer sie existieren, und erwartet das gleiche von seinen Mitarbeitern.

In all seinen geschäftlichen Angelegenheiten mit Lieferanten, Kunden und Mitbewerbern verfährt Yum! nach den folgenden Grundsätzen und verlangt das gleiche von seinen Mitarbeitern:

- Wir verfechten einen energischen, aber von Integrität geprägten Wettbewerb.
- Wir pflegen einen ehrlichen, fairen und objektiven Umgang mit allen Kunden und Lieferanten.
- Wir diskutieren oder vereinbaren mit Mitbewerbern niemals Preise oder besprechen mit ihnen sonstige Angelegenheiten, die sich auf Preise, Geschäftsbedingungen, Produktionsbegrenzungen, Gebiets- oder Kundenaufteilungen oder die Boykottierung Dritter beziehen.
- Wir verzichten auf unfaire oder täuschende Praktiken oder Werbung. Wir stellen unsere Dienstleistungen und Produkte stets auf ehrliche und offene Weise dar.
- Wir übervorteilen andere nicht durch Manipulation, Verdeckung von Tatsachen, Missbrauch nicht allgemein zugänglicher Informationen, falsche Darstellung von Tatsachen oder unehrliche Geschäftspraktiken.
- Wir kritisieren Produkte von Mitbewerbern niemals, ohne unsere Aussagen durch solide Fakten belegen zu können, und wir verzichten auf jegliche Verhaltensweise, die auf die rechtswidrige Verdrängung von Mitbewerbern vom Markt abzielt.
- Wir stellen allen unseren Lieferanten gegenüber klar, dass wir von ihnen erwarten, dass sie unser Unternehmen in einem fairen und energischen Wettbewerb unterstützen. Wir wählen unsere Lieferanten ausschließlich nach Leistungskriterien aus.

## ***Geschenke und Vergnügungen***

Wir fällen unsere geschäftlichen Entscheidungen nach sachlichen Kriterien. Wir bieten niemals geschäftliche Gefälligkeiten wie z. B. Geschenke oder Vergnügungen an, wenn die Umstände den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme erwecken könnten.

Unter bestimmten Bedingungen können Mitarbeiter Stammkunden oder potenziellen Kunden angemessene Vergnügungen oder Geschenke zukommen lassen. Solche Zuwendungen müssen jedoch gesetzlich zulässig sowie nach den eigenen Regeln des Kunden und nach den Regeln Deines Geschäftsbereiches erlaubt sein.

Geschenke an Mitglieder oder Mitarbeiter des Kongresses der Vereinigten Staaten oder Vertreter der Exekutive sind untersagt. In zahlreichen Situationen sind auch Zuwendungen an Vertreter der staatlichen oder lokalen öffentlichen Verwaltung untersagt oder unterliegen strengen Beschränkungen. Daher sind Zuwendungen an Vertreter staatlicher oder lokaler öffentlicher Einrichtungen nur mit Genehmigung der Rechtsabteilung zulässig.

### ***Entgegennahme von Geschenken und Vergnügungen im Geschäftsverkehr***

Zuwendungen (beispielsweise Vergnügungen, Transportdienste oder Unterbringung), die von Lieferanten, potenziellen Lieferanten, Franchisenehmern oder sonstigen im Zusammenhang mit einer Geschäftstransaktion angeboten werden, bergen stets das Risiko einer unzulässigen Einflussnahme – sei es tatsächlich oder dem Anschein nach. Dies kann das Vertrauen, das für jede Geschäftstätigkeit am Markt unverzichtbar ist, schädigen. Deshalb ist es Mitarbeitern untersagt, für sich oder andere Geschenke, Gefälligkeiten, Darlehen, Zahlungen oder sonstige besondere Vorteile oder eine sonstige Sonderbehandlung (im Folgenden zusammenfassend als „Zuwendungen“ bezeichnet) von Personen oder Unternehmen anzunehmen, die eine Geschäftsbeziehung mit unserem Unternehmen unterhalten oder anstreben oder mit unserem Unternehmen in einem Konkurrenzverhältnis stehen, wenn (I) Anlass zu der Annahme besteht, dass die Entgegennahme der Zuwendung die Unabhängigkeit oder das Urteilsvermögen des Mitarbeiters in Ausübung seiner Pflichten gegenüber dem Unternehmen beeinträchtigen könnte (oder dass eine solche Zuwendung den Mitarbeiter veranlassen könnte, andere Mitarbeiter in unzulässiger oder unangebrachter Weise persönlich zu beeinflussen), oder dass die Zuwendung als geschäftliche Einflussnahme interpretiert werden könnte, (II) Grund zu der Annahme besteht, eine öffentliche Bekanntgabe der Zuwendung könnte für Yum! peinlich sein oder den guten Ruf von Yum! schädigen, oder (III) die Annahme der Zuwendung ungehörig wirken oder den Eindruck einer sonstigen Beeinflussung der Unabhängigkeit oder Urteilsfähigkeit in der Beziehung hervorrufen könnte.

Solltest Du von einem Bestandskunden oder potenziellen Kunden, einem Lieferanten oder einem Franchisenehmer eine Zuwendung oder ein entsprechendes Angebot erhalten, die bzw. das den Rahmen dessen, was nach den Bestimmungen dieses Verhaltenskodex zulässig ist, überschreitet, oder solltest Du zu der Auffassung gelangen, dass die Umstände der Zuwendung auf sonstige Weise Zweifel an der Zulässigkeit der Entgegennahme rechtfertigen, musst Du die Zuwendung bzw. das Angebot ablehnen, es sei denn, Du hast von einem Vorstandmitglied (und zwar von demjenigen Geschäftsführer, der unmittelbar dem Chief Executive Officer von Yum! Brands, Inc. unterstellt und für Deinen Funktionsbereich zuständig ist) oder von der Rechtsabteilung die Genehmigung erhalten, die Zuwendung anzunehmen. Wurde die Zuwendung bereits entgegengenommen, musst Du sie mit einem datierten Begleitschreiben zurücksenden, in dem Du angibst, dass Du die Zuwendung nicht annehmen kannst und sie daher zurücksendest. Zu Deinem eigenen Schutz solltest Du Deinen Vorgesetzten über die Zuwendung bzw. das Angebot in Kenntnis setzen und eine Kopie Deines Begleitschreibens aufbewahren.

## ***Sicherheit und Umweltschutz***

Yum! verpflichtet sich, sichere und der Gesundheit zuträgliche Arbeitsplätze bereitzustellen und seiner unternehmerischen Verantwortung der Umwelt gegenüber Rechnung zu tragen. Es gehört zu unseren Grundsätzen, alle geltenden Gesetze und Vorschriften des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu befolgen.

Wir sorgen in der Konstruktion, dem Bau, der Instandhaltung und dem Betrieb unserer Anlagen konsequent für den Schutz unserer Mitarbeiter und unserer physischen Ressourcen. Dies bedeutet auch, dass wir geeignete Schutzausrüstungen und -maßnahmen bereitstellen und ihre Benutzung vorschreiben, und dass wir auf einer sicherheitsbewussten Ausführung aller Arbeitsgänge bestehen.

Wir glauben, dass Umweltschutz ein wichtiger Aspekt verantwortlichen Unternehmertums ist. Wir verpflichten uns, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt auf ein Mindestmaß zu reduzieren und dabei Verfahren anzuwenden, die sozial verantwortungsvoll, wissenschaftlich fundiert und wirtschaftlich solide sind. Wir fördern Programme zur Ressourcenschonung, zum Recycling und zur sparsamen Energienutzung.

## ***Engagement und Spenden für Politik und soziale Einrichtungen***

Yum! hält soziales Engagement für wichtig und fördert auch soziale Aktivitäten seiner Mitarbeiter.

Es ist den Mitarbeitern jedoch untersagt, Mittel, Eigentum oder Ressourcen (Geld, Lebensmittel, Transportmittel, Arbeit usw.) des Unternehmens zur Unterstützung politischer Aktivitäten in den USA oder anderen Ländern zu verwenden, selbst wenn dies nach geltendem Gesetz zulässig wäre, es sei denn, es liegt eine entsprechende Genehmigung der Abteilung für Regierungsangelegenheiten (Government Affairs Department, Tel. +1 502 874 8813) vor. Es sind keinerlei Zuwendungen an Kandidaten für Ämter der Bundesregierung oder an Ausschüsse oder Parteien auf US-Bundesebene zulässig.

Diese Regelung verfolgt nicht die Absicht, Dich von der freiwilligen Teilnahme an politischen Aktivitäten in Deiner Freizeit oder von der Unterstützung eines Kandidaten oder einer politischen Partei mit Deinen privaten Mitteln abzuhalten. Du musst in Deinen persönlichen, freiwilligen politischen Aktivitäten aber klar stellen, dass Du nicht als Vertreter von Yum! handelst. Unter keinen Umständen werden Deine persönlichen politischen Spenden oder Deine persönlichen Aufwendungen im Rahmen freiwilliger politischer Aktivitäten von Yum! in irgendeiner Weise vergütet oder erstattet. Weder Dein politisches Engagement noch Dein Verzicht darauf hat irgendwelche positiven oder negativen Auswirkungen auf Dein Beschäftigungsverhältnis oder Deine Beförderungschancen.

Die Gesetze und Regeln bezüglich politischer Spenden und Aktivitäten sind kompliziert. Bevor Du Dich zu solchen Aktivitäten entscheidest, musst Du eine Genehmigung von der Abteilung für Regierungsangelegenheiten (Government Affairs Department) einholen.

## **Medienbeziehungen**

Es kann vorkommen, dass sich Vertreter der Nachrichtenmedien an Mitarbeiter wenden, um sich nach der Haltung von Yum! in Angelegenheiten von öffentlichem Interesse zu erkundigen. Solche Anfragen von Nachrichtenmedien sollten Mitarbeiter grundsätzlich direkt an die Pressestellen (Public Affairs) der Zentrale von Yum! und der jeweiligen Marke weitervermitteln, ohne persönliche Kommentare abzugeben.

Es ist Mitarbeitern des Weiteren untersagt, an Nachrichtenmedien Informationen über Aktivitäten von Yum! oder von anderen Mitarbeitern weiterzugeben, ohne zuvor mit den zuständigen Presseteams der Zentrale von Yum! und der jeweiligen Marke Rücksprache zu halten und die Genehmigung des Managements einzuholen. Die Presseteams (Public Affairs) der Zentrale von Yum! und der Einzelmarken haben eigene Richtlinien für die Beantwortung von Anfragen der Medien und die Einholung von Genehmigungen des Managements für öffentliche Verlautbarungen. Deshalb müssen alle Anfragen der Medien an die genannten Teams verwiesen werden.

Die Concept Public Affairs- Teams sind zu erreichen unter:

- Yum! +1 502 874 8200
- KFC +1 502 874 8100
- Pizza Hut +1 972 338 7844
- Taco Bell +1 949 863 3915
- Long John Silvers/A&W +1 502 874 8200

## **Informationen im Internet und in anderen elektronischen Medien**

Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, vertrauliche oder geschützte Informationen des Unternehmens im Internet – z. B. auf Websites, in Newsgroups, in Chatrooms oder über sonstige Web-Auftritte – bekannt zu geben.

Des Weiteren ist es wichtig, die Risiken bei der Übertragung solcher Informationen in unverschlüsselter Form per Modem oder E-Mail zu bedenken. Angesichts der weit verbreiteten Nutzung der elektronischen Kommunikation ist es wichtig, dass jeder Mitarbeiter die Gefahr eines Zugriffs auf Datenübertragungen durch Unbefugte berücksichtigt.

Yum! und seine Konzernmarken (Concepts) besitzen eigene, offizielle Internetauftritte. Es ist Mitarbeitern untersagt, selbst ohne entsprechende Genehmigungen Websites zu entwickeln oder ins Internet zu stellen, in denen der Name Yum! oder eine der Konzernmarken verwendet wird.

## **Buchführung, Datenpflege und Bekanntgabe von Finanzdaten**

Wir führen unsere Finanzbücher und Konten stets nach strengsten Standards. Unsere Bücher müssen alle Komponenten jedes Geschäftsfalls erfassen und die Tatsachen wahrheitsgemäß und klar durchschaubar darstellen.

Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, diesen Standards entsprechend zu handeln. Alle Geschäftsfälle sind ordnungsgemäß aufzuzeichnen, und die Aufzeichnungen sind vorschriftsmäßig aufzubewahren. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir uneingeschränkte Kooperation mit der Konzernrevision und externen Wirtschaftsprüfern. Unsere Mitarbeiter dürfen niemals...

- falsche oder irreführende Eintragungen in unsere Bücher vornehmen,
- geheime oder nicht aktenkundige Konten oder Vermögensbestände führen,
- wissentlich Zahlungen vornehmen, deren Zweck nicht den Aufzeichnungen in unseren Büchern entspricht,
- wissentlich Dokumente unterschreiben oder andere Mitarbeiter zur Unterzeichnung von Dokumenten auffordern, die falsch, nicht wahrheitsgemäß oder irreführend sind.

Mitarbeiter, die mit ihrem Verhalten eine Fälschung der Finanzbuchhaltung veranlassen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

Wir befolgen alle Gesetze, Regeln und Vorschriften bezüglich der Offenlegung unserer finanziellen und sonstigen relevanten Unterlagen. Dabei legen wir größten Wert darauf, diese Informationen vollständig, angemessen, genau, pünktlich und klar verständlich vorzulegen.

### ***Drogenmissbrauch***

Yum! hat keinerlei Verständnis oder Toleranz für den illegalen Gebrauch oder Missbrauch von Alkohol, Drogen oder sonstigen Substanzen durch seine Mitarbeiter oder andere Personen, die im Namen oder Auftrag von Yum! handeln. Um den potenziellen Gefahren des Drogenmissbrauchs am Arbeitsplatz vorzubeugen und die Gesundheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter, Kunden und Nachbarn zu schützen, hat sich Yum! die folgenden Verfahrens- und Verhaltensvorschriften gegeben:

- Die gesetzeswidrige Herstellung, Weitergabe, Bereitstellung und der Besitz, Konsum, Verkauf oder Kauf rezeptpflichtiger oder verbotener Drogen, Schmuggelwaren (d. h. für den Drogenkonsum bestimmte Artikel wie Pfeifen) oder Substanzen oder der Missbrauch gesetzlich zugelassener Drogen, Arzneimittel, Alkoholika oder anderer Substanzen sind während der Tätigkeit für das Unternehmen bzw. während der Arbeitszeit untersagt. Zuwiderhandlungen ziehen Disziplinarmaßnahmen bis zur Kündigung nach sich.
- Mitarbeiter, die unter dem Einfluss von Drogen, Alkohol oder sonstigen Substanzen stehen, während sie sich auf dem Gelände des Unternehmens befinden, gerade für das Unternehmen tätig sind oder ihre Arbeitszeit ableisten, werden disziplinarisch belangt und müssen mit der Kündigung rechnen.
- Auch außerhalb der Arbeitszeit von Mitarbeitern begangene Gesetzesverstöße, die den Ruf des Unternehmens schädigen und mit verbotenen Drogen, Schmuggelgut, Alkohol oder sonstigen verbotenen

Substanzen in Zusammenhang stehen, ziehen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich.

Mitarbeiter mit Drogenproblemen sind aufgefordert, ihr Problem anzuerkennen und sich um Hilfe zu bemühen. Hierzu steht ihnen das Mitarbeiterhilfsprogramm (Employee Assistance Program) von Yum! unter (nur USA) 1-800-646-5612 zur Verfügung.

### ***Schutz vertraulicher Daten und anderen Eigentums von Yum!***

Die Geschäftstätigkeit von Yum! beruht teilweise auf geheimen und vertraulichen Informationen, Wissens- und Datenbeständen, die das Unternehmen schützen muss. Es ist Mitarbeitern untersagt, solche Geschäftsgeheimnisse und vertraulichen Informationen, Wissens- oder Datenbestände an Dritte weiterzugeben oder davon in einer Weise Gebrauch zu machen, die über ihre beruflichen Pflichten bei Yum! hinaus geht, sei es während oder nach dem Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses. Ein mangelhafter Schutz kann zum Verlust dieser streng vertraulichen Geschäftsgeheimnisse führen und Wettbewerbsnachteile für Yum! zur Folge haben.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, alles Eigentum von Yum! (einschließlich aller Ausdrucke und Computerdateien, Kundenlisten, Computerhardware und -software, statistischen Analysen, Produktpreisinformationen und sonstiger Rezepte, Formeln und Modelle, Ausweise, Schlüssel und Zugangskarten) unmittelbar vor oder sofort nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses an das Unternehmen zurückzugeben. Es ist Mitarbeitern untersagt, Kopien dieses Eigentums zurückzubehalten. Im Rahmen der gesetzlichen Beschränkungen behält sich Yum! das Recht vor, fällige Zahlungen an Mitarbeiter bis zur vollständigen Rückgabe allen Unternehmenseigentums zurückzubehalten.

Alle Mitarbeiter müssen das Eigentum des Unternehmens schützen und seine effiziente Nutzung sicherstellen. Diebstahl, fahrlässiger Umgang und Verschwendung wirken sich unmittelbar auf die Ertragslage von Yum! aus. Das Eigentum von Yum! darf nur zu legitimen Geschäftszwecken verwendet werden. So ist es Mitarbeitern untersagt, über ihre Befugnisse im Rahmen ihrer beruflichen Pflichten hinaus Anlagen, Unterlagen, Systeme, Daten oder sonstiges Eigentum von Yum! oder seinen Franchisenehmern, Kunden oder Lieferanten zu verwenden, weiterzugeben, zu verändern, zu zerstören oder Dritten Zugang dazu zu gewähren. Es wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie die Anrufbeantwortungssysteme, E-Mail- und sonstigen elektronischen Kommunikationsdienste von Yum! nur zu geschäftlichen Zwecken verwenden. Yum! betrachtet die Kommunikation über diese Dienste (sei es elektronische, telefonische oder schriftliche Kommunikation) sowie seine Computer-Dateien und gedruckten Formulare als Geschäftsunterlagen und Eigentum von Yum!. Im Rahmen des gesetzlich Zulässigen behält sich Yum! die Überwachung entsprechender Kommunikationsvorgänge bei Bedarf vor.

## Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn private Interessen einer Person den Interessen des Unternehmens auf irgendeine Weise entgegenstehen oder entgegenzustehen scheinen. Eine Konfliktsituation kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter Dinge tut oder Interessen verfolgt, die ihm die objektive und effektive Wahrnehmung seiner Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen erschweren könnten. Ferner ergeben sich Interessenkonflikte, wenn ein Mitarbeiter oder ein Familienmitglied eines Mitarbeiters aus seiner Stellung im Unternehmen unangebrachte persönliche Vorteile zieht, sei es dass diese Vorteile direkt von dem Unternehmen oder von Dritten ausgehen. Darlehen an oder Bürgschaften von Mitarbeitern und ihren Angehörigen können Interessenkonflikte heraufbeschwören. Darlehen an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind durch US-Bundesgesetz untersagt.

Es ist wichtig, dass das Unternehmen unverzüglich und in ausreichendem Umfang über Situationen informiert wird, die potenzielle Interessenkonflikte bergen könnten, damit eine Analyse der Situation vorgenommen und eine optimale Lösung im Interesse des Unternehmens gefunden werden kann. Um die Entscheidungsfindung des Unternehmens bei solchen potenziellen Interessenkonflikten zu erleichtern, hat das Unternehmen spezielle Regeln für die Beilegung von Interessenkonflikten von Mitarbeitern und Aufsichtsratsmitgliedern eingeführt. Die Regeln für Interessenkonflikte, soweit sie Mitarbeiter des Unternehmens betreffen, sind nachstehend in Unterabschnitt a) aufgeführt. Die entsprechenden Regeln für Aufsichtsräte (Mitglieder des Board of Directors) sind im Anschluss in Unterabschnitt b) zu finden.

### a) Regeln für Interessenkonflikte – Für Mitarbeiter

Die für Mitarbeiter formulierte Regel für Interessenkonflikte ist sehr einfach: Trete nie in ein Konkurrenzverhältnis mit einer Yum!-Geschäftseinheit, und lasse nicht zu, dass Deine geschäftlichen Entscheidungen im Namen unserer Geschäftseinheiten durch persönliche oder familiäre Interessen beeinflusst werden oder diesen Anschein erwecken! Mitarbeiter müssen Konflikte zwischen eigenen Interessen und denen des Unternehmens vermeiden. Du musst alle potenziellen Interessenkonfliktsituationen offenlegen, so dass das Unternehmen eine Lösung finden kann. Problematische Situationen liegen beispielsweise vor, wenn...

- eine Transaktion mit Yum! oder einem seiner Unternehmensbereiche, einer der Konzernmarken oder einem Tochterunternehmen von Yum! (das „Unternehmen“) persönliche Interessen eines Mitarbeiters oder seiner Familie tangiert,
- ein Mitarbeiter in erheblichem Umfang an einem Mitbewerber, Franchisenehmer, Lieferanten oder Kunden des Unternehmens beteiligt ist,
- ein Mitarbeiter in erheblichem Umfang an einem Unternehmen beteiligt ist, das geschäftliche Beziehungen mit Yum! unterhält oder anstrebt, oder
- ein Mitarbeiter von einer Person oder einem Unternehmen, das Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen unterhält oder anstrebt oder in einem Konkurrenzverhältnis mit dem Unternehmen steht, ein Geschenk erhält, das nach den Bestimmungen der Abschnitts „Entgegennahme von Geschenken“ verboten ist.

Der Besitz von Wertpapieren der PepsiCo, Inc., die von Mitarbeitern im Zusammenhang mit ihrem früheren Beschäftigungsverhältnis mit der PepsiCo, Inc. oder einem ihrer Tochterunternehmen erworben wurden, bleibt bei der Einschätzung einer möglichen erheblichen Beteiligung der Mitarbeiter an der PepsiCo, Inc. unberücksichtigt.

b) Regeln für Interessenkonflikte – Für Aufsichtsräte (Directors)

Die meisten Aufsichtsratsmitglieder (Directors) von Yum! unterhalten berufliche Beziehungen und nehmen Tätigkeiten wahr, die nichts mit ihrem Engagement im Aufsichtsrat von Yum! zu tun haben. Daher ist es die Absicht der für Aufsichtsratsmitglieder bestimmten Regeln für Interessenkonflikte, eine ausreichende Offenlegung und Bewertung unterschiedlicher Arten of Konfliktsituationen sicherzustellen, die für Yum! von Bedeutung sein könnten. Aufsichtsratsmitglieder müssen daher alle potenziellen Interessenkonflikte offenlegen, die bei objektiver Betrachtung die Unabhängigkeit und das Urteilsvermögen eines Aufsichtsratsmitglieds bei der Erfüllung seiner Pflichten im Aufsichtsrat von Yum! in Frage stellen können. Die Aufsichtsratsmitglieder sind verpflichtet, solche Umstände frühzeitig und in ausreichendem Umfang offenzulegen, so dass Yum! die für den potenziellen Interessenkonflikt relevanten Fakten einer vollständigen und gründlichen Bewertung unterziehen und gegebenenfalls über Maßnahmen zur Beseitigung des Interessenkonflikt entscheiden kann.

***Geschäfte auf Kosten des Unternehmens***

Es ist Mitarbeitern untersagt, a) Möglichkeiten, die sich durch die Nutzung von Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder durch ihre Position in demselben ergeben, zu ihrem persönlichen Vorteil zu nutzen, b) Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder ihre Position in demselben zu ihrer persönlichen Bereicherung zu verwenden und c) mit dem Unternehmen in ein Wettbewerbsverhältnis zu treten. Mitarbeiter sind Yum! gegenüber verpflichtet, die legitimen Interessen von Yum! zu fördern, wann immer sich Gelegenheit dazu bietet.

Beispiele potenzieller Geschäftschancen, die Mitarbeiter offenlegen und für die geeignete Lösungen gefunden werden müssen, sind:

- Eine Beteiligung an einem Unternehmen, an dem das Unternehmen ein Interesse bekundet hat oder mit großer Wahrscheinlichkeit bekunden wird,
- Der Erwerb oder eine Beteiligung an Eigentum (beispielsweise Immobilien, Patentrechten, Wertpapieren oder sonstigem Eigentum), an dem auch das Unternehmen Interesse hat oder mit großer Wahrscheinlichkeit interessiert wäre.

Diese Regeln bezüglich unternehmerischer und wettbewerblicher Geschäftschancen gelten für Aufsichtsratsmitglieder nur insoweit sich die fragliche Geschäftschance aus der Tätigkeit eines Aufsichtsratsmitgliedes im Aufsichtsrat von Yum! ergibt.

Fragen oder Bedenken hinsichtlich eines potenziellen Interessenkonflikts oder einer Geschäftschance für das Unternehmen richtest Du bitte an einen der auf den Seiten 5-6 genannten Ansprechpartner. Wenn Du eine anonyme Anfrage einreichen möchtest, wende Dich bitte unter der auf Seite 5 angegebenen Telefonnummer an The Network.

### ***Insidergeschäfte und interne Informationen***

Yum! befolgt alle Gesetze zum Schutz von Anlegern im Hinblick auf die Offenlegung wesentlicher Informationen.

Informationen gelten dann als „wesentlich“, wenn sie die Entscheidung eines vernünftigen Menschen über den Kauf, Verkauf oder Nichtverkauf von Yum!-Wertpapieren beeinflussen könnten. Beispiele sind deutliche Aufwärts- oder Abwärtskorrekturen der Gewinnerwartung, umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen, erhebliche Veränderungen auf der Führungsebene oder substanzielle Aktienan- oder -verkäufe.

Mitarbeiter dürfen, solange sie über wesentliche, nicht öffentlich zugängliche Informationen über Yum! oder ein anderes Unternehmen verfügen, nicht am Handel mit Wertpapieren von Yum! oder dem jeweiligen anderen Unternehmen teilnehmen (dies gilt auch für die Ausübung von Yum!-Aktioptionen).

Es ist Mitarbeitern untersagt, wesentliche nichtöffentliche Informationen an Dritte (einschließlich Familienmitgliedern und anderen Yum!-Mitarbeitern) weiterzugeben, es sei denn, die Offenlegung ist erforderlich, damit Yum! seine Geschäftstätigkeit fortführen kann, und es besteht – wegen eines Vertrages oder aus sonstigen Gründen – keine Veranlassung zu der Annahme, dass die Informationen vom Empfänger missbraucht oder unbefugt weitergegeben werden.

Innerhalb von Yum! dürfen Mitarbeiter wesentliche nichtöffentliche Informationen nur im Rahmen ihrer normalen geschäftlichen Pflichten besprechen oder offenlegen, und nur dann, wenn sie keinen Grund zu der Annahme haben, dass die Informationen vom Empfänger missbraucht oder unbefugt weitergegeben werden.

Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, am Handel mit Yum!-Optionen teilzunehmen oder Yum!-Aktien leerzuverkaufen, da diese Transaktionen den Eindruck unzulässigen Insiderhandels erwecken können, unloyal wirken und nicht mit den Pflichten von Mitarbeitern gegenüber Yum! vereinbar sind. Der Missbrauch wichtiger, der Öffentlichkeit nicht zugänglicher Informationen kann zu straf- und/oder zivilrechtlicher Verfolgung führen. Mitarbeiter dürfen grundsätzlich nicht unter Ausnutzung wesentlicher, nichtöffentlicher Informationen, zu denen sie Zugang haben, Aktien kaufen oder verkaufen, Dritte zum Kauf oder Verkauf von Aktien raten oder ihnen denselben nahe legen. Gibt ein Mitarbeiter wesentliche nichtöffentliche Informationen an eine andere Person weiter, und ergreift diese Person dann aufgrund der Informationen bestimmte Maßnahmen, kann der Mitarbeiter und/oder das Unternehmen für das Verhalten der anderen Person zur Rechenschaft gezogen werden.

### ***Richtlinien für Ermittlungen***

Zu gegebener Zeit kann sich für das Unternehmen oder eine seiner Tochtergesellschaften die Notwendigkeit ergeben, auf Beschwerden oder Vorwürfe von Mitarbeitern, Anbietern, Franchisenehmern oder sonstigen Dritten hin Ermittlungen aufzunehmen. Diese Ermittlungen unterliegen Regeln und Verfahrensvorschriften, die

das Unternehmen und seine Markengesellschaften für spezifische Arten von Beschwerden und Vorwürfen erlassen hat.

Bei bestimmten Beschwerden und Vorwürfen muss unverzüglich der Hauptanwalt Chris Campbell eingeschaltet werden. Zu diesen Beschwerden und Vorwürfen wegen möglicher Zuwiderhandlungen gegen den Verhaltenskodex gehören:

- Beliebige Verstöße gegen den Verhaltenskodex unter Beteiligung eines Mitarbeiters von L12 an aufwärts.
- Vorwürfe wegen Sachverhalten, die das Risiko behördlicher Ermittlungen oder zivil- oder strafrechtlicher Konsequenzen bergen.
- Betrug
- Diebstahl (ausgenommen Betrug innerhalb von Verkaufsstellen mit einer Schadenssumme von unter 25.000 US\$; hier können die Ermittlungen dem lokalen Team überlassen werden)
- Interessenkonflikte
- Finanzielle Unregelmäßigkeiten (einschließlich KPI-, d. h. Bonus-Manipulationen)
- Insiderhandel
- Potenzielle Risiken für das Marken- bzw. Konzern-Image

Der Hauptanwalt setzt das Ermittlungsteam je nach Art des mutmaßlichen Regelverstößes ein.

### ***Ergänzungen und Ausschlüsse***

Der Verhaltenskodex kann vom Aufsichtsrat (Board of Directors) von Yum! Brands, Inc. überarbeitet oder ergänzt werden. Ausnahmen von diesem Verhaltenskodex für einzelne Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder dürfen nur vom Aufsichtsrat oder einem von ihm eingesetzten Ausschuss mit entsprechender Befugnis genehmigt werden. Ergänzungen, Änderungen und Ausnahmen werden gemäß dem US-Börsengesetz von 1934 und den daraus abgeleiteten Regeln sowie gemäß den anwendbaren Regeln der Börse von New York (NYSE) offengelegt.

# Ergänzung zum Weltweiten Verhaltenskodex

## Internationale Antikorruptionsregeln von Yum!

Die Yum! Brands, Inc. und ihre Tochterunternehmen („Yum!“) verpflichten sich, ihrer Geschäftstätigkeit ein hohes Maß an Integrität zugrunde zu legen. Dies bedeutet, dass jegliche Art der Korruption einschließlich der Bestechung von Vertretern ausländischer öffentlicher Funktionsträger unterbleibt. Yum! befolgt alle anwendbaren Antikorruptionsgesetze einschließlich des US-Gesetzes zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen (FCPA) sowie der lokalen Gesetze der Länder, in denen wir niedergelassen sind. Die Bestimmungen des weltweiten Verhaltenskodex von Yum! und dieser Vorschrift verfolgen nicht nur das Ziel, das FCPA und andere Antikorruptionsgesetze umzusetzen, sondern auch den bloßen Anschein unzulässigen Verhaltens im Umfeld der Geschäftstätigkeit von Yum! auszuschließen.

Diese Vorschrift gilt für alle Aufsichtsratsmitglieder (Directors), Vorstände (Officers) und Mitarbeiter des Yum!-Konzerns („Unternehmensangehörige“) sowie für alle internationalen Vertreter, Beauftragten, Berater, Jointventure-Partner und sonstigen externen Vertreter, die im Namen von Yum! handeln („Beauftragte“). Dieser Vorschrift ist ausnahmslos Folge zu leisten.

Diese Vorschrift soll eine Orientierungshilfe bieten. Antikorruptionsangelegenheiten sind jedoch nicht immer eindeutig und bedürfen bisweilen von Fall zu Fall einer gesonderten Betrachtung. Wann immer situationsbezogene Fragen auftauchen, sollten sich die Unternehmensangehörigen an die Rechtsabteilung wenden. Darüber hinaus empfehlen wir Dir, Dich auf der Website des US-Justizministeriums <http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/> über das US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen (FCPA) zu informieren.

1. **Verstöße gegen diese Vorschrift und die Konsequenzen.** Unternehmensangehörige, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen, können disziplinarisch bis hin zur Kündigung belangt werden. Beauftragte, die gegen diese Vorschrift verstoßen, müssen mit der Beendigung ihrer Geschäftsbeziehungen mit Yum! und seinen Tochtergesellschaften rechnen. Bei Zuwiderhandlungen gegen diese Vorschrift können überdies empfindliche Bußgelder und Strafen gegen Yum! sowie Geldbußen oder sogar Gefängnisstrafen gegen Einzelpersonen verhängt werden.

2. **Zahlungen an Vertreter öffentlicher Institutionen.** Beauftragten und Unternehmensangehörigen von Yum! ist es untersagt, Geldzahlungen oder Zuwendungen von Wert an Vertreter öffentlicher Institutionen vorzunehmen, sie ihnen anzubieten oder zu versprechen oder sie zu genehmigen, um Aufträge zu erhalten, zu behalten oder zu steuern oder um Verwaltungsakte oder behördliche Entscheidungen der öffentlichen Funktionsträger in ihrer offiziellen Funktion zu beeinflussen. Unter „Vertretern öffentlicher Institutionen“ oder „öffentlichen Funktionsträgern“ sind Mitarbeiter ausländischer Regierungen oder Behörden oder internationaler öffentlicher Einrichtungen, politischer Parteien, Parteienvertreter, sonstige eine öffentliche Funktion im Auftrag einer ausländischen Regierung wahrnehmende Personen und politische Kandidaten zu verstehen. Die Antikorruptionsregeln gelten für wertvolle Zuwendungen jeglicher Art, nicht nur für Geld. Es kann sich dabei unter anderem auch um das Zuspielen von Aufträgen, besonders günstige Vertragsbedingungen, Geschenke oder Vergünstigungen handeln. Ferner sollte bedacht werden, dass das FCPA nicht nur für tatsächlich

erfolgte Korruptionsdelikte oder Zahlungen gilt. Bereits das *Anbieten* oder *Versprechen* einer rechtswidrigen Zahlung kann einen Verstoß darstellen und ist daher untersagt.

**3. Zahlungen an Dritte.** Um auch dem bloßen Anschein unzulässiger Vorgänge vorzubeugen, sind Barzahlungen an Dritte untersagt, es sei denn, es handelt sich um ordnungsgemäß verbuchte Barauszahlungen mit vorliegender Genehmigung des Hauptanwalts Deiner BMU. Schecks des Unternehmens dürfen nicht mit dem Vermerk „Cash“ (zur Barauszahlung) oder dem Empfänger „Bearer“ (ohne namentliche Nennung) versehen sein und müssen ausdrücklich an den aktenkundigen Zahlungsempfänger ausgestellt werden. Des weiteren ist es rechtswidrig, Zahlungen gleich welcher Art an Dritte oder Mittelsleute vorzunehmen, wenn bekannt ist, dass die Zahlung oder ein Teil davon an einen öffentlichen Funktionsträger weitergereicht werden wird, dessen Verhalten bzw. Entscheidungen dadurch beeinflusst werden sollen. „Bekannt“ bedeutet hier auch das bewusste Ignorieren des Sachverhalts oder absichtliches Wegschauen. Die wichtigste Maßnahme zur Vermeidung unzulässiger Zahlungen durch Dritte ist eine sorgsame Wahl der Geschäftspartner, Beauftragten und Berater. Sprich mit dem Anwalt Deiner BMU, bevor Du Absprachen mit Dritten triffst, bei denen Du den Verdacht hegst, dass die Drittpartei möglicherweise im Namen von Yum! eine Zahlung an einen öffentlichen Funktionsträger vornehmen könnte, die gegen das FCPA oder diese Vorschrift verstößt. Die bereits erwähnte Website des US-Justizministeriums zum Thema FCPA nennt spezifische Warnzeichen („Red Flags“), auf die Du bei geschäftlichen Verhandlungen mit Dritten achten solltest.

**4. Nötigungsbedingte Zahlungen.** Unter „Nötigungsbedingten Zahlungen“ (engl. „Facilitating Payments“) verstehen wir kleine Zahlungen an offizielle Funktionsträger, die gelegentlich nötig sind, um behördliche Routinemaßnahmen zu beschleunigen oder einzuleiten, z. B. die Ausstellung offizieller Urkunden, die Bearbeitung von Anträgen oder die Ausführung von Post- oder Versorgungsdienstleistungen. Nötigungsbedingte Zahlungen werden *niemals* vorgenommen, um Aufträge zu erhalten oder zu sichern. Grundsätzlich sind nötigungsbedingte Zahlungen durch Unternehmensangehörige und Beauftragte von Yum! untersagt. In Ländern außerhalb der USA dürfen nötigungsbedingte Zahlungen jedoch dann vorgenommen werden, wenn sie a) in dem betreffenden Land und zufolge den für die betroffene Geschäftseinheit von Yum! geltenden Gesetzen üblich und gesetzlich erlaubt sind, b) von sehr geringem Betrag oder Wert sind, c) nicht an hohe Regierungsvertreter oder Beamte gezahlt werden und d) nicht im Zusammenhang mit einer unzulässigen Handlung des Empfängers stehen oder die Beeinflussung behördlicher Entscheidungen bezwecken. Nötigungsbedingte Zahlungen, die alle diese Kriterien erfüllen, dürfen dennoch nur mit vorliegender schriftlicher Genehmigung der Zahlungsart oder -methode durch den Präsidenten, den CFO und den Hauptanwalt der BMU des Unternehmensangehörigen sowie durch den Hauptanwalt von Yum! Restaurants International erfolgen. Alle nötigungsbedingten Zahlungen sind ordnungsgemäß in den Büchern der BMU zu vermerken.

**5. Bücher und Aufzeichnungen.** Die Unternehmensangehörigen müssen dafür sorgen, dass die Bücher und Unterlagen von Yum! die Transaktionen des Unternehmens und die Verwendung seines Vermögens wahrheitsgemäß, korrekt und mit ausreichender Detailliertheit erfassen. Die Einrichtung und Führung geheimer oder verdeckter Fonds oder Konten ist ungeachtet des Zwecks untersagt. Unternehmensangehörige dürfen nicht an der Fälschung von Büchern oder geschäftlichen Aufzeichnungen mitwirken; vielmehr müssen sie alle Fragen der Konzernrevision oder externer Wirtschaftsprüfer vollständig und wahrheitsgemäß beantworten. Abgesehen davon sind sämtliche Transaktionen unter Beteiligung öffentlicher Funktionsträger vollständig und korrekt aufzuzeichnen, so dass Zweck und Betrag jeder derartigen Zahlung klar ersichtlich ist. Unternehmensangehörige dürfen nie Aufforderungen zur

Ausstellung falscher Rechnungen oder zur Zahlung von Spesen nachgeben, die im Sinne dieser Vorschrift als fragwürdig zu betrachten wären.

6. **Melden von Zuwiderhandlungen.** Solltest Du zu der Auffassung gelangen, dass Schmiergeld bezahlt worden ist oder möglicherweise bezahlt werden wird, dass eine Zahlung nicht wahrheitsgemäß oder unter Verschleierung oder Verfälschung der wahren Umstände der Transaktion aufgezeichnet wurde oder wird, oder dass auf sonstige Weise gegen diese Vorschrift oder das US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen (FCPA) verstoßen wurde, ist es Deine Pflicht, dies unverzüglich zu melden. Wie Du Meldung erstatten kannst, erfährst Du im Verhaltenskodex von Yum!. Niemand darf Dich bedrohen oder irgendetwas gegen Dich unternehmen, weil Du in Erfüllung dieser Vorschrift bei Yum! Fragen gestellt oder Besorgnisse gemeldet hast.

7. **Schulung.** Du bist verpflichtet, Dich mit dieser Vorschrift vertraut zu machen und alle Anforderungen bezüglich Genehmigung und Berichterstattung zu erfüllen. Um diese Vorschrift im Besonderen und die Antikorruptionsgesetzgebung im Allgemeinen stärker im Bewusstsein der Belegschaft zu verankern und ihr Verständnis zu fördern, verlangt Yum!, dass alle in den USA beschäftigten Gehaltsempfänger von Yum! Restaurants International, alle Mitarbeiter außerhalb der USA ab Vergütungsstufe 10 sowie bestimmte andere Unternehmensangehörige einen internetgestützten Antikorruptions-Schulungskurs absolvieren. Ergänzend bietet Yum! auch Antikorruptionskurse als Präsenzs Schulungen an, wo dies angebracht erscheint. Yum! führt Listen über die Teilnahme an diesen Pflichtkursen.

8. **Kontrolle und Ermittlungen.** Die Rechtsabteilung ist für die Überwachung der Einhaltung dieser Vorschrift zuständig. Ermittlungen mutmaßlicher oder gemeldeter Verstöße gegen diese Vorschrift werden von der Konzernrevision von Yum! in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung durchgeführt. Soweit sinnvoll, werden die Einzelheiten und Ergebnisse dieser Ermittlungen an den Revisionsausschuss beim Board of Directors übergeben. Nach der Entscheidung und unter der Zuständigkeit des Revisionsausschusses werden unverzüglich geeignete korrigierende Maßnahmen ergriffen. Ein Protokoll aller Beschwerden, Vorwürfe, Berichte und Ermittlungen wird nach den Archivierungsrichtlinien des Unternehmens geführt und gepflegt.

9. **Revision.** Die Konzernrevision von Yum! führt von Zeit zu Zeit bei den relevanten BMU Prüfungen durch, um die konsequente Einhaltung des FCPA, der lokalen Antikorruptionsgesetze und dieser Vorschrift sicherzustellen.