



— GLOBAL —
**CODE OF
CONDUCT**





Tabla de contenidos

	<u>Página</u>
<i>Quiénes somos</i>	3
<i>Introducción / Administración del programa</i>	5
<i>Calidad de los productos y seguridad de los alimentos</i>	8
<i>Calidad</i>	8
<i>Seguridad de los alimentos</i>	8
<i>Relación con los franquiciatarios</i>	9
<i>Relaciones globales</i>	9
<i>Política de Anticorrupción Internacional</i>	10
<i>Relaciones con los empleados</i>	10
<i>Clientes, proveedores y competidores</i>	10
<i>Obsequios y entretenimientos</i>	11
<i>Recibo de obsequios y entretenimiento</i>	12
<i>Seguridad y protección del medio ambiente</i>	13
<i>Actividades y contribuciones políticas y comunitarias</i>	13
<i>Relaciones con los medios de comunicación</i>	14
<i>Información en internet y otras comunicaciones electrónicas</i>	14
<i>Contabilidad, mantenimiento de registros y divulgación de información financiera</i>	15
<i>Abuso de sustancias tóxicas</i>	15
<i>Protección de información confidencial y otros bienes de Yum!</i>	16
<i>Conflictos de intereses</i>	16
<i>Oportunidades empresariales</i>	18
<i>Abuso de información privilegiada e información privada</i>	18
<i>Pautas para investigaciones</i>	19
<i>Correcciones y exención</i>	20
<i>Suplemento del Código de conducta mundial</i>	21



En Yum!, la honestidad y la integridad son la base de cómo conducimos nuestros negocios. Los valores de nuestra compañía representan nuestra cultura y guían nuestro comportamiento. Seguimos nuestros valores con la intención de desempeñar nuestras labores conforme a los estándares más elevados para demostrar a nuestros clientes que cumplimos lo que predicamos. Este enfoque ético en los negocios se describe en nuestro *Código de conducta mundial de Yum!*

El Código presenta a los empleados expectativas claras para mantener una conducta responsable y justa, además de un resumen de nuestras políticas legales clave. Nuestro Código alienta a los empleados a hacer preguntas y los protege contra represalias.

Se espera que todos los empleados acaten el Código, así como nuestra dedicación a la integridad mientras trabajamos juntos para cumplir nuestra misión de desarrollar las marcas de restaurantes más apreciadas, respetadas y de más rápido crecimiento.

NUESTROS VALORES: DIRIGIMOS NUESTRA CULTURA PARA PRODUCIR RESULTADOS



Defender la
EXPERIENCIA
DEL CLIENTE



Servir
CONFIANZA en
cada bocado



Adoptar y
compartir las
MEJORES IDEAS



Dar RESULTADOS a
corto y largo plazo.



Mantenernos
ENFOCADOS y
MOTIVADOS



Reconocer los
TRIUNFOS, tanto
grandes como
pequeños



Dirigir con
inteligencia,
corazón y
CORAJE



Crear en TODAS
las personas



Transformar el
mundo en un
lugar MEJOR



Introducción/Administración del programa

El Código de Conducta de Yum! (“Código”) se aplica a todos los empleados de Yum! Brands, Inc. y sus subsidiarias, y a todos los directores de Yum! Brands, Inc. A menos que se indique lo contrario, cada vez que este Código haga referencia al(los) empleado(s) deberá interpretarse que se está refiriendo tanto al(los) empleado(s) como al(los) director(es).

Este Código establece algunas de las políticas y procedimientos respecto de las normas de conducta que se le exigen como empleado de Yum! Es importante que comprenda la forma en que estas normas nos aplican. El objetivo de las mismas es ayudarlo a cumplir con elevadas normas de ética y a proteger la reputación de Yum! y la suya. Si es gerente, se espera que también garantice que todas las personas que supervisa conozcan estas políticas y procedimientos y que promueva su cumplimiento.

Si cree que algo anda mal, no está seguro de cuál es la conducta apropiada en una situación en particular o cree que otro empleado puede haber violado las políticas de Yum! o las leyes pertinentes, incluyendo las políticas establecidas en este Código, tiene la obligación de presentar sus preguntas e informar sus inquietudes en forma inmediata. Si lo desea, puede llamar anónimamente a la línea de integridad de Yum!, The Network, al número de teléfono apropiado que figura más adelante. The Network es una organización independiente de Yum! que ayuda a las empresas a mantener elevadas normas de ética. Yum! tiene una política estricta contra las represalias por informes realizados de buena fe. Nadie puede amenazarlo ni tomar una medida en su contra por presentar una pregunta o informar sobre una inquietud.

País	Código de acceso de AT&T (si se requiere)	THE NETWORK Teléfono/Método de contacto
Australia		1-800-08-0731
Brasil		0800-892-0535
Canadá		1-800-241-5689
Dubai	8000-021	877-717-2683
Francia		0800-90-6210
Alemania		0800-180-2445
India	000-117	877-717-2683
Italia		800-902-910
Luxemburgo		800 850 88
Rusia (toda)		8-800-500-1986
Singapur		800-110-1895
Sudáfrica		0800-994-836
España		900-9-81211
Tailandia		001-800-11-006-7340
Países Bajos		0800-022-6172
Turquía	0811-288-0001	877-717-2683
Reino Unido		0808-234-0128
Estados Unidos		1-800-241-5689



El Código no puede cubrir todo tipo de inquietud. Si se enfrenta con una situación en la que no tiene en claro cuál sería la conducta adecuada, debe comunicárselo a su gerente o el asesor jurídico principal o si prefiere hacerlo en forma anónima, puede usar el número de teléfono de The Network que figura más adelante. Si siguen quedando dudas acerca de la acción adecuada, su gerente, el asesor jurídico principal o usted debe analizar la situación con el Departamento de Auditoría Interna o el Departamento Legal de Yum. Para tal fin, puede usar los siguientes contactos:

- Scott Catlett
Consejero General y Secretario Corporativo
(502) 874-8258
- Phillip Stuecker
Vicepresidente de Auditoría Interna
(502) 874-8479

Los procedimientos mencionados anteriormente pueden usarse para presentar quejas o inquietudes relacionadas con temas contables y de auditoría. Además de los procedimientos anteriores, Yum! ha establecido procedimientos adicionales para quejas e inquietudes de los empleados relacionadas con temas contables y de auditoría, incluyendo la presentación confidencial y anónima de dichas quejas o inquietudes. Dichos procedimientos adicionales se describen en los Procedimientos de queja para temas contables y de auditoría (Complaint Procedures for Accounting and Auditing Matters), que han sido aprobados por el Comité de auditoría de la Junta directiva y que pueden encontrarse en el sitio web de la intranet de la Compañía.

Otras políticas y procedimientos no listados en el presente Código también aplica para los empleados. Se espera que los empleados hagan preguntas, estén familiarizados y cumplan con todas las políticas y procedimientos que se apliquen a sus cargos y responsabilidades. Todos los empleados y miembros de la Junta directiva deben respetar y cumplir con las leyes, normas y reglamentaciones de los EE.UU. y otros países, y de los estados, condados, ciudades y otras jurisdicciones donde Yum! tenga negocios.

La violación de este Código puede estar sujeta a medidas disciplinarias, que podría incluir el despido. Las violaciones a la ley también pueden generar multas y penas severas contra Yum!, y multas y hasta pena de prisión para las personas involucradas.

Lea este documento cuidadosamente, ya que es importante que todos y cada uno de nosotros cumplamos con estas políticas y procedimientos al administrar los negocios de Yum!



CÓDIGO DE CONDUCTA MUNDIAL

CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SEGURIDAD DE LOS ALIMENTOS

En Yum!, la calidad de los productos y la seguridad de los alimentos son un componente integral de nuestros valores. Nos comprometemos diariamente a servir confianza en cada bocado de nuestros alimentos.

CALIDAD

La calidad personifica nuestra filosofía básica de hacer negocios. Nuestra misión es desarrollar las marcas de restaurantes máspreciadas, respetadas y de más rápido crecimiento en el mundo. Para lograr esto, tenemos que superar diariamente las expectativas de nuestros clientes en cada uno de nuestros restaurantes a través de los productos y el servicio de más alta calidad, en ambientes limpios, agradables y confortables.

Supervisamos continuamente nuestros productos y servicios, y trabajamos arduamente para mejorarlos. Esperamos que todos nuestros empleados ayuden en este proceso informando sobre cualquier aspecto que pueda poner en riesgo nuestra calidad.

SEGURIDAD DE LOS ALIMENTOS

La seguridad de los alimentos es una de las principales responsabilidades de Yum!, y nada, ni siquiera el costo, puede interferir con esta responsabilidad.

Para garantizar que a nuestros clientes se les sirvan los saludables e íntegros alimentos de Yum!:

- Mantiene especificaciones estrictas para las materias primas, incluyendo especificaciones que cumplen o exceden los requisitos gubernamentales.
- Cumple con un estricto programa de evaluación de seguridad de los alimentos.
- Sigue estrictos procedimientos de manejo y preparación de los alimentos en los restaurantes.
- Brinda capacitación a la gerencia y al personal del restaurante sobre procedimientos de manejo de los alimentos y prácticas de higiene personal adecuados.
- Supervisa y mejora continuamente sus procedimientos y prácticas para garantizar la seguridad de los alimentos.



Todos los miembros de nuestro sistema comparten la responsabilidad por la seguridad de los alimentos:

- Como empleado, se espera que usted informe inmediatamente sobre cualquier problema relacionado con la seguridad de los alimentos a su supervisor o al siguiente nivel de gerencia.
- Cualquier producto que se sospeche es inseguro debe sacarse inmediatamente de distribución hasta poder garantizar la seguridad.
- Si, en algún momento, su propia salud o la de alguna persona que brinda servicios en el restaurante puede tener un impacto negativo en la seguridad de los alimentos, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor y determinar el curso de acción apropiado.

RELACIÓN CON LOS FRANQUICIARIOS

Tener una relación estratégica positiva con nuestros franquiciarios es un elemento importante y de mucho valor para el éxito de Yum!

Los franquiciarios son nuestros socios más importantes. Teniendo esto en mente, nuestra meta es funcionar como un sistema, generar ventas y administrar el mejor sistema de restaurantes del mundo.

Nuestra forma de relacionarnos se caracteriza por:

- Ser justos y honestos en nuestras negociaciones con los franquiciarios y los posibles franquiciarios.
- Una comunicación abierta entre Yum! y sus franquicias.
- Una evaluación objetiva de su desempeño.

Además, Yum! respeta a sus franquicias y protege su información confidencial. Para obtener o ampliar sus negocios de Yum!, los franquiciarios y los posibles franquiciarios proporcionan a Yum! información personal e información financiera de la empresa que es confidencial. Dicha información debe mantenerse en estricta confidencialidad y ser utilizada únicamente para fines comerciales legítimos.

RELACIONES GLOBALES

Por ser una empresa mundial, Yum! reconoce que tenemos la responsabilidad de velar por los intereses de los países en donde conducimos nuestros negocios. Nuestro objetivo es ser un buen ciudadano empresarial dondequiera que estemos.

Obedecemos todas las leyes y reglamentaciones aplicables y respetamos las costumbres lícitas de los países anfitriones. Reconocemos y prestamos especial atención a las prioridades de cada país respecto del desarrollo económico y social, incluyendo el crecimiento industrial y regional, la calidad ambiental, las oportunidades de empleo y



capacitación, y la transferencia y el avance de la tecnología y la innovación. (Si alguna vez existe un posible conflicto entre normas legales diferentes, siempre se debe consultar al Departamento Legal).

POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN INTERNACIONAL

Adjuntamos el texto completo de la *Política Anticorrupción Internacional de Yum!* como un suplemento a este *Código de conducta mundial*.

RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

Yum! reconoce que una de sus mayores fortalezas reside en el talento y la habilidad de sus empleados. Se espera que los empleados cumplan con los estándares profesionales más elevados y que el respeto mutuo sea la base de todas las relaciones profesionales. Se establecieron metas de Recursos Humanos para guiar las actividades de la Compañía en las relaciones con los empleados. Es política de la Compañía:

- tener un trato justo con los empleados;
- brindar iguales oportunidades para todas las personas al buscar personal, contratar, desarrollar, ascender y compensar, independientemente de la raza, religión, color, edad, sexo, discapacidad, información genética, condición de militar o veterano de guerra, orientación sexual, identidad del género, ciudadanía, país de origen u otra condición protegida por la ley;
- mantener un entorno laboral profesional, seguro y sin discriminación;
- reconocer y compensar a los empleados en base a su desempeño; y
- proporcionar una serie de beneficios competitivos.

No se permite acoso sexual, racial, étnico, religioso ni de ningún tipo en el entorno laboral de Yum! El acoso racial, étnico y religioso incluye conductas como insultos, bromas, intimidación o cualquier otro ataque verbal o físico hacia una persona debido a su raza, religión o nacionalidad. El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales no deseadas u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. Como se mencionó más arriba, si cree que algo anda mal tiene la obligación de presentar sus preguntas e informar sus inquietudes en forma inmediata. Si lo desea, puede llamar anónimamente a través de la línea de integridad de Yum!, denominada The Network, a los números telefónicos que figuran en las páginas 5-6. Yum! tiene una política estricta contra las represalias por informes realizados de buena fe. Nadie puede amenazarlo ni tomar una medida en su contra por presentar una pregunta o informar sobre una inquietud de buena fe.

CLIENTES, PROVEEDORES Y COMPETIDORES

Tenemos el compromiso de continuar con el concepto de libre empresa. Así, reconocemos la importancia de las leyes que prohíben las restricciones del comercio, las actividades económicas predatorias y las prácticas comerciales injustas o no éticas. Yum! seguirá cumpliendo con dichas leyes dondequiera que existan y espera que sus empleados también lo hagan.



En todas sus negociaciones con proveedores, clientes y competidores, Yum! hará lo siguiente, y espera que sus empleados también lo hagan:

- Competirá enérgicamente y con integridad.
- Tratará a todos los clientes y proveedores en forma honesta, justa y objetiva.
- Nunca discutirá ni acordará con sus competidores sobre precios u otros aspectos que afecten los precios, términos y condiciones de venta, límites sobre la producción, división de territorios o clientes y boicot de terceros.
- Evitará cualquier práctica o publicidad injusta o engañosa y siempre presentará sus servicios y productos en forma honesta y franca.
- No se aprovechará indebidamente de nadie mediante manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, tergiversación de información significativa, ni mediante ninguna práctica injusta.
- Nunca criticará el producto de un competidor sin tener un buen fundamento para hacerlo, ni actuará en una forma diseñada para excluir a los competidores del mercado en forma ilícita.
- Aclarará a todos los proveedores que esperamos que compitan en forma justa y enérgica por nuestro negocio, y seleccionaremos a nuestros proveedores estrictamente en base a sus méritos.

OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTOS

Nuestras decisiones comerciales se toman en base a los méritos. Nunca se ofrecerá un favor comercial, como un obsequio o entretenimiento, bajo circunstancias que puedan crear la apariencia de una acción indebida. Esto aplica tanto a nuestras interacciones con socios comerciales del sector privado como las interacciones con funcionarios gubernamentales en los Estados Unidos y cualquier otro lugar del mundo, y reglamenta tanto la entrega como la aceptación de obsequios y entretenimientos.

En circunstancias apropiadas, los empleados pueden proporcionar entretenimiento u obsequios razonables a socios comerciales existentes o potenciales. Sin embargo, el obsequio o entretenimiento debe estar permitido por la ley, las políticas propias del socio comercial y las políticas de su unidad de negocios. Recibir obsequios de socios comerciales existentes o potenciales puede dar la impresión de que habrá una influencia asociada con la aceptación de dicho obsequio o entretenimiento. Nunca se debe dar ni recibir obsequios o entretenimientos a cambio de influencias impropias o indebidas y se debe evitar cualquier impresión de que un obsequio o entretenimiento, ya sea entregado o recibido, se pueda asociar con influencias impropias o indebidas.

Se prohíbe dar obsequios a miembros o personal del Congreso de los Estados Unidos o a cualquier funcionario del Poder Ejecutivo. Un muchos casos, también se prohíbe o limita estrictamente dar obsequios a funcionarios estatales o locales. Por consiguiente, se debe obtener la aprobación del Departamento Legal antes de dar obsequios a un funcionario estatal o local.

Las interacciones con funcionarios gubernamentales presentan riesgos especiales, y se debe consultar la Política Anticorrupción Internacional y al Departamento Jurídico para asegurarse de que ningún obsequio o entretenimiento previsto que se relacione con funcionarios gubernamentales infrinja este Código, la Política y las leyes anticorrupción. La



entrega de obsequios, entretenimientos o cualquier otro pago de beneficios a funcionarios de gobiernos no estadounidenses podría estar reglamentada por la Ley estadounidense contra las prácticas de corrupción en el extranjero u otras leyes anticorrupción, y podrían aplicar restricciones adicionales. Consulte la Política Anticorrupción Internacional de Yum! antes de ofrecer un obsequio, entretenimiento, pago o cualquier otro beneficio. Se permite ofrecer un obsequio de valor nominal a un funcionario extranjero solamente si se entrega en forma abierta y transparente, se registra debidamente en los libros de Yum!, de conformidad con las disposiciones legales locales, y si (1) se relaciona directamente con la promoción, demostración o explicación de nuestros productos, como un artículo que lleva nuestro logotipo y promueve nuestra marca, y está permitido por las disposiciones legales locales, o (2) se entrega solamente con el fin de demostrar aprecio, como en una festividad tradicional en la cual se entregan obsequios. Nunca se deben entregar ni recibir obsequios a cambio de influencias impropias o indebidas.

RECIBO DE OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO

Los obsequios (incluyendo entretenimiento, transporte y alojamiento) ofrecidos por proveedores, posibles proveedores, franquicias u otras personas en conexión con una transacción comercial crean la posibilidad de influencia inapropiada, ya sea en forma real o aparente. Esto puede poner en riesgo la confiabilidad y confianza que son esenciales para hacer negocios en su unidad de negocio. Como resultado, se prohíbe a los empleados recibir (sea para ellos mismos o para cualquier otra persona) cualquier obsequio, favor, préstamo, pago u otro beneficio o tratamiento especial de cualquier tipo (en su conjunto, un "obsequio") de cualquier individuo u organización que haga o pretenda hacer negocios con la Compañía o que compita con la Compañía, si

- (i) se puede prever razonablemente que aceptar el regalo interferirá con la independencia o el criterio del empleado al desempeñar sus obligaciones en la Compañía (incluido si al dar dicho obsequio podría ejercer alguna influencia personal indebida o impropia sobre otros empleados) o puede considerarse razonablemente como un incentivo comercial, o
- (ii) se puede esperar razonablemente que la divulgación pública de la aceptación del obsequio pondrá en una situación comprometedora a Yum! o dañará su reputación de alguna u otra forma, o
- (iii) la aceptación del obsequio se podría percibir como algo indebido o de otra forma interferir con la independencia o el buen juicio en la relación.

Si usted recibe un obsequio o una oferta de un cliente, proveedor o franquiciatario, ya sea existente o potencial, que sea *superior* a lo descrito como permisible en este Código, o si usted cree que las circunstancias generan de alguna otra forma dudas acerca de que la aceptación sea adecuada, debe rechazar el obsequio o la oferta, a menos que reciba la aprobación de un Director Ejecutivo (el oficial de la Compañía que reporta directamente al Director Ejecutivo Principal de Yum! Brands, Inc. y supervisa sus funciones) o del Departamento Legal para aceptarlo. De lo contrario, si recibió el obsequio, debe devolverlo con una nota fechada que indique que no puede aceptarlo y que lo devuelve. Para su propia protección, advierta a su gerente o supervisor acerca del obsequio o la oferta y conserve una copia de la nota.



SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Yum! se compromete a proporcionar ambientes laborales seguros y saludables, y a ser un ciudadano empresarial responsable a nivel ambiental. Es nuestra política cumplir con todas las leyes y reglamentaciones ambientales, de seguridad y de salud aplicables.

Estamos dedicados a diseñar, construir, mantener y operar instalaciones que protejan a nuestros empleados y a los recursos materiales. Esto incluye proporcionar y requerir el uso de equipos de protección adecuados y que se tomen las medidas apropiadas e insistir en que todo el trabajo se realice en forma segura.

Creemos que proteger el medio ambiente es un aspecto importante de todo buen ciudadano empresarial. Estamos comprometidos a minimizar el impacto de nuestros negocios sobre el medio ambiente con métodos que sean socialmente responsables, tengan bases científicas y sean económicamente viables. Promovemos programas de conservación, reciclaje y uso de energía.

ACTIVIDADES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS Y COMUNITARIAS

Yum! cree en contribuir con la sociedad e incentiva a los empleados a participar en actividades comunitarias.

Los empleados no pueden usar fondos, activos ni recursos empresariales (dinero, alimentos, transporte, mano de obra, etc.) para hacer ninguna contribución política en los Estados Unidos ni en ningún otro país, incluso si las leyes aplicables lo permiten, a menos que sea con autorización previa del Departamento de Asuntos Gubernamentales y Comunitarios (502-874-8856). No se permiten dichas contribuciones para candidatos a elecciones federales ni para comités o partidos políticos.

Esta política no tiene como objetivo disuadirlo de participar en actividades políticas personales voluntarias en su tiempo libre o de apoyar a un candidato o partido con sus propios fondos. Sin embargo, debe dejar en claro que no actúa como representante de Yum! en ninguna de sus actividades políticas personales voluntarias. Asimismo, Yum! no lo compensará ni le entregará reembolsos bajo ninguna forma o circunstancia por contribuciones políticas personales, incluyendo gastos en efectivo incurridos al ofrecer servicios voluntarios. Usted no se verá favorecido ni perjudicado en ninguna condición de empleo o ascenso como resultado de hacer o dejar de hacer dicha contribución política.

Además, debido a la complejidad de las leyes y normas sobre las contribuciones políticas y la participación en actividades políticas, se debe solicitar la aprobación del Departamento de Asuntos Gubernamentales (Government Affairs Department) antes de participar en cualquiera de estas actividades.

Las contribuciones benéficas y la participación comunitaria también forman parte de los valores básicos de Yum! y la presente política no pretende disuadirlo de participar en actividades comunitarias o hacer donaciones benéficas. Sin embargo, cualquier



contribución benéfica que se haga en nombre de Yum! o para beneficiar a Yum! debe ser autorizada y debidamente registrada en los libros y registros de la empresa.

En raras circunstancias, las contribuciones benéficas pueden aparentar que se intenta obtener influencias impropias o indebidas, y Yum! debe asegurarse de que esto no ocurra. Si un socio comercial existente o potencial, o un funcionario gubernamental, se comunica con usted con el fin de solicitar una contribución para una organización benéfica particular, usted debe incluir dicha información en su solicitud para la autorización.

RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Employees may be asked by representatives of the news media for information concerning Yum!'s position on public issues. Los empleados deben remitir cualquier pregunta de los medios informativos directamente al grupo de Comunicaciones Corporativas de Yum! sin ofrecer comentarios personales.

Además, los empleados no deben proporcionar a los medios informativos ninguna información sobre las actividades de Yum! o las actividades de otros empleados sin consultar el asunto con los equipos de Comunicaciones Corporativas de Yum! y obtener primero la aprobación de la gerencia. Los equipos de Comunicaciones Corporativas de Yum! han creado sistemas para responder las preguntas de los medios informativos y obtener aprobación de la gerencia para emitir declaraciones públicas. Por lo tanto, cualquier solicitud de información debe remitirse a estos equipos.

Los teléfonos de contacto de los equipos de Comunicaciones Corporativas de Yum! son:

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

INFORMACIÓN EN INTERNET Y OTRAS COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS

Los empleados no deben publicar información confidencial o delicada de la Compañía en Internet, ni en sitios web, blogs, medios sociales, colaboraciones en línea no autorizadas o servicios de almacenamiento de archivos en línea no autorizados, ni en otros sitios similares.

También se debe tener en cuenta el riesgo de transmitir dicha información a través de correo electrónico. Con el uso creciente de comunicaciones electrónicas, es importante que los empleados estén conscientes de la posibilidad de que partes no autorizadas accedan a la información transmitida.

Yum! y sus Conceptos tienen un sitio web autorizado, así como métodos de colaboración aprobados que pueden ser confirmados por su Departamento Jurídico. Los empleados no deben desarrollar ni establecer sitios web usando el nombre de Yum! ni sus Conceptos sin la autorización apropiada.



CONTABILIDAD, MANTENIMIENTO DE REGISTROS Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA

Seguiremos cumpliendo con las normas más rigurosas al realizar nuestros registros financieros y nuestra contabilidad. Nuestros libros deben reflejar todos los componentes de las transacciones y una presentación franca y honesta de los hechos.

Es responsabilidad de cada empleado hacer cumplir estas normas. Se deben llevar registros apropiados de todas las transacciones. Se espera que los empleados cooperen totalmente con las auditorías internas y externas. Nuestros empleados no:

- Harán asientos falsos ni engañosos en nuestros libros.
- Mantendrán fondos o activos secretos o no registrados.
- Harán pagos sabiendo que se usarán para un fin que no sea el descrito en sus libros y registros.
- Firmarán, ni pedirán a otro empleado que firme documentos que saben no son exactos ni verdaderos o que son engañosos.

Un empleado cuyas actividades generen registros financieros falsos estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Cumplimos con todas las leyes, normas y reglamentaciones que nos exigen divulgar nuestra información financiera y otra información relevante. Para nosotros es una prioridad que todas las divulgaciones sean completas, justas, exactas, puntuales y comprensibles.

ABUSO DE SUSTANCIAS TOXICAS

Yum! no aprueba ni tolera el uso ilegal ni el abuso de alcohol, drogas u otras sustancias por parte de sus empleados ni de ninguna persona que realice actividades para Yum!. Para evitar los posibles peligros de abuso de drogas en el lugar de trabajo y para proteger la salud y el bienestar de sus empleados, clientes y vecinos, Yum! adoptó las siguientes prácticas y procedimientos:

- Se prohíbe la fabricación, distribución, entrega, posesión, uso, venta o compra de drogas no autorizadas o ilegales, contrabando (es decir, parafernalia de drogas, como pipas) o sustancias, o el abuso o uso incorrecto de drogas legales, alcohol u otras sustancias mientras esté desempeñando actividades para la Compañía o durante el horario de trabajo. Cualquier violación puede ser causal de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.
- Cualquier empleado que esté bajo la influencia de drogas, alcohol u otras sustancias en las instalaciones de la Compañía, mientras desempeña actividades para la Compañía o durante el horario de trabajo está sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.
- Las acciones ilícitas por parte de empleados que desprestigien a la Compañía y que involucren drogas ilegales o contrabando, alcohol u otras sustancias fuera



- del horario de trabajo son causal de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Los empleados que sufran un problema de abuso de sustancias deben informar sobre el problema en forma inmediata y buscar ayuda. Pueden hacerlo comunicándose con el Programa de asistencia al empleado de Yum! llamando al 1-888-779-2224.

PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y OTROS BIENES DE YUM!

Yum! depende de determinada información, conocimientos y datos secretos y confidenciales que necesita proteger. Los empleados no deben divulgar a otras personas ni usar, excepto en virtud de las obligaciones de su empleo, dichos secretos o información confidencial, conocimientos o datos, ya sea durante o después de su empleo. Si no se protege adecuadamente la información empresarial, se podría producir la pérdida de datos altamente confidenciales que quizá colocarían a Yum! en una posición de desventaja dentro del mercado.

Los empleados deben devolver todos los bienes de Yum! (incluyendo copias impresas y archivos de computadora; listas de clientes; el hardware y el software de su computadora personal; análisis estadísticos, los precios de los productos y otras fórmulas y modelos; tarjetas de identificación; llaves y tarjetas de acceso) inmediatamente antes o en el momento en el que se termine la relación laboral. Los empleados no deben retener copias de ninguno de dichos bienes. En la medida permitida por la ley, Yum! se reserva el derecho de retener cualquier fondo que se adeude a un empleado hasta que dichos bienes sean devueltos.

Todos los empleados deben proteger los activos de la Compañía y asegurar que su uso sea eficiente. El robo, el descuido o el desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad de Yum! Todos los activos de Yum! deben usarse para fines comerciales legítimos. Por ejemplo, los empleados no pueden usar, distribuir, modificar, destruir ni proporcionar acceso a instalaciones, registros, sistemas, datos ni otros bienes de Yum! ni de sus franquicias, clientes o proveedores, salvo que los empleados estén autorizados a hacerlo debido a sus responsabilidades laborales. Se espera que los empleados usen el correo de voz, el correo electrónico y otros servicios de comunicación electrónica de Yum! para fines relacionados con la empresa. Yum! considera que dichas comunicaciones (sean electrónicas, telefónicas o escritas), los archivos de computadora y los formularios impresos son registros comerciales y propiedad de Yum! En la medida permitida por la ley, Yum! se reserva el derecho de supervisar dichas comunicaciones según corresponda.

CONFLICTOS DE INTERESES

Un conflicto de intereses tiene lugar cuando el interés privado de un individuo interfiere de alguna forma – o incluso parece interferir– con los intereses de Yum! Una situación de conflicto puede surgir cuando un empleado toma medidas o tiene intereses que pueden dificultar el desempeño objetivo y eficaz de sus funciones en la Compañía. También surgen conflictos de intereses cuando un empleado o un miembro de su familia recibe beneficios personales inapropiados como resultado de su cargo en la Compañía, ya sea que los reciba de la Compañía o de un tercero. Los préstamos o las garantías de obligaciones otorgados a



un empleado y sus familiares respectivos pueden crear conflictos de intereses. Las leyes federales prohíben los préstamos a directores y directores ejecutivos.

Es importante que la Compañía sea informada en forma inmediata y adecuada sobre posibles situaciones de conflictos de intereses, para poder analizar y resolver los posibles conflictos en favor de los intereses de la Compañía. Para facilitar el análisis de estos posibles conflictos, la Compañía adoptó políticas de conflictos de intereses separadas para empleados y directores. La política de conflictos de intereses para empleados de la Compañía se establece en la subsección (a) que figura más abajo y la política de conflictos de intereses para directores se establece en la subsección (b) que figura más abajo.

(a) Política de conflictos de intereses para empleados

La política de conflictos de intereses de Yum! con respecto a los empleados es muy directa: No compita con los negocios de Yum! y nunca deje que sus negociaciones comerciales realizadas en nombre de cualquiera de nuestros negocios se vean influenciadas, o parezcan estar influenciadas, por intereses personales o familiares. Los empleados deben evitar los conflictos de intereses respecto de los intereses de la Compañía. Todas las posibles situaciones de conflictos de intereses deben ser informadas por los empleados y resueltas por la Compañía, incluyendo, sin límite alguno, las situaciones en las que el empleado:

- tenga un interés individual o familiar en una transacción con Yum! o una de sus divisiones, conceptos o subsidiarias (la “Compañía”);
- tenga un considerable interés en un competidor, titular de una franquicia, proveedor o cliente de la Compañía;
- tenga un considerable interés en una organización que hace o pretende hacer negocios con la Compañía; o
- reciba un obsequio que esté prohibido en virtud de la sección “Recibo de obsequios” de un individuo u organización que haga, o pretenda hacer, negocios con la Compañía, o que compita con la Compañía.

La propiedad de títulos valores (acciones) de PepsiCo, Inc. adquiridos por los empleados en conexión con su empleo anterior en PepsiCo, Inc. o cualquiera de sus subsidiarias no será tomada en cuenta para determinar si el empleado tiene un considerable interés en PepsiCo, Inc.

(b) Política de conflictos de intereses para Directores

La mayoría de los directores de Yum! realizan y participan en relaciones y actividades comerciales y profesionales ajenas a su cargo de directores de Yum!. Como resultado, la política de conflictos de intereses de Yum! con respecto a los directores está diseñada para garantizar la divulgación y consideración adecuadas de los tipos de situaciones de conflictos de intereses que, razonablemente, pueda incumbir a Yum! Por lo tanto, los

directores deben informar a Yum! todas las posibles situaciones de conflictos de intereses que, razonablemente, puedan afectar la independencia y el criterio del director al cumplir sus obligaciones como director de Yum! El director debe realizar dichas divulgaciones en el



momento y de modo tal de notificar adecuadamente y brindar suficiente información a Yum!, a fin de que Yum! analice en forma cabal y adecuada los hechos y circunstancias relevantes relacionados con el posible conflicto de intereses y determine las medidas, si corresponde, que deben tomarse para resolver dicho posible conflicto de intereses.

OPORTUNIDADES EMPRESARIALES

Se prohíbe a los empleados (a) aprovechar para sí oportunidades descubiertas a través del uso de los bienes, la información o el cargo empresariales; (b) usar los bienes, la información o el cargo empresariales para beneficio personal; y (c) competir con la Compañía. Los empleados tienen una obligación para con Yum! de promover los intereses legítimos de Yum! cuando surja la oportunidad.

Algunos ejemplos de posibles oportunidades empresariales que los empleados deben informar y que deben resolverse incluyen:

- Participar en un proyecto / sociedad en el que la Compañía expresó o se puede esperar que exprese un interés;
- Adquirir un interés en una propiedad (como bienes raíces, derechos de patentes, títulos valores u otras propiedades) en la que la Compañía tiene o se puede esperar que tenga un interés.

Estas normas sobre oportunidades empresariales o competitivas aplican solamente a un director en la medida en que la oportunidad corporativa o competitiva se le presente en su carácter de director de Yum! o como resultado de su cargo de director.

Si tiene alguna pregunta o inquietud respecto de un posible conflicto u oportunidad empresarial, comuníquese con una de las personas que figuran en las páginas 5 y 6 o, si prefiere hacerlo en forma anónima, comuníquese con The Network llamando al número de teléfono que figuran en las páginas 5-6.

ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA E INFORMACIÓN PRIVADA

Yum! obedece las leyes diseñadas para proteger al público inversionista respecto de la divulgación de información importante.

Se considera que una información es importante si se puede prever que afectará la decisión razonable de un inversionista de comprar, vender o tener acciones de YUM. Algunos ejemplos serían una revisión significativa de los pronósticos de ganancias en más o en menos, una reestructuración significativa, un cambio importante en la dirección, o una adquisición o enajenación significativa.

Los empleados no deben efectuar ninguna transacción en los títulos valores de Yum! (incluyendo el ejercicio de opciones de acciones de Yum!) u otra compañía involucrada con Yum! mientras tengan información privada importante acerca de Yum! u otra compañía.



Los empleados no deben divulgar información privada importante a ninguna persona (incluyendo familiares y otros empleados de Yum!), excepto cuando la divulgación sea necesaria para permitir que Yum! siga realizando sus negocios, y cuando no exista razón para creer --debido a un acuerdo o a algún otro motivo-- que la información será utilizada en forma incorrecta o divulgada inadecuadamente por quien la recibe.

Dentro de Yum!, los empleados sólo deben analizar o divulgar información privada importante en el curso normal de los negocios y cuando no existan razones para creer que la información será utilizada en forma incorrecta o divulgada inadecuadamente por quien la recibe.

Los empleados no deben negociar opciones ni realizar operaciones de venta en descubierto con títulos valores de Yum! porque dichas transacciones pueden parecer operaciones inadecuadas y desleales, y no corresponden con las obligaciones de los empleados para con Yum!. El uso incorrecto de información privada importante puede resultar en responsabilidades penales o civiles o en ambas. Ningún empleado debe comprar ni vender acciones, ni asesorar o alentar en forma alguna a otra persona a que compre o venda acciones, sobre la base de información importante no pública. Si un empleado transmite información privada importante a otra persona que actúa en función de la misma, tanto el empleado como la Empresa, o cualquiera de ellos, podrían ser responsables por la acción de dicha persona.

PAUTAS PARA INVESTIGACIONES

podría ser necesario que la Compañía o alguna de sus subsidiarias realice investigaciones relacionadas con quejas o alegaciones presentadas por empleados, proveedores, titulares de franquicia o terceros. Estas investigaciones se realizarán de acuerdo a las políticas y prácticas creadas por la Compañía y sus marcas en relación a la naturaleza y las alegaciones de cualquier queja.

En el caso de determinadas quejas o alegaciones es necesario notificarlas inmediatamente al Asesor Legal, Scott Catlett. Estas quejas o alegaciones sobre potenciales violaciones a nuestro Código de Conducta incluyen lo siguiente:

- Cualquier violación al Código de Conducta que involucre a un empleado que sea L12 o superior
- Cualquier alegación que pudiera implicar una investigación gubernamental o la imposición Ocasionalmente de sanciones civiles o criminales
- Fraude
- Hurto (excluye fraude interno por menos de \$25,000 que pudiera ser conducido por el equipo local)
- Conflictos de intereses
- Irregularidades financieras (incluye indicadores de rendimiento clave, como manipulación de bonos)
- Divulgación de información privilegiada

- Posible riesgo contra la reputación de las Marcas o la Compañía

El Asesor Legal definirá el equipo investigativo de acuerdo a la violación alegada.



CORRECCIONES Y EXENCIÓN

Este Código de conducta puede ser corregido y modificado por la Junta directiva de Yum! Brands, Inc. Las exenciones a este Código para un director ejecutivo o un miembro de la Junta directiva sólo pueden ser otorgadas por la Junta directiva o un comité de la Junta con autoridad específica. Las correcciones, modificaciones y exenciones se divulgarán de conformidad con lo requerido por la Ley de la bolsa de valores (Securities Exchange Act) de 1934 y las normas contenidas en ella, y con las normas aplicables de la Bolsa de valores de Nueva York.



Suplemento del Código de conducta mundial

POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN INTERNACIONAL DE YUM!

Yum! Brands, Inc. y sus subsidiarias (“Yum!”) se esfuerzan para conducir sus negocios de conformidad con los más elevados niveles de integridad. Esto significa evitar cualquier tipo de corrupción, incluidos los sobornos a funcionarios gubernamentales o a socios comerciales del sector privado. Yum! acatará todas las leyes que prohíben los sobornos, incluyendo la Ley estadounidense contra las prácticas de corrupción en el extranjero (“U.S. Foreign Corrupt Practices Act”) (la ley “FCPA”, según su sigla inglesa), así como las leyes correspondientes de cada país en que conducimos negocios (colectivamente las “leyes anticorrupción”). Los requerimientos del *Código de conducta mundial de Yum!* (el “Código”) y de la *Política anticorrupción internacional* (la “Política”) tienen la finalidad de no solo cumplir con la ley FCPA y otras leyes anticorrupción, sino de evitar también la más mínima percepción de conducta indebida en las operaciones de Yum!.

Esta política aplica a todos los directores, funcionarios y empleados de Yum! a nivel mundial (los “asociados”), al igual que a los agentes, asesores, socios comerciales y cualquier otro representante de terceros a nivel internacional que actúan en nombre de Yum! (colectivamente, los “representantes”). Se exige el cumplimiento estricto de esta Política.

Si bien esta Política tiene la intención de ofrecer asesoramiento, los asuntos de anticorrupción no siempre son claros y a veces conviene tratar cada uno independientemente. Los asociados deben consultar al Departamento Legal en cualquier situación en exista dudas. Recomendamos también consultar la guía sobre la ley de prácticas corruptas en el extranjero (*Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act*) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos en <http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/guide.pdf> para obtener información adicional sobre la ley FCPA.

1. **Consecuencias potenciales por violar esta Política.** A los asociados que violen esta Política se les podría imponer medidas disciplinarias que incluyen el despido. Los representantes que violen esta Política están sujetos a la anulación de todas sus relaciones comerciales con Yum! y sus afiliados. Las violaciones a la Política o las leyes anticorrupción también pueden causar la imposición de severas multas y sanciones criminales o civiles contra Yum!, así como multas y hasta encarcelamiento de las personas involucradas, tanto en los Estados Unidos como en el país donde ha ocurrido el hecho.

2. **Prohibición de pagos.** Se prohíbe que los asociados y representantes de Yum! hagan, ofrezcan, prometan o autoricen cualquier pago de dinero u otra cosa de valor a funcionarios gubernamentales para obtener, retener o dirigir negocios con el fin de influenciar algún acto o decisión de un funcionario gubernamental en su capacidad oficial. Un “funcionario gubernamental” incluye a empleados de cualquier gobierno extranjero o cualquier entidad gubernamental, una dependencia de un gobierno extranjero o cualquier organización pública internacional, cualquier partido político o funcionario de un partido político, o cualquier persona que actúe en capacidad oficial para, o en nombre de, algún gobierno o



un candidato para un puesto público. Los empleados o funcionarios de empresas que pertenecen al estado o son controladas por el estado podrían considerarse "funcionarios

gubernamentales" y, en muchas jurisdicciones, Yum! interactúa con numerosas empresas que pertenecen al estado o son controladas por el estado. Se debe considerar que las disposiciones sobre anticorrupción aplican al ofrecimiento de cualquier cosa de valor, no solamente dinero en efectivo u otros instrumentos monetarios. Esto puede incluir, entre otras cosas, ofrecer oportunidades comerciales, contratos favorables, obsequios, entretenimientos y tarjetas o vales de regalo. También hay que notar que la ley FCPA no requiere que el acto de corrupción sea exitoso en su propósito o incluso que se haga un pago. El *ofrecimiento* o la *promesa* de hacer un pago ilegal puede constituir una violación y, por lo tanto, estar prohibido.

Esta Política también prohíbe hacer pagos en efectivo u ofrecer cualquier cosa de valor a socios comerciales del sector privado, incluidos los socios comerciales existentes y potenciales, para obtener influencias impropias o indebidas en la relación comercial.

3. Pagos a terceros. La presente Política, la ley FCPA y otras leyes anticorrupción prohíben realizar pagos a terceros o a un intermediario ("representante") si se tiene conocimiento de que dicho pago, o una porción del mismo, tiene la finalidad de obtener una influencia impropia o indebida. El término "conocimiento" incluye conciencia de la alta probabilidad de que se realice un pago impropio, de forma que la desatención o la ignorancia intencional (p. ej., ignorar intencionalmente el conocimiento de un pago impropio cuando las circunstancias indiquen una alta probabilidad de que ocurrirá dicho pago impropio) no excluyen la responsabilidad por el hecho. Por lo tanto, la conducta de un representante de terceros puede constituir un gran riesgo para Yum!

La medida más importante que se puede tomar para protegerse contra los pagos impropios realizados por representantes, consiste en elegir cuidadosamente al representante, incluidos los agentes y asesores, controlar la relación y utilizar un lenguaje contractual apropiado. Consulte con el representante jurídico de su unidad comercial a fin de determinar los pasos que requiere Yum! para mantener la diligencia debida con socios comerciales y terceros potenciales antes de involucrarse con terceros. El representante jurídico de su unidad comercial también proporcionará el lenguaje contractual que requiere Yum! con terceros que podrían presentar un riesgo de corrupción. Todos los representantes potenciales y existentes que podrían presentar un riesgo de corrupción deben recibir una copia de esta Política.

A fin de evitar la impresión de impropiedad, se prohíbe realizar pagos a terceros, a menos que sean desembolsos de dinero correctamente autorizados y aprobados previamente por el representante jurídico de su unidad comercial. Se prohíbe emitir cheques de la Compañía al portador ("cash" o "bearer") o a cualquier parte que no sea el destinatario del pago.

4. Facilitar o agilizar pagos. La Política de Yum! prohíbe "facilitar o agilizar pagos", excepto en circunstancias muy específicas.

La ley FCPA de los Estados Unidos permite "facilitar o agilizar pagos" cuando se trata de pagos pequeños que se hacen a un funcionario gubernamental con el fin de agilizar o garantizar la ejecución de una acción gubernamental rutinaria, como la obtención de



documentos oficiales, el procesamiento de documentos gubernamentales o el ofrecimiento de servicios postales o utilitarios. "Facilitar o agilizar pagos" *nunca* incluye pagos realizados

con el fin de ayudar a obtener o retener negocios, y se hacen solamente a cambio de acciones no discrecionales que el funcionario realiza en circunstancias normales.

A excepción de lo que se estipula a continuación, la presente Política prohíbe que los asociados y representantes de Yum! faciliten o agilicen pagos, a menos que se cumpla cada uno de los siguientes criterios: (1) el pago de facilitación o agilización que se propone se realice en un país que no sea Estados Unidos y no involucre a una unidad comercial de Yum! que deba acatar la Ley antisoborno del Reino Unido; y (2) el pago propuesto:

- (a) sea una práctica acostumbrada y autorizada por las leyes de dichos países y conforme a las leyes que rigen a la empresa Yum! involucrada;
- (b) se haga por un monto o valor nominal;
- (c) no se haga a un funcionario gubernamental de alto nivel;
- (d) se documente precisamente en los libros y registros; y
- (e) no implique una acción impropia del destinatario ni se haga para influenciar una acción discrecional del gobierno. Si un pago de facilitación cumple cada uno de los criterios anteriores, dicho pago y el tipo o método de pago deben proponerse al presidente de la unidad del asociado, al Oficial Financiero Principal y al Asesor Jurídico Principal, así como al Asesor Jurídico General de Yum! Brands, Inc., cada uno de los cuales debe autorizarlo por escrito. Todo pago de facilitación aprobado debe detallarse en los registros contables de la unidad comercial.

Consulte con el Departamento Jurídico si tiene preguntas sobre los "pagos de facilitación o agilización".

5. Libros y registros. Los asociados deben hacer lo posible para que los libros y registros corporativos de Yum! registren precisa y verazmente, y en forma razonablemente detallada, todas las transacciones y disposiciones de sus bienes. No se debe establecer ni mantener por ninguna razón fondos o bienes no revelados o registrados. Ningún asociado puede participar en la falsificación de registros contables o comerciales, y todos los asociados deben responder en forma plena y veraz a cualquier pregunta que hagan los auditores internos o independientes de Yum! Independientemente de lo expresado anteriormente, todas las transacciones en que participen funcionarios gubernamentales deben registrarse en forma plena y precisa para que quede claro tanto el fin como el monto de los pagos. Además, los asociados nunca deben aceptar solicitudes para crear facturas falsas o pagar gastos que sean cuestionables bajo esta Política; notifique al Departamento Jurídico si recibe tal solicitud.

6. Denuncias de infracciones y certificaciones de cumplimiento. Si usted piensa que ha habido, o podría haber, un intento de soborno, que se ha efectuado un pago o un pago ha sido registrado en forma impropia o de forma que oculte o represente incorrectamente la naturaleza de la transacción, o que ha ocurrido cualquier otra violación a esta Política o a las leyes anticorrupción, debe notificar inmediatamente su inquietud a la compañía. Hay



muchas formas para comunicar inquietudes, incluyendo un servicio anónimo; consulte las páginas 5 y 6 del Código para informarse sobre cómo puede comunicar sus inquietudes.

Nadie puede amenazarle ni tomar una medida en su contra por hacer preguntas o comunicar inquietudes bajo esta Política de Yum! Yum! solicitará periódicamente a los representantes, a todos los asociados administrativos o de nivel superior, así como a otros asociados designados que certifiquen su cumplimiento de esta Política

7. **Capacitación.** Usted tiene la responsabilidad de familiarizarse con esta Política y cumplir todos los requisitos de aprobación y notificación. A fin de aumentar la conciencia y el entendimiento de esta Política y de las leyes antisoborno en general, Yum! requiere que todos los empleados de restaurantes en todo el mundo completen un curso de capacitación sobre antisoborno en Internet. Yum! también ofrecerá cursos de capacitación sobre antisoborno en forma directa donde sea apropiado y requerirá que ciertos representantes participen en cursos de capacitación patrocinados por Yum! donde sea apropiado. Yum! mantendrá expedientes apropiados sobre las personas que hayan completado los cursos de capacitación.

8. **Observancia e investigación.** La responsabilidad de velar por el cumplimiento de esta Política recae sobre el Departamento Legal. Cualquier infracción alegada, denunciada o presunta a esta Política será investigada conjuntamente por el Departamento de Auditorías Internas y el Departamento Legal de Yum! Cuando se justifique, los detalles y resultados de la investigación se presentarán ante el Comité de Auditorías de la Junta Directiva y podrían reportarse a autoridades gubernamentales. Se tomarán medidas correctivas apropiadas cuando se justifiquen conforme al juicio de la gerencia o el Comité de Auditorías. El Departamento Jurídico mantendrá un registro de todos los argumentos, quejas, denuncias e investigaciones de conformidad con la política de retención de documentos de la Compañía.

9. **Auditorías y verificaciones de cumplimiento.** El Departamento de Auditorías Internas o el Departamento Jurídico de Yum! realizará periódicamente auditorías y verificaciones de cumplimiento de unidades comerciales pertinentes para garantizar el cumplimiento permanente de la ley FCPA, las leyes anticorrupción y esta Política.

10. **Concesionarios** La Compañía no se responsabiliza por las acciones de sus concesionarios. Sin embargo, el Acuerdo de Concesión Internacional de Yum! requiere que los concesionarios acaten las leyes. Si un concesionario da o recibe un pago impropio, dicho pago infringe nuestro Acuerdo de Concesión Internacional. Por lo tanto, se debe entregar esta Política a todos los concesionarios y exigir su cumplimiento como parte de su obligación de acatar las leyes.

11. **Adquisiciones.** Ocasionalmente, Yum! adquiere negocios. Yum! ha desarrollado un Protocolo de Integración de Evaluaciones de Riesgos de Corrupción y Cumplimiento que debe integrarse al debido proceso de preadquisiciones para garantizar que en Yum! se comprendan los riesgos potenciales asociados con dichas adquisiciones y garantizar que Yum! imponga rápida y efectivamente sus controles de cumplimiento a los nuevos negocios adquiridos. Consulte con el representante jurídico de su unidad comercial a fin de solicitar orientación para implementar el debido proceso de preadquisición.