




**Purpose**

The purpose of this plan is to describe how Momofuku's Managers will respond to symptomatic, exposed, or confirmed cases of COVID-19 (Coronavirus) for employees and guests within our restaurants.

This policy was originally developed, and will continue to be updated, based on local, state, and federal guidance for the states/provinces and countries that our restaurants operate in.

**Policy**

**1. Employee Expectations**

- a. Momofuku employees are required to follow the company's health and safety procedures to prevent COVID-19 exposure
- b. Employees are required to disclose if they test positive or have been exposed to someone who has tested positive for COVID-19

**2. Responding to COVID-19 in our restaurants**

- a. An Employee who shows symptoms of COVID-19 on the job will be sent home immediately
- b. If an Employee was exposed to someone suspected to have COVID-19, Momofuku will attempt to identify all other employees in the workplace with whom that employee had close contact and otherwise to perform contact tracing as may be required under local health department guidelines, which are still evolving. "Close contact" is defined in the Procedure section of this SOP
- c. When an employee [tests positive for COVID-19](#), restaurant management will need to take preventive measures by disinfecting the general area according to the latest health authority guidelines and contacting both employees and local health departments
- d. Notifying other employees of possible exposure will be treated in a sensitive manner and employee names will not be used

**3. Confidentiality & Privacy**

- a. Momofuku may require that an employee disclose health information with respect to whether the employee poses a direct threat to the health or safety of others

**4. Employee Benefits**

- a. Momofuku will provide employees with COVID-19 related illnesses with paid sick leave and [leave of absence](#).



## 5. Return to Work

a. Ensure employees who are out sick with a fever or acute respiratory symptoms do not return to work until certain criteria have been met

## 6. FAQs for Employees

a. Common questions and scenarios when dealing with COVID-19 related cases

## 7. Guest Expectations

a. Guests will be required to follow [social distancing](#) and face coverings rules as required by law

b. Answers to some common questions and scenarios when dealing with guests and COVID-19 concerns

## Procedure

### 1. Employee Expectations

Momofuku employees will be required to adhere to all health and safety protocols and policies. They will be responsible for [starting their shift](#) in a systematic way to ensure that all safety precautions are followed to prevent the exposure to and the spread of COVID-19. Employees must adhere to the following expectations:

- [Stay at home](#) when sick and avoid close contact with others
- [Refrain](#) from shaking hands, hugging, or touching others
- [Clean surfaces](#) before and after use in common areas and when using shared equipment.
- Avoid touching mouth, nose, and eyes.
- Follow the general [hand washing protocol](#) with soap and water for at least 20 seconds. Use hand sanitizer with at least 60% ethanol or 70% isopropanol if soap and water are not available.
- [Wash/sanitize](#) hands frequently, including before and after work; during breaks; before and after eating; after coughing, sneezing, or blowing nose; and before and after going to the restroom.
- Cover mouth and nose with a tissue when coughing or sneezing. Immediately discard tissue after use and wash hands. If no tissues are available, cover mouth with shoulder or elbow and then [wash hands](#).
- Do not share personal items with coworkers (e.g., food, dishes, lunch boxes, gloves, etc.)
- Keep a minimum [distance of 6 feet](#) from others when possible.
- When choosing to cover mouth and nose with a cloth face covering, follow CDC and local health department guidelines on use, [removal, cleaning, and disinfecting](#).

### 2. Responding to COVID-19 in our restaurants



Momofuku follows the guidelines from the CDC and both local and state departments of health for employees who are showing symptoms of, exposed to, or diagnosed with COVID-19. Managers will take the following COVID-19 infection prevention measures.

**A. If we have an employee on-site showing fever and flu-like symptoms, what steps should managers take?**

1. Before the start of an employee's shift, the Manager on Duty will perform a [temperature check](#) for all employees by following the SOP for temperature checks.
2. **Immediately** send an employee home or to medical care, as needed, if they have a frequent cough, fever, difficulty breathing, chills, muscle pain, headache, sore throat, or recent loss of taste or smell.
3. Individuals should complete the CDC [Coronavirus Self-Checker](#) and follow the guidance if they feel sick with fever, cough or difficulty breathing, have been in close contact with a person known to have the coronavirus, or if they live in or have recently traveled from an area with the ongoing spread of the virus prior to reporting to their scheduled shift.
4. Encourage employees who are not seriously ill to contact a medical professional by phone, as those healthcare professionals can also evaluate patients and manage care virtually.
  - a. Health care providers may order testing based on the patient's symptoms.
  - b. The healthcare provider will work with the state's public health department and the CDC for notification.
5. If it appears likely that the employee has COVID-19 or if healthcare workers confirm the employee does, the manager will notify other employees of their potential exposure but do not identify the employee by name. The messaging should be:

"We have been notified that one of our employees has been diagnosed with COVID-19. Employees working at [Restaurant location] may have been exposed to this virus. According to the Centers for Disease Control and Prevention (CDC), the virus is thought to spread mainly between people who are in close contact with one another (within about 6 feet for at least 15 minutes) through respiratory droplets which can be produced when an infected person coughs or sneezes. If you experience symptoms of respiratory illness (fever, coughing or shortness of breath) or symptoms such as persistent headaches or muscle aches or a loss of taste or smell, please inform HR at [HR@momofuku.com](mailto:HR@momofuku.com) and contact your health care provider. Momofuku will keep all medical information confidential and will only disclose it on a need-to-know basis.

Momofuku is taking measures to ensure the safety of our employees during this coronavirus outbreak, including:



- Disinfecting and sanitizing the general work area where the infected employee worked, including all restrooms and employee break room(s)''

6. Notify Human Resources of the situation and report the name of the exposed individual

**B. If an employee notifies us that they were exposed to an individual suspected of the coronavirus, what do we need to do to make sure we protect other employees?**

1. Have the employee complete the CDC [Coronavirus Self-Checker](#) if they develop symptoms and follow the guidance. Per CDC guidance, the employee should monitor for symptoms of fever (check twice a day), difficulty breathing, oxygen saturation with a pulsometer, chills, muscle pain, headache, sore throat, or the recent loss of taste or smell until they receive test results.
2. Have the exposed employee identify people in the workplace they were in close contact with since the first date of their exposure. Close contact is defined as within 6 feet for more than 15 minutes, having direct physical contact with the person, or exposure to respiratory secretions (such as a cough).
3. Notify Human Resources of the situation and the name of the exposed individual.
4. The manager should notify other employees of their potential exposure without sharing the ill employee's information. If symptoms develop, the employee and others should complete the [Coronavirus Self-Checker](#) and follow the guidance.
5. Employees exposed to COVID-19 will be required to provide their manager or HR with a confirmed Negative test result prior to returning to work.

In asymptomatic (not showing any symptoms) secondary exposure (people who have been in contact with people who are also asymptomatic but have been possibly exposed), the CDC is recommending that people within 6 feet of these secondary exposures in the workplace also be notified, begin monitoring their health twice a day for fever, cough, and shortness of breath, and if symptoms develop, they should complete the [CDC Coronavirus Self-Checker](#) and follow the guidance.

**C. If we identify a confirmed case of the coronavirus in our workplace, what do we need to do to protect our other employees?**

1. Notify Human Resources of the situation and the name of the diagnosed individual. Also, review the [COVID-19 Confirmed Cases Cheat Sheet](#)



2. The manager should notify only employees who came in contact with the infected employee of their exposure to the coronavirus in the workplace without sharing the diagnosed employee's name.
3. Symptomatic employees or other people with exposure should complete the CDC [Coronavirus Self-Checker](#) and follow the guidance. Individuals who do not have internet access should call their healthcare provider for treatment guidance.
  - a. To limit exposure to other high-risk populations, it's recommended employee(s) use telemedicine, when possible.
4. Additionally, the manager should request the exposed employee(s) stay home and schedule a COVID test immediately.
  - a. If symptoms develop, the employee should complete the CDC [Coronavirus Self-Checker](#) and follow the guidance. Per CDC guidance, and monitor for symptoms of fever, difficulty breathing, chills, muscle pain, headache, sore throat, or the recent loss of taste or smell.
5. The health care provider who cares for the employee diagnosed with the virus has a responsibility to report the case to the public health department. Momofuku will report to the public health officials, in consistent with applicable law. The local public health department will provide guidance and mandated reporting requirements or notifications based on risk exposure to other people. If exposure concerns remain outside these guidelines, the employee(s) are advised to contact their public health department or their primary care clinic for next steps.
6. The Manager may need to close the restaurant down to [clean and disinfect](#) applicable work areas immediately following CDC guidelines using proper disinfection procedures and appropriate personal safety equipment or call a third party cleaning service.
  - a. A deep cleaning may be required of the entire general area where the infected employee worked, including breakrooms, restrooms and travel areas, with a cleaning agent approved for use against Coronavirus by the Environmental Protection Agency (EPA).
  - b. *The manager should use the below communication to communicate to all staff:  
i. "Hi team, we're writing to inform you that a positive COVID-19 case has been reported on our team. We are taking all of the necessary steps to follow our standard operating procedure for this situation, and we're following all {hotel,} local, state and federal guidance. The fact remains that your safety and the safety of our guests is our number one priority. If you have any questions or concerns, please do not hesitate to reach out to me. We plan to reopen for [insert meal period] on [insert date], and we'll keep everyone updated if there are any changes."*
7. The employee who tested positive for COVID-19 may return to work without being retested. They may return to work after showing no symptoms and following the return to work criteria.

#### **D. Can we tell other employees they might have been exposed?**



An employee is considered exposed when they come in close contact with someone who tested positive. Managers will need to notify potentially exposed employees if the symptomatic employee has any of the following symptoms:

- 1) Loss of Smell
- 2) Loss of Taste
- 3) Fever

When making a disclosure, disclose only the minimum necessary information. For instance, it may be permitted to say, "An employee with whom you may have come into contact has tested positive for COVID-19." However, because of privacy considerations, you should not disclose an employee's name, *i.e.*, "John Smith, who works in the Human Resources department, tested positive for COVID-19 on Tuesday and is being treated at Downtown Memorial Hospital."

As a rule, we urge you to treat any employee health information as sensitive, even in health emergencies such as this one. State privacy laws might also come into play here.

### **3. Confidentiality & Privacy**

#### **A. If an employee believes they have been exposed to others who have tested positive for the coronavirus, can Momofuku require that an employee disclose that to us confidentially?**

Momofuku may require that an employee disclose health information with respect to whether the employee poses a direct threat to the health or safety of the employee or others. Please reach out to Human Resources for more information on what questions to ask.

#### **B. If an employee [calls in sick](#) and we suspect it may be due to the coronavirus, but the employee didn't mention it, what information may we ask for from the employee?**

If an employee [calls in sick](#), notify Human Resources of the situation and the name of the suspected individual. EEOC guidance allows employers to ask employees who report feeling ill at work, or who call in sick, if they are experiencing symptoms associated with the coronavirus, including fever, chills, cough, shortness of breath, sore throat or recent loss of taste or smell. Managers must maintain all information about employee illness as a confidential medical record in compliance with the ADA.

### **4. Employee benefits**

**A.** If an employee tested positive for COVID-19, Momofuku will provide FFCRA Emergency paid sick leave or expanded family and medical leave for specified reasons if required by the [Families First Coronavirus Response Act](#). In addition,



employees will be provided with their respective state and/or municipal specific leave as required, which may run concurrently with the Families First Coronavirus Response Act leave if permitted under applicable law. Please contact your HR partner regarding specific sick leave requirements.

## 5. Return to work

- A.** Managers will need to ensure employees who are out sick with a fever or acute respiratory symptoms do not return to work until both of the following occur:
  - a. At least three full days pass with no fever (without the use of fever-reducing medications), No acute respiratory illness symptoms; and
  - b. At least 10 days pass since the symptoms first appeared
- a. Ensure employees that return to work following an illness promptly report any recurrence of symptoms.
- c. Managers must inform employees on an exposed list that they are required to submit proof of their COVID-19 test results before returning to work (can send to HR directly or can send to their manager who forwards to HR)
- d. Upon returning to work the employee will be subjected to a [temperature check](#).

## 6. FAQs for Employees

### 1. I've called out sick and/or I've been sent home sick. Will I be paid for my time away from work?

Our top priority is the health of our teams and guests. If you are experiencing COVID symptoms and seeking a medical diagnosis (COVID test), you will be eligible for FFCRA Emergency paid sick leave. If you are feeling sick that a non-COVID related, please use your standard paid sick leave or paid time off.

If there are special circumstances or if you believe you will need to be out for an extended period, reach out to [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) immediately to discuss your options.

### 2. An employee reported to work and is visibly ill. I attempted to send the employee home and they refused. What do I do?

We are dealing with a global pandemic. Please take every precaution to ensure the health of your team and guests. It is within a manager's purview to assess the overall safety of the work environment, including ill employees. Employees who are visibly ill must comply with a directive to leave work due to illness. Please remember that this is a sensitive situation and to lead with empathy at all times. Contact [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) and [ops@momofuku.com](mailto:ops@momofuku.com) immediately for guidance on how to handle the situation.



### **3. I've made the decision to send an employee home sick after they've already been working for a significant amount of time. What do I need to do?**

Managers must be extremely cautious and proactive about workplace cleanliness and hygiene. In this scenario, the Managers on Duty (MODs) should use their best judgement and take the actions below:

1. Immediately [clean and disinfect](#) the employee's immediate work station
2. Assess any items/F&B product directly affected by an employee illness; discard items as necessary
3. If necessary, MODs are empowered to make a decision regarding whether to stop service in any way in order to handle employee communication, cleaning or any other necessary actions to ensure the overall safety of the workplace
4. Contact [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) and [ops@momofuku.com](mailto:ops@momofuku.com) to inform of the situation and/or seek further guidance

### **4. I was sent home by my manager due to illness. What do I need to do in order to come back to work?**

We are taking this situation very seriously and will not allow anyone who appears ill to return to work. If you are under the care of a physician, please provide your manager with a note that clears you to begin working again.

If you are not under the care of a physician, please only return to work if you are feeling in good health. Please reach out to [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) if you have any questions.

### **5. I found out that I have been in contact with someone who has/may have COVID-19. What do I do?**

First, it's important to know if the person who you came in close contact with tested positive for COVID-19. If the person tested positive for COVID-19, you should get tested immediately. If you are not experiencing COVID symptoms you may return to work, however, if you receive a positive test result you will need to follow the guidance from your health professional.

### **6. I am getting cut early/called off my shift but I don't want that. Why is this happening and what are my options?**

When we reopen our restaurants, we will be facing unprecedented challenges and a non-static situation. We can assure you that we will work hard to staff in the fairest and most reasonable way possible, and will be looking at seniority and schedule availability as we make these decisions.

### **7. Should I wear a face mask to/from/at work?**





It is recommended to wear face masks to and from work and in some localities, this may be required. Momofuku will provide employees with face coverings to wear throughout their shifts.

**8. Why have we intensified our cleaning procedures? Does that mean it is unsafe to be at work?**

No, it simply means we are following government best practices and taking every precaution possible to limit the spread of the virus.

**9. I have out of state travel planned. Will this affect my ability to work?**

You must inform your manager of any upcoming travel and please limit any non-essential travel to areas more affected by COVID-19. We are taking this situation very seriously and will not allow anyone who appears ill to return to work.

**10. I have international travel planned. Will this affect my ability to work?**

You must inform your manager of any upcoming travel and please monitor the [CDC's COVID-19 risk assessment by country](#). We are taking this situation very seriously and will not allow anyone who appears ill to return to work. In accordance with federal and state guidelines, HR will advise if you must self-quarantine for 14 days and/or get tested for COVID-19 upon your return home.

**11. I don't have insurance but I am feeling anxious about COVID-19. What resources can the company provide to help?**

The [EAP](#) offers services at no cost to help in times like these.

- **Counseling with a therapist** is available to you and your family to help process stress and work toward coping skills. Counseling is available in-person, via phone, in-the-moment, or online.
- **Legal and financial consultations** and extensive online resources can help you get important life documents organized and feel more in control about the future.
- **Health Resource Library** includes handouts, short videos, and recommended apps to help you feel more resilient and calmer in anxious or hard times.
- **Work/Life referrals** are references to outside people and resources that can help you with tasks that feel overwhelming such as child care, household help, etc.

**12. I don't currently have health insurance. Where can I go for treatment?**

Please reach out to [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) or utilize the [EAP](#) for more information about how to seek treatment.



### **13. I live with someone who's traveling to a hot zone. What do I do?**

The employee wouldn't be eligible for FFCRA if someone they live with is traveling to a hotzone. The messaging will be that they can come to work following our safety procedures and monitoring symptoms closely. \*\*New York requires the traveler to quarantine if they travel to a state that is on the mandatory quarantine list and will be eligible for FFCRA Emergency sick leave if they are unable to work, including unable to telework.

Direct employees to the [LOA offering sheet](#) which we provide to them upon hire and is in the "HR SOPs and Docs for Ops distribution" folder that we update and share with the ops team as well. The LOA offerings doc explains the 3 ways they can qualify for FFCRA.

## **7. Guest Expectations & FAQs**

**A.** Guests and visitors should be screened for symptoms upon arrival and ask to use hand sanitizer, maintain physical distance from other customers, avoid unnecessary touching of restaurant surfaces, and to bring and wear a face covering when not eating or drinking. Appropriate signage should also be prominently displayed outlining proper face covering usage and current physical distancing practices at all entrances and throughout the restaurant.

### **1. What do we tell guests if they ask us what we are doing about coronavirus as a company?**

Momofuku is taking every precaution to ensure the health and safety of our team and our guests.

We have reiterated longstanding best practices for restaurant hygiene and introduced new initiatives. Our restaurant managers have ensured that our restaurants are well-stocked with EPA-approved [disinfectant](#) and we have increased our supply of hand sanitizer for guest and staff use. We are sanitizing door knobs, keyboards, cell phones, desks, tables, host stands, and more before, during, and after every service.

We have limited all non-essential company travel and mandated that our team members report any and all illnesses to HR immediately.

We are closely monitoring the situation and making changes as quickly as we need to.

### **2. A guest asked if we are feeling the effects of coronavirus on business and/or if it is slow because of coronavirus?**



Yes, business levels have been affected. We're taking every precaution to take care of our employees and valued guests throughout this difficult time. If a guest presses further, please have her/him reach out to [pr@momofuku.com](mailto:pr@momofuku.com).

### **3. A guest is visibly showing flu-like symptoms and a team member feels uncomfortable serving them. What do I do?**

Please immediately inform the most senior manager on duty. We reserve the right to refuse service to anyone who appears ill in order to safeguard the health of our staff and of other guests, but we must act with great sensitivity. Any refusal of service due to illness must be agreed upon by the most senior FOH and BOH managers on duty. Please remember that this is a sensitive situation and to lead with the utmost hospitality and empathy at all times. Contact [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) and [ops@momofuku.com](mailto:ops@momofuku.com) immediately for guidance on how to handle the situation.

### **COVID-19 Testing Facilities**

For more information on where to find local testing facilities please visit the [COVID-19 Testing Facilities](#) guide.

### **Where can I find the most up to date information on COVID-19?**

- [Centers for Disease Control and Prevention \(CDC\)](#) -
- [World Health Organization \(WHO\)](#) -
- [NY State Dept. of Health](#) -
- [NYC DOH](#) -
- [Nevada Dept. of Health & Human Services](#) -
- [Southern Nevada Health District](#) -
- [CA Dept. of Health](#) -
- [LA DOH](#) -
- [Govt. Of Canada](#) -
- [Toronto.ca](#) --
- [Australian Government DOH](#) -
- [New South Wales Govt.](#) -

### **Accountability (how the SOP will be enforced/managed)**

- Enforced by the manager on duty
- Disciplinary action report to be filed if protocol is not followed

### **Sources:**

- [OSHA.gov](#)
- [NHS](#)
- [CDC Symptom Self-Checker](#)



- [CDC Interim Guidance for Businesses & Employers](#)
- [Employee Assistance Program - EAP](#)
- [California Reopening Guidelines](#)
- [LOA Offerings Sheet](#)
- [Momofuku COVID-19 Travel SOP](#)


**Purpose**

El propósito de este plan es describir cómo los gerentes de Momofuku responderán a casos sintomáticos, expuestos o confirmados de COVID-19 (Coronavirus) para empleados e invitados dentro de nuestros restaurantes.



Esta política fue desarrollada originalmente, y continuará siendo actualizada, basada en la orientación local, estatal y federal para los estados/provincias y países en los que operan nuestros restaurantes.

Asegúrese de que cumple con todas las regulaciones aplicables para su negocio antes de adaptar este procedimiento para su uso.

## **Política**

### **1. Expectativas de los empleados**

- a. Los empleados de Momofuku deben seguir los procedimientos de salud y seguridad de la empresa para prevenir la exposición a COVID-19.
- b. Los empleados están obligados a revelar si dan positivo o han estado expuestos a alguien que ha dado positivo para COVID-19.

### **2. Respondiendo a COVID-19 en nuestros restaurantes**

- a. Un empleado que muestre síntomas de COVID-19 en el trabajo será enviado a casa inmediatamente.
- b. Si un empleado estuvo expuesto a alguien sospechoso de tener COVID-19, Momofuku intentará identificar a todos los demás empleados en el lugar de trabajo con los que ese empleado tuvo contacto cercano y, realizar el rastreo de contactos según lo requieran las directrices del departamento de salud local, que todavía están evolucionando. "Contacto cercano" se define en la sección Procedimiento de este SOP.
- c. Cuando un empleado da [positivo para COVID-19](#), los gerentes del restaurante tendrán que tomar medidas preventivas desinfectando el área general de acuerdo con las últimas directrices de la autoridad sanitaria y poniéndose en contacto tanto con los empleados como con los departamentos de salud locales.
- d. La notificación a otros empleados de posible exposición será tratada de manera sensible y no se utilizarán los nombres de los empleados.

### **3. Confidencialidad y privacidad**

- a. Momofuku puede requerir que un empleado divulgue información de salud con respecto a si el empleado representa una amenaza directa a la salud o seguridad de los demás.

### **4. Beneficios de los empleados**

- a. Momofuku proporcionará a los empleados con enfermedades relacionadas con COVID-19 y posible exposición con licencia por enfermedad pagada y [licencia de ausencia](#).

### **5. Volver al trabajo**

- a. Asegúrese de que los empleados que están enfermos con fiebre o síntomas



respiratorios agudos no vuelvan al trabajo hasta que se cumplan ciertos criterios.

## 6. Preguntas frecuentes para los empleados

a. Preguntas y escenarios comunes al tratar casos relacionados con COVID-19.

## 7. Expectativas de los huéspedes

a. Los huéspedes deberán seguir las reglas de [distanciamiento social](#) y de coberturas según lo exija la ley.

b. Respuestas a algunas preguntas y escenarios comunes al tratar con los huéspedes y las preocupaciones de COVID-19.

## Procedimiento

### 1. Expectativas de los empleados

Los empleados de Momofuku tendrán que adherirse a todos los protocolos y políticas de salud y seguridad. Serán responsables de [iniciar su turno](#) de trabajo de manera sistemática para garantizar que se sigan todas las precauciones de seguridad para evitar la exposición y la propagación de COVID-19. Los empleados deben cumplir con las siguientes expectativas:

- [Permanezca en casa](#) cuando esté enfermo y evite el contacto cercano con otras personas
- [Evitar](#) estrechar la mano, abrazar o tocar a los demás
- [Limpie las superficies](#) antes y después de su uso en áreas comunes y cuando utilice equipos compartidos
- Evite tocar la boca, la nariz y los ojos
- Siga el [protocolo general de lavado de manos](#) con agua y jabón durante al menos 20 segundos. Use desinfectante de manos con al menos 60% de etanol o 70% de isopropanol si no hay agua y jabón disponibles.
- [Lavar/desinfectar](#) las manos con frecuencia, incluso antes y después del trabajo; durante los descansos; antes y después de comer; después de toser, estornudar o soplar la nariz; y antes y después de ir al baño.
- Cúbrase la boca y la nariz con un pañuelo de papel al toser o estornudar. Deseche inmediatamente el pañuelo después de su uso y lávese las manos. Si no hay pañuelo disponibles, cúbrase la boca con el hombro o el codo y luego [lávese las manos](#).
- No comparta artículos personales con compañeros de trabajo (por ejemplo, comida, platos, loncheras, guantes, etc.)
- Mantenga una [distancia mínima de 6 pies](#) de los demás cuando sea posible.
- Si elige cubrir la boca y la nariz con una cubierta de tela, siga las directrices de la CDC y del departamento de salud local sobre uso, [eliminación, limpieza y desinfección](#).

### 2. Respondiendo a COVID-19 en nuestros restaurantes



Momofuku sigue las pautas del CDC y de los departamentos de salud locales y estatales para los empleados que muestran síntomas de COVID-19, expuestos o diagnosticados con COVID-19. Los gerentes tomarán las siguientes medidas de prevención para las infecciones de COVID-19.

**A. Si tenemos un empleado en el lugar de trabajo que muestra fiebre y síntomas similares a los de la gripe (flu), ¿qué medidas deben tomar los gerentes?**

1. Antes del inicio del turno de un empleado, el gerente en servicio realizará una [verificación de temperatura](#) para todos los empleados siguiendo el SOP para los controles de temperatura.
2. Envíe **inmediatamente** a un empleado a casa o a atención médica, según sea necesario, si tiene tos frecuente, fiebre, dificultad para respirar, escalofríos, dolor muscular, dolor de cabeza, dolor de garganta o pérdida reciente de sabor o olor.
3. Las personas deben completar el [Coronavirus Self-Checker](#) (Verificador de Coronavirus) de la CDC y seguir las instrucciones si se sienten enfermas de fiebre, tos o dificultad para respirar, han estado en contacto cercano con una persona que se sabe que tiene el coronavirus, o si viven o han viajado recientemente desde un área con la propagación continua del virus antes de reportarse a su turno de trabajo.
4. Anime a los empleados que no están gravemente enfermos a ponerse en contacto con un profesional médico por teléfono, ya que esos profesionales de la salud también pueden evaluar a los pacientes y administrar la atención virtualmente.
  - a. Los proveedores de atención médica pueden ordenar pruebas basadas en los síntomas del paciente.
  - b. El proveedor de atención médica trabajará con el departamento de salud pública del estado y la CDC para la notificación.
5. Si parece probable que el empleado tenga COVID-19 o si un practicante de medicina confirma que el empleado lo tiene, el gerente notificará a otros empleados de su exposición potencial pero no identificará al empleado por su nombre. La mensajería debe ser:

“Hemos sido notificados de que uno de nuestros empleados ha sido diagnosticado con COVID-19. Los empleados que trabajan en [ubicación/nombre del restaurante] pueden haber estado expuestos a este virus. Según el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), se cree que el virus se propaga principalmente entre personas que están en estrecho contacto (dentro de unos 6 pies durante al menos 15 minutos), a través de gotas respiratorias que se pueden producir cuando



una persona infectada tose o estornuda. Si está sintiendo síntomas de enfermedades respiratorias (fiebre, tos o dificultad para respirar) u síntomas como dolores de cabeza persistentes o dolores musculares o pérdida de sabor o olor, informe a Recursos Humanos a HR@momofuku.com y póngase en contacto con su proveedor de atención médica. Momofuku mantendrá toda la información médica confidencial y solo la divulgará sobre una base de necesidad de saber."

Momofuku está tomando medidas para garantizar la seguridad de nuestros empleados durante este brote de coronavirus, incluyendo:

- Desinfectando y esterilizando el área de trabajo general donde trabajaba el empleado infectado, incluyendo todos los baños y salas de descanso de los empleados."

6. Notificar recursos humanos de la situación e informar el nombre de la persona expuesta.

**B. Si un empleado nos notifica que estaban expuestos a una persona sospechosa de tener coronavirus, ¿qué tenemos que hacer para asegurarnos de proteger a otros empleados?**

1. Pida al empleado que complete el [Coronavirus Self-Checker](#) (Verificador de Coronavirus) de la CDC si presenta síntomas y siga las instrucciones. Según la guía de la CDC, el empleado debe monitorear los síntomas de la fiebre (comprobar dos veces al día), dificultad para respirar, saturación de oxígeno con un pulsómetro, escalofríos, dolor muscular, dolor de cabeza, dolor de garganta o la reciente pérdida de sabor o olor hasta que reciban los resultados de la prueba.

2. Pida al empleado expuesto que identifique a las personas en el lugar de trabajo con las que estuvieron en estrecho contacto desde la primera fecha de su exposición. El contacto cercano se define como dentro de 6 pies durante más de 15 minutos, teniendo contacto físico directo con la persona u exposición a secreciones respiratorias (como tos).

3. Notificar Recursos Humanos de la situación e informar el nombre de la persona expuesta.

4. El gerente debe notificar a otros empleados de su exposición potencial sin compartir la información del empleado enfermo. Si se presentan síntomas, el empleado y otros deben completar el [Coronavirus Self-Checker](#) (Verificador de Coronavirus) de la CDC y seguir las instrucciones.





5. Los empleados expuestos a COVID-19 deberán proporcionar a su gerente o Recursos Humanos un resultado confirmado de la prueba negativa antes de regresar al trabajo.

En la exposición secundaria asintomática (sin mostrar síntomas) (personas que han estado en contacto con personas que también son asintomáticas pero posiblemente expuestas), la CDC recomiendan que las personas a menos de 6 pies de estas exposiciones secundarias en el lugar de trabajo también sean notificadas, comiencen a monitorear su salud dos veces al día para la fiebre, la tos y la dificultad para respirar, y si desarrollan síntomas, deben completar el [Coronavirus Self-Checker](#) (Verificador de Coronavirus) de la CDC y seguir las instrucciones.

### **C. Si identificamos un caso confirmado del coronavirus en nuestro lugar de trabajo, ¿qué debemos hacer para proteger a nuestros otros empleados?**

1. Notificar a Recursos Humanos la situación y el nombre del individuo diagnosticado. Además, revise la Hoja de [COVID-19 Confirmed Cases Cheat Sheet](#).
2. El gerente debe notificar sólo a los empleados que entraron en contacto con el empleado infectado de su exposición al coronavirus en el lugar de trabajo sin compartir el nombre del empleado diagnosticado.
3. Los empleados sintomáticos u otras personas con exposición deben completar el [Coronavirus Self-Checker](#) del CDC y seguir las instrucciones. Las personas que no tienen acceso a Internet deben llamar a su proveedor de atención médica para obtener orientación sobre el tratamiento.
  - a. Para limitar la exposición a otras poblaciones de alto riesgo, se recomienda que los empleados usen la telemedicina, siempre que sea posible.
4. Además, el gerente debe solicitar que los empleados expuestos permanezcan en casa y programen una prueba COVID inmediatamente.
  - a. Si se presentan síntomas, el empleado debe completar el [Coronavirus Self-Checker](#) del CDC y seguir las instrucciones. Según la guía de los CDC, monitorea los síntomas de fiebre, dificultad para respirar, escalofríos, dolor muscular, dolor de cabeza, dolor de garganta o la reciente pérdida de sabor u olor.
5. El proveedor de atención médica del empleado diagnosticado con el virus tiene la responsabilidad de reportar el caso al departamento de salud pública. Momofuku informará a los funcionarios de salud pública, de conformidad con la ley aplicable. El departamento de salud pública local proporcionará orientación y requisitos de presentación de informes obligatorios o notificaciones basadas en la exposición al riesgo a otras personas. Si los problemas de exposición permanecen fuera de estas pautas, se recomienda a los empleados que se pongan en contacto con su departamento de salud pública o su clínica de atención primaria para los siguientes pasos.



6. Es posible que el gerente deba cerrar el restaurante para [limpiar y desinfectar](#) las áreas de trabajo aplicables inmediatamente siguiendo las pautas de los CDC utilizando procedimientos de desinfección adecuados y equipos de seguridad personal apropiados o llamar a un servicio de limpieza.

a. Se puede requerir una limpieza profunda de toda el área general donde el empleado infectado trabajó, incluyendo baños y áreas frecuentemente usadas, con un agente de limpieza aprobado para su uso contra Coronavirus por la Agencia de Protección Ambiental (EPA).

b. El gerente debe utilizar la siguiente comunicación para comunicar con todo el personal:

i. *"Hola equipo, estamos escribiendo para informarle que un caso COVID-19 positivo ha sido reportado en nuestro equipo. Estamos tomando todos los pasos necesarios para seguir nuestro procedimiento operativo estándar para esta situación, y estamos siguiendo todas las orientaciones {hotel}, locales, estatales y federales. El hecho es que su seguridad y la de nuestros huéspedes es nuestra prioridad número uno. Si tiene alguna pregunta o inquietud, por favor no dude en ponerse en contacto conmigo. Planeamos reabrir para [insertar el período de comida] en [insertar fecha], y mantendremos a todos actualizados si hay algún cambio".*

7. El empleado que dio positivo con COVID-19 puede volver al trabajo sin tener que ser probado de nuevo para COVID-19. Pueden volver al trabajo después de no mostrar síntomas y después de seguir los criterios de volver al trabajo.

#### **D. ¿Podemos decirle a otros empleados que podrían haber estado expuestos?**

Un empleado se considera expuesto cuando entra en contacto cercano con alguien que dio positivo. Los gerentes tendrán que notificar a los empleados potencialmente expuestos si el empleado sintomático tiene cualquiera de los siguientes síntomas:

- 1) Pérdida de olor
- 2) Pérdida de sabor
- 3) Fiebre

Al hacer una divulgación, comunicar sólo la información mínima necesaria. Por ejemplo, si se permite decir: "Un empleado con el/ella que puede haber entrado en contacto ha dado positivo en COVID-19". Sin embargo, debido a consideraciones de privacidad, no debe revelar el nombre de un empleado, es decir, "John Smith, que trabaja en el departamento de Recursos Humanos, dio positivo para COVID-19 el martes y está siendo tratado en Downtown Memorial Hospital".

Como regla general, trate cualquier información de salud de los empleados como confidencial, incluso en emergencias de salud como esta. Las leyes estatales de privacidad también podrían entrar en juego aquí.

### **3. Confidencialidad y Privacidad**



**A. Si un empleado cree que ha estado expuesto a otras personas que han dado positivo por el coronavirus, ¿puede Momofuku exigir que un empleado nos lo revele confidencialmente?**

Momofuku puede requerir que un empleado divulgue información de salud con respecto a si el empleado representa una amenaza directa a la salud o seguridad del empleado u otros. Comuníquese con Recursos Humanos para obtener más información sobre las preguntas que debe hacer.

**B. Si un empleado [llama enfermo](#) y sospechamos que puede deberse al coronavirus, pero el empleado no lo mencionó, ¿qué información podemos pedir al empleado?**

Si un empleado [llama enfermo](#), notifica a Recursos Humanos la situación y el nombre de la persona sospechosa. La orientación del EEOC permite a los empleadores preguntar a los empleados que denuncien sentirse enfermos en el trabajo, o que llamen enfermos, si están experimentando síntomas asociados con el coronavirus, incluyendo fiebre, escalofríos, tos, dificultad para respirar, dolor de garganta o pérdida reciente de sabor u olor. Los gerentes deben mantener toda la información sobre la enfermedad de los empleados como un registro médico confidencial de conformidad con la ADA.

#### **4. Beneficios de los empleados**

**A.** Si un empleado ha dado **positivo por COVID-19**, Momofuku proporcionará licencia por enfermedad pagada o licencia familiar y médica ampliada por razones especificadas si así lo requiere [La Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus](#) (FFCRA). Además, los empleados recibirán sus respectivas licencias estatales y/o municipales específicas según sea necesario, que pueden correr simultáneamente con la licencia de la a Ley Familias Primero de Respuesta al Coronaviru si lo permite la ley aplicable. Póngase en contacto con Recursos Humanos para obtener requisitos específicos de licencia por enfermedad.

#### **5. Volver al trabajo**

- A.** Los gerentes deberán garantizar que los empleados que estén enfermos con fiebre o síntomas respiratorios agudos no vuelvan a trabajar hasta que ocurran los siguientes:
- a. Al menos tres días completos pasan sin fiebre (sin el uso de medicamentos para reducir la fiebre), Sin síntomas agudos de enfermedad respiratoria; y
  - b. Al menos pasan 10 días desde que aparecieron los síntomas por primera vez
- a. Asegúrese de que los empleados que regresan al trabajo después de una enfermedad informen de inmediato cualquier recurrencia de los síntomas.
- a. Los gerentes deben informar a los empleados en una lista expuesta que están obligados a presentar una prueba de sus resultados de prueba COVID-19 antes de



regresar al trabajo (puede enviar a Recursos Humanos directamente o puede enviar a su gerente que reenvía a Recursos Humanos).

b. Al regresar al trabajo, el empleado será sometido a [medición de temperatura](#).

## 6. Preguntas frecuentes para empleados

### 1. He llamado enfermo/enferma y/o me han enviado a casa enfermo. ¿Se me pagará por mi tiempo fuera del trabajo?

Nuestra máxima prioridad es la salud de nuestros equipos e invitados. **Si usted está experimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico (prueba COVID-19), usted será elegible para el pago de FFCRA.** Si se siente enfermo pero no está relacionado con COVID, utilice su licencia por enfermedad pagada estándar o el tiempo libre pagado.

Si hay circunstancias especiales o si cree que tendrá que estar fuera por un período prolongado, póngase en contacto con [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) inmediatamente para hablar sobre sus opciones.

### 2. Un empleado se ha reportado a trabajar y está visiblemente enfermo. Intenté enviar al empleado a casa y se negaron. ¿Qué hago?

Estamos ante una pandemia mundial. Por favor, tome todas las precauciones para garantizar la salud de su equipo e invitados. Es la responsabilidad de un gerente evaluar la seguridad general del entorno de trabajo, incluidos los empleados enfermos. Los empleados que están visiblemente enfermos deben cumplir con la directiva de dejar el trabajo debido a una enfermedad. Por favor, recuerde que esta es una situación sensible y lidere con empatía en todo momento. Póngase en contacto con [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) y [ops@momofuku.com](mailto:ops@momofuku.com) inmediatamente para obtener orientación sobre cómo manejar la situación.

### 3. He tomado la decisión de enviar a un empleado enfermo a casa después de que ya han estado trabajando durante una cantidad significativa. ¿Qué tengo que hacer?

Los gerentes deben ser extremadamente cautelosos y proactivos con respecto a la limpieza y la higiene en el lugar de trabajo. En este escenario, los gerentes de servicio (MOD) deben utilizar su mejor juicio y tomar las siguientes acciones:

1. [Limpie y desinfecte](#) inmediatamente la estación de trabajo inmediata del empleado
2. Evaluar cualquier producto de comida y bebida/artículos directamente afectado por una enfermedad de los empleados; descarte los artículos según sea necesario



3. Si es necesario, los MOD están empoderados a tomar una decisión con respecto a si parar el servicio de alguna manera para comunicarse con los empleados acerca de la situación, limpieza o cualquier otra acción necesaria para garantizar la seguridad general del lugar de trabajo.

4. Comuníquese con [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) y [ops@momofuku.com](mailto:ops@momofuku.com) para informarle de la situación y/o buscar más orientación.

#### **4. Fui enviado a casa por mi gerente debido a una enfermedad. ¿Qué debo hacer para volver al trabajo?**

Estamos tomando esta situación muy en serio y no permitiremos que nadie que parezca enfermo vuelva al trabajo. Si usted está bajo el cuidado de un médico, por favor proporcione a su gerente una nota que diga que está bien para volver a trabajar de nuevo.

Si usted no está bajo el cuidado de un médico, por favor sólo regrese al trabajo si se siente en buena salud. Póngase en contacto con [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) si tiene alguna pregunta.

#### **5. Descubrí que he estado en contacto con alguien que tiene/puede tener COVID-19. ¿Qué hago?**

Primero, es importante saber si la persona con la que usted estuvo en contacto dio positivo para COVID-19. Si la persona dio positivo a COVID-19, debe hacerse la prueba inmediatamente. Sin embargo, si no está experimentando síntomas de COVID-19, puede volver al trabajo, si recibe un resultado positivo, deberá seguir las instrucciones de su médico.

#### **6. Me están cortando temprano/llamándome para que no vaya al trabajo, pero no quiero eso. ¿Por qué está sucediendo esto y cuáles son mis opciones?**

Cuando reabramos nuestros restaurantes, nos enfrentaremos a desafíos sin precedentes y a una situación sin mucha estabilidad. Podemos asegurarle que trabajaremos duro con el personal de la manera más justa y razonable posible, y estaremos mirando fechas de contratación y la disponibilidad del horario a medida que tomemos estas decisiones.

#### **7. ¿Debo usar una mascarilla para ir al trabajo, mientras estoy trabajando y cuando me voy del trabajo?**

Se recomienda usar máscaras para ir al trabajo, para ir casa y en algunas localidades, esto puede ser necesario. Momofuku proporcionará a los empleados coberturas faciales para usar durante sus turnos.



## 8. ¿Por qué hemos intensificado nuestros procedimientos de limpieza? ¿Significa eso que no es seguro estar en el trabajo?

No, simplemente significa que estamos siguiendo las mejores prácticas del gobierno y tomando todas las precauciones posibles para limitar la propagación del virus.

## 9. Tengo un viaje fuera del estado planeado. ¿Afectará esto mi habilidad de trabajar?

Debe informar a su gerente de cualquier viaje que tenga planeado y limite cualquier viaje no esencial a las zonas más afectadas por COVID-19. Nos tomamos esta situación muy en serio y no permitiremos que nadie que parezca enfermo vuelva al trabajo.

## 10. Tengo viajes internacionales planeados. ¿Afectará esto mi habilidad de trabajar?

Debe informar a su gerente de cualquier [viaje](#) que tenga planeado y por favor monitorear la [evaluación de riesgos COVID-19 de los CDC por país](#). Nos tomamos esta situación muy en serio y no permitiremos que nadie que parezca enfermo vuelva al trabajo. De acuerdo con las pautas federales y estatales, HR le aconsejara si debe hacer auto-cuarentena durante 14 días y / o hacerse la prueba de COVID-19 a su regreso a casa.

## 11. No tengo seguro, pero me siento ansioso por COVID-19. ¿Qué recursos puede proporcionar la empresa para ayudar?

El [Programa de asistencia al empleado \(EAP\)](#) ofrece servicios sin costo para ayudar en momentos como estos.

- El **asesoramiento con un terapeuta** está disponible para usted y su familia para ayudar a procesar el estrés y trabajar para aprender habilidades de afrontamiento. La consejería está disponible en persona, por teléfono, en el momento o en línea.
- Las **consultas legales y financieras** y los amplios recursos en línea pueden ayudarle a organizar documentos importantes de la vida y sentirse más en control sobre el futuro.
- La **biblioteca de recursos de salud** incluye folletos, videos cortos y aplicaciones recomendadas para ayudarte a sentirte más resistente y más tranquilo en tiempos difíciles o ansiosos.
- Las **referencias de trabajo/vida** son referencias a personas externas y recursos que pueden ayudar con tareas que se sienten abrumadoras, como el cuidado de niños, la ayuda del hogar, etc.

## 12. Actualmente no tengo seguro médico. ¿Dónde puedo ir a recibir tratamiento?

Comuníquese con [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) o utilice el [EAP](#) para obtener más información sobre cómo buscar tratamiento.



### **13. Vivo con alguien que está viajando a una zona caliente. ¿Qué hago?**

El empleado no sería elegible para FFCRA si alguien con quien vive está viajando. El mensaje será que pueden venir a trabajar siguiendo nuestros procedimientos de seguridad y monitoreando sus síntomas muy cerca. \*\*Nueva York requiere que el viajero haga auto-cuarentena si viaja a un estado que está en la lista de cuarentena obligatoria y será elegible para la licencia por enfermedad de emergencia de FFCRA, si no pueden trabajar, incluyendo no poder teletrabajar.

Dirija a los empleados a la hoja de ofertas de [LOA](#) que les proporcionamos al tiempo de contratación de trabajo y se encuentra en la carpeta "Distribución de SOP y Docs for Ops (HR SOPs and Docs for Ops distribution)" que actualizamos y compartimos con el equipo de operaciones. El documento de ofertas LOA explica las 3 maneras en que pueden calificar para FFCRA.

Pero digamos que si Wendy y Kobe se hacen la prueba de COVID-19 y regresan con una prueba negativa mientras están en cuarentena con sus parejas o compañeros de cuarto, entonces podemos permitirles volver al trabajo. Como recordatorio, FFCRA es para aquellos empleados que no pueden teletrabajar, así que técnicamente Wendy debería ser capaz de trabajar y obtener su salario normal sin aprovechar FFCRA si puede hacer su trabajo desde casa.

## **7. Expectativas y Preguntas Frecuentes para Los Huéspedes**

**A.** Los huéspedes y visitantes deben ser examinados para detectar síntomas a su llegada y pedirle que usen desinfectante de manos, mantener la distancia física de otros clientes, evitar tocar innecesariamente las superficies de los restaurantes, y llevar y usar una mascarilla cuando no estén comiendo o bebiendo. También debe mostrarse la señalización adecuada describiendo el uso adecuado de la mascarilla y las prácticas actuales de distanciamiento físico en todas las entradas y en todo el restaurante.

### **1. ¿Qué les decimos a los huéspedes si nos preguntan qué estamos haciendo sobre el coronavirus como empresa?**

Momofuku está tomando todas las precauciones para garantizar la salud y seguridad de nuestro equipo y nuestros huéspedes.

Hemos reiterado las mejores prácticas de la higiene de los restaurantes e introducido nuevas iniciativas. Nuestros gerentes de restaurantes se han asegurado de que nuestros restaurantes están bien abastecidos con [desinfectante](#) aprobado por la EPA y hemos aumentado nuestro suministro de desinfectante de manos para uso de huéspedes y personal. Estamos desinfectando perillas de puertas, teclados, teléfonos



celulares, escritorios, mesas, soportes de host, y más antes, durante y después de cada servicio.

Hemos limitado todos los viajes no esenciales de la compañía y hemos ordenado que los miembros de nuestro equipo informen de inmediato todas y cada una de las enfermedades.

Nos estamos monitoreando de cerca la situación y haciendo cambios tan rápido como sea necesario.

## **2. Un huésped preguntó si estamos sintiendo los efectos del coronavirus en los negocios y / o si es lento debido al coronavirus?**

Sí, los niveles de negocio se han visto afectados. Estamos tomando todas las precauciones para cuidar de nuestros empleados y valiosos huéspedes durante este difícil momento. Si un huésped presiona más, por favor hazlo que se pongan en contacto con, [pr@momofuku.com](mailto:pr@momofuku.com).

## **3. Un huésped está mostrando visiblemente síntomas similares a los de la gripe y un miembro del equipo se siente incómodo sirviéndolos. ¿Qué hago?**

Por favor, informe inmediatamente al gerente con el título más alto en el restaurante. Nos reservamos el derecho de rechazar el servicio a cualquier persona que parezca enferma con el fin de salvaguardar la salud de nuestro personal y de otros huéspedes, pero debemos actuar con gran sensibilidad. Cualquier denegación de servicio debido a una enfermedad debe ser acordada por los gerentes con los títulos más altos de (frente de la casa) FOH y BOH (detrás de la casa). Por favor, recuerde que esta es una situación sensible y para liderar con la máxima hospitalidad y empatía en todo momento. Póngase en contacto con [hr@momofuku.com](mailto:hr@momofuku.com) and [ops@momofuku.com](mailto:ops@momofuku.com) inmediatamente para obtener orientación sobre cómo manejar la situación.

### **Instalaciones de pruebas COVID-19**

Para obtener más información sobre dónde encontrar instalaciones de pruebas locales, visite la [guía de instalaciones de pruebas COVID-19](#).

### **¿Dónde puedo encontrar la información más actualizada sobre COVID-19?**

- [Centers for Disease Control and Prevention \(CDC\)](#) -
- [World Health Organization \(WHO\)](#) -
- [NY State Dept. of Health](#) -





- [NYC DOH](#) -
- [Nevada Dept. of Health & Human Services](#) -
- [Southern Nevada Health District](#) -
- [CA Dept. of Health](#) -
- [LA DOH](#) -
- [Govt. Of Canada](#) -
- [Toronto.ca](#) --
- [Australian Government DOH](#) -
- [New South Wales Govt.](#) -

### **Responsabilidad (cómo se aplicará/administrará el SOP)**

- Aplicado por el gerente de servicio
- Documentación se presentará si no se sigue el protocolo

### **Recursos:**

- [OSHA.gov](#)
- [NHS](#)
- [CDC Symptom Self-Checker](#)
- [CDC Interim Guidance for Businesses & Employers](#)
- [Employee Assistance Program - EAP](#)
- [California Reopening Guidelines](#)
- [LOA Offerings Sheet](#)
- [Momofuku COVID-19 Travel SOP](#)