

**Yum!**

**worldwide**

code of

**conduct**





## 목차

	<u>페이지</u>
Yum!의 열정	3
HWWT <sup>2</sup> 원칙(함께 성공하는 문화)	3
서론 / 프로그램 관리	5
제품 품질 및 식품 안전	7
품질	7
식품 안전	7
가맹점과 관계	8
글로벌 관계	8
국제반부패 정책	8
직원 관계	8
고객사, 공급업체 및 경쟁사	-9
선물과 향응	-9
사업상 선물, 향응, 접대 수수	10
안전 및 환경 보호	10
정치 및 지역 사회 활동과 기여	11
보도기관 관계	11
인터넷 및 기타 전자 통신 정보	12
회계, 기록 보관 및 재무정보공개	12
약물 남용	12
기밀 정보 및 기타 Yum!의 재산 보호	13
이해 상충	13
사업 기회	14
내부자 거래 및 소유권 정보	14
조사 지침	15
개정안 및 권리포기	15
국제 행동규범 부록	16



Yum!의 비전은 세계에서 가장 훌륭한 레스토랑 브랜드를 구축하는 것입니다. 즉, 직원들이 즐거운 마음으로 즐겁하여 업무에 매진하고 혁신적인 성과를 거두고자 열정을 쏟을 수 있는 직장이 되는 것입니다.

우리의 성공 공식은 직원 능력 우선 시... 고객 만족과 이익은 따라온다 입니다. 우리 매장은 레스토랑 사업에 노하우가 있고 열정이 있는 사람들에 의해 운영됩니다. 우리의 RGM 들은 우리 회사 최고의 리더들이고, 우리 가맹점들은 우리의 가장 중요한 파트너들입니다.

우리는 어떻게 하면 혁신적인 성과를 달성하고, 직원, 가맹점 및 고객에 대한 우리의 의지를 공고히 할 수 있는가에 대하여 정의한 Yum! Dynasty Growth Model (Yum! 다이내스티 성장 모델)과 How We Win Together<sup>2</sup> (함께 성공하는 문화) 원칙을 마련하였습니다.

## Yum!의 열정

Yum!의 열정은 전세계에 있는 고객들의 얼굴에 만족스러워 자연스럽게 떠오르는 YUM 표정을 짓게 만들 수 있는 고객 매니아로 이어집니다.

고객 매니아란 우리의 고객 원칙과 훌륭한 매장운영을 사랑하는 우리를 뜻합니다. 모든 고객이 매장에서 고객 매니아를 보고 느끼게 하는 것을 최우선으로 해야 합니다. 이런 기본원칙에 더하여, 레스토랑 운영자들이 고객입장에서 생각하고 고객의 요구를 적절하게 파악하여 고객을 만족시켜 줄 것을 기대합니다. 고객 매니아는 또, 레스토랑 지원센터(RSC) 모든 직원들이 매장에서 운영하기 쉬운 프로그램과 도구를 제공함으로써 우리의 고객을 섬기는 사람들이 고객을 맞이하는데 전념하게 해서 매장 운영자들이 보다 쉽게 고객 매니아가 될 수 있게 한다는 의미도 포함됩니다.

## HWWT<sup>2</sup> (함께 성공하는 문화)

우리가 가진 가장 큰 강점 두 가지는 우리 직원과 회사의 문화입니다. 우리는 우리 자신이 바로 서로가 서로를 존중하고, 배려와 열린 대화 및 진솔함의 분위기를 조성할 수 있다는 것을 믿습니다. 우리의 “HWWT<sup>2</sup>(함께 성공하는 문화)”의 원칙이야말로 우리 회사의 문화와 사업운영 방식을 규정하는 것입니다.

### 모든 사람을 믿습니다.

우리는 각자가 가지고 있는 긍정적인 의지를 믿고, 모두가 변화를 만드는 잠재능력이 있다고 믿습니다. 우리는 열린 사고를 하고, 최고의 의사결정을 내리기 위해 다른 사람의 다양성을 존중합니다. 우리는 모든 개인들의 능력을 개발하기위하여 지도와 지원을 아끼지 않습니다.

### 우리는 매장과 고객 매니아입니다.

우리는 우리의 고객 원칙과 훌륭한 매장운영을 사랑합니다. 우리는 고객 매니아를 모든 매장에서 모든 고객이 보고 느낄 수 있도록 하는데 최선을 다합니다. 훌륭한 RGM이 훌륭한 팀을 만든다는 것을 항상 명심합니다. 우리는 #1 브랜드 구축 의지로서 브랜드 표준을 담고 있는 Core Process를 철저하게 예외 없이 실행합니다. 그것은 고객 매니아가 활기를 띠게 되는 토대입니다.

# Yum! worldwide code of conduct



## 혁신적 성과를 향합니다.

우리는 “Yum의 구성원으로서 혁신적인 성과를 달성하기 위해 현재 내가 무엇을 할 수 있을까?” 자신에게 묻습니다. 우리의 목표는 혁신적인 개선을 생각하는 것입니다. 우리는 변화된 사고가 실현될 수 있도록 긍정적인 에너지와 개인적인 책임감을 가지고 크고 미래지향적으로 생각합니다.

## 노하우를 축적합니다.

우리는 열정적으로 배우고 지식을 추구하며, 회사의 안과 밖에서 경험한 최고의 사례를 바탕으로 성장합니다. 그리고 모든 배움의 과정속에서 진리를 탐구합니다. 우리는 가장 중요한 문제를 해결하는 과정과 방법을 통해 지식을 쌓아 지속적으로 최고의 업무 성과를 이루어 냅니다. 창의적인 사고와 지식을 보유한 인재가 혁신적인 성과를 이루어 냅니다.

## 최고의 팀워크를 이룹니다.

우리는 함께 팀을 이루며 행동합니다. 우리는 건전한 토론과 건전한 의사결정을 장려하며 무엇이든 함께 의논합니다. 우리의 관계는 서로에 대해 격의 없는 질문을 하는 것이 허용됩니다. 우리는 서로를 도우며, 말한 바대로 실천하여 빠르고 훌륭한 업무 성과를 달성해 냅니다.

## 칭찬! 칭찬! 칭찬합니다!

우리는 최고의 인재를 유치하고 보유하며 세계적으로 유명한 우리의 칭찬 문화를 통해 그들의 성공을 격려합니다. 우리는 다른 이들의 성과를 축하하고 기뻐합니다.



## 서론/ 프로그램 관리

Yum! 행동 규범(“규범”)은 Yum! Brands, Inc.의 모든 직원과 자회사 및 모든 Yum! Brands, Inc.의 이사들에게 적용됩니다. 달리 명시되어 있지 않은 한, 이 규범에 포함된 모든 기준들은 전체 직원과 이사들에게 관련되는 것으로 해석되어야 합니다.

이 규범은 Yum!의 직원으로서 여러분에게 의무화되어 있는 행동 기준에 관한 정책과 절차의 일부를 명시하고 있습니다. 이러한 행동기준이 여러분에게 어떻게 적용되는지 숙지하는 것이 중요합니다. 이 기준 설정의 취지는 여러분이 높은 윤리 기준의 준수와 합치성을 유지하도록 돕고, YUM!과 여러분의 평판을 보호하는 데 있습니다. 관리자의 경우에는, 자신이 감독하는 모든 개인들이 이러한 정책과 절차들에 대해 명확하게 알 수 있도록 하여야 하며, 이에 대하여 준수하도록 장려하여야 합니다.

그릇된 행위라고 생각되거나, 특정 상황에서 무엇이 적절한 행동인지 확실치 않거나, 또는 다른 직원이 본 규범에 명시된 정책을 포함한 YUM! 정책이나 적용법을 위반했다고 믿는다면, 즉시 문제를 제기하거나 우려점을 보고할 의무가 귀하에게 있습니다. 만일 자신의 이름이 밝혀지기 원치 않는다면, The Network 라고 부르는, Yum!의 익명 윤리위반 상담라인으로 전화를 (아래에 열거된 적절한 번호로) 하시면 됩니다. The Network 는 Yum!과 별개의 독립기관으로 기업들이 높은 윤리기준을 유지하도록 지원해 주는 기관입니다. Yum!은 선의의 보고자에 대한 보복을 엄중하게 다루는 방침이 있습니다. 어느 누구도 의문을 제기하거나 보고하는 사람을 상대로 위협하거나 적대행위를 해서는 안 됩니다.

국가	AT&T 접속번호 (필요한 경우)	THE NETWORK 전화/연락방법
호주		1-800-08-0731
브라질		0800-892-0535
캐나다		1-800-241-5689
중국의 도시/성: 베이징, 천진, 허베이, 산시, 네이멍구, 리아오닝, 질린, 헤일룽장성, 헤난, 산둥		10-800-711-1137
중국의 다른 모든 도시/성		10-800-110-1061
두바이	8000-021	877-717-2683
프랑스		0800-90-6210
독일		0800-180-2445
홍콩	800-96-1111 (Hong Kong Telephone) 800-93-2266 (New World Telephone)	877-717-2683 877-717-2683
인도	000-117	877-717-2683
이탈리아		800-902-910
룩셈부르크		800 850 88
러시아 (전체)		8-800-500-1986
싱가포르		800-110-1895
남아공		0800-994-836



대한민국		00798-1-1-002-5178
스페인		900-9-81211
태국		001-800-11-006-7340
네덜란드		0800-022-6172
터키	0811-288-0001	877-717-2683
영국		0808-234-0128
미국		1-800-241-5689

이 규범이 모든 우려 사항들을 구체적으로 다룰 수는 없습니다. 적절한 행동 방침이 무엇인지 확실치 않은 경우에는, 상급자나 수석법률고문과 상의해야 합니다. 그러나 자신의 이름이 밝혀지기 원치 않는다면, 위의 표에 열거된 The Network 의 익명 전화 번호를 이용하십시오. 적절한 조치가 취하여졌는지에 대하여 확실하게 알 수 없는 경우에는, 상급자나 수석법률고문, 또는 직접 해당 상황에 대해 YUM 내부감사부 및/또는 YUM 법무팀과 상의해야 합니다. 이러한 경우 다음 연락처를 사용하시면 됩니다.

- Marc Kesselman  
 최고 법률 책임자 , 법률 고문 및 코퍼레이트 세크리터리(Corporate Secretary)  
 (972) 338-8515
- Matt Zeiger  
 부사장 , 내부 감사  
 (502) 874-2952

상기 절차는 회계/감사 문제에 관련된 불만이나 우려점을 보고하는데 사용될 수 있습니다. 상기 절차 외에도, Yum!은 회계/감사 문제에 관한 직원들의 불만이나 우려점을 비밀보장 방식이나 익명으로 제출하는 것을 포함한 추가 절차도 마련해 두고 있습니다. 이러한 추가 절차는 이사회 회계/감사문제 불만처리 절차에 기술되어 있고, 이사회 감사위원회의 승인을 받아 회사의 인트라넷 웹사이트에 게시되어 있습니다.

여기에 열거되지 않은 기타 방침과 절차도 직원들에게 적용됩니다. 직원들은 자신의 직위와 직무에 해당되는 모든 규정과 절차에 대해 문의하고 숙지하며 이를 준수해야 합니다. 모든 직원과 이사회 이사들은 YUM!이 사업을 하는 미국과 타국가에서, 주• 군• 시에서, 그리고 기타 관할구역에서, 모든 해당 법률과 규칙 및 단속규정을 존중하고 이를 준수해야 합니다.

**본 규범을 충실히 이행하지 못할 때, 파면을 포함한 징계 조치가 취해질 수 있습니다. 법의 위반 결과로서, YUM!에게 중벌금과 과태료가 부과될 수 있고, 해당 개인들은 벌금형을 받고 감옥에 갈 수도 있습니다.**

본 문서를 자세히 읽으십시오. 우리가 YUM!의 사업을 운영하는 가운데, 이 정책과 절차를 우리 한사람 한사람이 충실히 이행하는 것이 매우 중요합니다.



## 국제 행동규범

### **제품 품질 및 식품 안전**

Yum!의 제품 품질과 식품 안전은 우리 회사의 설립 이념의 초석이며, 우리 고객들에게 매일 내거는 우리 회사의 약속입니다.

### **품질**

품질은 우리 회사의 기본 사업 철학을 구현하며, 따라서 설립 이념의 일부라 할 수 있습니다. 우리의 목표는 전세계 사람들의 얼굴에 만족스러워 자연스럽게 떠오르는 YUM 표정을 심어주는 것이기에, 우리는 우리의 모든 레스토랑이 청결하고 멋지며 편안한 환경에서 최상의 제품과 서비스를 제공함으로써, 고객의 기대에 그 이상으로 부응해야 합니다.

우리는 제품과 서비스를 지속적으로 모니터링 하면서 더욱 향상시키기 위해 노력하고 있습니다. 전 직원들이 우리의 품질을 저해할 우려가 있는 것이면 어떤 것이든 보고하는 것으로, 이 절차를 도울 것으로 기대합니다.

### **식품 안전**

식품 안전은 Yum!의 일차적 책임이며, 이 책임 이행을 방해하는 그 어떤 것(비용 포함)도 허용하지 않습니다.

고객에게 안전한 음식, 건강한 음식, “고객이 원하는 음식”을 제공하기 위해 Yum!은 다음을 수행합니다.

- 원료제품에 대한 정부의 요구조건을 충족하거나 그 이상을 충족함으로써, 제품 규격을 엄격히 유지한다.
- 엄격한 식품안전검사 프로그램을 충실히 지킨다.
- 레스토랑에서 엄격한 식품취급과 조리절차를 따른다.
- 경영진과 직원들을 대상으로 올바른 식품 취급 절차와 개인 위생 실천에 관한 교육을 실시한다.
- 식품 안전을 보장하는 절차와 실행을 지속적으로 모니터링 하고 개선한다.

식품 안전의 책임은 우리 회사의 시스템에 따르는 전원이 공유합니다:

- 여러분은 직원으로서 식품 안전에 대한 모든 문제를 상급자나 차상급 관리자에게 즉시 보고해야 합니다.
- 안전성이 의심되는 모든 제품은 반드시 즉각 제거하여, 안전성이 확인될 때까지 유통되지 않게 해야 합니다.



- 본인의 건강 또는 레스토랑에서 일하는 다른 사람의 건강이 식품안전에 부정적 영향을 미칠 수 있다면 상급자에게 즉시 보고하여 적절한 행동조치를 결정해야 합니다.

## 가맹점과 관계

우리 회사와 가맹점과의 긍정적인 전략 관계는 Yum!의 성공에 있어서 중요하고 고가치 요소입니다.

가맹점은 우리 회사의 가장 중요한 파트너입니다. 이러한 마음 자세에서 One System 으로 운영하고 매출을 높이는 것, 그리고 세계 최고의 레스토랑 시스템을 운영하는 것이 우리의 목표입니다.

우리의 관계는 다음으로 특징됩니다.

- 가맹점 및 잠재 가맹점과의 거래에 있어서 공정성과 정직성.
- Yum!과 가맹점들 간의 열린 커뮤니케이션.
- 가맹점 성과에 대한 객관성 있는 평가.

뿐만 아니라 Yum!은 가맹점들을 존중하며 그들의 기밀 정보를 보호합니다. 가맹점들과 유망 가맹점들은 Yum! 사업을 시작하고 확장하는 과정에서 개인과 사업의 기밀정보를 Yum!에 제공합니다. 이러한 정보의 기밀은 엄격하게 보장되어야 하고, 합법적인 업무 용도로만 사용되어야 합니다.

## 글로벌 관계

Yum!은 경제 성장과 국제통상 육성의 중요성을 믿습니다. 국제적인 회사로서 Yum!은 우리가 사업하는 나라의 이익에 대한 책임을 인식합니다. 우리의 목표는 우리가 사업을 운영하는 세계 모든 곳에서 훌륭한 기업시민이 되는 것입니다.

우리는 현지 국가의 모든 준거법과 단속규정을 준수하며, 그들의 적법한 관례를 존중합니다. 또한 각국의 산업과 지역적 성장, 환경적 특성, 고용과 직업교육의 기회, 기술과 혁신의 이전 및 진보 등, 경제사회적 발달에 관한 각국의 우선사항을 인정하며 각별히 주의를 기울입니다.(상이한 법적 기준들 간의 상충 가능성이 있는 경우에는 항상 법무팀과 의논하십시오.)

## 국제반부패 정책

Yum!의 국제반부패 정책은 전문이 국제행동규범 부록으로 첨부되어 있습니다.

## 직원 관계

Yum!은 최대 강점 중 하나가 직원의 재능과 능력에 있음을 인정합니다. 모든 조직내 관계의 근본인 상호존중과 스스로 최고 수준의 책임감을 가질 것으로 기대합니다. 우리 회사의 활동이 직원관계의 길잡이 되도록 인사 목표가 수립되었습니다. 우리 회사방침은 다음과 같습니다:





- 직원들을 공정하게 대우한다.
- 인종, 종교, 피부색, 나이, 성별, 장애, 병역 유무, 유전정보, 병역/재향군인 신분, 성적지향, 성별 정체감, 시민권, 출신 국가, 또는 그 외 법적 보호신분에 차별을 두지 않고, 직원모집, 채용, 개발, 승진 및 보상을 하며, 모두에게 동등한 기회를 제공한다.
- 전문적이고 안전하며 차별 없는 근무 환경을 유지한다.
- 성과에 따라 직원을 인정하고 보상한다.
- 경쟁력 있는 복리후생 혜택을 제공한다.

Yum!의 근무 환경에서는 성별, 인종/민족적, 종교적, 또는 기타 어떤 유형의 괴롭힘 행위도 발붙일 여지가 없습니다. 인종/민족적 또는 종교적 괴롭힘의 행위란 개인에게 인종, 종교 또는 출신국 등을 이유로 모욕, 놀림, 협박을 하거나, 기타 언어/육체적 공격을 하는 행위를 포함합니다. 성적 괴롭힘이란 원치 않은 성적 접근이나 기타 성적인 의미를 내포한 언행을 포함합니다. 앞서 설명한 바와 같이, 여러분의 생각에 옳지 않은 행위일 경우, 즉시 문제를 제기하고 우려점을 보고할 의무가 있습니다. 만일 자신의 이름이 밝혀지기 원치 않으면, The Network 라고 부르는 Yum!의 익명 윤리위원 상담라인으로 전화할 수 있습니다. 연락처 번호는 5~6 페이지에 제공되어 있습니다. Yum!은 선의의 보고자를 상대로 보복하는 행위를 엄중하게 다루는 방침이 있습니다. 어느 누구도 선의의 문제 제기자나 우려점 신고자에 대해 위협하거나 적대행위를 해서는 안됩니다.

### 고객사, 공급 업체 및 경쟁사

우리는 자유 기업의 지속에 대한 강한 의지를 갖고 있습니다. 따라서 우리는 통상의 억제, 약탈적 경제 활동, 비윤리적인 사업 관행을 금지하는 법의 중요성을 인정합니다. Yum!은 어디에서든지 그러한 법의 합치성을 유지할 것이며, 직원들 또한 그렇게 할 것으로 기대합니다.

공급업체들, 고객들, 경쟁사들과의 모든 사업거래에 있어서 Yum!은 다음 사항들을 실천할 것이며, 직원들 역시 그렇게 할 것으로 기대합니다.

- 적극적으로 경쟁을 벌이되 높은 윤리기준을 유지한다.
- 모든 고객들과 공급업체들에 대해 정직성과 공정성 그리고 객관성을 가지고 대우한다.
- 가격 책정이나 가격책정에 영향을 주는 기타 사안, 판매 조건, 생산 제한, 사업지역/ 고객의 분할, 제삼자들의 배척운동에 대해 경쟁사와 상의하거나 합의하지 않는다.
- 부당하거나 기만적인 관행이나 광고행위를 피하고, 언제나 우리의 서비스와 제품을 있는 그대로 정직하게 나타낸다.
- 조작, 은폐, 특권 정보 남용, 중요 사실의 허위주장, 또는 기타 부당 거래 행위를 통해 어느 개인을 부당하게 이용하지 않는다.
- 경쟁사의 제품을 근거 없이 비방하거나, 경쟁사를 불법적으로 시장에서 내몰기 위한 음모를 하지 않는다.
- 우리는 사업 경쟁을 적극적으로 정당하게 할 것이며, 공급업체의 능력을 바탕으로 엄정하게 업체선정을 할 것이라는 우리의 입장을 모든 공급업체들에게 분명히 한다.



## 선물과 향응

우리의 사업상의 결정은 가치를 바탕으로 내려집니다. 선물이나 향응과 같은 사업상의 호의가 부적절한 행위라는 인상을 줄 수 있는 경우에는 절대로 제공되지 않을 것입니다. 이와 같은 원칙은, 우리 회사가 미국과 타국의 정부관리와 교류할 때 뿐만이 아니고 개인기업 파트너들과 교류할 때, 그리고 선물/향응 수수에 있어서도 동일하게 적용됩니다.

직원들은 적절한 경우에 기존/잠재 사업파트너들에게 합리적인 수준의 향응이나 선물을 제공할 수 있습니다. 그러나 그 선물이나 향응은 반드시 법으로 허용되어 있어야 하고, 사업파트너 회사방침과 우리회사 사업단위 방침으로 허가된 경우어야 합니다. 현재/잠재 사업파트너들로부터 선물을 받는 것은 적절한 경우에는 허용될 수도 있습니다. 그러나 그러한 선물/향응 수수와 관련하여 영향력 작용이 있을 것이라는 오해를 일으킬 수 있습니다. 선물이나 향응이 절대로 부적절/ 부당한 영향력을 교환하기 위한 목적으로 수수되어서는 안 됩니다. 부적절/ 부당한 영향력과 연관지어 오해받을 수 있는 선물이나 접대는 하지도 말고 받지도 말아야 합니다.

국회의원들이나 그 직원들, 그리고 행정 관리들에게 선물을 주는 것은 금지됩니다. 많은 경우, 정부나 지방정부 관리들에게 선물을 주는 것도 금지되거나 엄격히 제한되어 있습니다. 따라서 정부나 지방정부 관리에게 선물을 보내는 것은 법무팀의 사전 승인을 받도록 의무화됩니다.

**정부관리들과의 교류에는 특별한 위험이 따릅니다. 따라서 정부관리들에게 선물이나 향응을 고려할 때는 먼저 국제반부패정책의 규정을 확인하고 법무팀의 자문을 구하면서 본 규범과 정책 및 부패방지법 규정과 합치성을 유지해야 합니다. 미국이 아닌 타국 정부 관리들에 대한 선물이나 향응, 대가지불이나 혜택의 제공은 미국의 해외부패관행 방지법이나 기타 부패방지법의 지배를 받으며, 추가적인 제약이 적용됩니다. 선물이나 향응, 대가지불, 기타 혜택을 제공하기 전에 YUM! 국제 부패정책을 참조하시기 바랍니다. 외국관리에 대한 명목가치의 선물은 공개적으로 투명하게 제공할 수 있어야 하고 Yum!의 장부에 공식적으로 기재할 수 있어야 하며 현지법으로 허용될 되는 경우에 국한되어야 합니다. 또한 (1) 우리회사 상품(우리 브랜드를 선전하는 로고 아이템 등)의 홍보나 전시 혹은 설명과 직결되어 있고 현지법으로 허용된 선물이거나, 또는 (2) 명절에 선물을 보내는 전통에 따라 오직 예우 표시로서 증정하는 선물이어야 합니다. 부적절하거나 부당한 영향력을 얻기 위한 대가로서 선물을 주고 받아서는 절대 안 됩니다.**

## 사업상 선물과 향응 및 접대 수수

공급업체나 잠재 공급업체, 가맹점이나 기타 사업거래 관련자가 제공한 선물(향응과 교통편 및 숙박편 포함)은 실제적으로나 그 모양새에 있어서 부적절한 영향력을 행사할 가능성이 있습니다. 이것은 시장에서 사업을 하는데 필수적인 신뢰와 신용에 손상을 일으킬 수 있습니다. 따라서 직원들이 우리 회사와 현재 거래관계에 있거나 이를 추구하는 관계, 또는 우리 회사와 경쟁관계에 있는 개인이나 조직으로부터 (자신이나 다른 사람을 위한) 선물, 호의, 대어, 대가지불, 기타 특별 혜택, 또는 다른 모든 유형의 대우(총체적으로 “선물”로 칭함)를 받는 것은 다음의 경우 중 하나에 해당될 경우에 금지됩니다: (i) 직원이 그 선물을 받음으로써, 회사 직무를 이행하는데 있어서 직원의 자주성이나 판단력을 흐리게 할 것이라고 예상할 수 있을 경우(그러한 선물을 받음으로써 자신이 다른 직원에게 부당한/부적절한 개인 영향력 행사를 초래할 수 있는 경우도 포함); (ii)



그러한 선물 수수 사실이 공개되어 Yum!의 입장을 난처하게 만들거나 회사 평판에 손상을 입힐 수 있다고 판단되는 경우; 또는 (iii) 그러한 선물이 관계의 자주성이나 판단력을 흐리게 할 수 있다는 인상을 외부에 줄 수 있는 경우입니다.

만일 기존/잠재 고객사나 공급업체 또는 가맹점으로부터 본 규범에 명시된 허용범위 이상의 선물이나 제의를 받는다면, 또는 선물 수락의 적절성에 의구심을 불러 일으킬 수 있는 상황이라고 생각된다면, 반드시 그 선물이나 제의를 거절해야 합니다. 단, 경영간부(Yum! Brands, Inc.의 최고경영자에게 직접 보고하는 우리 회사 임원으로서 여러분이 맡은 업무를 감독하는 책임자)나 우리 회사 법무팀에서 선물을 받아도 좋다고 승인한 경우는 예외입니다. 만일 귀하가 그렇지 않은 방법으로 그러한 선물을 받았다면, 그 선물을 받을 수 없다는 것과, 따라서 이를 반환한다는 내용의 메시지를 적고 날짜를 기입하여 반환하는 선물과 함께 반환하여야 합니다. 자신에 대한 보호조치로서, 상급자에게 선물이나 제의 사실을 알리고 반환과 관련하여 작성한 메시지의 사본을 보관하십시오.

## **안전 및 환경 보호**

Yum!은 안전하고 건전한 작업 환경을 제공하고 환경문제에 책임을 가지는 기업시민이 되기 위한 강한 의지를 가지고 있습니다. 우리 회사의 방침은 환경과 보건안전에 관한 모든 준거법과 단속규정을 준수하는 것입니다.

우리는 우리의 인적/물리적 자원을 보호하는 시설의 설계, 건설, 보수유지 및 운영에 최선을 다 하고 있습니다. 이를 위해 적절한 보호 장비 및 조치를 활용하고 모든 작업에서 안전수칙을 지킬 것입니다.

우리는 환경 보호가 훌륭한 기업시민이 되는 중요한 요소라고 믿습니다. 우리는 사회적 책임의식과 경제적 타당성에 바탕을 둔, 과학적 기반의 방식을 통해 환경에 미치는 우리 사업의 영향을 최소화하기 위해 헌신할 것입니다. 우리는 환경보존/재활용/에너지 사용 프로그램을 권장합니다.

## **정치 및 지역 사회 활동과 기여**

Yum!은 사회기여의 중요성을 믿으며, 직원들의 지역 사회 활동 참여를 권장합니다.

직원들은 적용법이 허용하는 경우라 하더라도, 미국이나 타국의 정치에 기여하기 위해 법인 자금이나 자산 및 자원(금전, 음식, 교통, 노동 등)을 사용해서는 안 됩니다. 단, 정부문제관리부(Government Affairs Department: 502-874-8856)의 사전허가에 따른 경우는 예외입니다. 그러한 기여는 연방선거 후보자나 연방정치활동위원회, 또는 정당에 대해서도 허용되지 않습니다.

본 방침의 취지는 직원들이 개인시간을 사용하여 자발적으로 정치 활동에 참여하는 것을 막거나, 개인자금을 사용하여 특정 정당이나 후보자에게 지지활동을 하지 못하게 하려는 것이 아닙니다. 그러나 직원이 개인 자발적으로 정치 활동에 참여할 때, Yum!의 대표자로서 행동하는 것이 아님을 분명히 밝혀야 합니다. 더 나아가, 어떤 경우에도 개인의 정치적 기여(자원활동 과정에서 자비로 부담한 지출 포함)에 대해 Yum!이 보상 또는 변제하지 않을 것입니다. 직원은 그러한 정치기여 여부에 의해 고용/승진 조건에서 혜택을 받지도 불이익을 당하지 않을 것입니다.



뿐만 아니라, 정치 기여와 정치활동 참여에 관한 법률과 규칙들의 복잡성 때문에, 여러분은 그러한 활동에 참여하기 전에 반드시 정부문제관리부의 사전허가를 받아야 합니다.

자선단체에 기부하고 지역사회활동에 참여하는 문제 역시 Yum!의 핵심가치에 속하는 것이고, 따라서 본 방침의 취지는 여러분의 지역사회 참여나 자선단체에 대한 기부를 저지하려는 것이 전혀 아닙니다. 그러나, Yum을 대표하거나 Yum의 이름을 내걸고 자선단체에 기부할 때는 반드시 회사의 허가가 있어야 하고 회계장부에 기재되어 회사의 기록이 되어야 합니다.

흔치 않은 일이지만, 자선단체 기부활동이 부적절/부당한 영향력을 얻기 위한 시도로서 오해를 살 수 있기 때문에, Yum!은 이러한 일이 일어나는 것을 예방해야 합니다. 만일 현재/잠재 사업파트너나 정부관리가 특정 자선단체에 대한 기부를 하도록 건의한 일이 있으면, 이 사실을 허가 신청서에 언급하십시오.

### **보도기관 관계**

직원들은 뉴스매체들로부터 공적 이슈에 관한 Yum!의 입장이 무엇인지 질문을 받을 수 있습니다. 보도기관의 모든 문의에 대해 직원들은 자신의 개인적 논평을 제공하지 말고 적절한 Yum! 본사나 PR 팀원들과 직접 연락하도록 하여야 합니다.

더하여, 직원들은 Yum!의 활동이나 다른 직원들의 활동에 대해 Yum! 본사나 PR 팀과 사전에 상의하거나 경영진의 승인을 받지 않고 보도기관에게 함부로 정보를 공개할 수 없습니다. Yum! 본사나 PR 팀이 보도관계 요청에 대해 어떻게 응답해야 하는지, 공식 발표를 하기 전에 어떤 절차로 경영진의 승인을 얻어야 하는지에 대해서는 정해진 체계가 있습니다. 따라서 모든 정보 문의는 이러한 팀들에게 전달되어야 합니다.

사업 컨셉 홍보부 연락처:

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

### **인터넷 및 기타 전자 통신 정보**

직원들은 회사의 기밀정보나 민감한 정보를 인터넷 상(웹사이트, 블로그, 소셜미디어, 비허가 온라인 협력사이트, 비허가 온라인 파일보관사이트, 기타 유사한 사이트)에 올려서는 안됩니다.

암호화되지 않은 정보를 이메일을 통해 전송한다면, 거기에 내포되는 위험을 고려해야 합니다. 전자 통신 사용이 날로 증가되어 감에 따라, 비관계자들이 전송된 정보에 접근할 수 있는 가능성을 직원들이 인식하는 것이 중요합니다.



Yum!과 우리의 사업 컨셉에 각기 허가된 공식 웹사이트와 공동작업 방식이 있으며, 이는 해당지역 법무팀에 의해 확인될 수 있습니다. 직원들은 회사의 적절한 허가 없이는 Yum!이라는 이름이나 그 사업컨셉을 사용해 웹사이트를 개발하거나 만들어서는 안됩니다.

## 회계, 기록 보관 및 재무정보 공개

우리는 회사의 재무정보 기록과 회계에 대해 가장 엄격한 기준을 유지할 것입니다. 회사의 기록장부는 거래의 모든 요소들이 반영되어 있어야 하고, 사실내용이 정직하고 솔직하게 설명되어 있어야 합니다.

이러한 기준을 유지하는 것은 각 직원들의 책임입니다. 모든 거래에 대한 적절한 기록이 반드시 보관되어야 합니다. 회사의 내부 및 외부 회계 감사들에게 직원들은 적극적으로 협조하여야 합니다. 회사의 직원들은:

- 회사의 장부에 허위/왜곡되는 사실을 기재하지 않습니다.
- 장부에 기록하지 않은 비자금/비밀자산을 조성하지 않습니다.
- 회사의 장부와 기록에 기재된 것과 다른 목적으로 사용될 것을 알면서 대금을 지불하지 않습니다.
- 부정확하거나 진실이 아니거나 왜곡되어 있는 것을 알고도 문서에 직접 서명하거나 다른 직원에게 서명하도록 요청하지 않습니다.

자신의 행동에 의해 재무 보고가 허위로 된다면 그 직원은 파면을 포함한 징계 조치에 처해질 것입니다.

우리는 재무 및 기타 관련 정보의 공개를 의무화하는 모든 법률과 규칙 및 단속규정을 충실히 지킵니다. 우리는 모든 공시내용에 대한 완전성과 공정성 및 명확성을 유지하고, 적절한 공시 기한을 지키는 것을 매우 중요하게 여깁니다.

## 약물 남용

Yum!은, 우리 회사 직원이나 Yum!을 대표하는 대리인이 술, 마약 또는 기타 약물을 불법 사용하거나 남용하는 것을 묵과하거나 용인하지 않습니다. Yum!은 직장 내 약물 남용이 일으킬 수 있는 잠재적 위험을 피하기 위해, 그리고 직원, 고객 및 지역사회의 복지와 보건을 위해, 다음의 관례와 절차를 채택했습니다:

- 무허가/ 불법의 약물, 금제품(예: 파이프 등 마약용구) 또는 물질의 불법 제조, 배포, 유통, 투여, 소지, 사용, 판매, 구매를 하거나; 혹은 합법적 약물, 술 또는 기타 물질을 사업장이나 근무시간에 남용하거나 악용하는 것을 금지합니다. 모든 위반 사항은 해고를 포함한 징계 조치의 사유가 됩니다.
- 회사 구내나 사업장에서 또는 근무시간에 약물, 술 또는 기타 물질에 취해 있는 직원은 해고를 포함한 징계에 처해집니다.
- 근무 외 시간에 직원이 불법 약물, 금제품, 술, 또는 기타 물질을 사용하여 회사의 명예를 실추시키는 불법행위를 할 경우, 해고를 포함한 징계 조치의 사유가 됩니다.



약물 남용 문제를 안고 있는 직원은 자신의 문제를 인정하고 도움을 받기를 촉구합니다. Yum! 직원후원프로그램(1-888-779-2224)이 마련되었으니, 전화하여 도움을 청할 수 있습니다.

## 기밀 정보 및 기타 Yum!의 재산 보호

Yum!은 특정한 비밀/대외비 정보, 지식, 데이터에 의존하고 있으며, 이를 보호해야 합니다. 직원들은 이러한 비밀/ 대외비 정보, 지식, 데이터에 대해 재직 중이거나 퇴사 후에 타인에게 공개하거나 사용해서는 안됩니다 (자신의 직무관련 사항 제외). 이러한 법인 정보를 적절히 보호하지 못한 경우, Yum!의 극비정보가 유출될 수 있으며, 시장에서 우리 회사의 입지가 불리해질 수 있습니다.

직원들은 퇴사 시에 또는 퇴사 직전에 반드시 Yum!의 모든 재산(모든 하드카피와 컴퓨터 파일, 고객 목록, 컴퓨터 하드웨어 및 소프트웨어, 통계 분석자료, 제품 가격 및 기타 조리법과 모형, 회사 신분증, 열쇠 및 출입카드 등)을 반납해야 합니다. 직원은 회사 재산의 어떠한 복사본도 보관할 수 없습니다. Yum!은 법이 허용하는 한도 내에서, 직원이 모든 회사 소유물을 반납할 때까지 직원에게 지급할 돈을 보류할 권리가 있습니다.

모든 직원들은 회사의 자산을 보호하고 이를 효율적으로 사용해야 합니다. 절도, 부주의 및 남용은 Yum!의 수익에 직접적인 영향을 줍니다. Yum!의 모든 자산은 적법한 업무상의 용도로 사용되어야 합니다. 예를 들어, 직원들은 업무 수행과 관련하여 허가된 경우가 아니면, Yum!, 가맹점, 고객사, 또는 공급업체의 시설, 기록, 시스템, 데이터 또는 기타 재산을 사용, 배포, 수정, 파기를 하거나, 다른 사람에게 사용하도록 제공할 수 없습니다. Yum! 음성 메일, 전자 메일 및 기타 전자 통신 서비스에 대해 직원들이 업무 관련 용도로만 사용할 것으로 기대합니다. Yum!은 그러한 통신(전자, 전화 또는 서면), 컴퓨터 파일 및 인쇄물을 Yum!의 사업 기록이며 재산으로 간주합니다. 법이 허용하는 한도에서 Yum!은 이러한 통신을 적절하게 감시할 권한을 보유하고 있습니다.

## 이해 상충

이해 상충이란 어떤 방식으로나, 또는 그 모양새에 있어서, 개인의 이익과 Yum!의 이익이 서로 충돌하는 경우에 발생합니다. 이해상충의 상황은 회사 업무를 직원이 객관성 있고 효율적으로 수행하기 어렵게 만드는 행동을 본인 스스로 하거나 이해 관계를 가질 때 발생할 수 있습니다. 이해 상충은 또한 직원의 회사 내 위치에 의해 자신이나 그의 가족 일원이 부적절한 개인 혜택을(회사 또는 제 3 자로부터) 받음으로써 발생하기도 합니다. 직원이나 그 가족 일원에 대한 대출 또는 채무 보증도 이해 상충의 원인이 될 수 있습니다. 경영간부나 집행임원들에게 대출을 주는 것은 연방법으로 금지됩니다.

잠재적 이해상충 상황이 있을 때, 이를 회사에게 신속하고 적절하게 알리는 것이 중요합니다. 그래야만 회사 최대의 이익을 위해 상황을 분석하고 해결할 수 있을 것입니다. 이러한 잠재적 갈등 해소의 편의를 위해, 회사는 직원과 이사들에 대해 별도의 이해 상충 방침을 마련하였습니다. 직원들에게 적용되는 이해상충 방침은 다음의 세부 조항 (a)에 명시되어 있고, 이사들에게 적용되는 이해상충 방침의 세부 조항(b)에 명시되어 있습니다.



## (a) 직원들에게 적용되는 이해상충의 방침

Yum!의 직원에 대한 이해 상충 규정은 간단 명료합니다. 즉, 직원들이 Yum! 사업과 경쟁하지 말아야 하며, 개인 /가족의 이해관계가 회사를 위한 사업거래에 영향을 미치거나 그러한 인상을 주지 않아야 한다는 것입니다. 직원들은 회사의 이익과 개인의 이익이 상충되지 않게 해야 합니다. 직원은 아래에 해당하는(여기에만 국한되지 않음) 모든 잠재적 이해 상충의 경우를 반드시 공개하고, 회사의 판정을 받아야 합니다.

- 직원이 Yum! 또는 그 사업단위, 사업컨셉 또는 자회사(“회사”)와의 거래에 개인/가족의 이해 관계가 있는 경우;
- 직원이 회사의 경쟁사, 가맹점, 공급업체 또는 고객사와 상당한 이해 관계가 있는 경우;
- 직원이 회사와 사업을 하고 있거나, 이를 추구하는 조직과 상당한 이해 관계가 있는 경우;
- 직원이 "사업상 선물 수수" 제목에서 금지하고 있는 선물, 즉 우리 회사와 거래 중이거나 거래를 추구하고 있거나 우리와 경쟁관계에 있는 개인이나 조직으로부터 선물을 받은 경우.

직원이 이전에 PepsiCo, Inc. 또는 그 자회사에 근무하면서 획득한 PepsiCo, Inc. 유가 증권을 소유하고 있을 경우, 이것은 그가 PepsiCo, Inc.와 상당한 이해 관계가 있는 것으로는 간주되지 않습니다..

## (b) 이사들에게 적용되는 이해상충의 방침

대부분의 Yum! 이사들은 Yum!의 이사직 외에도 사업체를 소유하거나 다른 사업체와 연루되어 있고, 다른 업계 관계에 개입되어 활동하고 있습니다. 그러한 관계로 이사들에게 적용되는 Yum!의 이해상충 방침은 합리적인 수준에서 Yum!의 우려점이 될 만한 모든 유형의 이해상충 정황들이 적절히 공개되고 고려될 수 있도록 마련된 것입니다. 따라서 Yum!의 이사로서 임무를 수행함에 있어서 자주성과 판단력에 영향을 줄 수 있다고 합리적으로 기대되는 모든 잠재적 이해 상충 사항들에 대해 이사들이 Yum!에게 공개하도록 의무화됩니다. 이사가 그러한 공개를 할 때, Yum!이 잠재적 이해상충 관련的事实과 정황들을 완전하고 충분히 고려하고, 그러한 잠재적 이해상충을 해소하기 위한 조치(가 필요하다면)를 결정할 수 있도록 충분한 시간과 방식으로, 정보를 충분히 Yum!에게 제공해야 합니다.

### 사업기회

직원들은 (a) 법인 재산, 정보 또는 지위를 이용하여 알게 된 기회를 자신을 위해 개인적으로 취하거나 (b) 법인재산, 정보 또는 지위를 개인 이익을 위해 사용하거나 (c) 회사와 경쟁하는 것이 금지되어 있습니다. 직원들은 Yum!을 위한 적법한 이권 기회가 생길 때 이를 Yum!에게 알릴 의무가 있습니다.

직원들이 반드시 공개해야 하고, 반드시 판정 받아야 하는 잠재적 사업 기회의 예:

- 회사가 관심을 표명했거나 표명할 것으로 기대되는 벤처기업에 참여;



- 회사가 관심을 표명했거나 관심을 둘 것으로 기대되는 재산(부동산, 특허권, 유가 증권 또는 기타 재산)의 이권 보유.

사업 기회 및 경쟁 기회에 관한 이와 같은 규정들은 그러한 기회들이 Yum!의 이사직 지위에 따른 결과이거나 그와 연관되어 발생했을 경우에만 Yum!의 이사들에게 적용됩니다.

잠재적 이해상충이나 사업 기회에 관해 의문점이나 우려되는 점이 있으면 5-6 페이지에 열거된 연락처로 꼭 전화해 주십시오. 만일 익명 상담을 원하는 경우 5~6 페이지의 The Network 로 전화하십시오.

### **내부자 거래 및 소유권 정보**

Yum!은 중대 정보의 공개와 관련하여 일반투자자를 보호하도록 마련된 모든 법을 준수합니다.

만일 어떤 정보가 Yum! 주식 매입이나 매각 또는 보유에 관한 투자자의 결정을 좌우할 만한 것으로 합리적으로 판단 되면 중대 정보로 간주됩니다. 수익 예보의 현저한 상향/하향 조정, 현저한 구조조정 변화, 주요한 경영진 교체, 또는 상당한 기업인수/ 분해 등이 그 예입니다.

직원들은 Yum!이나 타사에 관한 중대한 비공개 정보를 보유하고 있는 동안, Yum!이나 Yum!에 연루된 타사의 유가증권(Yum! 스톡 옵션 행사 포함) 거래에 어떤 영향도 주어서는 안됩니다.

Yum!이 비즈니스를 수행하는 데 공개가 필요한 경우거나, 합의를 하였거나 그 밖의 이유로 수신자가 정보를 오용하거나 부적절하게 공개할 것으로 믿을 만한 이유가 없는 경우를 제외하고, 직원들은 중대한 비공개 정보를 어느 누구에게도(가족이나 Yum!의 다른 직원 포함) 공개해서는 안됩니다.

Yum! 내부에서 직원들이 중대한 비공개 정보를 논의하거나 공개할 수 있는 경우는, 오로지 일상 업무를 수행하는 과정에서, 그리고 정보 수신자가 그 정보를 오용하거나 부적절하게 공개할 것으로 믿을 만한 이유가 전혀 없는 경우에 국한되어야 합니다.

직원들은 Yum! 유가증권에 대한 옵션 거래나 주식 공매(空賣: short sale)를 할 수 없습니다. 이렇게 할 경우, 부적절한 거래를 하는 것으로 보일 수 있고, 또한 Yum! 직원으로서 부정하고 의무에 불성실한 것으로 보일 수 있기 때문입니다. 중대한 비공개 정보의 그릇된 사용은 민법 내지 형법상(혹은 둘 다의) 법적책임을 초래할 수 있습니다. 직원들은 절대로 중대한 비공개 정보를 입수한 후 유가증권을 자신이 매입 매각하거나, 다른 사람에게 매입 매각을 조언하거나, 어떤 방법으로든지 이를 권유해서는 안 됩니다. 만일 직원이 중대한 비공개 정보를 다른 사람에게 제공하고, 그 수신자가 그 정보에 입각하여 행동을 취할 경우, 해당 직원과 법인체 또는 그 중 일방은 그러한 사람이 취한 행동에 대한 법적 책임을 추궁 당할 수 있습니다.

### **조사 지침**

직원, 공급자 가맹점이나 기타 당사자들에 의해 제기된 진정/불만에 대해 회사나 제휴회사들이 조사해야 할 경우가 때때로 발생합니다. 진정이나 주장에 관한 이러한 조사는 회사와 브랜드의 정책과 관행에 따라 실시될 것입니다.





특정한 진정서나 주장진술서는 반드시 법률최고책임자인 Marc Kesselman 에게 즉각 통보되어야 합니다. 우리 회사 행동규범에 대한 위반 가능성의 주장이나 진정은 다음을 포함합니다:

- L12 나 그 이상 직급의 직원이 연루된 행동규범 위반
- 정부 조사나 민·형사적 처벌을 초래할 위험이 있는 모든 주장
- 부정/사기행위
- 도난(매장 내의 2 만 5 천불 이하는 제외. 이런 경우 현지 팀에 의한 조사 실시 가능)
- 이해 상충
- 회계 부정(보너스 조작 등, KPI 포함)
- 내부자 거래
- 브랜드/ 회사 명예 손상 위험의 가능성

법률고문은 주장된 위반 내용에 따라 조사팀 구성 여부를 결정할 것입니다..

### **개정안과 포기**

본 행동규범은 Yum! Brands, Inc.의 이사회에 의해 수정 또는 변경될 수 있습니다. 경영간부나 이사회 이사에 대한 본 규범의 권리 포기는 이사회나 이사회 위원회에 의해서만 허용될 수 있습니다. 개정, 변경 및 권리 포기는 1934 년 증권거래법과 뉴욕 증권거래법의 세칙과 적용 규정이 의무화한 대로 공개될 것입니다.



## 국제 행동규범 부록

### YUM! 국제반부패 정책

Yum! Brands, Inc 와 자회사들(“Yum!”)은 최고 수준의 윤리의식을 바탕으로 기업경영을 할 것을 공약합니다. 이는 정부관리들이나 민간기업 파트너들에 대한 뇌물수수를 포함하는 모든 종류의 부패행위를 금하는 것을 의미합니다. Yum!은, 우리가 사업을 경영하는 각국의 현지법을 준수하는 것은 물론이고, 미국의 해외부패관행 방지법(“FCPA”)을 포함한 모든 적용 가능한 뇌물방지법을 준수할 것입니다. Yum! 국제 행동규범과 본 방침의 요건은 해외부패관행 방지법(FCPA)과 기타 여러 부패방지법과 합치성을 유지할 뿐만 아니라, Yum! 기업운영과 관련하여 부적절한 행위로 오해 받을 수 있는 모양새까지도 배제하도록 마련되어 있습니다.

본 방침은 Yum!의 전세계 대리인들• 컨설턴트들• 상호합자 파트너들• 기타 Yum!을 위해 일하는 모든 제3 대리인들(총체적으로 “대리인들”)은 물론이고, 전세계의 모든 Yum! 임원과 직원들 및 이사들(“임직원들”)에게 적용됩니다. 본 방침의 각 규정을 철저히 엄격히 준수할 것이 요구됩니다.

본 방침은 지침을 제공한다는 취지로 마련되었으나, 반부패 사안들이 항상 투명한 것이 아니며, 경우에 따라서는 각 사례 별로 문제가 다루어져야 할 필요가 있습니다. FCPA에 관한 상세정보를 원하는 분은 미국 법무부 웹사이트 <http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/guide.pdf>에 *미국의 해외부패관행 방지법에 관한 자료안내가 게시되어 있으니 꼭 찾아가 읽어보시기 바랍니다.*

#### 1. 본 방침의 위반이 초래할 수 있는 중대 결과의 잠재성

본 방침을 위반하는 “임직원들”은 해고를 포함하는 징계조치에 처해질 수 있습니다. 본 방침을 위반하는 대리인들은 Yum!과 우리 회사 제휴회사들과 모든 통상관계 해지에 처해질 수 있습니다. 방침 및/또는 부패방지법 위반의 결과로서, Yum!은 민형사적 중벌금과 과태료가 부과될 수 있고, 해당 개인들에게는 벌금형을 받고 감옥에 갈 수도 있습니다.

#### 2. 금지된 대가지불.

Yum!의 “임직원들”과 대리인들이 사업의 획득, 보유, 유도의 목적으로, 또는 정부의 결정이나 조치에 영향력을 행사하려는 목적으로, 정부 관리에게 금품(돈이나 기타 가치 있는 것)을 지불• 제의• 약속• 허가하는 것이 금지됩니다. “정부 관리”란 외국 정부나 정부 기관 혹은 외국정부 대행기관의 직원을 포함하고, 국제공공조직이나 정당이나 당간부를 포함하며,, 혹은 그러한 정부의 공직자나 대변인, 또는 공직 후보자를 포함합니다. 국유/ 국가 통제 기업의 직원들이나 관리들도 “정부관리”에 포함됩니다. Yum!은 수많은 관할구역에서 수많은 국유/국가통제 기업들과 교류합니다.

현금이나 금전적 가치가 있는 문서뿐만이 아니고, 가치 있는 물건을 주는 것도 뇌물방지법에 저촉된다는 점을 주목하십시오. 그 중 무엇보다도 사업기회, 이로온 계약, 선물, 향응/접대, 상품권이나 바우처 등의 제공이 여기에 포함됩니다. 또한, FCPA(해외부패관행 방지법)은 부패행위의 목적이 성공했는지 여부나, 지불이행 여부조차도 의무화하지 않은 점을 주지하십시오. 불법 대가지불의 제의나 약속은 그 자체로서 위반 행위이며, 따라서 금지됩니다.



본 방침은 부적절/부당한 영향을 미칠 의도로 상업적 거래관계에 있는 개인기업 파트너들(현재와 잠재 사업파트너 포함)에게 돈이나 금품 가치를 지불하는 것 또한 금지합니다.

### 3. 제삼자 지불

본 방침과 FCPA법 및 기타 부패방지법들은, 제삼자나 중개인("대리인")들에게 지불하는 액수의 전액이나 일부가 부적절/부당한 영향력을 얻기 위한 용도라는 것을 알면서 행하는 모든 종류의 지불행위를 금지합니다. "알면서"라는 용어는 부적절한 지불 가망성이 높다는 것을 안다는 의미이며, 따라서 의식적으로 묵살하거나 의도적으로 모르는 체 하는 것(예를 들어, 상황적으로 보아 부적절한 지불이 있을 가망성이 높음에도 자신이 그러한 것을 알지 않으려고 거리를 두는 행위)으로 책임면제가 안 된다는 의미입니다. 이와 같이 제3자 대리인의 행위가 Yum!에 대해 끼칠 수 있는 심각한 위험 부담이 있습니다.

여러분이 대리인들의 부적절한 지불행위를 막기 위해 취할 수 있는 가장 중요한 조치는, 대리인들(에이전트, 컨설턴트 포함) 선정에 신중하게 하는 것과 관계를 통제하고 적절한 계약 문구를 사용하는 것입니다. 제 3 자를 개입시키기 전에, 여러분은 Yum!이 의무화하는 대로 소속 사업단위의 법무팀의 자문을 받고, 여러 잠재 제 3 자들과 사업파트너들에 대해 적절한 실사를 실시할 수 있는 단계들을 결정해야 합니다. 소속 사업단위의 법무팀은 또한, 부패 위험의 가망성이 있는 제 3 당사자들과 계약을 맺을 때 Yum!이 어떤 계약문구를 요구하는 지에 대해서도 조언해 줄 것입니다. 부패 위험 요소를 담고 있는 모든 잠재/현재 대리인들에게 반드시 본 방침의 사본 한 부를 주어야 합니다. 부적절한 행위라는 인상을 주는 것조차 피하기 위해, 소속 사업단위의 법률 대리인으로부터 사전 허가를 받고 적절하게 문서화한 현금 지불을 제외하고는, 어떠한 지불도 금지합니다. 수취인 명의를 "cash bearer" (현금지참인)라고 쓰거나, 수취당사자가 아닌 다른 사람 이름으로 회사 수표가 발행되어서는 안 됩니다.

### 4. 편의금이나 촉진금 지불

공문서 입수, 관공서 서류처리, 우편/공익사업 서비스와 같은 일상적인 관공서 업무처리의 신속화나 그러한 서비스 확보를 위해 소액의 편의금을 지불하는 것은 미국 해외부패관행 방지법(US FCPA)으로 허용됩니다. "편의금이나 촉진금 지불"은 사업 획득/보유를 위한 용도가 **절대** 아닙니다. 이는 오직 관공서 관리들이 보통 평상적으로 차별 없이 행하는 조치에만 적용됩니다. 일반적으로, 아래에 명시된 경우를 제외하고, Yum!의 임직원이나 대리인들이 편의금이나 촉진금을 지불하는 것은 다음의 기준을 충족하지 않은 한 본 방침에 의해 금지됩니다. (1) 제안된 편의금이나 촉진금의 지불은 미국이 아닌 타국에서 일어나야 하고, 영국의 뇌물방지법이 적용되는 곳에서 Yum!의 사업단위를 개입시키지 않을 것; (2) 제안된 지불은,

- (a) 현지 국가에서 통례적이고 법으로 허용되며, Yum! 사업단위에 적용되는 규정으로도 허용된다;
- (b) 금액이나 가치가 아주 적다;
- (c) 고위급 관리가 아닌 사람에게 제공된다;
- (d) 장부와 기록에 정확하게 문서화된다;
- (e) 수취인이 부적절한 결정을 취해주기를 고려하거나 관공서 재량적 조치에 영향을 미치기 위함이 아니다.

만일 편의금 지불이 상기 기준을 충족하는 경우에는 그러한 지불이나 지불방식이나 종류에 대해, 반드시 해당 사업단위의 회장과 CFO 및 수석법률고문 그리고 Yum Brands, Inc.의 최고법률고문으로부터 각각 서면 승인을 사전에 받아야 합니다. 허가된 모든 편의금 지불은 반드시 해당 사업단위의 회계장부에 정확하게 기재되어야 합니다.



"편의금이나 촉진금 지불"에 관한 의문점이 있으신 분은 법무팀의 자문을 구하시기 바랍니다.

## 5. 장부와 기록

임직원들은 반드시, Yum!의 법인장부와 기록에 모든 거래와 자산이 합리적인 수준으로 상세하고 정확하고 올바르게 반영될 수 있도록 협조해야 합니다. 어떠한 이유이든 비자금이나 비공개 자금/자산의 관행을 만들거나 유지해서는 안 됩니다. 어떤 임직원도 회계기록이나 기타 사업기록의 위조에 참여해서는 안 됩니다. 모든 임직원은 반드시 Yum!'의 내부감사나 외부의 독립된 감사의 모든 질문에 대해 사실대로 온전하게 응답해야 합니다. 정부 관리가 개입된 모든 거래(상기 내용에만 국한하지 않음)는 정확하게 전 내용으로 기록되어야 하고, 지불 목적과 금액이 명시되어야 합니다. 부언하여, 임직원들은 허위 송장 청구나 본 방침에 의해 의문점이 제기되는 경비지출 청구에 대해 절대 동의해서는 안 됩니다.

## 6. 위반 신고 및 이행증명서

뇌물 수수가 있었거나 있을 것으로 생각될 경우, 대금내역이 부적절하게 기록되었거나 기록될 것으로 생각될 경우, 거래내용이 은닉/왜곡된 방식으로 기재되어 있다고 믿을 경우, 또는 본 방침이나 부패방지법 규정의 다른 위반이 있었다고 생각될 경우, 그 우려점을 즉시 회사에 신고할 의무가 귀하에게 있습니다. 우려점이 있을 때 이를 신고할 수 있는 여러 방식이 있습니다. 위반의 우려를 신고할 수 있는 방식에 관한 자세한 정보는 Yum! 행동규범의 5~6 페이지에서 참조하십시오. Yum!의 본 방침에 따라 의문을 제기하거나 우려점을 신고하는 사람에게 어느 누구도 협박하거나 적대행위를 할 수 없습니다. Yum!은 정기적으로 대리인들과 매니저급 이상의 모든 간부급 및 기타 책임담당자들에게 본 방침의 완전 이행의 증명을 요구할 것입니다.

## 7. 연수교육

귀하에게는 본 방침을 숙지하고, 모든 사전 승인과 보고 요구사항을 준수할 책임이 있습니다. 본 방침과 일반적인 뇌물방지법에 대한 인지와 이해를 높이기 위해, Yum!은 모든 Yum! Restaurants International의 미국에서 근무를 하는 초과 수당 비적용 근로자들과 미국에서 근무하는 L10 이상의 직원들, 그리고 특정하게 지명받은 임직원들에 대해 웹기반의 뇌물방지 연수교육 수료를 의무화합니다. Yum!은 적절한 경우에 해당 지역에서 직접 뇌물방지 교육을 실시할 것이고, 특정 대리인들에게 Yum! 후원의 연수교육을 의무화할 것입니다. Yum!은 필수 교육 수료자에 대한 적절한 기록을 보관할 것입니다.

## 8. 감독과 조사

법무팀은 본 방침을 감독하는 책임부서입니다. 본 방침에 대한 위반의 주장, 신고, 혐의에 대한 모든 조사는 Yum!'의 내부감사부와 법무팀에서 합동으로 실시할 것입니다. 정당한 사유가 있을 경우, 그러한 조사의 상세내역과 결과는 이사회 감사위원회로 보고될 것입니다. 경영진이나 감사위원회 판결에 의해 정당성이 인정되는 경우, 신속하고 적절한 교정조치가 취해질 것입니다. 진정, 주장, 보고, 조사에 대한 모든 기록/일지는 우리 회사의 문서보관 방침에 의거하여 보관될 것입니다.

## 9. 감사 및 이행의 검열

Yum!의 내부감사부 및/또는 법무팀은 FCPA 법과 부패방지법 및 본 방침과 합치성을 유지하는지 확인하기 위해, 관련된 사업단위에 대해 정기적인 감사와 검열을 실시할 것입니다.



**10. 가맹점들.**

회사는 가맹점들의 결정에 대해 책임지지 않습니다. 그러나, 가맹점들은 Yum!의 국제가맹점계약에 의해 법을 준수할 의무가 있습니다. 만일 가맹점이 부적절한 대가지불을 받는다면 이는 가맹점계약 위반이 될 것입니다. 따라서 전 가맹점 앞으로 본 방침이 보내질 것이며, 법을 준수할 의무로서 가맹점의 이행이 요구됩니다.

**11. 인수.**

Yum!은 때때로 기업인수를 합니다. Yum!이 그러한 인수에 따르는 잠재적 위험을 제대로 파악하고 새로 인수한 사업체에 대한 이행 통솔을 신속하고 효율적으로 하기 위해서, Yum!은 부패위험평가와 이행통합 프로토콜을 개발하고 이를 인수 전 실사 프로세스에 통합하였습니다. 인수 전 실사 실시의 절차에 관한 안내지침을 입수하기 원하는 분은 소속한 사업단위의 법무 대리인에게 문의하십시오.