

Worldwide

Code of Conduct

Yum!



Alone we're delicious. Together we're



목차

	<u>페이지</u>
Yum!의 열정	3
함께 이기는 공승(共勝)	3
서론/프로그램 관리	5
제품 품질 및 식품 안전	7
품질	7
식품 안전	7
가맹점과의 관계	8
글로벌 관계	9
해외 부패 방지법	9
직원과의 관계	9
고객, 공급 업체 및 경쟁사	10
선물과 접대	11
사업상 선물의 수령	11
안전 및 환경 보호	12
정치 및 지역 사회 활동과 기여	12
매체와의 관계	13
인터넷 및 기타 전자 통신 정보	13
신용 거래, 기록 보관 및 금융 정보의 공개	14
약물 남용	14
비밀 정보 및 기타 Yum!의 재산 보호	15
이해 상충	15
업무상 기회	17
내부자 거래 및 소유권 정보	17
조사 지침서	18
개정과 권리 포기	18



Yum!의 비전은 훌륭한 브랜드를 만들고 훌륭한 레스토랑을 운영하는 데 있어서 세계 최고에 도달하는 것입니다. 직원들이 즐거운 마음으로 출근하여 일에 몰두하고 훌륭한 결과를 거두고자 일에 헌신하며 열정을 쏟을 수 있는 자랑스러운 직장 -- 레스토랑을 만들어 가는 것입니다.

당사가 믿는 성공 공식은 먼저 고객과 교감을 이루는 것이며, 고객이 만족할 때 회사 이익은 저절로 따른다고 믿습니다. 당사 레스토랑들은 레스토랑 사업에 노하우가 있고 열정이 있는 사람들에 의해 운영됩니다. 우리의 RGM(레스토랑 총지배인)들은 당사 최고의 리더들이고, 우리 가맹점들은 우리의 가장 중요한 동업자들입니다.

우리는 Yum!을 창조해냈습니다! Dynasty Growth Model(다이내스티 성장 모델)과 How We Win Together²(함께 이기는 공승(共勝))의 원리는 획기적인 결과를 이룩하기 위한 우리의 방침과 매장 직원들과 가맹점들과 소비자들에 대한 당사의 의지를 굳건히 하기 위한 회사 신조에 대한 개요입니다.

Yum!의 열정

Yum!의 열정은 전 세계에 있는 고객들의 얼굴에 YUM(냠냠 맛있어) 표정을 짓게 하려고 하는 고객 마니아로 이어집니다.

고객 마니아란 고객이 기대하는 이상으로 고객을 감동시키기 위해 모든 수단을 동원하는 “100% CHAMPS WITH A YES” (칭절, 친절, 정확, 유지보수, 제품품질, 신속함과 유쾌한 태도)를 우리 레스토랑 팀들이 실행할 것으로 우리가 기대한다는 뜻입니다. 이런 기본원칙에 더하여, 당사 레스토랑 운영자들이 고객입장에서 생각하고 고객의 요구를 적절하게 파악하여 고객만족을 확실히 할 것으로 우리는 기대합니다. 고객 마니아는 또, 당사 레스토랑 지원센터의 모든 직위에 있는 직원들이 최고의 운영훈련 프로그램을 제공하고, 운영자들을 고객 마니아로 만들기 위한 최고의 도구를 제공하는 등, 우리 고객들을 섬기는 사람들을 위해 헌신한다는 의미도 포함합니다.

함께 이기는 공승(共勝)

우리가 가진 가장 큰 강점 두 가지는 우리 직원과 회사의 문화입니다. 우리는 서로를 존중히 대하고, 배려와 열린 대화와 진솔함의 분위기를 조성하는 것을 우리의 신조로 여깁니다. 우리의 “함께 이기는 공승(共勝)의 원리는 당사 문화와 당사 사업운영 방식을 규정합니다.

모든 사람들에 대한 믿음

우리는 긍정의 힘을 믿으며 누구나 각자의 중요한 역할이 있으며 이러한 잠재성을 믿습니다. 우리는 타인의 다양성을 통하여 우리의 사고 지평을 넓히고 최선의 결정을 내리기 위해 애씁니다. 우리는 각 개인들이 전능력으로 성장할 수 있도록 지도하고 지원합니다.

우리는 고객 마니아

고객은 왕입니다. 모든 고객은 레스토랑에서 고객이 왕으로 대우 받는지를 보고 느끼고 압니다. 훌륭한 RGM이 훌륭한 팀을 만든다는 것을 항상 명심합니다. “100% CHAMPS “의 바로 그 자세를 기대합니다.

획기적 성과를 향하여

내가 맡은 분야에서 Yum!의 획기적 결과를 내기 위해 내가 지금 할 수 있는 일이 무엇인가를 스스로에게 물으십시오. 우리 마음의 의지에 의해 우리의 사고도 변화를 일으킵니다. 나 개인의 힘으로 그러한 결과를 일으킬 수 있다는 사명감과 긍정적 에너지로 전력투구할 때 그것이 얼마나 큰 미래의 힘이 될지 상상해봅시다.

노하우 축적

우리는 끊임없이 배우는 자세를 지녀야 하고, 직장 안과 밖에서 지식을 추구하고 최선을 실행하면서 성장합니다. 우리는 모든 단계에서 조화 위의 진리를 추구하고, 우리는 배움을 과정으로서 지향하고,



중요한 문제에서 도구로 이용하여 일관성 있게 발군의 실력을 발휘합니다. 대약진은 우리가 창조적인 사고와 지식을 가진 사람을 얻을 때 일어납니다.

팀워크를 통해 난관 극복

우리는 활동에 대한 실행을 팀워크로 추진합니다. 우리는 항상 건전한 토론과 건전한 결정을 장려하면서 의논 불가능한 것도 의논합니다. 우리의 관계는 서로의 취미생활이나 관심사를 묻는 것이 허용되는 관계입니다. 우리는 큰 일을 신속하고 탁월하게 해내기 위해 특정한 구두적 약정을 합니다.

인정! 인정! 인정!

우리는 최우수 인재를 유치하고 보유하고 있으며, 전세계적으로 인정받는 유명인이 됨으로써 위대함을 고취합니다. 우리는 타인의 업적을 축하하기 좋아하여 떠들석하게 즐겁게 축하합니다!



서론/프로그램 관리

Yum! 행동 규범(“규범”)은 Yum! Brands, Inc.의 모든 직원과 자회사 및 모든 Yum! Brands, Inc.의 임원에게 적용됩니다. 별도 명시가 없는 경우 이 규범에 있어서 직원과의 모든 관련성은 직원과 임원 모두와의 관련성으로 해석될 것입니다.

이 규범은 Yum!의 직원으로서 여러분에게 필요한 행동 기준에 관련된 규정 및 절차를 명시하고 있습니다. 이러한 기준이 여러분에게 어떻게 적용되는지를 이해하는 것이 중요합니다. 이 규정의 목적은 여러분이 높은 윤리 기준을 준수하도록 돕고 YUM!과 여러분의 명예를 보호하는 데 있습니다. 관리자의 경우, 본인이 관리하는 모든 개인이 이러한 규정과 절차를 알도록 하고 이를 실천하도록 장려해야 합니다.

어떤 문제가 있거나 특정 상황에 적절한 행동을 알 수 없거나 또는 다른 직원이 이 규정에 명시된 규범을 포함한 YUM! 규정을 위반했다고 생각하는 경우, 여러분에게는 즉시 문제를 제기하거나 우려되는 바를 보고할 의무가 있습니다. 네트워크라고 하는 Yum! 도움 센터에 익명으로 연락하고자 할 경우 다음 번호로 연락하시기 바랍니다. 네트워크는 Yum!으로부터 독립적인 기관으로서 사업을 운영하는 데 있어서 높은 윤리 기준을 유지하도록 도와줍니다. Yum!은 선의의 보고에 대한 보복을 엄중하게 다루는 방침을 가지고 있습니다. 귀하가 문제를 제기하거나 보고하는 것에 대해 어떠한 협박이나 행위도 할 수 없습니다.

국가	연락처	국가	연락처
호주	300-659-389	싱가포르	800-638-9675
벨기에	800-638-6380	남아공	0800-004-814
브라질	www.netclaim.net	대한민국	770-582-5262
중국	866-221-6011	스페인	800-638-6380
두바이	770-582-5262	스위스	800-638-6380
프랑스	800-638-6380	대만	800-130-0545
독일	800-638-6380	태국	800-638-6380
홍콩	800-638-9675	네덜란드	800-638-6380
인도	770-582-5262	영국	800-638-6380
멕시코	866-221-5908	미국	1-800-241-5689

모든 문제가 이 규범에 구체적으로 명시되어 있지는 않습니다. 적절한 행동 방침이 불확실한 상황에 처해있을 경우 이 문제를 관리자나 준법 감시인과 상의하거나, 익명으로 의논하려는 경우에는 다음에 기재된 네트워크 전화 번호를 이용하십시오. 적절한 조치가 불명확한 경우 관리자, 준법 감시인 또는 본인은 그 상황을 내부 감사 부서 및/또는 법률 부서와 의논해야 합니다. 이 경우 이용 가능한 연락처는 다음과 같습니다.

- Mary Nixon (502) 874-6436
VP General Auditor
- Christian Campbell (502) 874-2467
Senior Vice President, General Counsel and Secretary

상기 절차는 불평이나 회계 및 감사 관련 문제의 보고에도 이용 가능합니다. 상기 절차 이외에, Yum!은 불평 및 회계나 감사에 관한 직원의 문제를 비밀리에 또는 익명으로 제출하는 것을 포함한 추가 절차도



마련했습니다. 이러한 추가 절차는 이사회와 감사 위원회로부터 승인을 받았으며 회사의 인터넷 웹사이트에 있는 회계 및 감사 관련 불평 제기 절차에 설명되어 있습니다.

여기에 열거되지 않은 기타 규정 및 절차도 직원들에게 적용됩니다. 직원들은 자신의 직위와 의무에 해당되는 모든 규정과 절차에 대해 문의하고 숙지하여 이를 준수해야 합니다. 모든 직원과 이사회 구성원은 미국 및 YUM!이 사업을 하는 기타 국가, 주, 도시 및 관할구의 법규, 법령 및 규칙을 존중하고 준수해야 합니다.

이 규범을 충실히 이행하지 않을 경우 면직을 포함한 징계 조치가 취해질 수 있습니다. 법규 위반의 경우에도 YUM!에는 상당한 벌금 및 징계가 부과되고 직원 개인에게 벌금 및 구속까지 처해질 수 있습니다.

이 규범의 어떤 내용에도 지속적인 고용을 행사할 권한은 없습니다. 고용 관계는 항상 본인의 의지에 의해 지속됩니다. Yum!이나 귀하는 사전 통지 없이 언제, 어떤 이유로든지 고용 관계를 해지할 수 있습니다.

YUM!의 사업을 운영함에 있어서 우리 모두가 이러한 규정 및 절차를 충실히 이행하는 것은 중대한 일이므로 이 문서를 주의 깊게 읽어보시기 바랍니다.



전세계에 적용되는 행동 규범

제품 품질 및 식품 안전

Yum!의 제품 품질과 식품 안전은 당사의 설립 이념이며 고객에 대한 당사의 변함 없는 약속입니다.

품질

품질은 당사의 기본 사업 철학을 구현하므로 설립 이념의 일부라 할 수 있습니다. 당사의 목표는 전세계 사람들의 표정에 YUM 을 심어주는 것이기에, 당사는 모든 레스토랑이 청결하고 근사하며 편안한 환경에서 최상의 제품과 서비스를 제공하여 고객의 기대에 그 이상으로 보답해야 합니다.

당사는 제품과 서비스를 지속적으로 관리하고 더욱 향상시키기 위해 노력하고 있습니다. 또한 직원들이 이러한 과정에서 당사의 우수성을 저해할 우려가 있다면 어떤 것이든 알려줄 것을 기대합니다.

식품 안전

식품 안전은 Yum!의 주된 의무이며 비용상의 이유를 포함한 어떤 이유도 이 의무를 방해해서는 안 됩니다.

고객에게 안전하고 위생적인 음식과 “고객이 찾는 음식”을 제공하기 위해 Yum!은 다음을 수행합니다.

- 정부의 요구 조건 이상의 제품 규격을 포함해 원료에 대한 엄격한 규격을 유지합니다.
- 엄격한 식품 안전 검사 프로그램을 충실히 따릅니다.
- 레스토랑에서의 식품 취급 및 준비 과정을 엄수합니다.
- 관리자와 직원을 대상으로 올바른 식품 취급 공정과 개인 위생에 대한 교육을 실시합니다.
- 공정과 실습을 지속적으로 관리 및 향상시켜 식품 안전을 보증합니다.

당사의 시스템을 사용하는 모든 사람은 식품 안전에 대한 책임을 갖습니다.

- 여러분은 직원으로서 식품 안전에 대한 모든 문제를 상사나 그 이상의 관리자에게 즉시 보고해야 합니다.
- 안전성이 의심되는 모든 제품은 안전함이 확인될 때까지 즉시 배포가 보류되어야 합니다.
- 본인의 건강 또는 레스토랑에서 일하는 모든 사람의 건강이 식품 안전에 부정적 영향을 미칠 수 있다면 상사에게 즉시 보고하여 적절한 조치를 결정해야 합니다.

가맹점과의 관계

당사와 가맹점과의 긍정적인 전략적 관계는 Yum!의 성공에 있어서 중요하며 막대한 가치를 지닌 요소입니다.



가맹점은 당사의 가장 중요한 파트너입니다. 이러한 마음 자세와 함께 당사의 목표는 하나의 시스템으로서 운영하고 영업하며 세계 최고의 레스토랑 시스템을 운영하는 것입니다.

당사와 가맹점과의 관계는 다음으로 특징지어집니다.

- 가맹점 및 잠정적 가맹점에 대한 공평하고 정직한 대우.
- Yum!과 가맹점 간의 개방적인 의사 소통.
- 성과에 대한 객관적인 평가.

또한 Yum!은 가맹점을 존중하며 각 가맹점의 비밀 정보를 보호합니다. 가맹점과 잠정적 가맹점은 Yum! 사업을 이룩하고 확장하는 과정에서 개별적 및 재정적 정보를 Yum!에 제공하게 됩니다. 이러한 정보는 비밀이 엄격하게 보장되어야 하며 합법적인 사업 용도로만 사용되어야 합니다.



글로벌 관계

Yum!은 경제 성장과 국제 경제를 육성하고 있다고 확신하고 있습니다. 국제적 회사로서 Yum!은 사업을 수행하고 있는 나라의 이익에 대한 책임을 인식하고 있습니다. 당사의 목표는 세계 어느 곳에서든지 사회의 훌륭한 구성원이 되는 것입니다.

당사는 모든 적용 법규 및 규정을 준수하며 해당 국가의 적법한 관례를 존중합니다. 또한 산업 및 지역적 성장, 환경적 특성, 고용 및 연수의 기회, 기술과 혁신의 이전 및 발전 등 각국의 경제 및 사회 발전과 관련된 우선 사항을 인정하며 주시하고 있습니다. (상이한 법 규범 간에 분쟁이 발생할 위험이 있는 경우에는 항상 법률 부서와 의논하십시오.)

해외 부패 방지법

FCPA(“Foreign Corrupt Practices Act: 해외 부패 방지법”)는 미국 시민, 기업 및 사업소와 미국에서 활동하는 기타 기업이나 개인에 적용됩니다.

FCPA 에는 다음의 두 가지 기본 요소가 있습니다. 1) 뇌물 수수 방지 규정과 2) 신용 거래 및 기록 보관 요건. 뇌물 수수 방지 항은 외국 공무원 또는 외국 정당, 정당의 당원 또는 후보, 외국 기업 또는 국제 공공 기관(예: UN)의 직원에게 직접 또는 간접적인 뇌물 제공을 금지하고 있습니다. FCPA 는 어떤 행위나 결정을 얻는 데 영향을 주거나, 사업을 유지 또는 지휘할 목적 또는 기타 부적절한 목적으로 제공한 모든 대가를 뇌물로 정의하고 있습니다. 대가에는 현금 뿐 아니라 서비스 및 사물도 포함됩니다.

외국의 관례와 관계 없이 FCPA 의 신용 거래 및 기록 보관 규정은 공개적으로 운영되는 미국 기업의 국내 및 해외 운영에 적용됩니다. FCPA 의 신용 거래 규정은 기본적으로 미국에서 폭넓게 인정되는 신용 거래 원칙을 재언급하지만, 정확한 기록과 보고가 필요함을 이해하는 것이 중요합니다.

귀하가 Yum!을 위해 국제적으로 사업을 수행하는 경우, 적용 가능한 이와 같은 법규와 기타 법적 요건을 철저히 이해하며 준수하고 있는지 확인하십시오.

직원과의 관계

Yum!은 최대 강점 중 하나가 직원의 재능과 능력에 있음을 인식하고 있습니다. 직원들은 상호 존중이 모든 직업적 관계의 기본이 되어 자신의 책임감을 최고의 기준으로 유지해야 합니다. 인사 목표는 직원과의 관계에서의 회사 활동을 안내하기 위해 마련되었습니다. 다음은 회사의 방침입니다.

- 직원들을 공평하게 대우합니다.
- 인종, 종교, 피부색, 나이, 성별, 장애, 병역 유무, 성적 성향, 국적 또는 출생 국가 등에 상관 없이 모집, 채용, 개발, 승진 및 보상에 있어 모두에게 동등한 기회를 제공합니다.
- 전문적이고 안전하며 차별 없는 업무 환경의 유지합니다.
- 성과에 따라 직원을 인정하고 보상합니다.
- 경쟁력 있는 혜택을 제공합니다.

Yum! 업무 환경에는 성별, 인종, 종교 또는 기타 어떠한 유형의 차별도 존재하지 않습니다. 인종 및 종교적 차별에는 개인의 인종, 종교 또는 출신국 등을 이유로 가하는 비방, 놀림, 헐뜯기 또는 기타 언어나 육체적 공격이 포함됩니다. 성희롱에는 불쾌한 성적 접근이나 기타 성적인 언행이 포함됩니다. 위에서 설명한 바와 같이 어떤 문제가 있다고 생각될 경우 문제를 제기하고 즉시 보고할 의무가 있습니다. 네트워크라고 하는 Yum! 도움 센터에 익명으로 연락하고자 할 경우 5 페이지에 기재된 번호로 연락하십시오. Yum!은 선의의 보고에 대한 보복을 엄중하게 다루는 방침을 가지고 있습니다. 귀하가 선의의 의도로 문제를 제기하거나 보고하는 것에 대해 어떠한 헐뜯기나 행위도 할 수 없습니다.



고객, 공급 업체 및 경쟁사

당사는 기업의 자유로움이 지속되도록 전념하고 있습니다. 따라서 당사는 거래를 억제하고, 경제 활동을 희생시키며 불공평하고 비윤리적인 사업 관행을 금지하는 법규의 중요성을 인식하고 있습니다. Yum!은 직원들이 어디에서든지 그러한 법규를 지속적으로 준수할 것을 기대합니다.

공급 업체, 고객 및 경쟁사를 다루는 업무에 있어서 Yum!은 직원들에게 다음을 기대합니다.

- 성실한 마음가짐으로 적극적으로 경쟁할 것.
- 모든 고객과 공급 업체를 정직하고 공평하며 객관적으로 대할 것.
- 가격 책정 또는 가격 결정, 조건 및 판매 조건, 제품의 한계, 지역 또는 고객 및 제 3 자의 배척에 영향을 주는 모든 기타 요소에 대해 경쟁사와 상의 또는 합의하지 않을 것.
- 불공평하거나 부정한 관습 또는 광고를 피하고 당사의 서비스와 제품을 정직하고 솔직한 태도로 제공할 것.
- 시장 조작, 은폐, 특권 정보의 남용, 중요 사실의 왜곡 또는 불공평한 거래 등을 통해 어떤 사람도 부당하게 이용하지 않을 것.
- 경쟁사의 제품을 근거 없이 비방하거나 경쟁사를 불법적으로 시장에서 제외시키려 하지 않을 것.
- 공급 업체가 공정하게 경쟁하고 적극적으로 사업에 임할 것을 기대하며 공급 업체 선정 기준은 수익을 기준으로 한다는 확신을 공급 업체에 심어줄 것.

선물과 접대

당사의 사업상의 결정은 정당한 공로에 기반하여 내려집니다. 부적절한 결과를 초래할 수 있는 상황에서 선물이나 접대와 같은 호의는 절대로 제공하지 않습니다.

적합한 상황에서는 직원들이 기존 또는 잠정적 고객에게 적절한 선물을 제공할 수도 있습니다. 그러나 그 선물은 법이 허용하고 고객의 내부 규정과 해당 사업 규정상 합당한 것이어야 합니다.

선물이나 접대를 임원이나 연방, 주, 지방 또는 외국 정부의 직원에게 제공하는 것은 규정이 매우 까다롭고 대부분의 경우 금지되어 있습니다. 그러한 선물이나 접대는 법적으로나 해당 사업 규정상 합당하다고 판단될 경우에만 제공될 수 있습니다.

사업상 선물의 수령

공급 업체나 잠정적 공급 업체 또는 거래 관련자가 제공한 선물 또는 호의는 실제 또는 외양적으로 부당한 영향을 줄 수 있습니다. 이것은 시장에서 사업을 수행할 때 기본이 되는 신뢰와 자부심을 저해할 수 있습니다. 따라서 직원들은 어떠한 선물, 호의, 대여, 보상 또는 기타 특정 혜택 또는 대우(통틀어 “선물”로 칭함)도 (i) 선물의 수령으로 직원의 의무를 수행하는 데 있어 독립성 또는 판단을 방해할 수 있다고 예상되거나 사업성 뇌물로 해석될 수 있는 경우, (ii) 선물 수령 사실의 공개로 Yum!이 곤란에 처하거나 그 명성을 손상시킬 수 있다고 판단되는 경우, 당사와 사업을 하거나, 할 계획이 있거나 당사와 경쟁 관계에 있는 개인 또는 기관으로부터 선물을 받지 않습니다.

기존 또는 잠정적 고객이나 공급 업체가 이 규정에서 허용하는 범위를 초과한 선물을 제공하거나, 기타 상황에서 수령의 타당성이 의심된다고 생각되는 경우, 경영진 또는 법률 부서의 수령에 대한 승인이 없는 한 그 선물을 거절해야 합니다. 선물을 수령한 경우 수령이 불가능하여 반환한다고 언급하고



날짜를 적은 편지와 함께 반환해야 합니다. 자신의 보호를 위해 관리자에게 선물에 대한 사실을 알리고 편지 사본을 보관하십시오.



안전 및 환경 보호

Yum!은 안전하고 건전한 업무 환경을 제공하고 환경적 책임을 지는 사회의 일원이 되도록 노력하고 있습니다. 당사의 방침은 적용 가능한 모든 환경, 안전 및 보건 법규와 규정을 준수하는 것입니다.

당사는 직원과 물질적 자원을 보호하는 시설을 설계, 구축, 유지 관리 및 운영하기 위해 전념하고 있습니다. 여기에는 적절한 보호 장비 및 조치의 사용과 모든 업무가 안전하게 이루어지는 것이 포함됩니다.

환경 보호는 공동체 의식의 중요한 부분이라고 생각합니다. 저희는 사회적 책임을 지고 과학적이며 경제적으로 건실한 방법으로 환경에 대한 사업의 영향을 최소화하기 위해 노력하고 있습니다. 당사는 대화, 재활용 및 에너지 사용 프로그램을 권장하고 있습니다.

정치 및 지역 사회 활동과 기여

Yum!은 사회에 기여하고 있다고 믿으며 직원들의 지역 사회 활동 참여를 권장하고 있습니다.

직원들은 사전에 정부의 허가 또는 복지부의 허가(502-874-8813)를 받은 경우를 제외하고 법적으로 허용된 경우에도 미국이나 다른 나라에 정치적으로 기여 하는 데에는 회사 기금, 자산 또는 자원(금전, 음식, 교통, 노동 등)을 이용하지 않습니다. 연방 선거의 후보자를 위한 어떠한 기여도 허용되지 않습니다.

이 방침은 귀하의 개인적인 정치 활동이나 자비로 특정 후보나 정당을 지지하는 것을 방해하려는 의도에서 비롯된 것이 아닙니다. 그러나 귀하가 개인적 정치 활동을 함에 있어서 Yum!을 대표하는 것처럼 행동하지 않아야 한다는 점을 명심해야 합니다. 또한 어떤 상황에서도 개인의 정치적 기여에 대해 Yum!이 보상 또는 변제하거나 그러한 기여의 결과에 따른 직위 상태나 승진에 어떠한 이익 또는 편견도 개입되지 않을 것입니다.

정치적 기여와 활동에 관련된 법률 및 규정은 복잡합니다. 의문 사항이 있으면 다음 내용으로 진행하기 전에 정부 및 복지부의 조언을 구하십시오.



매체와의 관계

뉴스 매체 대변자가 당사 직원에게 공공 문제에 있어서 Yum!의 입장에 대한 정보를 요청하는 경우가 있습니다. 직원들은 뉴스 매체의 요청을 Yum! 본사 및 컨셉트 공보 직원에게 개인적 논평 없이 직접 회부해야 합니다.

또한 Yum!의 활동이나 다른 직원의 활동에 대해 Yum! 본사 및 컨셉트 공보 팀과 사전에 상의하지 않거나 관리자의 승인을 받지 않고 뉴스 매체에 정보를 공개해서는 안됩니다. Yum! 본사 및 컨셉트 공보 팀은 뉴스 매체의 요청에 대응하고 공개적 언급에 대한 관리자의 승인을 얻는 시스템을 만들었습니다. 따라서 모든 정보 요청은 다음으로 회부되어야 합니다.

컨셉트 공보 직원 연락처

- Yum! (502) 874-8200
- KFC(켄터키 후라이드 치킨) (502) 874-8100
- Pizza Hut(피자 헛) (972) 338-7844
- Taco Bell(타코 벨) (949) 863-3915
- Long John Silvers/A&W (502) 874-8200

인터넷 및 기타 전자 통신 정보

직원들은 웹사이트, 뉴스 그룹, 채팅 룸 및 기타 유사 유형의 장소에 회사의 비밀 또는 민감한 정보를 게시해서는 안됩니다.

그러한 정보를 암호화하지 않은 채 모뎀 또는 전자 메일로 전송할 경우의 위험에 대해 고려해야 합니다. 전자 통신 사용의 증가로, 권한이 없는 사람이 전송된 정보에 액세스할 가능성을 직원들이 인식하는 것이 중요합니다.

Yum!과 그 컨셉트는 모두 공식 웹사이트를 갖고 있습니다. 직원들은 적절한 승인 없이 Yum!이라는 이름 또는 그 컨셉트를 이용해 웹사이트를 개발하거나 만들 수 없습니다.



신용 거래, 기록 보관 및 금융 정보의 공개

저희는 앞으로도 당사의 금융 정보 기록 및 신용 거래에 대해 가장 엄격한 기준으로 감시할 것입니다. 당사의 책자에는 거래의 모든 내용과 사실에 대한 정직하고 솔직한 설명이 반영됩니다.

이러한 기준을 유지하는 것은 각 직원들의 책임입니다. 모든 거래에 대한 적절한 기록을 반드시 보관해야 합니다. 직원들은 내부 및 외부 회계 감사역과 적극 협력해야 합니다. 당사의 직원들은:

- 당사의 책자에 사실과 다르거나 오해의 소지가 있는 내용을 기재하지 않습니다.
- 비밀 또는 기록되지 않은 자산을 보유하지 않습니다.
- 당사의 책자와 기록에 명시되지 않은 목적으로 사용될 것을 알고 보상을 지불하지 않습니다.
- 정확하지 않거나 진실이 아니거나 잘못된 것임을 알고도 문서에 직접 서명하거나 다른 직원에게 서명하도록 요청하지 않습니다.

잘못된 재정 보고를 유발한 직원의 행동에는 면직을 포함한 징계 조치가 취해질 수 있습니다.

당사의 재정 및 기타 관련 정보를 공개해야 하는 모든 법률, 규정 및 규칙을 준수합니다. 당사는 모든 공개 사항이 완전하고 공평하며 정확하고 시의 적절 및 이해 가능하도록 하는 것을 우선으로 생각합니다.

약물 남용

Yum!은 직원 또는 Yum!을 위해 일하는 모든 사람의 알코올, 마약 또는 기타 약물의 불법적 사용 또는 남용을 묵과하거나 허용하지 않습니다. 직장에서의 약물 남용의 위험을 피하고 직원, 고객 및 이웃의 건강 및 복지를 보호하기 위해 Yum!은 다음 실천 사항과 절차를 채택했습니다.

- 회사 업무 또는 업무 시간 중 금지되어 있는 승인되지 않거나 불법적인 약물, 밀수품(예: 파이프와 같은 마약 도구) 또는 물질의 불법적인 제조, 배포, 조제, 소유, 사용, 판매 또는 구입, 혹은 합법적 약물, 알코올 또는 기타 물질의 남용 또는 오용. 모든 위반 사항은 면직을 포함한 징계 조치의 사유가 됩니다.
- 회사 구내에서 업무 중 또는 업무 간에 약물, 알코올 또는 기타 물질을 사용한 직원은 면직을 포함한 징계에 처할 수 있습니다.
- 근무 외 시간에 불법 약물 또는 밀수품, 알코올 또는 기타 물질의 취급에 관련되는 직원에 의한 불법 행위가 회사의 명예를 훼손하는 경우 면직을 포함한 징계 조치의 사유가 됩니다.

약물 남용 문제가 있었던 직원은 문제를 인식하고 도움을 청해야 합니다. Yum!에 연락하여 도움을 받을 수도 있습니다. 직원 도우미 프로그램(1-800-646-5612)으로 연락하십시오.

비밀 정보 및 기타 Yum!의 재산 보호

Yum!은 보호해야 할 특정 비밀 및 대외비 정보, 지식 및 데이터를 신뢰합니다. 업무상 의무인 경우를 제외하고 직원들은 이러한 비밀 또는 대외비 정보, 지식 또는 데이터를 제직 또는 퇴직 후에도 타인에게 공개해서는 안됩니다. 이러한 회사 정보를 적절히 보호하지 못한 경우 시장에서 Yum!에 불이익을 줄 수 있는 대외비 데이터를 손실할 수 있습니다.

직원들은 Yum!의 모든 재산 (모든 사본 및 컴퓨터 파일, 고객 목록, 컴퓨터 하드웨어 및 소프트웨어, 통계 분석, 제품 가격 및 기타 처방법과 모델, 회사 신분증, 열쇠 및 출입카드 등)을 퇴사하기 전 또는



회사 시에 즉시 반환해야 합니다. 회사 재산의 어떠한 사본도 보관할 수 없습니다. 법이 허용하는 한도에서 Yum!은 모든 회사 소유물을 반환할 때까지 직원의 자산을 구류할 권리를 갖습니다.

모든 직원들은 회사의 자산을 보호하고 이를 효과적으로 사용해야 합니다. 절도, 부주의 및 남용은 Yum!의 수익에 직접적인 영향을 줍니다. Yum!의 모든 자산은 적법한 사업상의 용도로 이용되어야 합니다. 예를 들어, 업무 책임상 승인된 경우를 제외하고 직원들은 Yum!, 가맹점, 고객 또는 공급 업체의 시설, 기록, 시스템, 데이터 또는 기타 소유물에 대한 액세스를 사용, 배포, 수정, 파괴 또는 제공할 수 없습니다. 직원들은 Yum! 음성 우편, 전자 메일 및 기타 전자 통신 서비스를 업무 관련 용도로 사용할 수 있습니다. Yum!은 그러한 통신(전자, 전화 또는 서면), 컴퓨터 파일 및 인쇄물을 Yum!의 업무 기록 및 재산으로 간주합니다. 법에서 허용하는 한도에서 Yum!은 이러한 통신을 적법하게 관리할 권한을 갖습니다.

이해 상충

개인의 이익이 어떤 형태로든 Yum!의 이익을 방해하는 경우 이해 상충이 발생합니다. 대립 상황은 직원이 회사 업무의 객관적이고 효과적인 수행을 어렵게 하는 조치를 취하거나 이해 관계를 가질 때 발생할 수 있습니다. 이해 상충은 또한 직원이 회사에서의 지위로 인해 본인이나 그의 가족이 회사 또는 제 3 자로부터 부당한 개인적 혜택을 받은 경우에도 발생합니다. 직원 및 그 가족에 대한 대출 또는 채무 보증도 이해 상충의 원인이 될 수 있습니다. 연방법은 이사와 경영진에 대한 대출을 금지하고 있습니다.

회사는 신속하고 적절하게 발생 가능한 이해 상충 상황을 보고 받아 대립이 올바르게 분석되고 회사에 있어서 최선의 방법으로 해결되도록 하는 것이 중요합니다. 이러한 대립에 대한 회사의 배려를 촉진하기 위해 회사는 직원과 임원을 위한 별도의 이해 상충 규정을 채택했습니다. 직원에게 적용되는 이해 상충 규정은 다음의 세부 조항 (a)에 명시되어 있으며 임원에게 적용되는 이해 상충 규정은 다음의 세부 조항(b)에 명시되어 있습니다.

(a) 직원에게 적용되는 이해 상충 규정

Yum!의 직원에 대한 이해 상충 규정은 직접적입니다. Yum! 사업과 경쟁하지 않고 개인 또는 가족의 이익이 회사의 사업을 대신하여 영향을 미치도록 하지 않아야 합니다. 직원들은 회사의 이익에 관련된 이해 상충을 피해야 합니다. 모든 발생 가능한 이해 상충 상황은 다음의 경우를 포함해 예외 없이 직원이 알리고 회사가 해결해야 합니다.

- 직원이 Yum! 또는 그 부서, 컨셉트 또는 자회사(“회사”)와의 거래에서 개인 또는 가족의 이해 관계를 갖는 경우
- 직원이 회사의 경쟁사, 가맹점, 공급 업체 또는 고객과 상당한 이해 관계를 갖는 경우
- 직원이 회사와 사업을 이행하거나, 이행하려 하는 기관과 상당한 이해 관계를 갖는 경우
- “사업상 선물의 수령”이라는 제목의 항에서 금지하고 있는 선물을 개인 또는 회사와 사업을 이행하거나 이행하려 하는 기관 또는 경쟁사로부터 받은 경우.

직원이 PepsiCo, Inc. 또는 그 자회사에 이전에 근무했을 때 취득한 PepsiCo, Inc. 유가 증권 소유권은 그 직원이 PepsiCo, Inc.와 상당한 이해 관계를 갖고 있을지라도 고려 대상에서 제외됩니다.

(b) 임원에게 적용되는 이해 상충 규정



대부분의 Yum! 임원들은 Yum!과의 임원직 관계 이외의 업무적 및 전문적 관계와 활동에 연관되어 있습니다. 따라서 임원에 대한 Yum!의 이해 상충 규정은 Yum!이 고려할만한 이해 상충 유형에 대한 고려와 적절한 공개를 위해 마련된 것입니다. 따라서 임원들은 자신이 Yum!의 임원으로서 임무를 수행할 때 독립성과 판단에 영향을 줄만한 발생 가능한 모든 이해 상충 상황을 Yum!에 공개해야 합니다. 그러한 공개는 임원이 Yum!에 사실을 알리고 충분한 정보를 제공하도록 적절한 시기에 적절한 방법으로 이루어져 Yum!이 잠재적 대립 상황에 관련된 사항 및 상황을 완전하고 적절하게 고려하고 그러한 대립을 해결할 수 있는 조치를 결정하도록 해야 합니다.



업무상 기회

직원들은 (a) 회사의 재산, 정보 또는 지위의 사용으로 알게 된 기회를 포착하여 (b) 회사의 재산, 정보 또는 지위를 이용해 혜택을 얻고 (c) 회사와 경쟁하는 것이 금지되어 있습니다. 직원은 Yum!에 대해 Yum!의 적절한 이해 관계를 기회가 있을 때 알릴 의무를 갖습니다.

직원이 공개해야 하고 해결해야 하는 발생 가능 업무상 기회는 예를 들면 다음과 같습니다.

- 회사가 이해 관계를 표명했거나 표명할만한 기업에 관여
- 회사가 이해 관계를 표명했거나 표명할만한 재산(부동산, 특허권, 유가 증권 또는 기타 재산)에서 이득을 취득.

업무상 및 경쟁적 기회에 대한 이러한 규정은 업무상 또는 경쟁적 기회가 Yum! 임원의 역량의 결과로 발생하는 경우에 한하여 임원에게만 적용됩니다.

잠정적 대립 또는 업무상 기회에 대한 의문 사항이 있으면 5 페이지에 있는 담당자 중 한 사람에게 연락하고, 익명 상담을 원하는 경우 5 페이지의 네트워크 번호로 연락하십시오.

내부자 거래 및 소유권 정보

Yum!은 구체적 정보의 공개와 관련된 투자자를 보호하도록 마련된 모든 법규를 준수합니다.

상당한 투자자의 Yum! 주식 보유 또는 매입 매수 결정에 영향을 준다고 예상되는 경우 정보는 자료로 간주됩니다. 예상 수익의 현저한 상향 또는 하향 조정, 현저한 기업혁신 변화, 주요 경영진 교체 또는 상당한 매수나 기업 분할 등이 그 예입니다.

직원들은 Yum!(Yum! 스톡 옵션 행사 포함) 또는 Yum!과 관련된 다른 회사의 비공개 정보를 가지고 있지만 이들 회사의 주식 거래에 어떤 영향도 주어서는 안됩니다.

직원은 Yum!이 비즈니스를 수행하는 데 공개가 필요하거나, 합의 등에 의하거나 수혜자가 정보를 오용 또는 부적절하게 공개할 이유가 없는 경우를 제외하고는 비공개 정보를 누구에게도(가족이나 Yum!의 다른 직원에게도) 공개해서는 안됩니다.

Yum!의 직원들은 비공개 정보를 정상적인 절차로만 상의 또는 공개해야 하며 정보 수혜자가 정보를 오용 또는 부적절하게 공개할 이유가 없는 경우에만 공개합니다.



옵션 거래 또는 Yum! 주식의 공매도와 같은 거래는 부적절한 거래로 보일 수 있고 직원의 Yum!에 대한 임무와 일치하지 않기 때문에 직원은 이러한 거래에 참여할 수 없습니다. 비공개 정보의 오용은 범죄나 법적 책임 또는 이들 모두에 해당될 수 있습니다. 어떤 직원도 비공개 정보를 바탕으로 주식을 사고 팔거나 권유할 수 없고 타인이 주식을 사고 팔도록 권유할 수 없습니다. 직원과 회사에 영향을 주는 타인에게 직원이 비공개 정보를 건네준 경우, 해당 직원에게 그 타인의 행동에 대한 책임을 물을 수 있습니다.

조사 지침

직원, 벤더, 가맹점이나 기타 당사자들이 제기하는 불평을 회사나 제휴회사들이 조사해야 경우가 때때로 발생합니다. 이러한 조사는 진정내용이나 주장에 관해 수립된 회사와 브랜드의 정책과 관행을 기준으로 실시될 것입니다.

특정 불평이나 주장이 제기될 경우 이는 법률최고책임자인 Chris Campbell(크리스 캠펠)에게 즉각 통지되어야 합니다. 이러한 불평이나 주장이 회사의 행동규범 위반 위험을 내포하는 경우는 다음과 같습니다:

- L12 이나 그 이상 직급에 있는 직원들의 행동규범 위반
- 정부 조사나 민형사적 처벌을 초래할 위험이 있는 모든 주장
- 사기
- 도난(매장 내의 2만 5천불 이하의 제외. 이런 경우 현지 팀에 의한 조사 실시 가능)
- 공익과 사리의 상충
- 재무 변칙성(보너스 조작 등, 핵심 업무수행 지표 포함)
- 내부자 거래
- 브랜드/ 회사 명성의 손상위험 가능성

법률최고책임자는 위반 주장의 내용에 따라 조사반을 결정할 것입니다.

개정과 권리 포기

행동 규범은 Yum! Brands, Inc.의 이사회에 의해 개정될 수 있습니다. 경영진 또는 이사회 구성원에 대한 이 규범의 권리 포기는 이사회나 위원회의 특별 승인으로만 허용됩니다. 개정, 수정 및 권리 포기는 증권 거래법 1934 와 그 부속 규범 및 뉴욕 증권 거래의 해당 규정에 의해 요구되는 경우 공개됩니다.