

**Yum!**

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





## 목차

	<u>페이지</u>
Yum!의 열정	3
HWWT <sup>2</sup> 원칙(함께 이기는 공승(共勝))	3
서론 / 프로그램 관리	5
제품 품질 및 식품 안전	7
품질	7
식품 안전	7
가맹점과 관계	8
글로벌 관계	9
국제반부패 정책	9
직원 관계	9
고객사, 공급업체 및 경쟁사	10
선물과 향응	11
사업상 선물, 향응, 접대 수수	11
안전 및 환경 보호	12
정치 및 지역 사회 활동과 기여	12
보도기관 관계	13
인터넷 및 기타 전자 통신 정보	13
회계, 기록 보관 및 재무정보공개	14
약물 남용	14
기밀 정보 및 기타 Yum!의 재산 보호	15
이해 상충	15
사업 기회	17
내부자 거래 및 소유권 정보	17
조사 지침	18
개정안 및 권리포기	18
국제 행동규범 부록	19

Yum!의 비전은 훌륭한 브랜드를 구축하고, 직원들이 즐거운 마음으로 출근하여 업무에 매진하고, 혁신적인 성과를 거두고자 열정을 쏟을 수 있는 훌륭한 레스토랑을 운영하는데 있어서 세계 최고가 되는 것입니다.

우리가 믿는 성공 공식은 먼저 고객과 교감을 이루는 것이며, 고객이 만족할 때 회사 이익은 저절로 따른다고 믿습니다. 당사 레스토랑들은 레스토랑 사업에 노후자가 있고 열정이 있는 사람들에 의해 운영됩니다. 우리의 RGM 들은 당사 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(다이내스티 성장 모델)과 How We Win Together<sup>2</sup>(함께 이기는 공승(共勝)) 원칙을 마련하였습니다..

## Yum!의 열정

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

고객 마니아란 고객이 기대하는 이상으로 고객을 감동시키기 위해 모든 수단을 동원하는 “100% CHAMPS WITH A YES”(청결, 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 지원센터 각급 직원들이 세계최고의 사업운영준비 프로그램과 최고의 도구를 제공함으로써 고객마니아 정신이 실천될 수 있도록 레스토랑 운영자들을 위해 최선을 다한다는 의미도 포함합니다.

## HWWT<sup>2</sup>(함께 이기는 공승(共勝)<sup>2</sup>)

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 이기는 공승(共勝))”의 원칙이야말로 우리 회사의 문화와 사업운영 방식을 규정하는 것입니다.

### 모든 사람들에 대한 믿음

우리는 긍정의 힘을 믿으며 누구나 중요한 변화를 가져올 수 있는 잠재성을 지녔음을 믿습니다. 우리는 타인의 다양성을 통하여 우리의 사고 지평을 넓히고 최선의 결정을 내리기 위해 애씁니다. 우리는 각 개인들이 최대한 성장할 수 있도록 지도하고 지원합니다.

### 우리는 고객 마니아

고객을 최우선으로 하는지의 여부는 누구보다 각 레스토랑의 고객들 자신이 직접 보고 느끼며 알게 됩니다.. 훌륭한 RGM이 훌륭한 팀을 만든다는 것을 항상 명심합시다. “100% CHAMPS”의 자세를 기대합니다.

### 혁신적 성과를 향하여



자신이 Yum!에서 맡은 분야에서 혁신적 성과를 이룩하기 위해 지금 자신이 할 수 있는 일이 무엇인지 스스로에게 물어 보십시오. 우리의 의지가 우리의 사고를 변화시킵니다. 각자가 개인의 힘으로 그러한 성과를 일으킬 수 있다는 사명감과 긍정적 에너지로 전력투구할 때 그것이 얼마나 큰 미래의 힘이 될지 상상해 보시다.

### 노하우 축적

우리는 배움의 열정과 지식의 추구 그리고 최선의 기량 발휘를 통해 성장합니다. 우리는 모든 단계에서 조화를 바탕으로 진리를 추구합니다. 우리는 자신의 노하우를 업무처리에 적절히 적용하고, 중요한 문제에서 도구로 활용하여 일관성 있게 발군의 실력을 발휘합니다. 혁신적 성과는 우리가 지식을 지닌 인재를 확보하고 창조적인 사고를 함으로써 실현될 수 있습니다.

### 팀워크를 통해 난관 극복

우리는 목표가 명확한 행동(Action)을 함에 있어 팀워크를 바탕으로 합니다. 우리는 항상 건전한 토론과 건전한 결정을 장려하면서 의논 불가능하다고 여겨지는 것에 대해서도 의논합니다. 우리의 관계는 서로의 취미생활이나 관심사를 묻는 것이 허용되는 관계입니다. 우리는 큰 과제들을 신속하고 훌륭하게 완수하기 위해 구체적으로 언어로 약정합니다.

### 칭찬! 칭찬! 칭찬!

우리는 우리의 뛰어난 칭찬 문화를 통해 최우수 인재를 유치하고 보유하는 한편 위대성을 고취합니다. 우리는 타인의 성과를 기꺼이 함께 즐거운 마음으로 축하합니다!



## 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 하시면 됩니다(아래의 정보 참조). The Network 는 기업들이 높은 윤리기준을 유지하도록 지원해 주는 Yum!과 별개의 독립기관입니다. Yum!은 선의의 보고자에 대한 보복을 엄중하게 다루는 방침이 있습니다. 어느 누구도 의문을 제기하거나 보고하는 사람을 상대로 위협하거나 적대행위를 해서는 안 됩니다.

국가	전화/연락 방식**	국가	전화/연락 방식**
호주	300-659-389	싱가포르	800-638-9675
벨기에	800-638-6380	남아공	0800-004-814
브라질	<a href="https://www.netclaim.net">https://www.netclaim.net</a>	대한민국	770-582-5262
중국	866-221-6011	스페인	800-638-6380
두바이	770-582-5262	스위스	800-638-6380
프랑스	아래 참조	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

\*프랑스에서는 법적 요구사항 준수 문제와 관계된 직원을 확인하는 현지 시스템을 활용합니다

본 규범이 우려 사항들을 구체적으로 모두 다룰 수는 없습니다. 적절한 행동 방침이 무엇인지 확실치 않은 경우에는, 귀하의 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, 귀하의 상급자나 수석법률고문, 또는 귀하가 직접 해당 상황에 대해 YUM 내부감사부 및/또는 YUM 법무팀과 상의해야 합니다. 다음 연락처는 그와 같은 목적으로 사용될 수 있습니다.

- Mary Nixon (502) 874-6436  
VP 겸 총감사원장
- Christian Campbell (502) 874-2467  
수석부사장, 법률고문 겸 감사

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 벌금형과 금고형까지 처해질 수 있습니다.**

본 규범의 어디에도 지속적인 고용을 행사할 권한은 내포되어 있지 않습니다. 고용 관계는 항상 본인의 의지에 의해 지속됩니다. Yum!이나 귀하는 사전 통보 없이 언제, 어떤 이유로든지 고용 관계를 해지할 수 있습니다(현지 관련 법에 따름).

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 당사의 설립 이념의 초석이며, 우리 고객들에게 매일 내거는 당사의 약속입니다.

### **품질**

품질은 당사의 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 근사하며 편안한 환경에서 최상의 제품과 서비스를 제공함으로써, 고객의 기대에 그 이상으로 부응해야 합니다.

우리는 제품과 서비스를 지속적으로 모니터링 하면서 더욱 향상시키기 위해 노력하고 있습니다. 우리는 또한 당사의 전 직원들이 우리의 품질을 저해할 우려가 있는 것이면 어떤 것이든 보고하는 등, 이러한 과정에서 협조할 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 먹고 싶어하는 음식”을 제공하기 위해 Yum!은 다음을 수행합니다.

- 원료제품에 대한 정부의 요구조건을 충족하거나 능가함으로써, 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 당사의 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

당사와 가맹점과의 긍정적인 전략 관계는 Yum!의 성공에 있어서 중요한 고가치 요소입니다.

가맹점은 당사의 가장 중요한 파트너입니다. 이러한 마음 자세에서 단일 체제로서 운영하고 세일즈를 추진하는 것, 그리고 세계 최고의 레스토랑 체제를 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 객관적인 평가.

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

## 글로벌 관계

Yum!은 경제 성장과 국제 통상 육성의 중요성을 믿습니다. 국제 법인체로서 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 예의주시합니다.(상이한 법적 기준들 간의 상충 가능성이 있는 경우에는 항상 법률부와 의논하십시오.)

## 국제반부패 정책

Yum!의 국제반부패 정책은 전체 내용이 국제행동규범 부록으로 첨부되어 있습니다.

## 직원 관계

Yum!은 최대 강점 중 하나가 직원의 재능과 능력에 있음을 인식합니다. 상호 존중은 모든 조직내 관계의 근본으로써, 최고 수준의 업종 기준을 직원들 스스로가 준수할 것으로 기대합니다. 당사의 활동이 직원관계의 길잡이 되도록 인사 목표가 수립되었습니다. 당사 방침은 다음과 같습니다:

- 직원들을 공정하게 대우한다.
- 인종, 종교, 피부색, 나이, 성별, 장애, 병역 유무, 성적지향, 국적 또는 출생 국가 등에 차별을 두지 않고, 직원모집, 채용, 개발, 승진 및 보상을 하며, 모두에게 동등한 기회를 제공한다.
- 전문적이고 안전하며 차별 없는 직장 환경을 유지한다.
- 성과에 따라 직원을 인정하고 보상한다.
- 경쟁력 있는 복리후생 혜택을 제공한다.

Yum!의 직장 환경에서는 성적, 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 성적 내포의 언행을 포함합니다. 앞서 설명한 바와 같이, 귀하 생각에 옳지 않은 행위일 경우, 즉시 문제를 제기하고 우려점을 보고할 의무가 귀하에게 있습니다. 만일 자신의 이름이 밝혀지기 원치 않으면, The Network 라고 부르는 Yum!의 익명 윤리위반 상담라인으로 전화할 수 있습니다. 연락처는 5 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 천명합니다. 따라서 우리는 통상의 억제, 약탈적 경제 활동, 비윤리적인 사업 관행을 금지하는 법의 중요성을 인정합니다. Yum!은 어디에서든지 그러한 법의 합치성을 유지할 것이며, 당사 직원들 또한 그렇게 할 것으로 기대합니다.

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

- 적극적으로 경쟁을 벌이되 높은 윤리기준을 유지한다.
- 모든 고객사들과 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 호의는 부적절한 행위라는 인상을 줄 수 있는 경우에는 절대로 제외되지 않을 것입니다.

직원들은 적절한 경우에 기존/잠재 고객들에게 합리적인 수준의 향응이나 선물을 제공할 수 있습니다. 그러나 그 선물은 반드시 법으로 허용되어 있어야 하고, 고객사 방침과 귀하의 소속 사업단위 방침에 의해 허가된 것이라야 합니다.

미국의회 상하원의원들이나 그 직원들, 그리고 미국행정부 관리들에게 선물을 주는 것은 금지됩니다. 많은 경우, 주정부나 지방정부 관리들에게 선물을 주는 것도 금지되거나 엄격히 제한되어 있습니다. 따라서 주정부나 지방정부 관리에게 선물을 보내는 것은 당사 법률부의 사전 승인을 받도록 의무화됩니다.

## 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 영향력 행사 가능성을 일으킵니다. 이것은 시장에서 사업을 하는데 필수적인 신뢰와 신용에 손상을 일으킬 수 있습니다. 따라서 직원들이 당사와 현재 거래관계에 있거나 이를 추구하는 관계, 또는 당사와 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 기대할 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 귀하가 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, 귀하는 반드시 그 선물이나 제의를 거절해야 합니다. 단, 경영간부(Yum! Brands, Inc.의 최고경영자에게 직접 보고하는 당사 임원으로서 귀하가 맡은 기능을 감독하는 책임자)나 당사 법률부에서 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. 귀하는 자신에 대한 보호조치로서, 귀하의 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 천명합니다. 당사의 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 책임의식을 가지고 과학적 기반의 건전한 경제 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 지역사회에 대한 기여가치를 믿으며, 직원들의 지역 사회 활동 참여를 권장합니다.

직원들은 현지의 준거법이 허용하는 경우라 하더라도, 미국이나 타국의 정치에 기여하기 위해 법인체 자금이나 자산 및 자원(금전, 음식, 교통, 노동 등)을 사용하지 않습니다. 단, 정부문제관리부(Government Affairs Department: 502-874-8813)의 사전허가에 따른 경우는 예외입니다. 연방선거 후보자나 연방정당위원회 또는 정당에 그러한 기여를 하는 것은 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 받거나 불이익을 당하지 않습니다.

정치적 기여와 활동에 관련된 법률 및 규정은 복잡합니다. 그러한 활동에 개입하려면 반드시 정부문제관리부(Government Affairs Department)로부터 사전허가를 먼저 구해야 합니다.



## 보도기관 관계

직원들은 보도관계자들로부터 공적 이슈에 관한 Yum!의 입장이 무엇인지 질문을 받을 수 있습니다. 보도기관의 모든 문의에 대해 직원들은 자신의 개인적 논평을 제공함이 없이 적절한 Yum! 본부나 사업컨셉 홍보부원들과 직접 연락하도록 하여야 합니다.

더하여, 직원들은 Yum!의 활동이나 다른 직원들의 활동에 대해 Yum! 본부나 사업컨셉 홍보팀과 사전에 상의하거나 경영진의 승인을 받지 않고는 보도기관에게 함부로 정보를 공개할 수 없습니다. Yum! 본부나 사업 컨셉 홍보 팀이 보도관계 요청에 대해 어떻게 응답해야 하는지, 공식 발표를 하기 전에 어떤 절차로 경영진의 승인을 얻어야 하는지에 대해서는 확립된 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 Bel (949) 863-3915
- Long John Silvers/A&W (502) 874-8200

## 인터넷 및 기타 전자 통신 정보

직원들은 웹사이트, 뉴스 그룹, 채팅방 및 기타 유사 유형의 장소에 회사의 기밀정보나 민감한 정보를 올려서는 안됩니다.

암호화되지 않은 정보를 모뎀이나 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 당사 사업 컨셉마다 모두 허가된 공식 웹사이트가 있습니다. 직원들은 관계당국의 적절한 허가 없이는 Yum!이라는 이름이나 그 사업컨셉을 사용해 웹사이트를 개발하거나 구축해서는 안됩니다.

## 회계, 기록 보관 및 재무정보 공개

우리는 당사의 재무정보 기록과 회계에 대해 가장 엄격한 기준을 유지할 것입니다. 당사의 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. 당사의 내부 및 외부 회계 감사들에게 직원들은 적극적으로 협조하여야 합니다. 당사의 직원들은:

- 당사의 장부에 허위/왜곡되는 사실을 기재하지 않습니다.
- 미기록이나 비자금/비밀자산을 유지하지 않습니다.
- 당사의 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 활동에 의해 허위 재무 보고가 초래된다면 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, 당사 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 당사 사업장이나 근무시간에 남용하거나 악용하는 것을 금지합니다. 모든 위반 사항은 해고를 포함한 징계 조치의 사유가 됩니다.
- 당사의 구내나 사업장에서 또는 근무시간에 약물, 술 또는 기타 물질의 영향 하에 있는 직원은 해고를 포함한 징계에 처해집니다.
- 근무외 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! 직원 후원 프로그램(1-800-646-5612)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. 이러한 비밀/대외비 정보, 지식, 데이터에 대해 직원들은 재직 중이나 퇴사 후에 타인에게 공개하거나 사용해서는 안됩니다 (자신의 직무관련 사항 제외). 이러한 법인 정보를 적절히 보호하지 못한 경우, Yum!의 극비정보가 유출될 수 있으며, 시장에서 당사의 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 반환할 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 적절한 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, 이의 이용을 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 보유합니다.

## 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(당사 또는 제 3 자로부터) 받음으로써 발생하기도 합니다. 직원이나 그 가족 일원에 대한 대출 또는 채무 보증도 이해 상충의 원인이 될 수 있습니다. 연방법은 이사와 경영진에 대한 대출을 금지합니다.

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, 당사는 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 말 것이며, 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(“당사”)와의 거래에 개인/가족의 이해 관계가 있는 경우;
- 직원이 당사의 경쟁사, 가맹점, 공급업체 또는 고객사와 상당한 이해 관계가 있는 경우;
- 직원이 당사와 사업을 하고 있거나, 이를 추구하는 조직과 상당한 이해 관계가 있는 경우;
- 직원이 “사업상 선물 수수” 제목의 항에서 금지된 선물을 당사와 사업을 하거나/추구하거나, 경쟁관계에 있는 개인이나 조직으로부터 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) 임원에게 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 상황들에 대해 이사들이 Yum!에게 공개하도록 의무화됩니다. 이사가 그러한 공개를 할 때, Yum!이 잠재적 이해상충 관련 사실과 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.

## 사업 기회

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) 당사와 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:

- 당사가 관심을 표명했거나 표명할 것으로 기대되는 벤처기업에 참여;
- 당사가 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 발생한 것이라면 Yum!의 이사들에게만 적용됩니다.

잠재적 이해상충이나 사업 기회에 관해 의문점이나 우려되는 점이 있으면 5-6 페이지에 열거된 연락처로 꼭 전화해 주십시오. 만일 익명 상담을 원하는 경우 5 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 기대되는 것이면 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 불충성하고의무에 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 정보에 입각하여 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 추궁당할 수 있습니다.

## 조사 지침

직원, 벤더, 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 Chris Campbell(크리스 켈렐)에게 즉각 통보되어야 합니다. 당사 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
- 재무 변칙성(보너스 조작 등, 핵심 성과지표 포함)
- 내부자 거래
- 브랜드/ 회사 명예 손상 위험의 가능성

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

## 개정안과 포기

본 행동 규범은 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 1934년 증권거래법과 뉴욕 증권거래법의 세칙과 준거 규정이 의무화한 대로 공개될 것입니다.

## 국제 행동규범 부록

### YUM! 국제반부패 정책

Yum! Brands, Inc 와 자회사들(“Yum!”)은 높은 윤리의식을 바탕으로 기업경영을 할 것을 공약합니다. 이는 외국관리에 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 제 3 대리인들(“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. 미국 법무부 웹사이트 <http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>에서 FCPA 에 관한 상세정보를 숙지하시도록 권장합니다.

#### 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 당사 제휴회사들과 모든 통상관계 해지에 처해질 수 있습니다. 방침의 위반 결과로서, Yum!에게 중벌금과 과태료가 부과될 수 있고, 해당 개인들에게는 벌금형과 금고형까지 부과될 수 있습니다.

#### 2. 정부관리에 대한 금품 지불

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 것을 엄금합니다. “정부 관리”는 모든 외국 정부의 직원, 모든 정부 기관이나 공공 국제조직의 직원, 모든 정당과 정당 관리, 그러한 정부의 공직자나 대변인, 또는 공직 후보자를 포함합니다. 뇌물방지법에 의해, 돈을 주는 것만이 아니라 금전적 가치가 있는 물건을 주는 것도 동 법에 저촉된다는 점에 주목해야 합니다. 그 중 무엇보다도 다른 사업기회, 이로운 계약, 선물, 향응 등이 여기에 포함됩니다. 또한, FCPA(해외부패관행 방지법)은, 부패행위의 목적이 성공했는지 여부나, 상납 유무 조차도 의무화하지 않은 점을 주지해야 할 것입니다. 불법 상납의 제의나 약속은 그 자체로서 위반 행위이며, 따라서 금지됩니다.

#### 3. 제삼자 지불

부적절한 행위라는 오해를 사지 않기 위해, 소속 BMU의 법률고문으로부터 사전 허가를 받았으며 적절하게 문서화된 현금 지불을 제외하고는, 모든 제삼자에 대한 현금 지불이 금지됩니다. 회사 수표의 수취인 입력란에 “현금 지불이나 “지참인이라고 쓰거나, 수취 당사자가 아닌 다른 사람 이름을 써서는 안 됩니다. 제삼자나 중개인에게 지급하는 금액의 일부가 정부 관리의 조치나 결정에 대한 대가로서 상납된다는 것을 알면서 어떤 방식이건 대금 지불을 한다는 것도 불법입니다. “알면서” 의미는 의식적인 무시나 의도적인 목살이 포함됩니다. 제삼자에 의한 부정한 상납을 방지하기 위한 중요한 안전장치로서 귀하가 할 수 있는 조치는 대리인이나 컨설턴트 등, 사업 파트너를 신중하게 선정하는 것입니다. 제삼자가 FCPA 법이나 본 방침에 어긋나게, Yum!을 대신하여 정부관리에게 돈을 상납할 수 있다고 믿을 만한 근거가 있다면, 귀하는 제삼자와

업무협약을 맺기 전에 반드시 소속 BMU 법률고문과 의논해야 합니다. 앞서 언급한 미 법무부 FCPA 웹사이트에 제삼자와 비즈니스 관계를 협상할 때 반드시 유의해야 할 특정한 “주의 사항”에 대하여 기술되어 있습니다.

#### 4. 편의금 지불.

“편의금 지불”이란, 공문서 입수, 정부서류처리, 우편/공익사업 서비스 제공 등을 포함한 일상적인 정부업무에 대한 처리의 신속화나 이의 수행을 확보하는데 필요한 소액의 편의금을 지불하는 것을 의미합니다. 편의금 지급액에 사업 획득/보유를 지원해준 대가가 포함되어서는 절대 안됩니다. 일반적으로, Yum!의 임직원이나 대리인들에 의한 편의금 지불은 금지됩니다. 미국이 아닌 외국에서 내는 편의금 지불은 다음과 같이 합니다: a) 현지 국가와 Yum!의 관련 사업에 적용되는 준거법이 허용하는 관례적 법적 한도; b) 명목 행사 금액이나 가치; c) 고위직 정부관리가 아닌 사람에게 지불; d) 수취인의 부적절한 행위나 정부의 재량권 행사 영향력이 고려되지 않음.

만일 편의금 지불이 상기 기준을 충족하는 경우에는 그러한 지불이나 지불방식이나 종류는 Yum! Restaurants International의 총법률고문, 소속 BMU 회장, CFO, 수석법률고문으로부터 사전에 서면 허가를 받은 후에 이루어져 합니다. 모든 편의금 지불액은 BMU 회계장부에 정확하게 기재되어야 합니다.

#### 5. 장부와 기록.

Yum!의 법인장부와 기록은 모든 거래와 자산 처분의 내역을 합리적인 수준으로 상세하게, 정확하고 올바르게 반영해야 합니다. 어떠한 용도로나 비자금이나 비공개 자금/자산이 수립되거나 유지되어서는 안됩니다. 임직원은 회계기록이나 기타 사업기록의 위조에 절대 참여하지 않습니다. 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. 부연하여, 임직원들은 허위 송장 청구나 본 방침에서 이의가 제기되는 경비청구에 절대 동의해서는 안됩니다.

#### 6. 위반 신고

뇌물 수수가 있었다고 생각될 경우, 대금내역이 부적절하거나 그릇되게 기록되었거나 거래내용이 은닉/왜곡된 방식으로 기재되어 있다고 믿을 경우, 또는 본 방침이나 FCPA 규정의 다른 위반이 있었다고 생각될 경우, 그 우려점을 즉시 신고할 의무가 귀하에게 있습니다. 우려점의 신고 방식에 관한 자세한 정보는 Yum! 행동규범을 참조하십시오. 어느 누구도 Yum!의 본 방침에 따라 의문을 제기하거나 우려점을 신고하는 사람에게 협박하거나 적대행위를 할 수 없습니다.

#### 7. 연수교육.

귀하에게는 본 방침을 숙지하고, 모든 사전 승인 방침과 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 경우, 해당 지역에서 직접 뇌물방지 교육도 실시할 것입니다. Yum!은 필수 교육 수료자에 대한 적절한 기록을 보관할 것입니다.



## 8. 감독과 조사

법률부는 본 방침을 감독하는 책임부서입니다. 본 방침에 대한 위반의 주장, 신고, 혐의에 대한 모든 조사는 Yum!의 내부감사부와 법률부에서 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 당사의 문서보관 방침에 의거하여 보관될 것입니다.

## 9. 감사

Yum!의 내부감사부는 관련된 BMU가 FCPA 법과 현지 뇌물방지법 및 본 방침과 합치성을 유지하는지, 정기적인 감사를 실시할 것입니다.