



TupperwareBrands

친애하는 동료 사원 여러분

Tupperware 브랜드 네임은 60년 넘게 최상품질의 기준을 대표해 왔습니다. 우리는 또한 열과 성을 다하여 우리 상품의 품질과 무결성을 지키고 있으며, 세계 어디를 가나 가장 신뢰 받는 브랜드의 하나로 꼽히고 있습니다. 품질의 일관성을 제공하고 정직성을 가지고 행동할 필요성은 우리의 독립된 영업인력, 직원들, 주주들과 회사와의 관계를 구성하는 필수적 요소이기도 합니다. 이러한 높은 기준은 직원들이 기업행위를 하는 바탕으로 삼아야 합니다. 우리들은 전세계 각지에서 살면서 일하고 있고, 각기 지역사회에서 존경과 인정을 받고자 합니다. 이런 점은 Tupperware Brands Corporation 도 마찬가지입니다. 그러므로 우리의 동업자들, 고객들, 공급사들, 동료 사원들, 그리고 일반 대중과 접촉할 때 언제나 회사의 높은 윤리기준을 따르는 것이 대단히 중요합니다.

Tupperware Brands 이사회는 행동규범을 채택하고 우리가 반드시 지켜야 할 근본적인 윤리규범의 원칙을 마련했습니다. 각 국가마다 법은 다를 수 있으나 인간의 근본 정직성은 국경을 초월합니다. 따라서 여러분이 어디에 있는지 회사에서 어떤 직위에 있던지 간에 이 원칙은 누구에게나 적용됩니다.

본 규범은 Tupperware Brands Corporation 의 현행 이슈와 중요사항을 반영합니다. 회사 입장에 대한 오해가 없으시도록 본 규범서를 숙독해주시기 요망합니다.

기업의 조직체는 지역사회나 국가의 경우와 마찬가지로, 법의 엄격성이나 강력한 법 집행보다는 개인의 양심에 의존해야 합니다. Tupperware Brands 가 이룩해온 탁월한 평판을 앞으로도 계속 유지하려면 전직원의 개인적인 노력이 합쳐져야만 가능합니다. 우리는 여러분들이 윤리규범에 대해 적절한 관심을 가지고 주목하여 주실 것과, 지금까지 Tupperware Brands 상품 품질을 유지해왔던 열과 성의로 동 원칙을 준수하실 것으로 확신합니다.

감사합니다.

Rick Goings
회장 겸 최고 경영자(CEO)

행동규범

서문

각 개인이 사업의 모든 국면에서 항상 최고의 윤리기준에 의해 행동할 것으로 Tupperware Brands Corporation 이사회와 각 이사, 동사와 관련/제휴 단체(이하 “회사”라 칭함)에 속한 각 직원에게 기대한다. 사업을 할 때 공정거래, 타인의 권리에 대한 배려, 건전기업시민 원칙을 근본으로 삼아야 한다.

이 행동규범이 다루고 있는 주제는 최대 관심사에 관한 것들로서, 전 이슈를 포함하도록 의도되지 않았다. 어떠한 규제도 전 상황에 완전하게 대비할 수 없으며, 어떠한 감시체제도 모든 위반사항을 탐지할 수 없다.

이 행동규범에 포함된 주제들에 대한 상세 지침은 물론이고 다른 주제들에 대한 상세 지침사항은 회사의 법인회계처리원칙서(corporate accounting manual) 및 특정분야 정책선언서를 통해서, 그리고 회사 인사부와 자문을 통해서 얻을 수 있다. 그러한 안내지침서가 필요할 경우에는 회사의 준법감시책임자(Chief Legal Officer)나 CFO(최고재무책임자)에게 연락한다

규범의 위반은 반드시 보고되어야 하며, 익명보고를 원하면 그렇게 할 수도 있다. 규범 위반 보고자에 대한 보복은 금지되어 있다. 규범 위반은 징계조치의 결과를 초래할 것이며, 여기에는 해고조치가 포함된다. (“행동규범 시행” 페이지 7 참조)

간부급은 책임지고 규범의 합치성을 유지하며, 본 규범이 다루는 사안들에 대해 전직원이 반드시 충분한 교육을 받도록 한다.

법의 합치성

직원들은 반드시 모든 법과 회사의 기업행동에 적용되는 정부규제법과 일치되게 행동해야 한다. 법과 규제의 의무조항에 대한 해석은 회사의 준법감시책임자(Chief Legal Officer)에게 자문을 구해야 한다.

회계 및 감사

규정된 회계 및 감사 정책 및 절차와 합치성은 모든 경우에 의무화된다. 그러한 문제를 통솔하는 직원에 대해서는, 그가 가장 엄격한 기준의 정직성으로 일을 처리할 것으로, 각 거래가 경영진이 허가한 대로 반드시 실행되게 할 것으로, 그리고 사실과 다름 없이 제대로 회사 회계장부에 기입되도록 할 것으로 기대한다.

상기 언급과 더불어 직원후생복지 자산 및 거래는 반드시 적용법에 따라 신중하고 충실하게 관리해야 한다.

이해상충

각 직원은 자신의 직무를 수행하는 과정에서 사적인 이해를 배제할 책임이 있다. 사업거래에 들어갈 때는 반드시 회사의 최대이익만을 고려한다. 어느 직원도 회사 내에서 자신의 직위를 직간

접으로 이용하여 회사의 판매활동이나 구매활동, 또는 기타 활동에서 부적절한 혜택을 받지 아니한다. 직원들은 회사의 직무와 개인 이해간의 상충, 또는 이해상충의 인상을 줄 수 있는 상황을 피해야 한다.

어느 직원도 해서는 안 되는 일들:

- 회사의 CEO (최고경영책임자)나 그의 대리인이 허가하지 않은 한, 현재 또는 잠재 공급사• 고객• 경쟁사와 어떠한 대가• 서비스• 사례금• 선물• 대출 및 대출 보증 또는 소정 가치 이상의 호의를 주고 받지 않는다(페이지 5, "대가와 선물" 참조);
- 회사 경쟁업체나 회사 거래처나 회사 거래처가 되기 원하는 단체에서 직• 간접적인 이권소유를 하거나, 임직원• 이사• 또는 컨설턴트 자격으로 근무하는 것이 회사 내의 직무수행과 결정에 영향을 미칠 수 있을 경우에 그러한 행위를 하지 않는다.(단 회사 CEO 나 그의 대리인으로부터 허가를 받은 경우는 제외); 또는
- 회사와 관계되는 어떤 사업거래에서도 직/간접적인 사적인 이해관계를 갖지 않는다(단 CEO 나 그의 대리인으로부터 허가 받았을 경우는 제외).

본 이해상충 정책은 각 직원의 직계가족(배우자, 부모, 자녀, 그리고 같은 집에서 살고 있는 친척 포함)에게도 동등하게 적용된다.

상기 언급은 본 정책을 반영하는 오직 일부의 예에 불과하다. 상식적인 분별력과 선한 양심을 행동의 지표로 삼아야 한다. 해당되는 사례인지 아닌지 의혹이 있다면, 회사의 준법감시책임자 (Chief Legal Officer)에게 자문을 구한다.

법인 기회

이사와 임직원은 어느 누구도 (a) 법인 재산• 정보• 직위를 이용하여 발견한 기회를 개인적으로 이용하거나; (b) 법인 부동산, 정보, 직위를 개인이익을 위해 사용하거나; 그리고 (c) 회사와 경쟁을 하여서는 아니 된다. 이사와 임직원들의 의무는, 회사가 누릴 수 있는 합법적인 이해 증진의 기회가 올 때 회사를 위해 그 기회를 이용하는 것이다.

공정 거래

이사와 임직원들은 회사의 고객들, 공급사들, 경쟁사들 그리고 직원들과 정당하게 거래하기 위해 노력한다. 어느 누구도 특권적 정보를 조작• 은닉• 남용하거나 중요 사실을 허위 진술하거나 기타 불법 거래를 통하여 다른 사람을 부당하게 이용해서는 안 된다.

재산권 소유정보와 지적재산 및 개인정보

회사의 소유권 정보와 지적재산권에 대한 보호는 회사의 성공을 위해 극히 중요하다. 직원들과 사업동업자들, 영업인력과 고객들로부터 위탁 받은 개인정보를 보호하는 것은 우리 법인 책임이다. 소유권정보는 기업기밀, 사업계획안, 영업 및 마케팅 프로그램 그리고 재무정보 등이 포함된다. 지적재산권은 특허와 상표와 저작권을 포함한다. 개인정보는 개인의 이름, 주소, 전화번호, ID 번호 및 신용카드 번호를 포함한다. 회사는 소유권 보호정보와 지적재산, 그리고 회사에 보관

된 개인정보를 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취한다. 회사의 소유권 보호정보는 적절한 허가 없이, 또는 사리 목적으로 직원들에 의해 사용되거나 공개될 수 없다. 회사와 직원들은 타인의 지적재산권을 존중하고 침해하지 않을 것이다. 회사와 직원들은 회사에 보관된 개인정보에 대한 프라이버시와 무결성을 존중할 것이며, 개인정보는 적절한 허가를 받지 않고, 또는 사리 목적으로 사용되거나 공개될 수 없다.

유가증권법 문제

중대한 회사 내부정보는 사리 목적으로 사용될 수 없으며, 적절한 권한자의 허가가 있을 때 극도로 신중하게 전달될 수 있다. 회사의 주식거래와 관련하여 중요한 내부정보를 사용하는 것은 행동규범의 위반일 뿐만 아니라 유가증권법에도 저촉되며, 민·형법에 의해 중벌을 받을 수 있다. 본 정책은 본사와 중요한 관계에 있는 회사들(벤더 포함)과의 주식거래에도 적용된다.

“중요한” 정보란 투자자의 투자 결정을 상당히 좌우할 수 있는 정보이며, “내부” 정보란 일반 대중에게 공시되지 않은 정보이다. 중요한 내부정보의 비밀보장을 유지하고, 직원들과 자문관들에 의한 그러한 정보 사용을 통제하기 위해, 회사는 반드시 적절한 모든 조치를 취한다. 중대한 내부정보가 외부자들에게 공개되지 않도록 반드시 특별한 조치를 취한다. 그러한 공개가 있을 시, 유가증권법에 의해 회사가 법적책임을 추궁 받게 되며, 외부자의 유가증권법 위반을 가능하게 한다.

대가 및 선물

상납, 뇌물, 미공개 커미션, 기타 부적절한 대가의 수수는 ‘회사정책’에 반한다. 명목금액의 비즈니스 선물 교환도 억제되고 있는 가운데, 그것이 관례인 곳에서는 허가될 수 있다. 큰 액수의 선물 수수는 금지된다. 정례적인 사업접대는 적절하나, 가격이나 비용이 사업결정을 내리는데 있어서 객관성을 흐리게 하는 규모로 해석될 수 있다면 부정 행위가 초래될 수 있다.

회사는 미국의 해외부패방지법에 합치성을 유지할 것이다. 이 법은 일반적으로 말하여, 회사가 외국정부 관리에게 사업을 청탁하고 이로인한 결정을 내리도록 대가를 지불하거나 선물증여를 하는 것을 금지한다. 동 법은 해외정부 관리들에게 비임의적이고 정례적 조치(허가증과 비자 발급, 유틸리티 서비스와 유사한 조치)에 소요되는 “절차 비용을 지불”하는 것은 허용한다. 회사는 그러한 지불도 억제하고 있지만, 회사 지침과 엄격히 일치할 때 이를 허용한다. 이러한 일은 법인회계처리원칙서(Corporate Accounting Manual) 정책 제 214.4 조항에 기술된 바와 같이 분기별로 보고되어야 한다.

독과점 금지법 및 무역거래

회사와 직원들은 독과점 금지법과 무역거래법에 반드시 합치되게 행동한다. 우리의 상품/서비스 품질 및 가격/가치의 관계는 시장의 우위 점유를 가능하게 하며, 우리는 경쟁사들에 대한 비방이나 불법 활동 수단에 의존하지 않는다.

미국 독과점 금지법 및 무역거래법 위반 또는 위반의 추론/혐의로부터 자유롭기 위해 직원들은 절대로,

- 경쟁사와 가격이나 시장에 관해 의논하지 않는다;

- 고객·개인경영 유통업체·대리점과 재판매 가격 협정을 하지 않는다(재판매가격 제안은 허가됨);
- 경쟁력을 약화시킬 목적의 경쟁관행에 참여하거나 가격책정을 하지 않는다; 또는
- 합법적 정당성 없이, 고객에 대해 가격·할인·서비스 차별을 하거나, 또는 회사에 대해 차별적인 가격책정, 할인, 서비스 허가를 유도하지 않는다.

앞의 언급은 주로 미국 통상거래에 관한 것이다; 그러나 미국 통상에 영향을 미칠 경우, 타국에서의 거래도 미국법의 영향을 받을 수 있다. 추가적으로, 우리가 거래하는 대부분의 나라에 무역 규제법과 경쟁법이 있으며, 반드시 이를 준수한다. 심의중인 관행에 대해 합법성이 의심될 때는 반드시 준법감시책임자(Chief Legal Officer)에게 자문을 구한다.

보건·안전·에너지·환경

회사의 세계적 활동은 모두 보건, 안전, 에너지, 환경 문제에 깊은 관심을 두어야 한다. 회사는,

- 모든 법과 규제법에 합치성을 유지할 것이다;
- 현행법이나 규제법이 없을 경우에(또는 있다면 거기에 부가하여), 선도적인 국제 기업 관행을 바탕으로 기업행동의 합리적인 기준을 적용할 것이다;
- 보건, 안전, 환경 문제가 근무지와 제품에 반드시 반영되도록 할 것이다.
- 사업을 운영하는 지역사회 환경을 보호할 것이다.
- 에너지와 자원을 절약할 것이다;
- 오염을 방지할 것이며, 폐기물을 최소화하고 재활용에 역점을 둘 것이다;
- 유해한 물질과 무해한 물질에 대한 폐기처분을 올바르게 할 것이다

회사는 문제발생 방지, 업무수행의 지속적인 개선, 그리고 정기적인 자체 진보평가에 대해 강조하는 프로그램을 유지할 것이다. 보건, 안전, 에너지, 환경에 관한 문제는 환경안전공학부 (Environmental and Safety Engineering) 이사에게 문의한다.

고용과 다양성

회사는 동등기회 고용주로서 긍지를 갖고 있으며, 동등기회는 회사와 직원들을 위한 최대이익이라고 믿는다. 회사는 고용인력과 자주적 영업인력, 그리고 벤더와 서비스 공급사와 기타 타사와의 관계에 있어서 여성과 소수민족을 포함하는 등, 민중과 문화의 다양성을 개발하고 장려할 것을 다짐한다. 인종, 성별, 성적지향, 종교, 출신국, 연령 또는 장애를 기준으로 차별하는 행위는 불법 행위이다. 따라서 회사는 이를 용납하지 않을 것이다. 회사는 또한, 언어/신체적인 협박이나 괴롭힘으로부터 자유로운 근무환경을 만들고 유지할 것을 다짐한다.

정부 조사

관계당국과 그 대표자에 의한 조사가 있을 시, 준법감시 책임자(Chief Legal Officer)의 조언을 받으며 정부 조사에 협조한다는 것이 회사 정책이다. 경우에 따라 다양한 정부기관이 시찰이나 정보 수집의 목적으로 적절한 허가를 받거나/받지 않고 회사 시설에 방문할 수 있다. 파견된 정부관계 기관 대리인들에 대해서는, 우리 시설에 찾아오는 다른 방문객들에게 대하는 것처럼 정중하게 예의를 갖추어 맞이 한다. 예외적인 상황을 제외하고 회사는 검사관의 시찰을 허가를 할 것이다; 그러나 그들의 임검을 허가하기 전에 준법감시 책임자(Chief Legal Officer)나 환경안전공학부(Environmental and Safety Engineering) 이사에게 반드시 알린다.

정치헌금

적용법에 의해 법인 정치헌금이 명백히 허가된 경우나 회사의 회장 겸 CEO 나 그의 대리인이 이를 허가한 제한된 경우를 제외하고는, 회사의 어떠한 자산도 특정 정당이나 특정 공직 후보자를 위해, 또는 표결에 부쳐질 안전과 관련되어 직간접적으로 기증되지 않을 것이다. 기증에는 현금, 부동산, 서비스 그리고 기금모금 이벤트 티켓 구매 등이 포함된다.

행동규범 시행

고용 조건

채용 시, 각 직원들은 행동규범에 따를 것을 반드시 서면으로 동의한다. 특정 감독자급과 간부급의 전직원들에 대해서는 이의 서면 동의가 매년 의무화된다.

행동규범 합치성과 더불어 그러한 동의는 각 직원의 고용 조건이다.

준법감시관들

준법감시 책임자(Chief Legal Officer)는 본 행동규범 합치성을 포함한 법적문제를 담당하는 준법감시관이다. 최고재무책임자(Chief Financial Officer)는 모든 회계와 관리업무를 관장하는 준법감시관이다.

행동규범에 관한 의문점

행동규범과 이의 해석 및 적용에 관한 질문은 준법감시 책임자(Chief Legal Officer)에게 직접 문의나 서면 문의, 또는 +1 407-826-4514 로 전화 문의한다.

위반 보고

행동규범 위반 보고는 서면이나 전화 핫라인이나 이메일 등, 다양한 방법으로 가능하다. 만일 보고자가 익명을 원한다면 익명 보고도 가능하며, 이 보고가 간부급이나 이사회로 직접 보내질 수 있다.

직원이 행동규범의 위반을 안다면, 소속 부서의 부장(Manager)이나 다른 부서 부장에게 즉각 이를 알려야 한다. 그러한 보고를 받은 부장은 반드시 감사관(controller)이나 인사부 부장이나 총지배인(General Manager)에게 즉각 이를 보고해야 하고, 이 보고는 다시 회사의 준법감시관들

(compliance officers)들에게 통보되어야 한다. 상황에 따라, 보고자가 보다 적절하다고 간주하는 인물이 있을 경우, 그 인물에게 직접 위반 건을 보고하거나 또는 회사 핫라인을 이용할 수도 있다. 만일 위반 건이 '이해상충 정책'에 관련된 것이라면 준법감시책임자(Chief Legal Officer)에게 직접 보내야 한다.

서면 보고는 다음의 주소로 회사의 준법감시관들에 보낸다:

Tupperware Brands Corporation
Post Office Box 2353
Orlando, Florida 32802-2353
USA

그리고 "Confidential" (극비)이라고 겹봉에 표시한다.

회사의 준법감시관에 대한 전화 보고는 미국 플로리다주 올란도 시의 1-407-826-5050 으로 전화한다.

이해 당사자가 서면 통지를 Tupperware Brands 이사회로 보낼 때 다음의 주소로 보낸다:

Board of Directors
Tupperware Brands Corporation
Post Office Box 2353
Orlando, Florida 32802-2353
USA

그리고 "Confidential" (극비)이라고 겹봉에 표시한다.

만일 보고자가 익명보고를 원할 경우, 비밀보장 핫라인을 사용하여 행동규범 위반을 보고할 수 있으며, 이 핫라인은 독자적인 외주 운영 회사 The Network 에서 다국어 전문직원을 두고 24 시간 대기하고 신고 전화를 받는다. 핫라인 번호는:

미국 및 캐나다(무료통화): 877-217-6220

기타 지역(수신자 부담전화): +1 770-582-5215

수신자 부담의 전화를 걸 때 교환이 보고자의 이름을 물으면, "Tupperware" 라고 대답함으로써 익명을 유지할 수 있다. 만일 보고자의 보고 내용이 이사회(Board of Directors)로 직접 보내지기 원할 경우 The Network 에게 그렇게 말을 한다.

행동규범 위반 보고를 이메일로 하기 원하면 다음의 이메일 주소로 이용할 수 있다:

준법감시관 이메일: ComplianceOfficer@Tupperware.com

이사회 이메일: BoardofDirectors@Tupperware.com

이사회로 보고를 보내면, 이를 간부급에서는 보지 못할 것이다. 또한, 자신의 보고가 익명으로 취급되기 원하면, 그러한 요청에 대한 약속이 지켜질 것이다.

행동규범의 선의의 실제 위반행위나 위반 가능성 보고에 대한 보복은 전혀 없을 것이다. 그러한 보고자는 익명일 수 있다. 익명이 아니라도 보고자의 신원에 대한 비밀은 지켜질 것이나, 행동규범을 공정하게 시행하기 위해서, 또는 법적 의무에 따르기 위해 신원을 노출해야만 할 때는 제외한다.

조사

회사의 준법감시책임자(Chief Legal Officer)는 모든 규범위반 혐의에 대해 신속하게 조사할 것이며, 필요한 교정조치를 취할 것이다. 보고자는 동 조사에 대해 협조할 것으로 기대 받는다.

위반에 대한 징계

다음의 경우에 징계조치가 취해질 수 있다.

- 규범을 위반하는 행동을 허가하거나 또는 이에 직접 참여하는 경우;
- 규범의 위반을 은닉하는 경우;
- 규범위반 조사에 협조를 거부하는 경우;
- 부하직원의 규범 위반을 발견하지 못하거나 보고하지 않는 경우로서, 이러한 불이행이 감독 태만이나 감독 결여를 반영할 때; 또는
- 규범 위반을 보고한 개인에 대해 직간접적으로 보복하는 경우.

징계조치에는 적절한 경우, 해고조치가 포함될 수 있다.

면제 및 공개

이사회나 임원의 혜택을 위해 규범의 특정 조항 면제는 반드시 이사회나 동 이사회 위원회의 승인을 받아야 하고, 주주들에게 즉각 공개되어야 한다.

행동규범은 2011년 11월 30일자
이사회에 의해 수정 채택되었음.