

윤리강령

주식회사 지아이이노베이션

제 1 장 총 칙

제 1 조(목적)

이 윤리강령(이하 "강령"이라 한다)은 올바른 의사결정과 윤리적 판단 기준을 임직원에게 제공함을 목적으로 한다.

제 2 조(적용대상)

강령은 주식회사 지아이이노베이션(이하 "회사"라 한다)에 속한 모든 임직원(근로계약에 따른 파견근로자를 포함한다)에 대하여 적용한다.

제 2 장 임직원의 기본윤리

제 3 조(임직원의 기본윤리)

- ① 임직원은 회사의 일원으로 긍지와 자부심을 가지며 항상 정직하고 성실한 자세를 견지한다.
- ② 임직원은 높은 윤리적 가치관을 가지고 개인의 품위와 회사의 명예를 유지·발전시킬 수 있도록 노력한다.
- ③ 임직원은 직무를 수행함에 있어서 제반 법령과 규정을 준수하여 공정하게 수행함과 동시에 양심에 어긋나지 않도록 행동한다.
- ④ 임직원은 자기 또는 타인의 공정한 직무수행을 저해할 수 있는 부당한 지시, 알선·청탁, 특혜 부여 등 사회의 지탄을 받을 만한 비윤리적·불법적 행위를 하여서는 아니 된다.

제 4 조(사명완수)

임직원은 회사의 경영이념과 비전을 공유하고 회사가 추구하는 목표와 가치에 공감하여 창의와 성실로서 맡은 바 책임을 완수한다.

제 5 조(이해충돌회피)

- ① 임직원은 직무를 수행함에 있어 회사의 이해와 상충되는 행위나 이해관계를 회피하도록 노력하여야 한다.
- ② 임직원은 회사와 개인 또는 부서 간의 이해가 상충될 경우에는 회사의 이익을 우선적으로 고려하여야 한다.

제 6 조(부당이득 수수 금지)

임직원은 직무와 관련하여 사회통념상 용인되는 범위를 넘어 공정성을 저해할 수 있는 금품, 향응 등을 직무관련자에게 제공하거나 직무관련자로부터 제공받아서서는 아니 된다.

제 7 조(임직원 상호 관계)

- ① 임직원은 상호간에 직장생활에 필요한 기본예의를 지켜야 하며 불손한 언행이나 다른 임직원을 비방하는 등의 괴로움을 주는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ② 임직원은 학벌, 성별, 종교, 혈연, 출신지역 등에 따른 파벌조성이나 차별대우를 하여서는 아니 된다.
- ③ 임직원 상호간에는 부당한 청탁이나 사회통념상 과다한 선물제공 및 금전거래 등의 행위를 하여서는 아니 된다.
- ④ 상급자는 하급자에게 부당한 지시를 하여서는 아니 되며 하급자는 상급자의 정당한 지시에 순응하되 부당한 지시는 거절하여야 한다.
- ⑤ 임직원은 상호간에 성적 유혹 및 성적 수치심을 유발시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

제 8 조(투명한 정보 및 회계관리)

- ① 임직원은 모든 정보를 정당하고 투명하게 취득 관리하여야 하며 회계기록 등의 정보는 정확하고 정직하게 기록 관리하여야 한다.
- ② 임직원은 직무관련 취득정보를 사전허가나 승인 없이 외부로 유출하거나 부당하게 이용하여서는 아니된다.
- ③ 임직원은 특정 개인이나 부서의 이익을 위해 허위 또는 과장보고를 하지 않으며 중요한 정보를 은폐하거나 독점하지 않는다.
- ④ 회사는 관련법령과 규정에 따라 경영정보를 공시하여 경영의 투명성과 신뢰도를 높인다.

제 3 장 고객에 대한 윤리

제 9 조(고객존중)

임직원은 항상 고객을 존중하고 고객의 입장에서 생각하며 고객을 모든 행동의 최우선 기준으로 삼는다.

제 10 조(고객의 이익 보호)

- ① 임직원은 고객의 자산, 지적재산권, 영업비밀, 고객정보 등을 보호하며 비도덕적 행위로 인하여 고객의 이익을 침해하지 아니한다.
- ② 임직원은 고객이 알아야 하거나 고객에게 마땅히 알려야 하는 사실은 정확하고 신속하게 제공한다.

제 4 장 주주 및 투자자에 대한 윤리

제 11 조(기업가치 제고)

회사는 경영의 건전성을 유지하고 건실한 경영활동을 통하여 장기적이고 안정적으로 주주와 투자자의 이익을 보호한다.

제 12 조(주주권익 보호)

- ① 회사는 주주의 권리와 정당한 요구 및 의사를 존중한다.
- ② 회사는 경영의사결정의 절차를 준수하고 재무제표 등 공시자료를 기업회계기준에 의거하여 투명하고 신뢰성 있게 작성하여 주주에게 필요한 정보를 적시에 제공한다.

제 5 장 임직원에 대한 윤리

제 13 조(공정한 대우)

회사는 교육, 승진 등에 있어서 임직원 개인의 능력과 자질에 따라 균등한 기회를 부여하고, 성과와 업적에 대해서는 공정하게 평가하고 보상하며, 성별 · 학력 · 연령 · 종교 · 출신지역 · 신체장애 등을 이유로 차별하지 않는다.

제 14 조(인재육성 및 창의성 촉진)

회사는 임직원의 능력개발을 적극 지원하여 전문적이고 창의적인 인재로 육성하고, 임직원의 독창적이고 자율적인 사고와 행동을 촉진하기 위하여 모든 임직원이 자유롭게 제안하고 의사표현을 할 수 있는 여건을 조성한다.

제 6 장 경쟁사 및 협력사에 대한 윤리

제 15 조(상생경영)

회사는 상호 존중하며 공정한 시장경제 질서를 유지하고, 상호이익과 공동발전을 추구한다.

제 16 조(정보보호)

회사는 경쟁사 및 협력사의 정보와 영업비밀을 부당한 방법으로 취득하거나 사용하지 않는다.

제 7 장 국가와 사회에 대한 윤리

제 17 조(부당한 정치활동 금지)

- ① 회사는 부당하게 정치에 관여하지 않으며 정당·정치인·선거후보자 등에게 불법적인 기부금 또는 경비 등을 제공하지 않는다.
- ② 회사는 임직원의 개인의 정치적 견해를 존중한다. 다만, 임직원은 개인의 정치적 견해가 회사의 정치적 입장으로 오해받지 않도록 주의하여야 한다.

제 18 조(안전 및 위험예방)

임직원은 안전에 관한 제반 법규와 기준을 준수하여 재해 및 위험예방관리에 최선을 다해야 한다.

제 8 장 신고 및 조치

제 19 조(신고 및 제보자 보호)

- ① 회사 혹은 임직원이 이 강령을 위반한 사실을 알게 된 때에 홈페이지를 통해 신고할 수 있다.
- ② 전담부서는 신고 접수 후 사실관계를 확인하고 조사에 착수해야 하며, 신고의 사실 여부 확인을 위하여 직접 조사하거나 외부 전문가에게 조사를 의뢰할 수 있다.
- ③ 제보자와 신고내용에 대해서는 법률상 허용되는 범위 내에서 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 해야 한다.
- ④ 제보자에게 정당한 이유 없이 차별적 취급을 가한 자는 징계의 대상이 되며, 징계의 종류, 절차, 효력 등은 회사의 징계관련 규정이 정한바에 따른다.

제 20 조(사후 조치)

- ① 전담부서는 신고 조사 및 관련 규정에 따른 사후조치를 수행하며, 결과를 대표이사에게 보고한다. 대표이사는 해당 결과를 이사회 및 감사위원회에 보고한다.
- ② 회사는 강령 위반행위 발생 시 철저한 원인 규명과 교육을 통해 재발을 방지한다.
- ③ 대표이사는 강령을 준수하고 윤리경영 정립에 기여한 임직원에 대하여는 인사평가에 반영하는 등 그에 상응한 포상을 실시할 수 있다.
- ④ 대표이사는 강령에 저촉된 행위를 한 임직원에 대하여는 징계 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
- ⑤ 제 3 항 혹은 4 항 규정에 의한 포상 및 징계의 종류, 절차, 효력 등은 회사의 관련 규정이 정한 바에 따른다.

부 칙

제 1 조(시행일)

이 규정은 2023 년 9 월 21 일부터 시행한다.