

	Human Rights Policy	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	1 / 12

Table of Contents

Chapter 1 General Provisions

Chapter 2 Basic Principles

Chapter 3 System Establishment




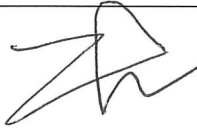

Chapter 4 Risk Management

Chapter 5 Appendices

Chapter 6 Supplementary Provisions

Revision History

No.	Date of Enactment/Revision	Effective Date	Key Revision Details
0	01/01/2024	01/01/2024	Initial establishment of the Human Rights Policy
1			
2			
3			

Category	Prepared by	Approved by	Approved by	Approved by	Approved by
Title	HR Specialist	HR Manger	General Manger	Executive Director	Vice President
Name	Jeonghye Park	Amy Kelley	Gary Sport	Chankwon Hwang	Heeyoung Kim
Signature					

	Human Rights Policy	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	2 / 12

Chapter 1 General Provisions

Article 1 [Purpose]

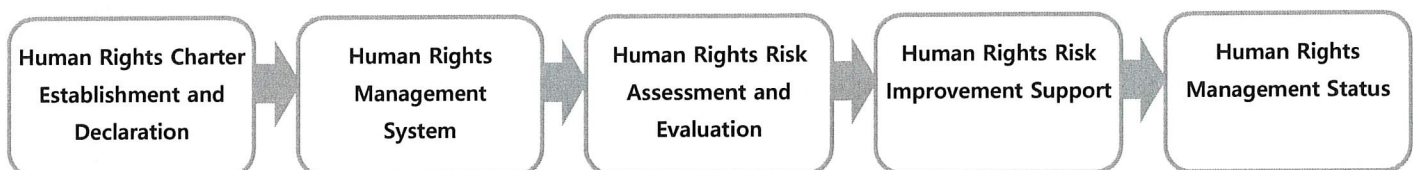
1. ITAC (hereinafter referred to as the "Company") establishes this Human Rights Policy to actively implement human rights management, prevent human rights violations in the course of its business operations, and, in the event of such violations, protect and respect the dignity and value of affected individuals through appropriate remedy mechanisms, thereby pursuing sustainable development.
2. The Company expresses its public support for, and declares its commitment to uphold, the human rights principles set forth in the Universal Declaration of Human Rights, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Ruggie Framework), and the conventions of the International Labor Organization (ILO).

Article 2 [Scope of Application]

1. This policy applies to all employees of the Company and encourages third parties, such as business partners and suppliers who conduct business with the Company, to also adhere to its principles.
2. In the event that any provision of this Human Rights Policy conflicts with the laws and regulations of a local jurisdiction, the local laws and regulations shall take precedence.
3. Unless otherwise specified in applicable national laws, the Company's articles of incorporation, or internal regulations, all employees of the Company shall perform their duties in accordance with this Human Rights Policy.

Article 3 [Management Process]

The Company shall implement human rights management in accordance with this Human Rights Policy. It shall regularly assess and improve its overall business activities to identify and address any potential human rights risks and shall disclose the results of such assessments.



	<h1>Human Rights Policy</h1>	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	3 / 12

Chapter 2 Basic Principles

Article 4 【Prohibition of Discrimination】

The Company shall not engage in discrimination in any business activities without reasonable cause on the basis of gender, race, ethnicity, nationality, religion, disability, age, marital status, pregnancy and childbirth, family relations, social status, political opinion, or religion. The Company shall respect and promote diversity.

Article 5【Respect for Diversity】

The Company shall acknowledge and respect the diversity of ethnic, racial, religious, and linguistic minorities at all domestic and international business sites. The Company shall also strive to promote equal opportunities for these groups.

Article 6 【Prohibition of Forced Labor】

1. The Company shall assign employees to work in accordance with the labor standards and legal requirements of each country in which it operates. Any form of forced labor or compulsory work against the will of the employee is strictly prohibited.
2. The Company shall not require the submission of personal documents such as identification cards or visas that may restrict employees' personal activities. The Company shall not engage in or promote any form of physical or psychological coercion, including assault, threats, confinement, or any form of bonded labor intended to compel forced work.
3. The Company shall not procure goods or services from business partners involved in forced labor arising from physical or psychological coercion or debt bondage. If such violations are identified, the Company shall take appropriate corrective actions.

Article 7 【Prohibition of Child Labor】

1. The Company strictly prohibits all forms of child labor. It shall verify the age of employees and job applicants through legal documents such as identification cards or birth certificates. ("Child", for the purpose of United States operations, refers to any person under the age of 18, the age at which compulsory education is completed, or the minimum legal working

	<h1>Human Rights Policy</h1>	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	4 / 12

age under local law, whichever is highest.)


Age Verification Procedures at Hiring

1. Establish appropriate policies and processes to prohibit child labor
2. Obtain a signed 'Identity Verification Pledge' from the worker
3. Visually verify the worker's age using government-issued photo identification
 - Validate and cross-reference the authenticity of two or more official documents, such as birth certificates, government-issued ID cards, or school certificates bearing an official seal
4. Confirm age information through interviews and discussions with the worker.
5. Establish an identity verification system to control facility access for workers (e.g., fingerprint recognition or ID cards with the worker's photograph)

2. The Company may not employ adolescent workers who are younger than the statutory minimum employment age of 18 for this industry.
3. If child labor is discovered, the Company shall take measures to provide support and corrective action.
4. The company shall maintain an active Child Labor prevention, auditing and reporting process that includes comprehensive verification and checks and balances, an auditing process of all age related and work authorization documents to include I-9 work and E-Verify work authorizations. The company shall also maintain an active written and vision campaign to inform employees, prospective employees, the community and any other interested parties of its Child Labor policies.
5. The company shall inform all employees of the process to report suspected document fraud and/or child labor violations, to include any non-employee under the age of 18 found in posted off limit areas of the facility.

Article 8 [Compliance with Working Conditions and Creation of Work Environment]

1. The Company shall comply with the statutory working hours and leave regulations of each country in which it operates. It shall guarantee equal pay for equal work under the principles of minimum wage and pay equity and shall strive to improve working conditions.

	<h1>Human Rights Policy</h1>	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	5 / 12

2. Beyond paying the legally required minimum wage, the Company shall adhere to the principle of providing a living wage, taking into account all essential expenses—including housing, meals, healthcare, education, and transportation—so that employees and their families can maintain a basic standard of living.
3. The Company shall provide sufficient educational opportunities and an appropriate work environment to support the development of all employees' capabilities and the enhancement of their quality of life.
4. The Company shall create a work environment that prioritizes employee satisfaction and operational efficiency.

Article 9[Freedom of Association and Protection of the Right to Collective Bargaining]

1. The Company shall respect the right to freedom of association and collective bargaining as guaranteed under the labor laws of each country and region.
2. The Company shall respect employees' freedom to form and join labor unions and shall prohibit any unfair treatment or discrimination on the grounds of union membership or formation.
3. The Company shall respect and faithfully implement the outcomes of collective bargaining that are derived through mutual agreement.

Article 10 [Prohibition of Workplace Harassment, Sexual Harassment and Violence, and Inhumane Acts]

1. The Company shall protect the privacy of its employees and strictly prohibit all forms of harassment and inhumane conduct, including but not limited to sexual harassment, sexual violence, mental or physical coercion, bullying, public humiliation, and verbal abuse in the workplace.
2. The Company shall actively strive to prevent in advance workplace sexual harassment or violence that may occur through the misuse of hierarchical or relational superiority.
3. All whistleblowers shall be guaranteed anonymity, and any unfair treatment or retaliation against whistleblowers is strictly prohibited.

Article 11 [Fair Treatment and Employee Career Management]

	<h1>Human Rights Policy</h1>	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	6 / 12

The Company shall treat all employees fairly based on their abilities and qualifications. It shall foster an environment that encourages voluntary self-development and shall actively support opportunities for training and career development necessary for the performance of duties.

Article 12 [Workplace Health and Safety]

1. The Company shall place the highest priority on the health and safety of its employees and the local community.
2. The Company shall provide a safe working environment for all employees by eliminating workplace hazards, implementing preventive measures, ensuring compliance with safety regulations, supplying personal protective equipment, and conducting regular safety training.
3. The Company shall regularly inspect its facilities, equipment, and tools to ensure that all employees work in a safe environment. It shall also take appropriate measures to prevent physical and mental risks and establish support systems for post-incident management, thereby promoting employee health.

Article 13 [Protection of Human Rights of Local Residents]

1. The Company shall ensure that the human rights of local residents are not infringed in the course of its business operations.
2. The Company shall respect and protect the rights of local residents to health and safety, as well as their rights to land, forests, and water resources. The Company shall guarantee freedom of residence and prohibit forced evictions.

Article 14 [Protection of Customer Human Rights and Information]

1. The Company shall prioritize the protection of customers' lives, health, and property when providing products and services, and shall take all necessary measures to safeguard personal information collected in the course of its business activities.
2. The Company shall protect all personal information acquired during the management and execution of its business operations.

Article 15 [Compliance with Environmental Protection Laws and Regulations]

The Company shall comply with international standards and applicable laws and regulations

	Human Rights Policy	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	7 / 12

related to environmental protection.

Article 16 【Efforts Toward Environmental Protection】

The Company recognizes that environmental pollution can constitute a serious human rights violation by directly impacting human life and health and shall endeavor to minimize the negative environmental impacts resulting from its business activities.

Article 17 【Responsible Use of Raw Materials】

The Company shall not use raw materials, goods, or products that are produced through illegal, unethical means or methods that may involve human rights violations.

Article 18 【Management of Business Partners and Supply Chain】


1. The Company shall pursue mutual growth with its business partners on the basis of an equal relationship and shall support and cooperate with them to implement human rights management practices.
2. To build a sustainable supply chain, the Company shall assess and manage ESG risks arising within the supply chain and carry out training and support activities for its suppliers to prevent such risks in advance.

Chapter 3 System Establishment

A. Establishment of Governance

① Responsibility for Human Rights Management

The Company shall manage and oversee the implementation of human rights management through a committee or management meeting that includes the highest decision-maker or decision-makers from key departments, or through working-level meetings chaired by the decision-maker of the department in charge of human rights management. The roles and responsibilities of such committees, management meetings, or working-level meetings may include: 1) reviewing the enactment or revision of the Human Rights Charter; 2) providing opinions on amendments to internal regulations such as personnel systems, employment rules, and audit standards; 3) recommending actions based on the results of human rights

	<h1>Human Rights Policy</h1>	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	8 / 12

risk assessments; 4) directing investigations into cases of human rights violations and reviewing remedies; and 5) addressing any other matters deemed necessary for the protection of human rights.

② Implementation of Human Rights Management

The Company shall establish an organization responsible for the implementation of human rights management and ensure that related duties are carried out. The responsibilities of the organization in charge of human rights management may include: 1) enactment and revision of the Human Rights Charter; 2) establishment of a human rights management action plan; 3) human rights risk assessment; 4) operation of grievance handling channels; and 5) matters related to internal training and reporting, and external communications.

B. Operation of Grievance Handling Procedures

① Reporting and Receiving Human Rights Violations

The Company shall operate channels through which employees, other individuals, or organizations (hereinafter referred to as "Reporters") who have experienced human rights violations or are aware of human rights risks can report such incidents. Upon receipt of a human rights violation report, the relevant departments shall consider the specific characteristics of each case and discuss appropriate remedial measures for the reported violation.

Human Rights Violation Reporting Channels

- ▶ Department: Human Resources & General Affairs Team
- ▶ Phone: (334)-335-5800
- ▶ Email: akelley@iljitech.co.kr , jhpark98@iljitech.co.kr
- ▶ Mailing Address: HR & ER Team, 121 ILJI drive, Luverne, Alabama, United States

② Handling of Human Rights Violation Reports

The company shall explore the best possible remedies for reported cases of human rights violations by referencing court precedents, relevant regulations of the competent authorities, past internal practices, and industry norms, with support from the Legal Department. If a

	<h1>Human Rights Policy</h1>	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	9 / 12

human rights violation case is likely to significantly impact the freedom and rights of the victim or escalate into a reputational risk for the company, the remedy may be discussed by a committee, management meeting, or working-level meeting involving the company's top decision-makers.

③ Protection of Whistleblower Identity

All company employees are prohibited from disclosing, sharing, or reporting any information that reveals the identity of a whistleblower or may lead to the identification of the whistleblower. Information related to the victim, the nature of the violation, the remedial process, and the outcome must be kept strictly confidential. The company shall take necessary measures to ensure that whistleblowers who report human rights violations or risks do not suffer any disadvantages or retaliation as a result of their report.

C. Education and Awareness Enhancement

① Human Rights Management Education

The company shall provide human rights management education to promote employees' understanding and awareness of human rights and to communicate internal directions and action plans related to human rights management. Through this education, the company shall prohibit discriminatory behavior among employees and encourage active reporting of identified human rights violations and risks.


② Expansion of Human Rights Management

The company shall make information regarding the Human Rights Charter, action plans, human rights risk assessment procedures and outcomes available not only internally but also to suppliers, sales and service organizations, and other related business partners. The information shall be shared through optimal channels (such as voice, video, or written formats) and in accessible languages (such as English, Spanish and Korean) to ensure that members of these organizations can conveniently access human rights management information.

Chapter 4 Risk Management

A. Risk Assessment

① Development of Evaluation Indicators

	<h1>Human Rights Policy</h1>	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	10 / 12

Based on the fundamental principles of this Human Rights Charter, the Company shall develop and operate inspection and due diligence indicators to assess human rights risks related to working conditions, labor practices, personnel management, industrial safety, local communities, and customers. These indicators shall incorporate relevant international standards such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, and the United States Civil Rights Division of the Department of Justice, the Office for Civil Rights (OCR), the U.S. Commission on Civil Rights.

② Operation of the Evaluation Process


The Company shall operate an evaluation process to identify existing human rights violations and the potential for human rights risks within organizations subject to this Human Rights Charter. The evaluation subjects will be provided with indicators and guidelines for self-assessment, and if the self-assessment reveals shortcomings, they will be advised to establish their own improvement plans. Based on the self-assessment results, the Company may conduct on-site due diligence to verify the presence of human rights risks by reviewing internal regulations and systems, conducting interviews, and performing site inspections. In addition, to ensure objectivity in the self-assessment and on-site due diligence, an independent third-party audit may be conducted. In cases where 'high-risk' or 'non-compliant' issues are identified through the self-assessment, on-site due diligence, or third-party audit, the Company may require immediate remediation or the formulation of a corrective action plan. Furthermore, in order to accurately identify human rights violations and operate the evaluation process effectively, the Company shall regularly review and revise the human rights risk assessment indicators and process.



B. Risk Mitigation Implementation

① Development and Consultation of Improvement Measures

The Company shall establish improvement measures and implementation plans for human

	<h1>Human Rights Policy</h1>	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	11 / 12

rights risks identified through the human rights risk assessment. Headquarters, domestic and overseas manufacturing and sales subsidiaries, affiliates and sub-subsidiaries, suppliers and sales/service providers, and other business-related organizations subject to the human rights risk assessment shall derive concrete action items to implement improvement measures for the identified risks.

② Monitoring Implementation Status

The Company shall continuously monitor whether the relevant personnel of the organizations subject to the human rights risk assessment are faithfully and effectively implementing the agreed improvement measures. Regular communication shall be maintained to ensure that specific action items are carried out on schedule and expected deliverables are secured in a timely manner. If it is anticipated that the improvement measures will not be implemented, the Company may take necessary actions.

C. Disclosure of Status and Results

① Reporting to Key Decision Makers

The Company shall report significant insights, critical risks, and improvement measures identified through the human rights risk assessment to key decision makers, including the committee, management meetings, and working-level meetings. The reports approved by the committee, management meetings, or key decision makers may be shared with relevant departments to enhance the effectiveness of human rights management initiatives.

② External Disclosure

The Company shall disclose information on human rights violation reports, human rights risk assessment results, and measures for risk improvement and mitigation through accessible channels such as the company website, integrated reports, sustainability reports, or a separate human rights white paper. The Company shall select disclosure channels that are easy for employees and other stakeholders to access and clearly understand.

	Human Rights Policy	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	12 / 12

Chapter 5 Appendices

A. Contact Information

ITAC Human Rights Policy Contact

- ▶ Department: HR & ER
- ▶ Phone: (334)-335-5800
- ▶ Email: akelley@iljitech.co.kr , jhpark98@iljitech.co.kr
- ▶ Mailing Address: HR & ER Team, 121 ILJI drive, Luverne, Alabama, United States

B. References


This Human Rights Charter was established based on human rights-related provisions, standards, and initiatives stipulated in domestic and international human rights standards and relevant laws and regulations:

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ Constitution of the United States of America
- ⑦ United States Federal Department of Labor
- ⑧ United States Equal Employment Opportunity Commission

Chapter 6 Supplementary Provisions

Article 1 【 Effective Date 】

This policy shall take effect from January 1, 2024.



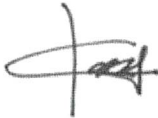


 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	1 / 10

목 차

제 1 장	개 요
제 2 장	기본원칙
제 3 장	시스템 구축
제 4 장	리스크 관리
제 5 장	부 록
제 6 장	부 칙

개정 이력

차수	제(개)정 일자	시행일자	주요 개정 내용
0	2024.01.01	2024.01.01	인권정책 최초 제정
1			
2			
3			

구 분	작 성	검 토	검 토	검 토	승 인
직 책	선 임	W/G 장	본부장	부사장	대표이사
성 명	노 주 연	권 준 석	강 대 근	구 준 희	구 준 모
서 명					



주식회사 일 지 테 크

ILJI TECHNOLOGY CO., Ltd.

 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	2 / 10

제1장 개 요

제 1 조【 목 적 】

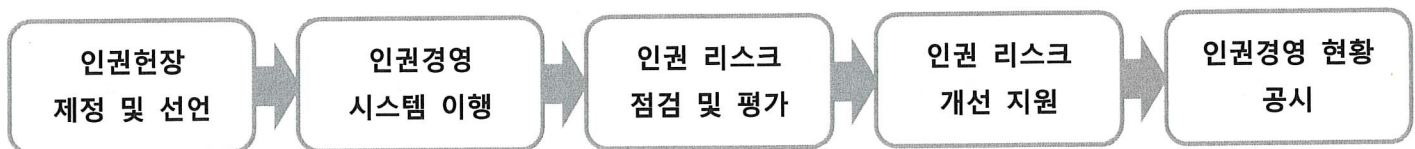
1. 일지테크(이하 "회사"라 한다)는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 인권침해 발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 지속가능한 발전을 추구하기 위해 본 인권정책을 제정한다.
2. 회사는 '세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)' 및 유엔 인권위원회의 '기업과 인권에 대한 지침(UN Guiding Principles on Business and Human Right; Ruggie Framework)', '국제 노동기구(The International Labor Organization) 협약' 등에서 제시하고 있는 인권 원칙에 대하여 공개적 지지하며, 이를 준수할 것을 선언합니다.


제 2 조【 적용범위 】

1. 본 정책은 회사에 속한 모든 임직원에게 대하여 적용하며, 회사와 거래하는 협력업체 등 제 3자도 함께 준수할 것을 권장한다
2. 본 인권정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다.
3. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 회사의 모든 임직원은 본 인권정책에 따라 업무를 수행한다.

제 3 조【 관리 프로세스 】

회사는 본 인권정책에 따라 실제로 인권경영을 이행하며, 경영활동 전반에 잠재적 인권 리스크 발생 가능성이 없는지 점검 및 개선을 실시하고 그 결과를 공개한다.



 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	3 / 10

제2장 기본원칙

제 4 조【 차별금지 】

회사는 합리적인 이유 없이 모든 사업활동에 있어서 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 결혼 여부, 임신 및 출산, 가족관계, 사회적 신분, 정치적 견해, 종교 등을 이유로 차별을 두어서는 아니되며 다양성을 존중해야 한다.

제 5 조【 다양성 존중 】

회사는 국내외 모든 사업장에서 민족적, 인종적, 종교적 및 언어적 소수자들의 다양성을 인정하며 존중한다. 또한 이들의 기회균등 실현을 위해 노력한다.

제 6 조【 강제노동 금지 】

1. 회사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준 법률에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며, 어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지하여야 한다.
2. 회사는 임직원의 개인활동을 제약할 수 있는 신분증, 사증 등의 제출을 요구하지 않으며, 강제노동을 목적으로 폭행, 협박, 감금 등 신체적/정신적 속박 행위를 하거나 채용담보 노동을 주도해서는 아니 된다.
3. 회사는 신체적/정신적 속박이나 채무관계에 의한 강제노동 등에 관여하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 조치를 취하여야 한다.

제 7 조【 아동노동 금지 】

1. 회사는 어떠한 형태의 아동노동도 원칙적으로 금지하며, 신분증, 출생증명서 등 합법적 서류를 통해 임직원 및 취업지원자의 나이를 확인하여야 한다. ("아동"은 만 15 세, 의무교육이 끝나는 연령, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저 연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미한다.)

채용 시 아동 또는 연소자 여부 확인 절차

1. 아동 노동 금지를 위한 적절한 방침 및 프로세스 수립
2. 근로자로부터 '신분확인 서약서' 서명 수취
3. 근로자의 연령 확인 시 정부에서 인정한 사진이 있는 신분증의 육안 확인
- 2 개 이상의 공식 신분증의 유효성을 검증하여 조사 및 교차 참조
(출생 증명서, 정부 발행 개인 신분증, "공식 직인"이 찍힌 학교 증명서 사본 등)
4. 근로자 인터뷰 및 면담을 통한 연령정보 확인
5. 연소자의 경우 주민등록등본 또는 가족관계증명서 수령
6. 연소자의 친권자·후견인으로부터 취업동의서 수령 및 비치
7. 근로자의 시설 출입 통제를 위한 신원 확인 시스템 수립
(지문 인식 또는 근로자 본인 사진이 있는 ID 카드 등)

2. 회사는 법정 고용 최저연령보다 높은 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 만 18 세 미만의 근로자들은 안전보건 측면에서 위험한 업무(초과근무, 야간근무 포함)를 수행해서는 안 되며 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.
3. 회사는 아동노동이 발견된 경우 지원과 교정이 이루어지도록 조치를 취해야 하며, 합법적 근로가 가능할 때까지 아동의 소득을 유지하고 의무 교육을 완료할 수 있도록 수업료 및 합리적인 수준의 추가 필수 비용을 지원한다.
4. 회사는 미성년 근로자가 존재하고 이들의 고용이 합법일 경우, 근로자를 퇴사시키거나 벌금을 부과하는 대신 미성년 근로자를 적절한 견습직으로 이동시키고, 근로 시간과 근무 유형을 교육적 필요에 맞게 필요에 따라 제한한다.

1. 근로시간 제한 조치
2. 연소 근로자에게 가혹하거나 과중한 업무 부여 금지 (화학물, 살충제, 기계, 분진 또는 과도한 추위, 열 또는 소음의 위험에 노출되는 생산 현장에서의 근무 등)
3. 잔업, 야간 및 휴일 근로, 위험근무 금지
4. 연소자 근무기록 별도 관리
5. 연소자 작업복, 명찰, 안전모 등은 식별 가능하도록 별도 제작
6. 정확한 급여 미지급, 졸업학점 미부여 등 금전적/학업적 불이익 금지
7. 연소근로자 보험 가입
8. 근로계약 불이행 시 위약금 및 손해배상액 예정에 대한 사항의 계약서 내 반영 금지

 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	5 / 10

제 8 조【 근로 조건 준수 및 근무 환경 조성 】

1. 회사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간 및 휴무 관련 규정을 준수하고, 최저임금 및 동일노동 동일임금 원칙 하 동등급여를 보장하며, 근로조건 개선을 위해 노력한다.
2. 회사는 법령이 보장하는 최저 임금 지급에서 나아가, 주거, 식사, 의료, 교육, 교통 등 생활비를 포함한 모든 필수 비용을 고려하여 임직원 및 임직원 가족이 기본적인 생활을 영유할 수 있도록 생활 임금(living wage) 지급 원칙을 준수한다.
3. 회사는 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.
4. 회사는 임직원의 만족과 업무효율을 최우선으로 고려한 근무환경을 조성한다.

제 9 조【 결사의 자유 및 단체교섭권 보호 】

1. 회사는 각 국가 · 지역의 노동법에 따라 보장된 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 존중한다.
2. 회사는 근로자의 자유로운 노동조합 결성 및 가입을 존중하며, 노동조합 가입 및 결성 등을 이유로 부당한 처우나 차별을 금지한다.
3. 회사는 상호합의를 통해 도출된 단체교섭의 결과를 존중하고 성실히 이행한다.

제 10 조【 직장 내 괴롭힘, 성희롱 · 성폭력, 비인도적 행위 금지 】

1. 회사는 임직원의 사생활을 보호하며, 직장 내 성희롱 · 성폭력, 정신적 · 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언 등을 포함한 일체의 괴롭힘 및 비인도적 행위를 엄격히 금지한다.
2. 회사는 지위 또는 관계의 우위를 이용한 직장 내 성희롱 · 성폭력 발생을 사전에 예방하고자 적극적으로 노력한다.
3. 회사의 모든 신고자는 익명성을 보장받을 수 있으며, 신고자에 대한 부당한 처우는 엄격히 금지한다.

제11조【 공정대우 및 직원 경력 관리 】

회사는 모든 임직원을 능력과 자질에 따라 공정하게 대우하고, 자발적인 자기계발 환경을 조성하며, 업무수행 상 필요한 교육훈련 및 경력 개발 관리 기회를 적극 지원한다.

 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	6 / 10

제12조【 사업장 안전보건 】

1. 회사는 임직원과 지역사회의 안전보건을 최우선으로 한다.
2. 회사는 작업장 위험요인 제거 및 위험예방조치, 안전수칙에 따른 작업 수행, 개인 보호 장비 제공, 정기적 안전교육 실시 등을 통해 모든 임직원에게 안전한 작업환경을 제공한다.
3. 회사는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원 방안을 마련함으로써 임직원 건강을 위해 노력한다.

제13조【 지역주민 인권 보호 】

1. 회사는 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.
2. 회사는 지역주민의 안전보건에 대한 권리 및 토지, 산림, 수자원에 대한 권리를 보장하며, 강제 퇴거를 금지하는 등 거주자의 자유를 보장한다.

제14조【 고객 인권 보호 및 정보보호 】

1. 회사는 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.
2. 회사는 경영과 사업 추진 과정에서 취득하는 모든 개인정보를 보호한다.

제15조【 환경보호 법규 및 규정 준수 】

회사는 환경보호와 관련된 국제기준, 관계법령 등을 준수한다.

제16조【 환경보호 노력 】


회사는 환경오염이 사람의 생명과 건강에 직접적 영향을 미치는 중대한 인권침해가 될 수 있음을 인식하고, 기업활동으로 인한 부정적 환경 영향을 최소화하기 위해 노력한다.

제17조【 책임있는 원자재 사용 】

회사는 불법적이거나 비윤리적인 방법 또는 인권침해의 우려가 있는 방법으로 생산된 원자재, 상품 등을 사용하지 않는다.

제18조【 협력업체 및 공급망 관리 】

1. 회사는 협력업체와 동등한 관계로서 상생발전을 추구하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고

 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	7 / 10

협력한다.

- 회사는 지속가능한 공급망을 구축하기 위해 공급망에서 발생하는 ESG 리스크를 평가 및 관리하고, 리스크 사전 예방을 위해 협력사 대상으로 교육 및 지원 활동을 전개해 나간다.

제3장 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

회사는 최고의사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 인권경영 전담부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 현장의 제·개정 검토 2) 인사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.


② 인권경영 이행

회사는 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 1) 인권현장의 제·개정 2) 인권경영 실행계획 수립 3) 인권 리스크 평가 4) 고충처리 채널 운영 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

나. 고충처리 절차 운영

① 인권침해 신고·접수

회사는 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	8 / 10

인권침해 신고 채널

- ▶ 부서명 : 인사총무팀
- ▶ 전화 : 053-859-1250
- ▶ 이메일 : pop5310@iljitech.co.kr
- ▶ 우편 : 경상북도 경산시 진량읍 공단 4로 50 인사총무팀

② 인권침해 신고 처리

회사는 인권침해 신고 사례 등에 대해 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 인권침해 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우에는 최고 의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.

② 신고인 신분보장

회사의 모든 임직원은 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도를 금지하며 피해자, 피해내용, 구제절차, 처리결과 등 신고, 접수, 통보 내용을 비밀에 부쳐야 한다. 그리고 인권침해 사례 또는 인권 리스크를 알린 신고인 등이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

다. 교육 및 확산

① 인권경영 교육

회사는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견된 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

② 인권경영 확산

회사는 인권헌장 및 실행계획, 인권 리스크 평가 절차 및 결과 등에 관한 정보를 회사 내부를 포함한 공급자 및 판매·서비스 조직, 기타 거래관계에 있는 조직에게도 공유할 수 있도록 한다. 공유 방법은 해당 조직의 구성원이 인권경영 관련 정보에 편리하게 접근할 수 있는 최

 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	9 / 10

적의 채널(음성, 영상, 서면 등)과 방식(국문, 영문 등)을 이용한다.

제4장 리스크 관리

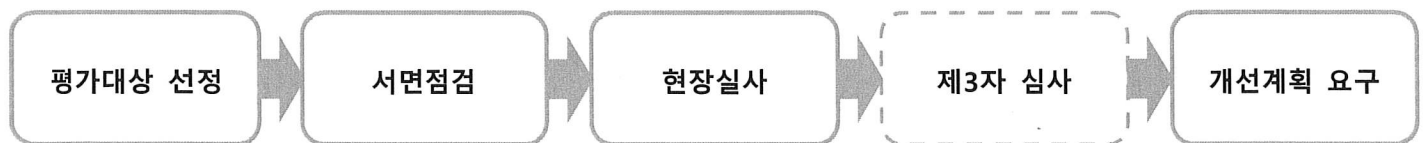
가. 리스크 평가

① 평가지표 개발

회사는 본 인권헌장의 기본원칙을 기반으로 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights), OECD 실사 가이드라인(OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct), 법무부 기업 인권경영 표준지침(안) 등을 반영하여 근로환경, 근로조건, 인력운영, 산업안전, 지역주민 및 고객의 인권 리스크를 평가할 수 있는 점검 및 실사 지표를 개발 및 운영한다.

② 평가프로세스 운영

회사는 본 인권헌장 적용범위에 포함되어 있는 조직을 대상으로 인권침해 사례 발생 현황과 잠재적 인권 리스크 발생가능성을 확인할 수 있는 평가프로세스를 운영한다. 평가대상에게 평가지표 및 가이드라인을 제공하여 서면점검(Self Assessment)하며, 평가대상이 자가진단한 결과 미흡한 사항에 대해서는 자체 개선계획을 수립하도록 권고한다. 서면점검 결과를 바탕으로 조직을 대상으로 인권 관련 내부규정 및 시스템 확인, 인터뷰 및 현장점검 과정을 통해 리스크 여부를 구체적으로 확인하는 현장실사(On-site Due Diligence)를 진행할 수 있다. 또한, 서면점검 및 현장실사의 객관성을 확보하기 위해 독립된 제3자 기관을 통한 별도심사(3rd Party Audit)를 진행할 수 있으며, 서면점검·현장실사·제3자심사를 통해 발견된 '고위험' 및 '부적합' 사항에 대해서는 즉시개선이나 개선계획 수립을 요구할 수 있다. 그리고 인권침해 사례를 정확하게 파악하고 평가프로세스를 효율적으로 운영할 수 있도록 인권 리스크 평가 지표 및 프로세스를 정기적으로 검토하여 개정한다.



나. 리스크 개선 이행

① 개선방안 도출 및 협의

회사는 인권 리스크 평가 결과 도출된 인권 리스크에 대해 개선방안 및 이행계획을 수립한

 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	10 / 10

다. 인권 리스크 평가를 받은 본사와 국내·외 생산 및 판매법인, 자회사 및 손자회사, 공급자 및 판매·서비스 업체, 기타 거래관계에 조직 등은 리스크를 개선방안을 이행할 수 있는 구체적인 실행과제를 도출한다.

② 이행현황 모니터링

회사는 인권 리스크 평가를 받은 조직의 업무 담당자 등이 상호협의 한 개선방안을 성실하고 원활하게 이행하고 있는지 지속적으로 모니터링한다. 세부과제 실행이 일정에 맞추어 진행되고 예상 산출물이 적시에 확보되기 위해 정기적으로 상호 커뮤니케이션하며, 개선방안이 이행되지 않을 것으로 예상되는 경우에는 필요한 조치를 취할 수 있다.

다. 현황 및 결과 공시

① 주요 의사결정권자 보고

회사는 인권 리스크 평가를 통해 확인된 유의미한 시사점과 중요한 리스크 및 개선방안을 위원회나 경영회의, 실무회의를 포함한 주요의사결정권자 등에 보고한다. 위원회나 경영회의, 주요의사결정권자 등에서 승인을 받은 보고자료는 인권경영 추진의 효과성 제고를 위해 주무부서 등과 공유할 수 있다.

② 대외 공시


회사는 인권침해 신고 사례, 인권 리스크 평가 결과, 리스크 개선 및 완화 조치에 대한 정보를 홈페이지, 통합보고서, 지속가능경영보고서 또는 별도의 인권백서 등의 채널을 활용하여 공시하며, 임직원 및 기타 이해관계자가 접근하기 쉽고 명확하게 이해할 수 있는 공시채널을 선택한다.

제5장 부 록

가. 담당 연락처

일지테크 인권정책 담당

- ▶ 부서명 : 인사총무팀
- ▶ 전화 : 053-859-1250
- ▶ 이메일 : pop5310@iljitech.co.kr
- ▶ 우편 : 경상북도 경산시 진량읍 공단 4로 50 인사총무팀

 (株)一志테크	<h1>인권정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	11 / 10

나. 참고자료

국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정하였다.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ 대한민국헌법
- ⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)
- ⑧ 국가인권위원회, 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트 (2018)
- ⑨ 법무부, 기업 인권경영 표준지침(안) (2019)

제6장 부 칙

제 1 조【 시행일 】

이 정책은 2024년 1월 1일부터 시행한다.