

	Fair Compensation Policy	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	1 / 4

Table of Contents

Chapter 1 Overview






Chapter 2 Policy

Chapter 3 System Implementation

Chapter 4 Supplementary Provisions

Revision History

No.	Date of Enactment/Revision	Effective Date	Key Revision Details
0	01/01/2024	01/01/2024	Initial enactment of the Fair Compensation Policy
1	07/01/2024	07/01/2024	Details Related to System Implementation
2			
3			
4			
5			

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					

	Fair Compensation Policy	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	2 / 4

Chapter 1 Overview

Article 1 [Purpose]

ITAC (hereinafter referred to as the "Company") aims to achieve responsible and sustainable management in all countries/regions where it conducts business. Accordingly, this Fair Compensation Policy (hereinafter referred to as the "Policy") is established to prevent in advance risks that may arise during business operations and to carry out corporate activities based on the trust of customers and the public.

Article 2 [Scope of Application]

This Policy applies to all executives and employees of the Company. It is also recommended that third parties such as business partners who transact with the Company comply with this Policy.

Article 3 [Management Process]

The company reviews the implementation status of its fair compensation policy once a year and conducts an employee wage analysis based on living wages to check for potential risks and implement necessary improvements.

Article 4 [Definitions]

1. Living Wage

- Refers to a wage level that covers essential living expenses, including housing, food, medical care, education, and transportation, and is sufficient to support the worker and their family. It refers to a wage that exceeds the minimum wage.

Chapter 2 Policy

Article 5 [Policy]

The Company shall comply with all labor and wage-related laws and regulations applicable to its global business operations and locations. Furthermore, the Company shall uphold the principle of Fair Compensation by providing employees with equitable compensation that supports a decent standard of living.

	Fair Compensation Policy	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	3 / 4

1) Living Wage Guarantee: The Company shall adhere to the principle of paying a living wage sufficient to meet the basic living needs of employees and their families in every country where it operates.

2) Market-Based Compensation: The Company shall provide fair compensation based on employees' skills, education, and experience, ensuring that such compensation meets or exceeds prevailing industry standards in the market.

3) Equal Compensation Compliance: In accordance with the principle of equal compensation, the Company shall not discriminate in compensation on the basis of gender, race, ethnicity, nationality, religion, disability, age, family status, social standing, or political opinion, and shall provide equal pay for equal work.

4) Information Disclosure and Consultation: The Company shall transparently disclose sufficient information regarding performance evaluation and compensation systems to employees and shall engage in appropriate consultations on compensation matters through collective bargaining.

Article 6 [Evaluation]

The Company shall assess whether employees, contractors, suppliers, and business partners at its domestic and international business sites are in actual compliance with the payment of fair living wages. The Company shall also endeavor to promote this principle throughout its supply chain.

1) Domestic Evaluation Methodology: To assess the living wage levels in domestic regions, the Company shall base its evaluation on the annually published living wage standards provided by national and municipal authorities.

2) International Evaluation Methodology: To assess the living wage levels in international regions, the Company shall apply the evaluation methodology of the Fair Wage Network, a global organization specializing in living wage assessments.

Article 7 [Reporting]

The Company shall faithfully report the status of compliance with living wage payment to internal and external stakeholders and shall strictly adhere to the relevant principles to prevent any instances of non-compliance.

	Fair Compensation Policy	Document Type	ESG
		Area	Social
		Revision Number	0
		Page	4 / 4

Chapter 3 System Implementation

Governance Structure

1. Responsibility for Fair Compensation

The company shall manage and supervise the implementation of fair compensation through committees or management meetings attended by top decision-makers or key departmental decision-makers, as well as working-level meetings led by the decision-makers of the responsible department. The main roles of such committees, management meetings, and working-level meetings may include reviewing the establishment and revision of fair compensation policies, improving internal regulations and procedures related to the compensation system, taking actions and providing feedback based on compensation evaluation results, investigating cases of compensation-related issues and proposing solutions, and addressing other matters deemed necessary to protect human rights.


Chapter 4 Supplementary Provisions

Article 1 [Effective Date]

This Policy shall take effect on January 1, 2024.

Article 2 [Revision Date]

This revised policy shall take effect on July 1, 2024.






 (株)一志테크	공정 보상 정책	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	1
		페이지	1 / 4

목 차

제 1 장	개 요
제 2 장	정 책
제 3 장	시스템 구축
제 4 장	부 칙

개정 이력

차수	제(개)정 일자	시행일자	주요 개정 내용
0	2024.01.01	2024.01.01	공정 보상 정책 최초 제정
1	2024.07.01	2024.07.01	시스템 구축 관련 내용
2			
3			
4			
5			

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	공정 보상 정책	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	1
		페이지	2 / 4

제1장 개 요

제 1 조【 목적 】

일지테크(이하 "회사"라 한다)는 사업을 영위하는 모든 국가/지역에서 책임 있고 지속가능한 경영을 실현하고자 한다. 이에 따라 사업 수행 시 발생할 수 있는 리스크를 사전에 예방하고 고객과 공공의 신뢰를 바탕으로 한 기업활동을 실천하기 위해 『공정 보상 정책』(이하 "정책"이라 한다)을 제정한다.

제 2 조【 적용범위 】

본 정책은 회사에 속한 모든 임직원에 대하여 적용하며, 회사와 거래하는 협력업체 등 제 3자도 함께 준수할 것을 권장한다.

제 3 조【 관리 프로세스 】

회사는 연 1회 공정 보상 정책의 이행 현황을 검토하고, 생활임금 기반의 임직원 임금 분석을 실시하여 관련 리스크 발생 가능성이 없는 지 점검 및 개선을 실시한다.

제 4 조【 용어의 정의 】

1. 생활 임금

- 주거, 식사, 의료, 교육, 교통 등을 포함한 모든 필수 비용을 고려하여 근로자가 최소한으로 필요로 하는 생활비를 충당하고 가족을 지원하는 데 충분한 임금 수준으로, 최저임금 이상의 임금을 의미한다.

제2장 정 책

제 5 조【 정책 】

회사는 모든 사업 활동에 있어 전세계 모든 사업장의 노동 및 임금 관련 법규사항을 준수하여야 하며, 공정 보상(Fair Compensation) 즉, 직원에게 생활 가능한 동등 급여를 공정하게 제공하는 보상 원칙을 실천하여야 한다.

1) 생활 임금 보장 : 회사는 사업을 영위하는 모든 국가에서 임직원 및 임직원 가족의 기본적인 생활을 영위하기 위해 필요한 생활 임금(living wage) 지급 원칙을 준수한다.

2) 시장 기반 보상 : 회사는 임직원의 기술, 교육 및 경험 수준에 따라 공정한 보상을 지급하며, 시장 기반의 업계 표준을 충족 또는 초과하도록 책정한다.

 (株)一志테크	공정 보상 정책	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	1
		페이지	3 / 4

3) 동등 보상 준수 : 회사는 동등 보상 원칙에 의거하여, 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 보상에 차별을 두지 아니하며, 동등한 노동을 제공한 임직원에게 동등한 보상을 지급한다.

4) 정보 제공 및 협의 : 회사는 임직원에게 성과 평가 및 보상 체계와 관련해 충분한 정보를 투명하게 공개하고, 단체교섭을 통해 보상과 관련된 적절한 협의를 실시한다.

제 6 조【 평가 】

회사는 국내외 사업장의 임직원, 계약업체, 공급업체 및 파트너사가 실제로 공정한 생활 임금 지급을 준수하는지 평가하여야 하며, 이를 공급망 내에 확산하기 위해 노력하여야 한다.

1) 국내 평가 방법론 : 회사는 국내 지역의 생활 임금 수준 평가를 위해, 국가 및 도시가 제공하는 연도별 생활 임금 결정 공시를 기준으로 평가하여야 한다.

2) 해외 평가 방법론 : 회사는 해외 지역의 생활 임금 수준 평가를 위해, 생활 임금 관련 글로벌 기관인 공정 임금 네트워크(Fair Wage Network)의 평가 방법론을 준용하여 평가를 실시하여야 한다.

제 7 조【 보고 】

회사는 생활 임금 지급 준수 현황을 내/외부 이해관계자에게 성실히 보고하여야 하며, 위반 사례가 발생하지 않도록 원칙을 더욱 철저히 준수하여야 한다.

제3장 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 공정 보상 책임

회사는 최고이사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의, 주관부서의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 공정 보상 이행 현황을 관리·감독하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 주요 역할은 1) 공정 보상 정책의 수립 및 개정 검토, 2) 보상 체계와 관련한 내부 규정 및 절차의 개선, 3) 보상 평가 결과에 따른 조치 및 피드백 제공, 4) 보상 관련 문제 사례에 대한 조사와 해결 방안 제언, 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

제4장 부 칙

 (株)一志테크	공정 보상 정책	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	1
		페이지	4 / 4

제 1 조【 시행일 】

이 정책은 2024년 1월 1일부터 시행한다.

제 2 조【 개정일 】

2024년 7월 1일부터는 1차 개정 공정 보상 정책을 시행한다.