개정 2022.12.26.

윤리강령

2022.12.26.

㈜YG엔터테인먼트

목차

제1장 총칙

제2장 구성원으로서의 책임

제3장 고객에 대한 책임

제4장 회사의 구성원에 대한 책임

제5장 주주 및 투자자에 대한 책임

제6장 비즈니스 파트너에 대한 책임

제7장 소속 아티스트에 대한 책임

제8장 글로벌 공동체에 대한 책임

제9장 윤리상담/신고 및 제보자 보호

윤리강령은 ㈜YG엔터테인먼트(이하 "회사"라 합니다) 및 YG Family(이하 "구성원"이라 합니다)가 업무 수행 시 준수해야할 약속입니다. 본 강령은 관련 법령에 기초하는 한편, 일부의 경우 법적인 의무를 넘어섭니다. 구성원들은 본 강령을 이해하고 숙지하며, 회사는 본 강령을 제정하여 구성원들의 가치판단과 행동의 규범으로 삼고 그 실천을 다짐합니다. 이

제1장 총칙

제1조 (목적)

본 강령은 회사가 추구하는 가치를 구체적으로 실천하기 위해 회사와 회사의 구성원들이 준수해야할 약속과 책임을 정하는 것을 목적으로 합니다.

제2조 (적용범위)

본 강령은 회사 및 구성원에게 적용되며, 나아가 소속 아티스트 및 비즈니스 파트너를 포함하여 회사와 거래관계에 있는 모든 이해관계자도 본 강령을 존중할 수 있도록 권장합니다.

제3조 (용어의 정의)

본 강령에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같습니다.

① 사회통념상 인정되는 수준이란 건전한 상식을 가진 대부분의 사람이 수용할 수 있어야 하며, 업무를 공정히 처리하는데 지장을 주지 않는 수준을 말합니다.

② 이해관계자란 고객, 주주, 비즈니스 파트너 등 회사에 대해 이해관계를 갖고 있는 모든 당사자를 말하며, 넓은 의미로는 지역사회, 글로벌 공동체가 포함됩니다.

③ 자산이란 유형 및 무형 등 형식을 불문하고 회사의 지적재산, 영업비밀, 자금, 장비, 물품, 차량 등이 포함됩니다.

④ 비즈니스 파트너란 회사와 거래 또는 업무관계가 있거나 이를 희망하는 회사, 단체, 그에 속한 개인을 통칭합니다.

⑤ 공직자 등이란『부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률』에서 정의한 공직자 또는 공적 업무 종사자 및 동 법률에서 정한 부정청탁 및 금품수수 등이 금지된 자를 말합니다.

⑥ 윤리 담당 부서란 회사의 윤리경영 업무를 총괄하는 부서로서 회사가 지정한 부서이며 만약 회사가 지정하지 않은 경우에는 소속 부서장으로 대체됩니다..

제2장 구성원으로서의 책임

제4조 (성실한 업무 수행)

모든 구성원은 자신의 권한과 책임을 명확히 인식하고 정직과 신뢰의 원칙에 입각하여 성실하게 업무를 수행하여야 합니다.

제5조 (회사의 자산 보호)

1. 구성원은 지적재산 및 영업비밀을 포함하여 회사의 유형 및 무형 자산의 중요성을 인식하고 이를 침해하거나 부정하게 사용하거나 제3자에게 유출하여 회사에 위해를 주는 행위를 하여서는 안 됩니다.
2. 부서의 예산은 그 용도에 맞게 효율적으로 집행 및 관리하여야 합니다.
3. 구성원은 회사의 자산이나 명예에 손실을 가져올 사태가 발생하거나 발생할 우려가 있을 경우 즉시 소속 부서장 및 윤리 담당 부서에 보고하고 적절한 조치를 취하여야 합니다.

제6조 (이해관계 충돌)

1. 구성원은 회사의 업무와 관련하여 이해가 상충되는 행위를 하여서는 안 됩니다.
2. 구성원은 가족 및 친인척이 회사나 비즈니스 파트너와 거래하는 경우 이해상충

관계가 형성될 수 있으므로 이를 윤리 담당 부서에 알려야 합니다.

제7조 (공정한 업무 수행)

1. 구성원은 업무와 관련된 모든 이해관계인과 거래를 투명하게 처리하고 공정한 거래 관계를 유지하여야 합니다.
2. 구성원은 업무와 관련하여 자기 또는 타인의 공정한 업무 수행에 지장을 줄 수 있는 금품수수, 금전대차, 부당알선, 청탁, 특혜부여 등 일체의 내규 및 관련 법령을 위반하는 행위나 사회통념에 어긋나는 행위를 하여서는 안 됩니다.
3. 임직원은 업무와 관련된 직위를 이용하거나 이해관계자의 약점 및 흠결을 이용하여 부당이익을 취하는 등 부당한 청탁이나 압력을 행사하여서는 안 됩니다.

제8조 (금품 및 향응)

1. 구성원은 비즈니스 파트너 등 이해관계자들로부터 어떠한 금품, 향응, 접대 등을 수수하여서는 아니되며, 불가피하게 금품, 향응, 접대 등을 수수한 경우에는 다음 각 호와 같이 조치하여야 하고 그 경과를 윤리 담당 부서에 신고하여야 합니다.
    ① 반송이 가능한 경우 즉시 반송하여야 합니다.
    ② 반송이 불가능하거나 곤란한 경우, 윤리 담당 부서에 문의하여 윤리 담당 부서의 안내에 따라 처리합니다.
2. 다음 각 호의 경우 예외적으로 금품, 향응, 접대 수수가 인정되나, 그 액수 또는 가치가 사회통념상 인정되는 수준이어야 합니다 그 판단이 어려울 경우에는 윤리 담당 부서에 문의하여야 합니다.
    ① 이해관계자의 홍보 및 이해관계자가 주관 또는 주최하는 행사 기념품
    ② 경조금(화훼, 화환 포함)
    ③ 간소한 수준의 식음료
3. 구성원은 특히, 『부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률』을 위반하여 공직자 등에게 부정 청탁, 경조금, 기타 사례, 또는 사업상의 우대를 요청하여서는 안 됩니다.

4. 정부 및 정부기관에서 주최한 회의에 회사를 대표하여 참석한 후 회의비를 수령하는 경우, 회의비를 윤리 담당 부서에 신고하여야 합니다.

제9조 (겸직 및 겸임)

1. 회사의 모든 구성원은 회사의 사전 승인 없이 경쟁사나 비즈니스 파트너를 위해 근무하거나 그들로부터 서비스 제공에 대한 보수를 수령하여서는 안 됩니다.
2. 구성원은 정부기관 또는 다른 회사의 이사회에서 근무하고자 할 경우 이사회의 사전 승인을 받아야 합니다. 특히 이사회의 구성원들은 다음 각 호의 행위를 수행하는 경우 이사회 과반 찬성에 의한 사전 승인을 받아야 합니다.
    ① 회사와 동종영업을 목적으로 하는 다른 회사의 이사 또는 유한책임사원
    ② 이사 개인 혹은 제3자 명의로 회사 사업 영역의 거래 체결
    ③ 이사 개인 혹은 제3자 명의로 회사와 거래를 체결
3. 전 항에 따른 이사회의 승인을 받은 경우라도 구성원 및 이사회 구성원들은 반드시 회사의 업무와 그렇지 않은 경우를 구별하도록 적절한 조치를 취하여야 합니다.
4. 회사는 전 항에 따른 '적절한 조치'에 대해 필요할 경우 감사를 수행하고 부적절한 사항에 대하여 시정을 요구할 수 있으며, 구성원 및 이사회 구성원들은 이에 따라야 합니다.

제10조 (건전한 기업문화 조성)

구성원들은 동료 간 괴롭히는 등 건전한 관계 형성을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 안 되며, 상호 인격적으로 존중하여 건전한 조직 문화를 조성하여야 합니다. 특히, 건전한 조직 문화를 조성하기 위하여 다음 각 호의 행위를 엄격히 금지합니다.

① (폭언) 언어적 폭력을 가해서는 안 됩니다.

② (폭행) 물리적 폭력(위협적 행동을 포함함)을 가해서는 안 됩니다.

③ (성적 괴롭힘) 상대방에게 성적 수치심을 일으키는 언행을 하여서는 안 됩니다.

④ (비하) 타인을 비하하는 언행을 하여서는 안 됩니다.

⑤ (우월적 지위 남용) 상급자는 우월적 지위를 남용하여 하급자에게 부당한 지시를 해서는 안 되며, 하급자는 상급자의 지시가 부당하다고 판단되는 경우 그 부당성을 설명하고, 부당성이 개선되지 않거나 개인적 불이익을 당할 위험이 있는 경우 차상급자 또는 관련 부서를 통해 상담합니다.

제11조 (품위유지)

모든 구성원은 업무와 관련된 각자의 언행이 회사의 신뢰와 명성에 직결된다는 것을 명심하고 회사의 구성원으로서 책임을 다하도록 노력하여야 합니다.

제3장 고객에 대한 책임

제12조 (고객 중심 경영)

1. 회사는 고객의 정당한 요구와 합리적인 제안을 적극적으로 수용하고 고객과의 약속을 지키기 위해 노력합니다.
2. 회사는 고객 정보 보호 관련 법령을 준수하고 고객 정보 보호를 위한 내부 규정을 지속적으로 점검하고 개선합니다.
3. 회사는 고객의 동의가 있거나 법률상 허용되는 경우를 제외하고는 고객 정보를 제공받은 목적 외의 용도로 이용하거나 제3자에게 제공하지 않습니다.

제4장 회사의 구성원에 대한 책임

제13조 (인권 존중과 공정한 대우)

1. 회사는 구성원 개개인의 인격과 사생활을 존중합니다
2. 회사는 구성원에게 인종, 민족, 성, 신념, 종교, 나이, 장애, 혼인 여부 또는 성적 선호도 등에 따른 부당한 차별대우를 하지 않으며, 능력과 자질에 따라 평등한 기회를 부여하고 공정하게 평가한 성과에 의해 합리적으로 보상합니다.

제14조 (근무환경)

1. 회사는 구성원이 능력을 향상시킬 수 있도록 다양한 교육과정을 개설 및 운영하여 교육기회를 제공합니다.
2. 회사는 구성원의 일과 삶이 조화를 이룰 수 있는 여건을 마련하도록 노력합니다.
3. 회사는 구성원의 안전과 건강을 위한 제도와 근무환경을 정비하고 관련 교육을 정기적으로 실시하는 등 이와 관련된 법령, 내부 규정 등을 준수합니다.

제5장 주주 및 투자자에 대한 책임

제15조 (기업가치 제고)

회사는 투명하고 효율적인 경영을 기반으로 경영성과를 높여 건전한 이익을 실현합니다.

제16조 (주주권익 보호)

1. 회사는 주주의 정당한 요구 및 제안을 존중합니다.
2. 회사는 재무제표 등 공시자료를 제반 법류 및 회계기준에 의거하여 작성하고 관련 법령에 따라 적정성, 정확성, 완전성, 적시성 있는 공시를 합니다.

제17조 (정보보호)

1. 회사는 회사의 비밀정보에 관한 정책을 준수하고 비밀정보를 엄격히 관리합니다.
2. 구성원은 회사의 내부정보를 이용하여 개인과 지인의 이익을 도모하거나 불공정거래를 하지 않습니다.
3. 구성원은 적법한 절차에 의하지 아니하고 주가에 영향을 미칠 수 있는 미공개정보를 제3자에게 제공하지 않습니다.

제6장 비즈니스 파트너에 대한 책임

제18조 (상생경영)

1. 회사는 공정하고 합리적인 기준을 적용하여 사업 목적에 적합한 비즈니스 파트너를 선정하고, 동일한 기준으로 그 이행 과정과 결과물을 평가합니다.
2. 회사는 우월적 지위를 남용하여 부당한 언행을 하지 않으며, 상호이익과 공동발전을 추구합니다.
3. 회사는 비즈니스 파트너를 상호신뢰의 기반 위에서 공동의 가치를 추구하는 전략적 동반자로 인식합니다.

제19조 (비즈니스 파트너의 정보보호)

1. 회사는 비즈니스 파트너의 영업비밀과 지식재산권을 존중하고 보호하여야 하며, 비즈니스 파트너의 동의가 있거나 법률상 허용되는 경우를 제외하고는 제공받은 목적 외의 용도로 사용하지 않습니다.
2. 회사는 비즈니스 파트너 또는 경쟁사의 영업비밀을 위법하거나 부당한 방법으로 취득하거나 사용하지 않습니다.

제7장 소속 아티스트에 대한 책임

제20조 (인권 존중과 안전한 환경)

1. 회사는 소속 아티스트(트레이닝 중인 자를 포함합니다)의 인권을 존중하고 공동의 목표를 달성하기 위하여 합리적으로 필요한 환경을 지원합니다.
2. 회사는 소속 아티스트가 안전한 환경에서 연예활동을 할 수 있도록 합니다.

제21조 (미성년자의 보호)

회사는 미성년자인 소속 아티스트의 신체적 및 정신적 건강, 학습권, 인격권, 수면권, 휴

식권, 자유선택권 등을 인권을 보장하는 등 미성년자 보호의무를 다하여야 합니다.

제8장 글로벌 공동체에 대한 책임

제22조 (문화)

1. 회사는 인권과 다양성을 존중합니다.
2. 독창적인 문화 콘텐츠를 통해 세상에 영감을 줌으로써 인류의 행복에 공헌하기 위해 노력합니다.

제23조 (국내외 법규 준수)

1. 회사는 국내외의 반부패 및 뇌물 방지 법규를 준수합니다.
2. 회사는 국내외의 경쟁법규를 준수합니다.

제24조 (환경친화적 경영)

회사는 환경보호와 관련된 국내외 법규, 기준, 내부 규정 등을 준수하고, 환경친화적 경영을 실천합니다.

제25조(사회공헌)

회사는 지역사회의 기업시민으로서 사회공헌활동에 적극 참여합니다.

제9장 윤리상담/신고 및 제보자 보호

제26조 (윤리상담/신고 및 제보자 보호)

1. 회사는 윤리 상담/신고를 위한 'YG WBS(YG Whistle Blowing System, 이하 'YG WBS'라 합니다)'을 구축하고 운영합니다.

2. YG WBS의 운영에 관하여는 <WBS 규정(2021.12.30. 시행)>에 따릅니다.

부칙

본 강령은 2022.12.26.부터 시행합니다.