
JYP엔터테인먼트

파트너 행동규범

Version 1.1

2025.06

JYP엔터테인먼트 파트너 행동규범

서문

(주)JYP엔터테인먼트(이하 "JYP")는 법과 도덕, 사회적 규범을 준수하여 엔터테인먼트 산업의 구성원으로서 책임과 의무를 다하며, 이를 통해 신뢰받는 기업이 되고자 합니다.

JYP는 파트너사(협력사)를 단순한 협력관계가 아닌, 함께 성장해 나가는 동등한 동반자로서 바라보고 있습니다.

JYP는 '사회로부터 존경받는 기업'을 만들기 위해 구성원이 준수하여야 하는 가치 판단 및 행동 지침과 파트너사 동반성장의 근간이 되는 준법경영을 강화하기 위해 파트너 행동규범 (이하 '규범' 이라 함)을 제정하였습니다.

- JYP는 파트너가 본 규범을 준수하고 있는지 평가하기 위해 파트너사에 방문, 질의, 서면 요청 등을 할 수 있습니다.
- 본 규범은 RBA 행동 규범과 기타 글로벌 가이드라인을 참고하여 작성되었습니다.
- 본 규범과 현지법규의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선 적용됩니다.

목 차

1. 근로자의 기본적 인권 존중

- 1.1 자발적 근로
- 1.2 미성년자 근로자 보호
- 1.3 근로시간
- 1.4 임금 및 복리후생
- 1.5 인도적 대우
- 1.6 차별금지
- 1.7 결사의 자유

2. 안전과 보건

- 2.1 산업안전
- 2.2 비상사태 대피
- 2.3 사업재해 및 질병 관리
- 2.4 산업위생과 보건
- 2.5 안전보건 교육
- 2.6 신체부담 업무

3. 환경보호

- 3.1 환경 인허가 및 보고
- 3.2 환경오염방지 및 자원 사용 저감
- 3.3 유해물질 관리
- 3.4 고형 폐기물
- 3.5 대기오염물질
- 3.6 물질규제
- 3.7 수자원 관리
- 3.8 에너지 소비와 온실가스 배출

4. 기업윤리

- 4.1 청렴성
- 4.2 부당이익 금지
- 4.3 정보공개
- 4.4 지식재산 보호
- 4.5 공정거래, 광고 및 경쟁
- 4.6 신원보호와 보복금지
- 4.7 개인정보 보호

5. 경영시스템

6. 본 규범의 적용

제1장 근로자의 기본적 인권 존중

파트너사는 모든 근로자(외국인, 임시직 근로자, 파견 근로자 포함)의 기본적 인권을 보호하고 존엄성을 보장해야 하며, 이를 위한 근로조건 개선을 위해 노력합니다.

1.1 자발적 근로

파트너사의 모든 근로는 자발적으로 이루어져야 하며 근로자는 언제든지 자유로이 업무를 그만 두거나 고용을 종료할 수 있어야 합니다. 또한 반드시 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로 조건을 문서화하고 전달해야 합니다.

1.2 미성년자 근로자 보호

파트너사는 아동 근로자로 고용해서는 안됩니다. 법정 고용 최저연령보다 높은 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 18세 미만의 근로자들은 안전보건 측면에서 위험한 업무(초과근무, 야간근무 포함)를 수행해서는 안됩니다.

1.3 근로시간

파트너사는 관련 적용법규에서 정하는 근로시간을 준수해야 합니다. 비상사태 또는 특수 상황을 제외하고 주당 근로시간은 연장근로 시간을 포함하여 60시간을 넘어서는 안됩니다. 또한 근로자에게 매 7일마다 최소한 1일의 휴일을 보장해야 합니다.

1.4 임금 및 복리후생

파트너사는 근로자에게 최저 임금, 초과근로 수당, 법으로 정해진 복리후생 항목 등을 포함하여 해당되는 모든 임금 관련 법을 준수해야 합니다. 또한, 임금 기준은 적절한 시기에 알아보기 쉬운 급여 내역서를 적시에 제공하며 근로자가 근로에 대한 보상이 정확하게 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다.

1.5 인도적 대우

파트너사는 근로자에 대한 성희롱, 성적학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 폭언을 포함한 비인도적인 대우가 없어야 합니다. 이를 위해 합리적인 징계 절차를 명확히

규정하고 이를 이행하며, 근로자에게 충분히 설명해야 합니다.

1.6 차별금지

파트너사는 근로자가 불법적인 차별을 받지 않도록 조치해야 합니다. 채용 과정과 임금, 승진, 보상, 교육기회 등에서 국적, 성별, 종교, 사회적 신분 등에 근거해 차별을 두어서는 안 됩니다. 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 예외의 경우를 제외하고, 근로자 또는 채용 후보자에게 차별의 근거로 사용될 수 있는 의료검사를 요구할 수 없습니다.

1.7 결사의 자유

파트너사는 현지 국가의 법규에 따라, 근로자가 자유롭게 결사할 권리를 존중해야 하며, 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 합니다.

제2장 안전과 보건

파트너사는 안전하고 건강한 근로 환경이 업무 관련 재해와 질병의 발생을 최소화한다는 것을 인식하고 산업안전보건법 등 해당 국가의 관련 법규 및 규정에 따라 안전 보건 체계를 구축하고 안전 문제를 지속적으로 개선하는 노력을 해야 합니다.

2.1 산업안전

파트너사는 근로자의 안전에 위협이 될 수 있는 위험요인(예: 화학물질, 감전, 화재, 차량, 추락위험 등)을 제거합니다. 근로자들은 예방적 차원의 안전한 작업 절차구축을 통해 파악, 평가 및 통제되어야 하며, 지속적인 안전 교육을 받아야 합니다. 명시된 수단으로 위험 요인을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인 보호 장비를 제공해야 합니다.

2.2 비상사태 대비

잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악하고 평가해야 합니다. 비상사태 대책과 대응절차를 수립·이행함으로써 비상사태로 인한 피해를 최소화해야 합니다.

2.3 산업재해 및 질병 관리

산업 재해와 질병에 대한 예방, 관리, 추적, 보고 절차 및 시스템을 확립해야 합니다. 여기에는 근로자의 보고 장려, 상해질병 사례 분류 및 기록, 필요 의료 처치 제공, 사례 조사 및 원인 제거를 위한 시정 조치 시행, 업무복귀 활성화 규정이 포함되어야 합니다.

2.4 산업위생과 보건

파트너사는 근로자에게 위생적인 근무환경 및 부대시설을 제공하며, 과중한 피로와 스트레스 등으로 근로자의 건강이 손상되지 않도록 지속적으로 근로조건 개선을 위해 노력해야 합니다.

2.5 안전보건 교육

파트너사는 모든 근로자를 대상으로 근로자가 이해할 수 있는 언어로 적절한 안전보건 교육을 실시해야 합니다. 또한 보건 안전 관련 정보는 사업장 내에 잘 보이도록 게시하고 근로자가 쉽게 접할 수 있도록 하여야 합니다. 근로자가 안전에 대한 우려를 제기할 수 있도록 장려해야 합니다.

2.6 신체부담 업무

파트너사는 근로자가 오랜 시간 반복적인 작업을 해야 하거나, 무거운 것을 들거나 서 있는 작업, 그리고 체력 소모가 많은 업무를 포함하여 근로자가 육체적으로 힘든 작업에 노출되는 것을 파악하고, 그 위험을 평가하며 통제해야 합니다.

제3장 환경보호

파트너사는 환경에 대한 책임을 인식하고 기업 운영 시 지역 사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화하면서 동시에 공공의 보건 안전을 지켜야 합니다.

3.1 환경 인허가 및 보고

기업 운영 상 필요한 모든 환경 인허가(예: 대기배출 시설 등) 및 등록 사항을 취득, 유지, 관리하고 최근 개정 사항을 반영해야 합니다. 그리고 인허가 과정에 필요한 운영

및 보고 등의 요구 사항을 준수해야 합니다

3.2 환경오염방지 및 자원 사용 저감

오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원 제어 설비 추가 등을 통해 최소화 또는 제거되어야 합니다. 물, 화석연료, 광물 및 원시림을 포함한 천연자원의 사용은 생산 프로세스 개선, 유지 관리 강화, 설비 공정의 변경 대체 자재, 재사용, 보존, 자재 재활용 등의 방법을 통해 보존되어야 합니다.

3.3 유해물질 관리

인간이나 환경에 위험을 초래하는 화학 및 기타 물질의 안전한 취급과 이동, 보관, 사용, 재 활용 또는 재사용 및 폐기를 보장하기 위해 그러한 물질을 파악하여 라벨을 표기하고 관리해야 합니다.

3.4 고형 폐기물

파트너사는 기업은 (유해하지 않은)고형 폐기물을 파악하고 관리하며 발생을 줄이고 책임 있는 처리 또는 재활용을 위해 체계적인 접근법을 실행합니다.

3.5 대기오염물질

공정상 생성되는 휘발성 유기 화합물, 연무제, 부식제, 미세먼지, 오존파괴화학물질 및 연소 부산물을 배출하기 전에 규정에 따라 특성을 파악하고 정기적으로 감시하며 통제 및 처리되어야 합니다. 참여 기업은 자사의 대기 배출가스 통제 시스템이 잘 작동되는지 정기적으로 감시해야 합니다.

3.6 물질규제

파트너사는 사용 물질에 대한 재활용 및 폐기 시 물질 정보 표기를 비롯해 생산 및 제조에서 특정 물질 이용 금지 및 제한 관련 모든 법규와 고객의 요구 사항을 준수해야 합니다.

3.7 수자원 관리

파트너사는 수자원의 사용과 배출, 특성 파악 및 감시, 물 보존 방법 모색과 오염경로를 통제하는 수자원 관리 프로그램을 실행해야 합니다. 또한, 파트너사는 폐수 처리 및 억제 시스템의 성능을 규칙적으로 감시해 최적의 성능을 유지하고 규제 준수를 보장해야 합니다.

3.8 에너지 소비와 온실가스 배출

에너지 소비 및 해당되는 모든 직접 및 간접 배출 온실가스를 설비 및/또는 기업 수준에서 추적하고 문서화해야 합니다. 또한, 파트너사는 에너지 효율성을 개선하고 비용 효율적으로 에너지 소비 및 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

제4장. 기업윤리

파트너사는 지속가능성장을 위한 기업 윤리의 중요성을 인식하고, 아래의 사항들을 포함하는 윤리적 의사결정과 판단의 기준을 마련하여 임직원이 준수하도록 관리·감독합니다.

4.1 청렴성

모든 사업 상 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성이 요구됩니다. 파트너사는 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방해야 합니다.

4.2 부당이득 금지

부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 제공하거나, 허가하거나, 이를 수령해서는 안 됩니다. 또한 모든 과정에서 우연히 알게 된 미공개 정보를 이용해 부당한 이익을 취해서는 안 됩니다.

4.3 정보공개

모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며 파트너사의 회계장부 및 업무기록에 정확하게 반영되어야 합니다. 파트너사의 노무 안전보건 환경관리 실태, 경영활동, 지배구조, 재무상태

성과에 대한 정보는 해당 법규 및 일반적인 산업계 관행에 따라 공개되어야 합니다. 공급망 내 관련 분야 실태 및 관행에 대한 기록 위조나 부실 표기는 용인될 수 없습니다.

4.4 지식재산권 보호

지식재산권은 존중되어야 합니다. 기술 및 노하우의 이전은 지식재산권을 보호하는 방식으로 이뤄져야 하며 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

4.5 공정거래, 광고 및 경쟁

파트너사는 사업을 영위하는 모든 국가의 공정거래, 광고 및 경쟁 관련 법규를 준수하며, 불공정한 행위를 통해 공정한 거래질서를 저해해서는 안 됩니다.

4.6 신원보호와 보복금지

법적으로 금지된 경우를 제외하고, 파트너사 및 내부 고발자의 신원 보호 프로그램 비밀 및 익명성을 보장해야 합니다. 파트너사는 임직원들에게 관련 절차를 공지하여 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다

4.7 개인정보 보호

파트너사는 사업과 관련된 협력회사, 고객사, 소비자 및 임직원을 포함한 모든 사람들의 개인정보를 보호하기 위해 합당한 노력을 기울여야 합니다. 또한 개인정보의 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유에 있어서 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규를 준수해야 합니다.

제5장. 경영시스템

본 규범 뿐 아니라 관련 법률 및 규정, 고객 요구사항을 준수하기 위해 인권 및 노동관행, 안전보건, 환경보호, 기업 윤리를 기업 경영 의사결정 프로세스에 통합하는 경영 시스템을 구축해야 합니다. 여기에는 명확한 목적 및 목표, 정기적인 측정 및 성과평가, 그리고 지속적 개선 수행이 포함되어야 합니다.

제6장. 본 규범의 적용

본 규범의 적용은 JYP와 계약을 체결한 모든 파트너를 대상으로 합니다.

본 규범에 대한 중대 위반 사항이 발생할 경우, JYP는 계약에 대한 재검토를 진행할 수 있으며 본 규범 위반 및 위반 관련 제보 등의 정당한 사유가 있을 경우, JYP는 실무 담당자 및 사업 시설에 대한 접근, 실사 등을 요청할 수 있으며, 파트너사는 이에 적극적으로 응하여 조치를 취해야 합니다.

본 규범은 관련 법규 및 국내외 가이드라인에 따라 개정될 수 있으며 개정 사항은 JYP 홈페이지(<https://www.jype.com/>)를 통해 공지됩니다.

부칙

본 파트너 동반성장 행동규범은 2024년 6월 13일부터 시행합니다.

내용변경 이력

Ver.	내용
1.0	2022년 7월 29일 JYP엔터테인먼트 파트너 행동규범
1.1	2024년 6월 13일 JYP엔터테인먼트 파트너 행동규범
1.2	2025년 6월 문서 편집 업데이트 반영

- 본 규범에 대한 문의사항은 jyppartners@jype.com으로 주시기 바랍니다.