

2025

NEOWIZ

지속가능경영 보고서.

Built for Fans. Made to Last.



About This Report

보고서 개요

네오위즈는 환경, 사회, 지배구조 전반의 지속가능경영 추진 현황을 투명하게 공개하고 이해관계자와의 소통을 강화하기 위해 2025 지속가능경영보고서를 발간했습니다. 첫 번째로 발간되는 이번 보고서에는 주요 지속가능경영 이슈와 추진 방향, 향후 계획을 담았습니다. 앞으로도 매년 보고서를 발간하여 네오위즈의 지속가능경영 여정을 투명하게 소통하겠습니다.

보고 기간

본 보고서는 2025년 1월 1일부터 2025년 12월 31일까지의 재무적·비재무적 성과를 담고 있으며, 일부 성과에 대해서는 정보의 시의성 및 중요성을 고려하여 2026년 2분기까지의 성과를 포함하고 있습니다. 정량 데이터는 연도별 추이 분석이 가능하도록 최근 3개년(2023~2025년)의 실적을 보고하고 있습니다.

보고원칙과 기준

본 보고서는 GRI(Global Reporting Initiative) Standards 2021에 따라 작성되었으며, SASB(Sustainability Accounting Standards Board) Standards를 참고하였습니다. 보고서 내 재무정보는 한국채택국제회계기준(K-IFRS)에 근거하여 작성되었습니다.

보고 주기 및 제3자 검증

본 보고서는 연 1회 국문으로 발간되며, 네오위즈 홈페이지(www.neowiz.com)에서 열람 및 다운로드 가능합니다.
본 보고서는 제3자 검증기관인 한국표준협회 검증을 받았습니다. 검증의견서는 p.84에서 확인하실 수 있습니다.

보고 범위

본 보고서는 네오위즈 판교 본사를 대상으로 하며, 재무성과의 경우 연결재무제표를 기준으로 보고하였습니다. 보고 범위가 위 기준에 부합하지 않은 경우 주석으로 별도 표기하였습니다.

보고서 관련 문의

주소	경기도 성남시 분당구 대왕판교로645번길 14
이메일	ir@neowiz.com
홈페이지	www.neowiz.com
발간일	2026년 6월 25일

CONTENTS.

01 INTRODUCTION

CEO Message	05
Company Profile	06
Business Portfolio	08
Financial Highlights	09

02 SUSTAINABILITY FUNDAMENTALS

2025 지속가능경영 주요 성과	11
지속가능경영 추진체계	12
중요성 평가	13
이해관계자 소통	16

03 SOCIAL

팬덤과의 신뢰 구축	18
정보보호 및 데이터 보안	20
책임 있는 기술 및 연구	23
인적자원 관리 및 구성원 경험	24
인권 및 다양성 존중	33
지속가능한 공급망	37
지역사회 참여 및 상생	38

04 GOVERNANCE

건전한 지배구조	43
주주친화 경영	45
정직하고 공정한 플레이	47
리스크 관리	49

05 ENVIRONMENTAL

환경 경영	52
기후변화 대응	53
환경영향 관리	56

06 APPENDIX

지속가능경영 정책	59
지속가능경영 데이터	70
GRI Standards Index	82
SASB Index	83
제3자 검증 의견서	84

01

INTRODUCTION.

CONTENTS

01	CEO Message	05
02	Company Profile	06
03	Business Portfolio	08
04	Financial Highlights	09

CEO Message



김승철

대표이사

안녕하세요, 네오위즈 공동 대표이사 김승철, 배태근입니다.

그동안 게임 산업은 개발사가 게임을 만들고 이용자(팬)는 이를 즐기는, 이른바 공급과 소비의 경계가 명확한 단방향 흐름 속에 있었습니다. 하지만 최근의 게임 생태계는 그 어느 때보다 역동적으로 변화하고 있습니다.

오늘날의 이용자들은 더 이상 게임을 수동적으로 수용하지 않습니다. 적극적으로 의견을 개진하고 기업에 질문하며, 자신이 사랑하는 콘텐츠의 미래를 함께 설계하는 능동적인 주체로 거듭나고 있습니다. 온·오프라인의 접점이 확대됨에 따라 개발사와 이용자가 긴밀하게 소통하는 '쌍방향 생태계'로의 진화는 이제 거스를 수 없는 흐름이 되었습니다.

네오위즈 역시 이러한 변화의 중심에 서 있습니다. <P의 거짓>을 비롯한 당사의 다양한 프로젝트들이 글로벌 시장에서 유의미한 성과를 거두며, 네오위즈 콘텐츠를 경험하는 이용자층 또한 더욱 다양해지고 있습니다. 회사의 외연이 확장된 만큼 사회와 산업에 미치는 영향력도 커지고 있으며, 이에 따른 책임 또한 중요해지고 있습니다.

네오위즈의 성장은 우리 게임과 IP를 지지하는 '팬덤'을 기반으로 이루어집니다. 팬덤은 단순한 소비자 집단을 넘어, 네오위즈의 세계관과 경험을 공유하고 함께 키워 나가는 '신뢰의 공동체'입니다. 팬덤 중심의 성장 전략은 곧 이용자와의 관계를 장기적으로 유지하고 발전시켜 나가겠다는 네오위즈의 굳은 약속입니다.

동시에 네오위즈는 구성원의 열정과 창의성을 성장의 기반으로 삼고 있습니다. 네오위즈는 구성원을 기업 문화를 함께 만들어가는 핵심 이해관계자로 바라보며, 구성원이 안전한 환경에서 역량을 발휘하고 회사와 함께 성장할 수 있도록 지원하고자 합니다. 이는 네오위즈가 지향하는 지속가능경영의 중요한 출발점이기도 합니다.

이러한 관점에서 지속가능경영은 비즈니스와 분리된 과제가 아니라, 신뢰를 바탕으로 성장을 지속하기 위한 핵심 경영 요소입니다.

이에 네오위즈는 게임을 즐기는 이용자와 이를 창조하는 구성원 모두를 가장 소중한 이해관계자로 인식하며, 그 책임을 진정성 있게 이행해 나가겠습니다.

이용자가 안심하고 콘텐츠를 즐길 수 있도록 소비자 보호와 서비스 품질을 높이고, 구성원이 성장하고 몰입할 수 있는 안전한 근무 환경을 조성하기 위해 앞장서겠습니다. 또 AI와 데이터를 다루는 과정에서 윤리적 기준과 개인정보 보호를 최우선 가치로 삼으며, 기업 활동 전반이 환경에 미치는 영향까지 지속적으로 모니터링하고 개선하겠습니다.

재미있는 게임을 만드는 것을 넘어, '게임 그 이상의 가치'를 창출하며 사회와 함께 호흡하는 지속가능한 네오위즈가 될 것을 약속드립니다.



배태근

대표이사

네오위즈 공동 대표이사 김승철 배태근

Company Profile



(주)네오위즈는 독창성과 완성도를 갖춘 게임을 통해
이용자에게 오래 지속되는 즐거움과 의미 있는 경험을
전하고자 합니다. 팬덤과의 꾸준한 소통과 신뢰를 바탕으로,
다양한 플랫폼과 글로벌 시장에서 시간이 지날수록 더 깊이
사랑받고 확장되는 IP 가치를 만들어가고 있습니다.

회사명 (주)네오위즈

설립일 1997.05.28(분할기일 2007.04.27)

대표이사 김승철, 배태근(공동 대표이사)

본사 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 645번길 14

업종 PC·Console·Mobile 게임 개발 및 퍼블리싱

직원 수 899명(2025년 말 기준)

네오위즈 비전

Built for Fans. Made to Last.

한 번의 재미보다, 오래 지속되는 즐거움을 만듭니다. 시간이 지나도
사랑받는 게임으로 팬덤을 구축하고, 팬과 함께 쌓아온 시간은 IP의
가치가 됩니다. 네오위즈는 앞으로도 팬덤과 함께 성장하며,
오래도록 사랑받는 IP를 만들어가겠습니다.

주요 연혁

1997-2000

- '주네오위즈홀딩스' 설립
- 세계 최초 인터넷 자동접속 '원클릭' 개발
- '세이클럽' 서비스 시작
- 코스닥(KOSDAQ) 상장

2009-2019

- '피망' 국내 게임 포털 점유율 1위
- 'FIFA 온라인 2' 누적 매출 1위
- FPS '아바(A.V.A)' 출시
- MMORPG '블레스 온라인' 스팀 출시
- '스컬' 퍼블리싱 계약 체결

2024

- '안녕서울: 이태원편' 게임스탑 참가
- '고양이와 스포' 중국 판호 획득
- 'P의 거짓' 본편 및 DLC 글로벌 누적 300만 장 돌파
- 폴란드 게임 개발사 '자카자네' 800만 달러 투자
- ISMS-P 정보보호 및 개인정보보호 관리체계 인증

2003-2006

- 게임 포털 '피망(Pmang)' 오픈
- FPS '스페셜포스' 정식 서비스
- EA 공동 개발 'FIFA 온라인' 서비스 시작
- 게임 개발사 '펜타비전' 인수, 자회사 편입

2020-2021

- 리듬 게임 'DJMAX RESPECT V' 스팀 출시
- 2D 액션 게임 '스컬(Skul)' 스팀 출시
- '산나비(SANABI)' 퍼블리싱 계약 체결
- '스컬' 2020 대한민국 게임대상 인디게임상
- '하이어(Hidea)' 200억 원에 인수, 자회사 편입

2025

- 'P의 거짓: 서곡(Lies of P: Overture)' 글로벌 출시
- '세이프 오브 드림즈' 스팀 글로벌 정식 출시
- 'P의 거짓: 서곡', 2025 대한민국게임대상 2관왕
- '산나비 외전: 귀신 씌인 날' 스팀, 닌텐도 스위치 출시
- '주게임온' → '주네오위즈게임온' 사명 변경

2007

- '주네오위즈게임즈' 설립(현 '네오위즈')
- '크로스파이어' 공개 시범 서비스 시작
- FPS '아바(A.V.A)' 정식 서비스
- 일본 '주게임온' 인수, 계열사 편입

2022-2023

- '스컬' 한국 인디 게임 최초 글로벌 누적 100만 장 돌파
- 'P의 거짓', 게임스탑 2022 3관왕
- '고양이와 스포' 글로벌 누적 다운로드 5,000만 돌파
- '고양이와 스포' 넷플릭스 입점(한국 모바일 게임 최초)
- 'P의 거짓' 글로벌 누적 판매량 100만 장 돌파
- 'P의 거짓' 2023 대한민국 게임대상 대상 포함 6관왕
- '산나비' 2022 대한민국 게임대상 인디게임상 수상
- '파우게임즈' 2023년 스타트업기업상 수상

2026

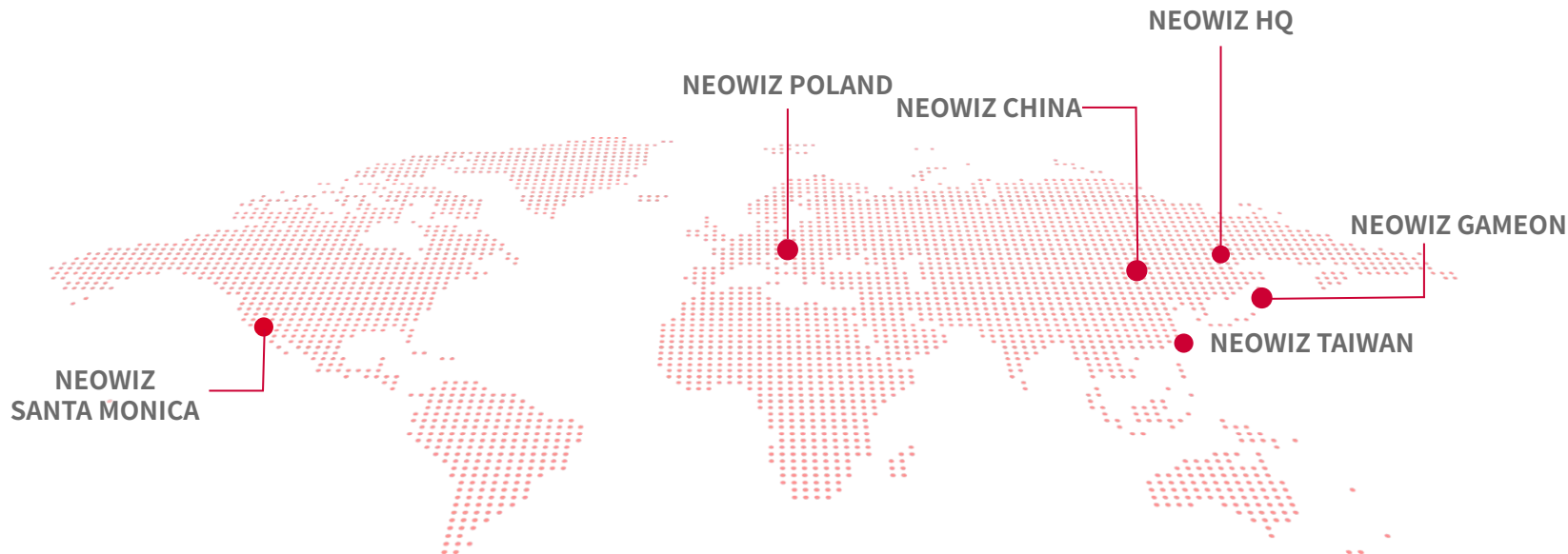
- '세이프 오브 드림즈' 글로벌 누적 100만 장 돌파
- 'P의 거짓: 서곡', 뉴욕 게임 어워드 최고의 확장팩 수상
- 중장기 주주환원 정책 발표(영업이익 20% 환원)
- 'P의 거짓' 본편 및 DLC 글로벌 누적 400만 장 돌파

Company Profile

글로벌 네트워크

네오위즈는 자체 개발 역량을 갖춘 퍼블리셔로서, 국내 본사와 5개 글로벌 거점을 기반으로 전 세계에서 사업을 전개하고 있습니다.
현지 파트너 및 이해관계자와의 긴밀한 협업을 통해 지속가능한 IP를 전세계 팬덤에게 전달합니다.

2025년 12월 기준



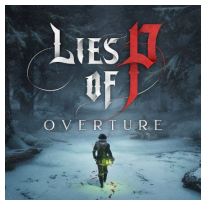
Business Portfolio

네오위즈는 RPG·액션 등 다양한 장르와 규모를 아우르는 경쟁력 있는 IP 포트폴리오를 보유하고 있습니다. 엄선된 IP 파이프라인을 기반으로, 전 세계 시장에서 차별화된 이용자 커뮤니티를 확장하고 있습니다.



P의 거짓

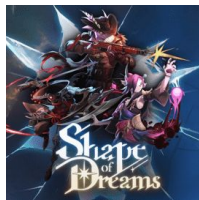
Lies of P
PC · Console | 소울라이크



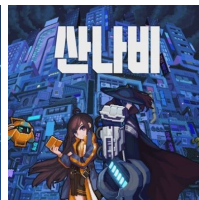
P의 거짓: 서곡
PC · Console



디제이맥스 리스펙트 V
PC · Console



셰이프 오브 드림즈
PC



산나비
PC · Console



고양이와 스프
Mobile



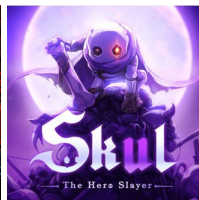
고양이와 스프: 마법의 레시피
Mobile



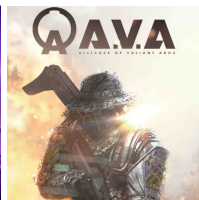
고양이와 스프: 말랑 타운
Mobile



산나비 외전: 귀신 썩인 날
PC · Console



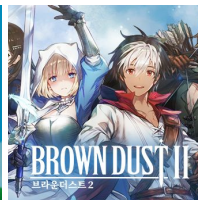
스컬
PC · Console



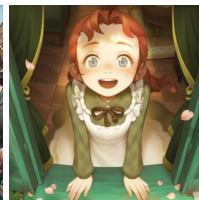
아바
PC



아카
PC · Console



브라운더스트 2
Mobile



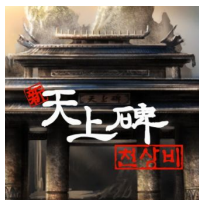
오 마이 앤
Mobile



머지 서바이벌
Mobile



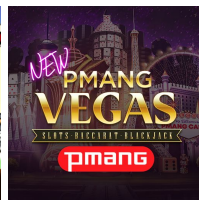
슬라커
PC



신 천상비
PC



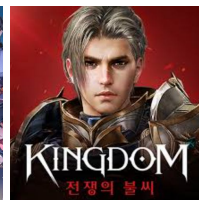
피아נג 뉴에고
PC · Mobile



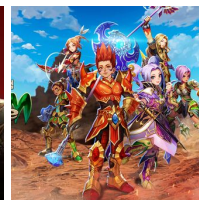
피아נג 뉴베가스
PC · Mobile



영웅전설: 가가브 트릴로지
Mobile



킹덤: 전쟁의 불씨
Mobile



프리스폰테일M
Mobile

Financial Highlights

2025년 네오위즈는 'P의 거짓' IP 프랜차이즈화와 '브라운더스트2'의 지속적인 성장에 힘입어 연간 매출 4,327억 원, 영업이익 600억 원을 달성했습니다. 전년 대비 매출 18.0%, 영업이익 82.2% 성장하며 PC·콘솔 중심의 사업 포트폴리오 전환이 본격화되었습니다. 해외 매출 비중은 51.2%로 확대되며 글로벌 중심의 매출 포트폴리오 또한 더욱 견고해지고 있습니다.

2025년 연간 매출액

4,327억 원

전년 대비 +18.0% 성장

영업이익률

13.9%

FY23 8.6% → FY24 9.0% → FY25 13.9%

해외 매출 비중

51.2%

글로벌 매출 기반 강화

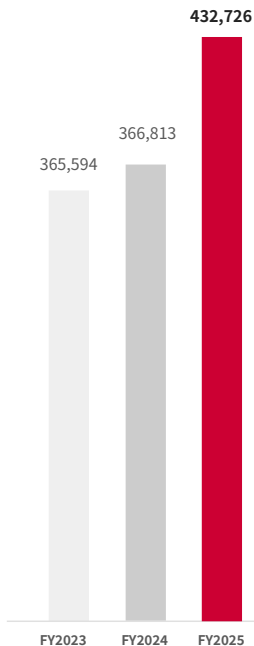
영업이익 성장률

82.2%

영업이익 600억 원 달성(전년 대비)

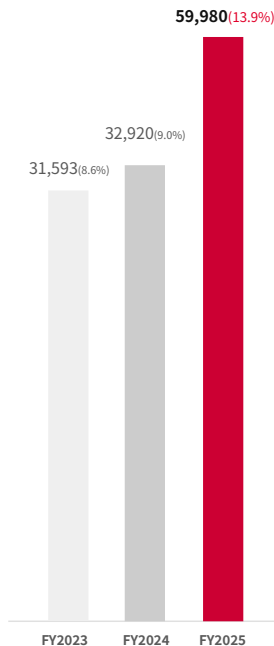
매출

(단위: 백만 원)



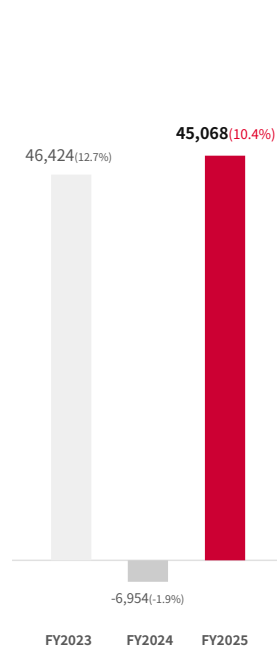
영업이익

(단위: 백만 원, %)



순이익

(단위: 백만 원, %)



()의 수치는 각각 영업이익률과 순이익률을 의미함

02

SUSTAINABILITY FUNDAMENTALS.

CONTENTS

01	2025 지속가능경영 주요 성과	11
02	지속가능경영 추진체계	12
03	중요성 평가	13
04	이해관계자 소통	16

2025 지속가능경영 주요 성과

측정 기간: 2025년 12월 말 기준 | 2025년 신규 성과 및 태양광 가동 데이터 포함

온실가스 배출 집약도
(매출액 기준)

140.26_{tCO₂eq/백억 원}

↓ 28.0% 전년 194.7tCO₂ eq/백억 원

온실가스 배출량 합계
(Scope 1+2)

5,157.80_{tCO₂eq}

↓ 6.8% 전년 5,534tCO₂eq



이사회 참석률
(전체 평균)

100%

이사회 10회 개최 · 45건 결의 및 보고

법규/윤리규정 위반 건수

0건

뇌물·부패·공정거래·환경법규 위반 ZERO

1인당 교육 시간
(법정, 직무 등 모든 교육 포함)

9.7시간

↑ 21.3%
전년 8시간

신규 채용 인원

130명

↑ 13.0%
전년 115명

중대재해 발생 건수
(임직원/협력사)

0건

3년 연속 달성
(2023·2024·2025)

정보보안 위반 사고

0건

개인정보 침해·데이터 유출
ZERO

주주환원

약 120억 원

현금배당 약 60억 원, 자사주 소각 약 60억 원

공시 신뢰성 및 투자자 보호

2년 연속 공시우수법인 선정

2024년 코스닥시장 공시우수법인(한국거래소)
2025년 XBRL 재무공시 우수법인(금융감독원)

지속가능경영 추진체계

Built for Fans. Made to Last.

신뢰를 기반으로, 팬덤과 **함께 성장하며** 오래도록 **사랑받는 IP**를 만드는 게임회사

중점 추진과제

Fandom.

Trust that endures

다양한 문화적 배경의 이용자가 안심하고 오래 즐기며, 팬덤이 자발적으로 참여하고 확산되는 신뢰의 생태계를 구축합니다.

문화적 배경을 고려한 글로벌 이용자 경험 및 만족도 제고
서비스 안정성 확보 및 정보보안·개인정보보호 체계 고도화
이용자 소통 공식 채널 구축 및 커뮤니케이션 강화

People.

Dignity that grows

구성원 모두가 존중받으며 역량을 발휘하고, 세대와 지역을 넘어 경험과 신뢰가 쌓이는 일터를 만듭니다.

포용적 문화 구축 및 성공 DNA의 자산화
안심하고 몰입할 수 있는 건강한 근무환경 조성
글로벌 경쟁력 강화를 위한 인재 성장 시스템 구축

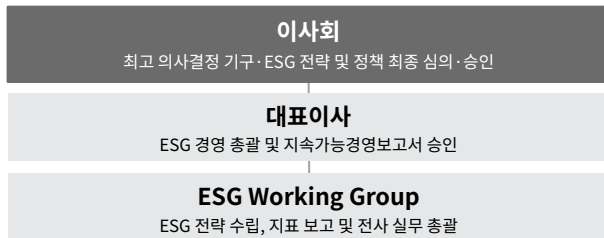
World.

Responsibility that lasts

환경·사회적 책임을 다하고 협력사와 공정하게 협력하며, 윤리적인 AI·기술 활용으로 지속가능한 성장을 실현합니다.

사회적 환경적 영향을 고려한 경영 방향성 수립
AI·데이터의 윤리적 활용과 기술 책임 실천
개발사·협력사와의 공정하고 투명한 협력 체계 구축

ESG 추진 체계



Ops & Support

구성원 중심 ESG 과제 실행 및 조직 운영 기반 고도화

- HRBP 기반 구성원 경험·인권·조직문화 과제 실행
- 안전하고 건강한 근무환경 조성 및 조직 기반 강화

Branding & Comm.

이해관계자 커뮤니케이션 전략 및 리스크 관리

- ESG 콘텐츠 및 브랜드 커뮤니케이션 운영
- 대내외 이해관계자 소통 및 평판 리스크 관리

Corp Dev & Strategy

지속가능경영 전략 수립 및 ESG 거버넌스 구축

- ESG 전략·공시·이사회 보고 체계 운영
- 컴플라이언스 및 공급망 ESG 리스크 관리

정보보안실

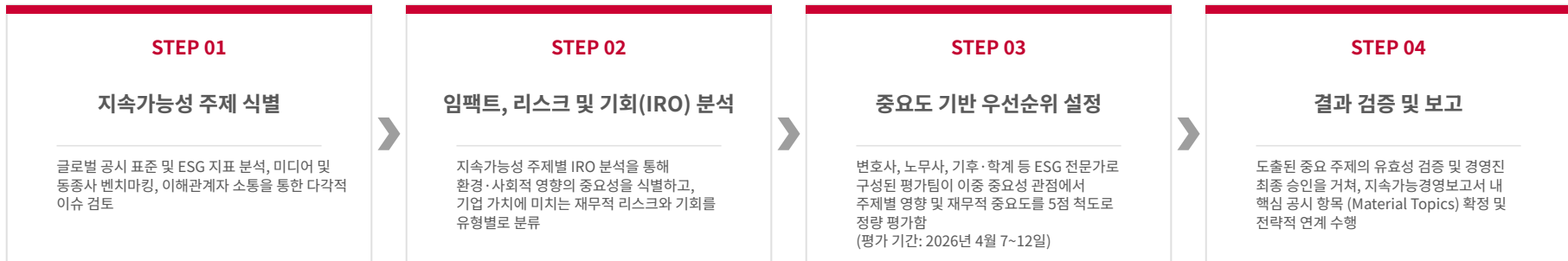
정보보호·개인정보보호 리스크 관리 및 기술 조치 강화

- 정보보호·개인정보보호 관리체계 운영 및 리스크 대응
- 데이터 보호 및 보안 인식 제고 활동 추진

중요성 평가

중요성 평가 프로세스

네오위즈는 지속가능성과 관련된 주요 산업 이슈와 이용자(팬) 및 이해관계자 요구를 체계적으로 반영하고, 영향 및 재무 관점에서의 중요도를 종합적으로 고려한 핵심 지속가능성 주제를 도출하기 위해 이중 중요성 평가를 수행하였습니다. 네오위즈는 지속가능성 관련 핵심 이슈를 체계적으로 도출하고 전략적 관리 기반을 마련하기 위해 '지속가능성 주제 식별 - 임팩트, 리스크 및 기회(IRO) 분석 - 중요도 기반 우선순위 설정 - 결과 검증 및 보고'의 4단계 절차를 운영하여 중요 주제를 선정하였습니다.



평가팀 구성 및 분석 방법

중점 관리가 필요한 핵심 이슈를 선별하고 우선순위를 설정하기 위해 변호사, 노무사, 기후변화 및 소비자 분야 전문가 등 E/S/G 전 영역의 전문 인력을 포함한 평가팀을 구성하고 FGI(Focus Group Interview)를 진행하였습니다. 각 단계에서는 산업 환경과 기업 활동 전반에 대한 영향을 종합적으로 검토하고, 영향 및 재무 관점에서의 중요도를 기준으로 주요 이슈를 도출하였으며, 최종 검토 절차를 거쳐 중요 주제를 선정하였습니다.

이중 중요성 평가 분석 기준

영향 중요성과 재무 중요성을 다각도로 검토하기 위해 각 이슈별로 '규모', '범위', '회복 가능성'과 함께 '발생 가능성', '재무적 영향 규모', '기간 범위'를 기준으로 분석·평가를 수행하였으며, 해당 결과를 바탕으로 지속가능경영보고서에 반영할 주요 공시 항목을 결정하였습니다. 각 단계별 산업 환경과 기업 활동 전반에 대한 영향을 종합적으로 검토하여 도출된 주요 이슈는 최종 검토 절차를 거쳐 중요 주제로 선정됩니다.

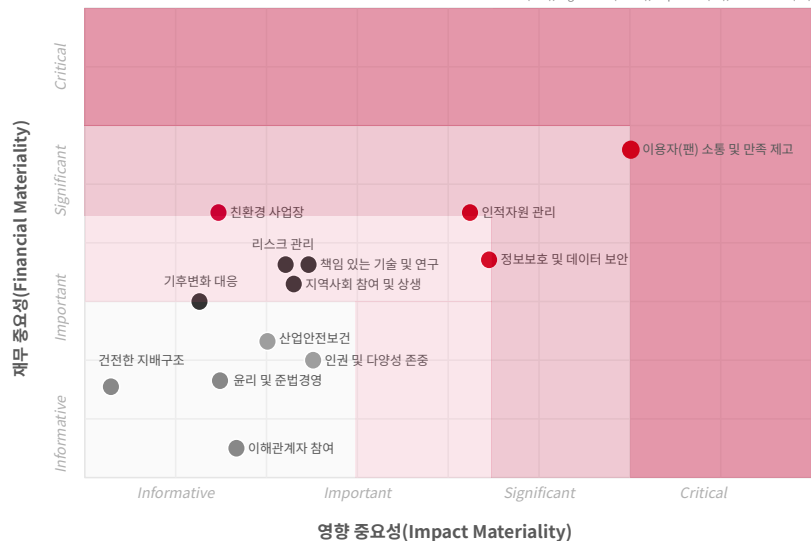
중요성 평가

중요성 평가 결과

네오위즈는 지속가능경영의 핵심 관리체계를 고도화하고 주요 이슈에 대한 전략적 대응 기반을 마련하기 위해, 총 13개의 지속가능성 관리 주제를 대상으로 이중 중요성 평가를 수행하였습니다. 그 결과 '이용자(팬) 소통 및 만족 제고', '인적자원 관리', '정보보호 및 데이터 보안', '친환경 사업장'이 최상위 그룹(Tier 1) 중요 주제로 도출되었습니다. 도출된 중요 주제는 이사회에 보고되며, 이사회는 ESG 전략 이행 계획을 검토하고 그 이행 수준을 정기적으로 모니터링합니다.

중요성 평가 매트릭스(Materiality Matrix)

* Threshold: Critical(<12), Significant(<10.5), Important(<9), Informative(<5)



지속가능성 관리 주제

중요 주제		영향 중요성	재무 중요성	중요 주제 (Material Topics)
Tier 1	S	이용자(팬) 소통 및 만족 제고	Critical	중요 주제 (Material Topics)
	S	인적자원 관리	Important	
	S	정보보호 및 데이터 보안	Significant	
	E	친환경 사업장	Informative	
Tier 2	S	책임 있는 기술 및 연구	Informative	보조 주제 (Reporting Topics)
	G	리스크 관리	Informative	
	S	지역사회 참여 및 상생	Informative	
	E	기후변화 대응	Informative	
Tier 3	S	인권 및 다양성 존중	Informative	
	S	산업안전보건	Informative	
	G	윤리 및 준법경영	Informative	
	G	이해관계자 참여	Informative	
	G	건전한 지배구조	Informative	

중요성 평가

중요 주제 관리 방식

Critical(치명적 영향)

Significant(심각한 영향)

Important(중요한 영향)

Informative(유익미한 영향)

Minimal(경미한 영향)

지속가능성 주제		환경 · 사회 · 재무적 영향		영향을 받는 이해관계자	영향 중요성	재무 중요성
이용자(팬) 소통 및 만족 제고	게임 서비스 종료 시 이용자 보호 절차와 이용자 관련 공식 정책 및 체계화 요구 증가 게임산업 특성상 이용자(팬) 불만 처리 공식 채널 부재시 불만이 커뮤니티·SNS로 확산되는 구조적 리스크 상존	위험	이용자(팬)			
	글로벌 시장 현지화 소통으로 글로벌 브랜드 인지도 제고 및 국내 시장 의존도 완화 온·오프라인 팬덤 채널 운영 및 전담 인력 보유	기회				
인적자원 관리	신입 인재 영입 체계 및 내부 경력 개발 경로(Career Path) 설계 부재시 인구구조 변화 및 조직 고령화에 따른 인적자원 리스크 증가 기업·산업 고령화로 정년 도달 인력이 발생하고 있어, 재취업 교육·직무 전환 지원·지식 이전 체계 마련 필요	위험	구성원			
	대학생 게임 인재 육성 등 산학협력 및 인재 육성 생활 밀착형 복지혜택 운영 및 가족친화 인증 기업 획득	기회				
정보보호 및 데이터 보안	KISA 정보보호 공시 의무 대상으로서 공개 공시 데이터 확인 및 보안 투자·인력 현황 투명성 요구 정보보호 체계 구축, 정보보안 규정 및 정책, 정보보안 침해사고 대응 체계, 개인정보보호 규정 및 정책, 개인정보 침해사고 예방 및 대응 체계, 정보보안 내부 감사(위협성 평가) 등 필수 공개 리스크 증가	위험	정부 및 유관기관, 이용자(팬), 주주 및 투자자			
	네오위즈 공식 웹사이트 지속가능경영 페이지에 정보보호·사이버 보안 활동 공개 2024년 네오위즈 정보보호 및 개인정보보호 관리체계 인증(ISMS-P) 획득	기회				
친환경 사업장	온실가스 배출량 측정뿐만 아니라 감축을 위한 구체적인 목표와 이행 계획 수립 필요 재생에너지 확대 수단 및 RE100 대응 체계 검토 필요	위험	주주 및 투자자, 지역사회			
	네오위즈 판교타워 태양광 설비 운영, 중수도 설비 운영, LED 조명 교체 등 에너지 절감 활동 시행 네오위즈 구성원의 환경 실천 활동 가이드 및 캠페인 진행, 게임화(Gamification) 요소를 활용한 'Eco경험치' 프로그램으로 구성원의 환경 실천 참여 확대	기회				

이해관계자 소통

네오위즈는 구성원, 이용자(팬), 협력사, 지역사회, 금융기관 및 투자자, 정부 및 공공기관의 주요 관심사항과 기대를 정기적으로 파악합니다. 또한 다양한 소통 채널에서 수렴한 의견을 지속가능경영 전략과 실행과제에 반영합니다.



이해관계자

구성원



이용자(팬)



협력사



금융기관 및 투자자



지역사회



정부 및 공공기관

관심 주제

역량 개발 및 성장 기회
안전하고 건강한 근무환경
공정한 성과평가 및 보상 체계
조직문화 및 내부 커뮤니케이션

게임 콘텐츠 품질 및 서비스 안정성
개인정보 보호 및 데이터 보안
공정하고 투명한 운영 환경 및 이용자 보호

공정한 계약 및 거래 관행
협력사 고충 처리 채널 운영
동반성장 및 상생협력

재무 성과 및 사업 지속가능성
ESG 리스크 관리 수준
주주환원정책 및 투명한 지배구조

게임 문화 저변 확대
인디게임 생태계 지원
업계 미래세대 진입로 확대
환경 보전을 위한 사회공헌 활동

게임 관련 법·규제 준수
개인정보보호 및 이용자 보호
ESG 정보 공시 의무 이행

전략 및 대응

공정한 성과관리 및 성장 피드백 운영
직무·리더십 역량 개발 지원
안전하고 건강한 근무환경 조성
노사협의회 기반 구성원 의견 수렴
일·가정 양립 및 복지 제도 운영

서비스 품질 및 안정성 관리
VOC 기반 이용자 의견 수렴
커뮤니티 모니터링 및 소통 강화
ISMS-P 기반 개인정보보호 관리체계 운영
이용자 보호 프로그램 운영

공정거래 및 윤리 기준 운영
표준계약 기반 거래 투명성 강화
협력사 선정·계약·관리 프로세스 운영
협력사 고충 처리 채널 운영
협력사 ESG 리스크 모니터링

3개년 주주환원정책 수립 및 공시
이사회 중심 ESG 의사결정 체계 마련
감사위원회 운영
의의성 및 안결성 높은 재무공시

UN SDGs 기반 사회공헌 체계 운영
인디게임 생태계 및 창작자 지원(NEOWIZ QUEST)
구성원 참여형 봉사·환경 활동 운영
지역사회 파트너십 강화

법령·규제 변화 모니터링 및 대응
준법통제기준 기반 컴플라이언스 운영
개인정보보호 및 정보보호 규제 대응
ESG 정보공시 의무 이행

주기 및 소통채널

상시 사내 교육·Dev Talk 세션

상시 구성원 1:1 면담·체크인

상시 인사정보(인싸네오)·전자 공지

분기 노사협의회

분기 리더십 미팅, CEO Letter

상시 공식 커뮤니티·IP별 소셜미디어

상시 고객센터·AI 챗봇

상시 실시간 방송·오프라인 간담회

연간 이용자 만족도(CSAT) 조사

상시 계약·업무 협의 채널

상시 메일을 통한 고충접수

연간 공정거래 관련 구성원 교육(연 1회)

상시 IR 미팅·NDR·애널리스트 간담회

상시 전자공시·영문 공시

분기 분기 실적발표

연간 사업보고서·지속가능경영보고서

상시 지역사회 파트너십·행사

상시 공식 홈페이지

연간 지속가능경영보고서

상시 업계 협의체 참여

상시 공식 홈페이지

연간 정부기관 제출 보고서

03

SOCIAL.

CONTENTS

01	팬덤과의 신뢰 구축	18
02	정보보호 및 데이터 보안	20
03	책임 있는 기술 및 연구	23
04	인적자원 관리 및 구성원 경험	24
05	인권 및 다양성 존중	33
06	지속가능한 공급망	37
07	지역사회 참여 및 상생	38

S 팬덤과의 신뢰 구축

네오위즈는 이용자 가치를 게임 생애주기 전반의 신뢰를 구축하는 핵심 동력으로 정의합니다. 초기 개발 단계에서부터 팬덤의 니즈를 설계에 반영하고, 팬덤사업본부(Fandom Business Division, FD)를 중심으로 전 부서가 협력하는 '피드백 선순환 체계'를 가동하고 있습니다. 수집된 의견은 단순 응대를 넘어 콘텐츠 개선과 공정한 환경 조성에 신속하게 반영되며, 이를 통해 개발과 서비스가 팬들의 목소리와 맞물려 돌아가는 선순환 거버넌스를 공고히 하고 있습니다.

팬덤 중심 커뮤니케이션

이용자(팬) 가치를 단순한 응대 품질이 아닌, 게임 경험 전반의 신뢰를 형성하는 핵심 요소로 인식합니다. 이용자와의 장기적인 관계 형성을 목표로 팬덤 중심의 커뮤니케이션과 의견 반영 체계를 운영하며, 공정하고 안전한 환경을 기반으로 이용자 만족을 높여가고 있습니다.

이용자(팬) 접점 확대

공식 커뮤니티, 고객센터, SNS, 실시간 방송, 오프라인 행사와 간담회 등 다양한 채널을 통해 이용자와의 접점을 확대하고 있습니다. 국내외 서비스별 특성을 고려한 채널 운영을 통해 이용자의 의견을 폭넓게 수렴하고, 직접 소통 기회를 지속적으로 넓혀가고 있습니다.

이용자 보호와 공정성 확보

VOC 관리, 만족도 조사, AI 기반 커뮤니티 동향 분석, 글로벌 서비스 모니터링 등을 통해 서비스 품질을 점검하고 있습니다. 수집된 의견은 운영·개발·현지화·QA 등 유관 조직과 연계해 개선 과제로 반영되며, 공정성 확보와 이용자 보호 활동도 함께 추진하고 있습니다.

팬덤경영, "팬의 목소리에서 출발해 더 오래 사랑받는 게임 경험을 만든다."

소통 채널 운영	의견 수집·분석	운영·개선 반영	신뢰 기반 이용자 경험 강화
공식 커뮤니티	VOC 접수·분류	운영 정책 보완	공정한 운영
고객센터	만족도 조사	콘텐츠 개선	안전한 환경
SNS	AI 리포트 분석	서비스 품질 보완	선순환 지원
오프라인 행사	글로벌 모니터링	공지 및 소통	장기 팬덤 형성



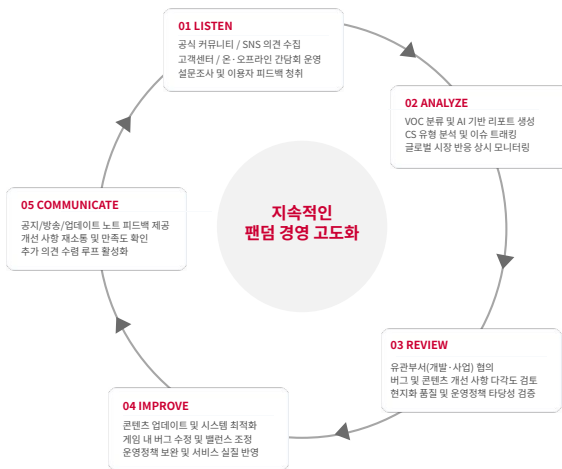
팬덤과 함께한 오프라인 행사 현장

: DJMAX MIRACLE: DRIVE LIVE PARTY

S 팬덤과의 신뢰 구축

이용자 의견 수집 및 개선 체계

네오위즈는 다양한 접점에서 축적되는 이용자(팬) 의견을 서비스 운영과 콘텐츠 개선으로 연결하는 체계를 운영하고 있습니다. 공식 커뮤니티, 고객센터, 설문, 실시간 방송, 오프라인 행사, 글로벌 SNS 등에서 수집된 의견은 AI 기반 리포트와 운영 분석을 통해 주요 이슈로 정리되며, 개발·운영·현지화·QA 조직의 검토를 거쳐 실제 개선 과제로 반영됩니다. 이와 같은 선순환 구조를 통해 이용자와 함께 게임의 완성도를 높여가고 있습니다.



이용자 의견 수집 및 개선 프로세스

팬덤과 함께하는 이용자 소통

네오위즈는 공식 커뮤니티와 SNS, 실시간 방송, 오프라인 행사 등 다양한 접점을 통해 이용자와 지속적으로 소통하고 있습니다. 특히 주요 IP를 중심으로 글로벌 팬덤을 형성하고, 서비스별 특성에 맞춘 운영을 통해 이용자와의 관계를 장기적으로 확장하고 있습니다. 게임별 서비스 지역과 이용자 특성을 고려해 국내외 커뮤니티, SNS, 이용자 지원 채널을 다층적으로 운영하고 있으며, 글로벌 서비스 운영 과정에서 현지화 품질관리와 운영 커뮤니케이션, 이용자 커뮤니티 반응 모니터링을 함께 수행하며 국가 및 권역별 이용자 경험 차이를 줄이기 위해 노력하고 있습니다.

공정하고 책임 있는 이용자 보호

네오위즈는 게임 산업에서 발생할 수 있는 주요 위험으로 확률형 아이템 정보 비대칭, 서비스 중단 시 이용자 피해, 미성년자 과몰입 및 과금, 개인정보 침해를 선정하고 집중 관리하고 있습니다. 공정성, 안전성, 대응 신뢰성을 중심 가치로 두고, 확률형 아이템 정보 공개 및 *RNG 국제 인증, 부정 이용자 제재 등 다층적 보호 시스템을 가동 중입니다. 또한, AI 챗봇 기반의 24시간 기본 응대 체계를 마련하고 복합 문의는 전담 상담사에게 연결하여 전문성을 높였습니다. 2025년에는 총 252,942건의 고객센터 접수 건 중 98.8%를 처리했으며, 모바일 플랫폼 만족도는 68.6점을 달성했습니다. 이외에도 웹보드 이용자 보호를 위한 프로그램과 게임 과몰입 예방 활동을 추진하고, 한국게임산업협회 게임 이용자보호센터와 적극적으로 협력하여 안전한 플레이 환경을 조성해 나가고 있습니다. 네오위즈는 향후 응대 품질을 지속적으로 고도화하여 이용자와의 신뢰를 더욱 두텁게 다져가겠습니다.

* RNG 국제 인증 — Random Number Generator(난수 생성기) 인증. 게임 내 확률형 아이템의 무작위 결과가 조작 없이 공정하게 생성됨을 국제 인증 기관 GLI(Gaming Laboratories International)를 통해 검증받는 절차입니다. 네오위즈는 카드 셔플·슬롯·테이블 게임 RNG에 대해 GLI 인증을 취득하였습니다.



Special Case

IP별 팬덤 운영 사례



브라운더스트2

브라운더스트2는 글로벌 팬덤 커뮤니티 100만 명을 기반으로, 다국어 실시간 방송과 업데이트 소통을 정례화하고 있습니다. 출시 2.5주년을 맞아 대규모 팬덤 행사를 운영하며 이용자와의 장기적 유대를 강화하고 있습니다.

- | 글로벌 커뮤니티 운영
- | 실시간 방송 및 업데이트 소통
- | 2.5주년 팬덤 행사 운영

고양이와 스프

고양이와 스프는 공식 인스타그램 65.5만 팔로워, 커뮤니티 250만 명의 강력한 글로벌 SNS 팬덤을 보유하고 있습니다. 감성형 브랜드 경험을 중심으로 오프라인 행사와 SNS 콘텐츠를 확장하며 IP 고유의 감성을 일관되게 전달합니다.

- | 글로벌 SNS 중심 팬 커뮤니티 운영
- | 오프라인 행사 및 콘텐츠 확장

S 정보보호 및 데이터 보안

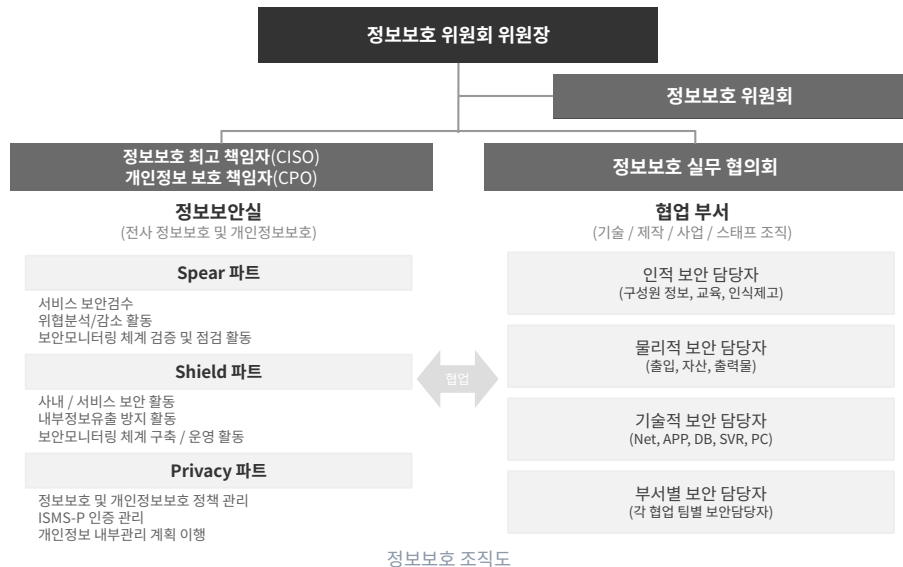
네오위즈는 정보보호 최고 책임자(CISO)와 개인정보보호 책임자(CPO)를 지정하고, 정보보안실을 중심으로 정책·지침 수립, 운영, 신규 서비스 검토, 취약점 점검, 보안 감사, 대응 훈련 등 전사 정보보호 활동을 수행합니다. 정보보호위원회는 CISO를 위원장으로 각 부문장이 참여하며, 전사 정보보호 정책과 추진 방향을 심의·의결하고 그 결과를 대표이사에게 보고하여 승인을 받습니다. 승인된 정책은 네오위즈 공식 홈페이지를 통해 외부에 공개합니다.

정보보호 운영 원칙 네오위즈 정보보호 및 개인정보보호 정책

- 정보보호 관리체계 및 준법 기반 마련:** 정보통신망법·개인정보보호법 준수와 대표이사 및 경영진 책임 하에 체계적인 정보보호 관리체계를 운영합니다.
- 서비스 전 과정에서의 보안성 검토:** 서비스 기획부터 운영까지 보안성 검토를 수행하고 위험 요소를 관리합니다.
- 예방 중심의 보호조치와 대응체계 운영:** 취약점 점검을 통해 위험을 사전 식별하고, 사고 발생 시 신속한 대응과 재발 방지 체계를 운영합니다.
- 투명한 소통과 협력 기반의 보호 문화:** 구성원 및 협력사 등 이해관계자와 보호 기준을 투명하게 공유합니다.

정보보호 및 개인정보보호 조직 역할 체계

구분	구성 및 자격	핵심 역할 및 책임
정보보호 위원회	위원장: CISO 구성원: 각 부문장	전사 정보보호 정책/추진 방향 심의 및 의결 정보보호 목표 설정 및 예산 집행 결과 보고 ISMS-P 인증 범위 등 중대 변경사항 검토 및 결정
정보보호 최고 책임자	임원급 전담 조직장	보안 절차 승인 및 주기적인 이사회 보고(거버넌스 강화) 정보보호위원회 소집 및 중요 안건 의결 주도
개인정보 보호 책임자	임원급 전담 조직장	개인정보 업무 총괄 및 개인정보 생애 주기 책임 개인정보의 처리 실태 및 보호조치 관리 감독
정보보호 관리자	정보보안 실무 책임자(실장)	정보보호 실무협의회 운영 및 시책 이행 보안 감사, 취약점 점검, 위험평가 계획 수립 및 총괄
정보보호 담당자	정보보안 전담 조직원	관리적·기술적 보안 활동 수행 및 정보자산 목록 관리 현업 부서와의 이견 조율 및 보안 인식 확산 활동
부서별 보안 담당자	각 현업 부서별 지정 인원	소속 부서 내 정보보호 및 개인정보보호 활동 보좌 부서 내 인적·물리적 보안 점검 및 관리 집행



정보보호 조직도

정보보안 위반 사고

0건

3년 연속(2023~2025년)

데이터 침해 건수

0건

3년 연속(2023~2025년)

정보보호 투자

2,659백만 원

전년 대비 +43.9%, 전체 IT 예산 대비 4.0%

2025년 주요 성과

S 정보보호 및 데이터 보안

정보보호 주요 활동

네오위즈는 정보보호 및 개인정보보호 관련 주요 위험으로 외부 해킹·사이버 공격, 내부 정보유출, 개인정보 침해, 서비스 인프라 취약점을 핵심 관리 대상으로 식별하고 있습니다. 이에 대응하여 정기적인 취약점 점검, 보안감사, 신규 서비스 데이터 보호 영향평가, 침해사고 및 재해복구 대응훈련을 수행하며, ISMS-P 인증 기반 관리체계 운영, 레드팀 서비스, 데이터 보호 영향평가(DPIA) 등 다층적 위험 관리 활동을 이행하고 있습니다. 이를 통해 잠재적 위험을 사전에 식별하고 필요한 보호조치를 지속적으로 점검·보완하고 있습니다.

ISMS-P 인증 기반의 관리체계 운영

네오위즈는 정보통신망법과 개인정보보호법 등 관련 법규 및 규제 변화를 연 1회 이상 정기적으로 검토하고, 그 결과를 정보보안 및 개인정보보호 정책·지침에 반영하여 최신성을 유지하고 있습니다. 정책과 관리체계 전반을 지속적으로 점검·개선하여 정보보호 정책, 기술적·관리적 보호조치, 물리적 보호 체계가 ISMS-P 인증 기준에 부합하도록 관리하고 있습니다.



취약점 점검을 통한 선제적 위험 관리

네오위즈는 주요 정보자산의 식별 및 중요도 평가를 바탕으로 정보시스템 취약점 점검을 연 1회 이상 정기 수행하며, 시스템 변경 시에도 수시로 점검을 실시합니다. 외부 전문기관의 블랙박스 테스트(Black-Box Testing)와 레드팀 서비스(Red Team Service)를 통해 실제 운영 환경 기반의 보안 수준을 점검하고 잠재적 취약 요소를 지속적으로 관리하고 있습니다. 2025년 레드팀 서비스 수행 결과 총 12건의 취약점이 발견되었으며, 발견된 취약점 전건에 대해 조치를 완료하였습니다.

서비스 설계 단계의 개인정보보호 내재화

네오위즈는 신규 프로젝트 및 개인정보 처리와 관련된 주요 변경사항 발생 시 데이터 보호 영향평가를 수행하고 있습니다. 영향평가는 개인정보 처리 목적 및 범위 확인, 수집·처리 데이터와 법적 근거 검토, 처리과정 분석, 기술적·물리적 보안조치 확인, 위험 식별 및 평가, 위험 완화 방안 도출, 결과 문서화 및 검토의 절차로 운영됩니다.

개인정보처리방침을 통한 정보주체의 권리 보장 네오위즈 개인정보 처리방침

네오위즈는 정보주체의 권리를 보장하고 개인정보 처리의 투명성을 높이기 위해 개인정보처리방침을 공개하고 있습니다. 개인정보처리방침에는 개인정보의 수집·이용 목적, 보유기간, 제3자 제공 및 처리 위탁, 파기 등 정보주체의 권리와 행사 방법을 반영하고 있으며, 주요 항목에 라벨링 방식을 적용하여 정보주체가 필요한 내용을 보다 쉽게 확인할 수 있도록 하고 있습니다.



S 정보보호 및 데이터 보안

보안감사를 통한 운영체계의 실효성 점검

네오위즈는 정보보호 관리체계가 운영 전반에 일관되게 적용될 수 있도록 외부 인력, 보안 솔루션, 정보보호 운영 현황에 대한 감사 활동을 정기적으로 수행하고 있습니다. 외부 인력에 대해서는 분기별 1회 감사를 실시하고, 퇴사자 발생 시에는 외부 송수신 파일 이력에 대한 수시 점검을 통해 정보유출 위험을 예방하고 있습니다. 연 1회 외부 감사기관을 통한 정보보호 관리체계 운영 감사를 받고 있으며, 내부적으로도 분기별 1회 보안 솔루션 운영 감사를 실시하여 보호조치의 적정성과 운영의 실효성을 지속적으로 점검 및 보완해나가고 있습니다.

교육과 인식 제고를 통한 보안문화 정착

네오위즈는 매년 전 구성원을 대상으로 개인정보보호 교육을 실시하는 동시에, 직무별 특성을 반영한 개인정보 취급자 맞춤형 교육을 별도로 운영하고 있습니다. 아울러 연간 5회의 정보보안 및 개인정보보호 인식 제고 활동을 병행하고 있으며, 매년 그 효과성을 측정하여 차년도 프로그램을 지속적으로 보완·고도화하고 있습니다. 이러한 노력의 결과로 2025년에는 전 구성원 교육 882명, 취급자 맞춤형 교육 199명이 수료하였으며, 정보보호 인식 제고 활동에는 총 649명의 구성원이 자발적으로 참여하였습니다.

개인정보 취급자 교육은 실제 데이터를 수집, 처리, 관리하는 실무 담당자를 대상으로 진행되었습니다. 개인정보보호법 및 내부관리계획 이행 사항 중 필수 숙지 내용을 중심으로 구성하였으며, 개인정보 수집과 이용 동의 의무부터 제3자 제공 및 위탁·파기 절차, 정보주체의 권리 행사 대응, 암호화 및 접근통제 등 안전조치 의무, 유출 시 대응 프로세스까지 실무 전반의 핵심 내용을 심도 있게 다루었습니다. 교육 종료 후에는 실무 이해도를 점검하는 보안 퀴즈를 운영하여 학습 내용이 현업에 실질적으로 적용될 수 있도록 돕고 있습니다.

이와 함께 운영된 2025년 정보보호 인식 제고 활동은 총 5회에 걸쳐 다채로운 방식으로 진행되었습니다. 생성형 AI 플랫폼 이용 시 주의사항 안내를 시작으로 사내 보안 및 개인정보 취급자 대상 보안 퀴즈, 방탈출 게임 형식의 참여형 인식 제고 프로그램을 차례로 선보였으며, 일상적인 노출과 환기를 위해 사내 총별 게시판에 보안 수칙 배너를 게시하였습니다. 이번 캠페인은 단순한 정보 전달에 그치지 않고 게임화 (Gamification)와 시각화 요소를 적극 도입함으로써 구성원의 자발적 참여를 유도하고 실질적인 보안 인식 향상을 이끌어 내었습니다.

단계적 고도화를 통한 보호체계 확립

네오위즈는 정보보호 및 개인정보보호 관리체계(ISMS-P) 인증을 지속적으로 유지하는 한편, 정보보호 및 개인정보보호 수준을 높이기 위한 단계적 고도화 로드맵을 운영하고 있습니다. ISMS-P 인증 범위인 피망 게임서비스 외 영역까지 정보보호 수준을 확산하고, 주요 관리체계와 운영 기준 정비를 통해 전사 보안 수준의 균형을 높이는데 중점을 두어 정보보호 및 개인정보보호 관리체계의 실효성을 강화해 나갈 계획입니다.

2026년에는 인증 범위 외 주요 서비스·시스템 점검 및 개선, 정책·지침·점검 기준 정비, 글로벌 협업 개발사 보안 현황 점검 및 지원, DPIA 확대 적용 및 규제 분석을 추진할 예정입니다. 2027년에는 ISO 27001 인증 준비, 국제 기준 기반 문서화·운영 증적 관리 강화, 정보주체 권리 보장 프로세스 글로벌 통합 관리체계 구축, 보안성 검토 프로세스 점검 및 고도화, 글로벌 서비스 확대에 따른 보안 아키텍처 등을 검토하고 있습니다. 2028년에는 데이터 생애주기 자동화 체계 마련, 위협 인텔리전스 및 보안관계 모니터링 체계 고도화, 직군별 맞춤형 보안 및 개인정보 실무 교육 정례화, 소프트웨어 공급망 점검 체계 고도화, 보안 아키텍처 최적화에 따른 통제 수단 확보를 완료하여 관리체계의 내재화와 운영 고도화를 단계적으로 추진할 계획입니다.

2026 인증 범위 외 영역의 정보보호 수준 확산	2027 글로벌 서비스 기반의 정보보호 체계 확장	2028 관리체계의 내재화와 운영 고도화
인증 범위 외 영역 점검 - 인증 범위 외 주요 서비스·시스템 점검 - 정책·지침·점검 기준 정비	국제 보안 인증 준비 - ISO 27001 인증 준비 - 국제 기준 기반 문서화 - 운영 증적 관리 강화	보안 운영 고도화 - 데이터 생애주기 자동화 체계 마련 - 보안관계 모니터링 체계 고도화 - 소프트웨어 공급망 점검 체계 고도화 - 보안 위협 인텔리전스 구축
글로벌 협업 환경 보안 강화 글로벌 협력사 보안 현황 점검 및 지원	개인정보 거버넌스 고도화 - 정보주체 권리 보장 프로세스 마련 - 글로벌 통합 관리체계 구축 - 보안성 검토 프로세스 점검 및 고도화	보안 문화 내재화 - 직군별 맞춤형 보안교육 정례화 - 보안 아키텍처 최적화 및 통제 수단 확보 - 개인정보 실무자 교육 단계별 강화
DPIA 확대 적용 DPIA 확대 적용 및 규제 분석	보안 아키텍처 최적화 글로벌 보안 아키텍처 최적화	

S 책임 있는 기술 및 연구

네오위즈는 기술을 환경·사회·거버넌스 전반에 영향을 미치는 경영의 핵심 자산으로 인식하고, AI 윤리와 기술 거버넌스를 두 축으로 책임 있는 기술 운영 체계를 구축합니다.

AI 윤리 및 책임 있는 기술

네오위즈는 AI와 데이터를 다루는 전 과정에서 윤리적 기준과 이용자 신뢰를 최우선 가치로 삼습니다. 전사 AI 윤리 프레임워크를 수립하고 내부 가이드라인을 지속적으로 운영·고도화하며, AI 모델의 개발·배포 전 단계에서 공정성과 편향성을 검토하는 평가·검증 체계를 운영합니다. 개인정보 비식별화 기술을 적용하여 이용자 프라이버시를 보호하고, 생성형 AI 플랫폼 이용 시 주의사항 안내 등 구성원 대상 AI 활용 인식 제고 활동도 병행합니다. 사내 AI 도구(Neochat, Neodesk 등)를 운영하는 과정에서도 데이터 활용 범위와 목적을 명확히 정의하고, 구성원의 동의와 신뢰를 기반으로 운영하는 것을 원칙으로 합니다. 클라우드 인프라 운영 시에는 AWS·GCP·Azure 등 주요 협력사의 보안 정책과 연계하여 데이터 보호 수준을 유지하며, 기술 운영 전반에서 발생할 수 있는 윤리적 리스크를 사전에 식별하고 관리합니다.

기술위원회 운영

네오위즈는 기술 의사결정의 투명성과 책임성을 확보하기 위해 대표이사, CTO, CISO 및 클라우드·개발·보안 조직장으로 구성된 기술위원회를 운영하고 있습니다. 본 위원회는 월별 및 분기별 유연한 회의 체계를 기반으로 기술 현안에 신속하게 대응하며, 지속가능경영 관련 기술 의제를 정기적으로 검토하고 이행 현황을 철저히 모니터링합니다. 특히, 중대한 기술적 위기 상황 발생 시에는 즉각 전사 위기관리 컨트롤 타워 역할을 수행하여 신속한 의사결정과 복구 지휘를 총괄하며, 이를 통해 어떠한 환경에서도 공백 없는 사업 연속성(Business Continuity)을 보장하는 것을 원칙으로 합니다.

Special Case

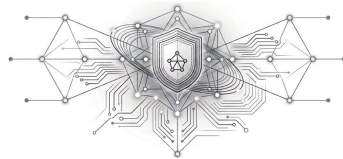
심슨의 역설까지 방어하는 AI 분석 체계 구축

NDX 프로젝트

네오위즈는 스노우플레이크 인텔리전스와 코텍스 에이전트를 도입하여 데이터 분석 흐름을 전면 재설계하였습니다. 코드명 NDX(Neo Data eXperience)로 진행된 이번 프로젝트의 핵심 목표는 기술 교체가 아닌 데이터를 사용하는 경험 자체를 바꾸는 것이었습니다.

가장 중점을 둔 과제는 AI 분석 결과의 신뢰성 확보였습니다. 심슨의 역설, 선택 편향, 허위 상관관계, 평균으로의 회귀 등 실무에서 반복적으로 발생하는 4대 통계적 오류를 정의하고, 이를 방어하는 검증 로직을 AI 프롬프트에 직접 반영하였습니다. 분석가들이 축적해 온 데이터 검증 절차를 에이전트의 기본 업무 규칙으로 설계한 것입니다.

그 결과 주간·월간 리포트 작성 시간이 최대 이틀에서 10분으로 단축되었고, 게임 업데이트 성과 분석은 기존 1~2주에서 20~30분 내 완료가 가능해졌습니다. 부서 간 단순 데이터 요청은 약 57%, 정형 분석 요청은 약 70% 감소하였으며, SQL 경험이 없는 기획자들도 자연어 질의를 통해 분석에 직접 참여하는 업무 구조가 정착되었습니다. 클라우드 인프라 운영 시에는 ISO/IEC 42001 AI 관리 시스템 인증을 보유한 스노우플레이크와 협력하여 AI 윤리 및 책임성 기준에 부합하는 분석 환경을 구축하고 있습니다.



S 인적자원 관리 및 구성원 경험

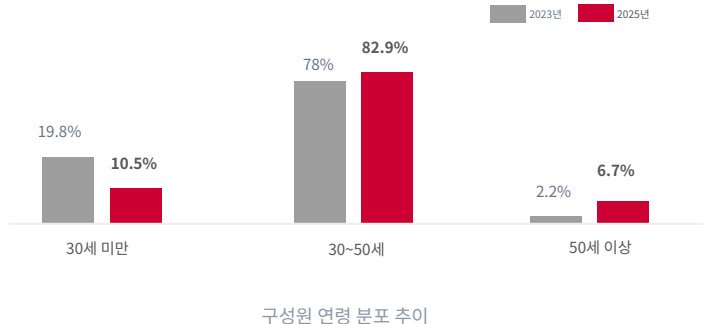
인재경영

네오위즈는 자율과 책임을 인적자원 관리의 근간으로 삼아, 구성원의 성장과 조직의 성과를 함께 실현합니다. 구성원은 단순한 인적 자원이 아니라 네오위즈 IP의 글로벌 경쟁력을 결정하는 가장 핵심적인 이해관계자입니다. 높은 자율성과 책임감을 바탕으로 스스로 방향을 설정하고, 팀과 협력하며 성과를 만들어낼 수 있는 환경을 조성하는 것이 네오위즈 인적자원 관리의 출발점입니다. 네오위즈는 인재 확보부터 성장·복지·안전·소통까지, 구성원의 전체 경험을 하나의 유기적인 체계로 운영합니다. 구성원이 자율과 책임을 바탕으로 오래, 건강하게, 의미 있게 일할 수 있는 환경을 만드는 것이 네오위즈 인재경영의 궁극적인 목표입니다.

세대 다양성과 경험의 축적

네오위즈는 다양한 연령대의 구성원이 함께 협업하며, 새로운 시각과 축적된 경험이 조화를 이루는 조직 문화를 지향합니다. 2025년 기준 30~50세 구성원이 전체의 82.9%를 차지하는 가운데, 30세 미만의 새로운 시각과 50세 이상의 깊은 전문성이 전사 운영과 협업에 유기적으로 반영될 수 있는 인적 구조를 유지하고 있습니다.

네오위즈는 세대를 넘어 경험과 역량이 지속적으로 자산화될 수 있도록 경력 개발 경로(Career Path) 체계 정비와 지식 공유 프로그램을 단계적으로 구체화하여 추진합니다. 나아가 전체 매출의 51.2%를 해외에서 창출하는 글로벌 사업 구조에 발맞춰 외국인 구성원 비중을 지속적으로 확대하여, 글로벌 협업 역량과 문화적 다양성이 조직 내에 실질적으로 녹아들 수 있도록 노력하고 있습니다.



인적자원관리 리스크 인식 및 관리방향

네오위즈는 인적자원 관리 과정에서 발생할 수 있는 주요 리스크를 식별하고, 구성원 경험 전반에 걸쳐 선제적으로 관리합니다. 중요성 평가 결과 인적자원 관리는 영향 및 재무 양 측면에서 핵심 중대주제로 선정되었습니다.

인구구조 변화와 게임·IT 산업 내 경쟁 심화로 인한 인재 확보 어려움, 보상 경쟁과 성장 기회 부족에 따른 핵심 인재 이탈, 조직 고령화로 인한 세대 간 지식 이전 단절, 게임·팬덤 산업 특성상 감정노동과 온라인 커뮤니티 노출로 인한 구성원 번아웃이 주요 리스크로 식별됩니다. 아울러 국내 중심 채용 구조에 따른 글로벌 인재 다양성 부족과 50세 이상 구성원 비중 증가에 따른 인력 구조 변화도 중점 관리 대상입니다.

네오위즈는 이러한 리스크에 대응하기 위해 채용, 근무환경, 성과 및 보상, 인재 개발, 복지, 안전, 노사 관계의 전 과정을 유기적으로 연계한 인적자원 관리 체계를 운영합니다. 그 결과 2025년 자발적 이직률은 11.7%로 전년(14.4%) 대비 2.7%p 감소하였으며, 특히 여성 자발적 이직률이 18.2%에서 10.8%로 크게 개선되었습니다. 이는 유연근무제, 육아휴직 활성화, 경력 개발 기회 확대 등 구성원 경험 전반의 개선 노력이 실질적인 성과로 이어진 결과입니다. 네오위즈는 퇴직 면담을 통해 이직의 구조적 원인을 지속적으로 파악하고, 도출된 과제를 인사제도 및 조직문화 개선에 반영하며, 이직률 추이를 인적자원 관리 체계의 핵심 건전성 지표로 관리합니다.

S 인적자원 관리 및 구성원 경험

채용 기준의 출발점은 곧 네오위즈의 인재 철학입니다. 높은 자율성과 책임감을 바탕으로 스스로 방향을 설정하고 팀과 협력하며 성과를 만들어낼 수 있는 구성원, 자율적 환경에서 자기 주도적으로 성장할 수 있는 태도와 잠재력을 함께 봅니다. 기술적 역량뿐 아니라 다양한 문화권의 이용자 경험을 이해하고 국경을 넘는 협업을 주도할 수 있는 글로벌 역량을 채용 기준으로 구체화하여 측정 가능한 방식으로 운영합니다.

구조적이고 공정한 채용 프로세스

네오위즈는 체계적이고 일관된 채용 프로세스를 운영하고 있습니다. 사전 요건 정의(Intake) 단계에서 해당 포지션의 주요 역할, 입사 후 일정 기간 내 기대 역할, 필수 및 우대 요건을 구체화하여 채용 기준을 명확히 설정합니다. 또한, 면접관 교육과 평가 기준 정합성 점검(Calibration)을 정기적으로 실시하여 네오위즈의 인재 기준과 리더십 원칙에 부합하는 일관된 평가 체계를 유지하고 있습니다. 나아가 채용 리드타임, 채널별 효과성, 채용 제안 수락률 등 주요 채용 데이터를 체계적으로 축적·분석함으로써, 채용 전문 조직(Talent Acquisition)이 객관적 데이터에 근거하여 각 사업 본부의 전략적 비즈니스 파트너 역할을 수행할 수 있도록 프로세스를 지속적으로 고도화해 나가고 있습니다.

인재 파이프라인

네오위즈는 인재 육성과 채용의 경계를 허무는 방식으로 미래 인재 파이프라인을 구체화하고 있습니다. 한국게임학회 공동 전국 대학생 디지털아트 공모전, 청강문화산업대학교 산학협력 행사 청강 게임 크로니클 2025, K-디지털 트레이닝 교육과정 지원, T1 e스포츠 아카데미 인재 양성 협력, 고연전 GameDev 2025 등 다층적 접점을 운영합니다. 상세 내용은 '지역사회 참여 및 상생' 섹션에서 다룹니다.

구분	2023	2024	2025
신규 채용 총 인원	153명	115명	130명
여성 신규 채용 비율	49명(32.0%)	38명(33.0%)	48명(36.9%)
외국인 신규 채용	3명(2.0%)	5명(4.3%)	9명(6.9%)

채용 현황



GameDev 2025 포스터

S 인적자원 관리 및 구성원 경험

자율적 근무환경

네오위즈는 "구성원은 자율성과 책임감을 지닌 신뢰할 수 있는 존재"라는 인간관을 바탕으로, 구성원이 성과 창출에 최적화된 시간과 장소를 스스로 선택하는 근무환경을 제공합니다. 자율은 팀과 업무 상황을 전제로 하며, 구성원은 협업에 지장이 없는 범위에서 조직의 성과와 개인의 삶의 질을 함께 높이는 방식으로 근무 시간을 책임감 있게 운영합니다.

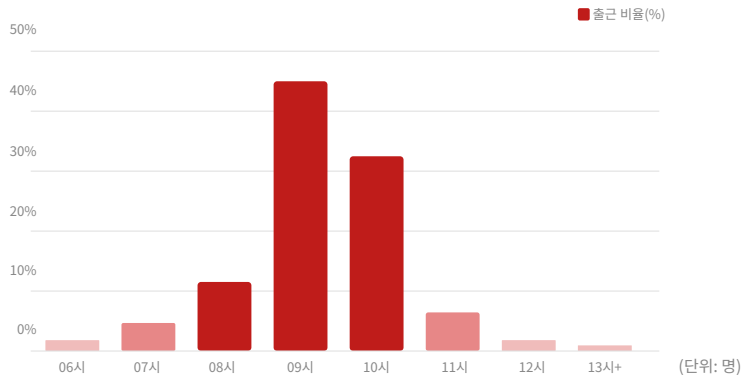
통합 유연근무 체계, NeoFlex

네오위즈는 포괄임금제 폐지와 52시간 근무제 준수를 제도적 기반으로 삼아, 1개월 단위 완전선택적근로시간제 NeoFlex를 운영합니다. 구성원은 오전 6시부터 오후 10시 사이에서 근로 시간을 자율적으로 설계하며, 일별 고정 근무 시간 없이 1개월 단위로 의무근로시간을 관리합니다. 2025년 기준 전체 구성원의 100%가 적용받고 있으며, 실제 투입한 시간은 관련 기준에 따라 기록·관리되고 그에 상응하는 보상이 이루어집니다. 네오위즈는 사무실 근무와 원격 근무를 유연하게 병행하는 하이브리드 협업 환경을 운영합니다. 구성원은 업무 성격과 협업 필요에 따라 근무 형태를 자율적으로 선택하며, 이를 지원하는 온라인 협업 시스템과 비대면 커뮤니케이션 인프라를 지속 고도화하고 있습니다.

NeoFlex는 노사협의회 사전 협의, 전 구성원 취업규칙 개정 투표, 구성원 설명회를 통해 구성원 의견을 반영하여 시행되었으며, 시행 이후에도 간담회·공청회·전용 소통 채널을 통해 지속 개선하고 있습니다.

월말 자율 휴무, Neo-dot

네오위즈는 매월 마지막 근무일을 Neo-dot으로 지정합니다. 해당 월의 의무 근로시간을 충족하고 협업과 본인 업무에 지장이 없는 경우, 구성원은 별도의 출근 없이 타임오프(Time-off)를 실행할 수 있습니다. 이는 자율적 유연근무제의 일환으로, 구성원 스스로 업무 리듬을 조정할 수 있는 선택권을 부여하고 일·가정 양립(Work-Life Balance)을 실질적으로 지원하기 위해 마련된 제도입니다.



구분	2023	2024	2025
유연근무제 활용 여부	해당	해당	해당
선택근무제 사용자 수	1,058	968	879
선택근무제 사용자 비율	100%	100%	100%

* 적용 대상자 기준 100%

구성원 출근 시각 분포 및 선택근무제 사용 현황

S 인적자원 관리 및 구성원 경험

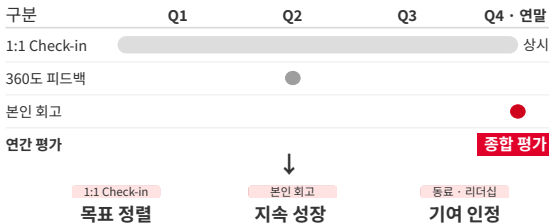
네오위즈의 성과관리는 구성원의 행동을 통제하는 시스템이 아니라, 조직의 협력과 성과를 극대화하고 구성원 개인의 성장을 지원하는 대화의 구조로 인식합니다. 평가는 그 자체가 목적이 아니라, 구성원이 올바른 방향으로 도전하고 성장하고 있는지를 함께 확인하는 과정이며, 자율적 근무환경이 실질적 성과로 연결될 수 있도록 설계되었습니다.

성과 평가 기준

네오위즈는 성과를 결과(Output)와 과정(Process) 두 축으로 평가합니다. 결과 축에서는 조직 목표의 달성 여부와 결과물의 완성도·품질·임팩트를 평가하되, 결과의 절대값보다 팀의 역량 수준 대비 얼마나 도전적인 목표를 설정하고 수행했는가를 함께 봅니다. 과정 축에서는 역량의 성장 정도, 팀 목표 달성을 위한 협력 기여, 더 좋은 방법을 능동적으로 찾는 시도를 종합적으로 평가합니다. 장르/플랫폼별 다양한 게임 개발 주기를 갖는 사업의 특성을 고려하여, 긴 호흡으로 진행되는 성과주기에서부터 구성원이 장기 관점의 올바른 선택을 지속할 수 있도록 설계한 결과입니다.

성과 평가 프로세스

성과평가는 분기별 1:1 면담(Check-in)을 기반으로, 동료 피드백·리더십 피드백·본인 회고·연간 평가를 유기적으로 연결한 피드백 사이클로 운영합니다. 연 1회 평가는 최근성 편향 등 인지 오류를 유발한다는 구조적 한계를 인식하고, 분기 단위 1:1 면담을 통해 적시 피드백을 일상화하며 연간 평가는 이 과정의 종합으로 운영합니다. 2025년에는 NeoGrowth(본인 회고 AI)와 PeerFinder(동료 피드백 AI)를 도입하여 데이터 기반 피드백 문화를 구축하였습니다. 2025년 평가 경험 설문조사(참여자 216명) 결과, AI 시스템 도입 긍정도 93%, 회고 작성 도움 97%, 피드백 작성 시간 절약 94%, 제공 내용의 실제 업무 반영도 93%를 기록하였습니다.



성과평가 사이클

구분	2023	2024	2025
성과 검토 적용 비율(전체)	93.6%	91.4%	93.9%
- 남성	94.8%	91.9%	94.8%
- 여성	91.0%	90.6%	91.9%
- 리더	93.7%	96.5%	99.4%

성과 검토 적용 현황

보상 원칙

네오위즈는 총보상(Total Compensation Package) 관점에서 보상을 설계합니다. 구성원이 수행하는 직무의 시장 현재·미래 가치를 기반으로 기본 보상 수준을 설정하되, 프로덕트의 재무 성과를 직접 인센티브와 연동하여 개인이 만들어내는 성과와 미래 가치에 비례한 보상이 이루어질 수 있도록 다층적 보상 구조를 운영합니다. 핵심 인재를 장기적으로 유지하고 구성원이 만들어낸 성과의 크기만큼 더 큰 보상을 기대할 수 있도록 주식보상을 핵심 보상 도구로 활용합니다. 이는 구성원이 단기 성과보다 회사의 장기적 성장에 함께 기여하는 주인의식을 갖도록 설계된 구조입니다.

보상 결정 프로세스

외부 시장 데이터를 기반으로 정기적인 벤치마킹을 통하여 직무별 시장 가치·구성원 역량 수준·조직 성과를 종합적으로 반영하여 보상을 결정하며, 인사 운영 조직이 보상 집행 현황을 지속적으로 모니터링합니다. 전체 보상 재원 및 운영 방향은 이사회에 보고되어 경영 투명성을 확보하고 있습니다. 2025년 기준 구성원 1인당 평균 보수는 88백만 원으로 전년 대비 7.3% 증가하였습니다. 여성 평균 보수는 남성 대비 71.1% 수준으로, 이는 보수 수준이 상대적으로 높은 개발직군 내 여성 비율(28.9%)이 전체 여성 비율(31.8%)보다 낮은 직군 구성 차이에서 기인합니다. 동일 직군 내 성별 보수 형평성을 지속 관리하는 한편, 여성 리더 비율 확대 및 개발직군 내 여성 비중 제고를 중장기 인재경영 과제로 추진하고 있습니다.

향후 성과관리 및 보상 운영 방향

네오위즈는 성과관리를 시스템이 아닌 문화로 접근합니다. 평가의 시간이 조직의 협력과 성과를 극대화하는 대화의 시간이 되는 것을 지향하며, 이를 위해 세 단계 로드맵을 추진할 계획입니다.

1단계 신뢰 구축(Trust)에서는 NeoGrowth·PeerFinder를 통해 평가 작성에 소요되는 시간을 최소화하고, 확보된 시간을 구성원의 성장 피드백에 집중합니다. 두 도구는 평가를 대신하는 것이 아니라 구성원 스스로 성장 방향을 설계하고 동료와 의미 있는 피드백을 주고받을 수 있도록 지원하는 역할을 합니다. 구성원이 이를 성장의 파트너로 신뢰할 수 있는 환경을 만드는 것이 이 단계의 핵심입니다.

2단계 문화 전환(Culture Shift)에서는 리더십의 행동 변화를 통해 평가 문화를 바꿉니다. 관리자가 시간 관리자에서 성장 조력자로 전환될 수 있도록 모니터링과 코칭을 병행하며, 보상 기준의 공정성을 지속적으로 정교화합니다.

3단계 피드백 일상화(Continuous Feedback)에서는 구성원이 평가 기간을 별도로 인식하지 않는 환경을 목표로 합니다. NeoGrowth를 팀 협업 패턴 분석과 리더십 진단으로 확장하여 피드백의 선순환 구조를 구축하며, 2025년 성과 검토 적용 비율 93.9% 달성과 1:1 면담(Check-in) 품질에 대한 구성원 만족도 지표를 지속적으로 관리해 나갑니다.

구분	구성 요소	결정 기준(인사 가이드라인)
기본급	직무 시장가치 및 역량 수준 고려 변동	시장 내 대체가능성, 역량수준 평가
단기 인센티브	① 개인성과 ② 프로젝트 성과 보상	성과수준 평가, 프로젝트 재무성과
장기 인센티브	주식매수선택권, RSU, Stock Grant	핵심 인재 선정, 전략 목표 부여

보상 구조

S 인적자원 관리 및 구성원 경험

네오위즈는 채용부터 온보딩, 학습, 피드백, 성장 점검까지 인재 관리의 전 과정을 통합적 육성 체계 안에서 운영합니다. 교육 체계는 입사 적응·직무 전문성·공통 역량·리더십 개발·자기주도 성장의 5단계 구조로 유기적으로 운영되며, 구성원의 성장 단계와 직무 특성에 맞춰 설계됩니다. 신규 구성원 온보딩부터 Dev Talk·AI 기술역량 교육·사내 어학 세션까지, 구성원이 현재 역할에서 역량을 축적하고 다음 단계로 성장할 수 있는 환경을 지원합니다.

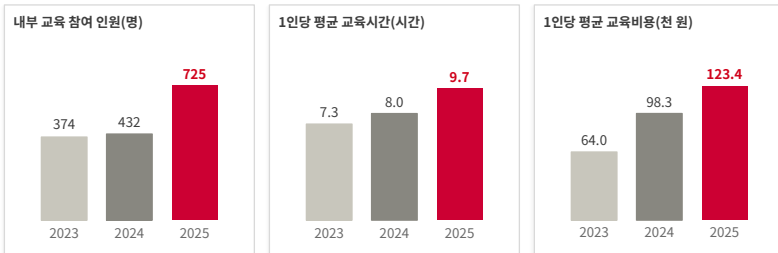
AI·기술 역량 교육 강화

2025년에는 AI·기술 역량 교육을 집중적으로 강화하였습니다. 사내 프로그램 'AI 한 스푼'을 통해 AI 활용법을 전 구성원에게 안내하고, 현업 적용 사례를 공유하는 'AI 도시락' 세션을 정기 운영하였습니다. 테크 콘서트를 통해 구성원이 게임화 방식으로 기술 트렌드를 학습할 수 있는 기회도 마련하였습니다.

교육 성과

교육 투자는 3년 연속 확대되어 1인당 평균 교육시간은 2023년 7.3시간에서 2025년 9.7시간으로, 1인당 교육비용은 같은 기간 64천원에서 123.4천원으로 증가하였습니다. 2025년 내부 교육 프로그램 참여 인원은 725명으로 전년(432명) 대비 67% 증가하였습니다.

주요 프로그램별 만족도에서도 어학클래스 100%(매우만족 30%·만족 70%), AI 한 스푼 85.6%(매우만족 60.3%·만족 25.3%), 리더십세션 정성평가 우수(현업 적용 가능한 실질적 콘텐츠라는 다수 평가)를 기록하였습니다. Dev Talk 2025년 12월 세션에서는 종합 만족도 99.0%, 실무 적용 가능성 긍정 응답 94.9%를 기록하였습니다.



교육 프로그램 투자 및 참여 현황(2023-2025년)

Special Case

직무 전문성 교육 및 구성원 소통 사례

Dev Talk

네오위즈는 구성원 간 자발적 지식 공유와 전사적 기술 역량 강화를 위해 사내 네트워킹 세미나 Dev Talk를 운영합니다. 실무 현장의 시행착오와 혁신 사례를 공유함으로써 부서 간 기술 협업의 토대를 마련하는 핵심 학습 문화로 자리 잡았습니다. 2025년 12월 네오위즈 아트홀에서 개최된 세션은 이종범 작가의 사회로 진행되었으며, 온·오프라인 하이브리드 방식으로 오프라인 79명·온라인 227명 등 총 306명이 참여하였습니다. 세션 종료 후 실시한 조사에서 종합 만족도 99.0%(매우 만족 73.7%·만족 25.3%)를 기록하였습니다. 실무 적용 가능성 항목에서도 구성원의 94.9%가 긍정적으로 응답하였습니다.



S 인적자원 관리 및 구성원 경험

구성원 건강 및 복지

네오위즈는 구성원의 신체적·정신적 건강과 일·생활 균형을 지속가능한 성과의 전제 조건으로 삼습니다. 게임·팬덤 비즈니스 종사자는 악성 댓글·온라인 커뮤니티 반응 등 일반 사무 환경과는 다른 심리적 위험 요인에 노출되기 쉬운 환경에서 일합니다. 네오위즈는 이러한 업종 특성을 반영하여 예방 중심의 통합 건강관리 체계와 생애주기 전반을 아우르는 가족친화 제도를 함께 운영하며, 고용 형태와 무관하게 모든 구성원에게 동일하게 적용합니다.

건강검진

네오위즈는 법정 수검 의무 여부와 관계없이 전 구성원이 매년 종합 건강검진을 받을 수 있도록 기본 비용 전액을 지원합니다. 국내 법령상 사무직 근로자의 건강검진 의무 주기는 2년에 1회이나, 네오위즈는 이를 연 1회로 확대 운영하여 구성원이 이상 징후를 조기에 발견할 수 있도록 지원합니다. 구성원이 업무 걱정 없이 검진을 받을 수 있도록 연 1회 반일(4시간)을 인정휴가로 지정하여 운영하며, 2025년 기준 공단대상자 수검률은 91%입니다.

심리상담, 마인드브릿지

네오위즈는 구성원을 위한 심리상담 서비스 마인드브릿지를 운영합니다. 단기 해소가 아닌 구성원의 실질적인 심리 회복을 지원한다는 원칙에서 이용 횟수에 제한을 두지 않으며, 사육 내 전용 상담실 대면 상담과 온라인 비대면 채널을 모두 운영합니다. 상담 내용·일정 등 모든 세부 사항은 회사에 공유되거나 기록되지 않습니다. 2025년 기준 이용 건수는 293건으로, 익명 만족도 설문을 정기적으로 실시하여 프로그램을 지속 개선하고 있습니다. 현재의 심리상담과 단체보험 체계를 1차 안전망으로 삼아 업종 특성에 특화된 지원 체계를 단계적으로 확장해 나갈 계획입니다.

단체보험 및 헬스키핑

네오위즈는 구성원과 그 가족이 질병·사고·사망 등 예기치 못한 건강 위기 상황에서 실질적인 재정적 지원을 받을 수 있도록 단체보험을 운영합니다. 2025년에는 정신 및 행동장애를 보장 항목에 포함하고 진단 보장 범위를 뇌혈관질환 및 허혈성심장질환으로 확대하였습니다. 단체보험 수혜율*은 2022년 118%, 2023년 98%, 2024년 96%로 3개년 평균 95%를 상회하며, 최근 3년간 총 지급액은 1억 8,200만 원입니다. 아울러 장시간 VDT 작업이 수반되는 게임 개발 환경의 특성을 고려하여 전문 안마사가 사육 내 상주하는 헬스키핑 서비스를 운영합니다. 헬스키핑은 근육격계 질환 예방이라는 직접적 효과와 함께 전문 자격을 보유한 시각장애인 안마사 고용을 통해 사회적 가치를 함께 실현합니다.

*납입 보험료 대비 보험금 지급액 비율로, 100%를 초과할 수 있으며, 청구기간(3년) 만료 시 확정됨

육아휴직 및 가족친화휴가

네오위즈는 출산·육아와 관련된 휴가에서 법정 기준을 상회하는 제도를 성별에 관계없이 동등하게 운영합니다. 출산전후휴가는 단태아 기준 법정 대비 30일을 추가한 120일을 제공하며, 배우자출산휴가는 출산일로부터 120일 이내 3회 분할 사용이 가능합니다. 난임치료휴가는 연간 6일 전체 유급으로 운영하며 신청 사실 비밀 보호와 불이익 처우 금지를 원칙으로 합니다. 2025년 육아휴직 사용 인원은 남성 9명, 여성 18명으로, 특히 남성 육아휴직 사용 인원은 전년(3명) 대비 3배 증가하며, 성별에 관계없이 육아에 참여하는 문화가 빠르게 확산되고 있습니다. 여성 육아휴직 복귀율은 2024년과 2025년 2년 연속 100%, 남성 복귀율은 2025년 기준 85.7%입니다.

구분	2023	2024	2025
남성 육아휴직 사용	4명(10.0%)	3명(6.7%)	9명(18.2%)
여성 육아휴직 사용	15명(85.7%)	12명(100%)	18명(100%)
여성 복귀율	90.9%	100%	100%
남성 복귀율	66.7%	100%	85.7%

육아휴직 사용 및 복귀율

자녀보육지원

네오위즈는 만 0~5세 자녀를 둔 구성원에게 연령별 법정보육료의 50%를 지원합니다. 구성원이 선호하는 어린이집과 회사가 직접 위탁 계약을 체결하는 방식을 통해 보육 서비스의 접근성과 안정성을 높이고 있습니다. 당사의 보육지원은 사내 특정 시설에 국한되지 않고, 구성원별 개별 양육 환경과 거주지 중심의 어린이집 선택권을 보장하는 제도적 특성을 가집니다. 이에 따라 2025년 기준 제도 이용률은 대상자의 33%를 기록하였습니다.

휴가 종류	일수·기간	법정 기준 대비	취지
출산전후휴가	단태아 120일 미숙아 130일 다태아 150일	법정 +30일 법정: 단태아 90일, 다태아 120일	산모·신생아 충분한 회복과 초기 유대
배우자 태아검진휴가	반일 유급 (정기검진 횟수 기준)	법정 외	부부 공동 경험으로서의 임신·출산 인식, 남성 육아 참여 문화 조성
배우자 유산·사산휴가	11주 이내 최대 5일 12주 이상 최대 10일	법정 외	유산·사산의 신체적·심리적 고통을 배우자가 함께 감당
난임치료휴가	연간 6일	법정: 최초 2일 유급 네오위즈: 6일 전일 유급	난임 치료 지원 및 구성원 프라이버시 보호

* 네오위즈의 모성보호 및 돌봄 휴가 제도는 전 항목 유급을 원칙으로 운영됨

가족친화휴가 제도

가족친화인증

2024년에는 출산·양육 지원, 유연근무, 가족돌봄 제도 운영 성과를 인정받아 여성가족부로부터 가족친화인증기업으로 선정되었습니다. 네오위즈는 인증 유지를 넘어 구성원이 체감하는 가족친화 수준을 지속 개선해 나갈 계획입니다.



가족친화인증기업 여성가족부
(인증 유효기간: 2024.12.01~2027.11.30)



S 인적자원 관리 및 구성원 경험

안전보건 관리 체계

네오위즈는 구성원의 생명과 안전을 경영의 핵심 가치로 삼고 체계적인 안전보건 관리 시스템을 운영합니다. 시설 안전보건 관리를 전담하는 Ops & Support 산하 Facility Management가 전사 안전보건 관리의 컨트롤 타워 역할을 수행하며, 연간 산업안전보건계획을 수립, 이사회 보고·승인을 거쳐 계획을 확정합니다. 안전보건 관리 체계는 사내 구성원은 물론 사업장 내 상주 협력사 근로자를 포함한 전체 적용 대상에 적용되어 사각지대 없는 안전망을 구축하고 있습니다.

안전경영정책 네오위즈 안전보건 경영 정책

네오위즈는 구성원의 생명·안전·건강을 최우선 경영 원칙으로 삼아 안전보건 경영 정책을 수립하였습니다. 본사 및 국내외 사업장 전 구성원과 파견·도급 인원에 적용되며, 법규 준수, 위험성 평가, 건강진학적 환경 조성, 근로자 참여 기반 안전문화 확산, 비상대응 및 공급망 관리의 5대 방침을 실천합니다. 연간 안전보건계획을 이사회에 보고·승인받아 경영 투명성을 확보하며, 시설 안전보건 관리를 전담하는 Ops & Support 조직 산하 Facility Management가 전사 실행을 주도합니다.

안전보건 관리 체계 및 거버넌스

네오위즈의 안전보건 거버넌스는 이사회, 대표이사, 산업안전보건위원회, 시설 안전 관리 조직의 4개 층위로 운영됩니다. 이사회는 안전보건 관련 주요 안전을 심의·의결하는 최고 의사결정 기구로서 역할을 수행하며, 대표이사는 안전보건경영 전반을 총괄합니다. 산업안전보건위원회는 정기적으로 노사가 함께 주요 안전보건 현안을 논의하고 의사결정하는 기구입니다. Ops & Support 산하 Facility Management는 전사 안전보건 관리 조직으로서 해당 위원회를 통해 연간 산업안전보건계획의 수립과 실행을 주관하며, 계획 수립부터 이사회 보고, 승인 및 이행까지의 과정을 관리합니다.

위험성 평가

네오위즈는 구성원이 안전하고 건강한 환경에서 근무할 수 있도록 매년 전 사업장을 대상으로 위험성 평가를 실시하고 있습니다. 평가는 사전 준비, 유해·위험요인 파악, 위험성 추정 및 결정, 감소대책 수립·실행의 4단계 표준 프로세스에 따라 진행됩니다. 게임 개발 및 오피스 근무 환경의 특성을 고려해 VDT 작업 관련 근골격계 부담과 사무공간 내 안전 위험요인을 중점적으로 점검하며, 확인된 개선 사항은 근무환경과 운영 프로세스에 반영합니다. 2025년에는 식별된 주요 리스크에 대한 완화 조치를 완료했으며, 평가 결과를 바탕으로 차기 점검 항목과 개선 조치를 보완해 안전보건 관리의 실효성을 높였습니다.

위험성 평가 프로세스 및 식별 요소

사전 준비
평가 대상 확인 및 계획 수립 **01**

유해·위험요인 파악
사무환경, 구성원 건강, 시설안전, 위생·감염병 **02**

위험성 추정 및 결정
위험 수준 분류 및 우선순위 결정 **03**

감소대책 수립 및 실행
설비 개선 및 프로세스 보완 시행 **04**

분류	식별 위험 요소	완화 조치
사무 환경	VDT 근골격계 부담 화재·비상 탈출 위험	인체공학적 사무기기 지원 소방 시설 점검·대피 훈련
시설 안전	노후 설비 오작동 건물 외벽 안전 사고	법정 안전 검사·외부 컨설팅 승강기 진단·외벽 정기 점검
구성원 건강	직무 스트레스 누적 신체·정신건강 리스크	건강관리영역 복지제도 강화
위생·감염병	전염성 질병 확산 조직 생산성 저하	등급별 격리·신속 대응 절차 방역 수칙 수립·주기적 소독

산업안전보건 추진 체계 및 거버넌스



안전보건 성과지표

지표	2023	2024	2025
적용 대상	1,042명	971명	901명
적용 비율	100%	100%	100%
재해 발생 건수	0건	0건	0건
재해율	0%	0%	0%
중대재해 건수	0건	0건	0건
업무 관련 질병	0명	0명	0명
결근율	0.089%	0.153%	0.139%

* 적용 대상 인원은 안전보건 관리 대상 기준에 따라 총 임직원 수에 사업장 내 소속 외 근로자 수를 포함하여 산정

S 인적자원 관리 및 구성원 경험

건강하고 안전한 일터를 위한 문화 조성

네오위즈는 위험성 평가를 통한 사전 예방과 사고 발생 시 신속한 대응을 하나의 체계로 운영합니다. 예방과 대응이 유기적으로 맞물린 안전보건 체계 위에서 구성원이 안전하고 건강한 환경에 몰입할 수 있는 일터를 만들어갑니다.

체계적인 사고 대응 프로세스 운영

네오위즈는 사업장 내 예기치 못한 사고 발생 시 피해를 최소화하고 신속한 복구를 지원하기 위해 유형별 사고 대응 매뉴얼을 가동하고 있습니다. 일반 산업재해 발생 시 즉각적인 현장 응급조치 및 보존을 실시하며, 관리감독자와 주관부서인 Ops & Support로 이어지는 보고 체계를 운영합니다. 이후 산업 안전보건위원회의 심의를 통해 사고 원인을 정밀 조사하고, 도출된 개선 조치를 이행한 뒤 그 결과를 전사에 공유하여 재발을 방지합니다. 감염병 및 비상 상황 시에는 질병관리청 등 관계 기관과 긴밀히 협력하여 감염자 발생 시 격리 및 대응 단계를 상황 조정하며, 사내 정밀 방역과 접촉자 관리를 병행함으로써 상황 종료 후 구성원의 안전한 업무 복귀를 체계적으로 지원합니다.

시설 안전 점검 및 위험 요인 관리

물리적 사업장의 안전 확보를 위해 법적 기준보다 엄격한 자체 시설 점검 기준을 적용하고 있습니다. 승강기 등 주요 설비에 대한 법정 정밀안전진단을 매년 완수하고 있으며, 특히 건물 외벽 등 고위험 구역은 외부 전문 컨설팅 기관과 협력하여 3개년 안전 점검 로드맵을 체계적으로 이행 중입니다. 또한 게임 개발 직군의 업무 특성을 고려하여 VDT(Visual Display Terminal) 작업에 따른 근골격계 질환 예방 프로그램을 상시 운영합니다. 인체공학적 사무 집기 도입과 더불어 작업 환경 측정 결과를 바탕으로 조도, 소음, 환기 시스템을 지속적으로 최적화하여 쾌적한 업무 몰입 환경을 제공합니다.

구성원 건강 증진 및 안전문화

예방 중심의 보건 활동을 통해 구성원의 전인적 삶의 질을 관리합니다. 매년 전 구성원을 대상으로 종합 건강검진을 100% 지원함은 물론, 검진 결과에 따른 사후 관리를 적극 독려하고 있습니다. 특히 직무 스트레스 등 정신건강 관리를 위해 전문 심리 상담 프로그램인 '마인드브릿지'를 운영하여 업무 몰입을 저해하는 심리적 위험 요소를 선제적으로 관리합니다. 아울러 2025년에는 전사 소방 훈련 및 심폐소생술(CPR) 교육을 진행하여 구성원의 안전 대응 역량 강화를 지원하였습니다.



2025년 심폐소생술(CPR) 교육

안전보건 문화 조성을 위한 노력

연 1회 종합 건강검진 지원

전 임직원 대상 매년 정기 지원 건강 위험 요소 조기 발견 및 관리

소방 및 CPR 교육

소방 훈련 및 심폐소생술 교육 정기 실시 비상 상황 및 응급 대응 역량 강화

인체공학학적 환경

근골격계 질환 예방 집기 지원 쾌적한 업무 몰입을 위한 휴게 공간 최적화

2026년 핵심 목표 | 지속가능한 무재해 일터 조성

네오위즈는 안전보건 경영 시스템의 고도화를 통해 2026년까지 중대재해 및 일반 산업재해 발생 0건 유지를 최우선 목표로 설정했습니다. 구성원의 법정 의무교육 이수율 100%를 상시 유지하여 전사적인 안전 의식을 내재화하고, 질병 예방 및 조기 대응을 위해 건강검진 수검률을 90% 이상으로 관리합니다. 네오위즈는 데이터 기반의 정교한 리스크 관리와 선제적인 예방 활동을 통해 안전한 게임 개발 환경을 실현해 나갑니다.

S 인적자원 관리 및 구성원 경험

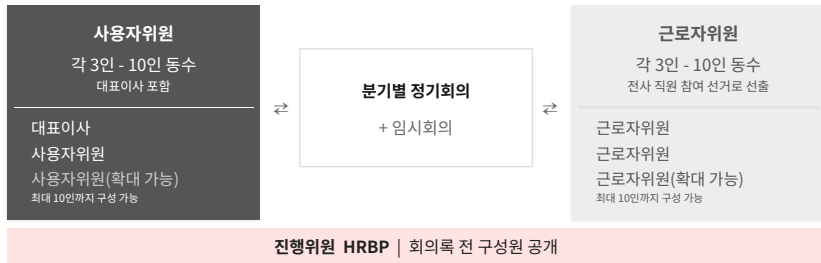
노사 관계

네오위즈는 구성원이 회사의 방향과 변화에 능동적으로 참여할 수 있는 구조를 갖추고 있습니다. 제도 변화부터 복지 개선까지 구성원의 의견이 실질적인 결과로 이어지는 것이 네오위즈 노사 관계의 핵심입니다.

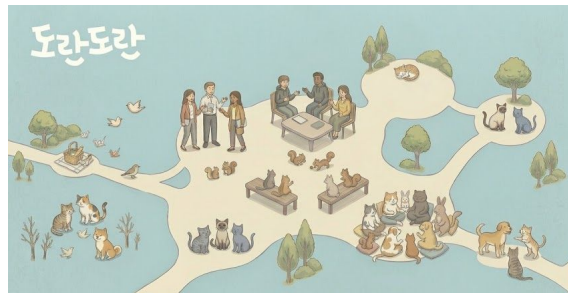
함께 만드는 일터

네오위즈는 노사 상호 신뢰를 바탕으로 원만한 의사소통과 협조를 통해 공동의 이익을 증진하는 노사 관계를 운영합니다. ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따라 운영되는 노사협의회 “도란도란”은 대표이사를 포함한 사용자위원과 구성원 선거로 선출된 근로자위원 각각 3~10인 범위에서 동수로 구성되며, Ops & Support 산하 HRBP(HR Business Partner)가 진행위원으로 참여합니다. 협의회는 분기별 정기회의와 필요 시 임시회의를 통해 운영되며, 모든 회의록은 전 구성원이 열람할 수 있어 운영의 투명성을 보장합니다.

도란도란은 구성원의 의견을 경영에 연결하는 통로이자 공정한 사내 운영을 위한 실질적 참여 기구로 운영되고 있습니다. 접수된 고충은 100% 처리를 원칙으로 하며, 분기별 경영 실적을 정기적으로 공유하여 구성원이 회사의 사업 현황을 투명하게 파악할 수 있도록 합니다. 근로제도 변경 사항은 노사협의회 논의를 거쳐 추진하며, 실제로 코어타임 없는 완전선택적근로시간제 도입, 임금제도·근무제도 개편, 리프레시 휴가 제도 개선 등 주요 제도 변화가 협의회 논의를 통해 구체화되었습니다. 구내식당 전액 무료화, 심리상담 서비스 재개 등 복지 개선 사항도 노사협의회를 통해 실현되었습니다.



노사협의회 “도란도란” 구성



구성원 의견 수렴·논의

더 나은 네오위즈를 위해 전사 구성원의 다양한 목소리를 상시 청취하고 논의합니다.

인권침해 사안 조사·심의

직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 조직 내 인권 침해 사안에 대한 공정한 처리에 참여합니다.

고충 접수 처리

접수된 고충은 100% 처리를 원칙으로 신속하고 실질적인 해결책을 도출합니다.

공정 추첨 위원

사내 주차권, 콘도 등 한정된 복지 자원의 배정 시 추첨의 공정성을 담보합니다.

근로자 대표 협의

유연근무제 등 근로조건 변화 시 서면 합의의 주체로서 직원의 권익을 대변합니다.

노사 승인·의견 제시

복지 및 주요 근무 제도 개편 시 협의회 논의를 통해 구성원의 의견을 구체화합니다.

노사협의회 “도란도란” 주요 역할

S 인권 및 다양성 존중

인권경영 원칙 및 체계

게임 산업은 이용자, 구성원, 협력사, 지역사회 등 다양한 이해관계자와 촘촘하게 연결된 구조 위에서 작동합니다. 네오위즈는 이 연결 고리 속에 있는 모든 관계자의 권리가 존중받아야 한다는 원칙을 인권경영의 출발점으로 삼고 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights, UDHR), 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs), 국제노동기구 핵심협약(ILO Fundamental Conventions) 등 국제 기준의 취지를 존중하며 관련 법령을 준수하고 있습니다.

인권경영 6대 원칙

네오위즈의 인권경영 원칙은 강제노동 및 아동노동의 금지, 고용·업무상 차별 금지, 취약 근로자 보호, 근로조건 준수, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 괴롭힘 금지의 6가지로 구성됩니다. 이 원칙들은 채용부터 퇴직까지 고용 전 과정에 적용되며, 회사의 구성원뿐만 아니라 협력사와 파트너에게도 동일한 수준의 기준을 공유합니다.

강제노동 및 아동노동의 금지	고용·업무상 차별 금지	결사 및 단체교섭의 자유 보장
취약 근로자 보호	근로조건 준수	괴롭힘 금지

네오위즈 인권경영 6대 원칙

인권경영 정책 네오위즈 인권경영 정책

인권경영 정책은 고용 전 과정과 고용조건 전반에서 합리적 이유 없는 차별을 금지하고, 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 포함한 인권침해 예방 및 대응 원칙을 규정합니다. 강제노동과 아동노동을 금지하고 노동기본권을 존중하며, 게임과 서비스의 기획·개발·운영 과정에서 이용자의 권리, 청소년 보호, 공정한 이용환경, 개인정보 보호 등 인권 요소를 함께 고려합니다. 네오위즈의 인권경영 정책은 대표이사의 승인을 받아 확정되며, 그 결과는 이사회에 보고됩니다. 정책 전문은 공식 홈페이지를 통해 외부에 공개됩니다. 인권경영 정책은 단일 선언에 그치지 않고 취업규칙, 인사관리규정, 직원 윤리 규정, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 관리 지침, 복리후생규정, 노사협의회 규정 등 사규 전반에 반영되어 운영되는 최상위 지침으로서 실효성을 갖습니다.

				
취업규칙 및 인사관리 규정	직장 내 괴롭힘 및 성희롱 관리 지침	복리후생 규정	직원 윤리 규정	노사협의회 규정

인권경영 정책 연계 규정

인권경영 체계 고도화 방향

네오위즈는 인권경영을 선언에서 실천으로, 내부에서 공급망으로 단계적으로 확장하여 모든 이해관계자의 인권이 보호받는 경영 체계를 구축해 나가고자 합니다. 이를 위해 인권경영 고도화를 위한 3단계 로드맵을 추진할 계획입니다. 단기(2025~2026년) Foundation 단계에서는 정책·제도 정합성 점검과 전담 주관 체계 공식화를 추진하고, 고충 처리·HRBP와 SOP(Standard Operating Procedure)를 연계하며 협력사 계약 내 인권 관련 조항 반영 여부를 점검하여 공급망 관리 기반을 마련하고자 합니다. 중기(2027~2028년) Integration 단계에서는 전사 인권 영향평가(HRIA)를 시행하고, 이용자 권리 보호 관점을 서비스 운영 과정에 반영하는 한편 직무별 맞춤형 인권 교육을 강화할 계획입니다. 취약 이해관계자 보호를 조직 내부에 내재화하는 것이 이 단계의 핵심입니다. 중장기(2029년 이후) Expansion 단계에서는 인권경영 현황과 주요 지표 공개 범위를 확대하고, 공급망까지 인권 보호 관리 범위를 확장해 보다 책임 있는 경영 체계를 고도화해 나갈 계획입니다.

단기 Foundation 2025~2026

- 정책·제도 정합성 점검
- 전담 주관 체계 공식화
- 고충 처리·HRBP·SOP 연계
- 협력사 인권 계약 조항 점검

중기 Integration 2027~2028

- 전사 인권 영향평가(HRIA) 시행
- 이용자 인권 서비스 설계 반영
- 직무별 맞춤형 인권 교육 강화
- 취약 이해관계자 보호 내재화

중장기 Expansion 2029~

- 인권경영 현황·지표 대외 공개
- 공급망 전반으로 보호 범위 확장
- 책임 있는 경영 생태계 완성

인권경영 단계별 고도화 방향

S 인권 및 다양성 존중

포용적 다양성 실천

네오위즈의 인권경영 원칙은 구성원의 다양성을 존중하고 모든 이가 공정하게 기회를 누릴 수 있는 환경을 조성하는 것에서 출발합니다. 성별, 연령, 국적, 장애 여부와 관계없이 공정한 채용과 성장 기회를 제공하며, 다양성을 단순한 구성 비율의 문제를 넘어 서로 다른 배경을 가진 구성원들이 역량을 발휘하고 장기적으로 성장할 수 있는 조직 체계의 핵심 기반으로 관리합니다.

장애인 고용 및 포용적 직무 개발

네오위즈는 장애 유형 및 개인별 직무 특성을 고려한 배치와 지원 체계를 운영합니다. 장애인 고용 인원을 지속적으로 확대한 결과, 2025년에는 고용 인원 18명(가중치 적용 28명, 고용률 3.12%)을 기록하며 법정 의무 고용률을 달성하였습니다. 이는 2023년 10명(고용률 1.52%), 2024년 16명(고용률 2.33%)에 이어 고용을 늘려온 결과입니다. 2025년 실제 고용 인원 기준 고용률은 2.0%이나, 중증장애인에 대한 법정 고용 가중치를 적용하면 장애인고용촉진 및 직업재활법상 의무고용률인 3.1%를 초과 충족합니다. 나아가 인사·운영 전담 조직을 중심으로 인사 초기 맞춤형 온보딩과 전담 관리인력 배치를 통한 정기적인 1:1 면담을 시행하여, 구성원의 안정적인 업무 적응을 지원하고 고용의 질적 내실을 기하고 있습니다.

여성 리더십 강화

네오위즈는 여성 인재의 유입부터 관리자급 리더십 확보까지 이어지는 다양성 파이프라인을 강화하고 있습니다. 2025년 기준 여성 리더는 총 25명(비중 10.4%)으로, 채용 단계의 공정성 확보, 경력 단절 방지를 위한 유연근무 및 성장 지원, 의사결정 단계에서의 여성 비중 확대라는 3대 전략 방향을 수립하여 실천하고 있습니다. 채용·육성 체계 전반에서 여성 리더십 파이프라인 강화를 추진해 나가고자 하며, 이러한 노력은 이사회까지 확장되어 2026년 3월 재무·ESG 전문가인 여성 사외이사를 선임함으로써 최고 의사결정 기구에서의 성별 다양성 기반을 마련하였습니다.

지표	2023	2024	2025
여성 구성원 비율	32.27%	31.82%	31.81%
여성 리더 비율	14.53%	14.29%	14.04%
외국인 구성원 비율	1.7%	1.8%	2.2%
장애인 고용률	1.52%	2.33%	3.12%

다양성 지표 현황

글로벌 인적 다양성 확보

전체 매출의 51.2%를 해외에서 창출하는 글로벌 사업 구조에 맞춰 인적 구성의 다양성 확대에도 집중하고 있습니다. 2025년 기준 외국인 구성원은 20명(2.22%)으로, 2023년 18명, 2024년 17명 수준에서 유지되다가 2025년 확대되었습니다. 외국인 구성원은 서로 다른 언어와 문화적 배경을 바탕으로 글로벌 서비스 현지화 및 개발 전략 수립에 핵심적인 역할을 수행합니다.

Special Case

함께 일한다는 것: 포용적 일터 실천 사례

장애인 구성원의 안정적인 정착과 성장을 위한 포용적 직무 개발



담당자 인터뷰 - 이동희 님 | 장애인 직무 구성원 전담 코디네이터, Ops & Support

포용적 직무 개발을 담당하게 된 계기는 무엇인가요? 처음에는 법적 의무 고용률이라는 수치적 목표로 접근했습니다. 그러나 구성원 한 분 한 분을 가까이서 만나면서 생각이 바뀌었습니다. '장애'라는 프레임 뒤에는 각기 다른 전문성과 성장 욕구가 있었고, 단순 채용을 넘어 각자의 역량이 가장 잘 발휘될 수 있도록 직무를 설계하고 싶다는 확신으로 이어졌습니다.

장애인 직무는 어떻게 확장되어 왔나요? 초기 서비스데스크·헬스케어 중심에서, 현재는 사내 어학 수업을 진행하는 '랭귀지 세션'과 쾌적한 출퇴근을 돕는 차량 관리 '카케어'까지 직무 범위가 넓어졌습니다. 1:1 면담으로 개인 특성을 파악하고 직무를 재설계하며, 회사의 니즈와 구성원의 역량이 만나는 점점을 지속적으로 발굴한 결과입니다.

구성원들이 소속감을 느끼는 비결은 무엇이라고 보시나요? '존중이 담긴 디테일'과 '연결의 경험'이라고 생각합니다. 목발을 사용하는 구성원의 동선을 고려한 문 교체와 핸드레일 설치, 정기 안전 점검 등 물리적 환경을 개선하고, 연 2회 정기 행사로 구성원 간 유대를 이어가고 있습니다. 타사에서 이직한 한 구성원은 "네오위즈는 온전한 직원으로 존중해줘 더 열심히 일하고 싶어진다"고 말해주었습니다.

앞으로의 목표는 무엇인가요? 장애인 구성원과 네오위즈 사이의 신뢰의 다리가 되는 것입니다. 이분들이 배려받는 대상이 아닌, 기여하는 스페셜리스트로 당당히 설 수 있도록 현장의 작은 목소리까지 놓치지 않겠습니다.

S 인권 및 다양성 존중

인권 리스크 중점 보호 대상

네오위즈는 인권리스크를 사후 대응이 아닌 상시 감지·관리하는 구조로 운영하기 위해 고용 및 사업운영 전 과정에서 인권 위험에 취약한 내부 및 이해관계자를 선제적으로 식별하고 우선 보호 대상으로 관리합니다. 고용 형태와 관계없이 모든 구성원을 정책 적용 대상으로 규정하며, 특히 여성·장애인·기간제 근로자 등 구조적으로 취약한 구성원에 대한 보호를 강화합니다. 사건 처리 과정에서는 피해자와 신고인을 최우선으로 보호하며, 이용자, 협력사, 파트너 등 모든 이해관계자의 권리 영향을 관리 범위에 포함합니다.

인권 리스크 식별 및 인권영향평가 체계

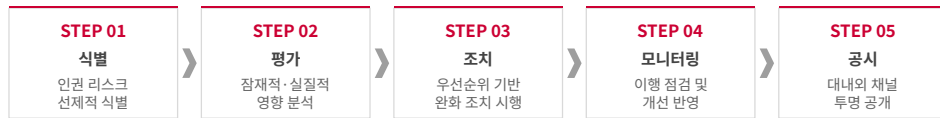
네오위즈는 Ops & Support를 인권영향평가 총괄 주관조직으로 하여, 인사·HRBP(HR Business Partner), 구매, 법무·준법, 정보보호 등 유관부서와 협력하는 인권경영 운영체계를 구축하고 있습니다. 이 중 HRBP는 구성원 1인당 평균 150명을 담당, 전체 구성원에 밀착하여 인사·노무·고충 현안을 상시 파악하고 대응합니다. 조직 내 다양한 현안을 선제적으로 파악하여 제도 개선으로 연결하며, 노사협의회 운영 등 구성원의 목소리가 경영 의사결정에 신속하게 반영될 수 있도록 연결합니다.

인권 리스크 관리는 연간 리스크 점검과 정기 인권영향평가 두 축으로 운영합니다. 연간 리스크 점검은 고충·신고 내역 분석, 법정 의무교육 이수 현황, 내부 운영 데이터 검토 등을 통해 매년 실시합니다. 정기 인권영향평가는 인권경영체계 고도화 방향의 중기(Integration) 단계인 2027~2028년 최초 실시를 목표로 체계를 준비하며, 이후 3년 주기로 시행합니다.

조직건강도 모니터링 차원에서 3년 주기로 전사 서베이를 시행하며, 직장 내 공정성·심리적 안전 등 인권과 직결된 조직 문화 요소를 점검합니다. 법정 의무교육(성희롱 예방·괴롭힘 예방·장애인 인식 개선)을 매년 전 구성원 대상으로 실시하여 인권 리스크 예방 1차 방어선으로 운영합니다. 협력사 계약 인권 조항은 단기 로드맵(2025~2026년) 내 점검을 완료하고 중장기적으로 공급망 전반으로 평가 범위를 확장할 계획입니다.

인권영향평가 프로세스

네오위즈의 인권영향평가는 식별 → 평가 → 조치 → 모니터링 → 공시의 5단계로 운영됩니다. 정식 평가 시행 전까지는 연간 리스크 점검을 통해 잠재적·실질적 인권 리스크를 파악하고, 영향의 심각도(규모·범위·회복가능성)와 발생가능성을 종합하여 우선순위를 관리합니다.



인권영향평가 프로세스

구분	취약 이해관계자	도출된 위험 요소	우선순위	현행 대응 조치
내부 이해관계자	전체 구성원	직장 내 괴롭힘·성희롱	Critical	HRBP 상시 모니터링, 법정 의무교육 이수율 100%
	여성·장애인·기간제 근로자	고용·업무상 차별	High	취업규칙 차별금지 조항 반영, 고충 처리 채널 운영
	야간·라이브서비스 운영 자	장시간 근로·건강권 침해	High	완전선택적근로시간제, Neo-dot(월말 자율 휴무)
	감정노동 노출 구성원 (CS·대외접점)	고객·커뮤니티발 괴롭힘·심리적 소진	Medium	EAP(심리상담) 운영
	파견·도급·계약직	고용형태에 따른 권리 사각지대	Medium	정책 적용범위 포함 명시
외부 이해관계자	미성년 이용자·취약 계층	이용자 권리 침해 (미성년 보호·개인정보)	High	청소년 보호 정책, 확률형 아이템 공시
	협력사 소속 근로자	공급망 내 인권 리스크	Medium	계약서 내 인권 조항 단계적 반영
	지역사회	사업장 인근 환경·생활권 영향	Low	사업장 운영 관련 법령 준수
	글로벌 서비스 현지 이해관계자	현지 법령·문화 차이에 따른 인권 리스크	Medium	현지 법령 준수 기준 적용

* Critical=심각도 높음+발생가능성 높음 / High=심각도 높음+발생가능성 보통 또는 심각도 보통+발생가능성 높음 / Medium=심각도 보통+발생가능성 보통 이하 / Low=심각도 낮음 또는 발생가능성 낮음
 * 심각도: UN 기업과 인권 이행지침(UNGPs)의 권고 기준인 규모(Scale)·범위(Scope)·회복가능성(Remediability) 준용함

인권 리스크 점검 현황 및 현행 대응 조치

S 인권 및 다양성 존중

고충 처리 원칙

네오위즈는 고충 처리 과정에서 신고인 보호와 공정한 절차 운영을 중요한 원칙으로 삼고 있습니다. 고충 제기가 신고인에게 심리적 부담이 될 수 있음을 고려하여 신고인의 상황을 존중하며, 동시에 사건과 관련된 당사자 모두에 대해 공정한 절차에 따라 사안을 검토하고 있습니다. 회사 내부 절차로 처리하기 어렵거나 구성원의 권리 보호를 위해 외부 채널이 필요하다고 판단되는 경우, 구성원이 적절한 경로를 통해 권리를 보호받을 수 있도록 적극 협조합니다.

접수된 사안은 관련 절차에 따라 비공개로 처리되며, 처리에 직접 관여하는 인원으로 정보 접근을 엄격히 제한하고 관계인 전원에게 비밀유지 의무를 부과합니다. 신고를 이유로 한 해고, 인사상 불이익, 유무형의 차별을 엄격히 금지하며, 사안의 중대성에 따라 근무장소 변경, 유급휴가 부여, 전문 심리상담 지원 등 피해 회복과 안전 확보를 위한 조치를 즉각 시행합니다. 처리 이후에도 2차 피해가 발생하지 않도록 지속적으로 모니터링합니다. 성희롱을 포함하여 구성원의 존엄성을 침해하는 중대한 인권침해 행위에 대해서는 무관용 (Zero Tolerance) 원칙을 적용하며, 이는 모든 구성원이 안전하고 존중받는 환경에서 일할 권리를 보장하기 위한 확고한 원칙입니다.

*접수 채널: 고충 처리위원회 · 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 신고 · 윤리규정 위반 신고



비밀유지
신고인 신원 및
사건 내용
절차 보호



보복 금지
신고를 이유로 한
불이익 처우 엄금



신고인 보호
감수성 기반 지원과
심리적 안전 보장



무관용 원칙
중대한 인권침해 행위
엄정 대응



2차 피해 방지
사건 종결 후에도
지속 모니터링



외부 채널 연계
외부 기관 통한
권리 보호 협조

고충 처리 원칙

고충 처리 접수 및 처리 절차

네오위즈는 구성원의 목소리를 경청하고 인권 리스크를 신속하게 해결하기 위해 상시 고충 처리 시스템을 운영합니다. 본 고충 처리 절차는 내부 구성원을 대상으로 취업규칙 제6장에 근거하여 운영되며, Ops & Support 산하 HRBP가 전담 주관하여 전 과정에서 제보자의 익명성과 비밀을 철저히 보장합니다.

접수된 고충은 100% 처리를 원칙으로 하며, 처리 결과는 제도 개선사항 도출 및 반영되어 인권 침해의 근본 원인을 제거하는 선순환 구조로 작동합니다. 2025년 기준 구성원 고충 42건 전량을 처리 완료하였으며 3년 연속 처리율 100%를 달성하였습니다. 아울러 전 구성원을 대상으로 성희롱 예방·장애훈 인식 개선 등 인권 관련 법정 의무 교육을 실시하여 이수율 100%를 달성하였습니다.



고충 처리 절차

최근 3개년(2023~2025) 고충 처리 현황

취업규칙(제6장 고충 처리)에 근거하여 운영되며, Ops & Support 산하 HRBP(HR Business Partner)가 전담하여 제보자의 익명성을 철저히 보장하고 전문적인 절차에 따라 처리합니다.

구분	2023	2024	2025
구성원 고충 접수	58건	49건	42건
구성원 고충 처리율	100%	100%	100%

* 구성원 고충 접수는 필케어(Feel Care, 사내 HRBP 채널)와 노사협의회 도란도란을 통해 접수된 건수를 합산한 수치이며, 필케어는 인사제도 문의, 성희롱·개인 고충, 직장 내 괴롭힘, 비리·부정행위 신고 등을 포함하며, 도란도란은 구성원 고충 처리 및 건의사항 등을 담당함.

S 지속가능한 공급망

네오위즈는 공정 거래 및 부정 경쟁 방지를 경영의 핵심 원칙으로 삼고, 관련 법령과 내부 기준에 따라 전사적 관리 시스템을 운영합니다. 2004년 제정된 직원윤리규정을 통해 공정 거래 지침을 명문화하고 구성원의 필수 행동 강령으로 정의하고 있으며, 2025년 말에는 준법통제기준을 신규 제정하여 우월적 지위 남용 등 잠재적 리스크에 대한 관리 체계를 격상하였습니다. 두 규정의 전문은 홈페이지에 상시 공개되어 있습니다. 네오위즈의 주요 협력사는 게임 개발 및 운영을 지원하는 외주 개발사, 마케팅 대행사, IT 인프라 및 클라우드 서비스 공급사, 사옥 운영 관련 시설 관리 업체 등으로 구성됩니다. [네오위즈 직원 윤리 규정 & 준법통제기준](#)

투명한 공정거래 운영 관행

네오위즈는 계약·협업·거래의 전 과정에서 유관 부서와의 협의를 통해 공정거래 이슈를 검토합니다. 네오위즈는 거래상 우월적 지위를 남용한 불공정거래 행위를 엄격히 금지하며, 준법통제기준 및 직원윤리규정을 통해 이를 명문화하고 상시 모니터링하고 있습니다. 2025년에는 구성원의 준법 의식 고취를 위해 공정거래 가이드라인을 재정비하고 상시 모니터링을 강화하는 등 내부 인식 제고 활동을 추진하였습니다. 이러한 관리 결과로 2025년 기준 윤리규범 위반(뇌물수수·부패·공정거래 등) 0건, 법규 위반으로 인한 금전적 손실 0원을 3년 연속 유지하고 있습니다. 또한 구매관리규정에 따라 모든 상품 구매 시 경쟁구매를 원칙으로 하며, 복수의 공급자를 대상으로 객관적 기준에 따라 업체를 선정하여 프로세스의 공정성을 보장합니다.

협력사 상생 체계



상생 지원 및 생태계 육성

- 인디 개발사 대상 NEOWIZ QUEST 공모전 및 상금 지원
- 글로벌 게임 행사 동반 참가 등 재무적·비재무적 지원
- 게임 생태계 전반의 동반성장 실현 및 신뢰 관계 구축

2023~2025년 인디게임 지원 누계: 16개 팀, 약 2억 6,500만 원*

*퍼블리싱 조건 없는 순수 창작 지원, 상금 및 마케팅 지원 금액 포함



제도적 소통 채널 강화

- 표준계약서 내 감사실 이메일 명기로 접근성 강화
- 부당한 대우 및 애로사항 제기 공식 루트 마련
- 협력사 역량성장 보장 및 상시 소통 시스템 구축

공식 소통 채널: audit@neowiz.com



독립적 감사 대응 프로세스

- 4단계 프로세스
- 독립 조사 → 시정 조치 → 재발 방지 대책 수립 → 제보자 직접 피드백
- 부정부패·컴플라이언스 위반 등 유형별 세분화 처리

운영 기준: 독립적 조사 및 투명한 피드백



공정 거래 성과 및 리스크 방어

- 비즈니스 리스크 선제적 방어: 투명한 파트너십 구축
- 단순 민원 접수수를 넘어 신뢰 기반 협력 관계 강화
- 지속 가능한 공정 거래 환경 조성 및 관리 체계 고도화

2025년 협력사 제보 접수 건수: 0건

구매 프로세스 및 소통 채널

네오위즈는 구매관리규정에 따라 주요 구매 절차를 구매부서 중심으로 운영하고 있습니다. 구매 요청, 계약, 검수 및 대금 지급 등 주요 절차는 관련 부서 간 협업을 통해 진행되며, 경쟁구매를 원칙으로 적용하고 있습니다. 또한 협력사 선정 시 객관적 평가 기준과 표준계약서를 활용해 거래의 공정성과 투명성을 높이고, 특정 업체에 대한 편의 제공이나 부당거래가 발생하지 않도록 구매 프로세스 전반을 관리하고 있습니다.

2026년 공정운영정책 및 고도화 계획

네오위즈는 공정거래 및 협력사 관리 체계 강화를 위해 2026년 주요 공정운영 정책의 제정 및 운영을 추진할 계획입니다.

- 불공정거래·부정경쟁 방지 정책: 공정한 거래 질서 확립 및 이해상충 방지 기준 마련
- 협력사 상생·행동규범: 인권, 윤리, 정보보호 등 협력사 준수 원칙 수립 및 동반 성장 가이드라인 수립
- 협력사 불만처리 프로세스: 거래 관련 제보·고충 접수 및 처리 절차 운영 고도화
- 부패·뇌물 방지 정책: 금품·향응 수수 등 부패 행위에 대한 무관용 원칙 확립

협력사 불만 처리 프로세스

01 제보 접수(Inbound) 협력사의 거래 관련 제보·고충 접수

02 처리 및 대응(Action & Resolution) 독립적 검토를 통한 위반 여부 확인 및 개선 조치

불공정 거래 시정

부정·부패 조사

법규 준수 조치

03 결과 및 피드백(Outcome) 처리 결과 안내 및 재발 방지 대책 수립

S 지역사회 참여 및 상생

게임 생태계 지원 및 민관 협력

네오위즈는 게임 산업의 지속가능성을 위해 개별 기업의 성과뿐 아니라 산업 생태계의 발전이 중요하다고 인식하고 있습니다. 인디 개발사와의 장기적 파트너십과 민관 협력을 통해 네오위즈가 속한 산업 환경의 안정적이고 지속적인 성장을 도모합니다.

게임 생태계 지원 및 인디 개발사 상생

네오위즈는 유망 개발사에 대한 전략적 투자·퍼블리싱을 통해 국내 게임 생태계의 다양성과 지속가능한 성장을 지원합니다. 아이디어(고양이와 스프), 원더포션(산나비), 사우스포게임즈(스컬), 리자드스무디(Shape of Dreams) 등 인디 개발사와 장기적 파트너십을 구축하여 안정적인 개발 환경과 IP 경쟁력 확보를 지원하고 있습니다. 이러한 상생 모델은 개별 개발사의 성장을 넘어 국내 게임 산업의 저변을 확대하는 기반이 되고 있습니다. 나아가 비트서밋(BitSummit) 등 글로벌 인디 게임 행사에 지속적으로 참가하며 해외 개발자·크리에이터와의 교류를 넓히고, 인디게임 개발 공모전 NEOWIZ QUEST를 통해 국내외 창작자를 발굴·지원함으로써 인디 게임 생태계 강화와 지역사회 기여를 함께 추구하고 있습니다. 미래세대 인재 육성을 위한 산학협력 프로그램은 사회공헌 활동의 일환으로 별도 서술합니다.

국내 게임산업 활성화를 위한 민관 협력

네오위즈는 건전한 게임문화 조성과 게임 인식 제고 등 산업의 질적 성장에 기여하기 위해 한국게임산업협회, 게임문화재단, 게임이용자보호센터 등 유관기관과의 협력을 지속하고 있습니다. 게임산업에 대한 정책적 지원 및 규제 완화를 위해 정부·국회 등과 협력하며 합리적인 제도 개선 방안을 논의하고 있습니다. 단순한 산업 성장을 넘어 긍정적이고 건전한 발전을 위해 게임 이용자의 과몰입 방지와 건강한 이용 문화 조성을 위한 협력 활동을 이어오고 있으며, 게임산업의 문화적 가치를 알릴 수 있는 민관협력 캠페인을 통해 대국민 인식 제고에 노력하고 있습니다.

주요 정책 협력 활동은 세 가지 방향으로 추진됩니다. 첫째, 국내 게임산업 활성화 및 글로벌 경쟁력 강화를 위한 법·제도 개선 방안을 수립하여 게임산업 규제·정책 환경의 합리화를 도모합니다. 둘째, 게임의 산업적·문화적 가치에 대한 대국민 인식 제고 활동에 협력하여 긍정적 게임 문화 조성에 기여합니다. 셋째, 게임 내 부정행위 및 과몰입 방지를 위한 제도적·실무적 방안을 마련하여 게임 이용자 보호를 강화합니다.



NEOWIZ QUEST 2025 시상식

S 지역사회 참여 및 상생

사회공헌

네오위즈는 'It reaches. It changes. — 우리의 이야기가 세상을 움직이는 힘이 되도록'을 CSR 미션으로 삼고, 게임과 IP를 통해 축적한 경험과 역량을 사회와 나누는 방식으로 사회공헌 활동을 전개합니다. 이 미션과 활동 방향은 대표이사과 이사회의 승인을 거쳐 '지역사회 참여 정책'이라는 공식 정책 문서로 확정되었으며, 경영의 일부로 체계적으로 운영됩니다. 활동은 Open the Way, Carry It Forward, Play for Impact 세 개의 핵심 영역으로 구성되며, 각 영역은 UN의 지속가능발전목표(SDGs)와 연계하여 활동의 사회적 의미를 구체화합니다. 네오위즈는 사회공헌을 일회성 지원이 아니라 게임 산업이 지닌 고유한 특성과 역량을 사회와 연결하는 지속적인 실천으로 정의하고, 산업 생태계·지역사회·환경 세 가지 방향에서 구체적인 활동을 이어가고 있습니다.

Open the Way

창의적 기회의 확장: 게임과 콘텐츠 산업의 진입로를 넓히고 미래 세대를 위한 창작 기반을 조성합니다. UN SDGs 4번(양질의 교육), 8번(양질의 일자리와 경제성장) 연계됩니다.



Carry It Forward

팬덤 기반의 가치 공유: 게임과 IP를 통해 받은 사랑을 지역사회 나눔으로 환원합니다. UN SDGs 1번(빈곤 퇴치), 10번(불평등 해소) 연계됩니다.



Play for Impact

행동으로 만드는 변화: 구성원의 자발적 참여를 통해 환경과 이웃을 위한 실천을 이어갑니다. UN SDGs 13번(기후변화 대응), 17번(파트너십) 연계됩니다.



CSR MISSION It reaches. It changes. — 우리의 이야기가 세상을 움직이는 힘이 되도록

01 Open the Way 창의적 기회의 확장

UN SDGs 4·8

게임을 향한 도전이 현실의 성취로 이어지도록 인디 생태계의 토양을 다지고, 미래 세대를 위한 창작 진입로를 넓힙니다.

인디게임 생태계 강화

- NEOWIZ QUEST
40개국+ 640건 접수 / 상금 1억 6,500만 원
- 내러티브 게임잼
Game Jolt 협력

미래세대 진입로 확대

- 고연전 GameDev 2025
고려대·연세대, 16개 게임 전시
- 청강 게임 크로니클 2025
출업작품 전시·채용 설명회
- 전국 대학생 디지털아트 공모전
한국게임학회 공동 개최
- K-디지털 트레이닝
현직자 멘토링·포드폴리오 피드백
- T1 e스포츠 아카데미
인재 양성·인턴십 기회 제공

02 Carry It Forward 팬덤 기반의 가치 공유

UN SDGs 1·10

게임과 IP를 통해 받은 사랑이 도움이 필요한 곳에 희망으로 이어지도록, 팬과 지역사회를 더 깊게 연결합니다.

지역사회 환원

- 브라운더스트2 산불 성금
3,000만 원 / 희망브리지 전달
- 피망 뉴맞고 기부 캠페인
약 36,000명 참여 / 1,000만 원
성남시 위기 청소년 장학금

책임 있는 기업문화

- 명절 선물 반송 센터
윤리적 파트너십 문화 정착
- 오색오감 — 연탄 나눔
취약계층 동절기 지원

03 Play for Impact 행동으로 만드는 변화

UN SDGs 13·17

구성원의 자발적 참여와 즐거운 실천으로 환경과 이웃을 직접 살피며, 지속가능한 변화를 만들어 갑니다.

오색오감 — 환경 실천

- 장난감 분해 봉사
폐장난감 분류, 자원순환 인식 제고
- 상생이 안전 킴링 제작
업사이클링, 해양 생태 보호
- 생태교과란 어류 제거
환경 교육 프로그램 병행

가족 친화

- 구성원 가족 참여 프로그램
1일 가족 목록 체험 등

문서서: 네오위즈 지역사회 참여 정책 최초 제정일: 2026.05.11 담당조직: Ops & Support 검토·승인: 대표이사

네오위즈 지역사회 참여 정책

S 지역사회 참여 및 상생

Open the Way — 창의적 기회의 확장

네오위즈는 게임을 향한 도전이 현실의 성취로 이어질 수 있도록, 창작 초기 단계의 개발자와 미래 세대를 위한 다양한 기회를 마련하고 있습니다. 공모전·게임잼·산학 연계·체험형 프로그램을 통해 아이디어를 실제 결과물로 발전시키는 과정을 지원하며, 더 다양한 시도가 산업 안에서 이어질 수 있는 환경을 조성합니다.

인디게임 생태계 강화

네오위즈는 글로벌 게임 커뮤니티 플랫폼 Game Jolt와 내러티브 게임잼을 공동 개최하였습니다. 강한 내러티브를 갖춘 오리지널 스토리 게임 제작을 주제로 진행된 이번 행사에는 64개 팀이 참가하여 10일 동안 결과물을 완성하고 공개하였습니다. 네오위즈는 이를 통해 창작자들이 기획·구현·협업의 전 과정을 직접 경험하고, 스토리 기반 게임의 가능성을 넓힐 수 있는 접점을 마련하였습니다.

인디게임 개발 공모전 NEOWIZ QUEST는 새로운 아이디어와 세계관을 가진 창작자를 발굴하고 지원하기 위해 운영됩니다. 2025년에는 한국을 포함해 40개국 이상에서 640건의 지원이 접수되었으며, 최종 선발된 10개 팀에 총 1억 6,500만 원 규모의 상금을 지원하였습니다. 수상작에 대한 퍼블리싱 우선권을 전제로 하지 않으며, 수익 가능성보다 아이디어의 재미와 완성도를 우선 기준으로 삼아 창작자가 상업적 부담 없이 도전할 수 있는 환경을 지향합니다.

미래세대를 위한 진입로 확대

네오위즈는 게임과 디지털 콘텐츠 산업에 관심 있는 학생과 예비 창작자가 자신의 작업을 선보이고, 현업과 만나며, 진로를 구체화할 수 있도록 산학협력과 교육 협력 프로그램을 운영합니다.

한국게임학회와 공동 개최한 전국 대학생 디지털아트 공모전에는 129건의 작품이 접수되었으며 60명의 수상자를 배출하였습니다. 수상작은 교내 전시에 이어 BIC 2025에서도 공개되어 학생 작업이 더 넓은 무대와 연결될 수 있도록 설계되었습니다. 청강문화산업대학교와의 산학협력 행사 ‘청강 게임 크로니클 2025’는 2025년 11월 3일간 판교 사옥에서 졸업작품 전시·채용 설명회·현직 개발자 특강으로 진행되었으며, 총 16개 팀 251명이 작품을 전시하고 848명의 학생이 참여하였습니다. 네오위즈 어워즈를 통해 우수 작품을 선정하고 장학금을 수여하였습니다.



청강 게임 크로니클 2025



T1 e스포츠 아카데미와 양해각서 체결

한국인디게임협회·MBC아카데미컴퓨터교육센터 등과 협력하여 K-디지털 트레이닝 기반 게임 교육 과정을 지원합니다. 현직자 멘토링·본사 방문·포트폴리오 피드백·전시 네트워킹 기회를 통해 총 129명에게 교육 이후 산업 진입까지 이어지는 실무형 경험을 제공하였습니다. T1 e스포츠 아카데미와의 협력을 통해 e스포츠 기반 인재 양성 and 신규 사업 발굴을 함께 추진합니다. 프로그램 지원·교육과정 개발·인턴십 기회 제공 등을 통해 48명이 교육과 실무가 연결되는 접점을 경험하였습니다. 2025년 4월 판교 사옥에서는 고려대 게임 개발 동아리 CAT&DOG, 연세대 게임 개발 동아리 풀씨(PoolC)와 함께 교연전 GameDev 2025를 개최하였습니다. 57명이 참여한 가운데 총 16개 게임이 전시되었으며 심사와 현장 투표를 통해 대상·최우수상·우수상·인기상을 선정하였습니다. 예비 개발자들이 자신의 작품을 외부에 선보이고 실제 피드백을 받으며 창작 경험을 산업 현장과 연결하는 기회를 마련하였습니다.

S 지역사회 참여 및 상생

Carry It Forward — 팬덤 기반의 가치 공유

네오위즈는 게임과 IP를 통해 받은 관심과 사랑이 사회와 지역사회에 다시 연결될 수 있도록 다양한 환원 활동을 이어가고 있습니다. 팬과 이용자가 함께 만든 경험이 실질적인 지원으로 이어지도록 기부와 캠페인을 기획하고, 회사 안에서 축적된 윤리 의식이 대외적 신뢰와 지역사회 실천으로 연결되도록 운영합니다.

지역사회 환원

네오위즈는 게임과 서비스가 이용자로부터 받은 애정과 지지를 지역사회에 환원하기 위해 재난 구호와 청소년 지원 등 다양한 활동을 추진합니다. 2025년에는 영남권 산불 피해 복구를 위해 브라운더스트2 제작진과 이용자 명의로 성금 3,000만 원을 희망브리지 전국재해 구호협회에 전달하였습니다. 기부금은 피해 지역 복구와 이재민 긴급 지원에 사용되었으며, 게임 커뮤니티가 재난 상황 속 지역사회 회복에 실질적으로 기여한 사례로 남았습니다. 희망 뉴맞고에서는 게임 내 패밀리가 도움이 필요한 청소년에게 또 다른 가족이 되어준다는 취지로 이용자 참여형 기부 이벤트를 운영하였습니다. 약 36,000명의 이용자가 참여하여 조성된 기부금 1,000만 원은 경기사회복지공동모금회를 통해 성남시 위기 청소년 장학금 지원 사업에 전달하였습니다. 네오위즈는 게임 커뮤니티 안의 참여 경험이 지역사회에 실질적인 도움으로 이어지는 이용자 연계형 나눔 활동을 앞으로도 이어가겠습니다.

윤리 실천

네오위즈는 명절 선물 반송 센터를 운영하여 과도한 선물 수수를 방지하고 건전한 파트너십 문화를 정착시킵니다. 2025년에는 5건의 선물이 반송 처리되었습니다. 이러한 원칙의 일관된 실천은 협력사와의 신뢰를 공고히 하고, 네오위즈가 지역사회와 맺는 관계에서도 책임 있는 기업으로서의 면모를 이어가는 기반이 됩니다.



Play for Impact — 행동으로 만드는 변화

네오위즈는 사회공헌을 구성원의 자발적 참여가 만드는 실천으로 확장해 왔습니다. 구성원이 직접 손으로 만들고, 현장에서 움직이고, 일상 속 선택을 바꾸는 과정이 네오위즈 사회공헌의 중요한 방식입니다. 대표 프로그램 오색오감을 통해 취약계층 연탄 나눔, 자원순환 봉사, 해양생태계 보호 활동 등을 운영하며, 구성원이 직접 참여하는 실천형 사회공헌 문화를 만들어가고 있습니다. 이러한 활동은 지역사회와의 연대, 기후변화 대응, 책임 있는 자원 활용이라는 가치와 연결됩니다.

2025년 오색오감 프로그램에는 총 171명의 구성원이 참여하였으며, 총 538시간의 봉사활동을 수행하였습니다.

오색오감 — 연탄 나눔

지역사회 취약계층을 위한 연탄 나눔 활동을 운영하였습니다. 55명의 구성원이 현장에서 직접 16,700장의 연탄을 전달하며 이웃의 일상과 겨울나기를 가까이에서 마주하였습니다. 현장 중심의 나눔을 통해, 참여 경험을 지역사회 지원으로 전환하는 대표적 활동입니다.

오색오감 — 장난감 분해 봉사

40명의 구성원이 참여하여 폐장난감을 재질별로 분해·분류하는 자원순환 활동을 운영하였습니다. 버려진 물건을 다시 자원으로 바라보는 경험은 자원순환의 의미를 구체적으로 인식하게 하며, 생활 속 폐기물 문제를 구성원의 손과 행동으로 직접 다루는 참여형 환경 활동입니다.

오색오감 — 상생이 안전 키템 제작

버려진 자원을 활용한 업사이클링 방식으로 상생이 안전 키템을 제작하였습니다. 해양 생태와 플라스틱 문제를 생활 가까운 실천으로 연결한 환경 보호 활동으로, 손으로 만드는 과정에서 환경 감수성을 높이는 프로그램으로 운영됩니다.



오색오감 연탄나눔

04

GOVERNANCE.

CONTENTS

01	건전한 지배구조	43
02	주주친화 경영	45
03	정직하고 공정한 플레이	47
04	리스크 관리	49

G 건전한 지배구조

네오위즈 이사회는 법령·정관 및 주주총회 위임 사항을 포함한 주요 경영 방침과 업무 집행을 심의·의결합니다. 사내이사와 독립성·전문성을 갖춘 사외이사로 구성되어 경영진의 업무 집행을 감독하고 효율적인 의사결정을 수행하며, 의장은 이사회 결의로 선임합니다. 이해관계가 있는 이사의 의결권을 제한하여 의사결정의 공정성을 확보하고, 임원배상책임보험 가입을 통해 이사의 책임 있는 경영 활동을 뒷받침하고 있습니다. 네오위즈는 플랫폼 다변화, 글로벌 유통 확대, IP 경쟁력 강화 등 중장기 성장과 기업가치에 중요한 사안에 대해 다양한 관점의 논의와 균형 있는 의사결정이 이루어질 수 있도록 이사회 운영 체계를 지속적으로 고도화하고 있습니다. 이러한 기초 아래 2026년 3월 주주총회를 통해 글로벌 게임 사업 전문가 전동진 이사와 재무·ESG 전문가 최현정 이사를 사외이사로 신규 선임하여 이사회의 산업 전문성, 재무·ESG 감독 역량 및 성별 다양성을 강화하였습니다.

이사회 구성 및 선임 프로세스

2026년 3월 기준 네오위즈 이사회는 사내이사 6인, 사외이사 3인으로 총 9인의 이사로 구성되어 있습니다. 이사회 의장은 김승철 공동대표이사로서, 경영 효율성을 고려하여 이사회 의장을 겸임하고 있습니다. 이사회는 이사 후보군을 연 1회 이상 정기적으로 확보하며, 필요 역량을 평가하여 이사회 심의 후 주주총회 결의를 통해 최종 선임합니다

성명	성별	구분	전문 분야	주요 경력
김승철	남	사내	전략/경영	(주)네오위즈 공동대표이사
배태근	남	사내	IT/신사업	(주)네오위즈 공동대표이사
이기원	남	사내	글로벌/투자	NEOWIZ Santa Monica 대표이사
김상욱	남	사내	경영/투자	(주)네오위즈홀딩스 대표이사
박성준	남	사내	개발/투자	(주)네오위즈 신작개발그룹 그룹장
이완수	남	사내	게임/사업	(주)네오위즈 FD사업본부 본부장
유병준	남	사외	경영/정책	서울대학교 경영전문대학원 교수
전동진	남	사외	글로벌사업	Advisor, New Tales(前 블리자드 코리아 대표)
최현정	여	사외	재무/ESG	성결대학교 글로벌경영기술대학 부교수

이사회 구성 현황(2026년 3월말 기준)

이사회 독립성 및 다양성

2026년 3월 기준 네오위즈 이사회 총 9인 중 사외이사는 3인(33.3%)입니다. 네오위즈는 최근 2년 이내 회사 임원으로 재직 한 자, 직계가족이 최근 2년간 회사 또는 자회사 임원으로 재직 한 자의 사외이사 선임을 제한하는 등 법적 기준을 상회하는 엄격한 독립성 기준을 적용하고 있습니다. 이사회 내 여성 이사는 1인(11.1%)으로, 2026년 3월 재무·ESG 전문가인 최현정 사외이사를 신규 선임함으로써 이사회 성별 다양성 기반을 마련하였습니다. 네오위즈는 다양한 이해관계자의 관점이 최고 의사결정 단계에서 실질적으로 반영될 수 있도록 이사회 구성의 다양성을 지속적으로 강화해 나갑니다.

구분		2023	2024	2025
이사회 개최	개최 횟수	9	10	10
	결의 안건 수	19	23	31
	보고 안건 수	8	11	14
출석률	전체	98.8%	100.0%	100.0%
	사외이사	96.3%	100.0%	100.0%

이사회 활동

사외이사 독립성 결격사유

상법 제382조 제3항에 의거한 엄격한 기준 적용

- 최근 2년 이내 회사 및 계열사의 상무에 종사한 구성원
- 최대주주 본인, 배우자 및 직계 존속·비속
- 최대주주가 법인인 경우 해당 법인의 이사·감사·구성원
- 이사·감사·집행임원의 배우자 및 직계 존속·비속
- 모회사 또는 자회사의 이사·감사 및 구성원
- 회사와 거래관계 등 중요한 이해관계가 있는 법인의 임직원
- 회사의 이사가 임원으로 있는 다른 회사의 임직원

G 건전한 지배구조

이사회 전문성

네오위즈는 이사들의 전공·경력을 반영한 이사회 역량 구성표(Board Skills Matrix)를 기반으로 이사회 구성원의 역량 현황을 정기적으로 점검하고, 의사결정의 효율성과 정확성을 제고합니다. 또한 자본시장에 대한 이해도를 높이고 법적 리스크를 선제적으로 관리할 수 있도록 이사들에게 적절한 지원을 보장합니다.

이사회 역량 구성표(Board Skills Matrix)

(2026년 3월말 기준)

	김승철	배태근	이기원	김상욱	박성준	이완수	유병준	전동진	최현정
기업경영/투자	●	●	●	●	●		●	●	
게임산업/전략	●	●	●	●	●	●		●	
글로벌비즈니스			●		●	●		●	
정책/리스크관리	●	●		●			●	●	●
재무회계	●								●
ESG									●

교육 일자	주관기관	참석 이사	교육 내용
2025.03.27	네오위즈	이사회 전원	지분공시 제도의 이해
2025.06.13	네오위즈	이사회 전원	2025년 상반기 등 개정안에 따른 자본시장 변화와 영향
2025.09.26	삼일 PwC 거버넌스 센터	송진형 사외이사	자본시장 관련 법규와 기업 거버넌스의 새로운 패러다임

* 위 2025년 이사회 교육 내역의 송진형 사외이사는 2026년 3월 주주총회에서 임기만으로 사임 하였습니다.

2025년 이사회 교육 내역

이사회 내 위원회

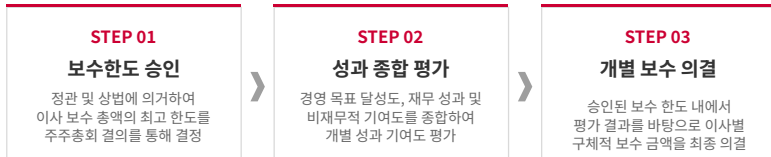
네오위즈는 리스크 관리 및 감사 기능의 전문성을 강화하기 위해 감사위원회를 운영합니다. 감사위원회는 재무·회계 및 리스크 관리 분야의 전문성을 갖춘 사외이사 3인으로 구성되며, 재무보고의 신뢰성 제고와 내부통제시스템 강화를 통해 기업가치 증대 및 지속가능한 성장을 도모합니다. 또한 임원보상제도 검토를 위한 보상위원회, 사외이사 후보 추천 및 후보군 관리를 위한 사외이사후보추천위원회 설치를 검토하고 있습니다. 이사회 산하 위원회 체계를 지속적으로 확대하여 의사결정 구조의 전문성과 효율성을 높여 나가겠습니다.

성명	직책	구분	전문 분야
최현정	감사위원장	사외이사	재무/회계, 리스크관리, ESG
유병준	감사위원	사외이사	정책, 리스크 관리
전동진	감사위원	사외이사	글로벌비즈니스, 리스크 관리

네오위즈 감사위원회(2026년 3월말 기준)

성과평가 및 보상

이사의 보수는 주주총회에서 승인한 보수한도 내에서 산정하고 있으며, 성과급은 회사의 재무 및 비재무적 성과와 리더십, 업무수행 전문성 및 책임 등을 종합적으로 평가하여 이사회에서 최종 결정하고 있습니다. 성과급은 단기성과급과 장기성과급으로 구분하여 지급하며, 단기성과급은 매년 말 종합 평가를 바탕으로 차년도에 지급되고, 장기성과급은 주식매수선택권(Stock Option)과 양도제한조건부주식(RSU) 등 주식보상을 활용하고 있습니다. 주식매수선택권과 양도제한조건부주식 모두 2년 재직 후 행사 가능하도록 하며, 양도제한조건부주식의 경우 도전적인 증가 또는 영업이익의 달성을 행사조건으로 하는 등 중장기 성과에 연계된 보상을 설계하고 있습니다. 사외이사는 독립성 확보를 위해 성과 연동 보상 없이 고정 보수만 지급하며, 사내이사는 회사의 중장기 성과와 역할·책임을 반영한 보상체계를 운영하고 있습니다. 대표이사를 포함한 사내이사 보상 기준은 이사회의 승인 절차를 거쳐 관리됩니다.



이사 보수 결정 3단계

G 주주친화 경영

주주현황

네오위즈의 정관상 발행가능한 주식의 총수는 100,000,000주이며(1주당 액면금액 500원), 2025년 12월 31일 기준 발행주식 총수는 21,856,816주입니다. 네오위즈는 다양한 IR 채널을 통해 주주 및 투자자와 적극적으로 소통하며, 회사의 주요 경영 현황과 투자 관련 정보를 투명하고 시의성 있게 제공하고 있습니다. 또한 모든 주주가 주주총회 의사결정에 참여할 수 있도록 전자투표제를 도입하고 의결권 대리행사 제도를 운영하는 등 다양한 의결권 행사 방안을 마련하고 있습니다.

구분	보통주 주식수(주)	비율
최대주주 및 특수관계인	8,262,588	37.8%
해외기관	4,360,092	20.0%
국내기관	1,211,634	5.5%
개인 및 기타 법인	5,919,914	27.1%
자사주	2,102,588	9.6%
총 주식수	21,856,816	100.0%

* 위 비율은 발행주식총수 대비 기준

주주현황(2025년 말 기준)

주주 소통 채널

주주총회 및 실적 공시	분기별 잠정실적, 정기보고서 및 외국인 주주를 위한 영문 공시
기업 홈페이지 IR 채널	최신 투자 정보 및 공시 자료 상시 업데이트
IR 미팅 및 컨퍼런스콜	기관 NDR, 1on1 미팅 및 애널리스트 간담회 진행
상시 상담 채널	전화 및 이메일을 통한 주주 문의 신속 대응



주주환원정책

네오위즈는 주주가치 제고의 예측 가능성을 높이기 위해 2026년 1월 이사회 결의를 통해 '3개년(2025~2027년) 중장기 주주환원정책'을 승인 및 공시했습니다. 본 정책의 핵심은 직전 사업연도 연결 영업이익의 20% 환원을 원칙으로 하되, 연간 최소 100억 원의 환원 재원을 보장하는 것입니다. 보장된 최저 환원 금액(100억 원) 중 50억 원은 자사주 매입 후 소각을, 나머지 50억 원은 현금 배당을 실시합니다. 재원이 100억 원을 초과할 경우, 이사회 결의를 통해 주주 이익을 극대화할 수 있는 방향으로 소각 및 배당 규모를 결정할 예정입니다. 네오위즈는 앞으로도 지속 가능한 성장과 장기적 주주가치 제고를 위해 최선을 다할 것입니다.

주주환원재원 원칙

영업이익의 20% 환원
연간 최소 100억 원 환원 재원 보장



환원 예측 가능성 제고

연결 영업이익의 20% 환원을 원칙으로 하되, 실적과 관계없이 연간 최소 100억 원의 재원을 보장하여 주주가치를 보호합니다.



초과 재원의 탄력적 운용

재원이 100억 원을 초과할 경우, 시장 상황을 고려하여 현금 배당 또는 자사주 소각 규모를 전략적으로 결정합니다.

주주환원 이행 방법

재원 규모에 따른 배당 및 소각 포트폴리오

최소 보장액(100억 원) 이행 시

현금 배당 50억 원

자사주 매입 후 소각 50억 원

재원 100억 원 초과 시

경영환경 및 시장 상황을 고려하여 이사회 결의를 통해 현금 배당 또는 주식 소각 규모를 탄력적으로 결정

자사주 특별 소각

2026년부터 부여되는 구성원 주식보상 재원 중, 목표 미달로 소멸되는 물량 발생 시 해당 물량의 50%를 추가 소각 실행

3개년(2025~2027년) 중장기 주주환원정책

G 주주친화 경영

Special Case

주주친화 경영 — XBRL 재무공시 우수법인 선정 사례

XBRL 기반의 고도화된 재무공시 제공으로 투자자 신뢰 강화

네오위즈는 자본시장의 투명성을 강화하고 국내외 투자자에게 신뢰도 높은 정보를 제공하기 위해 공시 체계를 지속적으로 고도화하고 있습니다. 이러한 노력의 결실로 2025년 11월 금융감독원으로부터 '2025 국제 표준 전산언어(XBRL) 재무공시 우수법인'으로 선정되었습니다.

XBRL은 기업 재무 데이터를 국제 표준 구조로 디지털화하여 정보 분석의 효율성을 획기적으로 높이는 기술입니다. 네오위즈는 이를 선제적으로 도입하여 복잡한 재무 수치를 국제 기준에 부합하는 투명한 데이터로 일원화하였으며, 2023년부터 자발적으로 시행해 온 영문 재무공시와 연계하여 외국인 투자자의 정보 접근성을 비약적으로 향상시켰습니다.

이번 선정은 '2024 코스닥 공시우수법인' 선정에 이어 네오위즈의 공시 품질 제고 노력이 대외적으로 인정받은 사례입니다. 네오위즈는 앞으로도 투명한 정보 제공과 공시 체계 강화를 통해 투자자와의 신뢰 기반 소통을 이어가겠습니다.



G 정직하고 공정한 플레이

네오위즈는 사전 예방·상시 통제·사후 감사의 유기적인 3단계 윤리경영 체계를 운영합니다. 이를 위해 준법지원, 리스크관리, 내부감사 기능을 상호 독립된 전문 조직으로 분리하여 역할과 책임을 명확히 했습니다. 각 조직은 긴밀한 협업과 상호 견제를 통해 통합 리스크 관리체계를 구축하며, 중대 위반 발생 시 내부감사 기능으로 즉각 이관되어 조사와 후속 조치가 일원화되는 선순환 구조를 확립하고 있습니다.

윤리·준법 추진 조직

준법지원 조직은 전사 규정·제도 설계와 법률 자문을 수행하며 윤리경영의 제도적 기반을 마련합니다. 경영진 및 사 업 조직과 협력하여 내부 규정과 제도를 설계하고, 주요 업무 수행 전 법적 리스크 기반의 종합 검토를 실시하는 사전 자문 체계를 운영합니다.

리스크관리 조직이 시스템 기반 필터링과 로그 분석을 통해 규정 및 제도의 효율성을 파악하고 피드백을 제공하는 2단계 사후 종합 리스크 관리를 수행합니다

내부감사 조직은 감사위원회의 사전 검토·승인 아래 정기 및 수시 감사를 실시하고 주요 개선 사항의 이행 여부를 최종 감독합니다. 정기 감사뿐만 아니라 필요 시 수시·특별 감사를 실시하여 경영활동의 적정성을 검토하고 위법·부당 행위를 조사하며, 감사 결과는 감사위원회 및 관련 의사결정 기구에 보고되어 시정 조치 및 재발 방지 활동으로 연계됩니다.

세 조직의 운영은 역할별로 명확히 구분됩니다. 준법지원 조직이 내부 규정 및 제도를 설계하고 법적 리스크를 사전에 검토하는 1단계 사전 점검 및 설계를 담당합니다. 리스크관리 조직이 시스템 기반 필터링과 로그 분석을 통해 규정 및 제도의 효율성을 파악하고 피드백을 제공하는 2단계 사후 종합 리스크 관리를 수행합니다. 내부감사 조직이 정기·비정기 감사를 실시하고 중요 개선 사항을 지속적으로 후속 점검하는 3단계 보고 및 개선을 담당합니다.

윤리 정책 및 규정 네오위즈 직원 윤리 규정

구성원의 행동 원칙을 명확히 하기 위해 2004년 직원윤리규정을 제정·시행하였으며, 이후 5차례의 개정을 통해 지속적으로 고도화하였습니다. 직원윤리규정은 이사회 승인을 통해 제·개정되며, 준법지원 조직이 규정 설계부터 법률 자문·교육·모니터링을 전담하여 최신 법규를 지속 반영합니다. 2025년 말에는 이사회 승인을 통해 준법통제기준을 신규 제정·시행하여 법적 안정성을 한층 강화하였습니다. 두 규정의 전문은 공식 홈페이지에 공개되어 있습니다.

게임 산업 윤리 정책

게임 산업 고유의 리스크를 관리하기 위해 직원윤리규정과 준법통제기준에 이용자 보호와 공정한 서비스 운영 기준을 반영하고 있습니다. 건전한 이용 환경 조성을 위한 가이드라인을 적용하고 게임 내 경제 시스템의 투명성을 확보하여 이용자 신뢰를 공고히 합니다. 개인정보 보호와 데이터 관리 역량을 강화하는 한편, 국내외 콘텐츠 관련 규제 변화에 선제적으로 대응하여 글로벌 표준에 부합하는 운영 체계를 유지합니다.

윤리·준법 리스크 관리 체계



G 정직하고 공정한 플레이

윤리경영 문화 내재화

네오위즈는 윤리경영이 단순한 규정 준수를 넘어 조직 문화로 정착될 수 있도록 다양한 활동을 지속적으로 추진합니다. 전 구성원을 대상으로 정기 윤리·준법 교육을 실시하며, 2023년 1,047명(이수율 105.4%), 2024년 979명(96.9%)이 법정 의무 교육을 이수하였습니다.

뇌물수수·부패·공정거래를 포함한 윤리교육도 동일 기준으로 운영되며, 3개 연도(2023~2025년) 연속 윤리규범·환경·지배구조·사회법규 관련 법규 위반 건수 및 금전적 손실이 없었습니다.

*이수율은 기준일 재직 인원 대비 그해 교육을 실제로 완료한 총 인원을 기준으로 산출했습니다. 총 인원에는 연중 입사 후 교육을 이수한 인원과 교육 이수 후 퇴사한 인원이 포함되어 이수율이 100%를 초과할 수 있습니다.

윤리경영 강화 활동

리스크 모니터링 결과와 감사 결과를 기반으로 취약 영역을 식별하고, 관련 규정 및 프로세스를 개선하여 동일한 문제가 재발하지 않도록 관리합니다. 반복 위반 또는 고위험 영역에는 집중 관리 체계를 적용하며, 윤리경영 성과를 정기적으로 점검하여 지속적인 개선이 이루어지도록 운영합니다.

신고 및 처리 프로세스 네오위즈 부패·뇌물 방지 정책

부정행위 예방과 조기 발견을 위해 익명성이 보장되는 내부 신고 채널을 운영하며, 신고자 보호를 최우선 원칙으로 합니다. 접수된 신고는 사전 검토를 거쳐 내부감사 조직이 독립적으로 조사하며, 조사 결과는 관련 기구에 보고되어 징계 및 제도 개선 조치로 이어집니다. 중대한 위반 사항은 감사 프로세스로 이관하여 신속하고 공정하게 처리합니다.

부정행위 신고 및 처리 프로세스

1단계
제보 접수

사내·외 이해관계자의 불만 및 부정행위 제보 접수

2단계
공식 채널

audit@neowiz.com 계약서·발주서 명시

3단계
처리·대응

공정거래 위반·부정부패·준법 위반사항 검토 및 조사

4단계
결과·보고

조사 결과 관련 의사결정 기구 보고

5단계
시정 조치

시정 조치 및 재발 방지 대책 수립
가능 범위 내 제보자 결과 안내

익명 보장 · 신고자 보호 최우선 · 중대 위반 사항 감사 프로세스 이관

G 리스크 관리

네오위즈는 준법지원·내부회계관리·내부감사 기능을 중심으로 리스크를 통합적으로 관리하는 체계를 운영합니다. 법적 위험을 포함한 주요 리스크를 사전에 식별하고, 발생 가능성과 영향도를 기준으로 관리 우선순위를 설정하여 대응함으로써 리스크 발생을 예방하고 조직 내 확산을 방지합니다. 리스크 관리 활동은 점검 및 보고 체계를 통해 지속적으로 개선됩니다.

통합 리스크 관리 거버넌스 및 추진 조직

네오위즈는 준법지원 조직을 중심으로 전문적인 통합 내부통제 시스템을 운영합니다. 준법지원 조직(Legal & Compliance)은 전사적 리스크 관리의 주관 부서로서 법무·준법지원·리스크 통제 기능을 통합적으로 수행합니다. 조직 내 리스크 관리(Risk Control) 전담 인력을 배치하여 시스템 기반의 상시 모니터링과 프로세스 설계를 주도하며 리스크 관리의 실효성을 높입니다. 이사회·경영진·감사위원회는 상호 견제와 협력을 통해 건전한 거버넌스를 유지합니다.

통합 내부통제 시스템 운영

네오위즈의 내부통제 시스템은 내부회계관리제도와 독립적 내부감사 체계가 유기적으로 맞물려 작동합니다. 내부회계관리제도는 재무 정보의 오류와 부정 가능성을 원천적으로 차단하기 위해 설계·운영·평가·보고의 전 과정을 체계적으로 관리합니다. 강화된 외부감사에 관한 법률(외감법)에 따라 연결 내부회계관리제도를 선제적으로 도입하여 그룹 차원의 통합 리스크 관리 역량을 확보하였습니다. 리스크 관리 범위를 환경·사회적 책임·준법 경영 등 비재무적 영역까지 확장하여 기업의 지속가능성에 영향을 미치는 잠재적 요인을 주기적으로 모니터링합니다.

계열사 거래 거버넌스 및 투명성 확보

네오위즈는 그룹 내 이해상충을 방지하고 거래의 적정성을 확보하기 위해 전략·법무 조직 산하 재무 및 준법지원, 기업지배구조 조직을 통해 계열사 간 거래를 엄격히 검토·승인합니다. 이는 자본시장 규정과 내부 지침에 부합하는 투명한 거버넌스를 확립하는 핵심 장치입니다. 협력사와의 상생을 위해 익명성이 보장되는 독립적 감사 채널(audit@neowiz.com)을 운영하며, 제보 접수 시 독립적인 조사를 거쳐 시정 조치 결과를 제보자에게 피드백하는 선순환 처리 체계를 갖추고 있습니다.

점검 및 사후 관리 체계

경영진으로부터 독립된 내부감사 조직이 내부통제 체계의 적정성과 유효성을 정기적으로 검증합니다. 검증 결과 발견된 개선 필요 사항은 경영진에게 보고되며, 해당 부서가 수립한 조치 계획의 이행 여부를 최종 재검증하는 사후 관리 프로세스를 운영합니다. 사외이사로 구성된 감사위원회는 내부감사 실태를 최종 감독하며, 외부감사인과의 긴밀한 소통을 통해 회계 투명성의 객관성을 확보하고 이해관계자의 신뢰를 공고히 합니다.

리스크 관리 운영 프로세스

네오위즈의 리스크 관리의 사전 점검·상시 모니터링·보고 및 개선의 3단계 흐름으로 운영됩니다.

Role 1 사전 점검: 경영진과 준법지원 조직이 내부 규정과 제도를 설계하고 법적 리스크를 검토하여 전사에 배포합니다. 지원·사업/개발·기술 조직 등 전 부서가 사용하는 비용 운영 시스템에서 구매 및 계약 정보를 수집하여 리스크 통제의 기초 데이터를 확보합니다.

Role 2 상시 모니터링: 리스크 관리 전담 인력이 시스템 로그 분석 및 내부통제 효율성을 파악합니다. 시스템 기반 필터링과 로그 분석을 통해 부적절한 리스크를 식별하고, 단순한 법률 자문을 넘어 실질적인 피드백을 관련 조직에 제공합니다.

Role 3 보고 및 개선: 내부감사 조직이 정기·수시 감사를 수행하고 감사위원회는 해당 활동을 감독합니다. 검증 결과 발견된 개선 필요 사항은 경영진에게 보고되며, 해당 부서가 수립한 조치 계획의 이행 여부를 최종 재검증하는 사후 관리 프로세스를 운영합니다.

리스크 유형	주요 원인	대응 방안
사업 연속성	서비스 중단 인프라 장애	대응 체계 구축 복구 프로세스 운영
재무	회계 오류 내부회계 미흡	내부회계관리제도 전사 통제 강화
준법	법규 위반 규제 미준수	준법지원 운영 사전 자문 체계
정보보안	데이터 유출 해킹·사이버 공격	접근통제 강화 ISMS-P 인증 유지
운영	프로세스 오류 내부통제 실패	내부감사 운영 통제 점검 체계

리스크 포트폴리오: 유형별 원인 및 대응 방안

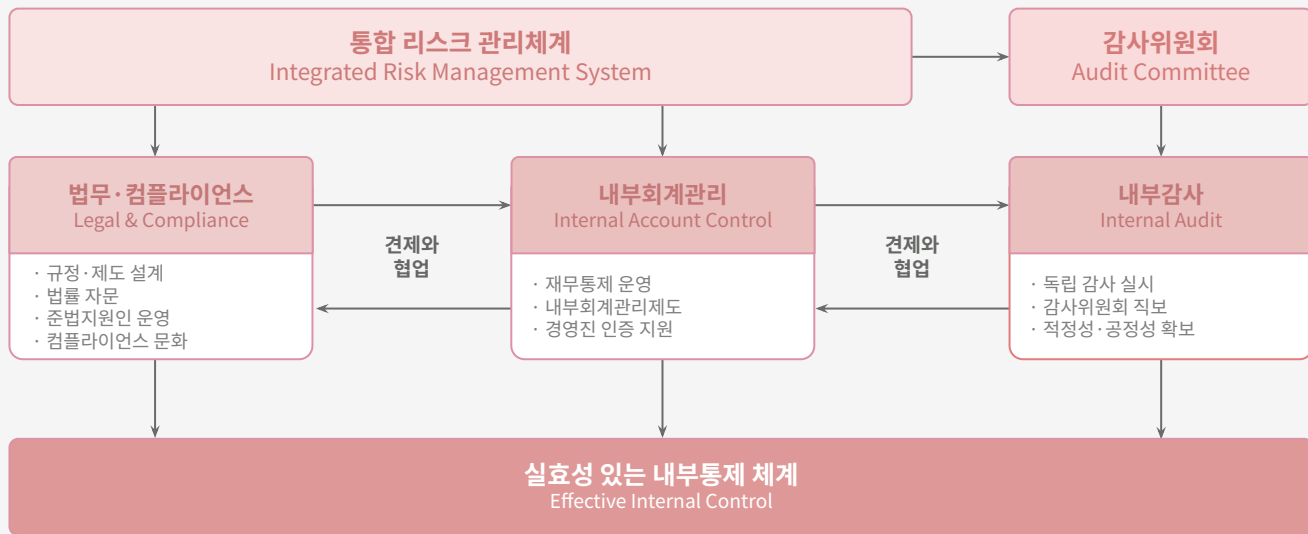
G 리스크 관리

영역별 리스크 통제 및 대응 전략

재무 리스크 측면에서는 전사·업무·전산 수준별 통제 시스템을 운영하며, 직무 분리와 승인 절차를 체계화하여 재무보고의 정확성을 관리합니다. 비재무 리스크 영역에서는 법적·운영적·정보보안·평판 리스크를 핵심 관리 대상으로 정의합니다. 준법지원 조직은 주요 업무 수행 전 법적 리스크 기반의 종합 검토를 실시하는 사전 자문 체계를 운영하며, 리스크 관리 기능을 통해 시스템 로그 분석과 내부통제 효율성 파악을 기반으로 피드백을 제공합니다. 사업 연속성과 직결된 서비스 중단 및 인프라 장애 리스크에 대해서는 선제적 대응 및 신속 복구 프로세스를 구축하여 관리합니다.

앞으로 네오위즈는 이러한 재무·준법 중심의 내부통제 기반을 바탕으로 리스크 관리 범위를 사업 운영과 이해관계자 관점으로 단계적으로 확장해 나갈 계획입니다. 서비스 안정성, 정보보안, 이용자 보호, 평판, 글로벌 사업 환경 변화 등 주요 비재무 리스크를 통합적으로 검토하고, 리스크 식별·대응·모니터링 프로세스를 고도화하겠습니다. 이를 통해 주요 리스크가 사업 지속성과 이해관계자 신뢰에 미치는 영향을 보다 체계적으로 관리해 나가겠습니다.

통합 리스크 관리체계 운영 구조



05

ENVIRONMENTAL.

CONTENTS

01 환경 경영 52

02 기후변화 대응 53

03 환경영향 관리 56

E 환경 경영

게임 산업은 직접적인 제조 공정 없이 디지털 콘텐츠를 생산하지만, 사업장 운영과 데이터 인프라, 구성원의 이동 및 출장 등 다양한 경로에서 환경적 영향이 발생합니다. 네오위즈는 ESG Working Group을 통해 환경경영 전략 수립과 이행을 주도하며, 배출량 산정과 에너지 모니터링을 전사적으로 내재화하고 있습니다. 2025년 네오위즈는 설정한 온실가스 및 에너지 분야 4개 목표를 모두 달성하였습니다. 온실가스 배출량(Scope 1+2)은 5,157.80tCO₂eq로 전년 대비 6.8% 감축되었으며, 총 에너지 소비량은 48.64TJ로 전년 대비 1.9% 절감되었습니다. 특히 온실가스 배출 집약도는 140.26tCO₂eq/백억 원으로 전년 대비(194.71tCO₂eq/백억 원) 28.0% 개선되어 매출 성장과 탄소 감축을 동시에 실현했습니다. 이러한 성과는 새롭게 확립한 배출량 산정·검증 프로세스와 Scope 1·2 전사 통합 모니터링 체계가 뒷받침한 결과입니다. 앞으로도 재생에너지 비율의 점진적 확대와 중장기 감축 목표 수립을 통해 사업 성장과 환경 책임이 함께하는 환경경영을 실현해 나가겠습니다.

온실가스 배출량 합계
Scope 1+2

목표 달성

5,157.80tCO₂eq

2025 목표 5,672.56 (달성률 90.9%)
▼6.8% 전년 대비

총 에너지 소비량
직접+간접

목표 달성

48.64TJ

2025 목표 50.80 (달성률 95.7%)
▼1.9% 전년 대비

직접 에너지
차량·가스 등

목표 달성

2.23TJ

2025 목표 2.33 (달성률 95.7%)
▼2.2% 전년 대비

간접 에너지
전기·지역난방

목표 달성

46.41TJ

2025 목표 48.47 (달성률 95.7%)
▼1.8% 전년 대비

항목별 세부 목표 대비 실적						
구분	단위	2023	2024	2025 실적	2025 목표	달성 여부
Scope 1 배출량	tCO ₂ eq	45.41	56.16	55.07	57.56	✓
Scope 2 배출량	tCO ₂ eq	5,401.00	5,478.18	5,102.73	5,615.00	✓
온실가스 합계(Scope 1+2)	tCO ₂ eq	5,446.41	5,534.34	5,157.80	5,672.56	✓
온실가스 집약도	tCO ₂ eq/백억 원	190.14	194.71	140.26	—	—
Scope 3 배출량	tCO ₂ eq	7,971.43	7,988.03	11,026.93	—	—
직접에너지 합계	TJ	2.37	2.28	2.23	2.33	✓
간접에너지 합계	TJ	45.32	47.28	46.41	48.47	✓
↳ 전기	TJ	25.85	26.29	25.32	26.95	✓
↳ 지역난방	TJ	19.47	20.99	21.09	21.51	✓
총 에너지 소비량	TJ	47.69	49.56	48.64	50.80	✓

* 온실가스 배출량 데이터는 GHG Protocol에 따라 산정
** Scope 3(Cat.1_서비스, Cat.2_설비, Cat.6_출장 포함): 사업 확장에 따른 외주서비스(정보통신·전문기술 등) 지출 증가로 전년 대비 증가



E 기후변화 대응

네오위즈는 기후변화가 사업 운영과 중장기 경쟁력에 영향을 미치는 주요 요인이라는 판단 아래, 기후변화 대응 전략을 수립·운영하고 있습니다. 재무·전략 담당 조직(Corp Dev & Strategy) 주도로 기후변화 대응 전략을 수립하며, ESG Working Group을 통해 주요 안건을 이사회에 직접 보고·심의합니다. 대응 전략의 실행 체계 설계와 운영, 사업장 단위의 에너지·온실가스 데이터 관리 및 감축 활동은 시설 및 운영 담당 부서(Ops & Support)가 담당합니다. 네오위즈는 기후 리스크 측정 결과 및 환경경영 성과를 연 1회 이상 2026년부터 이사회에 정기 보고할 예정입니다.

에너지·재생에너지 관리체계 구축

네오위즈는 에너지·온실가스 현황의 체계적 가시화와 효율 중심 관리체계 구축을 기후 대응의 핵심 방향으로 삼고 있습니다. 2025년에는 Scope 1·2 전사 통합 모니터링 체계를 새롭게 구축하고 배출량 산정·검증 프로세스를 확립하였습니다. 월별 에너지 데이터 수집·관리 체계를 운영하고 있으며, 중장기적으로는 BEMS(건물에너지관리시스템) 구축을 과제로 검토하여 보다 정밀한 에너지 관리 기반을 마련해 나갈 계획입니다. 또한 외부 클라우드·IDC 기반 인프라를 활용하며, 서비스 안정성과 자원 효율성을 함께 고려해 서버 자원 최적화 및 미사용 자원 관리를 추진하고 있습니다. 설비 측면에서는 2025년 1월 사옥 태양광 발전 설비 가동을 시작하여 연간 45,072kWh의 재생에너지를 생산하고 있으며, 사옥 전 구역 LED 교체를 통한 에너지 효율화도 병행하고 있습니다. 2025년 총 에너지 소비량은 48.64TJ이며, 에너지 집약도는 전년 대비 24.1% 감소하였습니다. 네오위즈는 단기 감축보다 효율 중심의 운영 구조 강화를 우선하며, 재생에너지 비율의 점진적 확대를 포함한 중장기 전환 계획을 수립해 나가고 있습니다.



45,072kWh

재생에너지 생산량



6.8% 감소

Scope 1·2 배출량



구축 착수

Scope 3 관리체계

전환 리스크

- **에너지 비용 상승:** 전력 요금 인상 시 사옥 운영비 증가에 직결됩니다. Scope 2 배출이 전체 온실가스 배출량(Scope 1+2)의 약 99%를 차지하여 전력 가격 변동에 따른 비용 리스크가 존재합니다.
- **탄소 규제 강화:** 온실가스 공시 요구 확대와 탄소비용 부담 증가에 따라 운영 비용 부담이 커지고, 투자자 및 거래처의 기후 관련 정보 요구 수준이 높아질 수 있습니다.
- 네오위즈는 이러한 규제 환경 변화에 선제적으로 대응하기 위해 배출량 산정 체계 고도화 및 감축 목표 설정을 중장기 과제로 추진하고 있습니다.

물리적 리스크

- **이상기후로 인한 사업장·인프라 운영 차질:** 기후변화로 인한 자연재해, 폭염, 한파 등 극단적 기상 현상이 판교 사옥 운영 및 IT 인프라 안정성에 영향을 줄 수 있습니다.
- **에너지 공급 불안정에 따른 서비스 연속성 위협:** 전력망 불안정 및 에너지 수급 차질이 게임 서비스 운영에 직접적 영향을 미칠 수 있습니다.

기회요인

에너지 효율화

- 사옥 전구역 LED 교체
- 태양광 발전 설비 가동(연간 45,072kWh 생산)
- 에너지 집약도 전년대비 24.1% ↓

클라우드 최적화

- AWS / GCP / Azure 협업, 서버 자원의 효율적 운영을 추진
- 사용량 기반 자동 스케일링, 비가동 서버 자동 종료
- 클라우드 자원 효율화 → 운영 과정의 에너지 소비 감소 추진

기후 공시 대응

- KCGS 환경 부문 등급 2024년 D → 2025년 C 개선
- 글로벌 투자자 요구 대응
- 공시 체계 고도화

E 기후변화 대응

기후변화 시나리오 분석

네오위즈는 탄소 규제 강화·에너지 가격 변동·이상기후로 인한 사업 연속성 위험 등 기후변화가 사업 운영에 미치는 리스크를 인식하고, TCFD 권고안을 참고한 초기 검토를 수행하였습니다. 2025년에는 IPCC AR6 기반 기후 시나리오(SSP1-2.6 및 SSP5-8.5)를 참조하여 사업 운영 전반의 리스크와 기회 요인을 식별하였습니다. 현재 기후 리스크 관리의 정성적 분석 중심의 초기 단계로, 사업 운영 및 클라우드 인프라 등 핵심 영역의 취약성을 인지한 상태입니다. 향후 데이터 기반의 정량적 리스크 평가 체계를 구축하고 공시 수준을 단계적으로 높여나가는 기후 공시 로드맵을 이행합니다.

구분	위험 및 기회 요인	잠재적 재무 영향	대응 활동	시점
위험	물리적·급성 이상기후(폭염/한파)로 인한 판교 사옥 및 인프라 안정성 저하 Scenario: SSP5-8.5	서비스 중단 및 복구 비용 발생	BCP 체계 운영, 설비 정기 점검, 클라우드 다중화	중·장기
	물리적·만성 만성적 기온 상승에 따른 전력망 불안정 및 서비스 연속성 위협 Scenario: SSP5-8.5	운영 안정성 저하 및 전력 차질 가능성	클라우드 자원 최적화, 비가동 리소스 관리, 에너지 효율 개선	장기
	전환·정책/기술 기후 공시 요구 확대 및 클라우드 파트너 환경 정책 강화 Scenario: SSP1-2.6	탄소 관련 비용 부담 및 클라우드 인프라 운영비 증가	Scope 1·2 모니터링, 에너지 효율 투자, 클라우드 인프라 파트너(AWS 등) 협력	단·중기
	전환·평판 기후변화 대응 미흡에 따른 대외 신뢰도 및 ESG 평가 등급 하락 Scenario: SSP1-2.6	글로벌 기관투자자 이탈 및 자본 조달 비용 증가	지속가능경영보고서 발간, 기후 리스크 공시 수준 향상	단·중기
기회	자원 효율 에너지 효율화 투자를 통한 운영비 절감 및 온실가스 감축 성과 Scenario: SSP1-2.6	전력비용 절감 및 탄소 리스크 완화	LED 교체, 태양광 발전 설비 운영, 에너지 관리체계 고도화	단기
	시장/평판 기후 공시 강화를 통한 글로벌 투자자 신뢰도 제고 및 등급 개선 Scenario: SSP1-2.6	투자 접근성 향상 및 브랜딩 가치 제고	ESG 평가 대응, 글로벌 투자 기관 요구 선제적 대응	단·중기

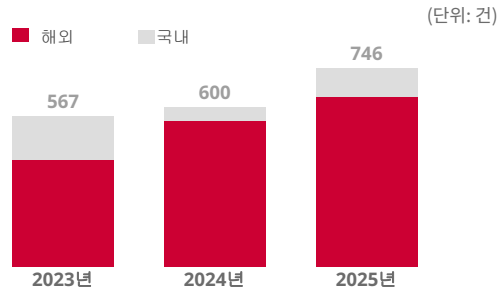
*시점 구분 기준: 단기 1~3년, 중기 3~5년, 장기 5년 이상

기후변화 위험 및 기회

온실가스 배출 현황 및 Scope 3 관리

Scope 1·2 배출량은 2025년 5,157.80tCO₂e를 기록하며 전년(5,534.34 tCO₂e) 대비 6.8% 감소하였습니다. 특히 Scope 2 배출량 감소는 전력 소비 절감 노력의 성과에 따른 것입니다. 반면, 2025년 Scope 3 배출량은 11,026.93tCO₂e로 전년 대비 약 38% 증가하였습니다. 이는 AI 기반 업무 전환(AX) 가속화에 따른 클라우드 및 데이터 처리 사용량 증가가 주된 원인으로, 게임·IT 산업의 구조적 특성상 간접 배출 비중이 높아지는 최근의 추세를 반영한 결과입니다. Scope 3 이동 관련 배출의 주요 구성 항목인 임직원 출장 현황은 다음과 같습니다. 최근 3년간 총 출장 건수는 1,913건이며, 이 중 해외 출장이 전체의 약 83%를 차지합니다. 2025년 출장 건수는 전년(600건) 대비 24.3% 증가하였으며, 이는 글로벌 IP 사업 확장 및 해외 파트너십 활동 활성화에 따른 것입니다. 네오위즈는 Scope 3 배출량 증가 추세를 중요하게 인식하고 있으며, 산정 범위 확대와 데이터 관리 체계 정비를 통해 배출량 관리 기반을 단계적으로 마련해 나갈 계획입니다.

- 산정 체계 고도화: Scope 3 세부 배출원에 대한 산정 범위를 카테고리별로 확대
- 이동 관련 배출 관리: 비대면 업무 체계 강화와 출장 최소화를 통해 이동 관련 Scope 3 배출 통제
- 감축 목표 구체화: 카테고리별 Scope 3 산정 체계 완성 후 구체적인 감축 목표 수립 예정



2023~2025년 출장 현황

E 기후변화 대응

기후변화 대응 주요 활동

저탄소 사업장 운영

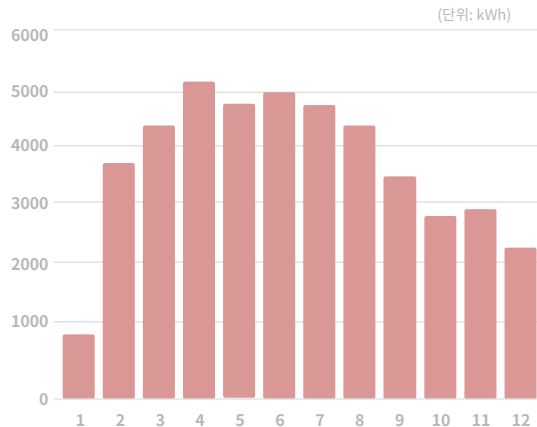
네오위즈는 제도적·운영적 차원의 복합적 접근을 통해 에너지 소비를 구조적으로 절감하고 있습니다. 유연근무 확대는 사육 가동 시간과 에너지 부하를 직접적으로 낮추는 효과를 가져옵니다. 완전선택적근로시간제 운영과 시간·공간 자율성을 부여하는 근무 제도는 불필요한 출근을 줄여 냉난방·조명 등 시설 에너지 소비를 감소시키며, 도시가스 소비량의 3년간 16.6% 감소는 유연근무 확대와 건물 운영 효율화가 복합적으로 작용한 결과입니다. 종이 없는 업무 환경으로의 전환 또한 에너지 절감에 기여하고 있습니다. 전자결재, 웹팩스, 전자계약 모듈 도입 등 디지털 전환은 사무용 전력 소비와 소모품 사용을 함께 줄이고 있습니다. 2025년에는 태양광 설비를 신규 도입하여 자체 재생에너지 확보를 시작하였으며, 향후 재생에너지 비율을 단계적으로 확대해 나갈 계획입니다.

에너지 효율화

네오위즈는 사육 전 구역 LED 조명 3,024개 교체를 완료하여 연간 208,508 kWh를 절감하고 있습니다. 태양광 발전(45,072kWh)을 포함한 연간 총 에너지 절감량은 약 253,000kWh(0.913TJ)에 달합니다. 2025년 총 에너지 소비량은 48.64TJ로 관리되었으며, 에너지 집약도는 전년 대비 24.1% 감소하였습니다. 월별 에너지 데이터를 수집·관리하고 BEMS 구축을 통한 체계적인 에너지 모니터링 체계를 추진하고 있습니다. 직접 에너지 2.23TJ, 간접 에너지 46.41TJ로 구성되며, 재생에너지 비율의 점진적 확대 방안을 검토하고 있습니다.

재생에너지 도입

2025년 1월부터 판교 사육 옥상에 태양광 발전 설비를 가동하여 연간 총 45,072kWh(0.1623TJ)의 전력을 생산하고 있습니다. 이를 전체 에너지 소비량(48.64TJ) 대비 재생에너지 비율로 환산하면 0.33%로, 첫 해 운영 결과입니다. 이는 화석연료 기반 전력 사용 저감과 온실가스 배출 감축에 직접 기여합니다. 사업장 내 유휴 공간을 활용한 재생에너지 생산 체계를 구축함으로써 에너지 사용 구조의 다변화를 추진하고 있으며, 향후 재생에너지 활용 확대와 자원 효율화 활동을 지속적으로 강화해 나갈 계획입니다. 중수도 설비와 함께 이러한 친환경 운영 인프라는 사업장 환경 영향 저감 기반으로 활용되고 있습니다.



태양광 발전량 월별 추이(2025년)



네오위즈 판교 사육 태양광 발전 설비

E 환경영향 관리

네오위즈는 사업장 운영 전반에서 발생하는 환경 영향을 체계적으로 관리합니다. 수자원 재활용, 에너지 효율화, 폐기물 저감, 자원순환 등 주요 영역별 목표를 설정하고 성과를 지속적으로 개선해 나가고 있습니다.

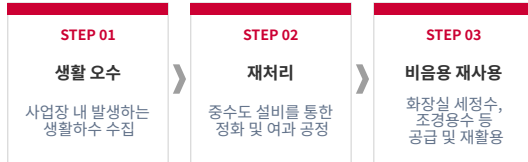
환경경영 추진 조직

네오위즈는 기후변화 대응과 환경적 책임을 사업 경쟁력의 관점에서 통합적으로 다루고 있으며, 주요 환경 관련 안건은 ESG Working Group을 통해 검토하고 이사회 보고 체계와 연계합니다. 사업장 단위의 에너지·온실가스 현황 가시화와 효율 중심 관리체계 구축은 시설 및 회사 운영을 담당하는 조직(Ops & Support)이 주관하며, 환경경영 성과와 주요 추진 방향은 홈페이지를 통해 외부 이해관계자에게 공개하고 있습니다. 네오위즈는 기후변화와 환경 문제가 기업의 지속가능한 성장과 직결된다는 인식 아래, 에너지 사용 및 온실가스 배출 현황을 체계적으로 파악하고, 폐기물 저감과 자원의 효율적 활용을 위한 관리 기반을 마련해 나가고 있습니다. 또한 환경 관련 법령을 성실히 준수하고, 환경경영 성과를 이해관계자에게 투명하게 공개하고자 합니다. 체계적인 환경경영 방침의 수립 필요성을 인식하고 있으며, 향후 이사회 중심의 환경 거버넌스 체계를 강화하는 과정에서 이를 함께 정립해 나갈 계획입니다.



중수도 및 용수 절감

네오위즈는 2024년 12월부터 중수도 재사용 설비를 운영하여 2025년 한 해 동안 총 4,901 ton의 용수를 재이용하였습니다. 재사용된 용수는 사업장 운영 과정에서 비음용수로 활용되며, 용수 사용량 절감과 수자원 효율 개선에 기여하고 있습니다. 2025년 용수 사용량은 46,304 ton으로 전년(53,544 ton) 대비 13.5% 감소하였습니다. 네오위즈는 지속적인 설비 투자와 절수 캠페인을 통해 사업장의 물 사용 효율을 높여가고 있습니다.



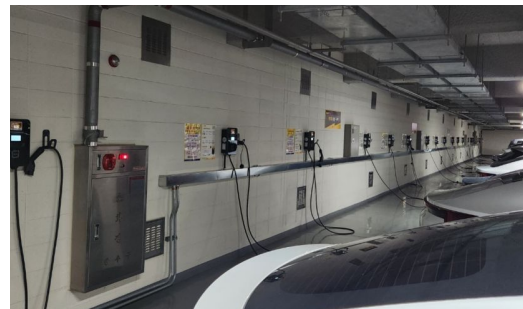
중수도 처리 단계



네오위즈 판교 사옥 중수도 처리 시설

대기 오염물질 관리

네오위즈는 사업 구조상 제조 공정이 없어 대규모 공정 배출은 발생하지 않으나, 사업장 운영과 법인 차량 운행에 따른 환경 영향을 지속적으로 관리하고 있습니다. 경유·휘발유 법인 차량(9대) 운행에 따른 직접 에너지 사용과 사업장 전력 및 냉·난방운영에 따른 에너지 사용을 모니터링하며, 운영 과정의 환경 영향을 체계적으로 관리하고 있습니다. 사옥 내 전기차 충전시설을 운영하여 구성원의 친환경 이동 수단 이용을 장려하고 있으며, 법인차량의 친환경 자동차 전환을 중장기 과제로 검토하고 있습니다.



네오위즈 판교 사옥 전기차 충전시설

토양·수질 관리

네오위즈는 판교 테크노밸리 내 사옥을 운영하며 토양 및 수질 오염 가능성이 낮은 사업 구조를 유지하고 있습니다. 사업장 내 화학물질 보관 및 사용을 최소화하고, 관련 법규를 준수하여 환경오염 예방 활동을 실천합니다. 중수도 설비를 통해 재사용된 용수는 법정 수질 기준에 따라 관리되며, 수자원 순환 체계를 통해 사업장 환경 영향을 최소화하고자 노력하고 있습니다.

E 환경영향 관리

환경 법규 준수

네오위즈는 사업 운영과 관련된 환경 법규 준수 여부를 지속적으로 관리하고 있습니다. 2023년부터 2025년까지 환경 관련 법규 위반 건수는 발생하지 않았으며, 이에 따른 금전적 손실도 없었습니다. 앞으로도 관련 규제 변화에 지속적으로 대응하며 사업장 운영 과정의 환경 관리 수준을 유지해 나가겠습니다.

폐기물 관리 및 자원순환

네오위즈는 폐기물 유형을 일반·재활용·음식물로 구분하여 관리하고 있으며, 2025년 일반폐기물 발생량은 36.5톤으로 전년(54.0톤) 대비 32.4% 감소하였습니다.

일회용품 줄이기 사내 캠페인, 텀블러 세척기 설치 등을 통해 폐기물 저감 활동을 추진하고 있습니다. 구성원 참여형 환경 캠페인 '그린위즈(Green Wiz)'를 2023년 10월부터 운영하며, Eco경험치 기반 게임화(Gamification) 방식으로 구성원의 자발적 환경 실천을 유도하고 있습니다.

2025년 기준 누적 참여 인원은 112명입니다. 게임 개발 및 서비스 운영 특성상 IT 장비 소비가 집중되는 사업 구조를 감안하여, 신규 구매 전 기존 재고 장비를 우선 배정·재사용하는 IT 자원순환 체계를 운영하고 있습니다. 2025년 노트북·데스크탑·모니터 등 주요 IT 자산 407대 중 349대를 재고 장비로 지급하여 재고장비 사용률 85.75%를 달성하였습니다.



그린위즈(Green Wiz) 캠페인

공간 효율화 및 자산 운영

네오위즈는 본사 사옥 내 유휴 공간을 외부 개발사에 임대하여 기존 자산의 활용도를 높이고 있습니다. 입주사들은 네오위즈 사옥의 업무 인프라와 네트워크 환경을 활용할 수 있으며, 네오위즈는 보유 공간의 효율적인 운영을 통해 자산 활용성을 제고하고 있습니다. 임차 비율은 최근 3개년 동안 33% 수준으로 안정적으로 유지되고 있으며, 개별 임차사 변동에도 불구하고 전체 임차 규모를 일관되게 관리하고 있습니다. 네오위즈는 보유 자산의 효율적 활용을 통해 공간 운영의 생산성을 높이고, 자원 효율성을 고려한 지속가능한 사업장 운영을 이어가고 있습니다.

2023년	2024년	2025년
33.55%	33.69%	33.59%
임차사 17개사	임차사 17개사	임차사 17개사

사옥 임대 현황

공간 효율화의 지속가능성 효과

유휴 공간 임대	자산 활용도 제고	순환경제 부합
외부 개발사 임대: 저활용 공간을 전문 개발사에 위탁하여 직접적인 수익 구조 마련	신규 건설 억제: 추가 건축 없이 기존 자산을 극대화하여 내재 탄소 배출 간접 억제	지속가능한 활용: 일회성 소모가 아닌 자원의 반복적·장기적 활용 가치 증대
인프라 공유: 기존의 업무 인프라 및 네트워크 자원을 공동 활용하여 운영 효율 극대화	에너지 최적화: 공간 점유율 향상을 통한 단위 면적당 에너지 소비 효율 개선	자산 수명 연장: 관리 효율화를 통한 건축물의 물리적·경제적 생애주기 대폭 연장

06

APPENDIX.

CONTENTS

01	지속가능경영 정책	59
02	지속가능경영 데이터	70
03	GRI Standards Index	82
04	SASB Index	83
05	제3자 검증 의견서	84

네오위즈는 지속 가능한 IP를 구축하는 게임 기업입니다.

게임은 단순한 출시로 완성되지 않습니다. 세계관이 확장되고, 경험이 연결되고, 팬들로부터 오래 사랑받을 때 완성됩니다. 그리고 그 모든 과정의 중심에는 구성원이 있습니다. 게임과 서비스를 가장 가까이에서 만드는 구성원은 비즈니스의 출발점이자 지속가능한 성장의 토대입니다. 구성원이 안전하고 건강한 환경에서 일할 수 있을 때 창의성과 몰입이 지속되고, 더 나은 게임 경험과 지속가능한 성장으로 이어집니다. 이에 네오위즈는 구성원의 생명과 건강, 신체적·정신적 안전을 보호하는 것을 안전보건경영의 핵심 가치로 삼습니다. 안전은 단순한 보호 조치가 아닙니다. 안정적인 업무 수행과 책임 있는 조직 운영을 가능하게 하는 경영의 기반입니다. 이에 네오위즈는 관련 법규와 내부 기준을 준수하고, 안전보건경영의 원칙과 관리 방향을 정립하며 이행합니다.

제1장 총칙

제1조(목적)

본 정책은 안전보건경영의 원칙과 기본 방향을 명확히 하여 안전하고 건강한 근무환경을 조성하고, 업무상 재해 및 건강장해를 예방하며, 사업 및 조직 운영 과정에서 발생할 수 있는 안전보건 리스크를 체계적으로 관리하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

본 정책의 직접 적용 대상은 본사와 국내의 사업장의 모든 구성원 및 파견·도급·용역 등 네오위즈의 업무 수행과 직접 관련된 인원으로 한다. 자회사, 상주 협력사 및 수급업체 등 이해관계자에 대해서는 본 정책의 취지가 존중되도록 노력하며, 공급망 전반의 안전보건 수준 향상을 위해 기준 공유, 점검·교육·협의 또는 계약 기준 운영을 통해 관리 수준 향상을 추진한다. 본 정책은 안전 및 보건에 관한 계획, 관련 내부 규정 및 운영체제와 함께 운영되며, 안전보건경영 방향을 통합하는 상위 원칙 문서로 기능한다.

제3조(안전보건경영의 기본원칙)

- 네오위즈는 다음의 원칙에 따라 안전보건경영을 실천한다.
- 모든 경영활동에서 구성원의 생명, 안전, 건강을 최우선으로 고려한다.
 - 신체적 안전뿐 아니라 심리적 안전이 보장되는 근무환경을 조성한다.
 - 상호 존중에 기반한 조직문화를 바탕으로 구성원이 안전보건상 우려를 자유롭게 제기하고 업무를 수행할 수 있는 환경을 조성한다.
 - 관련 법규와 사내 규정을 준수하고, 위험요인을 선제적으로 식별·평가·개선하여 재해 예방에 힘쓰며 지속적으로 개선한다.
 - 협력사와 수급업체를 포함한 업무 관련 인원과 함께 안전문화를 확산하고 공급망 전반의 안전보건 수준 향상을 추진한다.

제2장 운영체제

제4조(목표 및 성과관리)

네오위즈는 산업재해 예방과 건강 증진을 포함한 중장기 목표를 수립하고, 이를 연간 「안전 및 보건에 관한 계획」을 통해 구체화한다. 목표 달성을 위한 주요 관리지표와 추진과제는 관련 운영체제를 통해 관리한다.

제5조(핵심 실행방침)

1. 안전보건 법규 및 내부 규정 준수

네오위즈는 국내외 안전보건 관련 법규와 내부 규정을 준수하고, 이를 사내 제도와 업무 프로세스에 반영한다.

2. 위험요인 평가 및 예방 관리

네오위즈는 사업장과 업무환경, 직무 특성 및 사업 운영 과정에서 발생할 수 있는 위험요인을 정기적으로 식별·평가하고, 우선순위에 따라 개선한다.

위험성 평가는 Ops & Support 산하 Facility Management가 주관하며, 매년 전 사업장을 대상으로 실시한다. 평가는 다음 4단계 표준 프로세스에 따라 진행한다.

- 1단계 사전 준비: 평가 대상 확인 및 계획 수립
 - 2단계 유해·위험요인 파악: 사무환경, 시설안전, 감염병 등 항목별 위험요인 파악
 - 3단계 위험성 추정 및 결정: 위험 수준 분류 및 우선순위 결정
 - 4단계 감소대책 수립 및 실행: 설비 개선 및 프로세스 보완 조치 시행
- 평가 대상은 사내 전 구성원 및 사업장 내 상주하는 협력사 근로자를 포함한다. 도출된 위험요인에 대한 완화 조치 결과는 차기 평가에 환류하여 안전보건 관리의 실효성을 지속적으로 높인다.

3. 건강 리스크 예방 및 보건 관리

네오위즈는 직무 특성에 따른 건강 리스크를 예방·완화하기 위한 관리 및 지원을 시행하고, 필요한 보건 관리체계를 운영한다.

4. 구성원 참여 기반의 안전문화 확산

네오위즈는 구성원이 안전보건 관련 우려와 개선의견을 자유롭게 제기할 수 있는 내부 고충 접수 채널을 운영하고, 현장의 의견을 청취하여 제도 개선에 반영한다. 접수된 고충은 Ops & Support 주관 하에 사실관계 확인, 개선 필요성 검토 및 필요한 조치를 거쳐 접수자에게 처리 결과를 안내하고, 주요 개선사항은 연간 안전보건계획 수립 및 제도 개선에 반영한다. 회사는 고충 처리 원칙에 따라 고충 제기를 이유로 구성원이 불이익을 받지 않도록 보호한다. 구체적인 접수 채널과 이용 방법은 사내 공지, 업무 시스템 또는 관련 안내를 통해 별도로 고지할 수 있다.

5. 비상대응 및 공급망 안전보건 관리

네오위즈는 화재, 재난, 감염병 및 그 밖의 비상상황에 대비한 대응체계를 마련하고, 필요한 교육과 훈련을 통해 대응 역량을 유지한다. 협력사 및 수급업체의 안전보건 수준 향상을 위해 필요한 기준을 제시하고, 교육, 점검 및 협의 등 적절한 방식으로 공급망 안전보건 관리를 추진한다.

제6조(거버넌스 및 역할과 책임)

네오위즈는 안전보건경영의 방향, 주요 계획, 자원 및 기반 마련에 대해 이사회와 최고경영진이 책임지는 거버넌스 체계를 운영한다. 본 정책의 제정과 주요 개정은 이사회의 승인을 받으며, 매년 「안전 및 보건에 관한 계획」을 수립하여 최고경영진에 보고한다. 안전보건경영의 실효성을 확보하기 위해 운영 주관부서를 지정하고 관련 운영 체계를 통해 이행을 한다. 모든 구성원은 본 정책의 취지를 이해하고 준수하여야 하며, 안전보건상 우려를 인지한 경우 적절한 내부 절차에 따라 이를 제기하고 조사 및 개선에 협조하여야 한다.

제3장 점검 및 개정

제7조(정보공개)

네오위즈는 대표이사 및 이사회의 승인 후, 이해관계자가 본 정책의 내용을 확인할 수 있도록 네오위즈 홈페이지 또는 이에 준하는 대외 채널에 본 정책 또는 그 요지를 공개한다.

제8조(정책의 제정 및 개정)

네오위즈는 관련 법령, 사업 환경, 조직 운영 및 이해관계자 기대의 변화를 반영하여 본 정책을 정기적으로 검토하며, 정책의 제정 및 개정은 대표이사 및 이사회 승인을 거쳐 시행한다.

부칙

본 정책은 대표이사 및 이사회 승인을 거쳐 2026년 05월 11일에 제정되었으며, 같은 날부터 시행한다.

네오위즈는 지속 가능한 IP를 구축하는 게임 기업입니다.

네오위즈의 게임은 단순한 출시로 완성되지 않습니다. 세계관이 확고되고, 경연이 연결되고, 팬들로부터 오래 사랑받을 때 비로소 완성됩니다. 네오위즈가 우선하는 것은 단기적 성과가 아닌 장기적 신뢰입니다. 그 신뢰를 모든 이해관계자와 함께, 일관되게 쌓아가는 것이 네오위즈 경영의 핵심입니다. 그 신뢰의 중심에는 팬이 있습니다. 네오위즈의 팬은 게임과 서비스를 이용하는 이용자이자 커뮤니티에 한정되지 않습니다. 네오위즈를 가장 가까이서 만들고 지지하여 게임의 본질적 즐거움을 현실로 구현하는 구성원 역시 네오위즈의 팬입니다. 팬이 존중하는 것은 게임입니다. 그 팬을 만드는 것은 구성원의 존엄과 권리, 신체의·심리적 안전을 보호하는 것은 네오위즈 인권경영의 출발점입니다. 네오위즈는 구성원, 이용자, 협력사와 파트너, 지역사회 등 사람과 연결된 모든 이해관계자의 존엄과 권리가 존중받아야 한다고 믿습니다. 네오위즈는 사업장이 위치한 국가의 관련 법령을 준수하며, 국제연합 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행원칙, 국제노동기구 핵심협약 등 국제적으로 통용되는 인권 기준을 지킵니다. 사업 운영 과정에서 발생할 수 있는 잠재적 인권영향을 식별하고, 예방·완화·시정하며, 필요한 경우 적절한 구제조치를 제공합니다.

제1장 총칙

제1조(목적)

본 정책은 네오위즈의 모든 경영활동에서 인권 존중의 원칙을 명확히 하고, 구성원과 이해관계자의 권익을 보호하며, 인권 관련 리스크를 예방·관리하고, 인권정책을 발생 시 적절한 구제와 개선이 이루어지도록 기본 방향과 원칙을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

본 정책은 네오위즈의 모든 구성원에게 적용된다. 계약직, 파견 및 도급 인력, 자회사를 포함하며, 협력사 및 파트너, 이용자, 지역사회 등 네오위즈의 사업활동과 직간접적으로 연계된 이해관계자에게도 본 정책의 취지와 기전이 존중되도록 노력한다. 네오위즈는 공급망 전반에 본 정책의 취지와 기전을 공유하며, 필요한 경우 계약, 가이드라인, 자기관정, 점진적 또는 협의의 통계를 통해 인권 존중 원칙의 확산을 추진한다. 본 정책은 교육, 노동, 개인정보 보호 등 관련 내부 규정 및 운영체제와 함께 운영되며, 네오위즈 인권경영 방향을 통합하는 상위 원칙 문서로 기능한다.

제3조(인권경영의 기본 원칙)

네오위즈는 다음의 원칙에 따라 인권경영을 실천한다.

1. 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 존중하고, 어떠한 형태의 차별도 허용하지 않는다.
2. 구성원이 신체적·심리적으로 안전하고 존엄한 환경에서 일할 수 있도록 보장하며, 강제노동과 아동노동을 금지한다.
3. 게임과 서비스의 기획·개발·운영 전 과정에서 이용자의 안전, 개인정보, 프라이버시 권리를 보호한다.
4. 미성년 이용자에게 포함한 취약계층이 안전하게 서비스를 이용할 수 있도록 차별화 고려한다.
5. 협력사 및 파트너를 포함한 공급망 전반에서 인권 존중 원칙이 확산되도록 책임 있는 거래관계를 유지한다.
6. 구성원과 이해관계자 인권 관련 우려를 안전하게 제기할 수 있는 채널을 운영하고, 신고자를 불이익으로부터 보호한다.
7. 인권 관련 리스크를 식별·예방·완화·시정하고, 필요한 경우 적절한 구제조치를 제공한다.

제2장 이해관계자 인권 존중

제4조(임직원에 대한 인권 존중)

네오위즈는 모든 구성원이 차별과 괴롭힘 없이 존중받는 환경에서 일할 권리를 보장한다. 채용, 임금, 복리후생, 교육, 배치, 승진, 평가, 퇴직 및 해고 등 고용 전 과정에서 성별, 연령, 국적, 인종, 민족, 종교, 장애, 혼인·입사 시기, 출신 지역, 가족형태, 성적지향, 성별정체성, 정치적 견해, 사회신분, 고용형태 등을 이유로 한 일체의 차별을 금지한다.

직장 내 괴롭힘 및 성희롱을 포함하여 구성원의 존엄과 인격을 훼손하는 모든 행위를 금지하며, 피해자 보호, 비밀유지, 사실관계 확인 및 재발방지의 원칙에 따라 대응한다. 근로기준 기준을 준수하고, 장시간 근로, 강제노동, 과도한 업무부담 등 건강 관련 위험을 예방·완화하며, 구성원의 심리적 안정과 회복을 위한 지원체계를 운영한다. 임신·출산, 육아 및 가족돌봄을 이유로 고용 전 과정에서 불리한 처우를 받지 않도록 하며, 양성평등과 모성보호가 실질적으로 작동할 수 있도록 관련 제도와 관행을 지속적으로 점검하고 개선한다.

제5조(이용자에 대한 인권 존중)

네오위즈는 게임과 서비스를 이용하는 모든 이용자의 존엄과 권리를 존중한다. 서비스 기획·개발·운영 전 과정에서 이용자의 권리에 미칠 수 있는 영향을 고려하며, 개인정보 보호, 안전한 이용환경 조성, 혐오·괴롭힘·차별적 표현으로부터의 보호, 공정한 운영과 이용자 응대 등 중요하게 관리한다.

미성년 이용자를 포함한 취약 이용자 보호를 위해 관련 법령과 서비스 특성에 따라 필요한 조치를 운영하며, 건전한 이용환경 조성을 위한 예방 활동과 지원 방안을 지속적으로 검토한다. 이용자의 개인정보를 관련 법령에 따라 보호하고, 이용자가 법령상 권리를 행사할 수 있도록 관련 절차를 운영한다.

게임과 서비스 운영에 필요한 정보와 권리를 신중하게 다룬다. 내부정보의 부적절한 이용, 운영 권한 남용, 특정 이용자에 대한 차별적 조치 등 이용자에게 불공정한 영향을 미치는 행위를 허용하지 않는다.

제6조(협력사 및 파트너에 대한 인권 존중)

네오위즈는 협력사 및 파트너와의 관계에서 인권 존중과 공정거래 원칙을 준수하며, 책임 있는 거래관계를 유지한다. 신규 협력사 선정 및 주요 협력사 관리 과정에서 인권·노동 관련 기준 준수 여부를 검토하며, 필요 시 자기관정, 서면점검 또는 협의를 통해 주요 인권 리스크를 점검한다. 강제노동, 아동노동, 차별, 괴롭힘, 안전보건, 부당노동행위 등 주요 인권 이슈에 대한 기준을 공유하고, 개선이 필요한 경우 시정 요구 및 협의를 진행한다. 중대한 인권정책이 확인되거나 개선 요구가 반복적으로 이행되지 않은 경우, 거래조건 조정, 개선계획 수립 요구, 거래관계 재검토 등 적절한 조치를 취한다. 필요한 경우 협력사 계약 또는 협력사 행동기준에 인권 관련 기본 요건을 반영한다.

제7조(지역사회 및 취약한 이해관계자에 대한 배려)

네오위즈는 사업장이 위치한 지역사회와 사업활동이 영향을 미치는 국내외 사회의 인권을 존중하며, 지역사회와의 관계에서 윤리적이고 책임 있는 태도를 유지한다. 인권침해에 대해 파악할 수 있는 이해관계자에게는 사실관계 심의, 정정요청, 입상부, 추가적인 조치에 필요한 구성원, 비정규직·계약직·파견 및 도급 인력, 괴롭힘·성희롱 사건의 피해자·신고자·참고인, 미성년 이용자 등이 여기에 포함된다. 인권 리스크 평가 및 제도 운영 과정에서 취약 이해관계자에게 미치는 영향을 우선적으로 고려한다.

제3장 운영체제

제8조(인권 리스크의 예방과 관리)

네오위즈는 사람과 조직 운영 과정에서 발생할 수 있는 주요 인권 리스크를 식별하고 관리한다. 주요 리스크에는 차별, 괴롭힘 및 성희롱, 장시간 근로, 건강과 안전, 생애주기상 보호가 필요한 구성원에 대한 불이익, 강제노동, 아동노동, 노동인권 침해, 고충 요양휴, 협력사 공급망 내 인권침해, 개인정보 및 디지털 서비스 이용 과정에서의 권리 침해, 이용자 및 서비스 운영 과정에서 권리 침해 등이 포함된다. 게임, 서비스 산업의 특성상 경쟁도, 온라인 커뮤니티 및 대규모 집합에서의 괴롭힘 노출, 디지털 환경에서의 과한 업무부담 등을 주요 위험요인으로 인식하고 관리한다. 관련 위험요인을 정기적으로 점검하고 필요한 개선과제에 도출하며, 예방·완화·시정이 이루어질 수 있도록 관리 체계를 지속적으로 고도화한다.

제9조(인권 리스크 식별 및 인권영향평가)

①(목적 및 체계) 네오위즈는 사람 및 조직 운영 과정에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 사람 대응에 그치지 않고 신체적으로 식별·평가·예방·완화하기 위해 인권 위험 심사 절차를 포함한 인권영향평가 체계를 운영한다. 인권영향평가는 인권 리스크의 식별, 영향심사 평가 평가, 우선순위 설정, 개선조치 수립·이행, 모니터링, 공시의 절차로 운영한다.

②(우선순위 결정 기준) 인권영향평가에서 식별된 리스크의 우선순위는 영향의 심각도(규모·범위·회복가능성)와 발생가능성을 종합적으로 고려하여 결정한다. 심각도가 높고 발생가능성이 높은 리스크를 최우선으로 관리하며, 구조적으로 취약한 이해관계자에게 미치는 영향을 우선적으로 반영한다. 우선순위 결정에 필요한 세부 평가 기준은 별도 운영기준으로 정한다.

③(추진조직 및 협력) 인권영향평가는 Ops & Support를 총괄 주조직으로 하며, 인사·HRBP, 사법부, 법무·컴플라이언스, 정보보호 등 관련 부서와 협력하여 수행한다. 실사는 내부 전문가가 수행하는 것을 원칙으로 하되, 필요 시 외부 전문가의 자원을 받을 수 있다.

④(평가 범위) 인권영향평가의 범위에는 고용현황과 관계없는 모든 구성원, 계약직·파견 및 도급 인력, 자회사, 이용자, 협력사 및 파트너, 지역사회 등 네오위즈의 사업활동과 직간접적으로 연계된 이해관계자를 포함한다. 특히 여성, 장애인, 기전제 근로자 등 구조적으로 취약할 수 있는 구성원, 직장 내 괴롭힘·성희롱 사건, 피해자·신고자·참고인, 미성년 이용자, 평가결과 지속 관리 등 인권침해에 취약할 수 있는 이해관계자에 미치는 영향을 우선적으로 고려한다.

⑤(인권 리스크 점검) 네오위즈는 연 1회 이상 내부 데이터 기반의 인권 리스크 점검을 실시한다. 점검은 고충·신고·상당 내역 분석, 내부 규정 및 운영 데이터 검토, 구성원 연당 또는 설문, 법정부유교육 운영 현황 점검, 협력사 계약 내 인권 관련 조항 점검, 서비스 운영 및 개인정보 보호 관련 위험 점검 등 점검 대상과 이슈의 특성을 고려하여 한다. 이상의 범위를 초과하며, 결과는 내부 보고 및 인권영향평가 준비자료로 활용한다.

⑥(인권영향평가 결과 및 활용) 네오위즈는 인권영향평가 결과를 위한 준비 과정을 거쳐 2028년 최초 인권영향평가 실시를 목표로, 연 1회 정기 시행한다. 평가는 사업장별 최소 3회 이상 실시하며, 필요 시 데이터·현장점검 등의 방법을 병행할 수 있다. 평가 연도 사이의 변화에 대응하여 연간 리스크 점검 결과를 바탕으로 중간 모니터링을 실시하며 주요 리스크 분야를 지속적으로 관리한다. 중대한 인권 이슈가 발생하거나 사업장별·조직 운영·서비스 등도 공급망에 중요한 변화가 있는 경우 수시 실시할 수 있다.

⑦(조치 및 조치) 네오위즈는 점검 및 평가 결과 지속 관리와 이행 상황에 대해 예방·완화·시정조치를 수립하고 이행한다. Ops & Support 주관 조치는 조치별 이행 여부를 연 1회 이상 점검하며, 주요 인권 리스크와 이행 영향은 연 1회 이상 최고경영진에 보고한다. 인권영향평가 결과 및 주요 개선사항은 공개 가능한 범위 내에서 지속가능경영보고서, 홈페이지 등 적절한 채널을 통해 공개한다.

제10조(고충 처리와 구제)

네오위즈는 인권 관련 우려와 고충을 제기할 수 있는 고충 처리 제도와 내부 신고 채널을 운영한다. 구성원과 이해관계자 누구든지 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 차별, 무관절 관련 문제, 배리 및 부당행위 우려 등을 신고하거나 상담할 수 있으며, 신고·피해자·참고인에 대한 비밀유지와 보복금지 원칙을 준수한다. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 사안은 별도의 절차에 따라 엄정하게 처리한다. 확인된 인권침해에 대해 피해자 보호, 원상회복 조치, 시정조치 및 재발방지 대책 수립 등 적절한 구제조치를 제공한다. 내부 절차 외에도 관련 법령에 따라 외부 기구를 통한 상담 또는 신고 절차를 활용할 수 있다.

제11조(소통·참여 및 교육)

네오위즈는 구성원의 의견을 청취하고 근로환경, 조직문화, 복리후생 및 인권 관련 우려를 논의하기 위한 소통 구조를 운영하며, 노사협의회의 등 관련 채널을 통해 수렴된 의견을 제도 개선에 반영하기 위해 노력한다. 구성원이 자유롭게 의견을 제하고 제도 개선 참여할 수 있는 환경을 조성하며, 의견 제기를 이유로 불이익을 허용하지 않는다. 인권경영이 실제로 작동할 수 있도록 차별금지, 다양성과 포용, 개인정보 보호, 이용자 권리 존중, 공급망 인권 등을 포함한 관련 교육과 커뮤니케이션을 실시하며, 운영 현황과 주요 이슈 결과를 점검하고 필요한 경우 대외 공시와 공유에 반영한다.

제12조(역할과 책임)

본 정책의 운영 주관부서를 지정하고, 관련 유관부서와 협력하여 정책 이행을 관리한다. 최고경영진은 본 정책의 승인과 이행 기반 마련에 대한 책임을 지며, 인권경영 추진 현황과 주요 이슈는 정기적으로 최고경영진에 보고한다. 네오위즈는 필요 시 인사위원회, 심의위원회, 고충 처리위원회, 노사협의체 등 운영체제와 연계하여 정책의 이행을 지원한다. 모든 구성원은 본 정책의 취지를 이해하고 준수해야 하며, 인권침해 우려를 인지한 경우 적절한 내부 절차에 따라 문제를 제기하거나 조서에 협조해야 한다.

제13조(중장기 추진 방향)

네오위즈는 본 정책의 실효성을 높이기 위해 다음과 같은 중장기 목표를 추진한다. 첫째, 인권경영 정책의 제정과 공개, 관련 규정과의 정합성 점검, 운영 주관부서와 절차의 명확화를 통해 인권경영의 성과를 공고히 한다. 둘째, 인권 관련 교육과 고충 처리 절차를 강화하고, 취약 이해관계자 보호 관점을 제도 운영과 조직문화 전반에 보다 체계적으로 반영한다. 셋째, 공개 가능한 범위 내에서 인권 관련 운영 현황, 주요 개선사항 및 관리지표의 대외 커뮤니케이션을 단계적으로 고도화한다.

제4장 점검 및 개선

제14조(정보공개)

네오위즈는 인권 관련 리스크 식별 및 이사의 승인과 이행, 이해관계자 본 정책의 내용을 확인할 수 있도록 네오위즈 홈페이지 또는 이해 관계하는 대외 채널에 본 정책 또는 그 요지를 공개한다.

제15조(정책의 제정 및 개정)

네오위즈는 관련 법령, 사업 환경, 조직 운영 및 이해관계자 기대의 변화를 반영하여 본 정책을 정기적으로 검토하며, 정책의 제정 및 개정은 대표이사 및 이사의 승인을 거쳐 시행한다.

부칙

본 정책은 대표이사 및 이사의 승인을 거쳐 2026년 05월 11일에 제정되었으며, 같은 날부터 시행한다.

제1장 총칙

제1조(목적)

본 정책은 주식회사 네오위즈(이하 “회사”)가 사업을 수행함에 있어 공정하고 투명한 거래질서를 확립하고, 불공정거래 및 부정경쟁 행위를 예방하며, 협력사와의 상생을 기반으로 지속가능한 거래관계를 구축하기 위하여 필요한 기본 원칙과 준수사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

- ① 본 정책은 회사의 임직원, 임원, 계약직, 파견·용역 인력 등 회사의 업무를 수행하는 모든 구성원에게 적용한다.
- ② 회사는 협력사, 대리인, 자문사, 공급업체 등 회사와 거래하거나 회사를 위하여 업무를 수행하는 제3자에게도 본 정책의 취지에 부합하는 기준의 준수를 요구할 수 있다.
- ③ 본 정책은 국내외 사업장 및 회사가 수행하는 모든 사업·계약·입찰·구매·외주·제휴·유통·마케팅 활동에 적용한다.

제3조(기본원칙)

- 회사는 다음 각 호의 원칙을 준수한다.
1. 관련 법령 및 계약을 준수하고 공정하고 자유로운 경쟁을 저해하지 않는다.
 2. 협력사와 대등하고 상호 존중하는 관계를 지향한다.
 3. 거래조건은 합리적 기준에 따라 공정하게 결정한다.
 4. 영업비밀, 기술, 데이터, 브랜드 등 타인의 성과와 권리를 부당하게 이용하지 않는다.
 5. 불공정거래 또는 부정경쟁 우려가 있는 경우 즉시 중단하고 내부 검토를 거친다.

제2장 준수사항

제4조(공정거래 및 경쟁법 준수)

회사는 독점규제 및 공정거래 관련 법령, 하도급 관련 법령, 표시·광고 관련 법령, 전자상거래 관련 법령 및 기타 사업 수행에 적용되는 경쟁 관련 법규를 준수한다.

제5조(금지행위: 불공정거래)

- 회사는 다음 각 호의 행위를 금지한다.
1. 경쟁사와 가격, 수량, 거래조건, 시장배분, 고액배분, 입찰 결과 등에 관하여 합의하거나 정보를 교환하는 행위
 2. 입찰담합, 둘러러 입찰, 사전 낙찰자 결정 등 공정한 입찰을 저해하는 행위
 3. 정당한 사유 없이 거래를 거절·중단하거나 특정 거래상대방을 차별적으로 취급하는 행위
 4. 거래상 지위를 이용하여 일방적으로 불리한 계약조건을 설정·변경하거나 부당한 요구를 하는 행위
 5. 부당한 경제상 이익 제공 요구, 리베이트 강요, 끼워팔기, 판매목표 강제 등 우월적 지위 남용 행위
 6. 허위·과장 또는 기만적인 표시·광고를 통해 경쟁사업자 또는 소비자를 오인하게 하는 행위
 7. 기타 공정한 거래질서를 해치거나 법령상 금지되는 불공정거래 행위

제6조(금지행위: 부정경쟁방지)

- 회사는 다음 각 호의 행위를 금지한다.
1. 타인의 상호, 표시, 성명, 브랜드, 성과물 또는 영업상 표지를 무단으로 사용하거나 혼동을 유발하는 행위
 2. 타인의 영업비밀, 기술정보, 비공개 사업정보를 무단 취득·사용·공개·유출하는 행위
 3. 계약, 제안, 협업 또는 테스트 과정에서 취득한 상대방의 자료·데이터·아이디어를 허가 없이 사용하는 행위
 4. 타인의 콘텐츠, 디자인, 소스코드, 문서, 이미지, 데이터베이스 등을 권한 없이 복제·배포·가공·전송하는 행위
 5. 거래상대방 또는 경쟁사의 성과를 부당하게 편승하여 경제적 이익을 취하는 행위
 6. 기타 부정경쟁방지 및 영업비밀보호 관련 법령에 위반되는 행위

제7조(공정한 거래원칙)

- ① 회사는 거래 개시 전 거래조건, 범위, 대가, 납기, 검수, 정산 기준 등을 명확히 협의하고 문서화하도록 노력한다.
- ② 회사는 협력사 선정 및 평가 시 품질, 전문성, 보안, 가격, 수행능력 등 합리적 기준을 적용한다.
- ③ 회사는 정당한 사유 없이 특정 협력사에게 현저히 유리하거나 불리한 조건을 적용하지 않는다.
- ④ 회사는 협력사에 대하여 계약 외 부당한 업무, 비용, 자료 제출 또는 경제상 이익 제공을 요구하지 않는다.

제8조(협력사와의 상생)

- 회사는 협력사를 단순 거래상대방이 아닌 지속가능한 성장의 파트너로 인식하며, 상호 신뢰와 존중에 기반한 거래관계를 구축하기 위하여 다음 사항을 지향한다.
1. 공정하고 투명한 거래절차 운영
 2. 계약 및 정산 기준의 명확화
 3. 협력사의 정당한 권리와 의견 존중
 4. 법령 및 계약에 따른 비밀유지와 지식재산 보호
 5. 협력사 애로사항 및 고충에 대한 적절한 접수·검토·회신

제3장 운영체제

제9조(사전 검토 및 교육)

- ① 회사는 공정거래 및 부정경쟁방지 관련 법령 위반 가능성이 있는 계약, 거래구조, 입찰, 제휴, 마케팅 또는 자료 활용에 대하여 필요 시 Legal & Compliance의 검토를 거쳐도록 할 수 있다.
- ② 회사는 임직원을 대상으로 관련 정책 및 법령 준수 교육을 실시할 수 있다.

제10조(신고 및 상담)

- ① 회사는 임직원 및 협력사가 불공정거래 또는 부정경쟁 우려 사항을 신고·상담할 수 있도록 다음 각 호의 채널을 운영한다.
1. 이메일: audit@neowiz.com
2. 홈페이지: [네오위즈 홈페이지 > CONTACT US](#)
3. 우편: 경기도 성남시 분당구 대왕판교로645번길 14(삼평동, 네오위즈판교타워) Legal & Compliance 앞
- ② 신고자는 실명 또는 익명으로 신고할 수 있으며, 회사는 관련 법령 및 내부 기준에 따라 신고 내용의 비밀을 보호하도록 노력한다.

제11조(보복금지)

회사는 신고, 상담, 조사 협조 또는 문제 제기를 이유로 신고자, 제보자, 협력사 또는 관련자에게 해고, 거래배제, 불이익 평가, 보복성 조치 등 어떠한 불이익도 가하지 않는다. 다만 허위사실을 고의로 제보한 경우에는 예외로 할 수 있다.

제12조(조사 및 조치)

- ① 회사는 신고 또는 인지된 사항에 대하여 사실관계를 확인하고 필요한 경우 관련 부서와 협의하여 조사할 수 있다.
- ② 위반이 확인된 경우 회사는 관련 법령, 사규 및 계약에 따라 시정요구, 재발방지조치, 교육, 징계, 계약상 조치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
- ③ 협력사의 중대한 위반이 확인되고 적절한 시정이 이루어지지 않는 경우 회사는 거래 축소, 거래 중단, 계약 해지 등 필요한 조치를 검토할 수 있다.

제13조(문서화 및 관리)

회사는 본 정책의 운영과 관련한 교육, 신고, 검토, 조사 및 조치 결과를 관련 법령 및 내부 기준에 따라 문서화하여 관리할 수 있다.

제14조(제정 및 개정)

네오위즈는 관련 법령, 사업 환경, 조직 운영 및 이해관계자 기대의 변화를 반영하여 본 정책을 정기적으로 검토하며, 정책의 제정 및 개정은 대표이사 및 이사회 승인을 거쳐 시행한다.

부칙

본 정책은 2026년 05월 11일부터 시행한다.

1. 목적

네오위즈는 협력사와의 공정하고 투명한 거래를 바탕으로 지속가능한 성장과 건강한 산업 생태계 조성을 지향합니다. 본 행동규범은 협력사가 네오위즈와의 거래 과정에서 준수해주시기를 기대하는 기본 원칙을 정한 것입니다.

2. 적용대상

본 행동규범은 네오위즈와 거래하는 공급업체, 외주업체, 개발협력사, 용역업체, 에이전시, 기타 거래 파트너에 적용됩니다. 협력사는 필요한 범위 내에서 자사의 하위 협력업체에도 본 규범의 취지를 공유하고 준수를 권장하여야 합니다.

3. 기본원칙

협력사는 관련 법령과 계약을 준수하고, 네오위즈와의 거래에서 성실, 투명, 공정, 상호존중의 원칙을 따라야 합니다.

4. 협력사 준수사항**4.1 공정거래**

협력사는 담합, 입찰담합, 시장분할, 거래상 지위 남용, 부당한 고객유인, 허위·과장 광고, 소비자 오인 유발 행위 등 공정한 경쟁을 저해하는 행위를 하여서는 안 됩니다.

4.2 반부패 및 청렴

협력사는 뇌물, 부정청탁, 금품·향응 제공, 횡령, 사기 기타 부패행위를 하여서는 안 되며, 네오위즈 임직원이 그러한 행위에 가담하도록 유도하여서는 안 됩니다.

4.3 영업비밀 및 정보보호

협력사는 거래 과정에서 취득한 네오위즈의 영업비밀, 비공개 정보, 기술자료, 개인정보, 소스코드, 기획자료, 사업정보 등을 관련 법령과 계약에 따라 보호하여야 하며, 승인 없이 사용·복제·유출·공개하여서는 안 됩니다.

4.4 지식재산 보호

협력사는 네오위즈 또는 제3자의 저작권, 상표권, 특허권, 디자인권, 영업비밀 및 기타 지식재산권을 침해하여서는 안 됩니다.

4.5 공정한 계약 및 이행

협력사는 계약상 의무를 성실히 이행하여야 하며, 허위 서류 제출, 대금의 부당 청구, 성과·이력·권한에 관한 허위 진술 등 신뢰를 해치는 행위를 하여서는 안 됩니다.

4.6 인권·노동·안전

협력사는 관련 법령에 따라 근로자의 인권을 존중하고, 차별·괴롭힘·강제노동·아동노동을 금지하며, 안전하고 건강한 근무환경을 조성하도록 노력하여야 합니다.

4.7 법규 위반 및 분쟁 우려사항 통지

협력사는 네오위즈와의 거래와 관련하여 중대한 법규 위반, 정보유출, 권리침해, 분쟁 우려사항이 발생한 경우 지체 없이 네오위즈에 통지하여야 합니다.

5. 자료제출 및 점검 협조

- ① 협력사는 본 행동규범 및 계약상 의무의 이행 여부 확인을 위한 네오위즈의 합리적인 자료 요청에 성실히 협조하여야 합니다.
- ② 자료 제출 시 타인의 영업비밀 및 개인정보가 부당하게 포함되지 않도록 주의하여야 합니다.
- ③ 필요한 경우 네오위즈는 관련 사실 확인 및 개선 협의를 진행할 수 있습니다.

6. 위반 시 조치

협력사의 본 행동규범 위반이 확인되는 경우 네오위즈는 사안의 중대성에 따라 소명 요청, 시정 요구, 재발방지 계획 제출 요청, 거래조건 재검토, 계약상 조치 등 필요한 조치를 취할 수 있습니다.

7. 시행

본 행동규범은 2026년 5월 11일부터 시행합니다.

1. 목적

본 프로세스는 협력사가 네오위즈와의 거래 과정에서 경험한 애로사항, 불공정거래 우려, 부당한 요구, 계약 이행상 이슈 또는 기타 고충을 제기할 수 있는 절차를 마련하고, 이를 공정하고 신속하게 검토·처리하기 위하여 운영한다.

2. 접수대상

협력사는 다음 사항에 대하여 불만 또는 고충을 접수할 수 있다.

- 거래조건 협의, 계약 체결, 발주, 검수, 정산, 대금지급 관련 이슈
- 부당한 요구, 차별적 취급, 거래상 지위 남용 우려
- 비밀유지, 기술자료, 지식재산, 데이터 사용 관련 분쟁 우려
- 윤리위반, 부패, 부정행위, 보복 우려
- 기타 협력관계 전반에 관한 애로사항

3. 접수채널

협력사는 다음 채널을 통해 불만을 제기할 수 있다.

- 이메일: audit@neowiz.com
- 홈페이지: [네오위즈 홈페이지 > CONTACT US](#)
- 우편: 경기도 성남시 분당구 대왕판교로645번길 14(삼평동, 네오위즈판교타워) Legal & Compliance 앞

4. 처리절차

- ① 접수: 담당부서는 접수일자를 기준으로 불만사항을 등록한다.
- ② 초기검토: 접수 내용의 유형, 긴급성, 이해관계 부서, 추가자료 필요 여부를 검토한다.
- ③ 사실확인: 관련 부서 또는 당사자에게 자료 제출 또는 의견 제출을 요청할 수 있다.
- ④ 검토 및 판단: 관련 법령, 계약, 내부 기준 및 사실관계를 종합하여 처리방향을 결정한다.
- ⑤ 회신: 처리 결과 또는 진행상황을 협력사에 안내한다.
- ⑥ 종결 및 관리: 재발방지 필요사항이 있는 경우 관련 부서에 개선을 권고하고 처리내역을 관리한다.

5. 처리기한

- ① 원칙적으로 접수 후 10영업일(2주) 이내에 접수 사실을 회신한다.
- ② 통상적인 사안은 접수 후 30일 이내 검토 결과를 회신하도록 노력한다.
- ③ 추가조사가 필요한 경우 협력사에 그 사유와 예상 일정을 안내할 수 있다.

6. 비밀보호 및 불이익 금지

- ① 회사는 신고자 및 관련 내용의 비밀을 관련 법령 및 내부 기준에 따라 보호하도록 노력한다.
- ② 협력사가 정당한 문제 제기 또는 조사 협조를 하였다는 이유만으로 거래 제한, 발주 배제, 평가상 불이익 등 보복성 조치를 하여서는 안 된다.

7. 유의사항

허위사실을 악의적으로 제기한 경우에는 본 프로세스의 보호 대상에서 제외될 수 있다. 다만 사실관계 확인 결과 위반이 인정되지 않더라도 선의의 문제 제기 자체를 이유로 불이익을 주어서는 안 된다.

제1장 총칙

제1조(목적)

주식회사 네오위즈(이하 “회사”)는 이용자와 소비자의 권익 보호를 회사의 중요한 책임으로 인식하고, 안전하고 신뢰할 수 있는 디지털 서비스 환경을 조성하기 위하여 본 정책을 제정한다. 본 정책은 이용자 권익 보호에 관한 회사의 기본 원칙과 운영 방향을 정함으로써, 이용자의 피해를 예방하고 고충과 분쟁에 성실히 대응하며, 건전하고 투명한 서비스 이용 환경을 조성하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

- ① 본 정책은 회사가 제공하는 게임, 온라인 서비스, 커뮤니티, 유료 콘텐츠 및 기타 디지털 서비스의 이용자와 소비자에게 적용된다.
- ② 본 정책은 회사의 임직원 및 이용자 응대, 운영, 결제, 마케팅, 개발, 보안, 청소년 보호, 고객지원 업무에 관여하는 모든 조직에 적용된다.
- ③ 개별 게임 또는 서비스의 운영정책, 이용약관, 결제·환불정책, 개인정보처리방침 등은 본 정책의 세부 기준으로 운영되며, 본 정책은 회사 차원의 상위 원칙으로 기능한다.

제3조(기본원칙)

회사는 다음 각 호의 원칙에 따라 이용자 권익을 보호한다.
이용자가 안전하고 신뢰할 수 있는 환경에서 서비스를 이용할 수 있도록 한다.
이용자의 알 권리를 보장하기 위해 서비스 및 상품 정보를 정확하고 이해하기 쉽게 제공한다.
이용자 피해를 예방하고, 피해 발생 시 공정하고 성실하게 대응한다.
청소년을 위해 환경으로부터 보호하고 연령에 적합한 서비스 이용 환경을 조성한다.
이용자의 의견과 불만을 존중하고 신속한 고충 처리를 위해 노력한다.
관련 법령과 내부 기준을 준수하고, 지속적으로 정책과 운영체계를 개선한다.

제2장 이용자 권익 보호 원칙

제4조(관련 법령 및 기준 준수)

회사는 게임산업 관련 법령, 전자상거래 관련 법령, 소비자 보호 관련 법령, 청소년 보호 관련 법령, 개인정보 보호 관련 법령 및 기타 이용자 권익 보호에 적용되는 제반 법규를 준수한다. 또한 회사는 서비스 운영 과정에서 관련 법규 및 내부 기준에 따라 이용자 권익 보호 수준을 지속적으로 점검·개선한다.

제5조(안전하고 신뢰할 수 있는 서비스 환경)

- ① 회사는 서비스 내 기술적·운영상 위험 요소를 점검하고, 이용자의 정상적인 서비스 이용을 저해하는 요소를 예방하기 위해 노력한다.
- ② 회사는 불법 프로그램 사용, 어뷰징, 사기, 타 이용자 권리 침해, 유해 표현, 서비스 질서 저해 행위 등에 대하여 운영정책에 따라 모니터링, 제한, 제재 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
- ③ 회사는 이용자 간 분쟁이나 권리 침해 우려가 확인되는 경우 관련 정책과 절차에 따라 사실관계를 검토하고 필요한 대응을 실시한다.

제6조(청소년 보호)

- ① 회사는 청소년이 연령에 적합한 서비스 환경에서 안전하게 서비스를 이용할 수 있도록 노력한다.
- ② 회사는 청소년 이용불가 콘텐츠에 대한 접근 제한, 연령 기준에 따른 이용 통제, 유해정보 모니터링 및 삭제·차단 등 필요한 조치를 시행할 수 있다.
- ③ 회사는 청소년 보호 관련 법령 및 내부 기준에 따라 청소년 유해 환경 예방을 위한 운영체계를 마련하고, 필요한 경우 담당 조직 또는 담당자를 지정하여 관련 업무를 수행할 수 있다.

제7조(유료상품 및 서비스 정보의 투명성)

- ① 회사는 유료 재화, 유료 서비스, 구독형 상품, 이벤트성 판매, 확률형 아이템 기타 유상 콘텐츠에 대하여 이용자가 합리적으로 판단할 수 있도록 필요한 정보를 관련 법령과 회사 기준에 따라 제공한다.
- ② 회사는 가격, 제공 내용, 이용조건, 청약철회 또는 환불 가능 여부, 기간 제한, 자동결제 여부, 확률형 콘텐츠 관련 정보 등 중요한 사항을 명확하고 이해하기 쉬운 방식으로 안내하도록 노력한다.
- ③ 회사는 허위·과장되거나 오해를 유발할 수 있는 표시·안내를 지양하고, 정보가 변경되는 경우 적절한 방법으로 갱신·고지하도록 노력한다.

제8조(결제, 청약철회, 환불 및 보상 원칙)

- ① 회사는 이용자가 유료상품 또는 서비스를 구매하는 과정에서 결제 조건, 이용 조건, 제한 사항 및 환불 관련 기준을 확인할 수 있도록 필요한 정보를 제공한다.
- ② 회사는 관계 법령, 이용약관 및 개별 정책에 따라 청약철회, 환불, 복귀, 보상 등 이용자 보호 조치를 공정하고 성실하게 처리하도록 노력한다.
- ③ 회사의 귀책사유로 이용자에게 피해가 발생한 경우, 관련 법령과 내부 기준에 따라 사실관계를 확인하고 적절한 구제 또는 보상 방안을 검토한다.

제9조(개인정보 및 계정 보호)

회사는 이용자의 개인정보와 계정정보를 관련 법령과 회사의 개인정보처리방침, 정보보호 기준에 따라 보호한다. 회사는 이용자 정보의 분실, 도난, 유출, 위·변조 또는 훼손 방지를 위해 필요한 보호조치를 시행하도록 노력한다.

제3장 이용자 피해 예방 및 고충 처리

제10조(이용자 피해 예방)

- ① 회사는 서비스 운영 과정에서 발생할 수 있는 이용자 피해 유형을 점검하고, 정책·시스템·운영 프로세스를 통해 예방하기 위해 노력한다.
- ② 회사는 서비스 안정성, 결제·상품 정보 정확성, 운영정책 명확성, 유해정보 관리, 부정행위 대응 등 이용자 권익과 관련된 주요 사항을 지속적으로 개선할 수 있다.
- ③ 회사는 이용자의 의견, 문의, 불만, 신고 및 서비스 운영 과정에서 확인된 이슈를 바탕으로 재발방지 및 서비스 개선 방안을 검토할 수 있다.

제11조(고충 처리 원칙)

- ① 회사는 이용자의 문의, 불만, 피해구제 요청, 권리침해 신고 등을 접수하고 검토할 수 있는 고객센터 또는 신고 채널을 운영한다.
- ② 회사는 접수된 사항의 내용과 긴급성에 따라 사실관계를 확인하고, 관련 부서와 협의하여 처리 방향을 검토한다.
- ③ 회사는 이용자에게 처리 진행상황 또는 결과를 적절한 방식으로 안내하도록 노력한다.
- ④ 회사는 이용자의 불만 및 피해사례를 분석하여 유사 사례의 재발을 방지하기 위한 개선 활동에 반영할 수 있다.

제12조(피해구제 및 분쟁 대응)

- ① 회사는 이용자의 정당한 권리 침해가 확인되거나 회사의 귀책사유로 피해가 발생한 경우, 관계 법령 및 내부 기준에 따라 적절한 피해구제 방안을 검토한다.
- ② 회사는 분쟁 발생 시 관련 자료와 사실관계를 검토하고, 필요한 경우 관계 기관의 절차에 성실히 협조한다.

제4장 운영 및 공개

제13조(운영체계)

- ① 회사는 이용자 권익 보호 정책의 실효적 운영을 위해 관련 부서 간 협업체계를 마련할 수 있다.
- ② 회사는 필요 시 고객지원, 서비스운영, 사업, 법무, 개인정보보호, 청소년 보호, 보안 등 관련 부서가 참여하는 점검 및 개선 절차를 운영할 수 있다.
- ③ 회사는 정책의 이행 상황을 점검하고 필요한 경우 세부 기준, 가이드 또는 내부 절차를 제정·개정할 수 있다.

제14조(교육 및 개선)

회사는 이용자 권익 보호와 관련된 법규, 정책 및 운영 기준의 이해를 높이기 위해 필요한 교육 또는 안내를 실시할 수 있으며, 서비스 환경 변화와 이용자 요구를 반영하여 본 정책을 지속적으로 개선한다.

제15조(외부 공개)

회사는 이용자와 이해관계자가 본 정책의 내용을 확인할 수 있도록 회사 홈페이지 또는 이에 준하는 대외 채널에 본 정책 또는 그 요지를 공개할 수 있다.

제16조(제정 및 개정)

네오위즈는 관련 법령, 사업 환경, 조직 운영 및 이해관계자 기대의 변화를 반영하여 본 정책을 정기적으로 검토하며, 정책의 제정 및 개정은 대표이사 및 이사회 승인을 거쳐 시행한다.

부칙

본 정책은 2026년 05월 11일부터 시행한다.

부록 - 이용자 권익 보호 중장기 목표

제1조(목적)

회사는 이용자 권익 보호 정책의 실효성을 높이고, 디지털 서비스 환경 변화에 지속적으로 대응하기 위하여 이용자 권익 보호에 관한 중장기 목표를 수립·운영한다. 본 목표는 이용자 피해 예방, 정보 투명성 강화, 청소년 보호, 고충 처리 품질 제고 및 내부 운영체계 고도화를 위한 회사의 추진 방향을 제시한다.

제2조(수립 원칙)

- ① 중장기 목표는 회사의 서비스 특성, 이용자 요구, 법규 및 규제 환경, 운영상 주요 리스크를 반영하여 수립한다.
- ② 중장기 목표는 정성적 목표와 정량적 목표를 혼합하여 설정할 수 있다.
- ③ 회사는 목표의 이행 수준을 정기적으로 점검하고, 필요 시 조정 또는 보완할 수 있다.
- ④ 회사는 이용자와 이해관계자가 확인할 수 있도록 중장기 목표 또는 그 이행 방향을 회사 홈페이지, 지속가능경영보고서 또는 이에 준하는 대외 채널에 공개할 수 있다.

제3조(중장기 목표)

회사는 다음 각 호의 이용자 권익 보호 중장기 목표를 수립·운영한다.

1. 정책 및 운영체계 고도화

회사는 이용자 권익 보호 정책 및 관련 세부 기준의 적정성을 정기적으로 검토하고, 서비스 환경 변화 및 제도 개선 사항을 반영하여 지속적으로 고도화한다.

2. 이용자 고충 처리 품질 향상

회사는 이용자 문의, 불만, 피해구제 요청에 대한 접수·검토·회신의 품질을 높이고, 반복적으로 발생하는 이슈를 분석하여 처리 효율성과 이용자 만족도를 개선한다.

3. 유료상품 및 확률형 정보 투명성 강화

회사는 유료상품, 확률형 콘텐츠, 결제조건, 환불기준 등 이용자의 의사결정에 중요한 정보가 명확하고 이해하기 쉽게 제공되도록 관리체계를 강화한다.

4. 청소년 보호 체계 강화

회사는 청소년이 안전하고 연령에 적합한 환경에서 서비스를 이용할 수 있도록 보호체계를 강화하고, 유해정보 차단 및 청소년 관련 운영기준의 실효성을 높인다.

5. 이용자 권익 침해 위험 예방체계 정착

회사는 CS, VOC, 운영, 개발, 법무, 보안 등 관련 부서 간 연계체계를 통해 이용자 권익 침해 위험을 조기에 식별하고 예방 중심으로 관리한다.

제4조(이행 점검 및 공개)

- ① 회사는 중장기 목표의 이행 현황을 정기적으로 점검하고 필요한 경우 개선과제를 수립한다.
- ② 회사는 중장기 목표 또는 주요 추진 현황을 회사 홈페이지, 지속가능경영보고서 또는 이에 준하는 외부 공개 채널에 반영할 수 있다.
- ③ 회사는 법규 변경, 서비스 구조 변경 또는 주요 리스크 변화가 발생한 경우 중장기 목표를 재검토할 수 있다.

제1조(목적)

회사는 이용자 권익을 침해할 수 있는 주요 위험을 체계적으로 식별·예방·관리하기 위하여 본 위험관리 체계를 운영한다. 본 체계는 서비스 제공 과정에서 발생할 수 있는 이용자 피해를 최소화하고, 관련 부서 간 유기적인 협업을 통해 공평하고 신뢰할 수 있는 이용 환경을 조성하는 것을 목적으로 한다.

제2조(관리 원칙)

- ① 회사는 이용자 권익 침해 위험을 사후 대응뿐 아니라 사전 예방의 관점에서 관리한다.
- ② 회사는 서비스 특성 및 게임산업의 특수성을 반영하여 주요 위험유형을 정의하고 관리한다.
- ③ 회사는 CS, VOC, 서비스 운영, 개발, 사업, 법무, 개인정보보호, 청소년 보호 등 관련 기능 간 협업을 통해 위험을 관리한다.
- ④ 회사는 중대한 위험 이슈가 확인된 경우 원인 분석, 이용자 안내, 시정조치 및 재발방지 대책을 검토한다.

제3조(주요 위험 유형)

회사는 다음 각 호의 이용자 권익 침해 위험을 주요 관리 대상으로 정의한다.

1. **확률형 콘텐츠 및 유료상품 정보 오인 위험** 확률, 가격, 제공 내용, 조건, 기간, 제한사항 등이 불명확하거나 오인 가능하게 제공되어 이용자의 합리적 선택을 저해하는 위험
2. **결제·자통결제·청약철회·환불 분쟁 위험** 결제조건, 환불기준, 청약철회 가능 범위, 복구·보상 기준 등에 대한 이해 부족 또는 운영상 오류로 분쟁이 발생할 위험
3. **서비스 장애 및 오류로 인한 이용자 피해 위험** 시스템 장애, 업데이트 오류, 재화 손실, 접속 불가, 데이터 이상 등으로 이용자의 정상적 서비스 이용이 침해되는 위험
4. **운영정책 적용 및 제재 관련 분쟁 위험** 계정 제재, 이용 제한, 운영정책 해석, 신고 처리, 분쟁 조정 과정에서 이용자 권익 침해 논란이 발생할 위험
5. **청소년 보호 미흡 위험** 연령 부적합 콘텐츠 노출, 유해정보 노출, 청소년 접근 제한 미흡, 청소년 보호 절차 미비 등으로 인한 위험
6. **부정이용·사기·불법프로그램 관련 위험** 어뷰징, 핵·매크로, 계정도용, 사기거래, 불법 프로그램 사용 등으로 정상 이용자의 권익이 침해될 위험
7. **개인정보 및 계정정보 보호 위험** 개인정보 또는 계정정보의 유출, 도용, 오·남용, 보안 취약점 등으로 인한 피해 발생 위험
8. **커뮤니티·이용자 간 권리침해 및 유해환경 위험** 욕설, 혐오표현, 명예훼손, 초상권 침해, 사칭, 불법정보 게시 등으로 이용자 안전과 권리가 침해되는 위험

제4조(위험별 예방·관리 활동)

1. **확률형 콘텐츠 및 유료상품 정보 오인 위험**
출시 또는 변경 전 중요 상품정보 점검
가격, 제공 내용, 확률, 기간, 조건, 제한사항 등의 명확한 안내
중요 정보 변경 시 적시 갱신 및 공지
관련 문의·민원 유형 모니터링 및 반복 이슈 개선
2. **결제·환불 분쟁 위험**
결제 및 환불 기준의 사전 안내
청약철회, 환불, 복구, 보상 관련 세부 기준 운영
분쟁 빈발 유형에 대한 FAQ 및 안내 강화
필요 시 관련 부서 협의를 통한 예외사안 검토
3. **서비스 장애 및 오류 위험**
서비스 안정성 점검 및 장애 대응 절차 운영
장애 발생 시 영향 범위 및 원인 파악
필요 시 이용자 공지, 복구, 보상 및 재발방지 대책 수립
장애 사례 분석을 통한 예방조치 강화

4. 운영정책 적용 및 제재 관련 분쟁 위험

운영정책의 명확화 및 공개
제재 기준 및 이의제기 절차 운영
주요 제재 이슈의 사실관계 점검 및 관련 기록 관리
분쟁 빈발 사안의 기준 보완

5. 청소년 보호 미흡 위험

연령 확인 및 접근 제한 조치
유해정보 모니터링 및 삭제·차단
청소년 관련 법규 및 내부 기준 점검
청소년 보호 관련 운영 주체 또는 담당기능 지정

6. 부정이용·사기·불법프로그램 위험

이상징후 탐지 및 모니터링
이용자 제보 채널 운영
부정이용 적발 시 운영정책에 따른 조치
정상 이용자 피해 확산 방지를 위한 추가 대응

7. 개인정보 및 계정정보 보호 위험

관련 법령 및 개인정보처리방침 준수
정보보호 기준 및 접근통제 운영
사고 발생 시 내부 대응절차에 따른 조치
이용자 안내 및 후속보호조치 검토

8. 커뮤니티·이용자 간 권리침해 및 유해환경 위험

금칙어, 유해표현, 권리침해 신고 절차 운영
게시물·대화 모니터링 및 정책 위반 콘텐츠 조치
이용자 간 분쟁·권리침해 사안에 대한 사실확인
반복 유형의 운영기준 보완

제5조(연계 프로세스)

회사는 이용자 권익 침해 위험을 다음과 같은 절차에 따라 관리할 수 있다.

1. **접수 및 탐지** 고객센터, VOC, 운영 모니터링, 제보 채널, 커뮤니티, 내부 점검 등을 통해 위험 징후를 접수하거나 탐지한다.
2. **분류 및 초기평가** 접수된 사안을 위험 유형별로 분류하고, 영향 범위, 긴급성, 반복성, 법적 이슈 여부를 검토한다.
3. **부서 연계 검토** 사안의 성격에 따라 CS, 서비스 운영, 개발, 사업, 법무, 개인정보보호, 청소년 보호, 보안 등 관련 부서가 공동으로 사실관계와 대응 방향을 검토한다.
4. **조치 및 이용자 안내** 필요 시 공지, 시정조치, 복구, 환불·보상 검토, 정책 적용, 제재, 정보 수정, 추가 확인 요청 등 적절한 조치를 실시하고 이용자에게 안내한다.
5. **사후 분석 및 재발방지** 처리 결과를 바탕으로 원인 분석, 기준 보완, 운영정책 개정, FAQ 보완, 시스템 개선, 교육 또는 내부 공유를 실시한다.

제6조(점검 및 공개)

1. 회사는 이용자 권익 침해 위험관리 활동의 실효성을 정기적으로 점검할 수 있다.
2. 회사는 주요 위험 유형, 관리 원칙 또는 운영 방향을 회사 홈페이지, 지속가능경영보고서 또는 이에 준하는 대외 채널에 공개할 수 있다.
3. 회사는 법규 변화, 서비스 구조 변경, 주요 사고 발생 또는 반복 민원 증가 시 본 체계를 재검토할 수 있다.

지속가능경영 정책 부패· 뇌물 방지 정책

제1장 총칙

제1조(목적)

주식회사 네오위즈(이하 “회사”)는 윤리적이고 투명한 경영을 실현하고, 부패 및 뇌물 관련 법령 위반을 예방하며, 공정한 기업문화를 정착시키기 위하여 본 정책을 제정한다. 본 정책은 회사의 부패·뇌물방지에 관한 기본 원칙과 운영체계를 정함으로써, 일관된 및 관련 이해관계자 준법의식을 제고하고 회사의 신뢰와 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

- 본 정책은 회사의 임직원, 임원, 계약직, 파견·용역 인력, 자문인력 등 회사의 업무를 수행하는 모든 인원에게 적용된다.
- 회사는 협력사, 공급업체, 대리인, 컨설턴트, 에이전트, 유통 파트너 및 기타 회사와 거래하거나 회사를 위하여 업무를 수행하는 제3자에게도 본 정책의 취지에 부합하는 기준의 준수를 요구할 수 있다.
- 본 정책은 회사와 국내외 사업 수행, 계약 체결, 구매, 외주, 영업, 마케팅, 인허가, 대금, 기부·후원, 채용 및 기타 모든 업무 활동에 적용된다.

제3조(기본원칙)

- 회사는 다음 각 호의 원칙을 준수한다.
- 부패·뇌물방지 관련 법령 및 내부 규정을 준수한다.
- 어떠한 명목으로도 뇌물, 금품료, 부당한 접대 및 편의 제공을 허용하지 않는다.
- 부패 리스크를 사전에 식별하고 예방 중심으로 관리한다.
- 정확한 장부 및 기록을 유지하고 허위 기재를 금지한다.
- 신고와 제보를 장려하여 신고자에 대한 보복을 금지한다.
- 교육, 점검, 모니터링 및 보고를 통해 부패방지 체계를 지속적으로 운영·개선한다.

제4조(용어의 정의)

본 정책에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- 부패란 직무와 관련하여 부당한 이익을 요구, 제공, 약속, 수수하거나 회사의 업무상 권한 또는 지위를 사적으로 이용하는 행위를 말한다.
- 뇌물이란 금전, 유가증권, 선물, 접대, 편의, 할인, 채무면제, 취업 제공, 사업기회 제공 등 유형·무형의 경제적 이익을 말한다.
- 금품회로 통상적인 업무의 신속한 처리 또는 편의의 제공을 유도하기 위하여 공직자 또는 이에 준하는 자에게 제공하는 소액의 금전은 이를 말한다.
- 이해관계자란 고래, 협력사, 공급업체, 주주, 경쟁사, 공직자, 지역사회, 기타 회사의 업무와 관련된 모든 개인 또는 법인을 말한다.
- 부패 리스크란 회사 또는 임직원의 업무 수행 과정에서 부패, 뇌물, 부정부정, 이해상충, 허위기록, 부정징계 등 위반 가능성이 발생할 위험을 말한다.

제2장 금지행위 및 준수사항

제5조(뇌물 수수 및 제공 금지)

- 회사의 임직원은 업무와 관련하여 이해관계자 또는 제3자에게 뇌물을 제공, 약속, 제공, 요구하거나 수수하여서는 아니 된다.
- 직접적인 제공뿐 아니라 제3자를 통한 우회적 제공, 묵인, 승인 또는 은폐 행위로 금지한다.
- 금품, 선물, 식사, 접대, 교통, 숙박, 편의, 할인, 용역, 채무면제, 취업 또는 기타 경제적 이익이 사회통념상 상당성을 벗어나거나 공정한 의사결정에 영향을 미칠 우려가 있는 경우 허용되지 않는다.

제6조(금행로 제공 금지)

회사는 공공기관 또는 이에 준하는 기관의 업무를 신속하게 처리하게 하거나 통상적 절차를 우회하게 할 목적으로 금품료를 제공하거나 제공을 약속하여서는 아니 된다.

제7조(부당한 접대 및 편의 제공 금지)

회사의 임직원은 사업상 우대, 계약 체결, 심사, 인허가, 견수, 지급, 평가 또는 기타 업무상 이익을 얻을 목적으로 과도한 접대, 향응, 선물 또는 편의를 제공하거나 제공함으로써서는 아니 된다.

② 업무상 필요한 범위 내에서 예외적으로 제공되는 식사, 기념품 등은 관련 법령, 사회통념 및 회사의 내부 기준에 부합하여야 하며, 반복적이거나 고가이거나 특정 의사결정에 영향을 미칠 우려가 있는 경우 허용되지 않는다.

제8조(부정청탁 금지)

회사는 공직자, 고래, 협력사 또는 기타 이해관계자에게 법령, 계약, 내부 기준 또는 공정한 절차에 반하는 우대, 특혜, 편의의 제공, 평가 왜곡 또는 기타 부당한 처리를 요청하여서는 아니 된다.

제9조(이해상충 방지)

- 임직원은 회사의 이익과 개인의 이익이 충돌하거나 충돌할 우려가 있는 상황을 회피하여야 한다.
- 임직원은 자신의 직무수행에 영향을 미칠 수 있는 개인적 금전거래, 보증, 투자, 친족관계, 외부 이해관계 등을 숨기거나 이를 이용하여 부당한 이익을 취하여서는 아니 된다.
- 이해상충 우려가 있는 경우 임직원은 지체 없이 [법무/컴플라이언스/내부감사 담당부서]에 신고하고 필요한 조치를 따라야 한다.

제10조(정기평가 및 부작질한 후원 금지)

- 회사의 자금, 인력, 자산 또는 사실을 이용한 불법적인 정치 기부, 후원 활동 또는 이에 준하는 행위는 금지한다.
- 기부, 후원, 협찬 등은 사회공헌 활동은 관련 법령과 회사의 승인 절차에 따라 투명하게 집행되어야 하며, 부당한 목적이나 대가성을 가지는 아니 된다.

제11조(제3자를 통한 우회행위 금지)

회사는 대리인, 협력사, 자문사, 중개인 또는 기타 제3자를 이용하여 본 정책이나 관련 법령을 회피하거나 우회하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제12조(정확한 장부 및 기록 유지)

- 회사와 임직원은 모든 거래와 지출을 사실에 부합하도록 정확하고 공정하게 기록하여야 한다.
- 허위 기재, 중립 누락, 거래 목적 은폐, 비용의 부당한 분류, 가짜 거래 또는 비공식 자금 조성을 금지한다.
- 모든 지급은 정당한 목적과 적절한 승인 및 증빙에 근거하여 이루어져야 한다.

제3장 부패 리스크 식별·평가 및 운영계획

제13조(운영정책)

- 회사는 부패·뇌물방지 체계의 운영을 위하여 Legal & Compliance를 주관부서로 지할 수 있다.
- 대표이사 또는 경영진은 주관부서로 하여금 본 정책의 운영, 교육, 점검, 신고 처리, 리스크 평가 및 개선 활동을 수행하게 할 수 있다.
- 주관부서는 필요 시 재무, 인사, 구매, 사업, 서비스운영, 대외협력 등 관련 부서와 협업체계를 구축한다.

제14조(연간 운영계획 수립)

- 회사는 부패·뇌물 방지 정책의 실효적 운영을 위하여 매년 연간 운영계획을 수립할 수 있다.
- 연간 운영계획에는 다음 각 호의 사항이 포함될 수 있다.
 - 당해년도 주요 부패 리스크 관리 방향
 - 리스크 식별 및 평가 계획
 - 교육 및 안내 계획
 - 모니터링 및 점검 계획
 - 신고채널 운영 및 보호조치 계획
 - 개선조치 및 보고 일정
- 연간 운영계획은 관련 부서 협의를 거쳐 이사회의 승인을 받아 시행할 수 있다.

제15조(부패 리스크 식별)

회사는 다음 각 호의 영역을 포함하여 부패 리스크를 식별할 수 있다.

- 공공기관 대응, 인허가, 규제기관 커뮤니케이션
- 협력사 선정, 구매, 외주, 계약 체결 및 준수
- 영업, 마케팅, 프로모션, 유통 및 대외협력
- 선물, 접대, 출장, 행사, 초청, 협찬, 기부
- 현금성 지출, 비용 정산, 회계처리, 경비 집행
- 제3자 대리인, 에이전트, 컨설턴트 활용
- 채용, 인사, 평가, 보상, 이해상충 방지 영역
- 기타 회사가 부패 위험이 높다고 판단하는 업무

제16조(부패 리스크 평가)

- 회사는 식별된 부패 리스크에 대하여 발생 가능성, 영향도, 통제 수준, 반복성, 이해관계자 영향 등을 고려하여 평가할 수 있다.
- 회사는 평가 결과에 따라 고위험, 중위험, 저위험 등으로 분류하고 우선순위를 정하여 관리할 수 있다.
- 회사는 필요 시 부서별, 기능별 또는 거래유형별·별도의 리스크 점진표 또는 평가기준을 마련할 수 있다.
- 회사는 리스크 대응 및 개선)
 - 회사는 평가 결과에 따라 예방통제, 승인인자 강화, 중립 관리, 계약조항 보완, 교육 확대, 모니터링 강화 등 필요한 조치를 수립할 수 있다.
 - 고위험 영역에 대해서는 추가 점검, 표준점도, 내부감사 또는 특별 모니터링을 실시할 수 있다.
 - 회사는 점검 또는 평가 결과 확인된 미비점에 대하여 개선계획을 수립하고 이행 현황을 관리할 수 있다.

제4장 교육·모니터링·신고 및 조치

제18조(교육 및 안내)

- 회사는 임직원 및 정치·여부보 정지 또는 비정기적으로 모니터링하거나 점검할 수 있다.
- 교육은 정기교육, 신규임사자 교육, 온라인 교육, 사면 안내, 고위험 부서 대상 맞춤형 교육 등의 형태로 운영할 수 있다.
- 회사는 고위험 영역에 대하여 추가적인 교육 또는 별도 안내를 시행할 수 있다.

제19조(모니터링 및 점검)

- 회사는 본 정책의 준수 여부를 정기 또는 비정기적으로 모니터링하거나 점검할 수 있다.
- 회사는 선물·접대, 비공정성, 기부·협찬, 계약 및 대금지급, 제3자 활용, 장부기록 등 부패 리스크와 관련된 사항에 대하여 자료 확인, 인터뷰, 표준점도 또는 내부감사를 실시할 수 있다.
- 부패 우려 징후가 확인되거나 신고가 접수된 경우, 회사는 해당 사안 및 관련 부서에 대하여 회화한 점검을 실시할 수 있다.

제20조(신고채널 운영)

- 누구든지 회사 임직원 또는 권자의 부패, 뇌물, 부정부정, 이해상충, 허위기록 기타 위반행위를 인지한 경우 회사의 신고채널을 통하여 이를 신고할 수 있다.
- 회사는 임직원 및 협력사가 불공정거래 또는 부정부정 우려 사항을 신고·상담할 수 있도록 각 호의 채널을 운영한다.

- 이메일: audit@newwiz.com
- 홈페이지: [네오위즈 홈페이지 > CONTACT US](#)

- 우편: 경기도 성남시 분당구 대행판로645번길 14(삼평동, 네오위즈판교타워) Legal & Compliance 팀

③ 신고는 실명 또는 익명으로 할 수 있으며, 회사는 신고 내용의 접수·검토·처리를 위한 절차를 운영할 수 있다.

제21조(신고자 보호 및 비밀보장)

- 회사는 신고자, 제보자, 조사협조자 및 권자의 신원을 관련 법령과 내부 기준에 따라 보호하도록 노력한다.
- 회사는 신고 또는 조사 협조를 이유로 해고, 경고, 평가상 불이익, 보복성 조치, 거래배제, 처벌 기타 불이익을 가하여서는 아니 된다.
- 신고자가 보고가 필요하다고 요청하거나 회사가 필요하다고 판단하는 경우, 회사는 가능한 범위에서 적절한 보호조치를 검토할 수 있다.
- 다만 허위사실을 고의로 제보한 경우에는 본 조의 보호 대상에서 제외될 수 있다.

제22조(조사 및 조치)

- 회사는 신고 또는 인지된 위반 우려 사항에 대하여 사실관계를 조사할 수 있다.
- 회사는 조사 과정에서 관련 자료 제출, 소명 요청, 면담, 부서 협의 및 기타 필요한 절차를 진행할 수 있다.
- 위반이 확인된 경우 회사는 관련 법령, 취업규칙, 윤리규정 및 기타 내부 규정에 따라 교육, 경고, 징계, 계약상 조치, 환수, 제발방지 조치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.
- 협박사 또는 제3자의 중대한 위반이 확인된 경우 회사는 시정요구, 거래조건 재검토, 거래중단, 계약해지 등 필요한 조치를 검토할 수 있다.

제23조(기록 및 보관)

회사는 연간 운영계획, 리스크 평가, 교육, 점검, 신고 접수, 조사, 조치 및 보고와 관련한 자료를 관련 법령 및 내부 기준에 따라 관리·보관할 수 있다.

제5장 보고 및 공개

제24조(경영진 보고)

주관부서는 부패·뇌물방지 제도의 운영 현황, 주요 리스크, 신고 및 처리 현황, 교육 및 점검 결과, 개선조치 등을 정기 또는 필요 시 사수서 경영진에게 보고할 수 있다.

제25조(이사회 보고)

- 회사는 부패·뇌물방지 제도의 운영 결과를 이사회 또는 이사회 내 관련 위원회에 보고할 수 있다.
- 보고 사항에는 다음 각 호의 내용이 포함될 수 있다.
 - 연간 운영계획 수립 및 이행 현황
 - 부패 리스크 식별·평가 결과
 - 교육 및 모니터링 실시 현황
 - 주요 신고 및 조사·처리 현황
- 주요 개선조치 및 향후 계획
- 회사의 내부감사 또는 준법 관련 보고 체계와 연계하여 부패·뇌물방지 운영 결과를 보고할 수 있다.

제26조(외부 공개)

회사는 이해관계자 본 정책의 내용을 확인할 수도 혹은 홈페이지 또는 이에 준하는 대외 채널에 본 정책 또는 그 요지를 공개할 수 있다.

제27조(제정 및 개정)

네오위즈는 관련 법령, 사업 환경, 조직 운영 및 이해관계자 기대의 변화를 반영하여 본 정책을 정기적으로 검토하며, 정책의 제정 및 개정은 대표이사 및 이사회 승인을 거쳐 시행한다.

부칙

본 정책은 2026년 05월 11일부터 시행한다.

부록 - 부패·뇌물방지 운영계획 및 관리체계

제1조(목적)

회사는 부패·뇌물 방지 정책의 실효성을 확보하기 위하여 매년 운영계획을 수립하고, 리스크 식별·평가, 교육, 점검, 신고 대응 및 보고 절차를 연계한 관리체계를 운영할 수 있다.

제2조(운영계획 주요 항목)

연간 운영계획에는 다음 사항이 포함될 수 있다.

1. 고위험 업무영역 식별 및 점검 대상 선정
2. 부패 리스크 평가 일정 및 수행 방식
3. 임직원 교육 및 고위험 부서 맞춤형 교육 계획
4. 선물·접대·비용지출·협력사 거래 관련 모니터링 계획
5. 신고채널 운영 및 보호조치 실행 계획
6. 내부감사 또는 준법점검 연계 과제
7. 경영진 및 이사회 보고 일정

제3조(주요 부패 리스크 유형)

회사는 다음 각 호의 리스크를 주요 관리 대상으로 정의할 수 있다.

1. 선물, 접대, 편의 제공 관련 리스크
2. 공직자 또는 대관 업무 관련 리스크
3. 협력사 선정 및 계약 체결 과정의 특혜 제공 리스크
4. 제3자 대리인을 통한 우회 제공 리스크
5. 기부, 협찬, 후원 집행 관련 리스크
6. 비용 정산 및 회계기록 왜곡 리스크
7. 이해상충 은폐 및 사적 이익 추구 리스크
8. 신고 은폐 또는 신고자 보복 리스크

제4조(리스크별 대응 방향)

- ① 고위험 리스크에 대해서는 승인절차 강화, 증빙 확인, 표본 점검, 관련 계약조항 보완 및 교육 확대를 우선 적용할 수 있다.
- ② 반복적으로 발생하거나 영향도가 큰 리스크는 내부감사 또는 특별점검 대상에 포함할 수 있다.
- ③ 리스크 대응 결과는 차년도 운영계획에 반영할 수 있다.

제5조(이행 점검)

회사는 운영계획의 이행 현황을 정기적으로 점검하고, 미이행 사항 또는 개선 필요사항에 대해 보완조치를 마련할 수 있다.

지속가능경영 정책 정보보호 및 개인정보보호 정책

네오위즈는 고객, 임직원, 파트너의 정보와 회사의 주요 정보자산을 안전하게 보호하는 것을 기업의 중요한 책임으로 인식합니다.

정보보호 및 개인정보보호는 단순한 규정 준수를 넘어, 신뢰할 수 있는 서비스 운영과 지속가능한 경영을 뒷받침하는 핵심 기반입니다. 이에 네오위즈는 정보보호 및 개인정보보호를 기업 운영의 주요 기준으로 삼고, 관련 법규와 사회적 책임에 부합하는 정책과 절차를 수립·운영합니다. 또한 서비스의 기획, 개발, 운영, 변경 전 과정에서 정보보호 및 개인정보보호 원칙이 반영될 수 있도록 관리체계를 운영하고, 이를 지속적으로 점검·개선합니다.

제1장 총칙

제1조(정책 운영 원칙)

네오위즈는 고객, 임직원, 파트너가 신뢰할 수 있는 서비스 환경을 조성하기 위해 다음의 원칙에 따라 정보보호 및 개인정보보호 정책을 운영한다.

1. 책임 있는 관리체제와 투명 기반 마련

네오위즈는 정보보호 및 개인정보보호를 기업 운영의 주요 기준으로 삼고, 관련 법규와 규제를 준수한다. 또한 경영진의 책임과 관련 조직의 역할을 기반으로 정책, 기준, 절차를 운영하며, 서비스 환경과 대내외 요구 변화에 따라 이를 지속적으로 점검하고 보완한다.

2. 서비스 전 과정에서 보호 원칙 반영

네오위즈는 서비스의 기획, 개발, 운영, 변경 전 과정에서 정보보호 및 개인정보보호를 주요 기준으로 반영한다. 개인정보는 관련 법령에 따라 적법하고 투명하게 처리하며, 정보주체의 권리와 이익이 보호될 수 있도록 필요한 기준과 절차를 운영한다. 또한 신규 서비스, 시스템, 기능의 도입 및 변경 시에는 관련 위험 요소를 검토하고 필요한 보호조치를 반영한다.

3. 예방 중심의 보호조치와 대응체계 운영

네오위즈는 보안 위험과 개인정보보호 위험을 사전에 식별하고, 접근권한 관리, 취약점 점검, 모니터링, 위험평가, 교육 및 훈련 등 필요한 보호조치를 수행한다. 또한 사고 발생 시 신속하게 대응하고, 원인 분석과 재발 방지 조치를 통해 대응체계를 유지한다.

4. 투명한 소통과 협력 기반의 문화와 확산

네오위즈는 정보보호 및 개인정보보호와 관련한 기준과 절차를 성실하게 운영한다. 또한 임직원, 협력업체, 사용자, 외부 인력과 관련 기준을 공유하고, 업무 전반에 일관되게 적용할 수 있도록 소통과 지원을 지속한다.

제2조(지속적인 점검과 개선)

네오위즈는 변화하는 기술 환경, 사업 환경, 신규 위험 요인에 대응하기 위해 정보보호 및 개인정보보호 정책과 운영 수준을 정기적으로 점검한다. 점검 결과는 정책, 절차, 보호조치 개선에 반영하며, 이를 통해 정보보호체계의 실효성을 지속적으로 강화한다.

제2장 운영체계

제3조(정보보호 및 개인정보보호 추진 체계)

네오위즈는 정보보호 및 개인정보보호 수준을 실질적으로 관리하기 위해 정보보호 최고책임자(CISO)와 개인정보보호 정책관리, ISMS-P 인증 관리, 정보보호위원회와 정보보안실을 중심으로 추진체계를 운영한다. 정보보안실은 전사 정보보호 및 개인정보보호 정책 관리, ISMS-P 인증 관리, 개인정보 내부관리계획 이행, 서비스 보안점검, 위험분석 및 감소 활동, 보안 모니터링 체계 구축 및 운영, 내장정보 유출 방지 활동 등을 수행한다. 또한 현업 부서 및 부서별 보안 담당자를 선임하여 각 부서 간 기술적·관리적·물리적 보호조치가 전사적으로 이행될 수 있도록 관리한다.

1. 정보보호위원회

정보보호위원회는 전사 정보보호 정책과 추진 방향을 심의·의결한다. 또한 정보보호 목표, 예산 집행 결과 및 ISMS-P 인증 범위 변경 등 주요 변경사항을 검토하고 필요한 사항을 결정한다.

2. 정보보호 최고책임자(CISO)

정보보호 최고책임자는 정보보호 업무를 총괄하며, 정보시스템 전 생애주기에 대한 전략 책임을 진다. 또한 보안 절차를 승인하고 정보보호위원회를 소집하며, 주요 안전에 대한 의사결정을 주도한다.

3. 개인정보보호책임자(CPO)

개인정보보호책임자는 개인정보보호 관련 정책과 절차의 운영을 총괄한다. 또한 개인정보 처리 전 과정에서 법적·관리적 요구사항이 적절히 반영될 수 있도록 관리한다.

4. 정보보호 관리자 및 정보보호 담당자

정보보호 관리자는 정보보호 실무회의를 운영하고, 보안감사, 취약점 점검, 위험평가 계획 수립 및 총괄, 침해사고 대응을 관리한다. 정보보호 담당자는 관리적·기술적 보안 활동, 정보자산 관리, 보안사고 초기 대응, 현업 부서 협업 및 보안 인식 제고 활동을 수행한다.

5. 부서별 보안 담당자

부서별 보안 담당자는 소속 부서의 정보보호 및 개인정보보호 활동을 지원한다. 또한 부서 내 인적·물리적 보안 점검과 관리 업무를 수행하며, 전사 정보보호 관리체계 이행을 위한 부서 간 협조를 담당한다.

제3장 주요 활동

제4조(정보보호 주요 활동)

네오위즈는 정보자산과 개인정보 처리 전 과정에서 발생할 수 있는 위험을 체계적으로 관리하기 위해 정기적인 취약점 점검, 보안감사, 신규 서비스 데이터 보호 영향평가, 침해사고 및 재해복구 대응훈련을 수행한다. 이를 통해 잠재적 위험을 사전에 식별하고 필요한 보호조치를 지속적으로 점검·보완한다.

1. ISMS-P 인증 기반의 관리 체계 운영

네오위즈는 ISMS-P 인증 기준에 따라 정보보호 및 개인정보보호 관리체계를 운영하고, 인증 유지에 필요한 점검과 개선 활동을 지속적으로 수행한다. 이를 통해 정보보호 및 개인정보보호 정책, 기술적·관리적 보호조치, 물리적 보호체계 전반이 인증 기준에 부합할 수 있도록 관리한다.

2. 취약점 점검을 통한 내재적 위험 관리

네오위즈는 주요 정보자산의 식별 및 중요도 평가를 바탕으로 정보시스템에 대한 취약점 점검을 연 1회 이상 정기적으로 수행하며, 시스템 변경 사항이 발생할 때는 경우 취약점 점검을 주기적으로 수행한다. 또한 외부 전문가의 블랙박스 테스트(Black-Box Testing)와 레드팀 서비스(Red Team Service)를 통해 실제 운영 환경 기반의 보안 수준을 점검하고, 잠재적인 취약 요소를 지속적으로 관리한다.

3. 신규 서비스 데이터 보호 영향평가

네오위즈는 신규 프로젝트 및 개인정보 처리와 관련된 주요 변경사항 발생 시 데이터 보호 영향평가를 수행한다. 데이터 보호 영향평가는 개인정보 처리 목적 및 범위 확인, 수집·처리 데이터와 법적 근거 검토, 처리과정 분석, 기술적·물리적 보안조치 확인, 위험 식별 및 평가, 위험 완화 방안 도출, 결과 문서화 및 검토의 절차로 이루어진다.

4. 개인정보처리방침을 통한 정보주체 권리 보장

네오위즈는 정보주체의 권리를 보장하고 개인정보 처리의 투명성을 높이기 위해 개인정보처리방침을 공개한다. 개인정보처리방침에는 개인정보의 수집·이용 목적, 보유기간, 제3자 제공, 처리위탁, 파기 절차, 정보주체의 권리와 행사 방법 등을 반영한다. 또한 주요 항목에 대한 라벨링 방식을 적용하여 정보주체가 필요한 내용을 보다 쉽게 확인할 수 있도록 운영한다.

5. 보안감사 활동

네오위즈는 외부 인력과 수탁자의 업무 수행 과정에서 정보보호 기준이 일관되게 적용될 수 있도록 보안감사 체계를 운영한다. 외부 인력에 대해서는 분기별 감사를 실시하고, 외부 감사기관을 통한 연 1회 정보보호 운영 현황 점검과 내부 보안감사를 병행한다. 또한 회사차 발생 시 외부 수사인 파일 이력에 대한 수시 점검을 수행하여 정보 유출 위험을 예방한다.

6. 침해사고 및 재해복구 대응훈련

네오위즈는 침해사고 발생 시 신속한 대응과 서비스 연속성 확보를 위해 침해사고 모의훈련과 재해복구(BCP) 모의훈련을 연 1회 이상 실시한다. 훈련 과정에서는 사고 대응 절차, 유관 부서 협업 체계, 보고 및 의사결정 체계, 복구 절차와 우선순위를 점검하며, 그 결과를 바탕으로 대응 절차와 운영체계를 지속적으로 보완한다.

제5조(교육 및 인식제고 활동)

네오위즈는 매년 1회 전 임직원을 대상으로 개인정보보호 교육을 실시하고, 개인정보 취급자를 대상으로 업무 특성을 반영한 맞춤형 교육을 운영한다. 또한 연간 5회의 정보보안 및 개인정보보호 인식제고 활동을 통해 임직원의 보안 인식을 높이고 있으며, 점검 결과에 대한 효과성 측정을 바탕으로 차년도 교육 및 인식제고 활동을 지속적으로 보완·고도화한다.

제4장 고도화 방향 및 책임

제6조(증정기 계획)

네오위즈는 ISMS-P 인증을 지속적으로 유지하는 한편, 정보보호 및 개인정보보호 수준을 전사적으로 확대하고 운영체계를 단계적으로 고도화한다. 이를 위해 인증 범위 외 주요 서비스와 시스템까지 점검과 개선 활동을 확대하고, 정책·지침·점검 기준의 정비를 통해 전사 보안 수준의 균형을 높여나간다. 또한 신 서비스와 주요 변경사항에 대한 사전 보안 검토 및 데이터 보호 영향평가 체계를 강화하여 서비스 전 과정에서 정보보호 및 개인정보보호 원칙이 일관되게 반영될 수 있도록 한다.

네오위즈는 글로벌 서비스 및 영업 환경의 확대에 대응할 수 있도록 국제 기준에 기반한 관리체제와 운영 기반도 지속적으로 강화한다. 이를 위해 글로벌 영업 환경에 대한 보안 점검과 지원 체계를 정비하고, 국제 기준 기반의 문서화 및 운영 측정 관리 수준을 높이며, 개인정보 거버넌스와 정보주체 권리 보장 체계를 고도화한다. 또한 서비스와 시스템 환경 변화에 맞추어 보안 아키텍처, 점검 체계, 통제 수단을 지속적으로 정비하여 보다 안정적이고 일관된 보호체계를 구축한다.

아울러 네오위즈는 데이터 생애주기 관리, 보안 모니터링, 위험 대응, 교육 및 인식제고 활동 전반의 운영 수준을 높여 정보보호 및 개인정보보호 체계의 실효성을 강화한다. 취약점 점검, 보안감사, 침해사고 및 재해복구 대응훈련, 보안성 검토, 직권별 맞춤형 교육을 지속적으로 운영하고, 운영 결과를 정책과 절차 개선에 반영함으로써 변화하는 기술 환경과 위험에 선제적으로 대응할 수 있는 보호체계를 마련해 나간다.

제7조(운영과 책임)

네오위즈는 정보보호 및 개인정보보호가 기업 운영 전반에 일관되게 반영될 수 있도록 관련 체계를 운영한다. 경영진은 이를 기업 신뢰를 위한 중요한 요소로 인식하고 필요한 지원과 책임을 다한다. 관련 조직은 정책과 기준의 운영, 위험 관리, 보호조치 이행, 점검, 교육 및 개선 활동을 수행하며, 모든 구성원은 본 정책의 취지와 내용을 이해하고 업무 전반에서 이를 성실히 준수한다.

본 정책은 네오위즈의 정보 및 정보시스템에 접근하는 모든 대상에 적용되며, 네오위즈는 관련 법규와 사업 환경의 변화를 반영하여 본 정책을 지속적으로 점검하고 보완한다.

제5장 점검 및 개선

제8조(정보공개)

네오위즈는 대표이사 및 이사회회의 승인 후, 이해관계자가 본 정책의 내용을 확인할 수 있도록 네오위즈 홈페이지 또는 이에 준하는 대외 채널에 본 정책 또는 그 요지를 공개한다.

제9조(정책의 재정 및 개정)

네오위즈는 관련 법령, 사업 환경, 조직 운영 및 이해관계자 기대의 변화를 반영하여 본 정책을 정기적으로 검토하며, 정책의 재정 및 개정은 대표이사 및 이사회 승인을 거쳐 시행한다.

부칙

본 정책은 대표이사 및 이사회 승인을 거쳐 2026년 05월 11일에 제정되었으며, 같은 날부터 시행한다.

구분	단위	2023년	2024년	2025년	2025년 목표	달성 여부
온실가스 배출량						
Scope 1 직접배출	tCO ₂ eq	45.41	56.16	55.07	57.56	✓
Scope 2 간접배출	tCO ₂ eq	5,401.00	5,478.18	5,102.73	5,615.00	✓
온실가스 배출량 합계(Scope 1+2)	tCO ₂ eq	5,446.41	5,534.34	5,157.80	5,672.56	✓
온실가스 집약도(Scope 1+2, 매출액 기준)	tCO ₂ eq/백억 원	190.14	194.71	140.26	-	
온실가스 배출량 감축률(Scope 1+2, 전년 대비)	%	-	▲ 1.6%	▼ 6.8%	-	
Scope 3 기타 간접 배출	tCO ₂ eq	7,971.43	7,988.03	11,026.93	-	
에너지 사용량						
총 에너지 소비량	TJ	47.69	49.56	48.64	50.80	✓
총 에너지 소비량 감축률(전년 대비)	%	-	▲ 3.9%	▼ 1.8%	-	
직접에너지 합계	TJ	2.37	2.28	2.23	2.33	✓
경유 차량	TJ	0.33	0.40	0.39	0.41	✓
경유 발전기	TJ	0.003	0.003	0.016	(별도 관리)	
휘발유	TJ	0.34	0.42	0.41	0.43	✓
도시가스	TJ	1.70	1.46	1.42	1.50	✓
간접에너지 합계	TJ	45.32	47.28	46.41	48.47	✓
전기	TJ	25.85	26.29	25.32	26.95	
지역난방	TJ	19.47	20.99	21.09	21.51	
재생에너지 - 태양광	TJ	-	-	0.16	-	
에너지 집약도	TJ/백억 원	1.66	1.74	1.32	-	

※ 보고범위: 네오위즈 판교 본사(Scope 1: 법인차량 이동연소 / 태양광 '25.01 가동) | 산정 기준: 그린플로우 비즈니스툴을 활용하여 산출(GHG Protocol 기반) | 집약도: 네오위즈 별도재무제표 기준 매출액(백억 원) 대비 산정 | 증감: ▼ 감소(공정), ▲ 증가 | 단위: tCO₂eq, TJ

구분	단위	2023년	2024년	2025년
용수 및 폐수 관리				
용수 취수량	ton	52,663	53,544	46,304
용수 재사용량 - 중수도	ton	-	714	4,901
용수 취수 집약도	ton/백억 원	1,838.54	1,883.76	1,259.15
폐기물 관리				
폐기물 발생량	ton	14.00	54.00	36.50
폐기물 처리량	ton	14.00	54.00	36.50

※ 보고범위: 네오위즈 판교 본사(중수도 24.12 가동) | 산정기준: GHG Protocol 기반 | 집약도: 별도재무제표 기준 매출액(백억 원) 기준 | 단위: ton

구성원 현황

구분	단위	2023년	2024년	2025년	증감
총 임직원 수	명	1,038	968	899	▼7.1%
고용형태별					
정규직	명	1,018	937	864	
비정규직	명	20	31	35	
정규직 비율	%	98.07	96.80	96.11	
성별					
남성	명	703	660	613	
여성	명	335	308	286	
여성 비율	%	32.27	31.82	31.81	
연령별					
30세 미만	명	205	129	94	
30세 이상~50세 미만	명	810	792	745	
50세 이상	명	23	47	60	
직책별					
경영진	명	8	9	7	
리더	명	179	189	178	
직군별					
개발 직군	명	753	694	641	
비개발 직군	명	285	274	258	

구분	단위	2023년	2024년	2025년	증감
신규 채용					
전체	명	153	115	130	
남성	명	104	77	82	
여성	명	49	38	48	
여성 비율	%	32.03	33.04	36.92	▲3.88
다양성					
장애인 고용(가중치 적용)	명(%)	10(1.52)	16(2.33)	18(3.12)	
한국 국적 외 고용	명(%)	18(1.7)	17(1.8)	20(2.2)	
리더 내 여성	명(%)	26(14.5)	27(14.3)	25(14.0)	
국가보훈대상자	명(%)	5(0.5)	4(0.4)	3(0.3)	
보수					
평균 임금	백만 원	84	82	88	
남성 평균 임금	백만 원	91	90	97	
여성 평균 임금	백만 원	68	64	69	
남성 대비 여성 급여 격차	%	25.3	28.9	28.9	

※ 보고기준일: 각 연도 12월 31일 재직자 | 경영진: 세무 구분상 임원·사외이사 제외, 본부장 이상(여성 경영진 0명, 3개년 동일) | 리더: 팀장 이상 실무리더십 보유자 | 개발직군: 개발·연구 관련 / 비개발직군: 그 외 | 장애인 고용률: 중증 장애인 가중치 적용

이직 / 근속

구분		단위	2023년	2024년	2025년
자발적 이직					
전체 인원		명(%)	124(11.9)	139(14.4)	105(11.7)
성별	남성	명(%)	69(9.8)	83(12.6)	74(12.1)
	여성	명(%)	55(16.4)	56(18.2)	31(10.8)
연령별	30세 미만	명(%)	19(9.3)	16(12.4)	8(8.5)
	30세 이상~50세 미만	명(%)	97(12.0)	121(15.3)	93(12.5)
	50세 이상	명(%)	8(34.8)	2(4.3)	4(6.7)
평균 근속 연수					
성별	남성	년	5.1	4.3	4.8
	여성	년	4.3	3.9	4.4
직군별	개발 직군	년	3.6	4.1	4.4
	비개발 직군	년	3.7	4.2	4.8
기타 인력 현황					
사업장 내 소속 외 근로자		명	4	3	2

※ 보고기준일: 각 연도 12월 31일 재직자 | 개발직군: 개발·연구 관련 / 비개발직군: 그 외

인재육성 / 일·가정 양립 / 노사관계

구분	단위	2023년	2024년	2025년
교육 비용				
총 교육비용	천 원	66,481	95,120	110,969
임직원 1인당 평균 교육비용	천 원	64.0	98.3	123.4
교육 시간				
총 교육시간	시간	7,618	7,763	8,756
남성	시간	5,170	5,287	6,059
여성	시간	2,448	2,476	2,697
정규직	시간	7,263	7,459	8,444
계약직	시간	355	304	312
임직원 1인당 평균 교육시간	시간	7.3	8.0	9.7
육아휴직				
사용 인원(남성 / 여성)	명	4 / 15	3 / 12	9 / 18
사용 비율(남성 / 여성)	%	10.0 / 85.7	6.7 / 100.0	18.2 / 100.0
업무 복귀 인원(남성 / 여성)	명	3 / 11	3 / 11	7 / 10
업무 복귀율(남성 / 여성)	%	66.7 / 90.9	100.0 / 100.0	85.7 / 100.0
복귀 후 12개월 이상 근속자 수(남성 / 여성)	명	2 / 10	2 / 13	2 / 11
복귀 후 12개월 이상 근속률(남성 / 여성)	%	33.3 / 90.9	33.3 / 90.9	71.4 / 100.0
노동조합				
가입대상 인원 수 / 가입인원 수	명	0 / 0	0 / 0	0 / 0
가입 비율 / 단체 협약 적용 비율	%	0 / 0	0 / 0	0 / 0

※ 보고기준일: 각 연도 12월 31일 재직자 | 육아휴직 사용비율 = 당해 출산 또는 배우자 출산 이후 1년 이내 육아휴직을 사용한 근로자 / 당해 출산휴가 또는 배우자 출산휴가를 사용한 근로자 × 100

안전관리

구분	단위	2023년	2024년	2025년
안전보건 관리 체계				
대상 근로자 수	명	1,042	971	901
재해 및 근로 손실				
재해 발생 건수	건	0	0	0
재해 발생 인원	명	0	0	0
재해율	%	0	0	0
중대재해 발생 건수	건	0	0	0
근로손실재해 건수	건	0	0	0
근로손실재해율(LTIFR) ¹⁾	명/백만시간	0	0	0
결근				
결근율 ²⁾	%	0.089	0.153	0.139
건강관리				
공단대상자 수검률	%	86	99	91
법정의무교육				
법정의무교육 이수율 ³⁾	%	100	100	100

※ 대상 근로자: 안전보건 관리 대상 기준에 따라 총 임직원 수에 사업장 내 소속 외 근로자 수를 포함하여 산정 | ¹⁾ LTIFR=(근로손실 발생건수/총 근로시간)×1,000,000 | ²⁾ 결근율=(총 병가 사용일 수)/(총 근무일 수)×100 | ³⁾ 법정의무교육: 성희롱 방지 교육 및 장애인 인식 개선 교육

정보보안 / 고객만족 / 인권

구분	단위	2023년	2024년	2025년
개인정보 보호 · 데이터 보안				
정보보안 위반 사고 발생 건수	건	0	0	0
고객정보 분실 불만 건수(민원)	건	0	0	0
해당 사고로 인한 재무적 손실액	백만 원	0	0	0
데이터 침해 건수	건	0	0	0
개인식별정보(PII) 관련 비율	%	0	0	0
영향 받은 사용자 수	명	0	0	0
2차 목적 정보 활용 사용자 수	명	0	0	0
개인정보 요청(수사기관 협조)				
정부 및 사법기관 요청 건수	건	160	116	107
정보가 요청된 사용자 수	명	337	177	160
정보보호 교육·투자				
전 임직원 교육(법정의무교육)	명	1,047	979	882
개인정보 취급자 직무교육	명	-	-	199
정보보호 투자 금액	백만 원	1,826	1,847	2,659

구분	단위	2023년	2024년	2025년
고객 고충 처리				
고객센터 접수 건수	건	181,026	156,221	252,942
고객센터 처리 건수	건	177,665	151,713	249,861
처리율	%	98.1	97.1	98.8
고객 만족도				
PC 유저 만족도(피망)	점	33.10	35.06	40.19
모바일 유저 만족도	점	-	-	68.6
구성원 고충 처리				
구성원 고충 접수	건	58	49	42
구성원 고충 처리(완료)	건	58	49	42
협력사 고충 처리				
협력사 고충 접수	건	0	0	0
협력사 고충 처리(완료)	건	해당없음	해당없음	해당없음

기술개발 / 사회공헌 / 협회 가입

구분		단위	2023년	2024년	2025년
기술개발 및 혁신					
특허	특허 신규 등록	건	2	1	2
	특허 누적	건	236	231	221
지적재산권	지적재산권 신규	건	39	9	14
	지적재산권 누적	건	577	567	547
사회공헌					
임직원 봉사활동	참여 임직원 수	명	236	246	171
	참여 시간	시간	753	764	538
	임직원 1인당 봉사시간	시간	3.19	3.11	3.15
기부금	현금 기부	백만 원	274	235	185

협회 가입

주요 협회 가입 현황	(사)한국게임산업협회	게임이용자보호센터
	(사)한국게임정책자율기구	한국인공지능소프트웨어산업협회
	(사)게임문화재단	(사)벤처기업협회

※ 보고범위: 네오위즈 기준 | 보고기준일: 각 연도 12월 31일 | 특허 보유 수의 감소는 유효기간 만료·소멸 권리 반영

주주구성 및 주주환원

구분	단위	2023년	2024년	2025년
주식의 총 수 현황				
총 주식 수	주	22,033,719	21,856,816	21,856,816
의결권 있는 주식 수	주	20,056,113	19,911,003	19,754,228
의결권 없는 주식 수	주	1,977,606	1,945,813	2,102,588
주주 구성(주식 수 / 비율)				
최대주주 및 특수관계인	주, %	8,235,135 / 37.4	8,255,686 / 37.8	8,262,588 / 37.8
해외 기관	주, %	1,588,554 / 7.2	2,320,176 / 10.6	4,360,092 / 20.0
국내 기관	주, %	2,806,373 / 12.7	1,468,113 / 6.7	1,211,634 / 5.5
개인 및 기타 법인	주, %	7,758,608 / 35.2	7,867,028 / 36.0	5,919,914 / 27.1
자사주	주, %	1,645,049 / 7.5	1,945,813 / 8.9	2,102,588 / 9.6
최근 3개년 배당 및 자사주 소각 ¹⁾				
배당금 총액	백만 원	4,995	-	5,986
주당 배당금	원	245	-	303
자사주 소각 금액	백만 원	-	5,000	6,000
소각 주식 수	주	-	176,903	220,357

※ 보고범위: 네오위즈 | 산정기준: 각 연도 12월 31일 | ¹⁾ 당사 중장기 주주환원정책에 근거한 2025 사업연도 주주환원 | 단위: 주, %, 백만 원

이사회 운영

구분	단위	2023년	2024년	2025년
이사회 구성				
전체 이사 수	명	9	9	9
사내이사 / 사외이사 수	명	6 / 3	6 / 3	6 / 3
사외이사 비율	%	33	33	33
이사회 독립성·전문성·다양성				
산업경험 보유 이사 / 사외이사 수	명	7 / 1	7 / 1	7 / 1
여성 이사 수 ¹⁾	명	-	-	-
이사회 개최 현황				
총 이사회 개최 수	회	9	10	10
정기 / 임시 이사회 개최 수	회	4 / 5	4 / 6	4 / 6
이사회 보고·의결 현황				
이사회 안건 수(보고/의결)	건	27	34	45
결의 안건 / 보고 안건	건	19 / 8	23 / 11	31 / 14
이사회 참석 현황				
이사 평균 / 사외이사 참석률	%	98.8 / 96.3	100.0 / 100.0	100.0 / 100.0

구분	단위	2023년	2024년	2025년
이사 보수				
사내이사 연간보수 총액	백만 원	2,199	3,813	3,076
사내이사 1인당 평균보수액	백만 원	367	635	513
사외이사 연간보수 총액	백만 원	66	72	73
사외이사 1인당 평균보수액	백만 원	22	24	24
이사회 교육 현황				
사외이사 교육 수	건	2	2	3
감사위원회				
감사위원회 개최 횟수	회	5	5	7
감사위원회 안건 수(보고/의결)	건	9	13	17
감사위원 참석률 / 사외이사 구성비율	%	100.0 / 100.0	100.0 / 100.0	100.0 / 100.0

반부패 정책 및 리스크 관리

구분	단위	2023년	2024년	2025년
반부패(윤리) 의무교육				
교육 대상 인원	명	1,047	979	882
교육 수료 인원	명	1,047	979	882
보고기간 내 법·규제 준수 위반				
총 건수	건	0	0	0
불공정거래 및 부정경쟁 / 이해 상충	건	0 / 0	0 / 0	0 / 0
자금 세탁 또는 내부자 거래	건	0	0	0
벌금 부과 / 비금전적 제재 건수	건	0 / 0	0 / 0	0 / 0
법·규제 준수 위반으로 인한 벌금 지불				
총 건수 / 총 금액	건, 백만 원	0 / 0	0 / 0	0 / 0
당해년도 위반 / 이전 위반 벌금액	백만 원	0 / 0	0 / 0	0 / 0

서비스 중단 리스크 관리

구분	단위	2023년	2024년	2025년
시스템 위험 관리				
성능 문제 건수	건	14	17	17
총 서비스 중단 횟수	건	7	13	10
전체 고객 다운타임	시간	5	12.5	13.2

※ 보고범위: 네오위즈 | 산정기준: 각 연도 12월 31일 | 단위: 건, 백만 원, 시간

주요 재무 지표(요약 연결손익계산서·재무상태표)

구분	단위	2023년	2024년	2025년
요약 연결손익계산서				
매출액	백만 원	365,594	366,813	432,726
영업이익	백만 원	31,593	32,920	59,980
법인세비용차감전순이익	백만 원	43,764	4,852	63,367
법인세비용 ¹⁾	백만 원	△2,659	11,806	18,299
당기순이익	백만 원	46,424	△6,954	45,068
요약 연결재무상태표				
유동자산	백만 원	297,611	314,032	381,024
비유동자산	백만 원	373,818	305,966	298,319
자산 총계	백만 원	671,429	619,998	679,343
유동부채	백만 원	113,217	81,060	107,807
비유동부채	백만 원	30,591	20,002	15,722
부채 총계	백만 원	143,808	101,062	123,530
자본금	백만 원	11,017	11,017	11,017
기타불입자본	백만 원	129,989	129,989	79,989
이익잉여금	백만 원	428,204	420,821	520,957
기타자본합계	백만 원	△79,779	△74,500	△80,796
비지배지분	백만 원	38,189	31,610	24,647
자본 총계	백만 원	527,620	518,937	555,813
부채와 자본 총계	백만 원	671,429	619,998	679,343

경제적 성과 배분

이해관계자	항목	단위	2023년	2024년	2025년
주주 및 투자자	주주 배당 및 이자비용	백만 원	6,827	522	6,035
임직원	급여	백만 원	121,046	126,302	131,266
협력사	협력사 지급비용	백만 원	88,642	81,681	76,368
정부	법인세	백만 원	△2,659	11,806	18,299
지역사회	기부금	백만 원	274	235	185

ESG 평가(한국ESG기준원)

구분	단위	2023년	2024년	2025년
통합 등급	등급	N/A	C	C
환경(E)	등급	N/A	D	C
사회(S)	등급	N/A	D	B
지배구조(G)	등급	N/A	B+	C

정보자원 및 데이터 운영 현황

구분	단위	2023년	2024년	2025년
서비스 이용 및 운영 현황				
라이선스 또는 가입수	명	1,557	1,385	1,281
클라우드 기반 비율	%	100.00	100.00	100
데이터 처리 / 저장 현황				
데이터 처리 용량	MSU ²⁾	60~80	60~80	60~80
데이터 저장량	PB	3~5	3~5	3~5
외주 비율	%	0	0	0

표준 사용 설명	네오위즈는 2025년 1월 1일부터 2025년 12월 31일까지의 지속가능경영 성과 및 데이터를 GRI 표준 부합 보고 방식 (in accordance with)에 따라 보고하였습니다.
사용한 GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
GRI 산업 표준 적용	Not Applicable

GRI 2: General Disclosures 2021

주제		지표	위치	비고
조직 및 보고관행	2-1	조직 상세 정보	p.6	
	2-2	지속가능경영보고서에 포함된 기업 목록	p.2	
	2-3	보고기간, 보고 주기, 보고서 문헌처	p.2	
	2-4	정보의 재작성	해당없음	
	2-5	외부 검증	p.84	
활동 및 근로자	2-6	활동, 가치사슬 및 기타 비즈니스 관계	p.6, 7, 8	
	2-7	임직원	p.24, 72	
	2-8	임직원이 아닌 근로자	p.73	
거버넌스	2-9	거버넌스 구조 및 구성	p.43, 44	
	2-10	최고 거버넌스 기구의 임명과 선정	p.43	
	2-11	최고 거버넌스 기구 의장	p.43	
	2-12	영향 관리를 감독하는 최고 거버넌스 기구의 역할	p.12	
	2-13	영향 관리에 대한 책임 위임	p.12	
	2-14	지속가능경영 보고 관련 최고 거버넌스 기구의 역할	p.12	
	2-15	이해 상충	p.43	
	2-16	중요한 관심사항에 대한 커뮤니케이션	p.16	2025년 사업보고서 p.287-288 참고
	2-17	최고 거버넌스 기구의 집합적 지식	비공개	정보 불충분
	2-18	최고 거버넌스 기구의 성과 평가	p.44	
	2-19	보수 정책	p.44	2025년 사업보고서 p.306-307 참고
	2-20	보수 결정 절차	p.44	
	2-21	연간 총 보상 비율	비공개	경영상의 비밀
	2-22	지속가능발전 전략에 대한 설명서	p.5	
	2-23	정책 공약	p.12, 59-69	
전략, 정책 및 관행	2-24	정책 공약 내재화	p.12, 59-69	
	2-25	부정적인 영향을 해결하기 위한 프로세스	p.30, 31, 35	
	2-26	관심사항 제기 및 조연을 구하기 위한 메커니즘	p.32, 48, 50	
	2-27	법률 및 규정 준수	p.80	
	2-28	가입협회	p.77	
	2-29	이해관계자 참여 접근방식	p.16	
이해관계자 참여	2-30	단체 교섭 협약	p.32, 74	

GRI 3: Material Topics 2021

주제		지표	위치
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	중대주제 결정 프로세스	p.13
	3-2	중대주제 목록	p.14
중요주제 1. 유저 소통 및 만족 제고			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	중대주제 관리	p.15
조직 고유지표	-	고객센터 접수 건수	p.76
	-	고객센터 처리 건수	p.76
	-	PC 유저 만족도	p.76
	-	모바일 유저 만족도	p.76
중요주제 2. 인적자원 관리			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	중대주제 관리	p.15
GRI 401: 고용 2016	401-1	신규 채용과 이직	p.25, 72, 73
	401-3	육아휴직	p.29, 74
GRI 404: 훈련 및 교육 2016	404-1	임직원 1인당 평균 교육 시간	p.28, 74
	404-3	평가 성과평가를 받은 총 임직원 비율	p.27
중요주제 3. 정보보호 및 데이터 보안			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	중대주제 관리	p.15
GRI 418: 고객 개인정보보호 2016	418-1	고객 개인정보보호 위반 및 고객정보 분실 사실이 입증된 불만 건수	p.76
조직 고유지표	-	데이터 침해 건수	p.76
	-	정보보호 교육	p.76
	-	정보보호 투자	p.76
중요주제 4. 친환경 사업장			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	중대주제 관리	p.15
GRI 302: 에너지 2016	302-1	조직 내부 에너지 소비	p.52, 53, 70
GRI 303: 용수 및 폐수 2018	303-3	용수 취수량	p.56, 71
GRI 306: 폐기물 2020	306-3	폐기물 발생량	p.57, 71

GRI 일반 보고 주제

주제		지표	위치
책임 있는 기술 및 연구			
조직 고유지표	-	특허 신규 등록	p.77
	-	특허 누적	p.77
	-	지적재산권 신규	p.77
	-	지적재산권 누적	p.77
리스크 관리			
조직 고유지표	-	성능 문제 건수	p.80
	-	총 서비스 중단 횟수	p.80
	-	전체 고객 다운타임	p.80
경제적 가치의 창출과 배분			
GRI 201: 경제성과	201-1	경제적 성과 배분	p.81
지역사회 참여 및 발전			
GRI 203: 간접 경제효과 2016	203-1	공익을 위한 인프라 투자 및 서비스 지원활동	p.38-41
기후변화 대응			
GRI 305: 배출 2016	305-1	직접 온실가스 배출(Scope 1)	p.52, 53, 70
	305-2	간접 온실가스 배출(Scope 2)	p.52, 53, 70
인권 및 다양성 존중			
GRI 405: 다양성과 기회 균등 2016	405-1	범주별 거버넌스 기구 및 근로자의 구성 현황	p.43, 44, 72
	405-2	남성 대비 여성의 기본급여 및 보수 비율	p.27, 72
산업안전보건			
GRI 403: 산업안전보건 2018	403-9	업무 관련 상해	p.30, 31, 75
	403-10	업무 관련 질병	p.30, 31, 75
윤리 및 준법경영			
조직 고유지표	-	윤리규범 위반 건수	p.80
	-	법규 위반으로 인한 금전적 손실액	p.80
건강한 지배구조			
조직 고유지표	-	이사회 참석률	p.43, 79
	-	이사회 내 사외이사 비율	p.43, 79
	-	산업경험 보유 사외이사 비율	p.44, 79

SASB Index

주제	지표	위치	Code
하드웨어 기반시설의 환경 발자국	(1) 총에너지 소비량, (2) 그리드 전력 비용, (3) 재생가능 비용	p.52, 53, 55, 70	TC-SI-130a.1
	(1) 총 추수량, (2) 총 물 소비량, 물 스트레스 지수가 높거나 극히 높은 지역에서의 각 비율	p.56, 71	TC-SI-130a.2
	데이터 센터 필요에 대한 전략 계획에 환경적 고려사항을 통합하는 것에 대한 논의	p.53, 54	TC-SI-130a.3
데이터 프라이버시 및 표현의 자유	행동(behavioral) 광고 및 사용자 프라이버시와 관련된 정책 및 관행에 대한 설명	p.20, 21, 64, 69	TC-SI-220a.1
	이차적 목적으로 정보가 활용된 이용자의 수	p.76	TC-SI-220a.2
	이용자 프라이버시와 관련된 법적 절차 결과 발생한 금전적 손실 총액	p.20, 76	TC-SI-220a.3
	(1) 법집행기관에서 이용자 정보를 요청한 횟수, (2) 정보 요청의 대상이 된 이용자의 수, (3) 공개로 이어진 비율	p.76	TC-SI-220a.4
	핵심 제품이나 서비스가 정부에서 요구하는 모니터링, 차단, 콘텐츠 필터링, 또는 검열 대상인 국가 목록	해당없음	TC-SI-220a.5
데이터 보안	(1) 데이터 침해 건수, (2) 개인식별정보(PII) 관련 비용, (3) 영향 받은 이용자 수	p.20, 76	TC-SI-230a.1
	데이터 보안 위험을 식별하고 대응하는 접근법(제3자 사이버보안 표준 사용 포함)에 대한 설명	p.20, 21, 22, 69	TC-SI-230a.2
다양한 글로벌 고급 인력 채용 및 관리	(1) 외국 국적자인 종업원과 (2) 해외에 소재한 종업원 비율	p.72	TC-SI-330a.1
	(1) 경영진, (2) 기술직, (3) 기타 모든 종업원의 성별 및 인종/민족 구성비	p.33, 72	TC-SI-330a.3
지식재산권 보호 및 경쟁적 행위	반경쟁적 행위 규제와 관련된 법적 절차의 결과 발생한 금전적 손실 총액	p.48, 80	TC-SI-520a.1
기술적 중단으로 인한 시스템상 위험 관리	(1) 성능 문제 및 (2) 서비스 중단 수, (3) 총 고객 이용 정지 시간(downtime)	p.49, 80	TC-SI-550a.1
	운영 중단과 관련된 사업 연속성 위험을 기술	p.49, 50	TC-SI-550a.2
활동지표	(1) 라이선스 또는 가입수, (2) 클라우드 기반 비율	p.81	TC-SI-000.A
	(1) 데이터 처리 용량, (2) 외부 비용	p.81	TC-SI-000.B
	(1) 데이터 저장량, (2) 외부 비용	p.81	TC-SI-000.C

㈜네오위즈 경영진 및 이해관계자 귀중

서문

한국표준협회(이하 “검증인”)는 ㈜네오위즈 (이하 “회사”)로부터 ‘네오위즈 지속가능경영보고서’(이하 “보고서”)에 대한 독립적인 검증을 요청받았습니다. 검증인은 회사가 작성한 보고서에 포함된 데이터의 타당성을 검토하여 독립적인 검증 의견을 제시하였으며, 본 보고서에 포함된 모든 주장과 성과에 대한 책임은 회사에 있습니다.

독립성

검증인은 독립된 검증기관으로서 보고서에 대한 제3자 검증을 제공하는 업무 이외에 회사의 사업 활동 전반에 걸쳐 어떠한 이해관계도 맺고 있지 않으며 독립성을 저해할 수 있거나 영리를 목적으로 하는 연관관계를 갖고 있지 않습니다.

검증표준 AA1000AS v3

검증수준 및 유형 Moderate(일반 수준), Type 1

- Note 1: Moderate Level의 검증은 제한적으로 수집된 자료에 기반하기 때문에 High Level의 검증보다 신뢰 수준이 낮습니다.
- Note 2: Type1의 검증은 검증범위가 AA1000AP의 4대 원칙 준수에 제한되기 때문에 Type2의 검증보다 범위가 좁습니다.

검증범위

본 검증은 보고 기간 동안 회사의 지속가능경영 정책, 목표, 사업, 기준, 성과 등 시스템과 활동을 중심으로 수행되었습니다. 또한 환경, 사회 데이터와 광의의 경제적 성과에 대한 재무 데이터를 검증하였으며, 이해관계자 참여에 관한 검증은 중요성 평가 프로세스에 대한 검토로 제한되었습니다.

- AA1000AP(AccountAbility Principles) 2018의 4대 원칙 준수 여부
- GRI Standards 2021에 부합하여 작성되었는지 여부
(주제표준) 201-1, 203-1, 302-1, 303-3, 305-1, 305-2, 306-3, 401-1, 401-3, 403-9, 403-1, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 418-1
- 조직고유지표: 특허 신규 등록, 특허 누적, 지적재산권 신규, 지적재산권 누적, 성능 문제 건수, 총 서비스 중단 횟수, 전체 고객 다문타일, 데이터 침해 건수, 정보보호 교육, 정보보호 투자, 고객센터 접수 건수, 고객센터 처리 건수, PC 유저 만족도, 모바일 유저 만족도, 윤리규범 위반 건수, 법규 위반으로 인한 금전적 손실액, 이사회 참석률, 이사회 내 사외이사 비율, 산업경험 보유 사외이사 비율

검증방법

검증인은 다음과 같은 방법을 사용하여 검증범위와 관련한 정보, 자료 및 증거를 수집하였습니다.

- 지속가능경영 전문가에 의한 이해관계자 참여 및 중요성 평가 프로세스 확인
- 환경 전문가에 의한 환경정보공시 데이터 확인
- 기타 관련 성과 내부문서 및 기초자료 확인

검증한계

검증은 회사가 제공한 데이터 및 정보가 완전하고 충분하다는 가정을 기반으로 데이터에 대한 질의 및 분석, 제한된 형태의 표본추출방식을 통해 한정된 범위에서 실시되었습니다.

검증결과 및 의견

검증인은 본 검증범위에 한정하여 보고서 초안에 수록된 내용을 검토하고 의견을 제시하였으며, 이에 따라 보고서의 수정이 이루어졌습니다. 그 결과 중대한 오류나 부적절하게 기술된 점을 발견했다고 의심되는 사항은 확인할 수 없었습니다. 검증인은 ‘네오위즈 지속가능경영보고서’에 대하여 다음과 같은 의견을 제시합니다.

AA1000AP(AccountAbility Principles) 2018의 4대 원칙

포괄성

회사는 지속가능성에 대해 전략적으로 대응하는 과정에서 이해관계자를 포함시켰는가?

회사가 지속가능경영을 추진함에 있어 이해관계자 참여를 중요하게 인식하고 참여 프로세스를 수립하기 위해 노력하고 있음을 확인하였습니다. 회사가 주주 및 투자자, 임직원, 소비자, 지역사회, 정부, 협력사 등을 이해관계자 그룹으로 선정하고 그룹별 커뮤니케이션 채널을 보유하고 있으며, 이를 통해 다양한 의견을 수렴하고 있음을 확인하였습니다.

중요성

회사는 이해관계자의 현명한 판단을 위한 중요 정보를 보고서에 포함시켰는가?

회사가 이해관계자에게 중요한 정보를 누락하거나 제외하지 않았다고 판단합니다. 또한 회사가 내·외부 환경분석에서 도출된 주요 이슈로 중요성 평가를 실시하고 그 결과에 따라 보고하였음을 확인하였습니다.

대응성

회사는 이해관계자의 요구와 관심에 적절히 대응하였는가?

회사가 이해관계자들로부터 수렴된 의견을 보고서에 반영하여 이해관계자의 요구 및 관심사 대응을 위해 노력하고 있음을 확인하였습니다. 또한 중요한 이해관계자 이슈에 대한 회사의 대응활동이 부적절하게 보고되었다는 증거를 발견하지 못했습니다.

임팩트

회사는 이해관계자에게 미치는 영향을 적절히 모니터링하였는가?

회사가 비즈니스 활동으로 인해 이해관계자들에게 미치는 영향을 모니터링 및 파악하고 있음을 확인하였습니다. 또한 이를 보고서에 적절하게 반영하고 있음을 확인하였습니다.



AA1000
Licensed Report
000-70/V3-2KUX1

2026년 6월
한국표준협회 회장 문 동 민

문 동 민

Dear Management and Stakeholders of NEOWIZ

Introduction

Korean Standards Association ("KSA") was commissioned by NEOWIZ ("the Company") to perform a third party Assurance Engagement of 'NEOWIZ Report' ("the Report"). KSA presents independent opinions as follows as a result of the feasibility of the data contained in this Report. The Company has sole responsibility for the content and performance contained in this Report.

Independence

As an independent assurance agency, KSA does not have any kind of commercial interest in businesses of the Company apart from undertaking a third-party assurance on the Report. KSA has no other contract with the Company that may undermine credibility and integrity as an independent assurance agency.

Assurance Standards AA1000AS v3**Assurance Level and Type** Moderate, Type 1

- Note1: Moderate assurance has a lower level of confidence than high assurance because it is based on limited evidence.
- Note2: Type1 assurance has a narrower scope of engagement than Type 2 assurance because it is limited to only adherence with the four principles of AA1000AP.

Assurance Scope

The assurance scope includes systems and activities such as sustainability management policies, goals, businesses, standards, and achievements of the Company the reporting period. While the Company's environmental and social data, as well as financial data in a broad sense, was verified, the scope of review concerning stakeholder engagement was limited to the materiality assessment process.

- in adherence with the four principles of AA1000AP(AccountAbility Principles) 2018
- in accordance with GRI Standards 2021 (Topic Standards) 201-1, 203-1, 302-1, 303-3, 305-1, 305-2, 306-3, 401-1, 401-3, 403-9, 403-1, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 418-1
- Company-specific Indicator: Patent registrations, new; Patent registrations, cumulative; Intellectual property registrations, new; Intellectual property registrations, cumulative; Performance-related issues; Service outages, total; Total customer downtime; Data breaches; Information security training; Information security investment; Customer center cases received; Customer center cases resolved; PC user satisfaction; Mobile user satisfaction; Code of Ethics violations; Monetary losses from legal and regulatory violations; Board attendance rate; Percentage of outside directors on the Board; Percentage of outside directors with industry experience

Assurance Methodology

KSA used the following methods to gather information, documents, and evidence with respect to the assurance Scope.

- Confirmation of stakeholder engagement and materiality assessment process by the sustainability expert
- Verification of environmental information disclosure data and information by the environmental expert.
- Examination of internal documents and basic materials.

Assurance limitations

KSA assumed that the data and evidence provided by the Company were complete and sufficient. KSA provided limited assurance through data inquiry and analysis as well as limited sampling methods.

Assurance Results and Opinions

KSA reviewed the draft version of this Report within the scope of this assurance and presented our opinions as an assurance provider. Modifications were made to the Report content if deemed necessary. KSA was not aware of any suspicions of significant errors or inappropriate descriptions in this Report as a result of our Assurance Engagement. As such, KSA presents our opinions of the 'NEOWIZ Report' as follows.

Four principles of AA1000AP(AccountAbility Principles) 2018**Inclusivity**

Has the Company engaged its stakeholders in strategically responding to sustainability?

KSA believes the Company is aware of the importance of stakeholder engagement and is making an all-out effort to establish a process that will increase their engagement. The Company has selected stakeholders including Shareholders and investors, employees, customers, local communities, government agencies, and business partners and has communication channels for each group to receive diverse feedbacks and opinions.

Materiality

Has the Company included material information in the Report to help stakeholders make informed decisions?

KSA is not aware of any significant omissions or exclusions of data that are material to stakeholders. KSA verified that the Company conducted a materiality assessment with issues identified from analyses of internal and external environments and reported according to the result.

Responsiveness

Has the Company appropriately responded to stakeholder requirements and interest in this Report?

KSA verified that the Company responded to stakeholders' needs and interests by reflecting stakeholders' opinions in the Report. KSA is not aware of any evidence that the Company's response to significant issues of stakeholders was reported inappropriately.

Impact

Has the Company appropriately monitored its impact on the stakeholders?

KSA verified that the Company is monitoring and assessing its impact on the stakeholders by conducting an enhanced verification of its standard business activities. Furthermore, it has been verified that the Company appropriately publishes its findings in the Report.



AA1000
Licensed Report
000-70/V3-2KUX1

June 2026

Dong Min Moon
KSA Chairman & CEO



-  www.neowiz.com
-  x.com/neowiz_official
-  www.youtube.com/@NEOWIZ