

문서관리번호	PHILO-ESG-001-01
최초 제정일	2023.11.01
최신 개정일	2026.01.01 (ver2.0)
문서 관리자	경영기획팀

ESG 경영 관리 규정

주식회사 필옵틱스

ESG 경영 관리 규정 제개정 이력표

개정 번호	제 개 정 사 항	제개정일자	비 고
1	(주)필옵틱스 ESG 경영 관리 규정 신규 제정	2023.11.01	ver1.0
2	RBA VAP 표준 V.8.0.1을 반영하여 전면 개정	2026.01.01	ver2.0
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			

제1장 총 칙

제1조 [목적]

본 규정은 ㈜필옵틱스(이하 '회사')의 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance) 측면(이하 'ESG')에서의 경영원칙을 정하고, 효과적인 경영 시스템을 수립하여 운영함으로써, 체계적으로 ESG 경영을 고도화 해나가기 위한 기반을 확립하는데 이바지함을 목적으로 한다.

제2조 [적용범위]

본 규정은 회사의 모든 임직원과 더불어, 회사와 직접 또는 간접적으로 거래 관계를 맺고 있는 모든 협력회사, 공급업체 및 기타 이해관계자를 대상으로 한다.

제3조 [수행 및 지원부서]

1. ESG 경영은 회사의 모든 임직원이 함께 실천해야 하며, ESG 활동 전반에 걸쳐 책임과 역할을 분담한다.
2. ESG 경영의 전사적 평가, 공시, 대외기관 대응 등 업무는 경영기획팀에서 총괄 및 지원한다.
3. 각 ESG 분야별 책임자는 해당 분야의 계획 수립, 실행, 점검 및 보고의 의무를 가진다.

제2장 노동 및 인권

제4조 [강제근로 금지]

1. 회사는 강제 근로자, 인신구속계약(채무변제를 위한 숙박 포함)에 따른 근로자, 비자발적 죄수 근로자, 인신매매 근로자를 고용해서는 안 된다. 여기에는 노동력 착취를 목적으로 협박, 강요, 강제, 납치, 사기 등으로 사회적 약자를 이동, 채용, 전근 시키는 등의 모든 행위를 포함한다. 모든 노동은 자발적이며, 근로자는 합리적인 수준의 이직 통보를 한 후 자유로이 퇴직할 수 있다.
2. 회사는 근로자 숙소사 등 회사가 제공하는 시설물 출입 또는 시설물 내 이동의 자유를 불합리하게 제한해서는 안 된다.
3. 근로계약서는 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성하여 반드시 서면으로 제공한다.
4. 회사는 근로자에게 고용조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로 허가증의 양도를 요구해서는 안 된다.
5. 협력회사나 인력파견회사는 근로자에게 취업의 일환으로 보증금이나 채용 수수료 지급을 요구해서는 안 된다.

제5조 [아동노동 금지]

1. 회사는 아동 근로자를 생산의 어느 단계에서도 고용하여서는 안 된다. '아동'이라는 용어는 15세 이하(또는 국가 법에 따라 14세), 의무교육이 끝나는 연령 이하, 국가 고용 최저 연령 이하 중 가장 높은 연령 이하의 피고용인을 가리킨다.
2. 작업장 실습생 프로그램 등을 운용할 경우 모든 법률과 규정을 준수하여야 한다.
3. 18세 이하 연령의 근로자들은 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 안전·보건상 위험한 일을 수행하여서는 안 된다.

4. 회사는 채용 합격이 확정된 자에 대하여 근로계약을 체결하기 전에 신분증명서(신분증, 주민등록등본 등)의 제출을 요구하고, 법정 취업 최저 연령을 상회함을 반드시 확인하여야 한다.

제6조 [근로시간 준수]

1. 회사는 법이 정한 최대 근로시간을 초과해서는 안 된다.
2. 회사는 근로자에게 매 7일마다 최소한 1일의 휴일을 보장해야 한다.

제7조 [임금과 복리후생]

1. 근로자에게 지불되는 대가는 최저임금, 연장근로시간, 법으로 정해진 복리후생 등을 포함하여 해당되는 모든 임금 관련 법령의 규정을 준수해야 한다.
2. 근로자는 초과 근무에 대해 정규 시간당 급료보다 높은 초과근무 수당을 받아야 한다.
3. 징계 조치로 감금 또는 부당한 벌금 부과는 허용되지 않으며, 근로자의 임금 기준은 급여 내역서나 유사한 서류를 통해 정한 시기에 제공하여야 한다.

제8조 [인도적 대우 및 차별금지]

1. 회사는 징계 방침과 그 절차를 명확하게 규정하며, 근로자와 이에 대해 상호 대화를 하여야 한다.
2. 회사는 근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안 되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 위협이 있어서는 안 된다.
3. 회사는 근로자가 괴롭힘이나 불법적인 차별이 없도록 한다.
4. 회사는 고용과 승진, 보상, 연수 기회 등과 같은 고용 관행에 있어 인종, 피부색, 나이, 성별, 성적 성향, 민족성, 장애, 임신, 종교, 정치성향, 조합원 신분, 결혼 여부 등에 근거해 차별을 두어서는 안 된다.
5. 회사는 근로자의 종교 활동과 장애에 대해 합리적인 편의 시설이 제공될 수 있도록 노력해야 한다.
6. 회사는 근로자 또는 잠재적 근로자의 의료 검사 결과를 오용해서는 안 된다.
7. 회사는 근로자의 노동조합, 노사협의회 등의 가입 및 활동상의 이유로 불합리한 차별을 해서는 안 된다.

제9조 [결사의 자유]

1. 회사는 근로자가 노사협의회 또는 노동조합을 조직, 가입하고, 단체교섭과 평화적 집회를 위해 다른 근로자와 자유롭게 결사할 권리를 존중한다. 또한 근로자가 이와 같은 활동에 참여하지 않을 권리도 존중해야 한다.
2. 근로자는 보복, 협박, 괴롭힘의 두려움 없이 근로 조건에 대해 경영진과 자유롭게 이야기할 수 있다.
- 3.

제3장 안전 보건

제10조 [산업 안전]

1. 회사는 근로자가 화학물질, 감전, 화재, 차량, 추락 등으로 인한 위험에 노출되지 않도록, 다음 각 호에 따른 안전조치를 강구하여야 한다.
 - ① 위험요소를 최소화하기 위한 적절한 설계 및 엔지니어링 통제 조치의 도입
 - ② 사고 예방을 위한 행정적 통제 방안 수립 및 예방 중심의 유지관리 이행
 - ③ 잠금장치, 보호장치 등의 안전 설비 및 주기적인 점검·유지
 - ④ 근로자의 안전을 보장하기 위한 안전 작업 절차의 수립 및 준수
2. 회사는 근로자에게 적절한 개인 보호 장비를 제공해야 한다.
3. 회사는 임신 또는 수유기의 여성 근로자는 유해 작업 근무에서 제외시키고, 건강 및 안전 위험이 있는 작업 근무를 제거 또는 줄이는 등 합리적인 단계적 조치를 취해야 한다.
4. 회사는 수유기 여성근로자를 위한 적절한 편의시설을 제공해야 한다.

제11조 [비상사태 대비]

1. 회사는 잠재적으로 발생 가능한 비상 사태와 사고를 사전에 파악하고 평가한다.
2. 회사는 비상사태 발생 시 보고, 근로자 공지 및 대피 절차 등을 마련한다.
3. 회사는 비상사태 예방을 위한 근로자 대상 비상 대피 훈련, 쉽게 찾을 수 있고 방해물 없이 탈출이 가능한 출구 시설, 화재 감지 및 소화 장비 등을 확보해야 한다.
4. 회사는 복구 계획을 포함한 비상 사태 계획과 대응 절차를 수립하고 이행함으로써 비상사태로 인한 피해를 최소화 한다.

제12조 [산업재해 및 질병 예방]

1. 회사는 산업 재해, 질병을 예방하고 관리 및 추적하여 보고할 수 있는 절차와 시스템을 갖춘다. 여기에는 다음 각 호에 대한 내용이 포함되어야 한다.
 - ① 근로자가 자유롭게 보고할 수 있도록 장려한다.
 - ② 산업재해 및 질병을 분류하고 기록한다.
 - ③ 필요한 의학적 치료를 제공한다.
 - ④ 각 사례를 조사하여 그 원인을 제거하는 시정조치를 이행한다.
 - ⑤ 산업재해 및 질병으로 인해 휴직한 근로자들의 복귀를 지원한다.
2. 회사는 근로자가 산업재해/질병을 당할 경우 취업규칙 또는 현지법률에서 정하는 휴직기간을 보장하여 근로자가 회복할 수 있도록 노력해야 한다.

제13조 [유해인자 노출 저감]

1. 회사는 작업장에서 사용되는 화학물질, 병원균 바이러스 등 생물학적 인자 및 고온, 방사선 등 물리적 인자가 근로자에게 노출되는 것을 파악하고 평가하며 통제해야 한다.
2. 회사는 잠재적 위험 제거 또는 생산시설에 대한 교정,개선 등의 기술적 통제, 법적·제도적 요건에 따른 행정적 통제를 통해 상기 유해요인들로 근로자의 안전보건 상에 문제가 생기지 않도록 해야한다.
3. 회사는 근로자에게 적절한 개인 보호 장비를 지급한다. 이는 근로자의 건강 및 작업 환경에

대한 지속적이고 체계적인 모니터링을 통해 유지되어야 한다.

4. 회사는 유해인자 노출로 인해 근로자의 건강이 해를 입는지 정기적으로 평가하기 위한 작업장 건강 모니터링을 실시한다.

제14조 [신체부담 업무]

1. 회사는 근로자가 오랜 시간 반복적으로 수작업을 해야 하거나, 무거운 것을 들거나 서 있는 작업, 그리고 체력 소모가 많은 조립 업무를 포함하여 근로자가 육체적으로 힘든 작업에 노출되는 것을 파악하고, 평가하며, 통제해야 한다.

제15조 [위험기계, 기구 및 설비 안전관리]

1. 회사는 생산에 필요한 기계, 기구 및 설비를 사용하는 데 있어 안전성 여부를 평가한다.
2. 회사는 근로자들이 상해 위험에 노출될 수 있는 기계를 사용할 경우, 물리적 보호 장치, 연동 장치, 방벽을 제공하고 적절히 유지해야 한다.

제16조 [기숙사 및 위생 시설 제공]

1. 회사는 근로자들에게 청결한 화장실과 식수 시설을 제공하고, 위생적으로 식품을 조리하고 보관할 수 있는 공간과 식사할 수 있는 장소를 제공해야 한다.
2. 근로자들에게 제공되는 기숙사는 청결하고 안전해야 하며, 적절한 조명, 비상 탈출 시설, 난방 및 환기시설, 개인 물품 보관함, 합리적 수준의 출입 권한과 함께 적절한 개인 공간을 제공해야 한다.

제17조 [안전보건 교육]

1. 회사는 근로자에게 모든 확인된 작업장 위험(기계, 전기, 화학물질, 화재 및 신체적 위험 등)에 대해 근로자의 모국어 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 적절한 안전보건 교육을 실시해야 한다.
2. 사업장 내 안전보건 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 한다.
3. 회사는 모든 근로자에게 업무 배치 전에 교육을 실시해야 하며, 그 이후에도 정기 교육을 실시해야 한다.
4. 회사는 근로자가 안전 문제를 보복의 두려움 없이 제기하도록 장려해야 한다.

제4장 환경 보호

제18조 [환경 인허가 취득]

1. 회사는 기업 운영 상 필요한 모든 환경 인허가(예: 대기배출시설 등) 및 등록사항을 취득, 유지, 관리하고 최근 개정사항을 반영해야 한다.
2. 회사는 인허가 과정에 필요한 운영 및 보고 등의 요구 사항을 준수해야 한다.

제19조 [오염방지 및 자원사용 저감]

1. 오염원의 배출 및 폐기물 발생은 오염원 제어 설비 추가 등을 통해 최소화 또는 제거되어야 한다.

2. 물, 화석 연료, 광물 및 원시림을 포함한 천연 자원의 사용은 생산 프로세스 개선, 유지 관리 강화, 설비 공정의 변경, 대체 자재, 재사용, 보존, 자재 재활용 등의 방법을 통해 보존되어야 한다.

제20조 [유해물질 관리]

1. 회사는 사람이나 환경에 유해한 화학 물질 및 기타 물질은 안전 취급, 운송, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용 및 폐기의 안전 보장을 위해 식별 표기, 라벨링 등 별도로 관리되도록 한다.
2. 회사는 유해 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 한다.

제21조 [고형 폐기물]

1. 회사는 고형 폐기물을 체계적으로 파악, 관리, 저감 및 폐기/재활용해야 한다.
2. 회사는 폐기물 데이터를 추적하고 문서화해야 한다.

제22조 [대기오염물질]

1. 회사는 유기화합물질, 에어로졸, 부식성 가스, 분진, 오존층 파괴 물질과 공정에서 발생된 연소 부산물은 그 특성을 파악하여 상시 모니터링한다.
2. 회사는 현지 법규에 따라 관리/처리한 뒤 배출해야 한다.
3. 회사는 대기오염방지 설비의 처리 효율을 상시 모니터링 해야 한다.

제23조 [제품 내 물질 규제 준수]

1. 회사는 물질에 대한 재활용 및 폐기 시 물질에 대한 정보를 표시하는 것을 포함하여 특정 물질 사용을 금지하거나 제한하는 것과 관련된 현지 법규 및 규정을 따른다.
2. 회사는 고객이 요구하는 제품 내 환경 유해물질 관리 규칙을 준수해야 한다.

제24조 [수자원 관리]

1. 회사는 체계적으로 우수오염을 예방해야 한다.
2. 회사는 불법 배출과 화학물질 누출로 인한 오염물질의 우수관 유입을 방지해야 한다.
3. 회사는 수자원 사용 및 배출을 문서화, 특성화 및 모니터링하는 수자원 관리 프로그램을 구현해야 한다.
4. 회사는 물을 보존할 수 있는 기회를 모색하고 오염 경로를 통제해야 한다.
5. 모든 폐수는 배출 또는 폐수처리 이전에 특성화, 모니터링, 통제 및 처리되어야 한다.
6. 회사는 최적의 성능 및 규정 준수를 보장하기 위해 폐수 처리 및 밀폐 시스템의 성능을 일상적으로 모니터링 해야 한다.

제25조 [에너지 소비와 온실가스 배출]

1. 회사는 에너지 소비량과 온실가스 배출량을 측정하고 산정 및 관리할 수 있는 체계를 구축해야 한다.
2. 회사는 온실가스 인벤토리 구축을 위해 온실가스 배출원을 파악하고, 배출원별 연료 사용량

을 관리하여 매년 인벤토리를 구축 및 갱신해야 한다.

3. 회사는 온실가스 감축을 위한 목표를 설정하고 이에 달성할 수 있도록 지속적으로 감축 과제를 실행해야 한다.

제26조 [동물 복지]

1. 회사는 동물 복지와 관련해 세계 동물 건강 기구(OIE)가 공식화한 5가지 동물의 자유 즉, 굶주림, 갈증 및 영양 부족으로부터의 자유, 두려움과 고통으로부터의 자유, 신체적 및 온도적 불편함으로부터의 자유, 고통, 부상, 질병으로부터의 자유, 그리고 정상적인 행동 패턴을 표현할 자유에 따라 동물 복지를 존중하고 동물을 인도적으로 대우한다.
2. 회사는 자체 연구 또는 개발에서 동물 실험과 관련된 원자재, 구성 요소, 부품 또는 조립품을 사용하지 않는다.

제27조 [생물다양성]

1. 회사는 생태계, 특히 사업장 운영에 영향을 받는 주요 생물 다양성 지역을 보호하고, 생물 다양성에 대한 IUCN 결의안 및 권고를 비롯한 국제 생물 다양성 규정에 따라 불법적인 삼림 벌채를 금지해야 한다.

제28조 [토양 오염 및 소음 방지]

1. 회사는 토양 침식, 영양소 분해, 침하 및 오염을 방지하기 위해 토질에 미치는 영향을 일상적으로 모니터링하고 제어해야 한다.
2. 회사는 소음 공해를 방지하기 위해 산업 소음 수준을 일상적으로 모니터링하고 제어한다.

제5장 윤리 경영

제29조 [청렴성]

1. 회사는 모든 사업 상 거래 관계에서 최고 수준의 청렴성을 유지한다.
2. 회사는 모든 형태의 뇌물수수, 부패행위, 부당이득 및 횡령을 허용하지 않는 무관용 정책을 표방해야 한다.

제30조 [부당이득 금지]

1. 회사는 부적절하고 부당한 이익을 목적으로 뇌물이나 기타 다른 대가를 약속/제안/제공하거나, 그 제공을 허가하거나, 이를 수령해서는 안 된다.
2. 회사는 사업기회를 획득/유지하거나, 타인에게 사업기회를 제공하거나, 그 외 부적절한 이득을 목적으로, 직접적으로 또는 제3자를 통해 간접적으로 특정 가치를 약속/제안/제공하거나, 이의 제공을 허가하거나, 수령하는 행위 모두를 금지한다.
3. 회사는 반부패 법규 관련 컴플라이언스 확보를 위하여 모니터링 및 관련 절차를 준수해야 한다.

제31조 [정보공개]

1. 회사의 모든 거래는 투명하게 이루어져야 하며, 회계장부 및 업무 기록에 정확하게 반영되

어야 한다.

2. 회사는 노무/안전보건/환경 관리 실태, 경영 활동, 지배구조, 재무 상태, 성과에 대한 정보는 해당 법규 및 일반적인 산업계 관행에 따라 공개되어야 한다.

제32조 [지적재산 보호]

1. 회사는 모든 지적 재산을 존중하고 안전하게 보호해야 한다.
2. 회사는 기술 및 노하우의 이전 시 지적 재산을 존중하는 방식으로 행해지도록 한다.

제33조 [공정거래, 광고 및 경쟁]

1. 회사는 공정거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 한다.
2. 회사는 자유롭고 공정한 경쟁을 저해하는 담합, 가격 조작, 시장 분할 등의 부당한 행위를 일절 금지하며, 모든 계약, 협상 및 입찰 과정에서 정당한 절차와 기준을 준수한다.
3. 제품 및 서비스에 대한 광고는 허위 또는 과장 없이 사실에 기반하여 정직하게 수행하여야 하며, 경쟁사의 제품 또는 서비스에 대해 부당한 비방이나 소비자의 오해를 일으키는 행위를 하지 않아야 한다.
4. 경쟁 관련 정보는 적법하고 윤리적인 방법으로 수집·활용하여야 하며, 회사 및 타사의 기밀 정보는 철저히 보호하여야 한다.

제34조 [신원보호와 보복금지]

1. 회사는 법적으로 금지된 경우를 제외하고, 내부 고발자 등의 신원 보호 프로그램(비밀 및 익명성 보장)을 운영해야 한다.
2. 회사는 임직원들에게 관련 절차를 공지하여 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 한다.

제35조 [책임있는 물자 관리]

1. 회사는 국제 사회에서 인권침해와 환경파괴로 심각한 우려가 예상되어 사용을 제한하는 특정 원산지의 분쟁광물(탄탈륨, 텅스텐, 주석, 금 등)을 사용해서는 안 된다.
2. 회사는 불법 벌목된 목재의 원자재는 어떠한 경우라도 사용해서는 안 된다.
3. 회사는 국제 규정과 국가별 법규를 준수하는 정책을 수립하여 운영해야 한다.
4. 회사는 관련 물질의 원산지, 거래처 등을 포함한 모든 공급망에 대해 물질 사용 여부를 추적해야 하며, 이를 통해 회사는 생산공정에서 사용 물질의 원산지를 증명하기 위해 노력해야 한다.

제36조 [개인정보 보호]

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

제37조 [위조 부품]

1. 회사는 공급하는 모든 제품에 위조 제품을 절대로 사용하지 않는다.
2. 회사는 공급업체에 대하여 정품 부품 사용을 요구하며, 필요한 경우 인증서, 출처 정보 등의 자료 제출을 요청할 수 있다.
3. 위조 부품이 의심될 경우, 관련 부서는 즉시 조사를 실시하고 적절한 시정조치를 이행한다.

제38조 [수출 통제 및 경제적 제재]

1. 회사는 물품, 소프트웨어, 기술 및 용역의 수출, 재수출, 이전 등에 적용되는 국내외 수출통제 및 경제 제재 관련 법규를 준수한다.
2. 회사는 수출입 거래 시 제3자에 대한 실사를 수행하며, 제재 대상국 및 대상자와의 거래를 방지한다.
3. 회사는 관련 법령의 변경 또는 규제기관의 요청 시, 즉시 필요한 조치를 이행한다.

제39조 [토지 권리]

1. 회사는 사업 운영 과정에서 영향을 받는 지역 사회의 권리를 존중하며, 토지 이용과 관련된 사항에서 원주민 및 지역 사회와의 협의를 기반으로 한다.
2. 회사는 원주민 및 지역 사회의 토지 권리를 침해하지 않으며, 토지 취득 또는 사용 시 관련 법령 및 국제 기준을 준수한다.

제6장 경영 시스템**제40조 [준수의지 표명]**

1. 회사는 경영진이 승인한 기업의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 기업의 사회적, 환경적 책임 성명서를 공개해야 한다.
2. 회사는 근로자가 접근 가능한 채널을 통해 전 작업장에 현지 언어로 게시해야 한다.

제41조 [경영진의 의무와 책임]

1. 회사는 경영 시스템과 규범 관련 프로그램 이행 및 상태에 대한 주기적인 점검을 담당하는 책임자를 선정해야 한다.
2. 회사의 고위 경영진은 경영 시스템 운영 현황을 정기적으로 점검해야 한다.

제42조 [법규 및 고객 요구사항 대응]

1. 회사는 본 규정의 요구사항을 포함하여 해당 법률, 규정 및 고객 요구사항을 파악하고, 이를 모니터링하여 경영 절차 내 반응을 위한 프로세스를 구축해야 한다.

제43조 [리스크 관리]

1. 회사는 사업 운영과 관련된 환경, 산업안전보건, 인권 및 노동 관행, 윤리적 위험을 파악하기 위한 프로세스로서, 각 위험에 대한 상대적인 중요도를 정하고 적절한 절차에 따라 기술적 행정적 통제를 이행하여 파악된 위험을 통제하고 정기적으로 규범 준수 여부를 확인해야 한다.

2. 리스크 식별 및 통제 활동은 연 1회 이상 정기적으로 수행하며, 외부 이해관계자의 요구 또는 법·규제 변경 사항이 발생한 경우 이를 반영하여 관리한다.

제44조 [개선 목표 수립]

1. 회사는 식별된 사회적 및 환경적 리스크를 개선하기 위해 성과 목표 및 실행 계획을 문서화해야 한다.
2. 해당 문서에는 우선순위 리스크를 반영한 실행 방안과 주요 성과지표를 포함하여야 하며, 연 1회 이상 목표 대비 성과 이행 여부를 평가한다.
3. 성과 평가 결과 및 개선 필요 사항은 경영진에게 보고되며, 경영진은 이를 바탕으로 정책, 자원 또는 목표에 대한 조정 여부를 검토한다.

제45조 [교육]

1. 회사는 정책, 절차, 개선 목표를 이행하고 해당 법률과 규정을 준수하도록 관리자와 근로자를 교육하기 위한 프로그램을 구축, 운영해야 한다.

제46조 [의사 소통]

1. 회사는 정책, 관행, 기대사항 및 성과와 관련된 분명하고 정확한 정보에 대해 근로자, 협력 회사 및 고객과 소통하기 위한 프로세스를 구축해야 한다.

제47조 [임직원 피드백, 참여 및 고충처리]

1. 회사는 본 규정에서 다루는 조건에 대해 피드백을 얻고 지속적인 개선을 촉진하는 것을 목표로 필요한 경우 근로자, 그 대리인 및 기타 이해관계자와 지속적인 양방향 커뮤니케이션을 위한 프로세스를 수립해야 한다.
2. 회사는 근로자들이 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공해야 한다.

제48조 [감사와 평가]

1. 회사는 법률 및 규제 요건, 본 규정의 내용, 사회 및 환경 책임 등을 준수하기 위한 자체 평가를 주기적으로 실시해야 한다.

제49조 [시정조치 프로세스]

1. 회사는 내·외부 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 불일치 사항을 적시에 시정하는 절차를 갖춰야 한다.

제50조 [문서와 기록]

1. 회사는 기업 운영 상 보관되는 문서와 기록의 작성 및 유지 관련 규제를 준수하고, 회사 및 개인정보를 보호하기 위한 적절한 기밀 관리 요건의 적합성에 부합해야 한다.

제51조 [공급망 참여 및 책임 이행]

1. 회사는 본 규정을 협력회사에 전달하고, 문서화된 서약 또는 계약 조건에 포함시킬 수 있다
2. 회사는 협력회사의 ESG 이행 여부를 자가진단, 서류 검토, 현장 실사 등을 통해 정기적으로 점검한다.
3. 회사는 ESG 미흡 사항에 대해서 시정조치를 요구하며, 개선이 이루어지지 않을 경우 거래를 제한할 수 있다.
4. 회사는 협력회사의 요청 시 ESG 역량 강화를 위한 교육 또는 가이드를 제공할 수 있다.

부칙

[시행일] 본 규정은 2023년 11월 1일부터 시행한다.

[시행일] 본 규정은 2025년 7월 1일부터 시행한다.

주식회사 필옵틱스
대표이사 한 기 수 (인)