



01	포스코 기업시민헌장	02
02	환경정책	03
03	생물다양성 정책	07
04	산림파괴방지 정책	09
05	안전보건 정책	11
06	인권경영 정책	13
07	다양성, 형평성, 포용성 정책	19
08	공급사 행동규범	22
09	녹색구매 정책	27
10	포스코퓨처엠 책임광물 활동 보고	29
11	이해관계자 참여 정책	37
12	포스코퓨처엠 기업 지배구조 헌장	39
13	이사회 독립성 · 다양성 정책	44
14	세무관리 정책	46
15	정보보호 및 개인정보보호 정책	48
16	반부패 준수 지침	50
17	윤리규범 실천기준	55

# 포스코 기업시민헌장

기업의 경영활동은 사회를 기반으로 이루어지며, 사회와 조화를 통해 성장하고 영속할 수 있다. 우리는 사회의 자원을 활용하여 성장한 기업이 사회공동체의 일원으로서 경제적 이윤 창출을 넘어 사회문제 해결에 동참하고 인류의 번영과 더 나은 세상을 만들어 가는데 기여하는 것이 올바른 길이라고 믿는다.

포스코는 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념하에 고객, 구성원, 주주 등 모든 이해관계자와 소통하고 공감하면서 끊임없이 변화하고 혁신하여 궁극적으로 더 큰 기업가치를 창출하며 지속 성장하고자 한다.


이에 기업시민 포스코는 모든 경영활동에 있어 다음 원칙을 준수한다.

- 01 비즈니스 파트너와 함께 강건한 산업 생태계를 조성한다**

  - 모든 사업에서 공정·투명·윤리의 가치를 실천한다.
  - 배려와 존중의 자세로 협력사, 공급사와 협업하고 동반성장한다.
  - 최고의 제품과 서비스를 제공하여 고객성공을 지원한다.
- 02 사회문제 해결과 더 나은 사회 구현에 앞장선다.**

  - 사회가 직면한 문제에 공감하고 기업차원의 역할을 다한다.
  - 지역사회 발전과 환경보호를 위한 공익적 활동을 전개한다.
  - 이웃을 배려하는 마음으로 모든 구성원이 나눔활동에 적극 참여한다.
- 03 신뢰와 창의의 조직문화로 행복하고 보람있는 회사를 만든다.**

  - 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하여 구성원의 건강과 안녕을 도모한다.
  - 공정한 인사와 안정적 노사관계로 신뢰와 화합의 조직문화를 선도한다.
  - 다양성을 포용하고 일과 삶이 균형을 이루는 행복한 일터를 구현한다.

2019년 7월 25일 포스코  


# 환경 정책

(Environmental Policy)

담당부서 : 안전환경기획그룹

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하는 지속가능 경영 및 환경경영 체계를 구축하고 환경 리스크 대응 역할을 강화하며 포스코퓨처엠과 전 출자법인 및 이해관계자의 협력을 통해 환경보호에 기여하는 것을 목적으로 한다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 전 사업장 및 출자법인에 적용된다. 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다. 또한, 임직원은 협력사, 계약사, 공급업체, 서비스업체 등 비즈니스 전 과정의 파트너사를 대할 때에도 본 환경정책을 준수하도록 권장하여야 한다.

## 기본원칙

### 1. 환경법규 준수 및 환경영향 개선

- 환경·에너지 관련 국제 협약 및 법규를 준수하고 제품의 개발과 생산, 사용, 폐기 등의 전 과정에서 환경영향 개선을 위해 노력한다.
- 친환경생산 공정 도입과 환경오염 방지 최적기술 적용으로 오염물질 배출을 최소화한다.

### 2. 기후변화 대응

- 기후변화에 따른 리스크 자체 평가체계를 마련하고, 이행 가능한 목표를 설정하며 성과를 자체 평가한다.
- 화석원료 사용량을 저감하고 에너지 효율 향상 및 신재생에너지의 개발 및 이용을 통해 온실가스 배출을 감축하기 위해 노력한다.

### 3. 대기오염물질

- 경영활동으로 인해 발생하는 가스, 입자상의 대기오염물질을 최소화하고, 발생한 대기오염물질에 대해 최적방지시설을 구축하여 환경에 미치는 영향을 최소화한다.

### 4. 원부자재 및 용수

- 완제품의 자원사용량을 고려하고, 사용하는 자재를 재생가능한 원료, 불순물이 적은 원료 등의 친환경 물질로 대체하거나, 절수기 설치와 같이 자원 사용을 줄일 수 있는 신규 설비 혹은 청정생산기술을 도입하여 생산활동에 투입되는 자원의 양을 저감하기 위해 노력한다.

### 5. 폐기물 및 폐수

- 제품 생산과정에서 발생하는 폐기물 및 폐수의 발생을 최소화할 수 있도록 하고, 발생한 폐기물 및 폐수에 대해서는 최대한 재이용하며, 사업장 밖으로 배출하는 폐기물 및 폐수에 대해서는 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위하여 필요한 폐기물 처리 또는 폐수 처리 시스템을 구축한다.

### 6. 유해화학물질

- 유해화학물질을 체계적으로 관리하여 유출, 누출 등의 화학물질 사고가 발생하지 않도록 하며, 유해화학물질의 이용 및 배출을 저감하기 위해 노력한다.

## 실행방안

- 임원 및 부서장은 소속 임직원들이 환경경영의 중요성을 인식하고 환경관리시스템을 이해할 수 있도록 교육을 실시한다

### 3. 기후변화 대응

- 기후변화 관련 전환 리스크, 물리적 리스크를 전사적인 리스크 평가 체계 및 경영 전략에 통합하고, 문서화하여 관리한다.
- 기후변화 관련 리스크 및 전략 평가는 이사회·경영진에 적절히 보고되도록 한다.
- 기후변화 관련 이해관계자 요구를 파악하여 경영 전략을 수립하고 이행한다.
- 온실가스 배출 저감 및 탄소중립 목표 달성을 위해 구체적·현실적인 방안을 마련하고 이를 이행한다.
- TCFD 등 기후변화 관련 인증·공시 프레임워크에 따르거나 이에 준하는 방안을 통해 기후변화 대응 노력 및 현황을 합리적 범위에서 공개한다.

### 4. 생산 및 사업장 환경 관리

- KPI 등 목표 관리, 교육/훈련, 지침 수립 및 관리, 내부 심사 등의 프로세스 절차를 통해 생산 및 사업장의 환경 관리가 적절히 이루어지도록 한다.
- 친환경 생산공정과 최적 방지기술 적용으로 오염물질 배출 및 배출하는 오염물질의 환경 영향을 최소화한다.
- 생산시설·사업장 특성에 맞춰 환경경영 매뉴얼을 제정·운영하며, 설비 가동 시 발생하는 환경영향을 모니터링하고 지속적으로 개선한다.

### 5. 제품 및 서비스 개발·유통

- 저탄소 경제로의 전환 과정 속 위기와 기회요인을 인지하고, 친환경 제품 및 부산물의 공급 확대, 운송·물류 과정에서의 환경 리스크 평가를 통해 제품·서비스 개발 및 공급의 전 과정에서 환경영향을 최소화한다.
- 저탄소·친환경·신재생에너지 제품 개발을 통해 경쟁력을 제고한다.

### 6. 공급망 관리, 업체 선정 및 평가

- 외부 업체(공급·계약·서비스 제공) 선정 시 환경관리 수준 등을 평가 항목을 반영함으로써 환경 영향을 최소화한다.
- 공급사·협력업체가 높은 수준의 환경경영 체계를 구축할 수 있도록 지원하며, 자체적 공급사 환경경영 성과평가를 통해 공급망 전체의 환경 리스크를 선제적으로 관리한다.
- 자재·비품의 조달 시 녹색구매 정책을 준수한다.

## 실행방안

### 1. 환경경영 시스템 운영

- 환경경영 국제표준규격인 ISO 14001 전 사업장 인증을 목표로 내부 관리체제를 지속 개선하며, 매년 제3자 검증 기관의 적합성 검증 및 내부검증을 실시하고, 검증 심사결과는 최고경영층에 보고하며, 환경 전략 및 목표 수립 시 반영한다.

### 2. 환경관리시스템 구축

- 당사의 사업활동에 특유한 환경 리스크를 평가하고, 이에 대응할 수 있는 환경관리시스템 (Environmental Management System)을 구축하고, 환경 관련 구체적 성과 목표를 설정하여 이를 지속적으로 개선한다.
- 이사회와 경영진은 환경관리시스템 관련 중요한 의사결정 및 관리·감독에 적극적으로 참여하고, 환경관리시스템이 실질적으로 설치, 운영될 수 있도록 담당 실무진을 두어 인적·물적으로 지원한다.
- 협력업체, 공급사, 거래상대방 등 이해관계자에게도 환경보호 및 기후변화 대응의 중요성에 관하여 소통하고 환경경영체계를 구축할 수 있도록 지원한다.

## 7. 신규 프로젝트 인수·합병

- 환경관리계획 및 환경영향평가 실시 등을 통해 신규 사업의 환경 리스크를 최소화한다.
- 인수·합병 검토 시 사전 실사를 통해 환경 리스크를 파악하여 사전 대응한다

## 8. 폐기물 관리

- 폐기물 발생 단계에서 처리까지 과정에 대해 법적 관리기준 및 당사 폐기물 관리지침에 의거하여 관리하며, 임직원 및 운송·처리 업체 대상으로 적정 폐기물 보관 및 운송·처리 방법에 대한 교육을 실시한다.

### 환경경영방침

포스코퓨처엠은 친환경·저탄소 경영을 통해 지속 가능한 성장을 실현하고, 환경보호 및 기후변화 대응을 통한 사회적 책임을 완수하는 데 최선을 다한다. 이를 위해 다음과 같이 환경방침을 정하여 환경경영 활동의 근간으로 성실히 수행한다.

1. 기업활동 전 과정에서 환경 및 기후변화에 미치는 영향을 고려하고, 친환경·저탄소 경영을 기업의 핵심가치로 인식하여 책임을 다한다.
2. 환경 관련 국내외 법규 및 협약, 요구사항 준수를 위한 프로세스를 수립하여 철저히 이행하고, 제품 생산, 사용, 폐기 등 전 과정 관점에서 환경영향의 지속적 개선을 도모한다.
3. 환경오염 최소화 및 온실가스 배출 저감을 위한 목표를 설정하고 청정에너지 사용과 녹색기술 적용 등 친환경 생산체계를 구축한다.
4. 지속가능한 환경경영 및 기후변화 대응을 위한 리스크를 발굴·개선하고, 체계적인 교육 훈련을 통해 실행력을 강화한다.
5. 환경정보를 투명하게 공개하고, 이해관계자와 적극적으로 소통하며, 변화하는 여건에 능동적으로 대응한다.

2023년 3월 20일  
주식회사 포스코퓨처엠 CSEO 김 진 출



# 생물다양성 정책

(Biodiversity Policy)

담당부서 : 기업시민사무국

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하며 포스코퓨처엠이 경영활동 전반에 걸쳐 생물다양성을 보호 및 증진하기 위한 체계를 확립하고, 조달, 생산, 유통 및 판매 등 사업 운영 전반에서 발생가능한 생물다양성 저해·손실 리스크를 점검 및 평가하고, 지역사회의 생물다양성을 보전, 복원, 확대하기 위한 원칙과 실행방안을 규정하는 것을 목적으로 한다. 본 생물다양성 정책은 국제사회의 생물다양성 협약(Convention on Biological Diversity), 멸종위기에 처한 야생동식물종의 국제거래에 관한 협약(Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora), 국제자연보전연맹의 보호지역 카테고리 적용 가이드라인(IUCN, Guidelines for Applying Protected Area Management Categories) 등을 참고하여 제정하였다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 전 사업장 및 출자법인에 적용된다. 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다. 다만, 생물다양성 증진, 야생 동식물 관리, 자연 서식지 보존, 기타 산림·토양·수자원 이용 등에 관한 현지 법률 및 규제가 있는 경우 이를 우선적으로 준수한다.

## 기본원칙

1. 자원을 채취하여 제품을 생산하고 소비한 후에는 이를 폐기하는 선형경제(Linear Economy)를 벗어나, 자원 절약과 재활용을 통해 지속가능성을 추구하는 순환경제(Circular Economy) 기반의 비즈니스 모델로 전환을 지속적으로 추진한다.
2. 사업의 모든 단계에서 초래될 수 있는 생물다양성에 미치는 영향을 파악하여, 이를 방지 또는 최소화하기 위해 노력하고, 생물다양성이 훼손된 경우, 서식지 및 토지의 복원폐쇄 등 방법을 통해 이를 복구할 수 있도록 노력한다.

3. 생물다양성 훼손이 불가피한 경우 다른 장소에 대체 서식지 등을 조성하는 등 생물 다양성의 손실을 최소화할 수 있도록 노력하며, 생물다양성의 가치가 높은 지역에서 사업을 운영하지 않는다.
4. 경영활동으로 인해 생물다양성에 직·간접적으로 영향을 미치는 대상 지역을 설정하고, 사업장 내외부에 지정된 보호지역과 그 외 생물다양성 가치가 높은 지역을 모니터링하여 생물다양성에 대한 영향을 평가하고 관리한다.
5. 사업장 소재지 및 협력사 소재지 내에서 발견된 멸종위기 동식물의 위협요인을 식별하고, 해당 종(species)의 보존을 위한 전략을 마련한다.
6. 경영활동으로 인해 생물다양성에 직·간접적으로 영향을 미치는 지역에서 생태계 복원 프로젝트를 시행하고, 그 계획 수립 및 이행 과정, 지역사회 참여 노력 및 프로젝트 결과를 공개한다.
7. 생물자원을 이용한 연구개발, 생물다양성의 증진과 동물보호를 위한 사업, 생물 다양성 관련 국제 이니셔티브 등에 적극적으로 참여한다.

## 실행방안

1. 경영전략 및 의사결정 과정, 장기적인 리스크 분석 과정 등에서 생물다양성 이슈가 지속적으로 고려될 수 있는 절차와 거버넌스 체계를 구축하고 이사회가 이를 감시한다.
2. 생물다양성 관리를 회사의 환경관리시스템에 통합하고, 이를 통제 및 모니터링하기 위한 목표와 기준을 수립한다.

# 산림파괴방지 정책

(No Deforestation Policy)

담당부서 : 기업시민사무국

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하며 포스코 퓨처엠이 경영활동 전반에 걸쳐 발생가능한 산림파괴를 예방하고, 지역사회의 산림을 보호하기 위한 원칙과 실행방안을 규정하는 것을 목적으로 한다. 본 산림파괴 방지 정책은 UN 지구산림목표를 위한 전략계획(UN, Strategic Plan for Forests and GFGs), UN당사국총회 산림 이니셔티브(UN, Reducing Emission from Deforestation and Forest Degradation Plus Conservation), 국제자연보전연맹의 보호지역 카테고리 적용 가이드라인(IUCN, Guidelines for Applying Protected Area Management Categories) 등을 참고하여 제정하였다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 전 사업장 및 출자법인에 적용된다. 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다. 또한, 임직원은 협력사, 계약사, 공급업체, 서비스업체 등 비즈니스 전 과정의 파트너사를 대할 때에도 본 정책을 준수하도록 권장하여야 한다. 다만, 산림파괴 금지, 산림지역 보호, 벌채 및 목재제품의 이용 등에 관한 현지 법률 및 규제가 있는 경우 이를 우선적으로 준수한다.

## 기본원칙

1. 자원을 채취하여 제품을 생산하고 소비한 후에는 이를 폐기하는 선형경제(Linear Economy)를 벗어나, 자원 절약과 재활용을 통해 지속가능성을 추구하는 순환경제(Circular Economy) 기반의 비즈니스 모델로 전환을 지속적으로 추진한다.
2. 사업의 모든 단계에서 초래될 수 있는 산림 파괴에 미치는 영향을 파악하여, 이를 방지 또는 최소화하기 위해 노력하고, 산림이 훼손된 경우, 이를 복구할 수 있도록 노력한다.

3. 산림 파괴가 불가피한 경우 다른 장소에 대체 산림 등을 조성하는 등 산림의 손실을 최소화할 수 있도록 노력하며, 산림의 가치가 높은 지역에서 사업을 운영하지 않는다.
4. 경영활동으로 인해 산림에 직·간접적으로 영향을 미치는 대상 지역을 설정하고, 사업장 내외부에 지정된 보호지역과 그 외 산림 가치가 높은 지역을 모니터링하여 산림에 대한 영향을 평가하고 관리한다.
5. 사업장 소재지 및 협력사 소재지 내에서 발견된 멸종위기 식물의 위협요인을 식별하고, 해당 종(species)의 보존을 위한 전략을 마련한다.
6. 경영활동으로 인해 산림에 직·간접적으로 영향을 미치는 지역에서 생태계 복원 프로젝트를 시행하고 그 계획 수립 및 이행 과정, 지역사회 참여 노력 및 프로젝트 결과를 공개한다.
7. 식물자원을 이용한 연구개발, 식물종의 증진과 보호를 위한 사업, 산림보호 관련 국제 이니셔티브 등에 적극적으로 참여한다.

## 실행방안

1. 경영전략 및 의사결정 과정, 장기적인 리스크 분석 과정 등에서 산림파괴 이슈가 지속적으로 고려될 수 있는 절차와 거버넌스 체계를 구축하고 이사회가 이를 감시한다.
2. 산림 관리를 회사의 환경관리시스템에 통합하고, 이를 통제 및 모니터링하기 위한 목표와 기준을 수립한다.

# 안전보건 정책

(Occupational Safety and Health Policy)

담당부서 : 안전환경기획그룹

개정일력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하고, 산업안전 보건에 관한 국내외 법규 및 기준을 준수하며, 산업안전보건 관리 시스템을 지속 개선시켜 나감으로써, 산업안전보건근로자의 신체적, 정신적 편익과 안정에 최적화된 안전한 근무환경을 조성하는 것을 목적으로 한다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 전 사업장 및 출자법인에 적용된다. 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다. 또한, 임직원은 협력사, 계약사, 공급업체, 서비스업체 등 비즈니스 전 과정의 파트너사를 대할 때에도 본 안전보건 정책을 준수하도록 권장하여야 한다.

## 기본원칙

### 1. 사업장

- 사업장의 모든 시설 및 운영과 관련된 유해·위험 요인을 파악하고, 파악된 유해·위험 요인에 대해서는 우선 조치 순위 및 개선계획을 수립하고 이를 개선하며, 성과 판단을 위한 계량화된 목표를 설정하여 유해·위험 요인이 지속적으로 관리될 수 있도록 한다.
- 사업장 안전수칙을 마련하고 이를 철저히 준수하며, 근로자가 안전하고 쾌적한 작업 환경에서 근무할 수 있도록 한다.

### 2. 제품 및 서비스

- 제품 및 서비스를 생산하고 이를 소비자에게 전달하는 과정에서 안전보건을 우선적으로 고려한다.
- 제품 및 서비스 안전보건에 위해를 가할 수 있는 이슈를 정기적으로 파악하고, 파악한 이슈에 대한 개선책을 마련하고 목표를 설정한다. 이러한 이슈 및 목표를 소비자를 비롯한 이해관계자에게 투명하게 공개한다.

### 3. 임직원 건강 증진

- 생활습관을 개선할 수 있는 활동을 실시하여 임직원의 건강을 증진하며, 정신 건강 증진 및 심리상담 프로그램을 운영하여 직무 스트레스를 예방 및 관리하고, 필요시 치료 및 상담을 지원한다.

### 실행방안

1. 산업안전보건 관련 유해·위험 요인을 평가하고, 이에 대응할 수 있는 안전보건관리 체계를 구축하여 구체적인 성과 목표를 설정하고, 이를 지속적으로 개선할 수 있도록 노력한다.
2. 이사회와 경영진은 안전보건관리체계 구축 및 그 이행에 관한 중요한 의사결정 및 관리감독에 적극적으로 참여하고, 필요시 근로자 또는 근로자 대표와 협의한다.
3. 임원 및 부서장은 소속 임직원들의 안전 및 보건 유지·증진의 중요성을 인식하고 안전보건관리체계를 이해할 수 있도록 적절한 교육을 실시한다.
4. 비상상황 발생 시, 이에 대비하고 대응할 수 있는 계획을 마련한다.

## 안전보건 경영방침

포스코퓨처엠은 더불어 함께 발전하는 기업시민으로서 관계 수급사를 포함한 모든 임직원의 건강과 행복을 위하여 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고, 각자는 스스로의 안전과 동료 보호하는데 최선을 다한다. 이를 위해 다음과 같이 안전보건경영방침을 정하여 안전보건 활동의 근간으로 성실히 수행한다.

1. 안전보건을 최우선 가치로 두고 모든 임직원과 이해관계자의 적극적인 참여와 협의를 통해 기업활동의 전 과정에 반영한다.
2. 안전보건에 관한 법규 및 요구사항을 만족하는 제반 기준과 프로세스를 수립하여 철저히 이행하고, 이행여부를 반드시 확인하여 지속적 개선을 도모한다.
3. 안전의식 제고 및 체계적 교육훈련을 통해 역량을 배양하고 현장 실행력을 강화한다.
4. 안전보건에 미치는 영향을 사전에 평가하여 목표를 설정하고, 전원 참여를 바탕으로 충실히 이행한다.
5. 관리감독자의 책임하에 현장의 잠재적 유해·위험요인을 지속적으로 발굴·개선한다.
6. 관계수급사에 대한 적극적인 소통과 지원을 통해 유기적인 안전보건 협력체제를 구축한다.

2023년 3월 20일  
주식회사 포스코퓨처엠 CSEO 김진출



# 인권경영 정책

(Human Rights Management Policy)

담당부서 : 윤리경영사무국

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

### 목적

본 정책은 포스코퓨처엠이 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하고, UN 기업과 인권에 관한 이행지침(UN Guiding Principles On Business and Human Rights), UN글로벌컴팩트(UN Global Compact), 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 등 인권 관련 국제기준을 준수하며, 국제노동기구(ILO, International Labor Organization)가 권고하고 국가가 비준한 노동원칙에 대한 존중을 기반으로 한 인권경영을 이행하도록 하는 것을 목적으로 한다.

### 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 및 그 임직원에게 적용된다. 포스코퓨처엠 전 사업장, 출자법인 및 그 임직원과 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다.

### 기본원칙

#### 1. 기본방침

- UN기업과 인권에 관한 이행지침을 존중하여 모든 인간은 존엄하게 대우받을 권리가 있으며, 그러한 권리에는 생명과 신체적 안전, 사상, 표현, 종교의 자유, 결사의 자유, 가정생활과 사생활의 자유, 식량과 물, 고문, 노예제도 또는 강제 노동으로부터의 자유, 공정하고 품위 있는 근로조건에 대한 권리, 차별금지 등이 포함됨을 인정한다.
- 이에 타인의 인권을 침해하는 것을 방지하고 회사의 경영활동 과정에서 발생하는 인권에 대한 부정적 영향의 방지와 해결을 위해 적절한 조치를 취한다.
- 이를 위해 인권존중 책임을 다하여 이해관계자들의 기대에 부응하고자 임직원은 인권경영과 관련하여 다음의 권장사항을 준수한다.



- ① 기업 활동을 하는 모든 곳에서 적용되는 법규와 국제적으로 인정된 글로벌 인권기준을 준수한다.
- ② 현지국의 상반되는 규제에 직면하는 경우, 글로벌 인권기준을 준수할 수 있는 방안을 모색한다.
- ③ 심각한 인권침해를 야기할 수 있는 리스크에 대해서는 회사의 중요한 경영 이슈로 중요하게 다룬다.

## 2. 주요 인권 이슈

- 다음과 같은 인권 영역에서 발생하는 인권 리스크를 전사적 차원에서 관리하며 인권존중 책임을 수행한다.

### ① 차별금지

인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등을 이유로 어떠한 차별이나 괴롭힘을 하지 않으며, 직무자격 요건과 능력을 갖추고 있는 경우에는 고용에 있어 평등하게 기회를 제공하고 다양한 문화적 차이를 존중한다. 성별 및 고용형태에 대한 차별 없이 동일가치 노동을 수행하는 근로자들에게 동일임금을 제공하여 합리적인 이유 없이 임금과 근로조건의 격차가 발생하지 않도록 한다. 임직원 개인의 역량과 성과에 기반한 공정한 평가를 실시하고 이를 체계적으로 반영하여 적절한 보상이 이루어지도록 한다.

### ② 강제노동 및 아동노동 금지

인신매매를 포함한 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 못할 뿐 아니라 근로계약의 불이행에 대한 배상액 예정을 금지하고, 금전대차를 이유로 근로자의 신분을 구속하지 않으며 근로계약에 부수하여 추가적인 강제계약을 체결하는 것을 금지한다. 또한 아동노동은 원칙적으로 금지하며 미성년자 노동조건 및 최저 노동 연령기준은 국가별 노동법과 국제기준을 준수한다.

### ③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장

국내법과 국제노동기구에서 규정한 노동기본권에 준하여 근로자에게 결사의 자유 및 노동조합 등 근로자 단체 가입의 자유를 인정하며, 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다. 또한 정당한 이유없이 단체교섭을 거부하지 않으며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행한다.

### ④ 산업안전 보장

모든 종류의 재해와 작업 관련 질병은 예방되어야 한다는 원칙하에 전사적인 보건안전 정책을 마련하여 국제적 수준의 안전수칙을 철저히 준수하고, 발견된 위험요소에 대해서는 적절한 조치를 취한다.

### ⑤ 직장 내 괴롭힘 방지

임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 철저히 예방하고, 개인의 인권을 침해하는 성희롱 행위를 포함하여 다른 사람에게 불쾌감을 주는 언어적, 육체적, 시각적 행동을 방지함으로써 인간 존중 직장문화를 구현한다.

### ⑥ 책임 있는 공급망 관리

공급망에서 강제노동 및 아동인권 문제가 발생하는지 평가하고 관리하기 위해 영향력 범위 내에 있는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력사의 인권 리스크를 관리한다. 또한 협력사와의

거래가 상호존중과 동등한 관계를 통해 공정하게 이루어지도록 하고 협력사가 공정거래와 관련된 법규와 규정을 준수하도록 지원한다.

### ⑦ 부패 및 뇌물방지

모든 거래에서 공정한 거래질서의 유지를 위하여 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률, UN부패방지협약(UN Convention Against Corruption), FCPA(Foreign Corrupt Practices Act), 외국 공무원에 대한 뇌물방지법 등을 포함한 모든 국내외 뇌물 및 부패방지 법률 및 규정을 준수한다.

### ⑧ 환경권 보장

화석 연·원료 사용량을 저감하고 에너지 효율 향상을 통해 온실가스 배출을 감축하고 천연자원, 부산물 등을 효율적으로 활용하여 자연 생태계의 복원과 생물 다양성 보전을 위해 노력한다. 또한 환경경영 체계를 구축하고 환경 리스크 대응 역량을 강화하며 열린 의사소통을 통해 친환경 경영을 수행한다.

### ⑨ 지역주민 인권 보호

회사의 경영활동으로 인하여 지역사회에서 인권 침해가 발생한 경우 의견을 수렴하고 인권 문제가 해결될 수 있도록 노력한다. 또한 사업과정에서 지역주민과 그 지역에 사회 및 환경적 영향을 줄 수 있으므로 이와 관련된 인권 리스크를 최소화하고 예방하며 지역 환경과 주민의 안전, 보건, 식량 및 경제활동에 미치는 영향에 대한 평가와 더불어, 지역의 문화 보전 및 생물의 다양성 문제도 함께 고려한다.

### ⑩ 소비자 인권 보호

고객의 소리를 경청하고 존중하여 고객 중심으로 업무를 수행하고 고객의 정당한 요구와 합리적인 제안을 적극적으로 수용한다. 경영활동에서 고객의 안전과 건강을 충분히 고려하여 고객의 안전과 건강에 위협이 되는 제품과 서비스를 제공하지 않으며 고객과 관련된 정보를 보호한다.

## 3. 정책과 절차 수립

- 인권존중 책임을 다하기 위해 다음의 정책과 절차를 마련한다.

- ① 회사의 인권존중 책임을 담은 규범의 제정 등 정책적 의지
- ② 인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고, 인권에 영향을 미치는 활동내용에 대해 점검 조사하는 인권 실사 절차
- ③ 회사가 야기한 인권에 대한 부정적 영향을 구제할 수 있는 절차

## 실행방안

### 1. 인권 경영 거버넌스

- 인권경영과 관련된 전반적인 정책과 방향 설정 및 인권경영 이행 모니터링은 인권경영 전담 부서에서 수행한다. 인권경영 전담 부서는 인권 교육, 정보 공개, 인권 실사, 피해자 구제 등을 수행하며 중요 이슈 발생 시에는 이사회에 해당 내용을 보고한다.

## 2. 인권실사

### 가) 핵심 고려요소

- 임직원은 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하여 방지·완화하고, 활동에 대한 책임을 완수하기 위해 필요하다고 판단되는 경우 인권실사를 실시한다. 이 절차는 인권에 대한 실질적·잠재적 영향 식별 및 평가, 발견한 문제점 대한 대응, 대응 활동에 관한 기록, 이해관계자들과의 의사소통을 포함한다. 인권실사는 다음과 같은 사항들을 고려한다.

- ① 회사의 경영활동 과정에서 직간접적으로 초래될 수 있는 인권 관련 부정적 영향을 포함시킨다.
- ② 사업장의 소재와 규모, 인권 관련 위험성, 사업의 특성과 내용, 현지국의 정치·경제적 여건과 특성에 따른 다양한 관련사항을 고려한다.
- ③ 회사의 활동과 사업운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 변화한다는 것을 인식하면서 지속적으로 실행한다.

### 나) 실시방법

- 국내외 사업활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실질·잠재적인 부정적 영향을 파악하고 점검하는 노력을 다음의 프로세스에 따라 실시한다.

- ① 국내외 주요 사업장에서 인권 관련 리스크가 감지되는 경우에는 인권실사를 통하여 현상분석 및 개선방안을 도출한다.
- ② 실사는 내부 전문가가 하는 것을 원칙으로 하고, 필요시 외부전문가의 지원을 받아 함께 실시할 수 있다.
- ③ 경우에 따라 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단 및 관련 이해관계자를 대상으로 실질적인 면담을 실시한다.
- ④ 실사 시에는 잠재적·실질적 영향을 파악해야 한다. 잠재적 영향에 대하여 전사적 차원에서 평가결과를 공유하고 관련절차를 수행하여 방지·완화할 수 있는 조치를 취하고, 이미 발생한 실질적 영향은 구제(Remedy) 및 해결의 대상이 되도록 한다.
- ⑤ 실사는 인권경영 관련 핵심요소를 진단하는 체크리스트를 활용해 실시한다.

### 다) 대응 및 후속조치

- 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향의 방지, 완화를 인권실사로부터 발견한 사실을 기반으로 대응체계를 확립하여 후속조치를 취한다.

- ① 내부 대응체계 확립
  - i. 발견한 문제를 해결하기 위해 유관부서와의 역할과 책임을 명확히 한다.
  - ii. 내부 의사결정, 예산 할당, 감시 절차를 이러한 영향에 효과적으로 대응할 수 있도록 적용한다.
  - iii. 인권실사를 통해 도출한 문제점을 유관부서에 정확히 이해시키고 중요사안으로서 관리하여 대응한다.
- ② 후속 조치 및 구제
  - i. 인권에 대한 부정적 영향을 초래하였거나 가능성이 있을 때 이의 방지, 완화를 위해 가능한 필요 조치를 취한다.

- ii. 최선의 정책과 절차를 갖춘 경우에도 예견치 못한 부정적 영향을 초래하는 경우 단독으로 또는 다른 주체와 협력하여 부정적 영향이 개선될 수 있도록 노력한다.
- iii. 직접 인권에 부정적 영향을 미치는 데 기여하지 않았더라도 그 부정적 영향이 다른 주체(예: 공급사)와의 관계에서 기업의 운영 및 생산, 서비스와 복잡하게 관련되어 있는 경우, 체계적인 개선책을 마련할 직접적 책임은 없으나 소정의 역할을 담당한다.
- iv. 회사가 인권에 대한 부정적 영향을 방지·완화할 수 있는 영향력이 있는 경우 이를 활용해야 하며, 그렇지 않은 경우에는 관련 주체와 협력하여 영향력을 강화할 수 있다.
- v. 효과적인 구제수단으로서 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자들을 대상으로 고충처리 제도를 운영한다.

### 라) 이해관계자 의사소통

- 이해관계자들이 인권 영향에 대한 우려를 제기할 경우 책임감을 갖고 소통한다.
- ① 영향을 받는 집단, 개인과 투자자를 포함한 이해관계자와 책임성과 투명성에 입각하여 의사소통하며, 이해관계자들이 용이하게 정보에 접근할 수 있도록 대면회의, 공식보고서 발행, 온라인 채널 활용(예: 회사의 공식 홈페이지, Helpline 등) 등 다양한 의사소통 형태를 고려한다.
  - ② 공식 보고서 발행시에는 실질적이고 잠재적인 부정적 영향을 포함하며, 보고내용에 대한 신뢰도를 높이기 위해 독립적 검증절차를 고려한다.
  - ③ 이해관계자들이 특정 인권영향과 관련하여 회사가 대응을 적절히 하고 있는지 평가하는 데 도움이 되는 정보를 제공한다.

### 마) 내재화 및 제도 개선

- 인권실사 결과의 조직문화 내재화, 제도개선 활동을 통해 인권경영에 대한 실질적 개선을 유도한다.
- ① 전 임직원에게 대한 공감대 형성 교육, 인권경영 관련규범에 관한 교육, 성공 및 실패사례 공유 등 인권경영을 조직문화로 내재화하기 위한 활동을 수행한다.
  - ② 전문가의 자문, 이해관계자와의 의사소통, 제도 실행을 통한 개선점 발굴 등으로 지속적으로 인권경영 제도 개선을 수행한다. 이해관계자들이 인권 영향에 대한 우려를 제기할 경우 책임감을 갖고 소통한다.

## 3. 고충처리제도

### 가) 핵심 고려요소

- 제기된 문제가 신속히 논의되고 구제될 수 있도록, 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 고충처리제도를 운영한다.
- 윤리상담센터(Helpline), 비윤리 신고센터(Hotline) 등의 기존 수단을 활용하여 신속하고 합리적인 해결을 위해 노력하고, 신고자, 피해자 및 협조자에 대하여 상담 또는 조사 신청 및 이에 대한 협조 등을 이유로 고용상의 불이익 조치를 하여서는 안 된다.
- 고충처리제도는 회사의 인권존중 책임과 관련해 다음의 중요한 기능을 수행한다.
  - ① 인권에 대한 부정적 영향을 용이하게 파악할 수 있도록 하며, 직접 영향을 받았거나

받을 가능성이 있는 이해관계자들이 문제를 제기할 수 있는 경로를 제공한다. 이들은 인권과 관련된 우려 사항을 ESG팀에 직접방문, 우편, 전화, 이메일 등의 방법으로 신고, 고충의 처리를 신청할 수 있다

- ② 고충 수렴 및 피해자 구제를 조기에 직접 다루어 인권 피해의 확산을 막는다.
- ③ 운영현황 분석을 통해 인권정책 및 절차에 대한 문제점을 파악하고 개선한다.

# 다양성, 형평성, 포용성 정책

(Diversity, Equity, and Inclusion Policy)

담당부서 : 조직문화혁신그룹

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하고 포스코 퓨처엠 및 출자법인 전 임직원에게 다양성, 형평성, 포용성을 개선하고, 직장 내 차별, 괴롭힘 및 성희롱을 방지하여, 임직원들이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 건전한 근로환경을 조성하는 것을 목적으로 한다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 및 그 임직원에게 적용된다. 포스코퓨처엠 전 사업장, 출자법인 및 그 임직원과 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다.

## 기본원칙

### 1. 다양성 및 포용성

다양성은 문화, 성별, 국적, 인종, 종교 또는 신념, 사회적 경제적 지위, 능력 등 임직원의 특성을 존중하는 것을 의미하고, 포용성은 모든 임직원이 조직에 소속감을 가지고 업무에 참여하여 자신의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 것을 의미한다. 다양성과 포용성은 조직 구성원이 불합리하게 차별받지 않고 서로를 존중하는 근무 환경을 조성 하는 것을 의미하고, 구체적으로 다음의 사항을 준수함으로써 그 목적이 달성될 수 있다.

- 다양한 문화적 차이를 존중하여 포용적인 근로환경을 유지한다.
- 모든 임직원이 회사 업무 과정에서 자신의 능력, 경험, 지식을 활용하여 기여할 수 있는 환경을 조성한다.
- 임직원이 개인의 비전을 달성할 수 있도록 지원하고 시간, 장소, 방법 등에서 유연하게 업무를 수행할 수 있도록 한다.

- 조직 간의 벽을 없애고 열린 의사소통을 통해 상호 협력하는 개방적인 기업문화를 지향한다.
- 임직원이 서로 교류할 수 있는 다양한 네트워킹 그룹을 마련한다.
- 특정 임직원들이 신체적 정신적 장애로 인하여 업무에 어려움을 겪을 수 있음을 인식하고, 장애를 이유로 그들을 회사에서 소외하거나 배제하지 않는다.
- 다양한 세대가 각기 다른 능력을 제공하면서 공존하고, 다양한 배경, 국적, 인종의 임직원이 모여 함께 일하는 곳임을 인식한다.
- 결혼 여부, 이혼 여부, 자녀 유무 등 가족 관계가 서로 다른 모든 임직원들이 공존할 수 있는 환경을 조성한다.
- 능력에 기반한 승진 제도를 도입한다.
- 임직원 채용, 관리, 교육 과정에서 인공지능(AI)이 사용되는 경우 특정 그룹 등에 대한 편견을 조장하는 알고리즘을 사용하지 않고, 차별적 결과가 발생하지 않도록 유의한다.

## 2. 형평성

형평성은 임직원이 개인적인 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 승진, 채용, 교육 등에서 균등한 기회를 제공하는 것을 의미하고 구체적으로는 다음을 준수한다.

- 인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등 능력과 무관한 요소를 이유로 차별 대우하지 않는다.
- 회사, 계열사, 공급·협력업체 내에서 양성평등의 원칙이 준수될 수 있도록 한다.
  - 특정 성별이 적은 부서의 경우, 합리적 수준의 성비 균형을 달성하기 위한 적극적 평등 실현조치를 마련하여 실천한다.
  - 성별에 따른 임금 차이를 분석하여 매년 공개한다.
  - 회사의 의사결정기구를 구성하는 인원의 성비를 균등하게 만들기 위한 방법을 마련하고 실천한다.
  - 임신, 출산 및 육아로 인하여 여성 임직원이 부당한 차별을 받지 않도록 한다.
  - 직장 내 개인의 성장이 성별을 이유로 방해받지 않도록 한다.
  - 동일한 업무, 가치가 동일한 업무에 대해서는 동일한 근무환경을 제공한다.
  - 임직원 개인의 역량과 성과에 기반한 공정한 평가를 실시하고, 이를 체계적으로 반영하여 적절한 보상이 이루어지도록 한다.
  - 직무 자격 요건과 능력을 갖추고 있는 경우에는 고용에 있어 평등한 기회가 제공될 수 있도록 한다. 사회적 배경, 문화적 배경, 학력에 따른 편견 없이 타인을 대우한다.

## 3. 직장내 괴롭힘 금지

- 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 다음의 행위(유사한 행위 포함)는 금지된다.

- 신체적인 괴롭힘
- 정신적인 괴롭힘
- 업무적인 괴롭힘
- 개인적인 괴롭힘

## 4. 성희롱 금지

- 임직원이 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주거나, 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위는 금지된다.

## 실행방안

1. 다양성·형평성·포용성을 개선하고 직장 내 차별, 괴롭힘 및 성희롱 방지를 위한 교육을 정기적으로 실시하고 필요한 예방조치를 취한다.
2. 경영진 또는 이사회는 본 정책의 이행을 모니터링하고, 위반행위에 대한 신고 접수, 상담, 조사 및 처리를 위한 전담 조직을 두어야 하며, 특히 성희롱에 대해서는 별도의 상담 및 신고 센터를 전담 조직으로 운영한다.
3. 누구든지 이 정책에 위반되는 행위의 발생 사실을 알게 된 경우, 그 사실을 전담 조직에 직접방문, 우편, 전화, 이메일 등의 신고 체계를 갖춘다.
4. 전담 조직은 본 정책의 위반 사실을 알게 된 경우, 사실 확인을 위한 조사를 실시해야 하며, 조사 결과에 따라 행위자에 대한 징계, 부서 전환 또는 재발 방지를 위한 교육 등 필요한 조치를 취한다.
5. 피해자 및 협조자에 대하여 고용상의 불이익이나 그 밖의 불리한 처우가 없도록 조치해야 하며, 사건의 조사 및 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 사건과 관련된 일체의 내용을 누설하여서는 안된다.

# 공급사 행동규범

(POSCO Group Supplier Code of Conduct)

포스코그룹 공급사 행동규범은 포스코와 그 계열회사, 합작회사 등에 제품 및 서비스를 공급하는 공급사와 그 하도급사(이하 '공급사')들이 지켜야 하는 기본적인 사항을 규정하고 있습니다.

이 규범에 포함된 모든 조항은 각각 동등하게 중요하며 공급사가 지켜야 할 직원의 기본 인권 존중, 안전 및 보건, 환경, 윤리, 영업비밀 및 지적재산 보호, 품질경영, 동반성장과 사회공헌 7개 부문으로 구성되어 있습니다.

## 직원의 기본 인권 존중

공급사는 직원의 인권을 보호하고 존중하며 공정하게 대우하여야 한다.

### 1. 자발적 취업

- 모든 근무와 작업은 자발적이며 직원은 합리적인 수준의 이직 통보를 한 후 자유로이 퇴직할 수 있어야 한다.
- 공급사는 직원에게 고용을 조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동허가증의 양도를 강요할 수 없다.

### 2. 아동근로 금지

- 공급사는 국제노동기구(ILO)의 제138호 최저연령협약 및 자국의 최저고용연령규정을 준수해야 한다.
- 즉, 공급사는 15세(국제노동기구(ILO) 제138호 최저연령협약의 예외 대상인 개발도상국의 경우에는 14세) 미만이거나 자국 법령상 규정된 최저고용연령 미만의 직원을 고용하지 말아야 한다.
- 작업장 견습생 제도 이용에 있어서는 모든 법률과 규정을 준수하여야 한다.
- 18세 미만 연령의 근로자들은 안전과 보건 면에서 위험한 일을 수행하여서는 안된다.

### 3. 차별금지

- 고용과 승진, 보상, 연수기회와 같은 고용 관행에 있어 인종, 피부색, 종교, 성, 성적취향, 나이, 건강상태, 정치적 견해, 국적, 민족, 결혼여부에 근거해서 차별을 두지 않고 평등하게 대우하여야 한다.

## 4. 근무시간

- 긴급상황을 제외하고 근무시간은 시간외 근무를 포함하여 법이 정한 근무시간 요건을 준수하여야 한다.
- 모든 시간외 근무는 자발적이어야 하며 적절한 수준에서 수당으로 보상해야 한다.

## 5. 임금

- 직원에게 지급하는 대가는 최저임금, 시간외수당 등 법으로 정해진 복리후생 등을 포함하여 해당되는 모든 임금 관련 법을 준수하여야 한다.

## 6. 인도적 대우

- 직원에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 거칠고 비인도적인 대우가 있어서는 안되며, 또한 그러한 대우를 하겠다는 협박도 있어서는 안 된다.

## 안전 및 보건

공급사는 직원들에게 안전하고 건강한 작업환경을 제공하고 잠재적 안전 위험요소에 노출되는 것을 방지하기 위하여 적절한 조치를 취해야 한다.

### 1. 작업환경

- 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제, 예방 정비, 안전한 작업절차를 통해 직원들이 잠재적 안전 위험요소(예 : 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량, 추락위험)에 노출되지 않도록 하여야 한다. 이러한 수단으로 위험 요소들을 충분히 통제할 수 없는 경우에는 근로자에게 적절한 개인 보호구를 제공해야 한다.

## 환경

공급사는 환경보호에 관한 법률 및 규정을 준수해야 하며 환경보호가 기업의 기본적인 사회적 책무임을 인식하여야 한다. 제조공정에 있어 공공의 보건과 안전을 지키는 한편, 지역사회 환경과 천연자원에 미치는 부정적인 효과는 최소화하여야 한다.

### 1. 유해물질

- 환경오염 가능성이 있는 화학 및 기타 물질을 확실히 파악해야 하고, 안전한 취급, 이동, 저장, 사용, 재활용 또는 재사용과 확실한 폐기를 보증하도록 관리해야 한다.

### 2. 폐수, 고형폐기물 및 대기오염

- 설비가동, 산업공정 및 위생 시설에서 발생하는 폐수와 고형폐기물, 휘발성 유기 화학 물질, 연무제, 부식제, 미립분말, 오존층 파괴물질 및 공정에서 생긴 연소부산물물은 배출하거나 폐기하기에 앞서 반드시 특성을 파악하고 법에서 허용하는 범위 내에서 제어 및 처리해야 한다.

### 3. 오염 방지 및 자원 사용 저감

- 생산, 유지 및 설비 공정의 변경, 원료 대체, 보존, 재료의 재활용 및 재사용 등 개선하려는 노력을 통해 폐수와 폐에너지를 포함한 모든 형태의 폐기물을 근본적으로 감소시키거나 제거해야 한다.

## 윤리 및 공정거래

사회적 책임을 충족하고 지속가능한 성장을 위해 포스코그룹과 공급사는 아래 사항을 준수하여야 한다.

### 1. 비즈니스 청렴성

- 모든 형태의 거래에 있어 최고 수준의 청렴성을 유지하여야 하며 부패, 강요, 공갈, 횡령 등 부적절한 행위는 엄격히 금지된다.

### 2. 윤리실천 특별약관의 준수

- 공급사는 포스코그룹의 '윤리실천 특별약관'의 제 규정을 준수할 의무가 있으며 만약 이를 위반하는 경우에는 동 약관 및 계약 관련 규정에 의거 제재를 받게 된다.

### 3. 공정거래 준수

- 공급사는 공정거래와 관련한 제 법규와 규정을 준수하여야 하며, 불공정한 거래관행 등 공정한 거래질서를 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

### 4. 신뢰문화 구축

- 공급사는 포스코그룹 구성원, 경쟁사 등 이해관계자를 비방할 목적으로 공연히 허위의 사실을 적시하여 타인 혹은 타사의 명예를 훼손하는 행위 등 포스코그룹 공급망 전체의 신뢰를 저해 하는 행위를 하여서는 아니 된다.

## 책임감 있는 원자재 조달

공급사는 책임감 있는 원자재 조달을 위해 아래의 사항들은 준수하여야 한다.

### 1. 정책 및 시스템 수립

- 공급사는 불법적이고 비윤리적인 방법을 통해 취득한 원자재(예: 무장세력이 점거한 광산에서 채굴된 광물 등)를 사용하지 않겠다는 정책을 수립하여야 한다.
- 또한, 공급사는 관련 정책 내에 분쟁광물 및 책임광물 조항을 반드시 포함해야 하며, 포스코로 공급하는 원자재, 부품, 제품에 포함된 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금(Collectively 3TG) 그리고 코발트가 콩고민주공화국이나 인접국가에서 인권을 유린하는 무장세력에게 직간접적으로 자원 또는 편익을 제공하지 않는다는 것을 보증할 수 있는 시스템을 구축하여야 한다.

### 2. OECD Guidance에 따른 실사 수행

- 공급사는 포스코로 공급하는 원자재, 부품, 제품 내 3TG 및 코발트의 원산지 및 공급망에 대하여 실사를 수행해야 하며, 포스코의 요청에 따라 실사 자료를 제공할 수 있어야 한다.
- 또한, 포스코의 요청이 있을 경우, 포스코로 공급하는 원자재, 부품, 제품 내 3TG 및 코발트의 원산지 및 제련소, 정제회사 정보를 포함한 실사 결과를 신속히 제공해야 한다.

## 영업비밀 및 지적재산 보호

공급사는 포스코그룹과의 거래에서 취득한 각종 기술자료, 정보 및 지적재산을 포스코 그룹의 사전 동의없이 제3자에게 누설, 제공하여서는 아니 된다.

### 1. 대외비 정보의 관리와 보호

- 포스코그룹에 제품과 서비스를 공급하는 과정에서 취득한 기술자료, 정보 및 지적재산은 포스코그룹이 허용한 범위 내에서만 사용해야 하며 적극 보호하여야 한다.

### 2. 지적재산 보호

- 포스코그룹에 제품 및 서비스를 공급함에 있어 타인의 특허, 소프트웨어, 디자인, 상표와 같은 지적재산을 침해하거나 불법적으로 사용하지 않아야 한다.

## 품질경영

공급사는 최고 품질의 제품과 서비스를 포스코그룹에 제공함으로써 World Best Supply Chain 구현에 최선을 다한다.

### 1. 품질관리

- 공급사는 포스코그룹이 세계 최고 수준의 제품을 생산, 공급할 수 있도록 스스로 검증된 품질의 제품을 공급하는데 노력해야 한다.

### 2. 변경관리

- 공급사는 설비, 재료, 작업방법의 변경 등으로 품질에 영향을 미치는 요인 발생시 포스코 그룹에 이를 사전에 고지하고 불량발생을 미연에 방지하여야 한다.

### 3. 공급사 상호간 품질관리

- 공급사는 자신과 거래 중인 다른 공급사에 대한 기술 및 품질지원을 통해 당해 공급사의 제품 및 서비스 품질확보에 이바지한다.

## 동반성장 사회공헌

공급사는 동반성장 및 사회공헌 활동을 통해 건전한 기업생태계 조성은 물론 지역사회 발전을 위한 제 활동을 수행하는데 적극 참여하여야 한다.

### 1. 동반성장

- 건전한 기업생태계의 조성을 위하여 동반성장 활동에 적극 동참함은 물론, 공급사와 거래 하는 업체까지 동반성장을 확산하도록 최선을 다한다.

### 2. 사회공헌

- 지속적인 고용창출과 지역사회 및 경제발전을 위한 사회공헌 활동을 적극 수행한다.

포스코그룹은 공급사가 보다 나은 상거래를 위하여 포스코그룹과 원활한 의사소통을 하기를 희망합니다. 그리고 본 포스코그룹 공급사 행동규범에 쓰여진 모든 조항을 공급사가 이행하는데 포스코그룹이 기여할 수 있는 구체적 방안에 관한 공급사의 제안을 기다립니다.

# 녹색구매 정책

(Green Procurement Policy)

담당부서 : 설비자재구매그룹

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하고, 포스코 퓨처엠이 사업활동의 전 과정에서 자원 낭비와 환경 오염을 방지하고 관련 법규를 준수 하며 사회적 책임을 다하는 지속가능한 구매를 실천하는 것을 목적으로 한다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 및 그 임직원에게 적용된다. 포스코퓨처엠 전 사업장, 출자법인 및 그 임직원과 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다.

## 정의

본 정책에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. '녹색구매'란 원부자재·집기비품 등 사업활동에 필요한 제품을 조달하는 단계에서 해당 제품의 생산·공급·유통·후처리 과정의 환경성을 평가하여 구매계약 및 공급망 관리를 친환경적으로 운영하는 구매 활동을 말한다.

2. '녹색제품'이란 아래에 해당하는 제품을 말한다.

가. 대한민국의 관련 법령 및 정부공공기관 방침에 따라 그 친환경성을 인증 받았거나 그러한 인증 기준에 적합한 것으로 인정되는 제품

나. 포스코 그룹 내 녹색구매 인정 기준(GP등급)에 해당되는 제품

GP 등급*	요약	해설
GP1	환경마크 물품	환경기술개발 및 지원에 관한 법령과 규칙에서 정하는 환경마크 인증제품
GP2	GR마크(Good Recycled Mark) 물품	자원의 절약과 재활용촉진에 관한 법령 및 규칙에서 정하는 재활용 인증제품
GP3	에너지 절감형 물품	에너지이용 합리화 법령 및 규칙에서 정하는 에너지 효율표시 1~2등급 제품, 에너지 절약마크 인증제품, 고효율 에너지 기자재
GP4	유해물질 6종 저감 물품	납, 수은, 카드뮴, 크롬, PCB(polychlorinated biphenyl), 석면 등 유해물질 저감물품
GP5	폐기물 저감구매	포장단위 경량화, Refill, 용기회수 등 폐기물 저감물품
GP6	기타 (난연성, 외국 환경 Label)	난연성 물품, 폐원자재를 활용한 재활용품, 외국의 환경 Label 획득 등 기타 친환경성이 인정 되는 물품
GP7	친환경성 고려 필요 물품	친환경성 고려 필요(환경규제준수 등) 물품

\*GP 등급 : Green Purchase 등급, 포스코 그룹 내 녹색구매 인정 기준

## 기본원칙

1. 원부자재 조달, 공정, 운영, 물류유통, 폐기물 처리 등 사업활동의 전 과정에서 친환경성 및 지속가능성을 고려하는 실질적인 녹색구매 활동을 실천한다.
2. 실질적이고 효과적인 환경경영 실천을 위하여 주된 사업활동에서의 자재 구매 활동뿐 아니라 사업장에서 사용되는 집기비품 등 소모성 자재를 비롯하여 전사적 구매 업무에서 녹색구매를 실천한다.

## 실행방안

### 1. 녹색구매 적극 권장

- 녹색제품을 적극적으로 구매하며, 자재 등 구매 절차에 녹색제품이 우선적으로 고려될 수 있도록 제도적 지원 방안을 마련한다.
- 시장에 관련 인증 제도나 인증을 받은 제품이 없는 이유 등으로 녹색제품 구매가 어려운 경우에는 재활용 원재료 사용 여부, 유해화학물질 포함 여부 등 제품이 환경에 미치는 영향, 제품 및 포장재의 재활용 가능성, 공정 및 유통 과정에서 발생하는 탄소량 등 접근 가능한 정보를 활용하여 가능한 친환경적인 제품을 구매한다.

### 2. 녹색구매 시스템 구축

- 효과적인 녹색구매 실천 및 녹색구매 활동의 지속적 개선을 위하여 녹색구매 현황 모니터링, 녹색제품 및 녹색 공급처의 발굴 및 도입, 녹색구매 실적 평가 및 중장기 목표 수립 등 녹색구매 시스템을 구축한다.
- 녹색구매 실적 및 목표 등에 관한 정보를 이해관계자에게 공유하기 위한 조치를 마련한다.

### 3. 공급망 내 녹색구매 장려

- 법령이 허용하는 범위에서 계열회사·협력업체·공급사·거래상대방에도 녹색구매 실천을 장려하며, 구체적으로 녹색구매 정책을 제정하고 이를 실천하는지 여부를 협력업체 선정에 고려한다.

# 포스코퓨처엠 책임광물 활동 보고

2023.5

## 책임광물 구매 정책

포스코퓨처엠은 글로벌 기업으로서 인류의 미래와 환경을 생각하고, 책임을 다하기 위해 노력하고 있습니다. 아프리카 분쟁지역, 아시아, 중동 등 특정 국가 내 지역으로부터 광물 채굴 시 발생하는 인권 침해, 환경 파괴, 분쟁단체 자금 유입 등의 사회적 문제를 해결하기 위해 당사는 책임감 있는 공급망 구축을 하고자 노력하고 있습니다.

이를 위해, 포스코퓨처엠은 아래와 같은 절차를 수행하고 있습니다.

1. 당사는OECD에서 제시한 Due Diligence Guidance를 바탕으로, 책임광물 정책 및 업무 프로세스를 수립하였으며, 윤리적으로 책임감 있는 광물 조달과 공급망 관리 강화에 집중하고 있습니다. 이를 위해 내부 임직원 등 이해관계자의 책임광물 인지도 제고와 교육을 실시하고 있으며 책임광물 구매 시 5단계 절차에 의거하여 업무를 수행하고 있습니다.

(확고한 시스템 구축 → 공급망 정보 수집/평가 → Risk 식별/완화 → 실사 → 투명한 소통)

\* RMI는 '책임광물' 원산지를 추적 조사하고 생산업체 모니터링 및 인증을 실시하는 글로벌 협의체입니다.

2. 당사는 RMI협회에서 제공하는 공급사 정보 수집용 CMRT(Conflict Minerals Reporting Template), CRT(Cobalt Reporting Template) 그리고 당사가 직접 개발한 Supplier Questionnaire Survey과정을 통해, 주석, 텅스텐, 탄탈륨, 금, 코발트를 대상으로 공급망(광산-제련소 포함) 추적 및 공급 과정상 발생할 수 있는 Risk를 사전 식별/완화 하고자 노력하고 있으며, 관리 범위를 니켈, 망간, 리튬, 흑연 까지 확대하고 있습니다.

3. 당사는 계약 체결 시 혹은 신규 공급사 등록 시 공급망 내 제련소 대상 '책임감 있는 제련소 인증 프로그램(RMAP, Responsible Minerals Assurance Program)을 통해 제3자 기관으로부터 실사를 받도록 권장하고 있습니다. 경영총 및 임직원의 노력 결과, 당사는 CAHRAs(Conflict Affected and High Risk Areas) 지역 원산지 광물 대상 현재 100% RMI로부터 인증받은 제련소산 원료를 구매하고 있습니다.



또한, 포스코퓨처엠의 책임광물 구매 정책이 제련소·광산이 포함된 Upstream영역까지 일관되게 적용될 수 있도록 공급사 행동강령 기준을 강화하였습니다.

- (A) 공급사는 콩고 민주공화국 또는 당사가 지정한 위험지역 내(28개국 285개 지역) 윤리문제가 발생하는 ASM 광산(Artisanal and small-scale mining)의 원료가 포함 되지 않도록 하는 책임광물 관리정책을 수립하고 개선사항에 대해 당사에 보고해야 합니다.
- (B) 공급사는 공급망 내 광산 정보, 원산지, 위치 그리고 윤리 Risk 발생여부를 파악하기 위해 선의의 노력을 기울여야 하며 당사와 계약 체결 시 당사 책임광물 정책에 동의 및 그에 맞는 활동을 하도록 의무화하고 있습니다.
- (C) 공급사는 당사의 요청에 따라 분쟁광물, 책임광물 사용 보고질의서를 작성하여 적시에 제출해야 하며 상위 공급사를 상대로 책임광물 정책을 전파하여 당사 공급망 모두가 공동으로 사회적 이슈를 해결하는데 앞장 설 수 있도록 노력하고 있습니다.

만약, 당사가 책임광물 정책 구현을 위한 필요 정보를 공급사로부터 충분히 제공받지 못하거나 공급사 Supply Chain 내 위험이 발견되었는데 공급사에서 적절한 조치를 수행하지 않는 경우, 교육 지원, 실사 등의 역량강화를 통해 개선할 수 있도록 지원할 것이며 공급사가 의도적으로 사실과 다른 정보를 제공한 경우 혹은 개선 조치 노력이 없을 시 해당 공급사와의 거래를 중단할 수도 있습니다.

또한, SRM(Supplier Relationship Management) 공급사 평가 시에도 책임광물 영역을 추가하여 지속 관리 예정입니다.

포스코퓨처엠은 이러한 활동을 통해 광물을 책임 있게 구매하고자 하는 국제적 노력에 적극적으로 동참할 것이며, 이를 통해 분쟁지역에서의 인권 및 환경을 보호하는 사회적 책임을 다할 것입니다.

### 책임광물 정책 추진 방향 및 절차

포스코퓨처엠은 OECD 실사 Guidance와 내부 정책 Framework를 통해 ① 확고한 관리시스템 구축 → ② 공급망의 위험 파악 및 평가 → ③ 인지된 위험 대응 전략 수립 및 실행 → ④ 실사 → ⑤ 내외부 이해관계자 대상 소통 단계로 나뉘어 단계별 표준 운영 절차를 수립하였습니다.

- ▶ 적용 광물 및 위험지역 관리 대상  
적용 대상은 포스코퓨처엠에서 현재 구매하고 있는 텅스텐, 코발트(금, 탄탈륨, 주석은 미구매)이고, 전 세계적으로 책임광물 관리가 중요한 이슈로 대두됨에 따라, 니켈, 망간, 리튬, 흑연 등으로 관리 범위를 확대하고 있습니다.  
CAHRAs 위험지역 대상은 DR 콩고, 중부아프리카 등 아프리카 소재 17개국 141개 지역, 인도, 파키스탄 등 아시아 소재 4개국 22개 지역, 아프가니스탄, 리비아 등 중동 소재 3개국 77개 지역, 콜롬비아, 베네수엘라 남미 소재 2개국 31개 지역, 우크라이나, 튀르키예 유럽

소재 2개국 14개 지역을 CAHRAs(Conflict Affected and High Risk Areas)로 선정, Risk 관리 중에 있습니다. CAHRAs 위험지역 리스트는 외부 웹사이트 정보 및 국제적으로 이슈화되고 있는 특정국가 및 세부지역을 조사하여 매년 7월, 1월 반기별로 업데이트되고 있습니다.

- ▶ 포스코퓨처엠 책임광물 구매 현황
  - 코발트(Cobalt) : 약 2.7천톤/년(코발트 순분 기준으로 환산, 전구체에 함유된 코발트 포함)
  - 텅스텐(Tungsten) : 약 160톤/년(산화텅스텐 기준)
  - 3T1G 외 원료 : 니켈(Nickel), 리튬(Lithium), 망간(Manganese), 흑연(Graphite) 등 구매 중
- ▶ 책임광물 대응 조직 구성  
당사의 기획지원본부 구매계약실이 책임광물 총괄 역할을 담당하고 있으며 홍보그룹, 인사혁신그룹, 법무실, 윤리경영사무국, 기업시민사무국, 마케팅그룹, CS/품질섹션 등 관련 부서와 함께 종합적으로 책임광물 이슈에 대해 대응하고 있습니다.
- ▶ 책임광물 단계별 표준운영절차  
포스코퓨처엠은 OECD Due Diligence 5 Step Guidance에 의거하여 5 단계별 활동을 준수하고 있습니다.
  - Step1. 확고한 책임광물 정책/시스템 구현
    - 정책/목표 설정, 프로세스/조직 강건화 및 내부 이해관계자 역량 강화
  - Step2. 공급망 정보 수집 및 평가
    - 포스코퓨처엠 Questionnaire Survey 직접 실시 (대상 : Tier1 공급사· 제련소 - 광산까지)
    - RMI 협회에서 제공한 CMRT, CRT양식 활용 정보 수집 후 평가 및 검증 실시
    - 수집된 정보를 바탕으로 RMAP 인증여부, 실사 결과, CAHRAs 등 상세 기준에 의거 Red Flag 분류
  - Step3. Risk 식별 및 완화 관리
    - 식별된 Red Flag 대상, Risk 식별/평가 후 관리 대상 우선순위 선정
    - 고위험군 공급사 대상 체계적인 교육 지원, 직접 방문 실시, 실사 수행 등 대응 메커니즘 수립
    - 계약서 내 책임광물 관련 조항 삽입 및 포스코퓨처엠 정책 미준수 시 계약 미체결 등 정책 준수 의무화
  - Step4. Due Diligence (실사)
    - 식별된 Risk 완화여부 확인 위해 바이어 직접 및 독립된 제3자기관 실사 의뢰
    - 위험지역 내 미인증 제련소 3자기관 실사 지원 및 RMAP 인증 독려(분쟁지역산 원료 차별 방지)
    - 실사 시 발견된 지적사항 개선 여부 모니터링 실시
  - Step5. 실행결과 내외부 이해관계자 소통
    - 활동내용의 투명한 공개, 기업시민 보고서 발간, 내부 임원 보고 등 소통강화
    - 당사의 원료구매현황, 원산지, 인증여부, 실사 결과, 전년도 활동 대비 개선효과 등 투명한 공개

5 Step 단계별 상세 활동 내용

Step1. 확고한 책임광물 정책/시스템 구현

- [조직 체계] 포스코퓨처엠은 기획지원본부 산하 구매계약실\*에서 책임광물 전담 업무를 담당하고 있습니다. 그룹 차원에서는 포스코, 포스코인터내셔널과 책임광물 협의회를 구성하여 유기적으로 책임광물 리스크를 관리하고 있습니다. 책임광물 대상 외에도 구매계약실에서는 모든 원료를 대상으로 공급망 관리 활동을 하고 있습니다.

\* '23년 조직변동으로 에너지소재전략실 → 구매계약실 이관

- [임직원 교육] '21년부터 바이어, 사용부서 등 관련 임직원들의 인지도 제고를 위해 포스코 그룹 차원 e-Card와 e-Learning Type 콘텐츠 및 포스코퓨처엠 자체 교육자료를 개발하여 교육을 실시하고 있습니다. 해당 자료는 책임광물 공급사들에게도 제공하여 공급망 내 모든 이해관계자들에 당사의 책임광물 정책을 알리는 한편, 이해관계자들의 역량 향상을 위해 노력하고 있습니다.

'22년 실적 및 '23년 계획 :

- [임직원 대상 교육] 포스코퓨처엠은 '22년에 반기 단위로 전 임직원을 대상으로 책임광물/분쟁광물의 기본개념, 국제사회 책임광물 관리 추세 당사 책임광물 정책을 포함한 대응 현황 등 ESG 공급망 관리에 대해 교육을 실시하였습니다.
- [공급사 대상 교육] 내부 임직원 외에도 각 바이어는 '22년 최소 연 1회 국내 원료 공급사를 대상으로 당사 책임광물 이슈, 국제사회 Trends 및 정책 추진 방향에 대해 교육을 실시하였습니다. 당사에서는 '23년부터 공급사 책임광물 교육을 전 원료공급사 대상으로 확대할 예정입니다.

교육 수료 실적 (단위 : 명)

구분	'20년	'21년	'22년
교육 수료자 수	전 임직원	전 임직원	전 임직원
인당 교육 빈도 수	1회/년	2회/년	2회/년

- [신규 공급사 등록 기준 강화] '21년부터 책임있는 광물을 구매할 수 있도록 신규 공급사 등록 기준을 강화 조치하였습니다. 공급사 등록 시 당사 책임광물 정책을 준수한다는 서명서를 제출하여 공급사에서도 CAHRAs에서의 광물 미사용 정책 활동에 참여하도록 하고 있으며 당사 공급 및 계약 체결 시 위험국가의 원산지로 확인 될 경우 제3자기관의 실사를 받고 RMAP 인증을 받은 제련소와 거래를 해야하는 조항을 추가하여 운영하고 있습니다.
- [책임광물 추적관리 시스템 구축] '21년 3월 포스코퓨처엠은 자동차사-배터리사-원료공급사 공조하에 책임광물 리스크를 제거하기 위해 공급망 Blockchain 기술을 활용하여 코발트를 대상으로 '책임광물 추적관리시스템'을 구축했습니다. 해당 시스템을 통해 당사 구매원료 Upstream부터 자동차사에 이르기까지의 전 Supply Chain에 걸친 책임광물 리스크를 효율적으로 관리하는 중입니다. 또한 '22년부터 해당시스템의 관리 적용범위를 리튬, 니켈 등 배터리 주요 원료를 대상으로 확대 중입니다.

Step2. 공급망 정보 수집 및 평가

- [공급망 정보 파악] 포스코퓨처엠은 자체적으로 개발하여 만든 공급사 및 제련소용 Questionnaire Survey Template를 활용하여 정보(원산지, 광산/제련소 위치, 물류흐름, Supply Chain내 Risk 존재 여부, 공급사의 책임광물 정책 보유 여부 등)를 수집하고 있습니다. 추가적으로 국제표준문서인 C(M)RT를 활용하여 자체 수집된 정보 부합여부를 검증하고 있습니다.

당사는 '21년 하반기부터 공급사 대상으로 실사 및 연간단위 공급사 대상 정보 조사 활동을 지속 중이며 '22년 공급사 대상 정보 조사 결과, 총 27개 업체 중 26개 업체가 당사 Survey에 응답하며 응답률 96%를 달성하였습니다.

포스코퓨처엠 책임광물 관련 거래 제련소 현황 및 인증 여부

거래 중인 책임광물 제련소 현황 (단위 : 수)

구분	'21년	'22년
텅스텐	2	2
코발트(전구체업체 포함)	3	4
합계	5	6

RMAP 인증된 제련소 현황 (단위 : 수)

구분	'21년	'22년
인증	5	6
Conformant*	4	6
Active*	1	-
미인증	-	-

포스코퓨처엠은 '22년 현재 100% RMAP 인증률 운영 중

제련소 상세 정보 (단위 : 수)

순번	광물	RMI 제련소 ID	제련소 이름	Country(원산지)	RMAP 인증
1	Cobalt	CID003291	Guangdong Jiana Energy Technology	China Guangzhou	Conformant
2	Cobalt	CID003255	Quzhou Huayou Cobalt New Material	China Changsha	Conformant
3	Cobalt	CID003411	Hunan CNGR New Energy Science & Technology Co., Ltd.	China Changsha	Conformant
4	Cobalt	CID003338	SungEel HiTech	Korea Gunsan	Conformant
5	Tungsten	CID002321	Jiangxi Gan Bei Tungsten	China Xiushui	Conformant
6	Tungsten	CID002082	Xiamen Tungsten	China Xiamen	Conformant

\* Conformant(인증) : RMAP Standard 또는 동등한 교차인정평가(equivalent cross-recognized assessment)를 완료한 제련소 또는 정련소

\* Active(진행 중) : RMAP 평가 관련 문서 제출 및 현장 평가를 수행하기로 약속한 제련소와 정련소로 단계상 사전평가(pre-assessment) 또는 평가(assessment) 또는 시정조치단계(corrective-action phases of the assessment)의 공급사를 포함

- 참고로 RMI의 RMAP 인증은 3T1G(Tantalum, Tin, Tungsten, Gold) 원료 및 Cobalt 원료 중심으로 진행 중이며, 니켈, 망간, 리튬 및 흑연 원료에 대한 책임광물 관리는 당사 자체 정보 수집 및 평가를 통해서 관리 중입니다. ('22.12월 기준)

공급사  
Questionnaire  
Survey 응답률

(단위 : 수)

구분	'20년	'21년	'22년
자체 Survey 실시 여부	X	○	○
Survey 대상 공급사 및 제련소 (텅스텐, 전구체, 니켈, 망간, 코발트, 리튬 원료)	미실시	17	27
응답 공급사 수	미실시	16	26
응답률	-	94%	96%

21년 이후 Survey 실시

- [고충처리, 이의제기절차] 상시 공급사의 의견을 청취 할 수 있도록 고충처리 및 이의제기 절차를 신설하였습니다. 공급망내 모든 이해관계자를 대상으로 직접 접수, SNS등 기타 매체 활용 혹은 실사 수행 시 고충 내용을 접한 후 공식화하여 해결하고자 절차를 수립하였습니다.
- [위험성 평가] 원산지 등 식별된 정보와 당사 CAHRAs(Conflict Affected-High Risk Areas) 기준에 근거하여 공급사별 잠재적 Risk를 도출하고 있습니다. 이 외에도 공급사 Survey 응답률, 의도적 허위 정보 제출, 책임광물 인지도 부족 등 여러 요소들을 종합 평가하여 관리 대상인 Red Flag를 선정하고 Risk 대응 메커니즘을 활용하고 있습니다. '22년 공급사 대상 책임광물 위험성 평가 결과 Red Flag 등급의 공급사는 0개로 확인되었습니다. (Green 25개, Yellow 2개)

CAHRAs(Conflict Affected-High Risk Areas) 기준 :

- 아프리카 : DR 콩고, 중앙아프리카, 부르키나파소 등 17개국 141개 지역
- 아시아 : 인도, 파키스탄 등 4개국 22개 지역
- 중동 : 아프가니스탄, 예멘, 리비아 등 3개국 77개 지역
- 남미 : 콜롬비아, 베네수엘라 2개국 31개 지역
- 기타 : 우크라이나, 튀르키예 2개국 14개 지역

Step3~4. Risk 식별완화 및 실사

- [대응 메커니즘] 식별된 Red Flag 대상 위험수준 여부에 따라 교육 강화, 출장 횟수 확대, 바이어 실사 진행 등 대응 메커니즘을 구축하였습니다. 만약 고위험군 공급사로부터 반복된 문제점 발견 및 개선사항이 미진할 경우 독립된 제3자 기관의 Due Diligence를 시행하고 있습니다. CAHRAs에 속해 있는 원산지산 원료 공급사는 당사와 거래 시, RMAP 인증받은 제련소 외만 계약할 수 있도록 제한하고 있습니다. 만약 위험 국가내 제련소가 인증받지 못한 경우에는 RMAP 인증을 받을 수 있도록 다양한 지원을 제공하고 있습니다. 교육, 출장 횟수 강화, 내부 실사 및 제3자기관 실사에도 지적 사항이 개선되지 않거나 책임광물 이슈에 대응하고자 하는 의지가 없을 경우 당사와의 계약 체결을 인증받지 규정을 강화하였습니다.

Step5. 소통 활동 강화

- 포스코퓨처엠은 모든 이해관계자와의 소통을 강화하기위해 '21년부터 책임광물 활동보고서를 발간하고 있습니다.

또한, 포스코퓨처엠 기업시민보고서에도 책임광물 관련 별도 페이지를 할애하여 소통을 강화하였습니다. 참고로 '18년 포스코의 더불어 함께 발전하는 기업시민 경영이념 선포를 기점으로 포스코퓨처엠은 고객, 구성원, 주주 등 모든 이해관계자와 소통하고 공감하며 끊임없이 변화하고 혁신하여 더 큰 기업가치를 창출하기 위해 노력하고 있습니다. 앞으로도 포스코퓨처엠은 투명한 정보 공개와 국제사회가 요구하는 기준에 맞춰 보고서를 지속 발간하겠습니다.

(기업시민보고서 URL : [https://www.poscofuturem.com/resources/file/2021poscochemical\\_en.pdf](https://www.poscofuturem.com/resources/file/2021poscochemical_en.pdf))

# 이해관계자 참여 정책

(Stakeholder Engagement Policy)

담당부서 : 기업시민사무국

개정이력

버전  
1

개정일자  
'23.4.28

개정내용  
신설

## 목적

포스코퓨처엠은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념하에 고객, 구성원, 주주 등 모든 이해관계자와 소통하고 공감하면서 변화하고 혁신하는 것이 궁극적으로 더 큰 기업가치를 실현하는 길이라고 선언하고 있다. 본 정책은 공존·공생 가치를 구현하기 위해 이해관계자의 요구사항 및 의견을 적극적으로 수렴하여 소통해 나가기 위한 원칙과 실행방안을 규정하는 것을 목적으로 한다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 전 사업장 및 출자법인에 적용된다. 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다.

## 기본원칙

### 1. 이해관계자의 정의

- 이해관계자는 기업의 경영 활동, 제품, 서비스 및 의사결정에 영향을 미치거나 기업 활동으로부터 영향을 받을 수 있는 개인 혹은 단체를 의미한다. 이해관계자에는 고객, 임직원, 주주, 협력사, 지역사회, 정부 및 시민단체, 국내외 투자자 등 다양한 집단이 포함될 수 있다.

### 2. 이해관계자 참여와 소통

- 진실, 공정, 정직을 최우선의 가치기준으로 모든 이해관계자들에게 신뢰받는 기업상을 구축하는 것을 지향해야 할 불변의 가치로 인식하며 이해관계자의 참여를 독려하고 이들과 적극적으로 소통한다.
- 이해관계자의 참여와 이해관계자와 주기적 소통을 통해 기업활동이 사회와 환경에 미치는 긍정적, 부정적 영향을 외부의 시각에서 객관적으로 평가하고, 그 과정에서 발견된 사회 책임경영 이슈에 대한 이해관계자의 요구와 기대사항을 경영활동에 반영할 수 있도록 노력한다.

## 3. 지역사회 존중 및 참여

- 지역사회의 문화와 전통을 존중하고 보호하며, 기업활동으로 인하여 지역사회와 환경에 미치는 부정적인 영향은 최소화하고 긍정적인 영향은 극대화될 수 있도록 지원한다.
- 국제노동기구(ILO) 협약 제169호 또는 유엔 선주민권리선언(UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)에 기초하여 지역사회 선주민의 권리를 존중하고, 선주민의 사회, 경제 문화적 권리가 실현되고 발전될 수 있도록 노력한다.

## 4. 지역사회 발전

- 지역사회의 발전에 기여함으로써 지속가능한 성장의 기반을 조성하고 지역사회에 대한 적극적 참여가 사회·경제적 가치 창출로 이어질 수 있도록 노력한다.

## 실행방안

### 1. 이해관계자 참여 관리 거버넌스

- 이해관계자 참여와 관련된 전반적인 정책과 방향 설정 및 소통 절차, 이행 모니터링은 이해관계자 특성에 맞는 유관부서에서 관련 업무를 수행한다. 각 전담 부서는 이해관계자 참여 및 리스크 점검절차 운영, 이해관계자 대응 활동의 이행, 기관 협력, 관련 VOC 접수 채널 운영 등을 수행한다.
- 이해관계자와 관련된 중요 이슈 발생 시에는 이사회에 해당 내용을 보고한다.
- 경영활동에 큰 영향을 미친 이해관계자 참여 활동 및 성과 정보를 공시한다.

### 2. 이해관계자의 식별, 참여 및 소통 절차 마련

- 기업활동에 의해 영향을 받거나, 기업활동에 영향을 미칠 수 있는 개인 또는 집단을 식별하고, 그 영향의 수준을 파악하는 절차를 마련한다.
- 이해관계자의 적극적 참여를 이끌어 낼 수 있도록 이해관계자의 의견을 효율적으로 수렴하는 절차와 방법을 마련하고, 여기에 의사소통 채널의 운영 주체와 주기 및 방식이 포함되도록 한다.

### 3. 지역사회 보호 및 참여 절차 마련

- 기업활동이 지역 주민의 권리에 영향을 미칠 가능성이 있는 경우 지역 주민의 권리를 확인하고 보호하기 위한 절차를 마련하고, 지역 주민에게 사업수행 여부 및 방법에 대한 충분한 정보를 제공하여 지역 주민이 이에 기반하여 자유롭게 의견을 사전에 제시할 수 있는 방안을 마련한다.
- 기업활동이 지역 주민의 재정착 및 보상 문제에 어떠한 영향을 미치는지를 적극적으로 파악하여 체계적으로 개선해 나가기 위해 노력한다.

- 기업활동의 초기단계에서부터 지역사회와 협의체계를 구축하여, 지역사회와 지속적인 협의하에 기업활동이 이루어질 수 있도록 노력한다.

#### 4. 지역사회 발전 프로그램

- 지역의 이해관계자들과 협의하여 지역사회 발전을 위한 프로그램을 마련하고, 프로그램 진행 과정을 모니터링하며, 프로그램의 실행에 따른 지역사회 발전 성과를 이해관계자들과 주기적으로 공유한다.

#### 5. 고충처리제도

- 기업활동으로 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 고충처리제도를 운영한다. 윤리상담센터(Helpline), 비윤리 신고센터(Hotline) 등의 기존 수단을 활용하여 신속하고 합리적인 해결을 위해 노력하고, 신고자, 피해자 및 협조자에 대하여 상담 또는 조사 신청 및 이에 대한 협조 등을 이유로 불이익을 당하지 않도록 노력한다.

# 포스코퓨처엠 기업 지배구조 헌장

## 전문

포스코퓨처엠은 사회기반이 되는 가치 있는 제품과 서비스를 제공함으로써 고객과 인류사회에 공헌한다는 경영이념을 구현하기 위해 강하고 좋은 글로벌 우량기업을 지향한다. 건전한 기업지배구조의 구축은 모든 이해관계자로부터 신뢰를 확보하고 성실한 경영활동을 수행하는 초석이 되며, 글로벌 우량기업의 이상을 실현하는 길이라는 확고한 믿음으로 본 기업지배구조 헌장을 제정한다. 포스코퓨처엠은 본 헌장에 따라 독립적인 이사회의 감독 아래 전문경영진의 투명·정도·책임경영을 고강함으로써 주주, 고객, 직원 등 이해관계자의 균형있는 권익증진에 노력한다.

## I. 총칙

- ① 포스코퓨처엠의 사업은 주주의 장기적인 가치 증진을 목표로 최고 경영자를 정점으로 하는 전임직원에 의해 수행된다. 이사회는 회사의 운영 방향을 설정하며, 경영진의 주주가치 증진 노력을 확인하고 감독한다.
- ② 포스코퓨처엠은 주주가치의 증진과 이해관계자의 권익 보호를 위해 독립적인 사외이사 중심의 이사회와 전문경영진간 견제와 균형이 조화된 글로벌 전문경영체계를 정착·발전시킨다.
- ③ 포스코퓨처엠은 주주 및 이해관계자에게 경영상의 주요사항과 재무제표 등을 신속·정확하게 공개하며, 독립성과 전문성을 보유한 감사기구를 통해 재무정보의 정확성을 검증한다.

## II. 주주

### 1. 주주의 권리

- ① 주주는 포스코퓨처엠의 소유자로서 상법 등 관련법령에서 보장하는 다음과 같은 기본적인 권리를 가진다.
  - 이익 분배 참여권
  - 주주총회 참석 및 의결권
  - 이사 후보자 등 주주총회 목적사항을 제안할 수 있는 권리
  - 접근이 용이한 방법으로 시의적절하게 정보를 제공받을 권리 등

- ② 합병·정관의 변경·자본의 감소 등 회사의 존립과 주주권에 중대한 변화를 가져오는 사항은 주주총회에서 주주의 권리를 최대한 보장하는 원칙하에 결정된다.
- ③ 주주권의 행사는 주주의 자유 의사에 따라 편리하게 행사되어야 한다. 회사는 주주권 행사를 용이하게 하기 위해 주주총회의 의안 등에 관하여 충분한 정보를 제공한다.

## 2. 주주의 공평한 대우

- ① 회사는 보유 주식의 종류 및 수에 따라 주주를 공평하게 대우하고, 주주가 보유한 주식 수의 다과에 따라 그 본질적인 권리가 침해되지 않도록 한다.
- ② 회사는 거래관계에 있어 주주라는 이유로 특별한 대우를 하지 아니하며, 주주가 아니라는 이유로 불리한 처분을 하지 않는다.
- ③ 소수주주의 권리행사는 법령에서 정한 바에 따라 전체주주의 권익이 손상되지 않는 범위내에서 보장되며, 회사는 소수주주권 보호에 적극 노력한다.

## 3. 주주의 책임

- ① 주주는 자신의 의결권의 중요성을 인식하고 회사의 발전과 이익이 되는 방향으로 의결권을 적극 행사하여야 한다.
- ② 대주주는 회사와 다른 모든 주주의 이익을 위해 행동하여야 하며, 이에 반하는 행동으로 회사와 다른 주주에게 손해를 끼쳐서는 안된다.

## III. 이사회

### 1. 이사회 기능

- ① 이사회는 관련 법령의 범위내에서 경영에 관한 포괄적인 권한을 가지는 기관으로서 회사와 주주의 이익을 위해 핵심 경영목표와 기본 경영전략을 결정하고, 경영진의 활동을 감독한다.
- ② 이사회는 아래의 기능을 수행한다.
  - 경영목표 및 핵심 경영전략의 수립
  - 경영진의 임면, 감독, 평가 및 보상정책 결정
  - 경영성과의 주기적인 모니터링
  - 중요한 투자사업, 대규모 자금차입, 연도 사업계획 및 예산의 승인
  - 기타 법령 및 정관, 이사회운영규정에서 정하는 사항

### 2. 이사회 구성

- ① 회사는 다양한 의견의 효과적인 논의와 효율적인 의사결정이 가능한 규모로 구성되어야 하며, 이사회 산하 위원회가 운영되기에 충분한 수의 이사로 구성되어야 한다.

- ② 이사회에는 실질적인 경영감독 기능을 수행하기에 충분한 수의 독립적인 사외이사를 둔다.
- ③ 회사는 주주가 이사 후보에 대한 충분한 정보와 시간을 가지고 의결권을 행사할 수 있도록 한다.

## 3. 이사의 자격

- ① 이사는 모범적인 윤리의식과 직업의식 및 정직성을 가져야 하며, 모든 주주의 장기적인 가치 증진과 이해관계자의 권익을 균형있게 대변할 수 있어야 한다.
- ② 사내이사는 회사를 경영하는 고위 경영진으로서 회사의 사업내용과 관련된 풍부한 경험과 전문지식을 쌓아야 하며, 합리적인 판단력과 추진력을 갖추어야 한다.
- ③ 사외이사는 산업계·금융계·학계·법조계·회계분야 또는 공공부문에서 해당분야에 관한 전문지식이나 경험이 풍부하고 회사와 중대한 이해관계가 없으며, 경영진과 특정주주로부터 독립적인 의사결정을 할 수 있어야 한다.
- ④ 이사회 구성에 있어 다양성을 확보하기 위하여 이사 후보자의 성별, 국가, 연령, 학력, 전문역량 등의 요소를 종합적으로 고려하여 선임한다.

## 4. 이사의 선임

- ① 이사는 이사회 추천에 의해 주주총회에서 선임된다.
- ② 사외이사 후보는 사외이사후보추천위원회에서 주주총회에 추천한다.
- ③ 사외이사 후보자를 투명하고 객관적으로 선정하기 위해 외부 전문가로부터 자문을 구할 수 있다.
- ④ 이사회 결의에 의하여 사내이사 중 대표이사를 선임할 수 있다.

## 5. 사외이사의 역할

- ① 사외이사는 이사회 활동을 통해 회사의 주요 의사결정에 참여하고, 이사회 구성원으로서 경영진을 감독하는 동시에 건설적인 조언을 통해 경영진을 지원한다.
- ② 사외이사는 직무수행에 필요한 정보의 제공을 요청할 수 있다. 또한 필요한 경우 적절한 절차에 의해 외부전문가의 자문을 받을 수 있으며 회사는 이에 소요되는 비용을 지원한다.
- ③ 사외이사는 직무수행을 위해 충분한 시간을 투여하여야 하며, 이사회가 개최될 때에는 사전에 관련 자료를 검토한 후 참석하여야 한다.

## 6. 이사의 책임

- ① 이사는 선량한 관리자로서의 주의·충실 의무에 따라 회사와 주주의 이익을 위해 직무에 임해야 하며, 직무상 얻어진 정보를 외부에 누출하거나 개인의 이익을 위해 사용하여서는 아니된다.
- ② 이사가 법령이나 정관을 위배하거나 그 임무를 소홀히 한 때에는 회사에 대하여 손해배상 책임이 있으며, 악의나 중과실이 있는 때에는 제3자에 대하여도 손해배상책임을 진다. 그러나 적절한 절차와 성실하고 합리적인 판단에 따른 이사의 경영판단은 존중되어야 한다.
- ③ 회사는 이사에 대한 책임 추궁의 실효성을 확보하고, 유능한 인사를 이사로 영입하기 위하여 회사의 비용으로 이사를 위한 손해배상책임보험에 가입한다.
- ④ 회사와 이사간의 이해 상충 문제가 해결되지 않을 경우 당해 이사는 사직하여야 하며, 이사는 자신의 개인적 또는 직업적 이해에 영향을 미칠 수 있는 토론이나 결정에는 스스로 참석하지 않아야 한다.

## 7. 이사회 운영

- ① 이사회는 기업과 주주의 이익을 위한 최선의 경영의사 결정을 위해 효율적이고 합리적으로 운영되어야 한다.
- ② 이사회는 원칙적으로 년 8회 정기적으로 개최하며, 긴급한 의안이 있는 경우 임시 이사회를 개최한다. 이사회의 원활한 운영을 위하여 이사회의 권한과 책임, 운영 절차 등을 구체적으로 규정한 이사회운영규정을 제정·운영한다.

## 8. 경영진 평가 및 보상

- ① 이사회는 장기적인 주주가치 증대에 기여할 수 있는 경영진 평가 보상체계를 설계·운영한다. 경영진의 경영활동은 공정하게 평가되어야 하며, 그 결과는 보상과 재선임에 합리적이고 적절하게 연계된다.

## IV. 감사기구

### 1. 감사위원회

- ① 감사위원회는 3인 이상의 사외이사로 구성하며, 회계 또는 재무 업무에 관한 전문가를 1인 이상 포함한다.
- ② 감사위원회는 아래의 기능을 수행한다.
  - 경영진의 업무활동에 대한 적법성 감사
  - 기업재무활동에 대한 건전성과 타당성 및 재무 보고의 정확성 검토
  - 중요한 회계처리 기준과 회계추정변경의 타당성 검토
  - 기타 법령 및 정관, 감사위원회운영규정에서 정하는 사항

- ③ 감사위원회는 분기 1회 이상 개최되며, 필요한 경우 이사·비등기임원 또는 관련 직원의 출석을 요구할 수 있다.

## 2. 외부감사인

- ① 외부감사인은 회사와 경영진 및 특정 주주 등으로부터 독립적인 입장에서 공정하게 감사 업무를 수행하여야 한다.
- ② 외부감사인은 외부감사선임위원회에서 선임되며, 외부 감사활동 중에 확인한 중요한 사항을 이사회에 보고하여야 한다.
- ③ 외부감사인은 주주총회에 참석하여 감사보고서에 관한 주주의 질문이 있는 경우에 성실히 답변하여야 한다.

## V. 이해관계자

- ① 회사는 직원·고객·채권자·공급자·지역사회 등 모든 이해관계자의 관심사항을 성실하게 해결하는 것이 장기적인 주주가치의 증진에 기여한다는 믿음을 가지고 기업의 사회적 책임을 다한다.
- ② 회사는 법령이나 계약에 의한 이해관계자의 권리를 충실히 보호하며, 근로기준법 등 노동 관계 법령을 성실히 준수하고 근로 조건의 유지·개선에 노력한다.
- ③ 회사는 법령이 허용하는 범위내에서 이해관계자의 권리보호에 필요한 정보를 제공하며, 이해 관계자의 관련 정보 접근을 지원한다.

## VI. 공시

- ① 회사는 정기적으로 사업보고서, 분기보고서 및 반기보고서 등을 작성하여 공시하며, 법령에 의해 요구되는 공시사항 외에도 주주 및 이해관계자의 의사결정에 중대한 영향을 미칠 수 있는 사항은 신속하고 정확하게 공시한다.
- ② 회사는 중요한 기업정보의 공개 범위나 공개 시기에 있어 특정인을 우대하거나 차별하지 않으며, 모든 이해관계자들이 동시에 접근할 수 있도록 공시한다.

# 이사회 독립성 · 다양성 정책

(Board Independence and Diversity Policy)

## 실행방안

### 1. 전문성 및 독립성을 갖춘 후보 선정

- 이사 후보 추천 및 선정 시 이사의 역할 및 책무를 다하기 위한 능력경험 및 역량을 갖춘 자를 선정하며, 기업가치의 훼손 및 주주 권익의 침해에 책임 있는 자, 회사주주와 이해 상충의 우려가 있는 자의 선정선임은 보다 신중히 검토한다.

### 2. 사외이사 독립성 확보

- 사외이사는 특별히 독립성 및 중립성이 요구되는 직책이므로, 사외이사 선임 시에는 이사의 독립성이 실질적으로 확보되기 어려운 사정이 있는지를 종합적으로 검토하고, 중립적 · 객관적으로 회사와 주주의 이익을 위하여 직무를 수행할 수 있는 자를 선임한다.
- 독립성을 검증하기 위해 국내 「상법」 및 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」을 준수하며, 이사회는 동 요건에 입각해 이사 후보자 및 재임이사의 독립성 수준을 엄격하게 유지하며 다음 각 호의 어느 하나라도 해당하는 경우 그 직을 상실한다.
  - 회사의 상무에 종사하는 이사, 집행임원 및 피용자 또는 최근 2년 이내에 회사의 상무에 종사한 이사 · 감사 · 집행임원 및 피용자
  - 최대주주 본인과 그 배우자 및 직계 존속 · 비속
  - 최대주주가 법인인 경우 그 법인의 이사 · 감사 · 집행임원 및 피용자
  - 이사 · 감사 · 집행임원의 배우자 및 직계 존속 · 비속
  - 회사의 모회사 또는 자회사의 이사 · 감사 · 집행임원 및 피용자
  - 회사와 거래관계 등 중요한 이해관계에 있는 법인의 이사 · 감사 · 집행임원 및 피용자
  - 회사의 이사 · 집행임원 및 피용자가 이사 · 집행임원으로 있는 다른 회사의 이사 · 감사 · 집행임원 및 피용자

담당부서 : 경영전략그룹

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하며, 포스코 퓨처엠의 최고 의사결정 및 관리 · 감독기구인 이사회가 기업과 주주의 이익을 극대화 하고 이해관계자 및 사회의 발전에 기여하는 객관적, 효율적, 합리적인 의사결정을 하기 위해 이사회 독립성 및 다양성 확보가 중요하다는 인식하에, 다양한 배경과 경험, 능력을 가지고 높은 수준의 독립성을 가진 이사회를 구성하는 것을 목적으로 한다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠에 적용된다.

## 기본원칙

### 1. 이사회 독립성 확보

- 이사회는 상법, 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 등 관련 법령을 준수하며, 공정하고 투명한 기업지배구조 확립을 위하여 경영진과 지배주주 및 이해관계로부터 독립하여 의사결정 및 경영감독 기능을 수행한다.
- 이사회가 실질적으로 독립성을 유지하고 경영진을 감독 · 견제할 수 있도록 「상법」 등 관련 법령에 따라 사외이사제도를 운영한다.
- 사외이사의 자격 및 독립성은 사내이사보다 엄격하게 규율된다. 사외이사는 관련 법령 및 본 정책에 따라 독립성이 인정되어야 하며, 관련 법령 및 정관에 위배되지 않는 범위에서 글로벌 선진 기준을 참고하여 관련 법령 및 본 정책보다 더욱 강화된 독립성 요건을 정할 수 있다.

### 2. 이사회 다양성 확보

- 이사회는 그 역할 및 책무를 다하고, 다양한 관점을 통한 효과적인 토론을 거쳐 객관적 · 합리적인 의사결정을 할 수 있도록 지식, 경험, 능력, 성별이 조화를 이루어 다양성을 충족 하도록 구성된다.

### 3. 이사회 다양성 확보

- 이사회 구성은 성별이 조화를 이루도록 한다.
- 이사 후보군 추천검토 시 이사회 다양성 제고를 위하여 성별, 국적, 연령, 전문역량, 경험 및 배경, 인종, 종교, 민족 등 다양성 항목을 적극적으로 고려한다.
  - 성별 : 특정 성(性)의 이사로만 구성하지 않도록 양성 평등 원칙을 반영한 성별이 다른 후보자
  - 연령 : 유연한 대응과 이사회 효율성을 높이기 위한 다양한 연령대의 후보자
  - 기타 : 국적, 인종, 종교, 민족, 문화적 배경 등을 사유로 차별하지 않음
- 사외이사 선임 시, 이사회가 합리적인 의사결정을 내릴 수 있도록 특정 분야에 치우치지 않고, 산업계, 금융계, 학계, 법조계, 회계분야 또는 공공부문 등 다양한 분야에서 풍부한 경험과 전문성을 가진 사외이사들로 구성한다.



# 세무관리 정책

(Tax Management Policy)

담당부서 : 세무섹션

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하며, 포스코퓨처엠이 준수해야 할 조세 정책에 대해 규정함으로써 대한민국 및 사업을 영위하고 있는 국가에서 납세의무를 성실하게 이행하고 조세법령을 준수하는 것을 목적으로 한다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 및 그 임직원에게 적용된다. 포스코퓨처엠 전 사업장, 출자법인 및 그 임직원과 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사에게도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다.

## 기본원칙

### 1. 조세 법령 준수

- 포스코퓨처엠은 대한민국 및 사업을 영위하고 있는 국가의 세법과 그 제정 취지를 이해하고 원칙을 준수하여 정확하게 납부할 세액 산정 및 적기 납부 등 각 국가에서 부여되는 납세 의무를 성실히 이행함으로써 사회적 책임을 다한다.

### 2. 과세당국과의 투명한 상호협력적 관계 구축

- 포스코퓨처엠은 각 국가의 과세당국과 투명한 관계를 구축하고, 책임을 다하는 납세자로서 신의성실의 원칙에 의거하여 조세신고 및 납세의무를 성실히 임하며, 제도 및 유관 규정·절차의 발전적 개정을 통해 국가 경쟁력 강화에 기여하고 과세당국과 건설적이고 상호협력적 관계를 유지하기 위해 최대한 노력한다.

## 3. 국제 거래상 의무 이행

- 포스코퓨처엠은 국제 거래상의 세무법규를 준수하고, 납세의무를 충실히 이행하며, 조세를 부당하게 경감하거나 상업적 실질이 없는 조세 회피 거래 및 조세피난처 등 저세율 국가로의 소득이전행위를 하지 않는다. 또한, 국내외 특수관계자와의 이전가격 이슈가 발생하지 않도록 OECD TP Guideline에 따른 '정상가격 산출방식'에 근거하여 이전가격 정책을 수립하고 이를 적용한다.

## 4. 지역사회 발전 기여

- 포스코퓨처엠은 정당하게 세금을 납부하는 철저한 세무관리를 통해 불합리한 과세는 경정 청구 및 행정소송 등 합법적인 절차를 밟아 조세불복을 진행한다. 또한 합법적 절세재원에 따른 성장이익을 사회와 공유한다.

## 실행방안

### 1. 조세 리스크 관리 시스템의 구축

- 대내·외 경영환경, 사업 구조 및 거래 분석을 모니터링하는 사내 세무 전담부서를 운영하여 조세 리스크를 사전에 검토하고, 리스크 평가검토에 기반하여 의사결정을 한다. 모든 세무 신고 납부기한을 준수하며, 조세와 관련된 자료를 문서화하여 보관한다.

### 2. 이사회 및 세무담당 임직원의 역할과 책임

- 이사회는 본 정책을 검토하고 승인하는 주체가 되며, 세무담당 임직원은 포스코퓨처엠의 세무 정책에 따라 각 국가의 세무 법규를 준수하고, 과세 당국과 투명한 관계를 유지하는 원칙 아래 업무를 수행한다.

### 3. 외부 전문기관 활용

- 조세 관련 주요 사항에 대해서는 독립적인 기관의 객관적인 검토를 받고, 중요한 의사결정 시 필요한 경우 외부 전문기관의 자문을 받아 조세 리스크를 최소화한다.

### 4. 투명한 정보 공개

- 대한민국 및 사업을 영위하고 있는 국가에서 납부하고 있는 세금 납부액을 투명하게 공개한다.

# 정보보호 및 개인정보보호 정책

(Information Security & Privacy Policy)

담당부서 : 정보보호사무국

개정이력

버전	개정일자	개정내용
1	'23.4.28	신설

## 목적

본 정책은 '더불어 함께 발전하는 기업시민' 경영이념을 구체적으로 실현하고, 포스코 퓨처엠의 정보자산을 안전하고 효과적으로 보호하며, 포스코퓨처엠의 제품과 서비스를 이용하는 고객과 임직원 및 협력업체의 개인정보를 보호하기 위해 필요한 임직원의 준수사항을 규정함을 목적으로 한다.

## 적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 및 그 임직원에게 적용된다. 포스코퓨처엠 전 사업장, 출자법인 및 그 임직원과 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다.

## 기본원칙

- 정보보호 국제표준과 국내외 정보보호 관련 법률을 준수하고, 경쟁력의 원천인 핵심 기술 및 인력 등 정보자산을 보호하여 글로벌 경쟁력 확보와 유지에 최선을 다한다.
- 임직원은 스스로 정보보호의 주체임을 인식하고, 정보보호 교육 및 훈련에 지속적으로 참여하여 정보보호 수준을 개선한다.
- 임직원은 정보보호를 생활화하고, 정보보호 활동을 기업문화로 정착시킨다.
- 개인정보를 수집하는 목적은 수집 당시에 명확히 특정되어 있어야 하고 개인정보 처리자는 그 특정된 목적을 달성하기 위하여 직접적으로 필요한 범위 내에서만 개인정보를 처리하여야 한다.
- 개인정보는 목적범위 내에서 사용하여야 하며 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 처리하여야 한다.

## 실행방안

### 1. 정보보호 관리체계

- 정보시스템의 안정적 운영을 보장하며, 보안사고로부터의 산업상 손실을 최소화하기 위한 정보보호 관리체계를 구축 및 운영한다.
- 보안위험을 관리하기 위한 통제절차를 구축 및 운영하고 정보보호 활동에 대한 모니터링 및 검토를 실시한다.
- 주요 정보자산에 대한 위험을 식별하고 평가하기 위한 방법 및 기준을 수립하여 정기적으로 위험평가를 실시한다.
- 모든 임직원에게 정기적인 교육을 제공하고 상시 관리점검 체계를 수립해 정보 보안의 효과성을 확보한다.

### 2. 개인정보 보호조치

- 개인정보의 수집, 보유, 이용, 제공, 파기 등 처리 단계별 보호조치를 마련하여 모든 단계에 걸쳐 정보주체의 프라이버시 및 자유와 권리가 보호될 수 있도록 한다.
- 개인정보는 정보주체의 권리가 침해받을 가능성과 위험의 정도에 상응하는 적절한 기술적, 관리적 및 물리적 보호조치를 통하여 안전하게 관리되어야 한다.
- '개인정보 처리 방침' 등 개인정보의 처리에 관한 사항을 일반적으로 공개하여야 하며, 열람청구권 등 정보주체의 권리가 보장될 수 있도록 합리적인 절차를 마련하여야 한다.
- '개인정보 주관부서'는 임직원을 포함한 개인정보취급관리자의 인식을 제고하고 개인정보의 오·남용 및 유출을 예방하기 위해 개인정보보호 교육을 실시하여야 한다.

### 3. 정보보호 및 개인정보보호 담당 임원의 역할

- 정보보호 및 개인정보보호 담당 임원은 정보보호정책 및 개인정보 보호정책을 총괄하고 관리체계를 수립 및 관리한다.
- 담당 부서는 정보보호 및 개인정보보호 정책의 이행을 모니터링하고 취약점을 개선한다.

### 4. 보고 및 징계

- 임직원은 보안사고가 발생하였을 경우 이를 담당 임원 또는 부서에 즉시 보고하여야 한다.
- 정보보호 및 개인정보보호 위반행위 기준 및 운영기준을 마련하고 이에 근거해 징계할 수 있다.

### 5. 유관 사내 표준

- 규정 : 정보보호규정, 개인정보보호규정 등
- 기준 : 보안사고 처리기준, 외주용역 정보보호 관리기준, 기술자료 및 정보관리기준 등

# 반부패 준수 지침

(Anti-Corruption Compliance Guidelines)

담당부서 : 법무실

개정이력

버전	개정일자	개정이력
제정	'16.04.15	제정
1	'16.05.12	일부 개정
2	'16.09.29	일부 개정
3	'19.04.05	일부 개정
4	'21.11.08	일부 개정
5	'22.01.13	일부 개정

## 목적

포스코퓨처엠은 전 세계 모든 지역에서 사업을 수행함에 있어 글로벌 최고 수준의 법적, 윤리적 기준을 따르고자 한다. 포스코퓨처엠 반부패 준수 지침의 목적은 포스코퓨처엠 임직원뿐 아니라 포스코퓨처엠의 계열회사, 대리인, 거래상대방 등이 반부패와 관련된 글로벌 법규 및 스탠더드를 준수하도록 하기 위한 것이다.

## 업무 절차

### 1. 글로벌 반부패 준수

포스코퓨처엠 임직원은 반부패와 관련된 모든 글로벌 법규 및 스탠더드를 준수할 책임이 있다. 주요 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드로는 미국 FCPA(Foreign Corrupt Practices Act), 영국 Bribery Act, OECD 뇌물방지협약, UN 글로벌컴팩트 등이 있다.

'FCPA'는 미국 증권거래소 상장법인 및 자회사 등을 대상으로 미국 외 국가의 공무원에 대한 뇌물 제공을 금지하고 회계와 관련하여 정확한 장부기록 및 관리 등 내부통제의 필요사항을 규정하고 있다.

특히, 당사의 모기업인 포스코가 미국 증권거래소에 상장되어 있으므로 포스코퓨처엠은 FCPA 적용대상이다.

'Bribery Act'는 영국기업과 영국에서 사업하는 회사를 대상으로 영국 외 국가의 공무원, 거래상대방 등에 대한 뇌물제공을 금지하고 있다.

'OECD 뇌물방지협약'은 외국공무원에 대한 뇌물공여를 범죄로 규정한 최초의 국제협약이다. 대한민국은 이에 대한 이행법규로 '국제 상거래에 있어서 외국공무원에 대한 뇌물방지법'을 제정하여 시행하고 있다.

'UN 글로벌컴팩트'는 기업이 뇌물 등 모든 형태의 부패에 대한 대응을 규정하고 있다.

포스코퓨처엠 임직원은 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드뿐 아니라 사업을 수행하는 현지의 반부패 관련 법규 등을 준수해야 한다. 대한민국에는 '형법', '특정범죄가중처벌 등에 관한 법률', '특정경제범죄가중처벌 등에 관한 법률' 및 '부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률' 등이 있다. 비록 사회적 또는 비즈니스의 관행에 의해 이루어진 행위라 하더라도 글로벌 반부패 법규, 스탠더드 또는 현지법규 등을 위반한 경우에는 면책을 받을 수 없다.

한편, 글로벌 반부패 법규, 스탠더드, 현지법규 및 포스코퓨처엠 반부패 준수지침 등이 상충하는 경우 가장 엄격한 기준을 따른다. 환경·에너지 관련 국제 협약 및 법규를 준수하고 제품의 개발과 생산, 사용, 폐기 등의 전 과정에서 환경영향 개선을 위해 노력한다.

## 2. 접대 및 편의

### ① 일반원칙

포스코퓨처엠 임직원은 국내외 공무원, 거래상대방 등 모든 이해관계자에게 사업상 이익을 위한 부정한 의도로 접대 및 편의와 관련하여 금전 또는 유가물을 주고 받을 수 없다. '유가물'을 예시하면 다음과 같다.

- 유가증권, 부동산, 식사, 선물, 골프
- 교통, 숙박 등의 경비
- 제품 및 서비스에 대한 사용권 및 할인
- 정치헌금(Political Contribution)
- 채무의 인수 또는 면제, 취업 제공, 이권 부여 등 그 밖의 유무형의 경제적 이익

다만, 제품의 판촉, 계약체결 및 사업관련 상호이해 증진 등을 위한 업무상 필요한 접대 및 편의는 통상적 수준에서 주고받을 수 있으며 다음을 준수해야 한다.

- 업무상의 접대 및 편의의 수준은 합리적이어야 한다.
- 업무상의 접대 및 편의라도 이해관계자에게 일정기간 동안 빈번하게 제공되어서는 안 된다.
- 관련 지출내역은 회사의 장부 등에 정확하게 반영되어야 한다.

단, 합리적인 범위를 초과하는 편의를 제공하는 것이 불가피한 경우라 할지라도 포스코퓨처엠 임직원은 행동을 취하기 전 법무실을 통해 명확한 지침을 받아야 함을 주의하여야 한다.

### ② 식사, 선물 등

포스코퓨처엠 임직원이 이해관계자에 대하여 식사, 선물 등을 호의나 예의의 표시로 또는 친목을 증진하기 위해 제공할 경우 다음을 준수해야 한다.

- 식사, 선물 등은 상대방의 급여수준에 비하여 소액이어야 한다.
- 식사, 선물 등은 분명한 명분으로 필요한 시점에 한하여 제공될 수 있으며, 일정기간 동안 빈번하게 제공하면 안된다.

- 식사 등 접대는 10만원, 선물은 5만원 한도를 초과할 수 없다. 다만, 한도를 초과하는 식사나 선물을 주고 받아야 하는 경우에는 사전에 부서장의 승인을 받아야 하며, 불가피하게 한도를 초과한 식사나 선물을 주고받은 후에는 법무실에 신고해야 한다. 다만, '부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률'상의 공직자 등을 대상으로 할 경우 관련 법률 및 사내 윤리규범에 따른다.

### ③ 편의제공

포스코퓨처엠 임직원은 이해관계자에 대한 편의제공과 관련하여 다음을 준수해야 한다.

- 통상적 수준을 초과하는 교통수단, 숙박시설 등의 편의를 주고받아서 안 된다. 다만, 행사 등에서 모든 참석자에게 일반적으로 제공되는 편의는 제외한다.
- 제품 또는 서비스의 판촉, 시연이나 설명, 계약의 체결 또는 그 이행 등과 직간접적인 관련이 있는 것으로서 합리적인 수준이어야 한다.
- 이해관계자 당사자 이외의 가족 등에 대한 편의는 제공하지 않는다.
- 편의제공에 따른 발생비용은 이해관계자에게 지급되어서는 안 되며 반드시 항공사, 호텔 등 편의 이용처에 직접 지급되어야 한다.

## 3. 급행료

포스코퓨처엠 임직원은 국내외 공무원에게 일체의 급행료를 제공할 수 없다.

급행료는 일상적, 반복적 업무에 종사하는 공무원에게 그의 정당한 업무수행을 촉진할 목적으로 소액의 금전 등을 제공하거나 제공할 의사를 표시하는 것으로서 대표적인 해당업무는 다음과 같다.

- 비자발급 등 행정서류의 접수 및 처리
- 제품의 운송 등과 관련된 통관, 선적 및 하역
- 전화개통, 전기 및 수도 공급

## 4. 대리인 및 합작투자

### ① 대리인

대리인은 회사를 위하여 사업수주, 통관, 인허가, 세무 등의 업무를 대행하는 자로서 FCPA 등 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드에서는 대리인이 국내외 공무원, 거래상대방 등 이해관계자에게 부정한 의도로 금전 또는 유가물을 제공하는 행위를 금지하고 있다. 따라서, 대리인을 통해 업무를 수행할 경우 FCPA 등 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드 위반사항이 발생하지 않도록 주의 의무를 다해야 한다.

대리인과의 계약체결시에는 다음 사항을 종합적으로 고려하되, 1개 항목 이상 해당되는 경우에는 '별첨. 대리인 계약 체크리스트'를 통해 대리인과의 계약여부를 최종 결정하여야 한다.

- 대리인의 과거 또는 현재의 부적절한 업무관행 여부 (뇌물 수수 등과 관련하여 전력이 있거나 혐의가 존재하는 경우)

- 대리인과 전현직 공무원 관련여부(공무원에 의한 대리인 추천, 공무원 지분보유 등)
- 대리인의 복잡한 지급 방법의 요구(선금금 지급, 제3자를 경유한 지급 등)
- 대리인 및 업무와 관련하여 불완전 또는 부정확한 정보제공 여부 대리인과 계약체결 시에는 다음과 같은 내용을 계약서에 명시해야 한다.
- 대리인의 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드 준수에 대한 역할과 책임에 관한 사항
- 대리인의 보수산정 기준 및 지급방법
- 대리인이 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드를 위반할 경우 회사가 계약을 해지할 수 있는 권리
- 대리인이 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드를 위반할 우려가 있는 경우 회사가 조사를 진행할 수 있는 권리

포스코퓨처엠 임직원은 대리인 계약을 체결한 후 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드를 준수하도록 관리하고 대리인의 위반행위가 발견될 경우 즉시 법무실로 통보하여 회사가 이를 시정하거나 계약을 해지하는 등 적절한 조치를 취하도록 해야 한다.

한편 대리인을 통한 업무수행과 관련하여 글로벌 반부패 법규, 스탠더드의 위반이 우려되거나 문의사항이 있는 경우에도 법무실로 문의하여야 한다.

### ② 합작투자

FCPA 등 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드에서는 합작투자자 및 합작투자 파트너사가 국내의 공무원, 거래상대방 등 이해관계자에게 부정한 의도로 금전 또는 유가물을 제공하는 행위를 금지하고 있으므로 합작투자 비즈니스 경우에도 대리인과 동일한 규정이 적용된다.

### ③ 기타

공급사, 고객사 등 거래상대방에 대해서도 대리인에 적용되는 것과 동일한 반부패 준수 지침을 상호 간 양해를 통해 준용할 수 있다.

## 5. 회계 기록 및 관리

글로벌 반부패 법규 및 스탠더드에서는 모든 비즈니스 과정에서 발생하는 거래를 내부회계 관리 체계에 따라 기록 및 관리하도록 엄격히 규정하고 있다. 따라서 포스코퓨처엠 임직원은 비즈니스에서 발생하는 청구서, 영수증 및 기타 관련증빙을 보관하고 적정하게 회계처리하여야 하며, 장부에 기재되지 않은 지출 또는 자산의 보유는 엄격히 금지된다.

또한 장부 및 기록의 유지뿐 아니라 모든 비즈니스는 다음과 같은 회사의 내부회계 관리체계를 통한 적절한 절차에 따라 이루어져야 한다.

- 모든 거래의 비용은 적절한 결재권자의 승인에 따라 집행하여야 한다.
- 모든 거래를 회계기준에 따라 작성 후 적절한 결재권자의 승인을 얻어야 한다.
- 자산은 적절한 결재권자의 승인에 따라 사용하여야 한다.
- 자산을 주기적으로 실시한다.

## 6. 반부패 준수교육

포스코퓨처엠 임직원은 법무실의 안내에 따라 반부패 준수교육을 실시 및 이수하여야 하며, 관련 증빙을 법무실에 제출하여야 한다.

## 7. 신고 및 내부고발자 보호

포스코퓨처엠 임직원은 글로벌 반부패 법규, 스탠더드 및 포스코퓨처엠 반부패 준수 지침 위반 사실을 알게 되거나 위반을 의심할 만한 사실을 인지할 경우 법무실에 신고하여야 한다.

회사는 신고자를 철저히 보호하며 신고자 신분 누설, 신고자에 대한 보복 및 색출행위를 엄격히 금지하며, 신고자에게 고용관계 등 기타 어떠한 불이익도 주지 않는다.

## 8. 보상 및 처벌

회사는 포스코퓨처엠 반부패 준수지침의 목적을 달성하는데 공로가 있는 임직원에게 상벌 지침의 관련 규정에 따라 포상할 수 있다.

또한 회사는 글로벌 반부패 법규, 스탠더드, 포스코퓨처엠 반부패 준수지침을 위반하는 임직원에게 취업규칙 및 상벌지침의 관련 규정에 따라 징계조치(해고, 정직, 감봉, 견책 등) 할 수 있다.

한편, 포스코퓨처엠 임직원이 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드 위반으로 민형사상 처벌로서 벌금 등을 부과받는 경우 회사는 이에 대한 어떠한 보전 책임도 없다.

# 윤리규범 실천기준

(Code of Ethics)

담당부서 : 윤리경영사무국

개정이력

버전	개정일자	개정내용
22	'19.03.18	일부 개정
23	'20.06.15	일부 개정
24	'22.04.19	일부 개정
25	'23.04.28	일부 개정

## CEO 메시지

우리 포스코퓨처엠은 2003년 윤리경영을 선포한 이후, 여러 차례 윤리규범 개정을 통하여 윤리실천을 지향하여 왔습니다.

특히 이번에는 윤리원칙을 회사의 최고 경영가치로 재천명하고, 임직원들의 책임있고 솔선수범하는 윤리적 업무수행을 유도하고자 윤리규범을 다시 한번 더 개정하게 되었습니다.

진실(Integrity)과 공정(Fairness) 그리고 이에 기반한 신뢰(Trust)라는 가치는 지금의 포스코퓨처엠을 있게 한 최고의 자산이었으며, 앞으로도 우리 포스코퓨처엠을 지탱하고 미래를 열어갈 최고의 가치 기준입니다. 우리는 국내외 어려운 여건속에서도 사업영역을 국내에서 해외로 확장해 나아가고 있습니다. 또한 'Global Top-tier 석탄화학/탄소 소재 전문 Maker' 로 성장하고자 하는 Vision을 가지고 있습니다. 이러한 글로벌 최고 기업에게는 윤리수준 또한 글로벌 최고 수준을 요구하고 있습니다.

우리 회사는 윤리를 경영의 최우선에 두고 회사를 글로벌 Top의 반열에 올려 놓을 것입니다. 이를 위해 CEO는 관심과 노력을 집중하고 필요한 경영자원을 아끼지 않을 것입니다.

윤리와 이익이 상충될 때 이익보다는 윤리를 택하는 것이 포스코퓨처엠의 경영철학을 명심하고 윤리를 항상 모든 판단과 행동의 최우선 기준으로 삼아야 하겠습니다. 특히, 금품수수, 횡령, 정보조작 그리고 성윤리 위반 등 4대 비윤리행위에 대해서는 무관용의 원칙을 철저히 지켜 나갈 것입니다.

임직원 여러분! 윤리적 기업문화를 확고히 정착시켜 고객이 가장 거래하고 싶은 기업, 주주가 투자하고 싶은 기업, 직원들이 행복하게 일하는 일터를 조성함으로써 모든 이해관계자와 동반성장하고 발전하는 포스코퓨처엠을 만들어 가야 합니다. 이는 무엇보다도 윤리를 기반으로 한 Clean 경영체제를 확립하여야만 가능한 것입니다.

2015. 10.  
포스코퓨처엠 대표이사

## 윤리현장

### 1. 전문

본 윤리규범은 희생과 봉사를 근간으로 하는 제철보국(製鐵報國)의 창업정신을 계승하고 새로운 시대정신을 반영하여 포스코그룹의 임직원이라면 누구나 지키고 발전시켜 나가야 할 윤리적 가치와 행동기준이다.

진실(Integrity), 공정(Fairness), 정직(Honesty)을 최우선의 가치기준으로 모든 이해관계자들에게 신뢰(Trust) 받는 기업상을 구축하는 것이 우리 모두가 지향해야 할 불변의 가치이다.

이에 포스코퓨처엠은 2003년 전 임직원이 지켜야 할 윤리규범을 제정하였고, 2014년에는 인간존중을 표방하는 유엔 인권경영을 윤리규범에 명시적으로 포함시켰으며, 금번에는 윤리를 경영의 최우선가치로 하는 경영혁신의 취지에 맞게 윤리기준을 강화한 윤리규범을 개정하게 되었다.

본 윤리규범은 前文에 이어 임직원의 윤리규범 준수 및 책임을 반영한 윤리경영원칙 그리고 윤리적 의사결정 기준인 실천기준 등으로 이루어져 있다.

포스코 그룹의 모든 임직원들은 업무를 추진하는 전 과정에서 본 윤리규범이 정한 윤리원칙과 실천기준을 철저히 준수하여야 한다.

이것이 선혈의 피와 창업세대의 땀으로 이룬 포스코그룹을 현재의 우리 모두가 자랑스럽게 지켜가는 길이기 때문이다.

### 2. 윤리원칙

#### 2-1. 윤리규범 준수의무

- ① 포스코퓨처엠이 사업을 운영하는 전 세계 어느 곳에서나 관련 법규 및 규정을 준수해야 한다.
- ② 포스코퓨처엠 임직원으로서의 품위를 지키며 기업평판 유지를 위해 노력해야 한다.
- ③ 모든 업무수행 및 거래관계에서 정직하고 공정하며 신뢰를 지켜야 한다.
- ④ 회사와 개인의 이해가 상충되는 행위를 하지 않는다.
- ⑤ 임직원 및 이해관계자에 대해 인종, 국적, 성별, 장애, 종교 등을 이유로 불합리한 차별을 하지 않고 개인의 존엄성과 다양성을 존중해야 한다.

⑥ 안전한 직장을 만들고 환경을 보호하기 위해 노력해야 한다.

⑦ 임직원은 윤리적인 행동에 책임을 지고 실천함으로써 윤리적 문화를 정착하는데 최선을 다해야 한다.

#### 2-2. 임직원의 역할과 책임

임직원은 윤리규범의 모든 내용을 이해하고 실천하며, 글로벌 기업의 일원으로서 반부패 관련 국내외 법령을 준수해야 한다.

##### ① 윤리규범의 이해와 준수

- i 윤리규범의 모든 내용을 숙지하고 성실히 준수하여야 한다.
- ii 윤리규범에 저촉될 우려가 있는 상황에 대해서는 부서장 또는 정도경영실과 상담을 한 후 의사결정을 해야 한다.
- iii 비윤리행위를 한 경우에는 그에 상응하는 책임을 진다.

##### ② 비윤리행위 신고와 상담

- i 본인이나 타인의 행위가 윤리규범에 저촉된 사실을 알게 된 경우에는 부서장 또는 정도경영실에 즉시 신고 또는 상담해야 한다.
- ii 윤리규범에 저촉된 사실을 신고 또는 상담할 수 있는 여러 가지 방법을 알고 있어야 한다.

##### ③ 리더의 역할과 책임

리더는 윤리준수를 통해 비윤리행위를 예방하고 근절함으로써 회사의 본원 경쟁력 제고에 중추적인 역할을 다한다.

- i 의사결정  
회사의 이익과 윤리가 상충될 경우 윤리 우선의 의사결정을 할 의무가 있다.
- ii 경영책임  
비윤리행위 발생시 무한책임을 지고, 부하직원의 비윤리행위 시에도 관리책임을 진다.
- iii 업무수행  
철저히 법을 지키며 사익을 추구하지 않고 회사의 기업가치 창출에 최선을 다하며 부정 부패한 이해관계자와는 거래하지 않는다.
- iv 청탁배제  
모든 청탁을 근절하고 외부인과 연계하여 업무상 영향력 행사를 배제한다.
- iv 인간존중  
조직 내 성희롱과 폭언 등 인간존중을 저해하는 행위근절에 노력한다.
- v 이해충돌 방지  
거래 관계사에 재직 중인 사적 이해관계자와 이해충돌을 방지하고, 사적 이해관계를 이유로 특혜를 제공하는 불공정 거래 근절을 위해 노력한다.
- vi 실천활동  
상기의 역할과 책임을 완수함으로써 윤리실천 수준을 세계 최고로 올릴 수 있도록 역할을 다한다. 리더는 또한 소속직원의 비윤리행위를 예방하고, 발생시 이에 대응하기 위해 다음과 같은 사항을 수행해야 한다.

① 윤리교육과 상담

- 소속직원에 대한 윤리교육과 상담을 실시해야 한다.
- 윤리규범의 준수와 윤리실천의 중요성을 소속직원에게 이해시켜야 한다.

② 비윤리행위 예방조치

- 상습적으로 발생하는 비윤리가 있을 경우 원인을 발굴하고 프로세스를 개선하여 근본적인 예방활동을 실시해야 한다.
- 소속직원이 윤리규범을 위반한 사실을 보고받는 즉시 정도경영실로 신고 또는 상담해야 한다.

2-3. 윤리규범 위반에 대한 처벌

윤리규범을 위반한 임직원은 관련 규정에 따라 해고를 포함한 처벌을 받을 수 있다. 특히 금품수수, 횡령, 정보조작, 성윤리 위반에 대해서는 무관용 원칙을 적용한다.

① 처벌대상 행위

- i 윤리규범을 위반하거나 다른 사람에게 규범을 위반하도록 요구한 경우
- ii 이미 알고 있거나 의심이 되는 윤리규범 위반 사항을 즉시 알리지 않는 경우
- iii 윤리규범 위반 가능성이 있는 사안에 대한 정도경영실에 조사에 협조하지 않는 경우
- iv 윤리경영 문제와 관련하여 신고한 다른 직원에게 보복 행위를 하는 경우

실천기준

1. 목적

이 기준은 윤리규범의 효율적인 운영을 위해 임직원의 업무수행과 관련하여 허용되는 범위와 행동기준 등을 정한다.

2. 적용범위

회사의 윤리규범의 실천은 이 기준에 정하는 바에 의한다.

3. 용어의 정의

이 기준에 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3-1. 이해관계자

본인의 업무수행으로 인하여 권리 또는 이익에 직간접적으로 영향을 받을 수 있는 임직원 등의 개인과 고객사, 거래회사, 계열사, 협력사, 국내외 공무원, 제단체

3-2. 통상적 수준

다른 임직원 또는 일반인이 건전한 상식으로 판단할 때 이해할 수 있는 보편타당한 수준으로서 수혜자가 부담을 가지지 않고 업무를 공정히 처리할 수 있는 정도

4. 책임과 권한

4-1. 임원 및 부서장의 책임

- ① 임원 및 부서장은 소속직원이 이 기준을 충분히 이해할 수 있도록 교육과 상담을 수시로 실시하여야 한다.
- ② 임원 및 부서장은 소속직원이 이 기준을 위반하지 않도록 적절한 예방조치를 취하여야 한다.

5. 업무절차

5-1. 윤리실천과 준법

글로벌 기업으로서 기본에 철저하고 원칙을 지키는 경영활동을 통해 법과 윤리를 준수함으로써 윤리적 기업문화를 정착한다.

① 금품

- i 금품은 금전(현금, 상품권, 이용권 등), 물품 등 경제적 이익을 가져올 수 있는 것을 뜻한다.
- ii 어떠한 명목으로도 이해관계자에게 금품을 제공하거나 받아서는 안된다. 다만, 다음에 해당하는 경우는 예외로 한다.
  - 5만원을 초과하지 않는 판촉 또는 홍보 용도의 선물. 단, 농수산물·가공품(화훼 포함)에 한해 10만원까지 허용
  - 5만원을 초과하지 않는 이해관계자의 회사 로고가 표시된 기념품 및 이해관계자가 주관하는 행사에서 참석자에게 일반적으로 제공되는 기념품 (이해관계자 : 본인의 업무수행으로 인하여 관리 또는 이익에 직간접적으로 영향을 받을 수 있는 임직원 등의 개인과 고객사, 거래회사, 계열사, 협력사, 국내외 공무원, 제단체)
  - 해외출장 시 해외법인으로부터 선물을 요구 또는 받아서는 안된다.
- iii 인지하지 못한 상태에서 불가피하게 금품을 받은 경우에는 반환하여야 하며 반환이 곤란한 경우에는 정도경영실에 신고하여야 한다.
- iv 임직원이 회사의 업무상 지식, 직책 등을 이용하여 사외 출강으로 수익(강사료 등)을 얻는 경우에는 수익의 50%를 기탁하여야 한다.

② 접대

- i 접대는 식사, 술자리, 골프, 공연, 오락 등 비즈니스로 인한 인적 모임과 교류를 위해 이루어지는 다양한 활동을 뜻한다.

- ii 이해관계자와 인당 10만원을 초과하는 접대는 주고 받을 수 없다. 다만, 업무와 관련하여 인당 10만원을 초과하는 접대를 주고 받아야 하는 경우에는 사전에 부서장의 승인을 받아야한다. 불가피하게 10만원을 초과하는 접대를 주고 받은 경우에는 정도경영실에 신고 해야한다. 단, 공무원, 언론인, 교직원 등 청탁금지법 적용대상자에 대해서는 원활한 직무수행, 사고·의례 등 정당한 목적이 인정되는 경우에 한해 인당 3만원 이하의 음식물을 제공할 수 있다. 금액에 관계없이 이성도우미가 있는 유흥 주점에서의 접대는 금지한다.

### ③ 편의

- i 편의는 교통수단, 숙박시설, 관광, 행사지원 등의 수혜를 제공하거나 받는 것을 뜻한다.
- ii 통상적 수준을 초과하는 교통수단, 숙박시설 등의 편의를 주고 받아서는 안된다. 다만, 행사 등에서 모든 참석자에게 일반적으로 제공되는 편의는 제외한다.
- iii 불가피하게 허용된 범위를 초과하는 편의를 주고 받은 경우에는 정도경영실에 신고 하여야 한다.

### ④ 경조금

- i 본인 또는 동료에게 발생한 경조사를 이해관계자에게 알려서는 안되며, 제3자를 통해 알리는 것도 본인의 통지행위로 간주한다.
- ii 직원간 경조사 안내는 사내 경조사 게시판을 이용하고, 개별 사내메일 및 안내장(청첩장 및 부고장) 발송 등에 의한 안내를 금한다. 경조사 안내시 친족의 범위는 직계가족인 직원 본인 및 배우자의 조부모, 부모, 자녀로 제한한다.
- iii 임직원간 경조금은 사회관례상 통상적 수준인 5만원을 권장한다. 외부 관계자에게 경조금을 제공하는 경우엔 화환·조화를 포함해 10만원을 한도로 한다. 단, 청탁금지법 적용대상자에 대해서는 화환·조화를 제외한 경조금이 5만원을 초과할 수 없다.
- iv 외부 이해관계자로부터는 어떠한 경우에도 경조금을 받지 않는다. 불가피하게 경조금을 받은 경우에도 반환하거나 정도경영실에 기탁하여야 한다.
- v 임직원은 정도경영실이 요구하는 경우 이해관계자로부터 받은 경조금의 반환실적 등 관련 자료를 제출하여야 한다.
- vi 이해관계자로부터 경조화환을 받아서는 안되며, 불가피하게 받은 경우라도 전사해서는 안된다.
- vii 임직원은 특급호텔 등에서의 사치성 혼례를 하지 않도록 한다.

### ⑤ 청탁/추천

- i 사내 지인 또는 외부인을 통해 다음사항에 대한 청탁/추천을 하지 않으며, 청탁/추천을 받은 경우 회사의 '클린 포스코퓨처엠 시스템'에 등록하여야 한다.
  - 설비/자재 구매 및 각종 계약에 대한 특혜 요청
  - 채용, 승진, 상벌, 보직이동 등 각종 인사에 있어서 우대 및 특혜 요청
  - 통상적인 절차를 벗어난 과도한 편의, 특혜 제공 등 우대 요청
  - 점검 및 검수 등 관리, 감독 업무를 소홀히 하도록 요청
- ii 청탁금지법에 열거된 대상 직무와 관련하여 직접 또는 제3자를 통하여 부정청탁을 해서는 안된다.

### ⑥ 금전거래

- i 이해관계자와 금전대차, 대출보증, 부동산 임대차 등 금전거래를 해서는 안된다.
- ii 사적인 친분관계로 이해관계자와 불가피하게 금전거래를 한 경우에는 정도경영실에 신고하여야 한다.

### ⑦ 행사찬조

- i 부서단위 행사 또는 동호인 활동 등 회사가 지원하는 행사시 이해관계자로부터 찬조금품을 받아서는 안된다.
- ii 행사에 필요한 차량, 장소, 용역 등 편의를 제공받은 것도 찬조금품을 받은 것으로 간주한다.
- iii 불가피하게 행사찬조를 받은 경우에는 정도경영실에 신고하여야 한다.

### ⑧ 예산재원의 부당한 사용

- i 회의비, 업무추진비 등 회사의 예산재원을 사적인 용도로 사용해서는 안된다.
- ii 경비집행시 법인카드 사용을 원칙으로 하며, 예산의 목적과 법이 정하는 기준에 맞게 사용하여야 한다

### ⑨ 정보 및 자산의 보호

- i 회사의 비공개 정보나 중요한 정보를 철저히 보호하여야 한다.
- ii 중요한 정보는 인지하는 즉시 업무에 필요한 사람에게 전달한다.
- iii 정보를 왜곡하거나 허위사실을 유포하지 않는다.
- iv 회사의 비품, 시설 등을 회사업무와 직접 관련 없는 용도에 사용하지 않는다.

### ⑩ 공정거래

- i 국제기준 및 국가별 공정거래 관련 법규를 준수함으로써 경쟁사와 생산, 가격, 입찰, 시장 분할 등에 관한 담합 등 불공정거래 행위를 하지 않으며 시장에서 공정하게 경쟁한다.
- ii 우월적 지위를 이용하여 어떠한 형태의 대가나 부당한 요구를 고객과 거래회사에게 하지않는다.
- iii 지적재산권을 포함하여 타인의 권리와 재산을 존중하고 이를 침해해서 거래나 이득을 취하지 않는다.
- iv 경쟁사 정보를 포함한 기업 정보는 정당한 방법을 통해서만 취득하고 활용한다.

### ⑪ 이해충돌 방지

- i 이해충돌이란 거래 관계사 임직원과의 사적 이해관계가 임직원의 직무수행에 부적절한 영향을 미치는 경우를 뜻한다.
- ii 퇴직임직원을 포함한 사적 이해관계가 있는 거래 관계사 임직원의 부적절한 요청 사항은 철저히 배제하여 이해충돌을 방지한다.
- iii 사적 이해관계가 있는 거래 관계사 임직원과 비공식적인 접촉을 하지 않으며, 의도하지않은 접촉 시에는 부서 상급자 또는 정도경영실 윤리책임관에게 보고한다.



- iv 회사의 승인을 받지 않은 퇴직임직원 모임에는 참석하지 않는다.
- v 퇴직임직원 모임은 퇴임 후에 가입하고, 현재 가입되어 있는 경우 부서 상급자에게 보고 및 탈퇴한다.
- vi 거래 관계사 임직원과 사적 이해관계가 있는 경우 부서 상급자 또는 윤리책임관과 상담 후 결과에 따라 업무 재배정 등의 조치에 동의한다.
- vii 사적 이해관계를 이유로 특정 개인, 법인 등을 우대하여 부당한 수의계약 체결, 고가 구매, 물량 몰아주기, 거래정보 사전유출 등의 불공정 거래를 하지 않는다.
- viii 퇴직 후에도 포스코 및 포스코그룹사와의 이해 충돌을 방지한다.

⑫ 회계처리

- i 회계처리기준을 위반하여 재무제표를 작성하여서는 안된다.
- ii 회계부정행위를 하거나, 인지한 경우 정도경영실에 신고하여야 한다.

5-2. 임직원의 일과 삶의 조화

일과 삶의 균형을 통해 개인의 성장과 회사의 발전을 추구하며 상호 존중하는 기업문화의 정착을 통해 행복하게 일하는 일터를 조성한다.

① 일과 삶의 균형 추구

- i 임직원의 생활여건 안정에 도움이 되는 복리후생 제공 등을 통해 삶의 질 향상을 도모한다.
- ii 임직원이 개인의 비전을 달성하도록 지원하고 시간, 장소, 방법 등에서 유연하게 업무를 수행 할 수 있도록 한다.

② 교육과 성장의 기회 제공

- i 창의적으로 일할 수 있는 근로환경과 제도를 마련한다
- ii 임직원이 능력과 자질을 개발하여 최고의 역량을 지닌 인재가 될 수 있도록 역량 향상과 자기개발 교육을 지원한다.

③ 공정한 평가 및 보상

- i 회사는 임직원 개인의 역량과 성과에 기반한 공정한 평가를 실시하고 이를 체계적으로 반영하여 적절한 보상이 이루어지도록 한다.

④ 건전한 조직문화 조성

- i 임직원은 열린 의사소통을 통해 개방적인 기업문화를 지향한다.
- ii 임직원은 조직간의 벽을 없애고 상호 협력하는 조직 분위기를 조성한다.

5-3. 고객가치 창출과 신뢰확보

고객의 신뢰와 성공이 우리의 미래임을 인식하여 고객의 의견을 항상 존중하고, 고객을 이해 하며 고객의 발전에 도움이 되는 가치를 창출한다.

① 고객만족 실현

- i 고객의 소리를 경청하고 존중하는 고객 중심의 업무를 수행한다.
- ii 고객의 정당한 요구와 합리적인 제안을 적극적으로 수용한다.

② 고객가치 창출

- i 지속적인 기술개발을 통해 최상의 제품을 제공함으로써 고객의 니즈에 부응한다.
- ii 임직원은 국내외 시장현황을 파악하고 고객의 문화와 관습을 존중하는 서비스 마인드를 함양한다.

③ 고객신뢰 확보

- i 경영활동에서 고객의 안전과 건강을 충분히 고려하여 고객의 안전과 건강에 위협이 되는 제품과 서비스를 제공하지 않는다.
- ii 고객의 정보를 보호하며 정보보호에 관한 법규와 규정을 준수한다.
- iii 고객에게 정확한 정보를 적기에 제공한다.

5-4. 투자자에 대한 신의성실의 의무

투명한 의사결정과 효율적인 경영활동으로 정당한 이익을 실현함으로써 투자자 가치를 극대화한다.

① 주주가치 증대추구

- i 투명한 의사결정과 효율적인 경영활동을 통해 이익을 창출하고 기업가치와 주주의 가치를 동시에 증대한다.

② 투자정보의 공정한 제공

- i 투자자의 투자판단에 영향을 미칠 수 있는 정보를 일부 투자자에게만 제공하거나, 내용을 선별하여 제공하지 않는다.
- ii 직무상 취득한 내부정보를 이용하여 주식이나 유가증권을 직접 거래하거나 타인에게 거래를 권유하지 않는다.

③ 투명한 재무정보 산출 및 제공

- i 재무정보는 정확한 거래사실을 기반으로 적절한 프로세스와 통제를 통해 산출되어야 한다.
- ii 일반적으로 인정된 회계기준에 따라 재무보고를 작성한다.
- iii 투자자들이 자유로운 판단과 책임하에 투자결정을 내릴 수 있도록 충분하고 정확한 경영 정보를 제공한다.

5-5. 거래회사와 상생관계 구축

상호신뢰를 기반으로 공정한 거래질서를 확립하고 이해관계자와의 동반성장을 통해 함께 공존하는 기업생태계를 구축한다.

① 상호신뢰 구축

- i 거래회사와의 거래가 상호존중과 동등한 관계를 통해 공정하게 이루어지도록 한다.

- ii 거래회사와의 거래에서 입수한 정보를 관련 법규와 계약서상의 조건에 따라 엄격히 보호한다.
- iii 거래회사가 공정거래와 관련된 법규와 규정을 준수하도록 지원한다.

② 거래회사와의 동반성장 추진

- i 거래회사와 성과를 공유하여 상호 이익을 추구한다.
- ii 거래회사와 원활한 의사소통과 상호 협력을 통해 거래회사가 우수한 품질의 제품과 수준 높은 서비스를 제공할 수 있도록 한다.
- iii 거래회사에게는 공평한 기회를 제공하고 합리적인 거래조건을 보장하여 동반자 관계로 발전 시킨다.

③ 거래회사의 지속적 발전지원

- i 거래회사에 대한 기술 및 금융지원을 통하여 안정적인 공급망이 구축되도록 노력한다.
- ii 기업 생태계의 전체적인 상생을 위해 동반성장 거래회사의 범위를 확대시킨다.

5-6. 국가와 사회에 대한 공헌

글로벌 기업시민으로서의 책임과 의무를 다함으로써 국가와 사회발전에 기여한다.

① 기업시민으로서의 역할과 자세

- i 현지국의 법규와 규정, 지역사회의 문화와 전통을 존중하고 국가사회와의 공동 발전을 위해 노력한다.
- ii 국가사회와 관련이 있는 경영활동 과정에서 이해관계자의 참여를 통해 의사소통할 수 있도록 노력한다.
- iii 거래회사가 국가사회 발전을 위한 활동에 참여하도록 노력한다.

② 국가와 사회 발전에 기여

- i 회사는 안정적인 일자리 창출과 유지, 성실한 세금 납부를 통해 지역사회에서의 의무를 다한다.
- ii 자원봉사, 재난구호 등 사회봉사활동에 적극 참여하고 문화, 예술, 스포츠, 학문 등 각 분야에서의 공익활동을 전개한다.
- iii 지역주민의 삶의 질을 향상시키고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 지원한다.

5-7. 환경보호와 생태계 보전

환경경영 체계를 구축하고 환경 리스크 대응 역량을 강화하며 열린 의사소통을 통해 친환경경영을 수행한다.

① 환경경영체계 구축

- i 환경경영체계를 효과적으로 운영하여 환경경영 목표를 달성할 수 있도록 기업활동이 환경에 미치는 영향과 리스크를 평가하고, 환경경영 실적을 체계적으로 관리 분석한다.

- ii 다양한 이해관계자와 성과 및 이슈를 공유하고 환경보존 활동을 함께 수행한다.
- iii 거래회사와 환경보호가 기업의 기본적인 사회적 책무임에 대한 공감대를 형성하고, 환경 보호에 관한 법규와 규정을 준수하도록 지원한다.
- iv 거래회사가 제품의 생산과 서비스의 제공에 있어 공공의 보건과 안전을 지키는 한편, 지역사회 환경과 천연자원에 미치는 부정적인 효과를 최소화하도록 지원한다.

② 환경법규 준수 및 환경영향 개선

- i 환경법규를 준수하고 제품의 개발과 생산, 사용 등의 전 과정에서 환경영향 개선을 위해 노력한다.
- ii 친환경생산 공정 도입과 환경오염 방지 최적기술 적용으로 오염물질 배출을 최소화한다.

③ 기후변화 대응

- i 화석연·원료 사용량을 저감하고 에너지 효율 향상을 통해 온실가스 배출을 감축하기 위해 노력한다.
- ii 저탄소 혁신기술 개발을 통해 경쟁력을 강화한다.

④ 환경과 생태계 보호

- i 천연자원, 부산물 등을 효율적으로 활용하여 자연 생태계의 복원과 생물 다양성 보전을 위해 노력한다.

5-8. 인권의 보호와 존중

인권을 존중하고 관련 국제 기준을 지지하며 자유, 안전, 삶의 질적 향상을 통해 모든 이해관계자의 인간의 존엄성을 확립한다.

① 인권관련 국제기준의 존중

- i 세계인권선언, UN 기업과 인권에 관한 이행원칙, UN글로벌컴팩트, OECD 다국적 기업 가이드라인 등 국제적으로 통용되는 인권관련 국제기준을 존중하고 지지한다.
- ii 명확한 인권보호 정책과 체계를 확립하고 경영활동 과정에서 인권을 침해하지 않도록 노력한다.
- iii 거래회사가 인권관련 국제기준에서 요구하는 인권규정을 준수하고 직원의 인권을 보호하며 공정하게 대우하도록 지원한다.
- iv 국제노동기구(ILO)의 협약 및 대한민국이 비준한 협약을 존중하며, 특히 아동노동금지 및 강제노동, 강제노동철폐협약을 존중한다.

② 인권존중을 위한 실사업무(Due Diligence)

- i 인권을 침해하거나 불만을 초래하는 경영활동에 대해서는 필요시 실사를 실시할 수 있다.
- ii 실사 결과 회사의 경영활동으로 인해 인권을 침해하거나 불만을 초래했다고 판단되는 경우에는 합리적 해결책을 모색한다.
- iii 인권과 관련된 활동 내용과 결과에 대해 관련 이해관계자들과 의사소통 한다.

### ③ 임직원 보호

- i 개인의 인권을 침해하는 성희롱 행위를 포함하여, 다른 사람에게 불쾌감을 주는 언어적, 육체적, 시각적 행동을 하지 않는다.
- ii 임직원 개개인의 사생활을 존중하며 타인에 대한 비방이나 음해 등을 하지 않으며, 개인 정보를 유출하지 않는다.
- iii 정신적·육체적 강요에 의해 비자발적으로 수행되는 업무가 발생하지 않도록 한다.
- iv 미성년자의 노동조건과 최저 노동의 연령기준은 국가별 노동법과 국제기준을 준수한다.
- v 안전수칙을 철저히 준수하고 발견된 위험요소에 대해서는 적절한 조치를 취한다.

### ④ 존중과 평등

- i 인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등을 이유로 어떠한 차별이나 괴롭힘을 하지 않는다.
- ii 직무 자격 요건과 능력을 갖추고 있는 경우에는 고용에 있어 평등하게 기회를 제공한다.
- iii 다양한 문화적 차이를 존중하여 근로환경을 유지한다.

### ⑤ 적법하고 인간적인 고용조건 보장

- i 임직원이 제기한 인권문제에 대해서는 회사의 고충처리 제도를 이용하여 신속하게 조치한다.
- ii 인간의 존엄을 유지할 수 있는 생활을 영위할 수 있도록 적절한 근로시간 유지 등 고용 조건을 보장한다

### ⑥ 지역사회인 인권 존중 노력

- i 회사의 경영활동으로 인하여 지역사회에서 인권을 침해 당한 경우 의견을 수렴하고 인권 문제가 해결될 수 있도록 노력한다.

## 6. <부칙> 윤리규범의 관리와 운영

### 6-1. 윤리규범의 준수

- ① 윤리규범을 행동과 가치판단의 기준으로 삼아 성실히 준수하여야 한다.
- ② 윤리규범의 제반 관리업무는 정도경영실로 하고, 세부 운영은 분야별 관리책임부서에서 한다. 관리책임부서: 윤리규범을 실행함에 있어 8개의 분야별로 리스크 관리, 보고 및 평가 등의 책임을 지는 부서)
- ③ 윤리규범의 효율적인 운영을 위하여 필요시 별도의 기준을 정할 수 있다.

### 6-2. 임원 및 부서장의 책임

- ① 임원 및 부서장은 소속 직원이 이 기준을 충분히 이해할 수 있도록 교육과 상담을 수시로 실시하여야 한다.
- ② 임원 및 부서장은 소속직원이 이 기준을 위반하지 않도록 적절한 예방조치를 취하여야 한다.

### 6-3. 신고의무 및 비밀보장

- ① 윤리규범을 위반한 사실을 알게 된 경우 가장 신속하고 편리한 방법으로 정도경영실에 신고하여야 한다.
- ② 임원 및 부서장은 소속직원이 윤리규범을 위반한 사실을 보고받는 즉시 정도경영실에 신고하여야 한다.
- ③ 정도경영실은 신고받은 사안에 대해 필요시 사실확인을 할 수 있으며, 관련 임직원은 이에 적극 협조하여야 한다.
- ④ 임직원은 보고자 및 신고자에게 불이익을 가하거나 그 신분을 누설하여서는 안된다.
- ⑤ 보고자 및 신고자가 인사상 불이익을 받을 우려가 있는 경우에는 본인의 희망에 따라 보직 변경 등 인사조치를 취한다.
- ⑥ 임직원은 직무상 또는 우연히 신고사실을 알았다라도 그 비밀을 지켜야 하며, 누설한 경우 징계를 받을 수 있다.
- ⑦ 이해관계자로부터의 금품수수 등에 대한 비윤리 행위 신고 및 보상에 대한 운영기준은 따로 정한다.
- ⑧ 법에서 금지하는 경우를 제외하고, 직원 내부고발자에 대한 기밀성, 익명성 및 보호를 보장한다. 또한 보복에 대한 두려움 없이 직원들이 우려 사항을 제기할 수 있는 의사 소통 절차를 갖추어야 한다.

### 6-4. 포상 및 징계

- ① 회사는 윤리규범의 목적을 달성하는 데 공로가 있는 임직원에게 관련 규정에 따라 포상 또는 적절한 보상금을 지급할 수 있다.
- ② 회사는 윤리규범을 위반한 임직원에게 대해 관련규정에 따라 엄중 문책한다.
- ③ 회사는 윤리규범을 위반하여 퇴직한 임직원에게 대하여 회사출입 및 거래를 제한할 수 있다.

### 6-5. 해석

- ① 임직원의 명의를 이용하여 그 가족, 친인척, 지인 등이 이 윤리규범을 위반하는 행위도 본인의 행위로 간주한다
- ② 윤리규범에서 구체적으로 정하지 않은 부분이 있거나 해석에 분쟁이 있는 경우 정도경영실에 문의하여 그 해석에 따른다.

### 6-6. 개정

- ① 정도경영실은 필요한 경우 윤리규범을 개정하되, 정도경영실장이 중요하다고 판단한 사항에 대하여는 대표이사 사장의 승인을 득하여 개정한다.

## 7. 기록 및 관리

서식 번호	기록 및 첨부	보존기간	보관 부서
	실천기준 보고의무 이행신고서	영구	정도경영그룹

## 8. 관련문서

8.1 비윤리행위 신고보상 및 면책지침

8.2 신고보상 및 면책기준

8.3 신고보상 및 면책 심의위원회 운영