posco
포스코퓨처엠

포스코퓨처엠 공급사 행동규범
(POSCO FUTURE M Supplier Code of Conduct)

최종 수정일	'25. 11. 26.	최초 제정일	'23. 09. 25
Rev.	8	표준번호	-
담당부서	상생협력섹션		
검토자	설비자재구매그룹장		
승인자	대표이사 사장		

포스코퓨처엠은 국내외 법률, 필수 규정과 지침을 준수하여 사업을 운영하며, 우리와 거래하는 모든 원료·설비·자재 공급사, 사내 협력업체, 근로자 공급업체 및 대리인 등 물품·인력 공급 및 기타 용역과 관련된 직접 거래 관계에 있는 공급업체(이하 **"공급사"**)에게 포스코퓨처엠의 행동규범을 공유하고 이의 준수를 요구합니다.

포스코퓨처엠 공급사 행동규범(**"행동규범"**)은 안전한 작업 환경 조성, 근로자에 대한 존중과 존엄성 보장, 도덕적이고 윤리적인 경영 관리 등 비지니스 활동을 수행할 때 공급사가 준수해야 할 기본 원칙을 규정하고 있습니다.

본 규범은 노동, 안전보건, 환경, 윤리 및 경영시스템 등 총 8 개 영역으로 구성되어 있으며, Responsible Business Alliance 의 Code of Coduct ver.8.0 에 기반하여 작성하였습니다. 포스코퓨처엠의 모든 공급사들은 자신들의 본사가 위치한 국내법규 뿐만 아니라 사업을 영위하거나 인력이 파견되는 모든 국가의 법률을 지켜야 합니다. 본 RBA 기반의 행동규범과 개별 국가의 법률이 충돌하는 경우에는 보다 엄격한 기준을 우선하여 적용합니다.

포스코퓨처엠은 모든 공급사와의 계약에서 본 행동규범 지침의 준수를 요구하며, 정기적으로 이의 준수여부를 모니터링 할 수 있습니다. 그 과정에서 공급사의 행동규범의 미준수 사항이 발견될 경우, 포스코퓨처엠은 공급업체에게 미준수사항에 대한 시정조치 요구서를 발급할 수 있고, 이를 수령한 공급업체는 90 일 이내에 시정조치를 이행해야 합니다. 만약, 시정조치를 불이행할 경우 해당 공급업체에게는 거래 및 계약의 중단 등과 같은 불이익이 주어질 수 있습니다.

Ⅰ. 노동

공급사는 기업활동 전 과정에서 근로자의 인권을 보호하고 존중해야 합니다. 이는 임시근로자, 이주 근로자, 실습생, 단기 계약 근로자, 직접 고용 근로자 등 모든 형태의 근로자에게 적용됩니다. 근로자는 현지 법규에 따라 합법적인 근로와 권리를 보장받아야 합니다.

1-1. 강제노동 금지

- 근로자의 모든 근무와 작업은 자발적이어야 합니다. 근로자의 의사에 따라 불이익 없이 언제라도 퇴직할 수 있으며, 이는 근로자 계약에 명시되어야 합니다. 공급사는 퇴사하는 모든 근로자에 대한 문서를 법적으로 관리해야 합니다.
- 공급사는 강제노동(노예, 인신매매 등 모든 비자발적 노동)을 강요하거나 직원들에게 부당하게 부채를 지게 한 후 이를 빌미로 노동을 강제하는 행위 등을 해서는 안 됩니다. 여기에는 노동이나 용역을 얻기 위해 위협이나 폭력, 강압, 납치 또는 사기의 방법으로 사람을 이동, 은닉, 고용, 이전 또는 수용하는 것이 포함됩니다.
- 외국인 근로자를 고용할 경우 공급사 뿐만 아니라 인력 알선업체 및 하청업체도 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로허가증과 같은 신분 및 이민관련 원본 서류를 근로자 본인이 보관하게 해야 하며, 원본 서류를 파기, 은닉 또는 압수할 수 없습니다. 전술한 내용에도 불구하고, 고용주는 현지 법률을 준수하기 위해 필요한 경우에만 문서를 보관할 수 있으며, 어떠한 경우에도 근로자들이 문서에 대한 접근을 거부당해서는 안 됩니다.
- 근로자는 고용주의 대리인이나 하위 대리인의 모집 수수료 또는 기타 관련 수수료를 고용을 위해 지불할 필요가 없습니다. 만약 그러한 수수료가 근로자에 의해 지불된 것으로 밝혀질 경우, 해당 수수료는 근로자에게 환불되어야 합니다.
- 외국인 근로자가 출생 국가를 떠나기 전에 서면 고용계약서를 반드시 받아야 하며, 이 계약서에는 근로 약관 및 조건이 포함되어야 합니다. 또한 채용 국가에서 근로자의 입국 시 근로 계약서의 교체나 변경은 허용되지 않으며, 단 현지의 법률을 준수하기 위해 변경하고 기존 약관과 동등하거나 더 나은 약관을 제공하는 경우는 예외로 인정합니다.
- 채용 혹은 근로계약 변경시에는 근로자가 이해할 수 있는 언어와 방법으로 근로계약서를 작성하여 서면으로 제공하고, 근로 계약에 관련된 서류를 근로자가 쉽게 확인할 수 있도록 해야 합니다.
- 공급사는 근로자 기숙사 또는 숙소를 비롯하여 기업이 제공하는 시설물 출입을 불합리하게 제한하고 시설물 내 근로자의 이동의 자유를 불합리하게 제한해서도 안 됩니다

1-2. 아동근로 금지

- 아동 고용은 엄격하게 금지되며, 제조의 모든 단계에서 배제되어야 합니다. 고용을 위한 최소 연령은 공급사가 위치한 국가의 현지 법률 및 규정 또는 국제노동기구(ILO)에서 정하는 기준 중 더 엄격한 기준을 따라야 합니다.
- 아동 근로자가 발견된 경우, 공급사는 즉시 그 고용을 중지하고, 고용과정에서 연령을 확인하기 위한 적절한 프로세스를 개선해야 합니다.
- 만 18 세 미만의 근로자는 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 안전 보건상 위험한 공정에 투입되어서는 안 됩니다.
- 모든 법률과 규정을 준수하는 합법적인 직장 학습 프로그램의 사용을 지원합니다. 실습생 프로그램 등을 운영하는 경우, 일반 근로자와 구분하여 실습프로그램에 따라 모든 실습생에게 적절한 지원과 훈련을 제공해야 하며, '실습생'에 만 18 세 미만의 근로자를 포함하는 경우 '실습생'이 학생 근로자를 포함한다는 것을 명시해야 합니다.
- 현지법이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 견습생에 대한 급여 수준은 유사한 업무를 수행하는 다른 신입 사원과 최소한 동일한 수준이어야 합니다.

1-3. 근로시간 준수

- 근로시간은 현지 국가가 법으로 규정한 최대 근로시간을 초과해서는 안 되며, 모든 초과근무는 자발적이며 초과 근무 수당을 지급하여야 합니다. 단, 응급 또는 비상 상황의 경우는 예외로 하되, 초과 근무를 포함하여 주 60 시간을 초과해서는 안됩니다.
- 공급사는 근로자에게 1 주에 최소 1 회 이상의 유급휴일을 보장하여야 합니다.

1-4. 임금 및 복리후생

- 근로자의 임금은 최저 임금, 초과 근로 수당, 법으로 정해진 복리후생 항목 등을 포함해야 하며 임금과 관련된 현지 법률 및 규정을 모두 준수해야 합니다.
- 모든 근로자는 동일한 업무 및 자격에 대해 동일한 급여를 받아야 합니다. 근로자의 초과근무수당은 정규 시급보다 높아야 합니다.
- 급여가 지급될 때마다 적시에 근로자가 알아보기 쉬운 급여 내역서를 제공하여 근로에 대한 보상이 정확히 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다.
- 임시직, 파견직 및 외부 용역은 현지 법률이 허용하는 한도 내에서 이루어져야 합니다.

1-5. 차별금지/괴롭힘 금지/인도적 대우

- 공급사는 다양성, 공정성 그리고 포용을 기반으로 모든 근로자의 인권을 존중해야 합니다. 근로자에 대한 폭력, 성폭력, 성희롱이나 학대, 체벌, 정신적 또는 육체적 강압, 괴롭힘, 공개적 수치심, 폭언을 포함한 일체의 가혹하고 비인간적인 대우가 있어서는 안 되며, 그러한 대우를 할 것이라는 위협도 없어야 합니다.
- 공급사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 정책과 징계절차를 규정하고 이행하며, 근로자가 이를 알 수 있도록 공지해야 합니다.
- 공급사는 직장 내 괴롭힘과 불법적인 차별을 없애기 위해 노력해야 합니다. 임금, 승진, 보상, 교육 기회 등 채용 및 고용 활동에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성 정체성 및 성적 지향, 출신 민족 또는 출신 국가, 장애, 임신, 종교, 정치 성향, 노조 가입, 국적, 유전정보, 참전용사 지위, 결혼 여부 등에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 됩니다.
- 현지 법률 및 규정 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 경우를 제외하고, 근로자 및 예비 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 의료 검진 및 신체 검사를 요구해서는 안 됩니다.
- 공급사는 업무 상 합리적인 범위 내에서 종교적 관습을 준수할 수 있도록 공급사는 이를 허용하고, 종교 및 장애에 대해 편의 시설을 제공하는 등의 합리적인 조치를 취해야 합니다.
- 이는 ILO 고용 및 직업상 차별에 관한 협약(제 111 호)을 고려하여 작성되었습니다.
- 직원과 경영진 간의 개방적인 소통과 직접적인 참여는 직장 및 보상 문제를 해결하는 가장 효과적인 방법입니다.

1-6. 결사 및 단체 교섭의 자유

- 공급사는 현지의 법규에 따라 근로자가 자유롭게 노동조합을 조직하고 가입할 수 있는 권리와 단체 교섭권 평화적 집회에 참여할 수 있는 권리뿐 아니라 그러한 활동을 거부할 수 있는 권리도 보장해야 합니다. 결사 및 단체 교섭의 자유권이 해당 법률 및 규정에 의해 제한되는 경우, 근로자는 합법적인 대체 형태의 근로자 대표를 선출하고 가입할 수 있습니다.
- 근로자의 결사 및 단체 교섭 권리를 방해하기 위한 비합법적인 민간 또는 공권력을 동원하는 행위는 금지되어야 합니다.
- 근로자 및 근로자 대표는 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근무조건 및 경영 관행에 대해 경영진과 공개적으로 소통할 수 있어야 하며, 생각 및 우려 사항을 공유할 수 있어야 합니다.

Ⅱ. 안전 보건

공급사는 안전하고 건강한 작업환경이 업무 관련 재해와 질병의 발생을 최소화할 뿐 아니라, 제품과 서비스의 품질, 생산의 일관성, 직원 근속 및 사기를 증진할 수 있는 요소라는 것을 인식해야 합니다. 또한, 공급사는 안전보건 정책을 수립하고 근로자에게 안전보건 교육 및 훈련을 제공해야 합니다.

2-1. 산업 안전보건

- 공급사는 근로자가 안전 및 보건 위험(예: 화학, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량 및 추락위험 등)에 노출될 가능성을 확인하고(가능성 식별, 평가) 위험 발생을 방지하기 위한 작업장 설계, 기술적 및 행정적 통제, 예방 정비 마련, 안전조치 및 교육을 실행해야 합니다.
- 안전 및 보건 위험을 적절히 통제할 수 없을 경우, 공급사는 근로자들에게 위험요인에 관한 교육 자료와 작업 시 필요한 개인 보호구를 제공하며 적절한 착용을 관리 및 감독해야 합니다.
- 또한, 임산부 또는 수유기 여성근로자는 작업 환경에 배치하지 않고 위험을 제거하거나 줄이는 등 합리적인 조치를 취해야 하며, 수유기 여성 근로자를 위한 편의 시설을 제공해야 합니다.

2-2. 비상사태 대응

- 공급사는 잠재적으로 발생 가능한 비상 사태와 사고를 사전에 파악 및 평가하고, 비상 대책과 대응 절차를 이행함으로써 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화해야 합니다.
- 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상상황 모니터링 및 보고, 근로자에 대한 공지 및 대피 절차 마련, 근로자 대상 교육 및 비상훈련, 탈출 시설, 화재 감지 및 소화 장비 복구 및 복구 계획 등이 포함됩니다.
- 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없고 탈출 이 가능한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획 등이 포함되어야 합니다. 이러한 비상 계획 및 절차는 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화하는 데 초점을 맞춰야 합니다.
- 비상훈련은 최소 매년 또는 현지 법률이 요구하는 주기에 따라 시행하되, 더 엄격한 기준을 따라 실시합니다.

2-3. 산업재해 및 질병

- 근로자는 산업 재해와 직업병 등 질병 예방, 관리, 추적, 보고 절차 및 시스템을 제정하고 준수해야 합니다.

- 여기에는 근로자의 자유로운 보고 장려, 상해 질병 사례 분류 및 기록, 의학적 치료 제공, 재해 및 질병 발생시 사례 조사 및 원인 제거를 위한 시정조치 이행, 업무 복귀 지원 규정이 포함되어야 합니다.
- 공급사는 근로자가 보복에 대한 두려움 없이 산업재해 및 질병의 위험이 완화될 때까지 업무에 복귀하지 않도록 허용해야 합니다.

2-4. 산업 위생

- 공급사는 작업장에서 사용되는 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 근로자가 노출되거나 이로 인해 근로자의 건강이 해를 입는지 정기적으로 파악하고 평가하며 통제해야 합니다.
- 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 무료로 제공하고, 근로자는 이를 사용해야 합니다.
- 공급사는 근로자에게 안전하고 건강한 작업환경을 제공하고 이를 지속 모니터링 해야 합니다. 또한, 산업안전 보건 프로그램을 실행해야 하며, 여기에는 작업장 위해 요소와 연관된 자료가 포함되어야 합니다.

2-5. 육체노동

- 공급사는 반복작업, 중량물 취급 등 육체적으로 과중한 노동(수작업, 장시간 서 있는 작업, 체력소모가 심한 조립작업)을 파악하고, 근로자에게 근골격계 질환 등이 발생하지 않도록 공정 개선 등의 적절한 조치(육체노동 위험요소에 대한 근로자 노출 파악, 평가 및 통제)를 실시해야 합니다.

2-6. 위험 기구 및 설비의 안전관리

- 공급사는 생산 및 기타 기계설비 중 위험설비를 분류하여 정기적인 안전성 검사를 실시해야 합니다. 기계 설비로 인해 근로자들이 상해를 당할 위험에 노출되어 있는 경우, 물리적 방호장비, 안전장치 그리고 방호벽 등을 제공하고 해당 설비에 대해 적절한 정비를 실시해야 합니다.

2-7. 위생, 식품 및 주거

- 근로자에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관시설, 식당 시설을 제공해야 합니다.
- 근로자에게 제공되는 기숙사는 공급사 및 용역사가 청결과 안전을 유지하며, 조명, 적절한 비상구와 냉난방 및 환기시설, 개인 사물함, 목욕과 샤워를 위한 온수, 적절한 출입 통제 장치가 마련된 합리적인 수준의 적절한 개인 공간이 제공되어야 합니다.

2-8. 보건 안전 교육

- 공급사는 근로자에게 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험 등을 포함한 모든 작업 현장 위험에 대해 적절한 작업장 보건 안전 정보와 교육을 근로자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다. 이 같은 안전보건 관련 정보는 근로자가 쉽게 접근할 수 있도록 눈에 잘 띄는 곳에 게시해야 합니다.
- 안전 보건 정보 및 교육은 해당하는 경우, 성별 및 연령과 같은 인구 통계적 위험과 관련된 내용을 포함할 수 있습니다.
- 교육은 작업 시작 전에 모든 근로자에게 제공되며, 이후 정기적으로 제공되어야 합니다.
- 또한, 공급사는 근로자가 건강 및 안전 우려사항을 언제든 제기할 수 있도록 장려해야 합니다.

Ⅲ. 환경

공급사는 환경보호가 기업의 기본적인 사회적 책무임을 인식하고 환경보호에 관한 법률 및 규정을 준수해야 합니다. 공급사는 사업활동 및 제조 운영에 있어 환경 영향을 파악하고, 지역사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화해야 합니다.

3-1. 환경 인허가 취득 및 보고

- 공급사는 기업 운영에 필요한 모든 환경 관련 인허가 (예 : 대기배출 시설 설치·운영·변경 신고 등) 및 등록사항을 취득, 유지, 관리하며 최신 법규 개정 사항을 반영하고 보고의 의무를 준수해야 합니다.

3-2. 오염 방지 및 자원 절감 보존

- 공급사는 환경 오염 제어 장비 증설, 생산, 유지보수 및 시설 프로세스의 보완 등을 통해 오염 물질, 폐기물 배출량 및 소음배출을 최소화 하거나 제거하도록 노력해야 합니다.
- 물, 화석연료, 광물, 원시림 산물, 토양, 습지 및 숲 등의 천연 자원은 생산, 유지 관리, 시설 프로세스, 재료 대체, 재사용, 보존 또는 재활용 또는 기타 수단의 방법으로 보존하고, 원주민의 인권과 재산권을 보호하기 위해 강제철거는 금지되어야 합니다.

3-3. 유해물질

- 공급사는 미나마타 협약, 스톡홀름 협약, 바젤 협약을 포함한 관련 법률 및 규정, 사양 및 국제 표준을 준수하며 인간이나 환경에 위험 가능성이 있는 모든 유해 물질, 폐기물 및 기타

물질을 파악, 식별하고 별도로 관리해야 합니다. 유해 화학 물질은 안전한 저장, 운반, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기를 위해 라벨을 표기하여 별도로 관리해야 합니다. 또한, 공급사는 유해 폐기물 데이터를 정기적으로 문서화하여 추적 관리해야 합니다.

3-4. 고형 폐기물

- 공급사는 유해하지 않은 고형 폐기물을 파악하고, 관련 법규에 따라 처리하여 배출하고 재활용하여 발생을 줄이도록 합니다. 또한, 공급사는 고형폐기물 데이터를 정기적으로 문서화하여 추적 관리 해야 합니다.

3-5. 대기오염 배출

- 공급사는 공정상의 휘발성 유기 화합물질, 연무제, 부식성 가스, 미세먼지, 오존파괴물질 및 연소 부산물의 특성을 배출 이전에 파악하고, 규칙적으로 관리 감독하며, 관련 법규에 따라 처리 후 배출하고, 배출 현황은 상시 모니터링하여야 합니다.
- 공급사는 대기 배출 물질 통제 시스템이 잘 작동되는지를 정기적으로 모니터링해야 합니다.
- 오존층 파괴 물질은 몬트리올 의정서 및 관련 규정에 따라 효과적으로 관리되어야 합니다.

3-6. 물질 규제

- 공급사는 물질 재활용 및 폐기 정보를 표시하고 생산 및 제조 과정에서 특정 물질 사용 금지 및 제한과 관련된 모든 법규와 고객의 요구사항을 준수해야 합니다.

3-7. 수자원 관리

- 공급사는 수원, 사용 및 배출을 문서화하고 특성화하며 모니터링하는 물 관리 프로그램을 구현해야 하며, 물을 절약할 기회를 모색하고 오염 경로를 통제해야 합니다.
- 모든 폐수는 방출 또는 폐기하기 전 규정에 따라 특성을 파악하고, 감시하에 처리되어야 합니다. 또한, 공급사는 자사 폐수 처리 및 폐수 억제 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링 해야 합니다.

3-8. 에너지 소비와 온실가스 배출

- 공급사는 온실가스 감축을 위해 자체적인 거버넌스를 구축하고 실행할 수 있는 체계를 갖추도록 노력해야 합니다.
- 공급사는 온실 가스 감축 목표를 수립–및 보고하기를 권장합니다. 에너지 소비량과 온실가스 배출량 (직접배출 Scope 1, 간접배출 Scope 2, 기타 간접배출 Scope3)를 추적하고

기록하도록 노력해야 합니다. 또한, 공급사는 에너지 효율을 높이고 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

- 공급사는 온실가스 배출과 관련된 국내외 법규 및 협약을 준수하며, 에너지 효율 향상, 재생에너지 사용 확대, 친환경 원소재 및 재활용 원료사용 확대 등의 온실가스 배출저감 및 기후변화에 대한 책임있는 역할을 수행하기 위해 노력해야 합니다.
- 공급사는 포스코퓨처엠이 국내외 법규 및 협약을 준수하고, 이해관계자의 요구사항에 대응하기 위해 온실가스 배출과 관련된 정보를 요구하는 경우, 관련 법령에 따라 적법한 범위 내에서 정보를 제출해야 하며, 정보 확인을 위한 현장실사에 적극적으로 협조해야 합니다.

3-9. 기타 환경 이슈 관리

- 공급사는 상기 기재된 사안 외 사회적으로 이슈되는 다음과 같은 환경 관련 사안에 대해 적절하고 효과적으로 관리할 수 있어야 합니다.

Ⅳ. 윤리 및 공정거래

공급사는 사회적 책임을 다하며 지속가능한 성장을 위해 아래 윤리 기준을 준수하여야 합니다.

4-1. 비즈니스 청렴성

- 공급사의 모든 사업 활동에서 최고 수준의 청렴성 기준을 따라야 합니다. 공급사는 모든 형태의 뇌물수수, 부당이득, 부패, 갈취 및 횡령을 금지하는 무관용 정책을 표방해야 합니다.

4-2. 부당 이익 금지

- 공급사는 뇌물 또는 부당하거나 부적절한 이익을 얻기 위한 수단을 약속, 제안, 허가, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다.
- 특정인에게 사업권을 획득 및 제공하거나, 그 외 부적절한 이익을 얻으려는 목적으로 직접 혹은 간접적으로 제 3 자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 모든 행위가 포함됩니다.
- 또한, 반부패 법규를 준수하기 위해 지속적으로 점검 및 감시하고 기록을 관리하며, 집행절차를 실행해야 합니다.

4-3. 윤리실천 특별약관의 준수

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

4-4. 정보공개

- 공급사의 모든 거래는 투명해야 하며, 사업 장부에 정확히 기록하고 관리해야 합니다.
- 공급사의 노무, 안전 보건, 환경 관리 실태, 경영활동, 지배구조, 재무현황 및 성과에 관한 정보는 해당 법규 및 일반적인 산업계 기준에 따라 사실대로 공개하며 위조나 허위 진술은 용인되지 않습니다.

4-5. 지식재산 보호

- 공급사는 지식재산권을 존중하고, 기술 및 노하우의 이전 시 해당 권리를 보호해야 하며 거래하는 고객 등 모든 업체의 정보를 안전하게 보호해야 합니다.
- 포스코퓨처엠과의 거래에서 알게 된 포스코퓨처엠의 모든 정보(기술자료, 정보 및 지식재산 등)에 대해서는 안전하고 적극적으로 보호해야 합니다. 또한, 포스코퓨처엠에 제품 및 서비스를 공급함에 있어 타인의 특허, 소프트웨어, 디자인, 상표와 같은 지식재산을 침해하거나 불법적으로 사용하지 않아야 합니다.

4-6. 공정거래, 광고 및 경쟁

- 공급사는 공정 거래, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 하며, 불공정한 거래관행 등 공정한 거래질서를 저해하는 행위를 해서는 안 됩니다.

4-7. 신원보호 및 보복금지

- 공급사는 법률 또는 규정에 의해 금지된 경우를 제외하고, 내부 고발 근로자에 대해 기밀성과 익명성이 보장되는 신원보호 프로그램을 운영해야 합니다. 또한, 임직원들에게 관련 절차를 공지하며 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다.

4-8. 개인정보 보호

- 공급사는 업무상 모든 이해관계자(공급업체, 고객사, 소비자 및 임직원 포함)의 개인정보를 합리적인 수준에서 보호하기 위해 노력해야 합니다.
- 개인정보 수집, 보관, 처리, 전송 및 공유 시 개인정보 보호 및 정보보안 관련 법규를 준수해야 합니다.

Ⅴ. 경영 시스템

공급사는 본 규범의 내용과 관련된 경영시스템을 채택하거나 구축해야 합니다. 경영시스템은 관련된 법률 및 규정, 고객 요구사항에 대한 준수, 본 규범 준수, 본 규범과 관련된 위험을 파악하고 완화할 수 있도록 설계해야 하며 이를 지속적으로 개선해 나가야 합니다.

5-1. 기업의 준수 의지

- 공급사는 경영진의 승인을 받아 기업의 인권, 안전보건, 환경 및 윤리 정책 선언문을 작성하여 공개하여야 합니다. 관련 선언문은 현지 언어로 작성하여 근로자에게 전달, 게시해야 합니다.
- 공급사는 적절한 실사 프로세스를 수립하고 이를 공급사의 경영 정책에 포함해야 합니다.

5-2. 경영진의 의무와 책임

- 공급사는 경영 시스템 및 관련 프로그램의 이행에 책임이 있는 고위 경영진 혹은 대표를 명시해야 합니다. 공급사의 대표자는 경영 시스템 운영 현황을 정기적으로 점검해야 합니다.

5-3. 법규 및 고객 요구사항

- 공급사는 본 규범의 요구사항을 포함하여 해당 법률, 규정 및 고객 요구사항을 파악하고 모니터링하여 이해하는 절차를 갖춰야 합니다.

5-4. 위험성 평가 및 관리

- 공급사는 사업 운영과 관련하여 준법, 환경, 안전 보건, 안전, 노동 관행, 윤리 및 인권 관련 위험성을 확인하는 절차를 갖춰야 합니다.
- 공급사는 각 위험의 상대적 중요도를 결정하고, 식별된 위험을 통제하며 규제 준수를 보장하기 위해 적절한 절차적 및 물리적 통제를 구현해야 합니다.

5-5. 개선 목표

- 공급사는 사회, 환경, 보건 및 안전 성과를 개선하기 위한 목표, 대상, 실행계획을 수립하고, 목표 대비 성과를 주기적으로 평가하여 문서화해야 합니다.

5-6. 교육

- 공급사는 공급사의 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고, 해당 법률 및 규제 요건을 준수하도록 임직원을 대상으로 하는 교육 프로그램을 운영해야 합니다.

5-7. 커뮤니케이션

- 공급사는 임직원과 공급사 및 고객에게 정책, 관행, 기대 사항 및 성과에 대한 확실하고 정확한 정보를 전달하는 절차를 가지고 있어야 합니다.

5-8. 근로자/이해관계자 참여 및 고충 처리

- 공급사는 근로자, 근로자의 대리인, 기타 이해관계자 및 지역사회와 공급사의 사업 활동 및 운영에 관한 지속적인 양방향 커뮤니케이션 절차를 수립해야 합니다.
- 공급사는 근로자, 근로자의 대리인, 기타 이해관계자 및 지역사회로부터 의견을 취합하기 위해 효과적인 고충처리 절차를 포함한 프로세스를 수립해야 합니다.
- 공급사는 근로자들이 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 환경을 제공해야 합니다.

5-9. 감사 및 평가

- 공급사는 법률 및 규제 요건, 본 규범의 내용, 사회 및 환경 책임과 관련된 요구사항을 준수하는지 확인하기 위해 주기적으로 자체평가를 실시해야 합니다.

5-10. 시정조치 절차

- 공급사는 내•외부 평가 및 점검, 조사, 검토를 통해 확인된 미비사항을 적절한 시간 내에 시정하기 위한 절차를 가지고 있어야 합니다.

5-11. 문서화 및 기록

- 공급사는 규제 준수 및 회사의 기준을 충족하기 위해 문서를 작성 및 기록해야 합니다. 또한, 공급사는 임직원 개인의 정보 보호를 위해 문서와 기록의 보안을 유지해야 합니다.

5-12. 공급망 참여 및 책임

- 공급사는 본 규범의 요구 사항을 2 차 공급사에 전달하고 공급사가 이를 준수하는지 감시하는 절차를 갖춰야 합니다.

5-13. 기타 이슈 관리

- 공급사는 상기 기재된 사안 외 사회적으로 이슈되는 다음과 같은 관리 관련 사안에 대해 적절하고 효과적으로 관리할 수 있어야 합니다. : 수출 통제 및 경제 제재 등

Ⅵ. 동반성장과 사회공헌

공급사는 동반성장 및 사회공헌 활동을 통해 건전한 기업생태계 조성은 물론 지역사회발전을 위한 제 활동을 수행하는데 적극 참여하여야 합니다.

6-1. 동반성장

- 건전한 기업생태계의 조성을 위하여 동반성장 활동에 적극 동참함은 물론, 공급사와 거래하는 2 차, 3 차 공급사까지 공정거래 이행과 동반성장을 확산하도록 최선을 다해야 합니다.

6-2. 사회공헌

- 지속적인 고용창출과 지역사회 및 경제발전을 위한 사회공헌 활동을 적극 수행해야 합니다.

Ⅶ. 품질경영

공급사는 최고 품질의 제품과 서비스를 포스코퓨처엠에 제공함으로써 World Best Supply Chain 구현에 최선을 다해야 합니다.

7-1. 품질관리

- 공급사는 가품 확인과 같은 방법을 통해 자체 검증된 품질의 제품을 공급하여, 포스코퓨처엠이 세계 최고 수준의 제품을 생산, 공급할 수 있도록 노력해야 합니다.

7-2. 변경관리

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

7-3. 공급사 상호간 품질관리

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

Ⅷ. 책임감 있는 원자재 조달

공급사는 책임감 있는 원자재 조달을 위해 아래의 사항들을 준수하여야 합니다.

8-1. 정책 및 시스템 수립

- 공급사는 불법적이고 비윤리적인 방법을 통해 취득한 원자재(예: 무장세력이 점거한 광산에서 채굴된 광물 등)를 사용하지 않겠다는 정책을 수립하여야 합니다.
- 공급사는 관련 정책내에 분쟁 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망에 대한 경제협력개발기구(OECD) 지침 또는 동등하고 인정된 실사 프레임워크에 부합하는 방식으로 조달되도록 합리적으로 보장하는 조항을 반드시 포함해야 합니다.
- 공급사는 포스코퓨처엠으로 공급하는 원자재, 부품, 제품에 포함된 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금(Collectively 3TG) 그리고 코발트가 콩고민주공화국이나 인접국가에서 인권을 유린하는 무장세력에게 직,간접적으로 재원 또는 편익을 제공하지 않는 것을 보증할 수 있는 시스템을 구축하여야 합니다.

8-2. OECD Guidance 에 따른 실사 수행

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

포스코퓨처엠은 공급사가 보다 나은 상거래를 위하여 원활한 의사소통을 하기를 희망합니다.
그리고 본 포스코퓨처엠 공급사 행동규범에 쓰여진 모든 조항을 공급사가 이행하는데
포스코퓨처엠이 기여할 수 있는 구체적 방안에 관한 공급사의 제안을 기다립니다.