

POSCO ESG Policies & Positions



Green Tomorrow,  With POSCO



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

거버넌스 (G)

**POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021**

2021 포스코 기업시민보고서



Contents

120	Overview
121	환경 (E)
121	탄소중립선언
122	환경 관리 가이드라인
123	생물다양성에 관한 입장
124	산림보호에 관한 입장
125	사회 (S)
125	안전보건 경영정책
126	인권경영 가이드라인
129	인사/노무에 관한 입장
131	인재육성 관리체계
131	다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
132	정보보호 정책
133	공급사 행동규범
138	책임광물 정책
140	거버넌스 (G)
140	기업지배구조 헌장
141	윤리규범
148	이해관계자 참여에 관한 입장
149	반부패 준수지침
152	세무관리 정책

Overview

포스코는 ‘기업시민’ 경영이념을 바탕으로 모든 이해관계자와 함께 끊임없이 변화하고 혁신합니다. 포스코는 경제적 이윤 창출과 함께 사회문제 해결을 주도하며 지속가능성장의 롤모델을 만들어 가고자 노력하고 있습니다. 기업시민 경영이념을 내재화하고 조직문화로 정착시켜 나가기 위해 우리는 지속 가능한 기업으로서의 지향점과 B-S-P 영역별 실천원칙을 담은 ‘기업시민헌장’을 만들고, 주요 업무 단위별로 추구하는 가치와 지침을 담은 ‘기업시민실천가이드’를 제정하였습니다. 이와 동시에 ESG 관련 글로벌 이니셔티브 내용 등을 반영한 사규 및 업무지침을 개정·보완함으로써 지속가능 경영시스템을 고도화하고 있습니다.

올해 발간하는 ‘POSCO ESG Policies & Positions’는 기업시민 포스코의 주요 ESG 정책 및 입장을 담고 있습니다. 환경영역(E)에서는 탄소중립 선언, 환경 관리 가이드라인 등을, 사회영역(S)에서는 안전보건 경영정책, 인권경영 가이드라인, 공급사 행동규범 등을 공개하였습니다. 끝으로 거버넌스 영역(G)에서는 윤리규범, 반부패 준수지침, 세무관리 정책 등을 포함하고 있습니다. ESG 분야별 회사의 Policies & Positions을 투명하게 공개함으로써 포스코의 ESG경영 의지와 원칙에 대해 소통하고자 합니다. 기업시민 포스코의 모든 임직원은 ESG 정책과 입장을 준수할 것을 약속하며 앞으로도 이해관계자의 요구 수준에 맞춰 지속적으로 개선해 나갈 계획입니다.

본 보고서에 담겨있는 ESG Policies & Positions는 포스코 주요 사업장에 동일하게 적용되고 있으며, 기업시민 포스코는 당사와 거래하고 있는 모든 이해관계자에게 당사의 ESG 정책과 입장을 존중하고 준수하도록 소통하고 있습니다.

- 포스코는 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행 원칙, UN글로벌컴팩트 10대 원칙, OECD 다국적기업 가이드라인 등 국제적으로 통용되는 인권 관련 국제기준을 존중하고 지지합니다.
- UN SDGs를 바탕으로 지속가능한 발전을 이룩하고자 하는 국제사회의 노력을 지지할 수 있도록 회사의 Policies & Positions을 지속해서 개선하고, 고객, 구성원, 주주 등 모든 이해관계자와 소통하고 공감해 나갈 것입니다.
- 본 문건의 내용은 포스코 기업시민보고서 및 ESG Policies & Positions을 기반으로 작성되었습니다. 저작권은 POSCO에 있으며, 일부 또는 전체를 동의없이 복사하거나 제3자에게 제공할 수 없습니다.



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

탄소중립선언

- 환경 관리 가이드라인
- 생물다양성에 관한 입장
- 산림보호에 관한 입장

사회 (S)

거버넌스 (G)

POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021
2021 포스코 기업시민보고서



환경 (E)

탄소중립선언

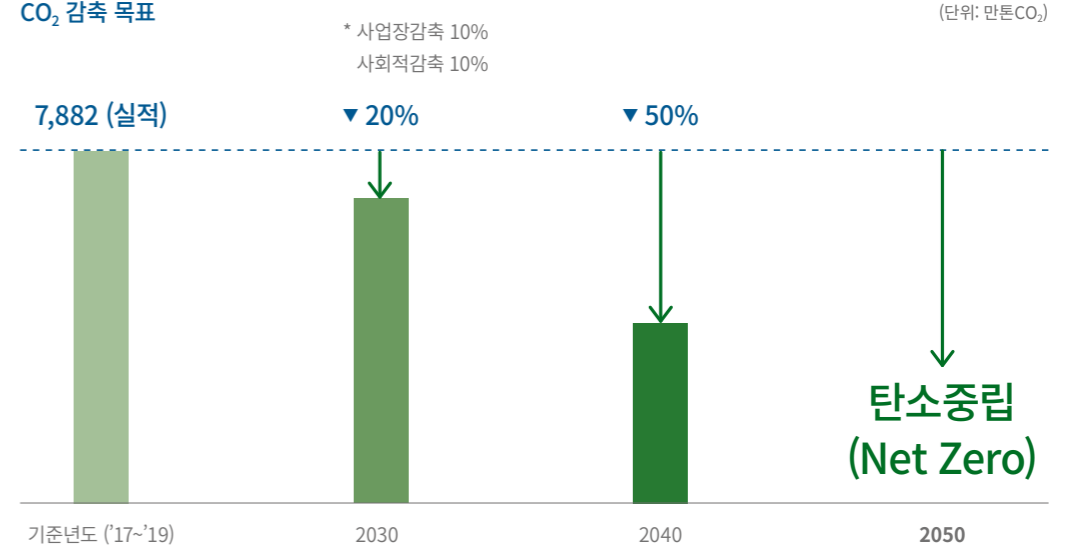
2050 포스코 탄소중립 선언

UN IPCC(기후변화에 관한 정부간 협의체)는 2018년 10월 발간한 특별보고서에서 기후변화로 인한 다양한 위험을 억제하기 위해 산업화 이전 대비 2100년 기온상승을 1.5°C 이내로 억제해야 함을 강조했습니다. 이에 한국을 비롯한 각국 정부는 2050 탄소중립 목표를 선언했습니다. 2050 탄소중립 목표 선언 이후, 주요 투자자 그룹과 고객사들도 탄소중립 이행을 선언하고 투자기업과 공급업체의 참여를 요청하고 있습니다. 포스코 역시 기후변화 위기와 대책의 필요성을 인지하고 이사회 논의를 거쳐 2020년 12월 ‘포스코 2050 탄소중립’ 비전을 수립, TCFD 가이드라인을 반영한 ‘기후행동 보고서’를 발간했습니다. 이를 통해 포스코는 기업시민의 책무를 다하는 동시에 저탄소 생산체제 전환과 비즈니스 재편으로 기업의 경쟁력을 높여 나가고자 합니다. 포스코는 수소환원제철 기반 2050년 탄소중립을 목표로 2030년 20%(사업장 감축 10%, 사회적 감축 10%), 2040년 50% 감축경로를 설정하였습니다. 탄소 중립 비전을 구체화하고 실행력을 높이고자 원료/투자/에너지/기술개발 등의 중장기 종합 전략이 포함된 ‘2050년 탄소중립 기본 로드맵’을 수립하였습니다.

탄소중립 추진 방향은 중단기적으로 수소환원제철기술 상용화 전에 전기로를 도입하고 현재 가동중인 설비를 활용하여 저탄소 원료 사용, 저HMR조업¹⁾/CCUS 기술²⁾ 개발 등 Bridge 기술 개발을 통해 공정의 석탄과 에너지 사용량을 저감하고자 합니다. 또한, 중장기적으로는 수소환원제철 기술 개발 속도에 맞춰, 신재생 에너지를 기반으로 한 HyREX³⁾와 전기로를 단계적으로 도입하여 탄소중립을 달성할 계획입니다.

- 1) 저HMR조업 : 탄소배출 저감 차원에서 용선(HMR) 대신 스크랩사용 비중을 늘이는 조업기술
- 2) CCUS기술 : CO2 Capture, Utilization & Storage, 이산화탄소 포집/저장하는 기술
- 3) HyREX(Hydrogen Reduction) : 포스코가 보유하고 있는 FINEX 유동환원로 기술을 기반으로 가루 상태의 철광석과 수소를 사용하여 쇳물을 제조하는 수소환원제철 기술

CO₂ 감축 목표





Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

탄소중립선언

환경 관리 가이드라인

생물다양성에 관한 입장

산림보호에 관한 입장

사회 (S)

거버넌스 (G)

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



환경 관리 가이드라인

포스코는 기후변화, 미세먼지, 폐기물, 화학물질 등 환경사안에 주도적으로 대응하고 있습니다. 또한 기업시민경영이념을 기반으로 사규 및 내부 지침, 환경경영방침 등에 의거하여 환경가이드라인을 수립하였습니다.

사업/생산 과정에서 환경에 미치는 부정적 영향을 최소화하기 위하여 환경경영을 적극 추진하고 이를 공급망 및 협력회사로 확대하고 있습니다. '10년 1월 '환경 매뉴얼'을 최초 수립하였으며, '19년 6월 '포스코그룹 환경에너지 통합경영 방침'으로 개정하여 준수하고 있습니다. 또한 환경관리 관련 국제 표준인 ISO 14001, 50001 획득 후 매년 갱신 중입니다.

당사는 국내외 사업장에 적용되는 환경법규를 준수하며, 체계적인 환경영향 모니터링과 환경 오염 방지를 위한 지속적인 환경 성과 개선을 위해 노력합니다. 그리고 당사는 사업/생산과정에서 환경에 미치는 부정적 영향을 최소화하고, 그 범위를 공급망 및 협력회사로 확대하고 있습니다.

사업장 환경관리

포스코는 사업장 환경관리를 위해 환경목표를 환경부서 및 임원 KPI로 연계하여 관리하고 있습니다. 대기, 폐기물, 수질 등 환경경영 세부 분야별 환경표준을 수립하고 교육/훈련, 지침 수립 및 관리, 내부 심사 등의 환경경영 프로세스를 갖추고 있습니다. 또한 사업장의 오염물질 배출 최소화를 위해 친환경 생산공정과 최적 방지기술을 적용하고 있습니다.

생산운영 및 유지보수

포스코는 생산시설 가동 및 유지·보수 시 발생하는 환경영향을 모니터링하여 개선하도록 관리하고 있습니다. 또한 각 생산 공정 별 환경법규 준수, 환경 개선 등을 위한 환경경영 매뉴얼을 제정하여 업무 시 참고할 수 있도록 하고 있습니다.

제품개발 서비스 및 물류

포스코는 2050 탄소중립 달성을 위해 사업장 온실가스 감축 뿐 아니라 친환경 제품 공급확대를 통한 사회적 감축 노력을 하고 있습니다. 대표적으로 자동차 경량화에 기여하는 고장력 강판, 고효율 전기강판 등 저

탄소 철강 제품 포트폴리오를 확대하고 있습니다. 또한 포스코는 제품 운송과정에서 발생할 수 있는 온실가스 및 환경영향을 최소화 하기 위해 노력하고 있습니다.

폐기물 관리

포스코는 폐기물의 발생 단계에서 최종 폐기까지의 과정을 폐기물 관리지침을 제정하여 관리하고 있습니다. 지침에는 작업범위, 조직 및 책임권한, 폐기물 분리 수거 및 보관시설, 환경오염 발생시 조치 등을 포함하고 있습니다.

공급업체 선정 및 공급사 ESG 평가

포스코는 UN글로벌컴팩트 10대 원칙, RBA(Responsible Business Alliance) 등 글로벌 ESG규범에 기반한 '포스코 공급사 행동규범'을 제정하고 이를 공급사가 준수하도록 하고 있습니다. 또한 매년 공급사 성과 평가에 ESG평가 요소를 반영하여 공급망 전체의 환경리스크를 선제적으로 관리하고 있습니다.

신규 프로젝트 및 인수합병

포스코는 신규 사업·투자 검토과정에 ESG 정량·정성적 기대효과 및 투자 리스크·대응방안을 검토하고 있습니다. 신규사업의 리스크를 줄이기 위해 사업 환경관리 계획 및 환경영향평가를 실시하고 있습니다. 또한 인수합병 검토 시, 사전 실사를 통해 환경 등을 포함한 ESG리스크를 파악하여 사전대응하고 있습니다.

환경경영 시스템 운영

포스코는 1996년 환경경영 국제표준규격인 ISO14001 인증을 획득한 이래 매년 제3자 검증 기관의 적합성 인증을 받고 있으며, 연2회 환경부 주관으로 내부 인증을 실시하고 있습니다. 검증 심사결과는 최고경영층에 보고하며, 환경 전략 및 목표 수립 시 반영하고 있습니다.

환경성적 표지 (EPD) 인증

포스코는 국내 철강업계 최초로 철강제품의 전과정(Life cycle) 환경영향을 포함한 철강 제품의 LCI DB(Life Cycle Inventory data base) 정보를 구축하였습니다. 또한 LCI정보를 바탕으로 포스코가 생산하는 월드프리미엄(WP)⁴⁾ 제품의 국내외 환경 성적 표지(EPD, Environmental Product Declaration) 인증을 추진하고 있습니다.

4) WP(World Premium): 세계 최초로 개발 중이거나 개발 완료된 포스코 고유 제품



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

탄소중립선언

환경 관리 가이드라인

생물다양성에 관한 입장

산림보호에 관한 입장

사회 (S)

거버넌스 (G)

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



대기오염 배출량 감축 정책

포스코는 대기오염물질 감축을 위해 법규기준보다 강화된 내부 목표를 수립하고 환경 실적을 체계적으로 관리하고 있습니다.

수자원 정책

포스코는 용수 관리 최적화, 폐수 재활용 확대 활동을 통해 수자원 관리에 힘쓰고 있습니다. 핵심성과지표로 지표수 사용량 절감, 방류수 수질 관리 지표를 선정하여 성과를 관리하고 있습니다. 폐수 방류량 감축을 위해서는 공정에서 배출되는 폐수의 재활용률을 높이고 있습니다. 또한 물 공급망 위험 사전평가를 위해 국가 수자원 정책 모니터링, 지역별 규제 변화 예측, 대응 시나리오 수립 등을 추진하고 있습니다. 지역 사회 물 부족 해소와 안정적인 공업 용수 확보에 기여를 위해 해수담수화 시설 운영, 하수처리시설 처리수의 재이용하고 있습니다.

생물다양성에 관한 입장

포스코는 자연 생태계의 복원과 생물 다양성 보전의 중요성을 인지하고, 해당 내용을 윤리규범 실천 지침에도 담고 있습니다. 회사 사업이 주변 지역의 생물 다양성에 미치는 잠재적 영향을 조사하고, 부작용을 최소화하기 위한 조치를 하고 있습니다.

신규 프로젝트

설비 확대 및 증설 등의 신규 프로젝트를 수행함에 있어, 생물다양성을 위협하는 요소와 요인을 방지하고 최소화하며, 필요시 피해를 복원하고 상쇄할 것입니다. 또한 생물다양성의 손실을 완화하기 위해 노력하고 잠재적 영향도를 모니터링하기 위한 조사를 수행할 것입니다. 본사 사업장뿐 아니라 1차 공급망, 그리고 1차 이외의 공급망에도 본 입장이 적용될 수 있도록 노력하겠습니다.

생물다양성과 토지에 대한 보호와 관련한 국제 협약(생물다양성에 관한 협약, 람사르협약, 세계문화유산 및 자연유산의 보호에 관한 협약 등)과 IUCN⁵⁾ 가이드라인(IUCN 보호지역 카테고리 가이드라인, IUCN 기업 생물다양성 성과 계획 및 모니터링 가이드라인 등)을 인지하고, 해당 협약의 적용 지역에 속해 있는 사업장에서 국가 및 지방의 법적 요건을 준수하겠습니다. 당사 사업으로 인해 국제 협약이 적용되는 보호 구역에서 훼손, 축소, 퇴화가 발생하는 경우, 사업장 접근을 제한하고 재검토하겠습니다. 자연 서식지 및 중요 서식지를 포함한 사업장에서는 생물다양성에 악영향을 미치지 않도록 손실 예방하고 최소화하거나 계획 변경, 대체 가능한 사업 지역 조사를 검토하겠습니다.

신규 사업에 앞서 회사는 관련 법규에 따른 환경영향평가를 실시하고, 모든 멸종위기종을 포함한 생물다양성을 위협하는 요소를 파악하고 예방합니다. 회사 사업 활동이 생태계와 중요 서식지와 같은 생물다양성 가치에 부정적인 영향을 미치지 않도록 합니다. 그리고 토지 이용에 대해 지역 주민 및 지역 사회와 협의하여 추진합니다.

5) IUCN: 국제자연보전연맹(International Union for Conservation of Nature and Natural Resources)

사업장 관리

생물다양성 관련하여 중요한 서식지를 포함하고 있는 사업장의 경우, 생물다양성 관련하여 손실이 없도록 방지하고(No Net Loss), 긍정적인 영향(Net Positive Impact)을 미칠 수 있도록 노력하겠습니다. 가장 큰 사업장인 포항제철소와 광양제철소의 경우, 제철소 주변의 해양 수질, 저질토에 대한 오염도를 조사하는



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook
- ESG Policies & Positions**

- Overview
- 환경 (E)**
 - 탄소중립선언
 - 환경 관리 가이드라인
 - 생물다양성에 관한 입장
 - 산림보호에 관한 입장**
- 사회 (S)
- 거버넌스 (G)



동시에 지역환경 개선을 위한 감시 활동에도 노력하겠습니다. 필요시, 전문기관과 협력하여 생물다양성에 미치는 영향 관련한 전문적 조사를 실시하겠습니다.

회사는 사업 및 프로젝트 개발 인근 지역에 있는 보호지역과 높은 생물다양성 가치를 지닌 지역, 그리고 멸종위기종을 확인하고, 각 사업의 생물다양성 관리 계획의 개발과 구현 및 모니터링에 중요한 자료로 사용합니다. 세계유산, 람사르 습지 등 국제 기준에 따른 보전 지역 혹은 국제 협약이 적용되는 보호구역이 기존 사업장의 활동 지역 내, 주변 또는 인접 지역에 설립된 경우, 사업장의 활동이 해당 보호 구역의 가치에 부정적인 영향을 미치지 않음을 확인합니다.

부산물 재활용

포스코는 천연자원을 대체할 수 있는 제철, 수산 부산물을 적극적으로 발굴하여 재활용합니다. 일례로 포스코는 해양생태계 복원을 위한 바다숲 조성사업을 지속적으로 추진하고 있습니다. 철강슬래그로 만든 트리톤(Triton®) 어초는 철, 칼슘 등 미네랄 함량이 높아 해양 플랑크톤 증식 및 해조류 포자 부착 등을 촉진하여 해양생태계를 회복시키는데 효과가 있습니다. 포스코는 2010년부터 지금까지 7천여기의 트리톤 어초를 국내 해역에 설치해왔습니다. 또한 직원 재능 봉사단인 클린오션 봉사단은 매년 60회 내외의 수중 정화 활동을 통해 바닷속 생태계 보전을 위해 노력하고 있으며, 포스코는 직원들의 생물다양성 관련 봉사활동을 체계적으로 지원하고 있습니다.

멸종위기종 보호

멸종 위기종의 보호를 위하여, 지역, 국가 및 세계 생물다양성 보호 이니셔티브 지원을 검토하겠습니다. 회사는 대체 서식지 조성, 월동 시기 공사 일정 지양, 이동식 가설 방음 판넬 설치 등을 통해, 포유류 1종(수달), 조류 11종(큰고니, 고니, 큰기러기, 흑기러기, 황조롱이, 새매, 말뚝가리, 물수리, 독수리, 검은머리갈매기, 알락꼬리마도요) 등과 같은 사업장 인근 멸종위기종의 보호 및 주변 생태계 보전을 위해 노력하고 있습니다. 또한 다양한 환경교육 프로그램을 통해, 임직원 및 관련 이해관계자의 생물다양성의 보호에 대한 이해도를 높이고 있습니다.

산림보호에 관한 입장

개관

포스코는 산림파괴 방지에 앞장서며, 산업 부산물 재활용 증대와 온실가스 감축 투자 확대 등을 통해 지구를 보호하는 정책을 지속적으로 전개해 나가겠습니다. 회사는 지속가능한 환경정책을 통해 2050년까지 「재조림(再造林)을 통한 보상 약속」인 순 산림파괴 제로(Zero Net Deforestation)를 이행하고자 노력하겠습니다.

- 회사는 향후 산림을 파괴하는 사업장을 조성하지 않으며, 기존 사업종료 시에는 산림을 포함한 녹지를 복원하기 위해 노력하겠습니다.
- 사업장 내에서는 부산물 재활용을 증대(‘21년 기준 98.6%)하고 온실가스 감축 투자를 확대합니다.
- 사업장 인근에서 필요시 전문기관과 협력하여 산림 조성 및 녹지화를 위하여 노력합니다.
- 사업/생산 과정에서 환경에 미치는 부정적 영향을 최소화하기 위하여 여러 활동을 추진하고 그 범위를 공급망 및 비즈니스 파트너로 확대하기 위해 노력하겠습니다.

모니터링

회사는 산림 리스크에 대처하기 위해 사업장 내 산림조성 및 녹지화 계획을 수립하여 진행하고, 환경영향평가 등을 통해 관련 성과를 모니터링하겠습니다. 그리고 정기적으로 실시하는 공급사 평가(SRM, Supplier Relationship Management) 등을 통해 공급사의 산림보호활동 관련하여 지속적으로 점검/보완하겠습니다. 회사는 필요시 전문기관과 함께 협력을 위한 예산을 확보하고 관련 내부 역량을 강화하겠습니다.

산림 복원 및 녹지화 조성 실적

포스코는 사업장 인근 지역 및 지역 사회의 건강한 자연생태계 조성을 위해 노력하고 있습니다. 최근 사업장 인근 녹화 및 산림파괴 제로를 위하여 포항소 약 440여억 원, 광양소 약 280여억 원을 투자하였습니다. 이를 통해 포항 및 광양제철소에는 부지의 약 22%의 면적에 약 690만 주 이상의 식재 수량을 보유하고 있으며, 매년 3만 주 이상의 수목을 식재하고 있습니다. 또한 대한민국 산림청과 함께 산림 복원과 기후변화 대응을 위해 노력하고 있습니다.



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

안전보건 경영정책

인권경영 가이드라인

인사/노무에 관한 입장

인재육성 관리체계

다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장

정보보호 정책

공급사 행동규범

책임광물 정책

거버넌스 (G)

POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



사회 (S)



안전보건 경영정책

포스코는 안전보건을 경영의 최우선 가치로 삼고 있습니다. 강건하고 지속가능한 안전관리 체계 정착을 기반으로 하여 안전을 최우선으로 중시하는 문화를 조성하고, 최고의 안전 전문 인력을 육성합니다. 또한 ‘직원이 건강해야 회사가 건강하다’ 라는 이념을 바탕으로 건강 증진, 작업 환경, 질병 치료 등 3개 영역에서 산업 보건 업무를 중점 추진하고 있습니다.

포스코는 모든 임직원이 능동적으로 참여할 수 있도록 내부 의사소통 체계를 확립하고, 직원 주도의 자율적인 안전 보건 활동을 통해 글로벌 최고 수준의 안전 문화 구축에 최선을 다하고 있습니다. 이를 위해 IoT(Internet of Things, 사물인터넷)와 같은 스마트 기술을 접목하여 좀 더 과학적이고 효과적으로 직원의 안전과 건강을 지킬 수 있는 작업 현장을 만들기 위한 노력을 경주하고 있습니다. 또한 관계사 등 이해관계자들의 안전보건 증진을 위해 관련된 회사가 안전보건활동에 참여하도록 유도하고 있습니다.

포스코는 안전보건 경영방침을 효과적으로 실현하기 위하여 목표 및 활동 계획을 수립·이행하며, 이를 정기적으로 평가하는 내부심사제도를 운영합니다. 안전보건법규의 준수를 기본으로, 설비 및 기계·기구의 설치, 운전·보수에 있어서 안전성 확보를 위하여 보다 강화된 자체 기준을 설정, 운영합니다.

안전보건 경영방침

포스코는 더불어 발전하는 기업시민으로서 포스코에 출입하는 모두가 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하여 재해 예방 및 건강과 삶의 질 향상을 추구합니다. 이를 위하여 포스코의 모든 활동에 있어서 다음과

같은 기본방침을 근간으로 하는 안전보건경영방침을 정하고 이를 달성하기 위한 안전보건경영시스템을 운영합니다.

- 안전은 생산, 품질, 공기 등 모든 가치보다 최우선으로 하며 포스코에 출입하는 모두가 안전하고 쾌적하게 근무할 수 있는 환경을 조성합니다.
- 모든 직원과 관계사 직원의 재해와 질병 예방을 위해 유해위험요소를 사전에 파악하고 지속적인 개선을 추진합니다.

안전보건경영시스템 운영 (ISO45001)

포스코는 안전보건관리에 관한 모든 활동이 자율적이면서도 시스템적으로 운영되도록 하여 안전보건경영시스템의 국제표준 규격인 ISO45001 인증을 획득하였습니다. 이를 바탕으로 PDCA Cycle⁶⁾에 기반하여 안전보건 전략 및 목표를 수립하고 체계적이고 지속적인 안전보건경영체계를 유지하고 있습니다.

6) Plan-Do-Check-Action 4단계를 반복하여 업무를 지속적으로 개선하는 사업관리방법

안전보건 교육 및 훈련

- 포스코는 매년 직원 및 관계수급사의 안전의식 고취 및 안전 리스크를 최소화하기 위해 직원들에게 법정 필수 안전보건교육을 실시하고 있으며, 관계수급사에 대한 교육도 지원하고 있습니다. 이외에도 계층별, 직무별로 반드시 갖춰야 할 안전보건역량을 배양하기 위하여 맞춤형 교육을 실시하고 있습니다.
- 또한, 글로벌안전센터(안전체험관)를 운영하여 직원들뿐만 아니라 시민들에게 안전체험 기회를 부여하여 사회 전반의 안전의식 함양에도 노력하고 있습니다.



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

안전보건 경영정책

인권경영 가이드라인

인사/노무에 관한 입장

인재육성 관리체계

다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장

정보보호 정책

공급사 행동규범

책임광물 정책

거버넌스 (G)

POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



산업안전 관리체계

포스코는 안전시스템, 문화, 인력 3축의 안전관리 활동을 중심으로 산업안전을 위한 관리 체계를 공고히 하고 있습니다.

강건하고 지속 가능한 안전관리 체계 정착

- ◇ 포스코 안전관리체계에 따른 주요활동 조기 현장 정착
- ◇ 협력사, 용역사, 공급사 및 취약 작업자를 포함한 관계사 안전관리 프로세스 강화
- ◇ 직영·관계사 통합 안전관리 플랫폼 운영을 통한 시스템 기반 체계적인 안전관리
- ◇ 유해위험 조기 개선을 위한 안전예산 先집행-後정산 프로세스 운영

안전 최우선 조직 문화 조성

- ◇ 격려공동체, 안전 Audit활동 등 현장 모든 업무에서 안전 최우선의 일하는 문화 정착
- ◇ 산업안전위원회, 노사합동커미티 등 대의기구 및 관계사 포함 양방향 소통 활성화
- ◇ 안전환경보건 최우선 업무 인프라 구축

최고의 안전 전문 인력 육성

- ◇ 안전파트장, 안전환경이사, 안전지킴이 등 안전관리 인력 역량 제고 및 충원
- ◇ 직영·관계사 전직원 안전 교육, 훈련 강화

산업보건 관리체계

포스코는 ‘직원이 건강해야 회사도 건강하다’는 방침에 따라 임직원의 질병 예방 쾌적한 작업환경 조성을 위한 3개 분야 주요 정책을 추진하고 있습니다.

쾌적한 작업환경 조성

- ◇ MSDS⁷⁾ 제도 기반의 화학물질관리체계 구축
- ◇ 작업환경측정 및 유해요인 개선

◇ 근골격계질환 예방활동

◇ 안전보호구 성능 개선

7) Material Safety Data Sheets, 물질안전보건자료 제도

질병 조기발견 체계 구축

- ◇ 건강검진(일반/특수/고급검진)
- ◇ 질병 예방 및 치료(부속의원 진료, 물리치료, 예방접종)
- ◇ 코로나19 등 감염병 예방 및 관리체계 구축 운영

건강증진 활동

- ◇ 생활습관 개선 활동(금연, 금주, 운동, 식습관)
- ◇ 만성질환 건강 유소견자 관리성
- ◇ 정신건강증진 및 심리상담 프로그램 운영

인권경영 가이드라인

포스코는 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행원칙, UN글로벌컴팩트 10대 원칙, OECD 다국적기업 가이드라인, 국제노동기구(ILO) 핵심 협약 등 국제적으로 통용되는 인권관련 국제기준을 존중하고 지지합니다. 모든 인간은 존엄하게 대우받을 권리가 있으며, 이러한 권리에는 생명과 신체적 안전, 사상/표현/종교의 자유, 결사의 자유, 일과 가정생활의 균형, 사생활 보장, 식량과 물 안보 확보, 고문/노예제도 또는 강제노동으로부터의 자유, 공정하고 품위 있는 근로 조건에 대한 권리, 차별금지 등이 포함되어 있습니다. 이에 포스코는 2003년 인권경영 정책을 반영한 윤리규범을 선포한 이래 타인의 인권을 침해하는 것을 방지하고 회사의 경영활동 및 사업관계 과정에서 인권에 대한 부정적 영향의 방지와 해결을 위해 적절한 조치를 취하고자 노력하고 있으며 2019년 기업시민헌장을 선포하면서 인권경영의 의지를 더욱 공고히 하고 있습니다.

- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)**
 - 안전보건 경영정책
 - 인권경영 가이드라인**
 - 인사/노무에 관한 입장
 - 인재육성 관리체계
 - 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
 - 정보보호 정책
 - 공급사 행동규범
 - 책임광물 정책
- 거버넌스 (G)

인권경영에 관한 기본적인 입장

포스코는 인권존중 책임을 다하여 이해관계자들의 기대에 부응하고자 인권경영과 관련하여 다음을 기본적인 입장으로 합니다.

- 포스코가 경영 활동을 하는 모든 곳에서 적용되는 법규와 국제적으로 인정된 글로벌 인권기준을 준수합니다.
- 현지국의 상반되는 규제에 직면하는 경우, 글로벌 인권기준을 준수할 방안을 모색합니다.
- 심각한 인권침해를 야기할 수 있는 리스크에 대해서는 회사의 중요한 경영 이슈로 다룹니다.

인권문화 정착을 위한 리스크 관리

포스코는 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크 예방 및 개선을 위해서 인권관련 국제기준 및 사규에 따른 인권경영 지침과 리스크 관리 시스템을 마련하고 그 결과를 공유합니다.

- ◊ 회사의 경영활동이 인권에 부정적 영향을 미치는 원인을 미연에 방지하고, 발생한 경우 그 문제를 적절히 다룹니다.
- ◊ 회사가 직접적으로 인권을 침해하거나 인권 침해에 기여하지 않았더라도, 공급망 등 사업관계에서 발생하거나 발생가능한 인권 관련 부정적 영향을 예방하고 완화하는 노력을 합니다.

인권존중 책임

포스코 인권정책은 포스코 임직원에게 적용되며, 회사는 포스코의 공급사, 협력사 등이 인권과 관련하여 국제기준과 포스코 인권경영 정책을 준수하도록 권고하고 필요시 지원합니다. 또한 모든 이해관계자의 인권을 존중하며, 회사는 인권침해에 해당하는 어떠한 행위도 발생하지 않도록 노력합니다.

기본원칙

- ① 차별/괴롭힘 금지
 - 포스코는 인종, 국적, 성, 연령, 학력, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등을 이유로 고용, 승진, 교육, 보상, 복리후생 등 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 않습니다.
 - 포스코는 인간의 존엄을 유지할 수 있는 생활을 영위할 수 있도록 법정 근로시간 준수, 적절한 근로시간 유지, 초과근로 등 대한 합당한 보수 등 고용조건을 보장합니다.
 - 포스코는 임직원에게 교육의 기회를 제공하고 다양한 문화적 차이를 존중하며, 업무에 몰입할 수 있는 적절한 근로환경을 유지합니다.
 - 포스코는 개인의 인권을 침해하는 성희롱 행위를 포함하여, 다른 사람에게 불쾌감을 주는 언어적, 육

체적, 시각적 행동을 하지 않으며, 사생활 및 개인정보를 보호합니다.

- 포스코는 취업규칙, 인사규정, 상벌지침 등 관련 규정에 근거해 절차적 정당성을 바탕으로 직원의 비위 사실에 입각하여 징계절차를 진행합니다.
- ② 강제노동 및 아동/청소년 노동 금지
 - 포스코는 정신적·육체적 강요에 의해 비자발적으로 수행되는 업무가 발생 하지 않도록 합니다.
 - 포스코는 미성년자의 노동조건과 최저 노동의 연령 기준에 대해 국가별 노동법과 국제기준을 준수합니다.
- ③ 결사의 자유 및 단체교섭권 보장
 - 포스코는 인권정책의 기반이 되는 헌법과 노동관계법을 준수하며, 임직원의 권리를 존중하고 보장하기 위해 노력하며, 결사의 자유 및 단결권, 단체 교섭권을 보호합니다.
- ④ 산업안전 보장
 - 포스코는 모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 하는 안전 문화를 구축하고, 발견된 위험 요소에 대한 적절한 조치를 취합니다. 또한, 협력사 안전관리 체계 구축을 지원합니다.
- ⑤ 환경권 보장
 - 포스코는 환경·에너지를 경영활동의 주요 요소로 인식하고, 더불어 발전하는 기업시민으로서 지속가능한 저탄소 친환경 경제 구현을 위하여 노력합니다.
 - 포스코는 천연자원, 부산물 등을 효율적으로 활용하여 자연 생태계의 복원과 생물 다양성 보전을 위해 노력합니다.
- ⑥ 지역주민 인권 보호
 - 포스코는 회사의 경영활동으로 인하여 지역 주민의 환경, 안전보건, 거주 자유 등 인권이 침해되지 않도록 관리합니다. 또한, 관련 법규/규정에 따라 의견을 수렴하며, 지역사회의 자율성과 전통적 가치를 존중합니다.
 - 사업장 보안 요원은 인권을 침해하는 행동을 포함하여 불쾌감을 주는 행동을 하지 않아야 하며, 현지 관련법과 국제기준을 준수해야 합니다.
- ⑦ 고객 인권보호
 - 포스코는 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않는 제품과 서비스를 제공하며 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울입니다.
- ⑧ 책임 있는 공급망 관리
 - 포스코는 모든 주요 공급사, 협력사의 인권보호에 대한 의무 이행을 준수할 수 있도록 지원합니다.



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

안전보건 경영정책

인권경영 가이드라인

인사/노무에 관한 입장

인재육성 관리체계

다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장

정보보호 정책

공급사 행동규범

책임광물 정책

거버넌스 (G)

POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



인권 실사(Human Rights Due Diligence) 프로세스

포스코는 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하여 방지·완화하고, 활동에 대한 책임을 완수하기 위해 필요하다고 판단되는 경우 인권 실사를 실시합니다. 이 절차는 인권에 대해 실질적·잠재적 영향을 식별 및 평가하고, 발견한 문제점에 대해 대응하고, 대응 활동에 대해 기록하며, 어떻게 영향을 다루었는지 관련 이해관계자들과 의사 소통하는 것을 포함합니다.

인권 실사는 다음과 같은 사항들을 고려합니다.

- 회사의 경영활동 및 사업관계에서 직·간접적으로 발생될 수 있는 인권과 관련한 부정적 영향을 포함합니다.
- 사업장의 소재와 규모, 인권 관련 위험성, 사업의 특성과 내용, 현지국의 정치·경제적 여건과 문화 등 다양한 관련사항을 고려합니다.
- 회사의 활동과 사업운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 변화한다는 것을 인식하면서 지속적으로 실행합니다.

실시방법

포스코는 국내·외 경영활동 및 사업관계에서 인권에 미칠 수 있는 실질·잠재적인 부정적 영향을 파악하고 점검하는 노력을 다음의 프로세스에 따라 실시합니다.

- ◇ 국내·외 주요 사업장에서 인권관련 리스크가 감지되는 경우에는 인권실사를 통하여 현상 분석 및 개선 방안을 도출합니다.
- ◇ 실사는 내부 전문가가 하는 것을 원칙으로 하고, 필요시 외부전문가의 지원을 받아 함께 실시할 수 있습니다.
- ◇ 경우에 따라 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단 및 관련 이해관계자를 대상으로 실질적인 면담을 실시합니다.
- ◇ 인권 실사 시에는 잠재적·실질적 영향을 파악해야 합니다. 잠재적 영향은 전사적 차원에서 평가결과를 공유하고 관련절차를 수행하여 이를 방지·완화할 수 있는 조치를 취하고, 이미 발생한 실질적 영향은 구제(Remedy) 및 해결의 대상이 되어야 합니다.
- ◇ 인권 실사는 인권경영 관련 핵심요소를 진단하는 체크리스트를 활용해 실시합니다.

대응 및 후속조치

인권에 미칠 수 있는 부정적 영향의 방지, 완화를 위해 인권 실사로부터 발견한 사실을 기반으로 대응체계를 확립하여 후속조치를 취합니다.

① 내부 대응체계 확립

- 발견한 문제를 해결하기 위해 관련 부서와의 역할과 책임을 명확히 합니다.
- 내부 의사결정, 예산 할당, 감시 절차를 이러한 영향에 효과적으로 대응할 수 있도록 적용합니다.
- 인권 실사를 통해 도출한 문제점을 유관부서에 정확히 이해시키고 중요 사안으로써 관리하여 대응합니다.

② 후속 조치 및 구제

- 인권에 대한 부정적 영향을 초래하였거나 가능성이 있을 때 이에 대한 방지, 완화를 위해 가능한 필요 조치를 취합니다.
- 최선의 정책과 절차를 갖춘 경우에도 예견치 못한 부정적 영향을 초래하는 경우 단독으로 또는 다른 주체와 협력하여 부정적 영향이 개선될 수 있도록 노력합니다.
- 포스코가 직접 인권을 침해하거나 인권침해에 기여하지 않았더라도, 다른 주체(예: 공급사)와의 관계에서 인권 관련 부정적 영향이 기업의 운영 및 생산, 서비스와 관련된 경우, 직접적 책임은 없더라도 개선되도록 소정의 역할을 담당합니다.
- 회사가 인권 침해 방지·완화할 수 있는 영향력이 있는 경우 이를 활용해야 하며, 그렇지 않은 경우에는 관련 주체와 협력하여 영향력을 강화할 수 있습니다.
- 효과적인 구제수단으로서 이해관계자들을 대상으로 고충처리 제도를 운영합니다.

이해관계자 의사소통

인권 침해를 해결하기 위한 회사의 조치가 적절하였는지에 대해 이해관계자들의 의견을 수렴하고, 인권영향평가 결과와 대응 조치 등에 대하여 이해관계자들에게 책임 있는 설명을 합니다.

- ◇ 개인과 투자자를 포함한 이해관계자들에게 책임성과 투명성에 입각하여 의사소통을 수행하며, 이해관계자들이 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 대면회의, 공식보고서 발행(예: 기업시민보고서, 감사 보고서 등), 온라인 채널 활용(예: 회사의 공식 홈페이지, Helpline, 기업시민 러브레터 등) 등 다양한 의사소통 형태를 고려합니다.
- ◇ 공식보고서 발행시 실질적이고 잠재적인 부정적 영향을 포함하며, 보고 내용에 대한 신뢰도를 높이기 위해 독립적 검증절차를 고려합니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook
- ESG Policies & Positions**

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)**
- 안전보건 경영정책
- 인권경영 가이드라인
- 인사/노무에 관한 입장**
- 인재육성 관리체계
- 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
- 정보보호 정책
- 공급사 행동규범
- 책임광물 정책
- 거버넌스 (G)

**POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021**

2021 포스코 기업시민보고서



◇ 이해관계자들이 특정 인권영향과 관련하여 회사가 대응을 적절히 하고 있는지 평가하는데 도움이 되는 정보를 제공하도록 노력합니다.

내재화 및 제도 개선

- 인권 실사 결과의 조직문화 내재화, 제도개선 활동을 통해 인권경영에 대한 실질적 개선을 유도합니다.
- ◇ 모든 임직원에게 대한 인권경영 필요성 교육, 인권경영 관련 규범에 관한 교육, 성공 및 실패사례 공유 등 인권경영을 조직문화로 내재화하기 위한 활동을 수행합니다.
- ◇ 전문가 자문, 이해관계자와의 의사소통, 제도 실행을 통한 개선점 발굴 등으로 지속적으로 인권경영 제도 개선을 수행합니다.

인권 고충처리 프로세스

포스코는 효과적인 구제수단으로써 이해관계자들을 대상으로 고충처리제도를 운영하고 있습니다.

고충처리제도는 회사의 인권존중 책임과 관련해 다음의 중요한 기능을 수행합니다.

- 인권에 대한 부정적 영향을 용이하게 파악할 수 있도록 하며, 직접 영향을 받은 이해관계자들이 문제를 제기할 수 있는 경로 제공
- 고충 수렴 및 피해자 구제를 조기에 직접 다루어 인권 피해의 확산 방지
- 운영현황 분석을 통해 인권정책 및 절차에 대한 문제점을 파악하고 개선

부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 윤리상담센터(Helpline), 비윤리신고센터(Hotline) 등의 채널을 활용하고, 제기된 문제는 신속히 논의되고 구제될 수 있도록 노력하고 있습니다. 제보를 통해 불이익을 받는 구성원 및 이해관계자가 발생하지 않도록 고발자 보호제도를 철저히 준수하고 있습니다.

[접수처: humanrights@posco.com]

인사/노무에 관한 입장

구성원 채용, 평가 및 보상

인재채용

포스코는 기업시민 구성원으로서의 소양과 자질을 보유한 인재를 채용하고 있습니다. 공개채용을 원칙으로 회사 전략방향과 채용여건을 고려하여 ‘실천의식과 배려의 마인드를 갖춘 창의적 인재’를 선발하고 있습니다. 체계적이고 전문화된 심사절차와 기준에 따라 지원자의 역량과 자질을 객관적으로 평가하여 공정하게 선발하고 있습니다. 서류심사 이후 ‘인적성검사(PAT: POSCO Aptitude Test)’를 통해 지원자의 직무 기초역량과 인성을 객관적으로 검증합니다. 1차 면접은 지원분야의 직무지식 및 전문성을 중점적으로 평가하며, 2차 면접은 지원자의 인성과 조직 적합성을 확인하여 당사 인재상에 부합하는 역량 있는 인재를 채용하고 있습니다.

평가와 보상

- ◇ 포스코는 업무성과에 따른 보상을 위해 공정하고 객관적인 평가 시스템을 운영하고 있습니다. 평가 전 평가자와 피평가자 모두 ‘공정평가 서약’을 하며, 피평가자는 별도 절차에 따라 평가 결과에 이의를 제기할 수 있습니다. 직책자의 경우 협업 동료와 부서원들의 다면평가를 통해 경영이념 실천 정도, 소통역량, 일 하는 방식 등 리더십을 지속적으로 성찰하고 보완할 수 있도록 합니다. 또한 직책자가 일반직원을 객관적이고 공정하게 평가할 수 있도록 평가기준, 방법 등을 주기적으로 교육하고 있습니다.
- ◇ 임금은 대내외 여건을 감안하여 남녀 동일하게 적정 수준으로 책정하고, 개인별 평가에 따라 임금인상 차등분을 적용합니다. ‘변동성 경영성과금 제도’를 통해 회사 공동의 경영성과를 직원에게 배분하고, 우수한 성과를 창출한 직원에게는 공적에 따른 포상을 수여하고 있습니다.

평가 프로세스

- ◇ 포스코는 공정하고 체계적인 기준을 바탕으로 모든 정규 직원을 대상으로 하는 정기평가(연 1회)를 진행하고 있습니다. 본인이 작성한 업무실적과 자기평가 결과를 바탕으로 여러 차례에 걸친 성과평가를 진행하여 직원 개인의 업무성과를 체계적으로 측정합니다. 정기평가는 구성원의 업무성과, 역량, 자질, 윤리의식 등을 평가하며 평가결과는 승진, 육성은 물론 보상에 활용되어 성과주의에 기반을 둔 차등 보상제도를 적용하고 있습니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)**
 - 안전보건 경영정책
 - 인권경영 가이드라인
 - 인사/노무에 관한 입장**
 - 인재육성 관리체계
 - 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
 - 정보보호 정책
 - 공급사 행동규범
 - 책임광물 정책
- 거버넌스 (G)

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



- ◇ 또한 직원의 업무실적을 입력하고 직책자가 코칭할 수 있는 평가시스템을 운영하여 업무에 대한 코칭과 피드백이 상시로 제공되도록 지원하고 있습니다.

임금에 관한 입장

- ◇ 포스코는 직무기준급, 제수당 및 업적급 등으로 구성된 임금을 지급하며, 직무기준급은 각 구성원의 직무수행 능력과 근무 성과 등을 기준으로 결정하고 있습니다. 또한 구성원의 임금은 각 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 내용을 준수할 수 있도록 철저히 관리되고 있습니다. 회사는 매년 노동조합과 임금 교섭을 진행하고 있습니다.
- ◇ 임금은 전액 현금으로 지급하며, 법정 근로시간을 초과하여 근무하는 구성원에게는 국가 또는 지역의 노동관계 법규에서 정하는 기준에 의거하여 초과근로수당을 지급하고 있습니다.

근로시간에 관한 입장

- ◇ 포스코는 기본 근로시간, 연차 유급휴가제도, 시간외 근로시간을 포함한 고용조건에 관한 모든 법률과 근로자대표와의 서면 합의를 준수하고 있습니다. 모든 시간외 근무는 자발적이어야 하며 국가 또는 지역의 노동 관계 법규에서 정하는 기준에 의거하여 실시합니다.
- ◇ 효과적인 피로관리를 위해 관련 법규에 따라 근로시간, 교대패턴 및 휴무시간을 결정하며, 모든 근로자는 식사와 휴식을 위한 적절한 휴게시간을 제공받습니다. 자율적이고 유연한 근무환경을 조성하기 위해, 일부 직무의 경우 유연한 시간선택제 근로와 재택근무 제도를 운영합니다.

구성원 근로환경

직원만족도 제고

포스코는 매년 전 세계 임직원을 대상으로 조직문화를 진단하고, 개선하기 위해 ‘일하기 좋은 회사(Great Work Place, 이하 P-GWP)’ 조사를 실시하고 있습니다. P-GWP 설문 결과는 각 부서에 전달되어 조직 내 모든 구성원이 스스로 ‘일하기 좋은 일터’를 조성할 수 있도록 활용하고 있습니다.

영보드 운영

포스코는 신뢰와 창의의 조직문화를 구축하고, 소통을 강조하는 CEO 경영 철학을 실행하기 위해 영보드를 운영하고 있습니다. 생산, 기술개발, 마케팅, 경영지원 등 다양한 부서에서 선발된 영보드는 안전한 근무 환경 조성, 일하는 방식의 혁신, 세대/계층간 소통 활성화 등 조직문화와 관련된 분야의 개선 아이디어를 경영층에 제안하여 조직문화의 실질적 변화를 이끌고 있습니다.

구성원 복리후생

동호회 지원

포스코는 동호회 프로그램 ‘동호동락’ 운영을 통해 직원의 취미활동과 자기개발을 지원하고 있습니다. 테니스, 축구 등 스포츠 분야부터 영화감상, 어학 등 문화와 학습 분야까지 다양한 분야의 동호회가 구성되어 있습니다. 직원들은 동호회 활동으로 개인 역량과 창의력을 높이는 동시에 재능기부를 통한 공헌활동을 활발히 하고 있습니다. 포스코는 앞으로도 다양성을 추구하며 즐겁게 일할 수 있는 문화가 정착할 수 있도록 동호회 활동을 적극 지원할 계획입니다.

건강한 노사문화 구축

상생의 노사관계

포스코는 인권정책의 기반이 되는 헌법과 노동관계법을 준수하며, 임직원의 권리를 존중하고 보장하기 위해 노력합니다. 창립 이후 ‘더 나은 내일을 함께 만들어 가는 동반자’라는 철학 아래 상생의 노사관계 전통을 이어 오고 있습니다. 현재 두 개의 노동조합이 활동 중이며, 그 중 포스코노동조합이 교섭대표노조의 지위를 확보하고 있습니다. 노사는 안정적인 노사관계를 바탕으로 신뢰와 화합의 조직문화를 선도하고 기업시민 활동에도 적극 참여하고 있습니다.

노동조합과 별도로 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따라 노경협의회(노사협의회)를 설치, 운영하고 있습니다. 노경협의회는 직원과 회사의 공동 발전과 복리후생 향상을 위해 노력하는 한편 직원들의 애로사항이나 불편사항을 신속히 해결하고 회사의 경영 현황과 정책을 설명하여 직원들과 회사 운영 전반에 대한 공감대를 형성하고 있습니다.



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

안전보건 경영정책

인권경영 가이드라인

인사/노무에 관한 입장

인재육성 관리체계

다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장

정보보호 정책

공급사 행동규범

책임광물 정책

거버넌스 (G)

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



인재육성 관리체계

포스코는 직무전문성 강화를 위한 다양한 육성 프로그램을 운영하고 있습니다. 업무, 관계, 학습을 통해 직원 개개인이 전문가로 성장하도록 지원합니다.

현장 중심의 기술 전문 및 인재 양성

당사는 세계적 수준의 현장기술직을 양성하기 위해 ‘포스코 명장’ 제도와 ‘TL(Techician Level)’ 제도를 운영합니다. 현장기술직은 장기간 지속적인 직무역량 향상을 통해 TL 단계를 꾸준히 향상하고 심사를 통해 최고의 기술력을 갖춘 ‘포스코 명장’으로 임명됩니다.

경력개발

포스코는 인사이트를 갖춘 차세대 경영리더를 육성하고, 현장의 기술 전문성을 높이기 위해 직원들의 경력개발을 적극 지원하고 있습니다. 사무 스태프와 엔지니어는 직무분야별 CDP(Career Development Plan) 모델을 바탕으로 스스로 경력개발 계획을 수립합니다. 입사 후에는 일정기간 동일 직무분야에서 경험을 쌓은 후, 타 직무 분야로 경력을 확대할 수 있습니다. 회사는 직원의 자기주도적 경력개발 활성화를 위해 매년 부서장과의 면담을 지원하고 분기단위 사내공모 제도를 실시하고 있습니다. 현장 기술직은 담당 부서/직무 내 일정 주기별로 업무를 순환함으로써 기술 전문성 및 돌발 상황에 대한 대응 역량을 강화하고 있습니다. 우수한 직원은 생산공정 관리 역량을 키워 현장 직책자로 육성하고 있습니다.

역량 강화 프로그램 & 맞춤형 교육지원

포스코는 업무환경 변화에 맞춰 핵심 기술 전수를 위한 전문인력 양성에 주력하고 있으며, 직책자 리더십 역량 강화를 위해 맞춤형 리더십 교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 또한, 포스코는 미래인재 육성을 위해 집합교육과 e-러닝 과정을 포함한 직군 맞춤형 교육 프로그램을 운영하고 있습니다.

New Collar Level 인증제도

포스코는 DT(Digital Transformation) 시대에 발맞춰 ‘IT 신기술을 활용해 업무를 개선하고 새로운 가치 창출로 사회에 기여하는 직원’을 New Collar 인재로 정의하고 중점 육성할 계획입니다. 이를 위해 2020년

부터 전 직원이 참여하는 ‘New Collar Level 인증제도’를 새롭게 시행하고 있습니다.

New Collar Level 인증제도는 데이터 분석 및 활용 수준을 4단계로 나눠 수준별 온·오프라인 교육과정을 제공합니다. 각 레벨 인증자에게 승진 가점, 유학 등 인사상 혜택을 부여하여, 적극적이고 자발적인 교육 참여를 이끌고 있습니다. 포스코는 New Collar 인재가 새로운 시대에 변화를 선도해 나갈 수 있도록 적극 지원할 계획입니다.

해외 현지 직원 경쟁력 강화

포스코는 해외 20여 개 국가에 사업장을 보유하고 있습니다. 해외법인은 현지 인력이 주도하는 현지 경영을 추구하며, 현지 직원의 성장비전을 높이고자 부장급 이상 인력 현지화를 추진하고 있습니다. 해외 우수한 현지 인력을 육성하기 위해 GMP(Global Mobility Program, 본사순환근무), 신입사원/매니저/직책자 리더십 과정 등 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다.

다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장 (DE&I; Diversity, Equity, Inclusion)

포스코는 다양성, 포용성 및 형평성을 포스코의 중요한 문화라고 믿고, 모든 사업장에서 이를 향상하기 위해 노력하고 있습니다. 다양한 구성원이 자유롭게 의견을 개진할 수 있는 기회를 제공하며, 지속적으로 문제점을 발굴하고 개선하여 신속하고 유연한 조직체제를 구축해 나가고 있습니다. 또한 성별, 국적, 인종, 장애 여부 등에 대한 차별을 금지하고, 다양성과 문화적 차이를 인정하고 배려함으로써, 모든 구성원이 존중받는 일터를 만들어가고 있습니다.

장애인 고용

포스코 및 그룹사는 직원 채용 시, 장애인 지원자에게 가점을 부여하고, 장애인 체육선수를 고용하여 선수들의 자립 및 훈련을 지원하는 등 장애인 고용확대를 위해 다양한 노력을 하고 있습니다. 포스코 장애인 고용률은 3.3%(2021년 한국장애인고용공단 신고기준)입니다. 또한 자회사형 장애인 표준사업장인 ‘포스



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
 - 안전보건 경영정책
 - 인권경영 가이드라인
 - 인사/노무에 관한 입장
 - 인재육성 관리체계
 - 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
- 사회 (S)**
 - 정보보호 정책
 - 공급사 행동규범
 - 책임광물 정책
- 거버넌스 (G)

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



코휴먼스' 운영을 통해 그룹사 클리닝서비스, 콜센터, 사무지원 등을 제공하고, 장애인들의 능력을 마음껏 발휘할 수 있는 다양한 신사업을 검토하고 있습니다. 포스코그룹은 일자리 제공을 넘어 모든 장애인이 차별받지 않고 존중받는 고용환경과 근무환경 조성을 위해 지속적으로 노력하고 있습니다.

가족친화기업

포스코는 여성이 일하기 좋은 일터를 만들기 위해 다양한 노력을 하고 있습니다. 2020년 국내 기업 최초로 '경력 단절 없는 육아기 재택근무제'를 도입해 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 직원은 누구나 집에서 아이를 돌보며 근무할 수 있도록 하였습니다. 2020년부터는 건강한 출산 지원을 위한 '임신기 재택근무제'를 도입하였고, 2021년 난임 치료중인 여직원까지 재택근무제를 사용할 수 있도록 지원을 확대하였습니다. 한편, 2020년 포항, 광양 지역에 그룹·협력사 직원 자녀가 함께 이용할 수 있는 상생형 어린이집 2개소를 신설, 서울을 포함한 세 지역에 직장 어린이집 6개소를 운영하여 직원들에게 양질의 보육 서비스를 제공하고 있습니다. 또한, 육아휴직은 근로기준법에서 정한 기준보다 더 긴 최대 2년을 지원하고 있으며, 가족들의 질병, 사고, 노령 등으로 돌봄이 필요시 사용할 수 있는 '가족돌봄휴가' 제도를 신설하여 직원들의 현실적인 일과 가정의 양립을 지원하고 있습니다.

차별/괴롭힘 금지

포스코는 인종, 국적, 성, 연령, 학력, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등을 이유로 고용, 승진, 교육, 보상, 복리후생 등 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 않습니다. 또한 차별을 근절하고 다양성을 존중하는 문화를 확산하기 위해 노력합니다.

포스코는 임직원이 인간의 존엄을 유지할 수 있는 생활을 영위할 수 있도록 적절한 근로시간 유지 등 고용 조건을 보장하며, 임직원에게 합당한 보수와 교육의 기회를 제공하고 다양한 문화적 차이를 존중하는 근로환경을 유지합니다.

포스코는 직장 내 성희롱 및 성폭력 등 성적 굴욕감을 주는 모든 행위를 금지하고, 직장내에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 신체적·정신적 고통을 주는 모든 괴롭힘 행위를 금지합니다.

포스코는 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(폭력, 욕설 등) 및 성희롱에 대해서는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 신고체계를 구축하고 있습니다.

이사회의 다양성과 전문성

포스코 사외이사는 특정 분야에 치우치지 않고 경영진의 합리적 의사결정을 지원할 수 있도록 산업계, 금융계, 학계, 법조계, 회계분야 또는 공공부문 등 다양한 분야에서 풍부한 경험과 전문성을 가진 인사들로 구성하고 있습니다.

정보보호 정책

정보보호원칙

포스코는 정보보호 국제표준과 국내외 관련 법률을 준수하고 경쟁력의 원천인 핵심기술 및 인력 등 정보 자산을 보호하여 글로벌 경쟁력 확보와 유지에 최선을 다하고 있습니다. 이를 위해 정보보호에 대한 공정하고 합리적인 정책과 기준을 마련하고 임직원 모두가 정보보호의 생활화를 통해 실행력을 확보하여 최고 수준의 정보보호 상태를 유지하도록 노력하고 있습니다. 이를 위한 실행력 확보를 위해 아래와 같이 다섯 가지 전략방향을 운영하고 있습니다.

- 포스코는 정보보호를 경영활동의 하나로 인식하고, 정보보호 관리체계를 구축하여 경영환경 변화에 적시 대응합니다.
- 포스코 임직원은 스스로 정보보호의 주체임을 인식하고, 정보보호 전문인력 양성교육 및 훈련에 지속적으로 참여하여 정보보호 수준을 개선합니다.
- 포스코 임직원은 정보보호를 생활화하고, 정보보호 활동을 기업문화로 정착시킵니다.
- 포스코는 체계적인 정보보호 조직을 구성하고, 명확한 역할과 책임을 정의하여 운영합니다.
- 포스코는 보안 취약점을 식별하여 이를 지속적으로 관리할 수 있는 절차를 정립하여 운영합니다.

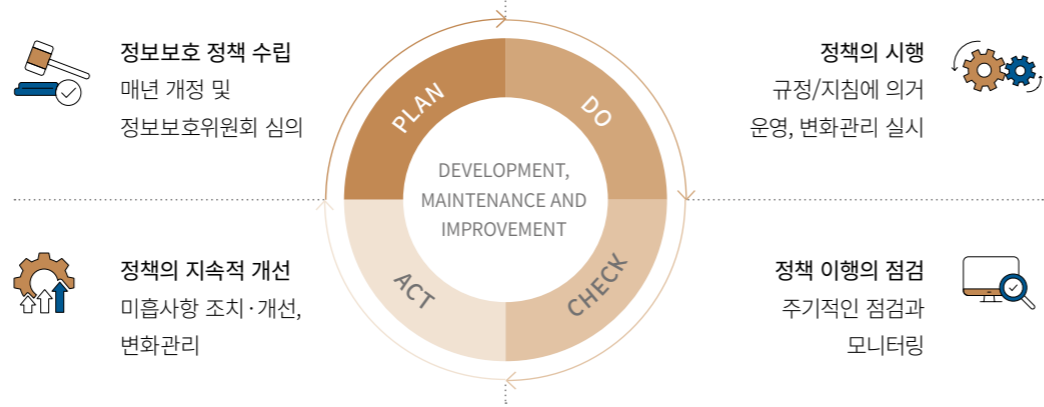
정보보호 정책 운영 체계

포스코는 정보보호 원칙을 기반으로 정보보호 규정 및 지침을 제정해 시행하고 있습니다. 매년 최신 법률과 제도, 대내외 환경을 반영해 개정하고 있습니다. 규정과 지침의 제,개정 및 폐지 시 전사 정보보호담당 임원 또는 정보보호위원회에서 검토하여 최고경영진에 보고 후 승인을 받아 확정하고 있습니다. 정보보호 규정 및 지침 문서는 표준문서관리시스템에서 모든 임직원이 열람할 수 있으며, 개정사항은 모든 직원이

알 수 있도록 회사 포탈 시스템(EP)에 게시하고 있습니다.

정보보호 정책 체계는 원칙, 규정, 지침, 운영절차의 4단계로 구성되어 있으며, 정보보호 규정은 정보보호 정책, 조직, 변화관리, 보안사고 대응 등의 정보보호 활동과 자산보호, 인원보안, 문서보안 등의 분야별 정보보호 정책의 운영기준을 명시하고 있습니다. 또한 분야별 정보보호 정책은 정보보호 규정 하위 지침으로 제정되어 각각의 실행부서 주관으로 운영되고 있습니다.

정보보호 정책 운영 체계



공급사 행동규범 (POSCO Supplier Code of Conduct)

포스코 공급사 행동규범은 포스코에 제품 및 서비스를 공급하는 공급사와 그 하도급사(이하 ‘공급사’)들이 지켜야 하는 기본적인 사항을 규정하고 있습니다.

포스코의 공급사는 안전한 작업환경을 구축하고, 근로자에 대한 존중과 존엄성을 보장하며, 환경친화적이고 윤리적으로 기업을 운영해야 합니다. 이 규범의 조항은 이에 따라 공급사가 지켜야 할 E(환경), S(인권존중, 동반성장·사회공헌, 안전·보건, 영업비밀·지식재산 보호, 품질경영), G(윤리·공정거래)등으로 구성되어 있습니다.

※ 본 규범은 RBA(Responsible Business Alliance) Code of Conduct ver. 7.0을 참조하였습니다.

노동 인권

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.

자발적 취업

- ◇ 근로자의 모든 근무와 작업은 자발적이어야 하며 근로자의 의사에 따라 불이익 없이 언제든지 퇴직할 수 있습니다.
- ◇ 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.
- ◇ 공급사는 외국인 근로자를 고용할 경우 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로 허가증과 같은 신분 및 이민 관련 원본 서류는 근로자 본인이 보관하게 해야 합니다.
- ◇ 채용 혹은 근로계약 변경 시 근로자가 이해할 수 있는 언어, 방법을 사용하여 근로 조건을 제공하고, 쉽게 접근 가능하도록 해야 합니다.

아동노동 금지

- ◇ 아동 고용은 엄격하게 금지됩니다. “아동”은 만 15세 미만, 의무 교육이 끝나는 연령, 현지 법규에서 정하는 고용 가능한 최저 연령 중 가장 높은 연령 미만을 의미합니다.
- ◇ 아동 근로자가 발견된 경우, 공급사는 즉시 그 고용을 중지하고, 고용과정에서 연령을 확인하기 위한 프로세스를 개선해야 합니다.
- ◇ 만 18세 미만의 근로자는 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 안전 보건상 위험한 공정에 투입되어서는 안 됩니다.
- ◇ 실습생 프로그램 등을 운영하는 경우, 일반 근로자와 구분하여 실습프로그램에 따라 모든 실습생에게 적절한 지원과 훈련을 제공해야 합니다.

근로시간 준수

- ◇ 근로시간은 해당 국가가 법으로 규정한 최대 근로시간을 초과해서는 안 되며, 모든 초과근무는 자발적이어야 합니다.
- ◇ 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 합니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
 - 안전보건 경영정책
 - 인권경영 가이드라인
 - 인사/노무에 관한 입장
 - 인재육성 관리체계
 - 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
 - 정보보호 정책
 - 공급사 행동규범**
 - 책임광물 정책
- 거버넌스 (G)

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



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.
- ◇ 급여가 지급될 때마다 관련법이 요구하고 있는 내용을 담은 임금명세서를 서면으로 제공하여 근로에 대한 보상이 정확히 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다.

인도적 대우

- ◇ 공급사는 모든 근로자의 인권을 존중해야 하며, 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 근로자에게 어떠한 부당한 징계를 사용하거나, 부당한 징계를 이용하여 근로자를 위협해서도 안 됩니다.
- ◇ 공급사는 근로자에 대한 인도적 대우를 보장하는 정책과 징계절차를 규정하고 이행하며, 근로자가 이를 알 수 있도록 공지해야 합니다.

차별 금지

- ◇ 공급사는 직장 내 괴롭힘과 불합리한 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, 결혼 여부 등에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 됩니다.
- ◇ 현지 법률 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 경우를 제외하고, 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 의료 검진 및 신체 검사를 요구해서는 안 됩니다.
- ◇ 근로자가 요구할 경우 업무 상 합리적인 범위 내에서 종교적 관습을 준수할 수 있도록 공급사는 이를 허용하고 합리적인 조치를 취해야 합니다.

결사의 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.
- ◇ 근로자 및 근로자 대표는 차별, 보복, 위협 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근무조건 및 경영 관행에 대해 경영진과 공개적으로 소통할 수 있어야 합니다.

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, 현지 법률 및 규정에 따라 작업장 내 보건 및 안전 문제를 파악하고 해결하도록 노력해야 합니다.

산업 안전

- ◇ 보건 및 안전 위해요소 (예 : 화학물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량 및 낙상 등)에 잠재적으로 노출될 수 있는 근로자들을 위해 공급사는 안전한 공정의 설계, 기술적 및 행정적 통제, 예방 정비, 안전 규정 마련 및 안전 작업 조치를 구축하고, 지속적인 교육을 실시해야 합니다.
- ◇ 위해 요소를 적절히 통제할 수 없을 경우, 공급사는 근로자들에게 위험요인에 관한 교육 자료와 작업 시 필요한 개인 보호구를 제공하며 적절한 착용을 관리 및 감독해야 합니다.
- ◇ 또한, 임산부와 수유부를 위해 요소 작업 환경에 배치하지 않고, 위해 요소를 제거하거나 줄이는 등 합리적인 조치를 취해야 하며, 수유기 여성 근로자를 위한 편의 시설을 제공해야 합니다.

비상사태 대응

- ◇ 공급사는 잠재적으로 발생 가능한 비상사태와 사고를 사전에 파악 및 평가함으로써 인명 피해와 환경 및 재산 피해를 최소화해야 합니다.
- ◇ 이러한 비상 대책과 대응 절차에는 비상 상황 모니터링 및 보고, 근로자에 대한 공지 및 대피 절차 마련, 근로자 대상 비상대피훈련, 탈출 시설, 화재 감지 및 소화 장비 복구 및 복구 계획 등이 포함됩니다.
- ◇ 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없는 탈출 가능한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획이 포함되어야 합니다.

산업재해 및 질병

- ◇ 근로자의 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 발생 시 시정조치 이행, 업무 복귀 지원 규정이 포함되어야 합니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)**
- 안전보건 경영정책
- 인권경영 가이드라인
- 인사/노무에 관한 입장
- 인재육성 관리체계
- 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
- 정보보호 정책
- 공급사 행동규범
- 책임광물 정책
- 거버넌스 (G)

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



산업 위생

- ◇ 공급사는 작업장에서 사용되는 화학적, 생물학적, 물리적 인자에 근로자가 노출되는 것을 정기적으로 파악하고 평가하며 통제해야 합니다.
- ◇ 잠재적 위험이 파악된 경우, 위해 요소를 제거 및 감소시킬 수 있어야 하며, 적절한 설계, 엔지니어링 및 행정적 통제를 통해 제어해야 합니다.
- ◇ 이러한 수단으로 위험요인을 충분히 통제할 수 없는 경우 근로자에게 잘 관리된 적절한 개인 보호구를 무료로 제공하고, 근로자는 이를 사용해야 합니다.
- ◇ 보호 프로그램에는 이러한 위해 요소와 연관된 교육자료가 포함되어야 합니다.

육체노동

- ◇ 반복 작업, 중량물 취급 등 육체적으로 과중한 노동을 파악하고, 근로자에게 근골격계 질환 등이 발생하지 않도록 공정 개선 등 적절한 조치를 실시해야 합니다.

위험 기구 및 설비의 안전관리

- ◇ 공급사는 위험 설비를 분류하여 정기적인 안전성 검사를 실시해야 합니다. 근로자들이 위험에 노출된 경우, 물리적 방호장비, 안전장치 그리고 방호벽 등을 제공하고 해당 설비에 대해 적절한 정비를 실시해야 합니다.

위생, 식품 및 주거

- ◇ 근로자에게 청결한 화장실, 식수, 위생적인 식품 조리 및 보관시설, 식당 시설을 제공해야 합니다.
- ◇ 근로자에게 제공되는 숙소사는 청결과 안전을 유지하며, 조명, 적절한 비상구와 냉난방 및 환기시설, 개인 사물함, 합리적인 수준의 적절한 개인 공간이 제공되어야 합니다.

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.
- ◇ 근로자가 쉽게 접근할 수 있도록 관련 정보는 눈에 잘 띄는 곳에 게시해야 합니다.
- ◇ 또한, 근로자가 건강 및 안전 우려사항을 언제든지 제기할 수 있도록 장려해야 합니다.

환경

공급사는 환경보호에 관한 법률 및 규정을 준수해야 하며 환경보호가 기업의 기본적인 사회적 책무임을 인식하여야 합니다. 제조공정에 있어 환경영향을 파악하고, 지역사회, 환경 및 천연자원에 미치는 부정적인 영향을 최소화하면서 동시에 공공의 보건 안전을 지켜야 합니다.

환경 인허가 취득

- ◇ 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.

오염 방지 및 자원 절감

- ◇ 공급사는 공정개선, 원료대체, 예방보전, 자원보존, 재활용 및 재사용 등을 통해 오염 물질 방출, 폐기물 배출량을 최소화하거나 제거하도록 노력해야 하며, 에너지 효율 제고를 통해 전력과 연료 소비량 절감, 온실가스 배출 최소화를 위해 노력해야 합니다.
- ◇ 물, 화석연료, 광물, 원시림 산물 등의 천연자원은 생산 프로세스 개선, 대체 자재 사용, 자재 재활용 또는 기타 수단을 통해 보존되어야 합니다.

유해물질

- ◇ 공급사는 인간이나 환경에 위험 가능성이 있는 모든 화학 물질을 파악하고, 해당 물질의 안전한 저장, 운반, 보관, 사용, 재활용 또는 재사용, 폐기를 위해 식별 표기, 라벨 등을 통해 별도로 관리하고, 대응훈련을 실시해야 합니다.

고형 폐기물

- ◇ 공급사는 유해하지 않은 고형 폐기물을 파악하고 관리, 저감 및 관련 법규에 따라 처리 후 배출하며 발생량을 줄이기 위해 노력해야 합니다.

대기오염 배출

- ◇ 공급사는 공정상의 휘발성 유기화합물질, 연무제, 부식성 가스, 미세먼지, 오존파괴물질 및 연소 부산물의 특성을 파악하고 관련 법규에 따라 처리 후 배출하고, 배출 현황은 상시 모니터링해야 합니다.
- ◇ 대기 배출 물질 모니터링 시스템의 작동 여부를 정기적으로 확인해야 합니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook
- ESG Policies & Positions**

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)**
 - 안전보건 경영정책
 - 인권경영 가이드라인
 - 인사/노무에 관한 입장
 - 인재육성 관리체계
 - 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
 - 정보보호 정책
 - 공급사 행동규범**
 - 책임광물 정책
- 거버넌스 (G)

**POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021**

2021 포스코 기업시민보고서



물질 규제

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

수자원 관리

◇ 공급사는 수자원 사용 및 방출 기록을 감시하고 보존 방법을 모색하며 오염 경로를 통제해야 합니다.
◇ 모든 폐수를 방출 또는 폐기하기 전 규정에 따라 특성을 파악하고 감시하에 처리되어야 하며, 폐수 처리 시스템의 성능을 상시 모니터링해야 합니다.

에너지 소비와 온실가스 배출

◇ 공급사는 온실가스 감축 목표 수립을 고려해야 합니다. 에너지 소비량과 온실가스 배출량 (직접배출 Scope 1, 간접배출 Scope 2)을 추적하고 기록하도록 노력하여 에너지 효율을 높이고 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

윤리 및 공정거래

사회적 책임을 충족하고 지속가능한 성장을 위해 포스코와 공급사는 아래 사항을 준수하여야 합니다.

비즈니스 청렴성

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

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 제3자를 통해 금품을 약속, 제안, 허가, 제공 및 수락하는 모든 행위가 포함됩니다.
◇ 또한, 반부패 법규를 준수하기 위해 지속적으로 점검해야 합니다.

윤리실천 특별약관의 준수

◇ 공급사는 포스코의 ‘윤리실천 특별약관’의 제 규정을 준수하고 만약 이를 위반하는 경우에는 동 약관 및 계약 관련 규정에 따라 제재를 받을 수 있습니다.

정보공개

◇ 공급사의 모든 거래는 투명해야 하며, 사업 장부에 정확히 기록하고 관리해야 합니다.
◇ 공급사의 노무, 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.

지식재산 보호

◇ 공급사는 지식재산권을 존중해야 하며, 기술 및 노하우의 이전 시 해당 권리를 보호해야 합니다. 포스코와의 거래에서 알게 된 포스코의 모든 정보(기술자료, 정보 및 지식재산 등)에 대해서는 안전하고 적극적으로 보호해야 합니다.
◇ 또한, 포스코에 제품 및 서비스를 공급 시 타인의 특허, 소프트웨어, 디자인, 상표와 같은 지식재산을 침해하거나 불법적으로 사용하지 않아야 합니다.

공정거래, 광고 및 경쟁

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

신원보호 및 보복금지

◇ 공급사는 법적으로 금지된 경우를 제외하고, 내부 고발 근로자에 대해 익명성이 보장되는 신원보호 프로그램을 운영해야 합니다. 또한, 임직원들에게 관련 절차를 공지하며 보복에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있도록 해야 합니다.

책임광물 관리

◇ 공급사는 분쟁 및 고위험 지역에서 조달되는 광물이 경제협력개발기구(OECD) 지침 등에 부합하는 방식으로 조달되도록 노력해야 합니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook
- ESG Policies & Positions**

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)**
- 안전보건 경영정책
- 인권경영 가이드라인
- 인사/노무에 관한 입장
- 인재육성 관리체계
- 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
- 정보보호 정책
- 공급사 행동규범**
- 책임광물 정책
- 거버넌스 (G)



◇ 코발트, 탈탄륨, 주석, 텅스텐, 금 등의 책임 광물은 분쟁의 자금원이 되지 않고, 인권과 환경을 존중하며 사회적 책임을 다하는 방식으로 채굴된 광물이어야 합니다.

개인정보 보호

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

경영 시스템

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

기업의 준수 의지

- ◇ 기업의 준수 의지 및 지속적인 개선 의지를 표명하는 기업의 사회적, 환경적 책임 성명서를 경영진의 승인을 받아 현지 언어로 게시해야 합니다.

경영진의 의무와 책임

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

법규 및 고객 요구사항

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

위험성 평가 및 관리

- ◇ 사업 운영과 관련하여 준법, 환경, 보건, 안전, 노동 관행 및 윤리 관련 위험성을 확인하는 절차를 갖춰야 합니다.

- ◇ 각 위험의 상대적 중요도를 판단하고, 파악된 위험을 통제하고 정기적으로 규범 준수 여부를 확인해야 합니다.

개선 목표

- ◇ 사회, 환경, 보건 및 안전 성과를 개선하기 위한 목표, 대상, 실행계획을 밝힌 문서를 작성하고, 목표 대비 성과를 주기적으로 평가하여 문서화해야 합니다.

교육

- ◇ 정책, 절차, 개선 목표를 실행에 옮기고, 해당 법률 및 규제 요건을 준수하도록 관리자와 임직원 대상 교육 프로그램을 운영해야 합니다.

커뮤니케이션

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

근로자 피드백, 참여 및 고충 처리

- ◇ 효과적인 고충 처리 절차를 포함하여 본 규범에서 다루는 조건에 대한 근로자의 의견을 취합하여 지속적으로 개선하기 위한 프로세스를 구축해야 합니다.
- ◇ 근로자들이 보복의 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 환경을 제공해야 합니다.

감사 및 평가

- ◇ 법률 및 규제 요건, 본 규범의 내용, 사회 및 환경 책임 등 계약상 포스코의 요구사항을 준수하는지 확인하기 위해 주기적으로 자체평가를 실시해야 합니다.

시정조치 절차

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



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook
- ESG Policies & Positions**

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)**
- 안전보건 경영정책
- 인권경영 가이드라인
- 인사/노무에 관한 입장
- 인재육성 관리체계
- 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
- 정보보호 정책
- 공급사 행동규범
- 책임광물 정책**
- 거버넌스 (G)



문서화 및 기록

◇ 규제 준수와 사생활 보호를 위한 적절한 기밀 유지 및 회사의 요구 사항을 지키기 위한 문서를 작성하고 기록하며 유지합니다.

공급망 참여 및 책임

◇ 본 규범의 요구 사항을 공급사에 전달하고 해당 공급사가 이를 준수하는지 감시하는 절차를 갖춰야 합니다.

동반성장과 사회공헌

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

동반성장

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

사회공헌

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

품질경영

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

품질관리

◇ 공급사는 포스코가 세계 최고 수준의 제품을 생산, 공급할 수 있도록 스스로 검증된 품질의 제품을 공급하는 데 노력해야 합니다.

변경관리

◇ 공급사는 설비, 재료, 작업 방법의 변경 등으로 품질에 영향을 미치는 요인 발생 시 포스코에 이를 사전에 고지하고 불량발생을 미연에 방지하여야 합니다.

공급사 상호 간 품질관리

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

책임광물 정책

포스코는 글로벌 기업으로서 인류의 미래와 환경을 생각하고, 책임을 다하기 위해 노력하고 있습니다. 아프리카 분쟁지역, 아시아, 중동 등 특정 국가내 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.

당사는 OECD에서 제시한 Due Diligence Guidance를 바탕으로, 책임광물 정책 및 업무 프로세스를 수립하였으며, 국내 철강업계 최초로 ‘책임감 있는 광물 구매연합’(Responsible Minerals Initiative·RMI 협회)⁸⁾에 가입하여 윤리적으로 책임감 있는 광물 조달과 공급망 관리 강화에 집중하고 있습니다. 이를 위해 임직원, 공급사, 고객사 등 이해관계자의 책임광물 인지도 제고와 교육을 실시하고 있으며 책임광물 구매시 5단계 절차에 의거하여 업무를 수행하고 있습니다.

당사는 RMI 협회에서 제공하는 공급사 정보 수집용 CMRT(Conflict Minerals Reporting Template), CRT(Cobalt Reporting Template)와 당사가 직접 개발한 KYC(Know Your Company), Supplier Questionnaire Survey 과정을 통해, 주석, 텅스텐, 탄탈륨, 금 그리고 코발트 대상 공급망(광산-제련소 포함) 추적을 하여 공급 과정상 발생할 수 있는 Risk를 사전 식별/완화하고자 노력하고 있습니다.

8) RMI : ‘책임광물’ 원산지를 추적 조사하고 생산업체 모니터링 및 인증을 실시하는 글로벌 협의체



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)**
 - 안전보건 경영정책
 - 인권경영 가이드라인
 - 인사/노무에 관한 입장
 - 인재육성 관리체계
 - 다양성, 포용성 및 형평성에 관한 입장
 - 정보보호 정책
 - 공급사 행동규범
 - 책임광물 정책**
- 거버넌스 (G)

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



적용 대상

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 제3자기관으로부터 실사를 받도록 권장하고 있습니다. 이는 관련 부서 임원 및 부서별 KPI(Key Performance Indicator)에도 반영하여 개선 사항 진도 점검을 하고 있습니다. 경영층 및 임직원의 노력 결과, 당사는 CAHRA⁹⁾ 지역 원산지 광물 대상 현재 100% RMI로부터 인증 받은 제련소산 원료를 구매하고 있습니다(‘21.12.31. 기준 6개 제련소, 5개 공급사). 분쟁광물(3TG)인 주석, 텅스텐에 이어 2020년부터는 광물 채굴 시, 아동노동 등 인권유린 문제가 있는 코발트까지 범위를 확대하여 관리하고 있습니다.

9) 위험 관리 지역(CAHRA): 광물 수익 자금 분쟁단체 유입 또는 아동노동 등 윤리 리스크가 빈번히 발생하고 있는 분쟁 및 고위험 지역 (Conflict Affected and High Risk Area)

관리 조직

당사는 2020년 ‘책임광물 협의체’ 신설하고 그룹 차원에서 일원화된 책임광물 정책을 구현하고 있습니다. 구매투자본부 원료구매 부서를 컨트롤 타워로 하여 ESG그룹, 포스코인터내셔널, 포스코케미칼이 참여해 리스크를 관리하고 있습니다. 현재 OECD Due Diligence 5 Step Guidance에 의거하여 5 단계별 활동을 준수하고 있습니다.

고위험 공급사 리스크 관리

포스코는 24개 국가, 211개 지역을 위험 관리 지역으로 선정하여 공급망 관리를 하고 있으며, RMAP 인증 받은 제련소로부터 원료를 구매하도록 규정을 강화하고 있습니다. 특히 공급사 등록 단계부터 정보 수집 및 위험성 평가를 통해 고위험 공급사(Red Flag)를 선정하고 리스크를 관리하고 있습니다. 고위험 공급사의 경우, 구매자가 직접 실사 혹은 독립된 제3자기관 전문 실사를 통해 잠재 리스크를 발견하고 개선할 수 있도록 하고 있습니다. 또한 내·외부 이해관계자 대상 책임광물 교육 콘텐츠를 개발하여 제공함으로써, 포스코 책임광물 정책이 공급망 전체로 확대됨과 동시에 보다 더 쉽게 이행될 수 있도록 노력하고 있습니다.

공급사는 공급망 내 광산 정보, 원산지, 위치 그리고 윤리 리스크 발생여부를 파악하기 위해 선의의 노력을 기울여야 하며 당사와 계약 체결 시 당사 책임광물 정책에 동의 및 그에 맞는 활동을 하도록 의무화하고 있습니다. 공급사는 포스코의 요청에 따라 분쟁광물, 책임광물 사용 보고질의서를 작성하여 적시에 제출해야 하며 상위 공급사를 상대로 책임광물 정책을 전파하여 당사 공급망 모두가 공동으로 사회적 이슈를 해결하는데 앞장설 수 있도록 노력하고 있습니다.

이러한 공급사의 활동들은 매년 1회 이상 실시하는 SRM(Supplier Relationship Management) 공급사 평가와 연계하여 지속 관리될 수 있도록 체계화하였습니다. 만약, 포스코가 책임광물 정책 구현을 위한 필요 정보를 공급사로부터 충분히 제공받지 못하거나 공급사 공급망(Supply Chain)내 위험이 발견되었으나 적절한 조치를 수행하지 않는 경우, 교육 지원, 실사 등의 역량 강화를 통해 개선할 수 있도록 지원할 것이며 공급사가 의도적으로 사실과 다른 정보를 제공한 경우 혹은 개선 조치 노력이 없을 시 해당 공급사와의 거래를 중단할 수 있습니다.

책임광물 정책관리 Framework





Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

거버넌스 (G)

기업지배구조 현장

윤리규범

이해관계자 참여에 관한 입장

반부패 준수지침

세무관리 정책

POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



거버넌스 (G)



기업지배구조 현장

전문

포스코는 사회 기반이 되는 가치 있는 제품과 서비스를 제공함으로써 고객과 인류사회에 공헌한다는 경영 이념을 구현하기 위해 강하고 좋은 글로벌 우량기업을 지향합니다. 건전한 기업지배구조의 구축은 모든 이해관계자로부터 신뢰를 확보하고 성실한 경영활동을 수행하는 초석이 되며, 글로벌 우량기업의 이상을 실현하는 길이라는 확고한 믿음으로 본 기업지배구조 현장을 제정합니다. 포스코는 본 현장에 따라 독립적인 이사회와 감사, 전문경영진의 투명·정도·책임경영을 고양함으로써 주주, 고객, 직원 등 이해관계자의 균형 있는 권익 증진에 노력합니다.

총칙

- ◆ 포스코의 사업은 주주의 장기적인 가치 증진을 목표로 최고경영자를 정점으로 하는 전 임직원에게 의해 수행됩니다. 이사회는 회사의 운영 방향을 설정하며, 경영진의 주주가치 증진 노력을 확인하고 감독합니다.
- ◆ 포스코는 주주 가치의 증진과 이해관계자의 권익 보호를 위해 독립적인 사외이사를 포함한 이사회와 전문 경영진간 견제와 균형이 조화된 글로벌 전문경영체제를 정착·발전시킵니다.
- ◆ 포스코는 주주 및 이해관계자에게 경영상의 주요 사항과 재무제표 등을 신속·정확하게 공개하며, 독립성과 전문성을 보유한 감사기구를 통해 재무정보의 정확성을 검증합니다.

주주

주주의 권리

- 주주는 포스코의 소유자로서 상법 등 관련법령에서 보장하는 다음과 같은 기본적인 권리를 가집니다.
 - ◇ 이익 분배 참여권
 - ◇ 주주총회 참석 및 의결권
 - ◇ 이사 후보자 등 주주총회 목적사항을 제안할 수 있는 권리
 - ◇ 접근이 용이한 방법으로 시의적절하게 정보를 제공받을 권리 등
- 합병·정관의 변경·자본의 감소 등 회사의 존립과 주주권에 중대한 변화를 가져오는 사항은 주주총회에서 주주의 권리를 최대한 보장하는 원칙하에 결정됩니다.
- 주주권의 행사는 주주의 자유 의사에 따라 편리하게 행사되어야 합니다. 회사는 주주권 행사를 용이하게 하기 위해 주주총회의 의안 등에 관하여 충분한 정보를 제공하며, 서면에 의해서도 의결권을 행사할 수 있도록 합니다.

주주의 공평한 대우

- 회사는 거래관계에 있어 주주라는 이유로 특별한 대우를 하지 아니하며, 주주가 아니라는 이유로 불리한 처분을 하지 않습니다.

주주의 책임

- 주주는 자신의 의결권의 중요성을 인식하고 회사의 발전과 이익이 되는 방향으로 의결권을 적극 행사하여야 합니다.



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

거버넌스 (G)

기업지배구조 현장

윤리규범

이해관계자 참여에 관한 입장

반부패 준수지침

세무관리 정책

POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



이사회

이사회 기능

- 이사회는 관련 법령의 범위 내에서 경영에 관한 포괄적인 권한을 가지는 기관으로서 회사와 주주의 이익을 위해 핵심 경영목표와 기본 경영전략을 결정하고, 경영진의 활동을 감독합니다.
- 이사회는 아래의 기능을 수행합니다.
 - ◊ 경영목표 및 핵심 경영전략의 수립
 - ◊ 경영진의 임면, 감독, 평가 및 보상 정책 결정
 - ◊ 경영성과의 주기적인 모니터링
 - ◊ 중요한 투자사업, 대규모 자금차입, 연도 사업계획 및 예산의 승인
 - ◊ 기타 법령 및 정관, 이사회 운영규정에서 정하는 사항

이사회 구성 및 선임

- 회사의 이사는 3인 이상으로 하고 약간 명의 사외이사를 둡니다.
- 이사회 의장은 대표이사로 합니다.
- 이사회 결의에 의하여 사내이사 중 약간 명의 대표이사를 선임할 수 있으며, 대표이사의 추천에 의해 이사회 결의로써 사내이사에게 사장, 부사장, 전무이사 또는 상무이사의 직위를 부여할 수 있습니다.

이사의 자격

- 이사는 모범적인 윤리의식과 직업의식 및 정직성을 가져야 하며, 모든 주주의 장기적인 가치 증진과 이해관계자의 권익을 균형 있게 대변할 수 있어야 합니다.
- 사내이사는 회사를 경영하는 고위 경영진으로서 회사의 사업내용과 관련된 풍부한 경험과 전문지식을 쌓아야 하며, 합리적인 판단력과 추진력을 갖추어야 합니다.
- 사외이사는 산업계·금융계·학계·법조계·회계분야 또는 공공부문에서 해당분야에 관한 전문지식이나 경험이 풍부하고 회사와 중대한 이해관계가 없으며, 경영진과 특정주주로부터 독립적인 의사결정을 할 수 있어야 합니다.

사외이사의 역할

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

이사의 책임

- 이사는 선량한 관리자로서의 주의·충실 의무에 따라 회사와 주주의 이익을 위해 직무에 임해야 하며, 직무상 얻어진 정보를 외부에 누출하거나 개인의 이익을 위해 사용하여서는 안 됩니다.
- 이사는 회사의 구성원으로서 「포스코 윤리규범」 및 「사외이사 윤리강령」을 준수하여야 하며, 이사회는 윤리규범에 명시된 행동 준칙의 준수를 감독합니다.
- 이사가 법령이나 정관을 위배하거나 그 임무를 소홀히 한 때에는 회사에 대하여 손해배상 책임이 있으며, 악의나 중과실이 있는 때에는 제3자에 대하여도 손해배상 책임을 집니다. 그러나 적절한 절차와 성실하고 합리적인 판단에 따른 이사의 경영판단은 존중되어야 합니다.
- 회사는 이사에 대한 책임 추궁의 실효성을 확보하고, 유능한 인사를 이사로 영입하기 위하여 회사의 비용으로 이사를 위한 손해배상 책임보험에 가입합니다.
- 회사와 이사 간의 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 합니다.

이사회 운영

- 이사회는 기업과 주주의 이익을 위한 최선의 경영 의사 결정을 위해 효율적이고 합리적으로 운영되어야 합니다.
- 이사회 효율적인 운영과 특정 기능의 전문적인 수행을 위해 이사회 내에 사외이사를 구성원으로 하는 ESG 위원회, 감사위원회를 둡니다.
- 이사회는 원칙적으로 연 7회 정기적으로 개최하며, 긴급한 의안이 있는 경우 임시이사회를 개최합니다. 이사회 원활한 운영을 위하여 이사회 권한과 책임, 운영 절차 등을 구체적으로 규정한 이사회 운영규정을 제정·운영합니다.



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

거버넌스 (G)

기업지배구조 현장

윤리규범

이해관계자 참여에 관한 입장

반부패 준수지침

세무관리 정책

**POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021**

2021 포스코 기업시민보고서



경영진 평가 및 보상

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

감사기구

감사위원회

- 감사위원회는 3인 이상의 이사로 구성하며, 위원의 3분의 2 이상은 사외이사이어야 합니다.
- 감사위원회는 아래의 기능을 수행합니다.
 - ◊ 경영진의 업무집행에 대한 적법성 감사
 - ◊ 기업재무활동에 대한 건전성과 타당성 및 재무 보고의 적정성 검토
 - ◊ 중요한 회계처리 기준과 회계추정변경의 타당성 검토
 - ◊ 기타 법령 및 정관, 감사위원회 운영규정에서 정하는 사항
- 감사위원회는 분기 1회 이상 개최되며, 필요한 경우 이사·비등기 임원 또는 관련 직원의 출석을 요구할 수 있습니다.

외부감사인

- 외부감사인은 회사와 경영진 및 특정 주주 등으로부터 독립적인 입장에서 공정하게 감사업무를 수행하여야 합니다.
- 외부감사인은 감사위원회에서 선임되며, 외부 감사활동 중에 확인한 중요사항을 감사위원회에 보고하여야 합니다.
- 외부감사인은 주주총회에 참석하여 감사보고서에 관한 주주의 질문이 있는 경우에 성실히 답변하여야 합니다.

이해관계자

- 회사는 직원·고객·채권자·공급자·지역사회 등 모든 이해관계자의 관심사항을 성실하게 해결하는 것이 장기적인 주주가치의 증진에 기여한다는 믿음을 가지고 기업의 사회적 책임을 다합니다.
- 회사는 법령이나 계약에 의한 이해관계자의 권리를 충실히 보호하며, 근로기준법 등 노동 관계 법령을 성실히 준수하고 근로 조건의 유지·개선에 노력합니다.
- 회사는 법령이 허용하는 범위 내에서 이해관계자의 권리보호에 필요한 정보를 제공하며, 이해관계자의 관련 정보 접근을 지원합니다.

공시

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

윤리규범

윤리 원칙

윤리 규범 준수 의무

- 포스코가 사업을 운영하는 전 세계 어느 곳에서나 관련 법규 및 규정을 준수해야 합니다.
- 포스코 임직원으로서 품위를 지키며 기업 평판 유지를 위해 노력해야 합니다.
- 모든 업무수행 및 거래관계에서 정직하고 공정하며 신뢰를 지켜야 합니다.
- 회사와 개인의 이해가 상충하는 행위를 하지 않습니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)
- 거버넌스 (G)**
- 기업지배구조 현황
- 윤리규범
- 이해관계자 참여에 관한 입장
- 반부패 준수지침
- 세무관리 정책

POSCO CORPORATE CITIZENSHIP REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



- 임직원 및 이해관계자에 대해 인종, 국적, 성별, 장애, 종교 등을 이유로 불합리한 차별을 하지 않고 개인의 존엄성과 다양성을 존중해야 합니다.
- 포스코는 임직원을 포함한 모든 사람에게 안전하고, 건강하고, 깨끗한 작업 환경을 제공하고, 환경을 보호하기 위해 노력합니다.
- 임직원은 윤리적인 행동에 책임을 지고 실천함으로써 윤리적 문화를 정착하는 데 최선을 다해야 합니다.
- 임직원 및 기타 이해관계자가 윤리 규범 위반 및 기타 우려사항을 상담·신고할 수 있는 창구를 마련하고, 외부 전문가를 통한 자문체계 운영으로 윤리 관련 현황을 상시 확인합니다.

임직원의 역할과 책임

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

- ① 윤리규범의 이해와 준수
 - 윤리규범의 모든 내용을 숙지하고 성실히 준수하여야 합니다.
 - 윤리규범에 저촉될 우려가 있는 상황에 대해서는 부서장 또는 정도경영실과 상담을 한 후 의사결정을 해야 합니다.
 - 비윤리행위를 한 경우에는 그에 상응하는 책임을 집니다.
- ② 비윤리행위 신고와 상담
 - 본인이나 타인의 행위가 윤리규범에 저촉된 사실을 알게 된 경우에는 부서장 또는 정도경영실에 즉시 신고 또는 상담해야 합니다.
 - 윤리규범에 저촉된 사실을 신고 또는 상담할 수 있는 여러 방법을 알고 있어야 합니다.

리더의 역할과 책임

리더는 윤리준수를 통해 비윤리 행위를 예방하고 근절함으로써 회사의 본원 경쟁력 제고에 중추적인 역할을 다해야 합니다.

- 의사결정 : 회사의 이익과 윤리가 상충될 경우 윤리 우선의 의사결정을 할 의무가 있습니다.
- 경영책임 : 비윤리행위 발생 시 무한 책임을 지고, 부하직원의 비윤리행위 시에도 관리책임을 집니다.
- 업무수행 : 철저히 법을 지키며 사익을 추구하지 않고 회사의 기업가치 창출에 최선을 다하며 부정부패한 이해관계자와는 거래하지 않습니다.

- 청탁배제 : 모든 청탁을 근절하고 회사나 공급업체를 대상으로 청탁행위를 하지 않습니다.
- 인간존중 : 조직 내 성희롱과 폭언 등 인간존중을 저해하는 행위의 근절에 최선의 노력을 다합니다.
- 이해충돌 방지 : 거래 관계사에 재직 중인 사적 이해관계자와 이해충돌을 방지하고, 사적 이해관계를 이유로 특혜를 제공하는 불공정 거래 근절을 위해 최선의 노력을 다합니다.
- 실천활동 : 상기의 역할과 책임을 완수함으로써 윤리실천 수준을 세계 최고로 올릴 수 있도록 필요한 역할을 다합니다.

리더는 또한 소속 직원의 비윤리 행위를 예방하고, 발생 시 이에 대응하기 위해 다음과 같은 사항을 수행해야 합니다.

윤리교육과 상담

- ◇ 소속 직원에 대한 윤리교육과 상담을 실시해야 합니다.
- ◇ 윤리규범의 준수와 윤리실천의 중요성을 소속 직원에게 이해시켜야 합니다.

비윤리 행위 예방조치

- ◇ 상습적으로 발생하는 비윤리가 있을 경우 원인을 발굴하고 프로세스를 개선하여 근본적인 예방활동을 실시해야 합니다.
- ◇ 소속 직원이 윤리규범을 위반한 사실을 보고받는 즉시 정도경영실로 신고 또는 상담해야 합니다.

윤리 규범 위반에 대한 처벌

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

처벌 대상 행위

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

- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)
- 거버넌스 (G)**
- 기업지배구조 현황
- 윤리규범
- 이해관계자 참여에 관한 입장
- 반부패 준수지침
- 세무관리 정책

윤리 규범 실천지침

윤리 실천과 준법

글로벌 기업으로서 기본에 철저히하고 원칙을 지키는 경영 활동을 통해 법과 윤리를 준수함으로써 윤리적 기업문화를 정착합니다. 포스코를 지원하거나 대리하는 직원 및 제3자는 FCPA 및 기타 해당 반부패 법률을 반드시 준수해야 합니다.

- 금품은 금전(현금, 상품권, 이용권 등), 물품 등 경제적 이익을 가져올 수 있는 것을 뜻합니다.
 - 예외로 정한 사항을 제외하고는 어떠한 명목으로도 이해관계자¹⁰⁾에게 금품을 제공하거나 요구 또는 받아서는 안 됩니다.
- 10) 이해관계자: 임직원, 고객사, 협력사/공급사, 지역사회, 주주/투자자 등
- 해외출장 시 해외법인으로부터 선물을 요구 또는 받아서는 안 됩니다.
 - 인지하지 못한 상태에서 불가피하게 금품을 받은 경우에는 반환하여야 하며 반환이 곤란한 경우에는 정 도경영실에 신고하여야 합니다.

접대

- ◇ 접대는 식사, 술자리, 골프, 공연, 오락 등 비즈니스로 인한 인적모임과 교류를 위해 이루어지는 다양한 활동을 뜻합니다.
- ◇ 이해관계자와 인당 10만원을 초과하는 접대는 주고받을 수 없습니다. 업무와 관련하여 인당 10만원을 초과하는 접대를 주고받아야 하는 경우에는 사전에 부서장의 승인을 받아야 합니다. 불가피하게 10만원을 초과하는 접대를 주고받은 경우에는 지체없이 정 도경영실에 신고해야 합니다. 단, 공무원, 언론인, 교직원 등 청탁금지법 적용대상자에 대해서는 원활한 직무수행, 사교·의례 등 정당한 목적이 인정되는 경우에 한해 청탁금지법이 허용하는 범위 내에서 인당 3만원 이하의 음식물을 제공할 수 있습니다.
- ◇ 금액에 관계없이 도우미가 있는 유흥주점에서의 접대는 금지합니다.

편의

- ◇ 편의는 교통수단, 숙박시설, 관광, 행사지원 등의 수혜를 제공하거나 받는 것을 뜻합니다.
- ◇ 통상적 수준을 초과하는 교통수단, 숙박시설 등의 편의를 주고받아서는 안 됩니다. 다만, 행사 등에서 모든 참석자에게 일반적으로 제공되는 편의는 제외합니다.
- ◇ 불가피하게 허용된 범위를 초과하는 편의를 주고받은 경우에는 지체없이 정 도경영실에 신고하여야 합니다.

경조금

- ◇ 본인 또는 동료에게 발생한 경조사를 이해관계자에게 알려서는 안 되며, 제3자를 통해 알리는 것도 본인의 통지행위로 간주합니다.
- ◇ 직원간 경조사 안내는 사내 경조사 게시란을 이용하고, 개별 사내메일 및 안내장(청첩장 및 부고장) 발송 등에 의한 안내를 금합니다. 경조사 안내 시 친족의 범위는 직계가족인 직원 본인 및 배우자의 승중, 부모, 자녀로 제한합니다.
- ◇ 임직원 간 경조금은 사회 관례상 통상적 수준인 5만원을 권장합니다.
- ◇ 외부 이해관계자에게 경조금을 제공하는 경우 5만원 이내를 권장하되, 이를 대신하는 10만원 한도 내의 화환/조화는 허용합니다. 단, 청탁금지법 적용대상자에 대해서는 청탁금지법에 따릅니다.
- ◇ 임직원은 정 도경영실이 요구하는 경우 이해관계자로부터 받은 경조금의 반환실적 등 관련 자료를 제출하여야 합니다.

청탁/추천

- ◇ 사내 지인 또는 외부인을 통해 다음 사항에 대한 청탁/추천을 하지 않으며, 청탁/추천을 받은 경우 회사의 ‘클린 포스코 시스템’에 등록하여야 합니다.
 - 설비/자재 구매 및 각종 계약에 대한 특혜 요청
 - 채용, 승진, 상벌, 보직 이동 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
- ◇ 청탁금지법에 열거된 대상 직무와 관련하여 직접 또는 제3자를 통하여 부정청탁을 해서는 안 됩니다.

금전 거래

- ◇ 이해관계자와 금전대차, 대출보증, 부동산 임대차 등 금전거래를 해서는 안 됩니다.
- ◇ 사적인 친분으로 이해관계자와 불가피하게 금전거래를 한 경우에는 정 도경영실에 신고하여야 합니다.

행사 찬조

- ◇ 부서 단위 행사 또는 동호인 활동 등 회사가 지원하는 행사 시 이해관계자로부터 찬조금품을 받아서는 안 됩니다.
- ◇ 행사에 필요한 차량, 장소, 용역 등 편의를 제공받은 것도 찬조금품을 받은 것으로 간주합니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)
- 거버넌스 (G)**
 - 기업지배구조 현황
 - 윤리규범**
 - 이해관계자 참여에 관한 입장
 - 반부패 준수지침
 - 세무관리 정책

- ◇ 불가피하게 행사 찬조를 받은 경우에는 정도경영실에 신고하여야 합니다.

예산 재원의 부당사용

- ◇ 회의비, 업무추진비 등 회사의 예산 재원을 사적인 용도로 사용해서는 안 됩니다.
- ◇ 경비 집행 시 법인카드 사용을 원칙으로 하며, 예산의 목적과 법이 정하는 기준에 맞게 사용하여야 합니다.

정보 및 자산의 보호

- ◇ 회사의 비공개 정보나 중요한 정보를 철저히 보호하여야 합니다.
- ◇ 중요한 정보는 인지하는 즉시 업무에 필요한 사람에게 전달합니다.
- ◇ 정보를 왜곡하거나 허위사실을 유포하지 않습니다.
- ◇ 회사의 비품, 시설 등을 회사업무와 직접 관련 없는 용도에 사용하지 않습니다.
- ◇ 정보를 그 목적 또는 용도 이외의 부정한 방법으로 이용, 유출, 누설하지 않습니다.
- ◇ 정보를 권한 없이 지득, 보관하게 된 경우 지체없이 폐기하는 등 관련 법령 및 내부 규정이 정하는 기준에 맞게 처리합니다.

공정거래

- ◇ 국제기준 및 국가별 공정거래 관련 법규를 준수함으로써 경쟁사와 생산, 가격, 입찰, 시장 분할 등에 관한 담합 등 불공정거래 행위, 부당공동행위를 하지 않으며 시장에서 공정하게 경쟁합니다.
- ◇ 우월적 지위를 이용하여 어떠한 형태의 대가나 부당한 요구를 고객과 거래회사에 하지 않습니다.
- ◇ 지식재산권을 포함하여 타인의 권리와 재산을 존중하고 이를 침해해서 거래나 이득을 취하지 않습니다.
- ◇ 경쟁사 정보를 포함한 기업 정보는 정당한 방법을 통해서만 취득하고 활용합니다.

이해충돌 방지

- ◇ 이해충돌이란 임직원이 업무를 수행할 때 거래 관계사 임직원 등과 사적 이해관계가 관련되어 공정한 직무수행이 저해되거나 저해될 우려가 있는 경우를 뜻합니다.
- ◇ 퇴직 임직원을 포함한 사적 이해관계가 있는 거래 관계사 임직원의 부적절한 요청사항은 철저히 배제하여 이해충돌을 방지합니다.
- ◇ 회사의 승인을 받지 않은 퇴직 임직원 모임에는 참석하지 않습니다.

- ◇ 퇴직 임직원 모임은 퇴임 후에 가입하고, 현재 가입된 경우 부서 상급자에게 보고 및 탈퇴합니다.
- ◇ 사적 이해관계를 이유로 특정 개인, 법인 등을 우대하여 부당한 수의계약 체결, 고가 구매, 물량 몰아주기, 거래정보 사전유출 등의 불공정 거래를 하지 않습니다.
- ◇ 퇴직 후에도 포스코 및 포스코 그룹사와의 이해 충돌을 방지합니다.

임직원의 일과 삶의 조화

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

일과 삶의 균형 추구

- ◇ 임직원의 생활 여건 안정에 도움이 되는 복리후생 제공 등을 통해 삶의 질 향상을 도모합니다.
- ◇ 임직원이 개인의 비전을 달성하도록 지원하고 시간, 장소, 방법 등에서 유연하게 업무를 수행할 수 있도록 합니다.

교육과 성장의 기회 제공

- ◇ 창의적으로 일할 수 있는 근로환경과 제도를 마련합니다.
- ◇ 임직원이 능력과 자질을 개발하여 최고의 역량을 지닌 인재가 될 수 있도록 역량향상과 자기개발 교육을 지원합니다.

공정한 평가 및 보상

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

건전한 조직문화 구성

- ◇ 임직원은 열린 의사소통을 통해 개방적인 기업문화를 지향합니다.
- ◇ 임직원은 조직 간의 벽을 없애고 상호 협력하는 조직 분위기를 조성합니다.



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook
- ESG Policies & Positions**

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)
- 거버넌스 (G)**
- 기업지배구조 현황
- 윤리규범
- 이해관계자 참여에 관한 입장
- 반부패 준수지침
- 세무관리 정책



고객가치 창출과 신뢰확보 실천지침

고객의 신뢰와 성공이 우리의 미래임을 인식하여 고객의 의견을 항상 존중하고, 고객을 이해하며 고객의 발전에 도움이 되는 가치를 창출합니다.

고객만족 실현

- ◇ 고객의 소리를 경청하고 존중하는 고객 중심의 업무를 수행합니다.
- ◇ 고객의 정당한 요구와 합리적인 제안을 적극적으로 수용합니다.

고객가치 창출

- ◇ 지속적인 기술개발을 통해 최상의 제품을 제공함으로써 고객의 니즈에 부응합니다.
- ◇ 임직원은 국내외 시장현황을 파악하고 고객의 문화와 관습을 존중하는 서비스 마인드를 함양합니다.

고객신뢰 확보

- ◇ 경영활동에서 고객의 안전과 건강을 충분히 고려하여 고객의 안전과 건강에 위협이 되는 제품과 서비스를 제공하지 않습니다.
- ◇ 고객의 정보를 보호하며 정보보호에 관한 법규와 규정을 준수합니다.
- ◇ 고객에게 정확한 정보를 적기에 제공합니다.

투자자에 대한 신의성실의 의무

투명한 의사결정과 효율적인 경영활동으로 정당한 이익을 실현함으로써 투자자 가치를 극대화합니다.

주주가치 증대 추구

- ◇ 투명한 의사결정과 효율적인 경영활동을 통해 이익을 창출하고 기업가치와 주주의 가치를 동시에 증대합니다.

투자정보의 공정한 제공

- ◇ 투자자의 투자 판단에 영향을 미칠 수 있는 정보를 일부 투자자 에게만 제공하거나, 내용을 선별하여 제공하지 않습니다.

- ◇ 직무상 취득한 업무 등과 관련된 미공개중요정보를 이용하여 주식이나 유가증권을 직접 거래하거나 타인에게 거래를 권유하지 않습니다.

투명한 재무정보 산출 및 제공

- ◇ 재무정보는 정확한 거래사실을 기반으로 적절한 프로세스와 통제를 통해 산출되어야 합니다.
- ◇ 일반적으로 인정된 회계기준에 따라 재무보고를 작성합니다.
- ◇ 투자자들이 자유로운 판단과 책임하에 투자결정을 내릴 수 있도록 충분하고 정확한 경영정보를 제공합니다.

거래회사와 상생관계 구축

상호신뢰를 기반으로 공정한 거래질서를 확립하고 이해관계자와의 동반성장을 통해 함께 공존하는 기업 생태계를 구축합니다.

상호신뢰 구축

- ◇ 거래회사와의 거래가 상호존중과 동등한 관계를 통해 공정하게 이루어지도록 합니다.
- ◇ 거래회사와의 거래에서 입수한 정보를 관련 법규와 계약서상의 조건에 따라 엄격히 보호합니다.
- ◇ 거래회사가 공정거래와 관련된 법규와 규정을 준수하도록 지원합니다.

거래회사와의 동반성장 추진

- ◇ 거래회사와 성과를 공유하여 상호 이익을 추구합니다.
- ◇ 거래회사와 원활한 의사소통과 상호 협력을 통해 거래회사가 우수한 품질의 제품과 수준 높은 서비스를 제공할 수 있도록 합니다.
- ◇ 거래회사에는 공평한 기회를 제공하고 합리적인 거래조건을 보장하여 동반자 관계로 발전시킵니다.

거래회사의 지속적 발전 지원

- ◇ 거래회사에 대한 기술 및 금융 지원을 통하여 안정적인 공급망이 구축되도록 노력합니다.
- ◇ 기업 생태계의 전체적인 상생을 위해 동반성장 거래회사의 범위를 확대합니다.



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

거버넌스 (G)

기업지배구조 현장

윤리규범

이해관계자 참여에 관한 입장

반부패 준수지침

세무관리 정책

**POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021**

2021 포스코 기업시민보고서



국가와 사회에 대한 공헌 (기업시민의 자세)

글로벌 기업시민으로서의 책임과 의무를 다함으로써 국가와 사회발전에 기여합니다.

기업시민으로서의 역할과 자세

- ◇ 현지국의 법규와 규정, 지역사회 문화와 전통을 존중하고 국가사회와의 공동 발전을 위해 노력합니다.
- ◇ 국가사회와 관련이 있는 경영활동 과정에서 이해관계자의 참여를 통해 의사소통할 수 있도록 노력합니다.
- ◇ 거래회사가 국가사회 발전을 위한 활동에 참여하도록 노력합니다.

국가와 사회 발전에 기여

- ◇ 회사는 안정적인 일자리 창출과 유지, 성실한 세금 납부를 통해 지역사회에서의 의무를 다합니다.
- ◇ 자원봉사, 재난구호 등 사회봉사활동에 적극 참여하고 문화, 예술, 스포츠, 학문 등 각 분야에서의 공익활동을 전개합니다.
- ◇ 지역주민의 삶의 질을 향상하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 지원합니다.

환경 보호와 생태계 보전

환경경영 체계를 구축하고 환경 리스크 대응 역량을 강화하며 열린 의사소통을 통해 친환경 경영을 수행합니다.

환경경영 체계 구축

- ◇ 환경경영체계를 효과적으로 운영하여 환경경영 목표를 달성할 수 있도록 기업활동이 환경에 미치는 영향과 리스크를 평가하고, 환경경영 실적을 체계적으로 관리 분석합니다.
- ◇ 다양한 이해관계자와 성과 및 이슈를 공유하고 환경보존 활동을 함께 수행합니다.
- ◇ 거래회사와 환경보호가 기업의 기본적인 사회적 책무임에 대한 공감대를 형성하고, 환경보호에 관한 법규와 규정을 준수하도록 지원합니다.
- ◇ 거래회사가 제품의 생산과 서비스의 제공에 있어 공공의 보건과 안전을 지키는 한편, 지역사회 환경과 천연자원에 미치는 부정적인 효과를 최소화하도록 지원합니다.

환경법규 준수, 환경영향개선

- ◇ 환경법규를 준수하고 제품의 개발과 생산, 사용 등의 전 과정에서 환경영향 개선을 위해 노력합니다.
- ◇ 친환경생산 공정 도입과 환경오염 방지 최적기술 적용으로 오염물질 배출을 최소화합니다.

기후변화 대응

- ◇ 화석연·원료 사용량을 저감하고 에너지 효율 향상을 통해 온실가스 배출을 감축하기 위해 노력합니다.
- ◇ 저탄소 혁신기술 개발을 통해 경쟁력을 강화합니다.

환경과 생태계 보호

- ◇ 천연자원, 부산물 등을 효율적으로 활용하여 자연 생태계의 복원과 생물 다양성 보전을 위해 노력합니다.

인권의 보호와 존중

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

인권 관련 국제기준의 존중

- ◇ 세계인권선언, UN 기업과 인권에 관한 이행원칙, UN글로벌콤팩트 10대 원칙, OECD 다국적기업 가이드라인, 국제노동기구(ILO) 핵심 협약 등 국제적으로 통용되는 인권 관련 국제기준을 존중하고 지지합니다.
- ◇ 명확한 인권보호 정책과 체계를 확립하고 경영활동 과정에서 인권을 침해하지 않도록 노력합니다.
- ◇ 거래회사가 인권 관련 국제기준에서 요구하는 인권규정을 준수하고 직원의 인권을 보호하며 공정하게 대우하도록 지원합니다.

인권존중을 위한 실사 의무

- ◇ 인권을 침해하거나 불만을 초래하는 경영활동에 대해서는 필요시 실사를 실시할 수 있습니다.
- ◇ 실사 결과 회사의 경영활동으로 인해 인권을 침해하거나 불만을 초래했다고 판단되는 경우에는 합리적 해결책을 모색합니다.
- ◇ 인권과 관련된 활동 내용과 결과에 대해 관련 이해관계자들과 의사소통합니다.



Introduction
Overview
Performance
ESG Factbook
ESG Policies & Positions
Overview
환경 (E)
사회 (S)
거버넌스 (G)
기업지배구조 현장
윤리규범
이해관계자 참여에 관한 입장
반부패 준수지침
세무관리 정책



임직원 보호

- ◇ 개인의 인권을 침해하는 성희롱 행위를 포함하여, 다른 사람에게 불쾌감을 주는 언어적, 육체적, 시각적 행동을 하지 않습니다.
- ◇ 임직원 개개인의 사생활을 존중하며 타인에 대한 비방이나 음해 등을 하지 않으며, 개인 정보를 유출하지 않습니다.
- ◇ 정신적, 육체적 강요에 의해 비자발적으로 수행되는 업무가 발생하지 않도록 합니다.
- ◇ 미성년자의 노동조건과 최저 노동의 연령기준은 국가별 노동법과 국제기준을 준수합니다.
- ◇ 안전수칙을 철저히 준수하고 발견된 위험 요소에 대해서는 적절한 조치를 취합니다.

존중과 평등

- ◇ 인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼 여부, 성 정체성 등을 이유로 어떠한 차별이나 괴롭힘을 금지합니다.
- ◇ 직무 자격 요건과 능력을 갖추고 있는 경우에는 고용에 있어 평등하게 기회를 제공합니다.
- ◇ 다양한 문화적 차이를 존중하여 근로환경을 유지합니다.

적법한 고용조건 보장

- ◇ 임직원이 제기한 인권 문제에 대해서는 회사의 고충처리 제도를 이용하여 신속하고 적극적으로 조치합니다.
- ◇ 인간의 존엄을 유지할 수 있는 생활을 영위할 수 있도록 적절한 근로시간 유지 등 고용조건을 보장합니다.

지역사회의 인권 존중 노력

- ◇ 회사의 경영활동으로 인하여 지역사회에서 인권을 침해당한 경우 의견을 수렴하고 인권 문제가 해결될 수 있도록 노력합니다.

이해관계자 참여에 관한 입장

포스코는 이해관계자 참여 Framework를 통해 다양한 이해관계자의 의견을 청취하고 이를 경영에 반영하고 있습니다. 특히, 사업장 운영 및 신규 프로젝트 추진 과정에서 지역사회에 대한 물리적, 경제적 영향 등을 심층적으로 고려하고 있습니다. 해당 내용은 윤리규범 실천지침, 책임광물정책, 투자업무 지침 등에 반영되어 있으며, 프로젝트 개발 및 지역사회 참여 논의과정(Community Consultation)에서 다음 사항들을 고려하고 있습니다.

이해관계자 참여 Framework

지역사회, 이해관계자 식별

포스코는 이해관계자를 일반적인 기능, 규모 및 중요도, 기업활동에서 받는 영향도 등에 따라 정의하고 분류합니다. 임직원, 고객사, 협력사/공급사, 지역사회, 주주/투자자 등이 해당됩니다. 또한 해당 지역에서 사업을 시작하기 전 경제적·환경적·사회적 영향을 받을 수 있는 지역사회와 이해관계자를 식별합니다.

이해관계자 참여계획 수립

각 이해 관계자별로 특성에 맞는 커뮤니케이션 채널을 운영합니다.

- 주주/투자자: 기업설명회(분기 1회), 공시, 투자가 미팅(Face to Face Meeting), 사외이사 IR, 신용평가 정례회의
- 고객사: 고객만족도 조사, EVI(Early Vendor Involvement) 포럼
- 협력사/공급사: 공급사 정보교류회, 우수공급사 초청간담회, 협력사 교류회
- 지역사회: 지역 설명회/간담회, 시민단체(NGO) 교류, 환경개선협의회, 기업시민 러브레터, 자매마을 봉사활동
- 임직원 : 노동조합/노경협의회, 영보드, 타운홀미팅, 운영회의, 포스코투데이, PBN 등



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

거버넌스 (G)

기업지배구조 현장

윤리규범

이해관계자 참여에 관한 입장

반부패 준수지침

세무관리 정책

**POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021**

2021 포스코 기업시민보고서



지역사회 영향도 분석 및 정보 제공

포스코는 사업장 운영 및 신규 프로젝트 추진 과정에서 지역사회에 대한 물리적, 경제적 영향 등을 심층적으로 고려하고 있습니다. 포스코는 사업지역 전반에서 관련 법규를 준수하면서, 사업에 따른 환경영향평가 등 환경·사회적 영향도를 관리하고 있습니다 해당 내용은 윤리규범 실천지침, 책임광물정책, 투자업무 지침 등에 반영되어 있습니다. 지역사회에 미치는 영향에 대해서는 공청회 등을 통해 지역사회와 협의합니다.

프로젝트 수행

포스코는 지역의 문화유산 보존 및 경제적, 환경적, 사회적 영향을 최소화하는 방향으로 프로젝트를 수행합니다. 사업 또는 프로젝트가 악영향을 미치고 있거나 잠재적으로 악영향을 미칠 우려가 있는 경우, 포스코는 악영향 최소화 방안을 검토하고 모니터링합니다. 이를 위해서 지역사회 참여 및 피드백 메커니즘을 통해 지역사회와 협의합니다.

지역사회 의견수렴 및 분석

지역사회 의견수렴 및 분석은 프로젝트 개발 초기 단계에서부터 이루어 집니다. 진행과정에서 투명하고 구체적으로 관련 정보를 제공하며, 지역사회·주요 이해관계자 외 이슈와 관련한 사람에게 의견을 전달할 수 있는 기회를 제공합니다. 또한 지역사회에서 의사결정을 할 수 있도록 이슈 관리 및 대응방법에 대한 포괄적 정보와 적절한 참여시기를 제공하도록 노력합니다.

고충처리 매커니즘

회사는 문화유산 보존 등 지역 고충처리 매커니즘 운영 및 사회사의 의견 수집 프로세스를 운영하고 있습니다. 포스코 홈페이지(러브레터/비윤리신고센터), 전화, 팩스, 메일, 이메일 등 다양한 채널을 통해 유관 부서에 지역사회 고충처리를 요청할 수 있습니다. 또한 접수된 내용의 사실 관계가 확인되면 유관 부서에서는 모니터링 및 실사를 통해 적극적으로 대처합니다. 회사는 신고자를 철저히 보호하며 신고자 신분 누설, 신고자에 대한 보복 및 색출 행위를 엄격히 금지하며, 신고자에게 고용관계 등 기타 어떠한 불이익도 주지 않습니다. 그리고 절차에 따라 처리한 후 결과를 직접 또는 서면으로 통보하고 있습니다.

정보공개 및 회사 의사결정 반영

지역사회 발전 현황 및 지역사회와의 소통 진행 상황에 대해 기업시민 보고서, 홈페이지, 보도자료, 지역 설명회 등을 통해 대내외의 공개하고, 이를 통해 이해관계자의 믿음과 신뢰도를 높이고 있습니다.

지역사회 인권보호·일자리 정책

포스코는 회사의 경영활동 및 사업관계에서 지역 주민의 환경, 안전보건, 거주 자유 등 인권이 침해되지 않도록 관리하고 있습니다. 그리고 관련 법규에 따라 의견을 수렴하며, 지역 사회의 자율성과 전통적 가치를 존중합니다. 아울러, 회사는 윤리규범을 준수하여 안정적인 일자리 창출과 유지, 성실한 세금 납부를 통해 지역사회에서 책임과 의무를 다하고 있습니다. 주요 사업장이 위치한 포항과 광양에 안정적으로 일 자리를 제공하고 있으며, 청년 취업/창업 지원 프로그램을 운영하고 있습니다. 인권보호와 존중 차원에서 직무 자격 요건과 능력을 갖추고 있는 경우, 고용에 있어 평등한 기회를 제공합니다.

반부패 준수지침

제1장 총칙

제1조 목적

포스코는 전 세계 모든 지역에서 사업을 수행함에 있어 글로벌 최고 수준의 법적, 윤리적 기준을 따르고자 합니다. 포스코 반부패 준수지침의 목적은 포스코 임직원뿐 아니라 포스코의 그룹사, 대리인, 거래 상대방 등이 반부패와 관련된 글로벌 법규 및 스탠더드를 준수하도록 하기 위한 것입니다.

제2장 업무절차

제2조 글로벌 반부패 준수

포스코 임직원은 반부패와 관련된 모든 글로벌 법규 및 스탠더드를 준수할 책임이 있습니다. 주요 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드로는 미국 FCPA(Foreign Corrupt Practices Act), 영국 Bribery Act, OECD 뇌물방지협약, UN 글로벌컴팩트 등이 있습니다. ‘FCPA’는 미국 증권거래소 상장법인 등을 대상으로 미국 외 국가의 공무원에 대한 뇌물 제공을 금지하고 회계와 관련하여 정확한 장부기록 및 관리 등



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)
- 거버넌스 (G)**
- 기업지배구조 현장
- 윤리규범
- 이해관계자 참여에 관한 입장
- 반부패 준수지침
- 세무관리 정책



내부통제의 필요사항을 규정하고 있습니다. ‘Bribery Act’는 영국 기업과 영국에서 사업하는 회사를 대상으로 영국 외 국가의 공무원, 거래 상대방 등에 대한 뇌물 제공을 금지하고 있습니다. ‘OECD 뇌물방지협약’은 외국공무원에 대한 뇌물 공여를 범죄로 규정한 최초의 국제 협약입니다. 대한민국은 이에 대한 이행 법규로 ‘국제 상거래에 있어서 외국 공무원에 대한 뇌물 방지법’을 제정하여 시행하고 있습니다. ‘UN 글로벌 콤팩트’는 기업이 뇌물 등 모든 형태의 부패에 대한 대응을 규정하고 있습니다.

포스코 임직원은 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드뿐 아니라 사업을 수행하는 현지의 반부패 관련 법규 등을 준수해야 합니다. 대한민국에는 ‘형법’, ‘특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률’, ‘특정경제 범죄 가중처벌 등에 관한 법률’ 및 ‘부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률’ 등이 있습니다. 비록 사회적 또는 비즈니스의 관행에 의해 이루어진 행위라 하더라도 글로벌 반부패 법규, 스탠더드 또는 현지 법규 등을 위반한 경우에는 면책을 받을 수 없습니다. 한편, 글로벌 반부패 법규, 스탠더드, 현지 법규 및 포스코 반부패 준수 지침 등이 상충하는 경우 가장 엄격한 기준을 따릅니다.

제3조 접대 및 편의

일반 원칙

포스코 임직원은 국내외 공무원, 거래 상대방 등 모든 이해관계자에게 사업상 이익을 위한 부정할 의도로 접대 및 편의와 관련하여 금전 또는 유가물을 주고받을 수 없습니다. ‘유가물’을 예시하면 다음과 같습니다.

- 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, 계약 체결 및 사업 관련 상호 이해 증진 등을 위한 업무상 필요한 접대 및 편의는 통상적 수준에서 주고받을 수 있으며 다음을 준수해야 합니다.

- 업무상의 접대 및 편의의 수준은 합리적이고 적법해야 합니다.
- 업무상의 접대 및 편의라도 이해관계자에게 일정 기간 동안 빈번하게 제공되어서는 안 됩니다.
- 관련 지출 내역은 회사의 장부 등에 정확하게 반영되어야 하고, 기타 절차와 관련하여 회사의 내부 규정 등을 준수하여야 합니다.

식사, 선물 등

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

- 식사, 선물 등은 분명한 명분으로 필요한 시점에 한하여 최소한으로 적법한 범위 내에서 제공할 수 있으며, 일정 기간 동안 빈번하게 제공하면 안 됩니다.
- 식사 등 접대에 대한 사항은 사내윤리규범을 따르며, ‘부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률’상의 공직자 등을 대상으로 할 경우 관련 법률을 따릅니다.

편의제공

포스코 임직원은 이해관계자에 대한 편의제공과 관련하여 다음을 준수해야 합니다.

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

제4조 급행료

포스코 임직원은 국내외 공무원에게 일체의 급행료를 제공할 수 없습니다. 급행료는 일상적, 반복적 업무에 종사하는 공무원에게 그의 정당한 업무 수행을 촉진할 목적으로 소액의 금전 등을 제공하거나 제공할 의사를 표시하는 것으로서 대표적인 해당 업무는 다음과 같습니다.

- 비자 발급 등 행정서류의 접수 및 처리
- 제품의 운송 등과 관련된 통관, 선적 및 하역
- 전화 개통, 전기 및 수도 공급



- Introduction
- Overview
- Performance
- ESG Factbook

ESG Policies & Positions

- Overview
- 환경 (E)
- 사회 (S)
- 거버넌스 (G)**
- 기업지배구조 현장
- 윤리규범
- 이해관계자 참여에 관한 입장
- 반부패 준수지침
- 세무관리 정책



제5조 대리인 및 합작투자

대리인

대리인은 회사를 위하여 사업 수주, 통관, 인허가, 세무 등의 업무를 대행하는 자로서 FCPA 등 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드에서는 대리인이 국내외 공무원, 거래 상대방 등 이해관계자에게 부정한 의도로 금전 또는 유가물을 제공하는 행위를 금지하고 있습니다. 따라서, 대리인을 통해 업무를 수행할 경우 FCPA 등 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드 위반사항이 발생하지 않도록 주의의무를 다해야 합니다.

대리인과의 계약 체결 시에는 다음 사항을 종합적으로 고려하되, 1개 항목 이상 해당하는 경우는 ‘대리인 계약 체크리스트’를 통해 대리인과의 계약 여부를 최종 결정하여야 합니다.

- 대리인의 과거 또는 현재의 부적절한 업무관행 여부(뇌물 수수 등과 관련하여 전력이 있거나 혐의가 존재하는 경우)
- 대리인과 전현직 공무원 관련 여부(공무원에 의한 대리인 추천, 공무원 지분 보유 등)
- 대리인의 복잡한 지급 방법의 요구(선급금 지급, 제3자를 경유한 지급 등)
- 대리인 및 업무와 관련한 불완전 또는 부정확한 정보의 제공

대리인과 계약 체결 시에는 다음과 같은 내용을 계약서에 명시해야 합니다.

- 대리인의 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드 준수에 대한 역할과 책임에 관한 사항
 - 대리인의 보수 산정 기준 및 지급 방법
 - 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
- 포스코 임직원은 대리인 계약을 체결한 후 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드를 준수하도록 관리하고 대리인의 위반행위가 발견될 경우 즉시 정도경영실로 통보하여 회사가 이를 시정하거나 계약을 해지하는 등 적절한 조치를 취하도록 해야 합니다.

한편 대리인을 통한 업무 수행과 관련하여 글로벌 반부패 법규, 스탠더드의 위반이 우려되거나 문의사항이 있는 경우 정도경영실로 문의하여야 합니다.

합작투자

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

기타

공급사, 고객사 등 거래 상대방에 대해서도 대리인에 적용되는 것과 동일한 반부패 준수지침을 상호 간 양해를 통해 준용할 수 있습니다.

제6조 회계 기록 및 관리

글로벌 반부패 법규 및 스탠더드에서는 모든 비즈니스 과정에서 발생하는 거래를 내부회계 관리체계에 따라 기록 및 관리하도록 엄격히 규정하고 있습니다.

따라서 포스코 임직원은 비즈니스에서 발생하는 청구서, 영수증 및 기타 관련 증빙을 보관하고 적정하게 회계 처리하여야 하며, 장부에 기재되지 않은 지출 또는 자산의 보유는 엄격히 금지됩니다.

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

- 모든 거래의 비용은 적정한 결재권자의 승인에 따라 집행하여야 합니다.
- 모든 거래를 회계기준에 따라 작성 후 적정한 결재권자의 승인을 얻어야 합니다.
- 자산은 적정한 결재권자의 승인에 따라 사용하여야 합니다.
- 자산을 주기적으로 실사합니다.

제7조 반부패 준수 교육

포스코 임직원은 정도경영실 안내에 따라 반부패 준수 교육을 실시 및 이수하여야 하며, 관련 증빙을 정도경영실에 제출하여야 합니다.

제8조 신고 및 내부고발자 보호

포스코 임직원은 글로벌 반부패 법규, 스탠더드 및 포스코 반부패 준수지침 위반 사실을 알게 되거나 위반을 의심할 만한 사실을 인지할 경우 정도경영실에 신고하여야 합니다.

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



Introduction

Overview

Performance

ESG Factbook

ESG Policies & Positions

Overview

환경 (E)

사회 (S)

거버넌스 (G)

기업지배구조 현장

윤리규범

이해관계자 참여에 관한 입장

반부패 준수지침

세무관리 정책

POSCO
CORPORATE CITIZENSHIP
REPORT 2021

2021 포스코 기업시민보고서



제9조 보상 및 처벌

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

또한 회사는 글로벌 반부패 법규, 스탠더드, 포스코 반부패 준수지침을 위반하는 임직원에게 취업규칙 및 상벌 지침의 관련 규정에 따라 징계조치(해고, 정직, 감봉, 견책 등) 할 수 있습니다. 한편, 포스코 임직원이 글로벌 반부패 법규 및 스탠더드 위반으로 민형사상 처벌로서 벌금 등을 부과 받는 경우 회사는 이에 대한 어떠한 보전 책임도 없습니다.

세무관리 정책

◆ 포스코는 국내 법규 뿐만 아니라 사업활동을 수행하는 각 국의 법규에 따라 성실하게 세무 신고 및 납부 의무를 이행하고 있으며 각 국의 과세당국과 투명한 관계 속에, 관련 법이 정하는 자료 제출 등 납세자의 의무를 성실히 이행하고 있습니다.

◆ 포스코는 특수관계자와의 거래에 있어서 OECD 이전가격 가이드라인과 각 국의 법규에 따른 정상가격 거래를 원칙으로 하고 있으며, 국외 특수관계자와의 이전가격 거래에 대해서는 BEPS¹¹⁾ 보고서 및 이전가격 보고서를 외부 세무 전문가와 작성하여 이행 상황을 관리하고 있습니다.

11) BEPS : Base Erosion and Profit Shifting. 소득이전을 통한 세원잠식. 다국적 기업이 조세조약상으로 유리한 세율이 부과되는 국가에 페이퍼컴퍼니를 만들어 세금을 회피하는 행위

◆ 포스코는 사업활동을 수행하는 각 국가의 법규를 준수하고, 납세의무를 성실히 이행하며, 국가 간 세법 차이나 국제 조세제도의 허점을 이용하기 위해 국가 간 소득을 이전하는 거래나 계약을 하지 않으며, 사업활동을 수행하는 각 국에서 창출된 가치와 일관성 있게 과세소득이 배분되도록 하고 있습니다. 조세부담을 부당히 경감하는 조세피난처를 활용하지 않으며 정상적인 조세 구조를 통해 국제 거래 상의 납세 의무를 성실히 이행하고 있습니다.

◆ 포스코 모든 법인의 세무담당 임직원은 포스코 세무 정책에 따라 각국의 세무 법규를 준수하며, 과세당국과 투명한 관계를 유지한다는 원칙 아래 업무를 수행합니다.

◆ 포스코는 정당하게 세금을 납부하고, 불합리한 과세는 심판청구 및 행정소송 등 합법적인 절차를 밟아 조세 불복을 진행하고 있습니다. 합법적 절세 재원을 활용한 성장이익을 사회와 공유합니다.

◆ 포스코 글로벌 사업장에서는 사업활동 과정에서 발생할 수 있는 세무 리스크(신사업 투자, 기존사업 경쟁력 강화, 구조조정 등)를 사전 검토하여 국내외 법규를 준수하고 있습니다. 리스크 검토 시, 외부 세무전문가 및 과세당국의 자문을 근거로 의사결정을 하고 있습니다.