

공급사 행동규범 (POSCO Supplier Code of Conduct)

포스코는 국내외 법률, 필수 규정과 지침을 준수하며 사업을 운영하며, 모든 공급사와 그 하도급사 (이하 “공급사”)에게 포스코의 행동규범을 공유하고 이에 맞춰 행동할 것을 기대합니다.

포스코 공급사 행동규범 (“행동규범”)은 안전한 작업 환경 조성, 근로자에 대한 존중과 존엄성 보장, 도덕적이고 윤리적인 경영 관리 등 비즈니스 활동을 수행할 때 공급사가 준수해야 할 기본 원칙을 규정하고 있습니다.

본 규범은 노동, 안전보건, 환경, 윤리 및 경영시스템 총 5개 영역으로 구성되어 있으며, Responsible Business Alliance의 Code of Conduct ver.8.0을 참조하여 제작하였습니다. 본 규범과 현지 법률이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준을 우선하여 적용합니다.

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 법률에 따라 합법적인 근로와 권리를 보장받아야 합니다.

1-1. 강제노동 금지

- 근로자의 모든 근무와 작업은 자발적이어야 합니다. 근로자의 의사에 따라 불이익 없이 언제든지 퇴직할 수 있으며, 이는 근로자 계약에 명시되어야 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.
- 공급사가 외국인 근로자를 고용할 경우 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 근로 허가증과 같은 신분 및 이민관련 원본 서류를 근로자 본인이 보관하게 해야 합니다.
- 채용 혹은 근로계약 변경시에는 근로자가 이해할 수 있는 언어와 방법으로 근로계약을 작성하며, 근로 계약에 관련된 서류를 근로자가 쉽게 확인할 수 있도록 해야 합니다.

1-2. 아동근로 금지

- 아동 고용은 엄격하게 금지됩니다. 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 프로세스를 개선해야 합니다.
- 만 18세 미만의 근로자는 야간 근무, 초과 근무를 비롯해 안전 보건상 위험한 공정에 투입되어서는 안 됩니다.

1-3. 근로시간 준수

- 근로시간은 현지 국가가 법으로 규정한 최대 근로시간을 초과해서는 안 되며, 모든 초과근무는 자발적이며 초과 근무 수당을 지급하여야 합니다.
- 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.
- 급여가 지급될 때마다 근로자가 알아보기 쉬운 급여 내역서를 제공하여 근로에 대한 보상이 정확히 이루어졌는지 확인할 수 있도록 해야 합니다.

1-5. 차별금지/괴롭힘 금지/인도적 대우

- 공급사는 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 안되며, 또한 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, 결혼 여부 등에 근거해 근로자를 차별하거나 괴롭혀서는 안 됩니다.
- 현지 법률 및 규정 또는 작업장 안전을 위해 요구되는 경우를 제외하고, 근로자에게 차별적 수단으로 이용될 수 있는 의료 검진 및 신체 검사를 요구해서는 안 됩니다.
- 공급사는 근로자가 요구할 경우 업무 상 합리적인 범위 내에서 종교적 관습을 준수하는 것을 허용하고, 이를 위한 합리적인 조치를 취해야 합니다.

1-6. 결사 및 단체 교섭의 자유

- 공급사는 현지 법률에 따라 근로자가 자유롭게 노동조합을 조직하고 가입할 수 있는 권리와 단체 교섭권, 평화적 집회에 참여할 수 있는 권리 뿐만 아니라 그러한 활동을 거부할 수 있는 권리도 보장해야 합니다.
- 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 합니다.

II. 안전보건

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 위험 발생을 방지하기 위한 작업장 설계, 기술적 및 행정적 통제, 예방정비, 안전 규정 마련, 안전 조치 및 교육을 실행해야 합니다.
- 안전 및 보건 위험을 적절히 통제할 수 없는 경우, 공급사는 근로자에게 위험요인에 관한 교육 자료와 작업 시 필요한 개인 보호구를 제공하고 관리 및 감독해야 합니다.
- 또한, 임산부 또는 수유기 여성근로자는 위험한 작업 환경에 배치하지 않고, 위험 요소를 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 파악하고 평가함으로써 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 비상대피훈련, 탈출 시설, 화재 감지, 소화 장비 복구 및 복구 계획 등이 포함됩니다.
- 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없고 탈출이 가능한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획 등이 포함되어야 합니다.
- 비상훈련은 최소 매년 또는 현지 법률이 요구하는 주기에 따라 시행하되, 더 엄격한 기준을 따라 실시합니다.

2-3. 산업재해 및 질병

- 공급사는 근로자의 산업 재해와 직업병 등 질병에 대한 예방, 관리, 추적, 보고절차 및 시스템을 제정하고 준수해야 합니다.
- 여기에는 근로자의 자유로운 보고 장려, 상해 질병 사례 분류 및 기록, 의학적 치료 제공, 재해 및 질병 발생시 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 노출되는 것을 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 노동을 파악하고, 근로자에게 근골격계 질환 등이 발생하지 않도록 공정 개선 등의 적절한 조치를 실시해야 합니다.

2-6. 위험 기구 및 안전관리

- 공급사는 위험설비를 분류하여 정기적인 안전성 검사를 실시해야 합니다. 근로자들이 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 청결과 안전을 유지하며, 조명, 적절한 비상구와 냉난방 및 환기시설, 개인 사물함, 합리적인 수준의 적절한 개인 공간이 제공되어야 합니다.

2-8. 안전보건 커뮤니케이션

- 공급사는 근로자에게 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험 등을 포함한 모든 작업 현장 위험에 대해 적절한 안전보건 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.
- 또한, 공급사는 근로자가 건강 및 안전에 관련된 우려사항을 언제든지 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 및 등록사항을 취득, 유지, 관리하며 최신 법률 개정 사항을 반영하고 보고의 의무를 준수해야 합니다.

3-2. 오염 방지 및 자원 보존

- 공급사는 환경 오염 제어 장비 증설, 생산, 유지보수 및 시설 프로세스의 보완 등을 통해 오염 물질과 폐기물 배출량을 최소화 하거나 제거하도록 노력해야 합니다.
- 물, 화석연료, 광물, 원시림 산물, 토지, 토양, 습지 및 숲 등의 천연 자원을 보존하고, 원주민의 인권과 재산권을 보호하기 위해 강제 철거는 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 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 배출하며, 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 파악하고 관련 법률 및 규정에 따라 처리 후 배출하고, 배출 현황은 상시 모니터링하여야 합니다.
- 공급사는 대기 배출 물질 모니터링 시스템의 작동 여부를 정기적으로 확인해야 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 수자원 사용/방출량을 기록 및 모니터링하며, 수자원을 보호하고 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 온실 가스 감축 목표를 수립 및 보고하기를 권장합니다. 에너지 소비량과 온실가스 배출량 (직접배출 Scope 1, 간접배출 Scope 2, 기타 간접배출 Scope3)을 추적하고 기록하도록 노력해야 합니다. 또한, 공급사는 에너지 효율을 높이고 에너지 소비와 온실가스 배출을 최소화할 수 있는 방법을 모색해야 합니다.

IV. 윤리

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, 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 지속적인 점검과 모니터링을 실행해야 합니다.

4-3. 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 법률 및 일반적인 산업계 기준에 따라 사실대로 공개하며 위조나 허위 진술은 용인되지 않습니다.

4-4. 지식재산 보호

- 공급사는 지식재산권을 존중하고, 기술 및 노하우의 이전 시 해당 권리를 보호해야 하며 거래하는 고객 등 모든 업체의 정보를 안전하게 보호해야 합니다.

4-5. 공정거래, 광고 및 경쟁

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

4-6. 신원보호 및 보복금지

- 공급사는 법률 또는 규정에 의해 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.

4-7. 책임광물 관리

- 공급사는 분쟁 및 고위험 지역에서 조달되는 광물이 경제협력개발기구(OECD) 지침 등에 부합하는 방식으로 조달되도록 노력해야 합니다.
- 공급사가 제조 또는 구매하는 코발트, 탈탄륨, 주석, 텅스텐, 금 등의 책임 광물은 분쟁의 자금원이 되지 않고, 인권과 환경을 존중하며 사회적 책임을 다하는 방식으로 채굴된 광물이어야 합니다.

4-8. 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.

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 프로그램 이행에 책임이 있는 고위 경영진 혹은 대표를 명시해야 합니다.-공급사의 대표자 또는 경영진은 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 이행하는 절차를 갖춰야 합니다.

5-4. 위험성 평가 및 관리

- 공급사는 사업 운영과 관련하여 준법, 환경, 안전보건, 노동 관행, 윤리 및 인권 관련 위험을 확인하는 절차를 갖춰야 합니다.
- 공급사는 각 위험의 상대적 중요도를 판단하고, 파악된 위험을 통제하며, 정기적으로 규범 준수 여부를 확인해야 합니다.

5-5. 개선 목표

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

5-6. 교육

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

5-7. 커뮤니케이션

- 공급사는 임직원, 고객 및 2차 공급사에 정책, 관행, 기대 사항 및 성과에 대한 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 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 위한 자체 평가를 주기적으로 실시해야 합니다.

5-10. 시정조치 절차

- 공급사는 내외부 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 2차 공급사에 전달하고 공급사가 이를 준수하는지 감시하는 절차를 갖춰야 합니다.

[제/개정 이력]

버 전	날 짜	내 용
1.0	2010.05.31.	포스코 공급사 행동규범 제정 및 초본 발간
1.1	2010.11.9.	공정거래 준수 내용 추가 개정
2.0	2021.03.30.	책임광물 관리 및 사업장 보건관리 환경오염 유형 구체화, 인권범위 확대 등 반영 개정
3.0	2022.06.10.	RBA 행동규범 개정사항('21.1 월) 반영 개정
4.0	2024.07.03	RBA 행동규범 개정사항('24.1 월) 및 고객사 요구사항 반영 개정