

# 윤리규범

포스코

## <목 차>

	(페이지)
I. CEO 메시지.....	1
II. 윤리준칙	
1. 전문.....	2
2. 윤리원칙.....	3
III. 실천지침	
1. 윤리실천과 준법.....	6
2. 임직원의 일과 삶의 조화.....	10
3. 고객가치 창출과 신뢰확보.....	11
4. 투자자에 대한 신의성실 의무.....	11
5. 거래회사와 상생관계 구축.....	12
6. 국가와 사회에 대한 공헌(기업시민의 자세).....	13
7. 환경보호와 생태계 보전.....	13
8. 인권의 보호와 존중.....	14
<부칙> 윤리규범의 관리와 운영.....	16

# I. CEO 메시지

우리 포스코가 지난 50년 동안 수많은 도전과 시련에도 불구하고 지속 성장할 수 있었던 바탕에는 국가경제 발전에 기여한다는 체철보국의 '공(公)의식'과 윤리를 최우선 가치로 하는 윤리규범에 기반하여 업무를 투명하고 공정하게 수행해 왔기 때문입니다.

이제 우리는 이해관계자인 주주, 고객, 공급사, 협력사, 지역사회, 임직원들과 더불어 함께 발전하고 배려와 공존, 공생의 가치를 추구하는 새로운 포스코의 모습인 '기업시민'의 경영이념과 더욱 투철한 윤리의식을 바탕으로 100년 기업을 향해 나아가야 할 것입니다.

포스코가 지향하는 윤리경영은 '올바른 일을 올바르게 한다'는 철학에 기반하고 있으며, 앞으로는 이해관계자와 더불어 함께 성장해 나가는 새로운 시대적 가치와 요구를 만족시킬 수 있도록 더욱 발전시켜야 합니다.

이를 위해서는 모든 이해관계자들에 대해 투명하고 공정한 업무처리와 상대방을 존중하고 배려하는 자세로 윤리적 의사결정을 해야 할 것입니다. 특히 상호신뢰에 바탕을 둔 중소기업과의 동반성장은 우리의 경쟁력을 한층 강화시킬 것입니다.

또한 형식보다는 실질을 우선하고, 보고보다는 실행을 중시하며, 명분보다는 실리를 추구해 3실(實)에 걸맞게 제도를 바꾸고 일하는 방식을 개혁해 나가는 것 또한 윤리규범에 충실한 포스코인의 자세입니다. 형식적인 보고와 회의에 얽매어 본연의 업무에 집중하지 못하는 것 또한 크게 보면 윤리규범에 어긋나는 것은 아닌지 끊임없이 자문자답하면서 실천력을 높이도록 합시다.

철강에서 세계 최고의 경쟁력을 보유한 우리 포스코는 윤리경영에 있어서도 기본과 원칙을 철저히 준수하여 신뢰와 존경을 받는 위대한 기업으로 지속성장해 나가야 할 것입니다.

임직원 여러분!

우리 모두 윤리의식을 각자의 마음과 행동 속에 깊숙이 뿌리내려 새로운 시대, 미래세대를 위해 더불어 함께 발전하고 배려와 공존, 공생의 가치를 추구하는 성숙한 기업문화를 만들어나감으로써 자부심과 긍지가 넘치는 포스코, 멋스럽고 당당하고 자랑스러운 포스코인, 그래서 더불어 함께 발전하는 With POSCO! We're the POSCO를 만들어 나갑시다.

2018.9

포스코 회장 최정우

## II. 윤리준칙

### 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 포스코는 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 실천지침 등으로 이루어져 있다.

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

이것이 선열의 피와 창업세대의 땀으로 이룬 포스코를 현재의 우리 모두가 자랑스럽게 지켜가는 길이기 때문이다.

## 2. 윤리원칙

---

### ① 윤리규범 준수 의무

- 포스코가 사업을 운영하는 전 세계 어느 곳에서도나 관련 법규 및 규정을 준수해야 한다.
- 포스코 임직원으로서의 품위를 지키며 기업평판 유지를 위해 노력해야 한다.
- 모든 업무수행 및 거래관계에서 정직하고 공정하며 신뢰를 지켜야 한다.
- 회사와 개인의 이해가 상충되는 행위를 하지 않는다.
- 임직원 및 이해관계자에 대해 인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등을 이유로 불합리한 차별을 하지 않고 개인의 존엄성과 다양성을 존중해야 한다.
- 안전한 직장을 만들고 환경을 보호하기 위해 노력해야 한다.
- 임직원은 윤리적인 행동에 책임을 지고 실천함으로써 윤리적 문화를 정착하는데 최선을 다해야 한다.

### ② 임직원의 역할과 책임

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

#### - 윤리규범의 이해와 준수

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

#### - 비윤리행위 신고와 상담

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

## 리더의 역할과 책임

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

### - 의사결정

- 회사의 이익과 윤리가 상충될 경우 윤리 우선의 의사결정을 할 의무가 있다.

### - 경영책임

- 비윤리행위 발생시 무한책임을 지고, 부하직원의 비윤리행위 시에도 관리책임을 진다.

### - 업무수행

- 철저히 법과 사규를 지키며 사익을 추구하지 않고 회사의 기업가치 창출에 최선을 다하며 부정부패한 이해관계자와는 거래하지 않는다.

### - 청탁배제

- 모든 청탁을 근절하고 외부인과 연계한 업무상 영향력 행사를 배제한다.

### - 인간존중

- 조직 내 성희롱과 폭언 등 인간존중을 저해하는 행위근절에 노력한다.

### - 이해충돌 방지

- 거래 관계사에 재직 중인 사적 이해관계자와 이해충돌을 방지하고, 사적 이해관계를 이유로 특혜를 제공하는 불공정 거래 근절을 위해 노력한다

### - 실천활동

- 상기의 역할과 책임을 완수함으로써 윤리실천 수준을 세계 최고로 올릴 수 있도록 역할을 다한다.

리더는 소속직원의 비윤리행위를 예방하고, 발생 시 이에 대응하기 위해 다음과 같은 사항을 수행해야 한다.

- 윤리교육과 상담

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

- 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.

③ 윤리규범 위반에 대한 징계

윤리규범을 위반한 임직원은 관련 규정에 따라 해고를 포함한 징계를 받을 수 있다.

특히 금품수수, 횡령, 정보조작, 성윤리 위반<sup>1</sup>에 대해서는 무관용 원칙을 적용한다.

- 징계대상 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

<sup>1</sup> 금품수수: 이해관계자로부터 사회적으로 통용되는 범위 이상의 금전 및 물품을 받는 행위, 횡령: 회사 공금이나 자산을 불법적으로 착복하는 행위, 정보조작: 업무정보를 사실과 다르게 위조·은폐·유포하는 행위, 성윤리 위반: 성희롱이나 성추행을 통해 상대방에게 성적 수치심을 불러 일으키는 행위

### III. 실천 지침

#### 1. 윤리실천과 준법

---

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

##### ① 금 품

- 금품은 현금(현금, 상품권, 이용권 등), 물품 등 경제적 이익을 가져올 수 있는 것을 뜻한다.
- 어떠한 명목으로도 이해관계자<sup>2</sup>에게 금품을 제공하거나 요구 또는 받아서는 안된다. 다만, 다음에 해당하는 경우는 예외로 한다.
  - 5 만원을 초과하지 않는 판촉 또는 홍보 용도의 선물.  
단, 농수산물·가공품(화훼 포함)에 한해 10 만원까지 허용
  - 5 만원을 초과하지 않는 이해관계자의 회사 로고가 표시된 기념품 및 이해관계자가 주관하는 행사에서 참석자에게 일반적으로 제공되는 기념품
- 해외출장시 해외법인으로부터 선물을 요구 또는 받아서는 안된다.
- 인지하지 못한 상태에서 불가피하게 금품을 받은 경우에는 반환하여야 하며 반환이 곤란한 경우에는 정도경영실에 신고하여야 한다.
- 임직원이 포스코의 업무상 지식, 직책 등을 이용하여 사외 출장으로 수익(강사료 등)을 얻는 경우에는 수익의 50%를 기탁하여야 한다.

##### ② 접 대

- 접대는 식사, 술자리, 골프, 공연, 오락 등 비즈니스로 인한 인적모임과 교류를 위해 이루어지는 다양한 활동을 뜻한다.
- 이해관계자와 인당 10 만원을 초과하는 접대는 주고 받을 수 없다. 업무와 관련하여 인당 10 만원을 초과하는 접대를 주고 받아야 하는 경우에는 사전에 부서장의 승인을 받아야 한다. 불가피하게 10 만원을 초과하는 접대를 주고받은 경우에는 정도경영실에

---

<sup>2</sup> 이해관계자: 본인의 업무와 관련하여 권리 또는 이익에 직간접적으로 영향을 받거나 줄 수 있는 임직원 및 고객사, 거래회사, 사업회사, 협력사, 국내외 공공기관, 국제단체 (그 소속 임직원 포함)



- 신고해야 한다. 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 유흥주점에서의 접대는 금지한다.

### ③ 편의

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

### ④ 경조금

- 본인 또는 동료에게 발생한 경조사를 이해관계자에게 알려서는 안되며, 제 3자를 통해 알리는 것도 본인의 통지행위로 간주한다.
- 직원간 경조사 안내는 사내 경조사 게시란을 이용하고, 개별 사내메일 및 안내장(청첩장 및 부고장) 발송 등에 의한 안내를 금한다. 경조사 안내시 친족의 범위는 직계가족인 직원 본인 및 배우자의 승중, 부모, 자녀로 제한한다.
- 임직원간 경조금은 사회관례상 통상적 수준인 5만원을 권장한다.
- 외부 이해관계자에게 경조금을 제공하는 경우엔 화환·조화를 포함해 10만원을 한도로 한다. 단, 청탁금지법 적용대상자에 대해서는 화환·조화를 제외한 경조금이 5만원을 초과할 수 없다.
- 외부 이해관계자로부터는 어떠한 경우에도 경조금을 받지 않는다. 불가피하게 경조금을 받은 경우에도 반환하거나 정도경영실에 기탁하여야 한다.
- 임직원은 정도경영실이 요구하는 경우 이해관계자로부터 받은 경조금의 반환실적 등 관련자료를 제출하여야 한다.
- 이해관계자로부터 경조화환을 받아서는 안되며, 불가피하게 받은

경우라도 전시해서는 안된다.

- 임직원은 특급호텔 등에서의 사치성 혼례를 하지 않도록 한다.

#### ⑤ 청탁/추천

- 사내 지인 또는 외부인을 통해 다음 사항에 대한 청탁/추천을 하지 않으며, 청탁/추천을 받은 경우 회사의 '클린포스코 시스템'에 등록하여야 한다.
  - 설비/자재 구매 및 각종계약에 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
- 청탁금지법에 열거된 대상 직무와 관련하여 직접 또는 제 3 자를 통하여 부정청탁을 해서는 안된다.

#### ⑥ 금전거래

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

#### ⑦ 행사찬조

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

#### ⑧ 예산재원의 부당한 사용

- 회의비, 업무추진비 등 회사의 예산재원을 사적인 용도로 사용해서는 안된다.
- 경비집행시 법인카드 사용을 원칙으로 하며, 예산의 목적과 범위

정하는 기준에 맞게 사용하여야 한다.

#### ⑨ 정보 및 자산의 보호

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

#### ⑩ 공정거래

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

#### ⑪ 이해충돌 방지

- 이해충돌이란 거래 관계사 임직원과의 사적 이해관계가 임직원의 직무수행에 부적절한 영향을 미치는 경우를 뜻한다.
- 퇴직임직원을 포함한 사적 이해관계가 있는 거래 관계사 임직원의 부적절한 요청사항은 철저히 배제하여 이해충돌을 방지한다.
- 사적 이해관계가 있는 거래 관계사 임직원과 비공식적인 접촉을 하지 않으며, 의도하지 않은 접촉 시에는 부서 상급자 또는 정도경영실 윤리책임관에게 보고한다.
- 회사의 승인을 받지 않은 퇴직임직원 모임에는 참석하지 않는다
- 퇴직임직원 모임은 퇴임 후에 가입하고, 현재 가입되어 있는 경우 부서 상급자에게 보고 및 탈퇴한다.

- 거래 관계사 임직원과 사적 이해관계가 있는 경우 부서 상급자 또는 윤리책임관과 상담후 결과에 따라 업무 재배정 등의 조치에 동의한다.
- 사적 이해관계를 이유로 특정 개인, 법인 등을 우대하여 부당한 수의계약 체결, 고가 구매, 물량 몰아주기, 거래정보 사전유출 등의 불공정 거래를 하지 않는다.
- 퇴직 후에도 포스코 및 포스코 사업회사와의 이해 충돌을 방지한다.

## 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

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

### ② 교육과 성장의 기회 제공

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

### ③ 공정한 평가 및 보상

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

### ④ 건전한 조직문화 조성

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

조성한다.

### 3. 고객가치 창출과 신뢰 확보

---

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

#### ① 고객만족 실현

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

#### ② 고객가치 창출

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

#### ③ 고객신뢰 확보

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

### 4. 투자자에 대한 신의성실의 의무

---

투명한 의사결정과 효율적인 경영활동으로 정당한 이익을 실현함으로써 투자자 가치를 극대화한다.

#### ① 주주가치 증대추구

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

#### ② 투자정보의 공정한 제공

- 투자자의 투자판단에 영향을 미칠 수 있는 정보를 일부 투자자

- 에게만 제공하거나, 내용을 선별하여 제공하지 않는다.
- 직무상 취득한 내부정보를 이용하여 주식이나 유가증권을 직접 거래하거나 타인에게 거래를 권유하지 않는다.

### ③ 투명한 재무정보 산출 및 제공

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

## 5. 거래회사와 상생관계 구축

---

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

### ① 상호신뢰 구축

- 거래회사와의 거래가 상호존중과 동등한 관계를 통해 공정하게 이루어지도록 한다.
- 거래회사와의 거래에서 입수한 정보를 관련 법규와 계약서상의 조건에 따라 엄격히 보호한다.
- 거래회사가 공정거래와 관련된 법규와 규정을 준수하도록 지원한다.

### ② 거래회사와의 동반성장 추진

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

### ③ 거래회사의 지속적 발전지원

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

확대시킨다.

## 6. 국가와 사회에 대한 공헌 (기업시민의 자세)

---

글로벌 기업시민으로서의 책임과 의무를 다함으로써 국가와 사회발전에 기여한다.

### ① 기업시민으로서의 역할과 자세

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

### ② 국가와 사회 발전에 기여

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

## 7. 환경보호와 생태계 보전

---

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

### ① 환경경영체계 구축

- 환경경영체계를 효과적으로 운영하여 환경경영 목표를 달성할 수 있도록 기업활동이 환경에 미치는 영향과 리스크를 평가하고, 환경경영 실적을 체계적으로 관리 분석한다.
- 다양한 이해관계자와 성과 및 이슈를 공유하고 환경보존 활동을 함께 수행한다.
- 거래회사와 환경보호가 기업의 기본적인 사회적 책무임에 대한 공감대를 형성하고, 환경보호에 관한 법규와 규정을 준수하도록 지원한다.
- 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**

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

**③ 기후변화 대응**

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

**④ 환경과 생태계 보호**

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

## 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**

- 세계인권선언, UN 기업과 인권에 관한 이행원칙, UN글로벌콤팩트, OECD 다국적기업 가이드라인 등 국제적으로 통용되는 인권관련 국제기준을 존중하고 지지한다.
- 명확한 인권보호 정책과 체계를 확립하고 경영활동 과정에서 인권을 침해하지 않도록 노력한다.
- 거래회사가 인권관련 국제기준에서 요구하는 인권규정을 준수하고 직원의 인권을 보호하며 공정하게 대우하도록 지원한다.

**② 인권존중을 위한 실사의무(Due Diligence)**

- 인권을 침해하거나 불만을 초래하는 경영활동에 대해서는 필요시 실사를 실시할 수 있다.



- 실사 결과 회사의 경영활동으로 인해 인권을 침해하거나 불만을 초래했다고 판단되는 경우에는 합리적 해결책을 모색한다.
- 인권과 관련된 활동 내용과 결과에 대해 관련 이해관계자들과 의사소통한다.

### ③ 임직원 보호

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

### ④ 존중과 평등

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

### ⑤ 적법하고 인간적인 고용조건 보장

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

### ⑥ 지역사회 인권 존중 노력

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

## <부칙> 윤리규범의 관리와 운영

### ① 윤리규범의 준수

- 윤리규범을 행동과 가치판단의 기준으로 삼아 성실히 준수하여야 한다.
- 윤리규범의 제반 관리업무는 정도경영실로 하고, 세부 운영은 분야별 관리책임부서<sup>3</sup>에서 한다.
- 윤리규범의 효율적인 운영을 위하여 필요시 별도의 기준을 정할 수 있다.

### ② 임원 및 부서장의 책임

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

### ③ 신고의무 및 비밀보장

- 윤리규범을 위반한 사실을 알게 된 경우 가장 신속하고 편리한 방법으로 정도경영실에 신고하여야 한다.
- 임원 및 부서장은 소속직원이 윤리규범을 위반한 사실을 보고받는 즉시 정도경영실에 신고하여야 한다.
- 정도경영실은 신고받은 사안에 대해 필요시 사실확인을 할 수 있으며, 관련 임직원은 이에 적극 협조하여야 한다.
- 임직원은 보고자 및 신고자에게 불이익을 가하거나 그 신분을 누설하여서는 안된다.
- 보고자 및 신고자가 인사상 불이익을 받을 우려가 있는 경우에는 본인의 희망에 따라 보직변경 등 인사조치를 취한다.
- 임직원은 직무상 또는 우연히 신고사실을 알았더라도 그 비밀을 지켜야 하며, 누설한 경우 징계를 받을 수 있다.
- 이해관계자로부터의 금품수수 등에 대한 비윤리 행위 신고 및 보상에 대한 운영기준은 따로 정한다.

<sup>3</sup> 관리책임부서: 윤리규범을 실행함에 있어 8개(판매, 구매, 생산, R&D, 투자, 경영, 원료, 설비)의 분야별로 리스크 관리, 보고 및 평가 등의 책임을 지는 부서

#### ④ 포상 및 징계

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

#### ⑤ 윤리위원회 운영

- 회사는 윤리관련 중요 안건의 보고, 심의, 의결을 위해 윤리위원회를 설치, 운영할 수 있으며, 운영기준은 따로 정한다.

#### ⑥ 해 석

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

#### ⑦ 개 정

- 정도경영실은 필요한 경우 윤리규범을 개정하되, 정도경영실장이 중요하다고 판단한 사항은 대표이사 승인을 득하여 개정한다.

- 부칙(2003.08.13 제정): (시행일) 이 규범은 2003년 08월 13일부터 시행한다.
- 부칙(2004.04.01 개정): (시행일) 이 규범은 2004년 04월 01일부터 시행한다.
- 부칙(2004.08.24 개정): (시행일) 이 규범은 2004년 08월 24일부로 시행한다.
- 부칙(2006.06.09 개정): (시행일) 이 규범은 2006년 06월 09일부로 시행한다.
- 부칙(2009.06.24 개정): (시행일) 이 규범은 2009년 06월 24일부로 시행한다.
- 부칙(2009.11.09 개정): (시행일) 이 규범은 2009년 11월 09일부터 시행한다.
- 부칙(2011.01.03 개정): (시행일) 이 규범은 2011년 01월 03일부로 시행한다.
- 부칙(2012.08.13 개정): (시행일) 이 규범은 2012년 08월 13일부로 시행한다.
- 부칙(2014.06.02 개정): (시행일) 이 규범은 2014년 06월 02일부로 시행한다.
- 부칙(2015.09.01 개정): (시행일) 이 규범은 2015년 09월 01일부로 시행한다.
- 부칙(2016.09.28 개정): (시행일) 이 규범은 2016년 09월 28일부로 시행한다.
- 부칙(2017.04.28 개정): (시행일) 이 규범은 2017년 04월 28일부로 시행한다.
- 부칙(2017.08.01 개정): (시행일) 이 규범은 2017년 08월 01일부로 시행한다.

- 부칙(2018.01.26 개정): (시행일) 이 규범은 2018년 01월 26일부로 시행한다.
- 부칙(2018.05.14 개정): (시행일) 이 규범은 2018년 05월 14일부로 시행한다.
- 부칙(2018.06.01 개정): (시행일) 이 규범은 2018년 06월 01일부로 시행한다.
- 부칙(2018.09.05 개정): (시행일) 이 규범은 2018년 09월 05일부로 시행한다.
- 부칙(2019.01.02 개정): (시행일) 이 규범은 2019년 01월 02일부로 시행한다.
- 부칙(2019.07.26 개정): (시행일) 이 규범은 2019년 07월 26일부로 시행한다.
- 부칙(2021.12.06 개정): (시행일) 이 규범은 2021년 12월 06일부로 시행한다.
- 부칙(2023.02.21 개정): (시행일) 이 규범은 2023년 02월 21일부로 시행한다.