

인권보호 지침

제정 '14. 6. 9 개정 '19. 4. 5

전 문

본 가이드라인의 목적은 포스코와 포스코 패밀리사, 거래회사 등이 'UN 기업과 인권에 관한 이행원칙'(Guiding Principles On Business and Human Rights)을 존중한 인권경영을 위해 윤리규범 부칙 제1조 제3항에 의거 제정한 권장사항이다.

1. 기본방침

포스코와이드은 타인의 인권을 침해하는 것을 방지하고 회사의 경영활동 과정에서 발생하는 인권에 대한 부정적 영향의 방지와 해결을 위해 적절한 조치를 취한다. 이를 위해 인권존중 책임을 다하여 이해관계자들의 기대에 부응하고자 포스코와이드의 모든 임직원은 인권경영과 관련하여 다음의 권장사항을 준수한다.

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

포스코와이드의 인권존중 책임은 다음의 범위를 포함한다.

- 회사의 경영활동이 인권에 부정적 영향을 미치는 원인을 미연에 방지하고, 발생한 경우 그 문제를 적절히 다룬다.
- 회사가 비록 직접적으로 인권과 관련한 부정적 영향을 초래하지 않았더라도, 거래회사의 경영활동으로 인해 인권관련 부정적 영향이 발생하지 않도록 예방과 완화하는 노력을 한다.

인권존중 책임을 다하기 위해 다음의 정책과 절차를 마련한다.

- 회사의 인권존중 책임을 담은 헌장의 제정 등 정책적 의지
- 인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고, 인권에 영향을 미치는 활동내용에 대해 점검 조사하는 인권실사 절차
- 회사가 야기한 인권의 부정적 영향을 구제할 수 있는 절차

2. 인권실사(Human Rights Due Diligence)

가. 핵심 고려요소

포스코와이드의 임직원은 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하여 방지·완화하고, 활동에 대한 책임을 완수하기 위해 인권실사를 실시한다.

이 절차는 인권에 대해 실질적·잠재적 영향을 식별 및 평가하고, 발견한 문제점에 대해 대응하고, 대응 활동에 대해 기록하며, 어떻게 영향을 다루었는지 관련 이해관계자들과 의사소통하는 것을 포함한다. 인권실사는 다음과 같은 사항들을 고려한다.

- 회사의 경영활동 과정에서 직간접적으로 초래될 수 있는 인권과 관련한 부정적 영향을 포함시킨다.
- 사업장의 소재와 규모, 인권관련 위험성, 사업의 특성과 내용에 따른 다양한 관련사항을 고려한다.
- 회사의 활동과 사업운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 변화한다는 것을 인식하면서 지속적으로 실행한다.

나. 실시방법

포스코와이드는 주요 해외사업장뿐만 아니라 포스코 패밀리사 등이 경영활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실질·잠재적인 부정적 영향을 파악하고 점검하는 노력을 다음의 프로세스에 따라 실시한다.

- 국내외 주요 사업장에서 인권관련 리스크가 감지되는 경우에는 인권실사를 통하여 현상분석 및 개선방안을 도출한다.
- 내부 또는 외부의 독립된 인권 전문가가 인권관련 위반여부를 점검한다.
- 경우에 따라 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단 및 관련 이해관계자를 대상으로 실질적인 면담을 실시한다.
- 인권실사 시에는 잠재적·실질적 영향을 모두 파악해야 한다.
잠재적 영향은 전사적 차원에서 평가결과를 공유하고 관련절차를 수행하여 방지·완화할 수 있는 조치를 취하고, 이미 발생한 실질적 영향은 구제(Remedy) 및 해결의 대상이 되어야 한다.
- 인권실사는 인권경영 관련 핵심요소를 진단하는 체크리스트를 활용해 실시한다.

3. 대응 및 후속조치

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

○ 내부 대응체계 확립

- 발견한 문제를 해결하기 위해 유관부서와의 역할과 책임을 명확히 한다.
- 내부 의사결정, 예산 할당, 감시 절차를 이러한 영향에 효과적으로 대응할 수 있도록 적용한다.
- 인권실사를 통해 도출한 문제점을 유관부서에 정확히 이해시키고 중요사안으로서 관리하여 대응한다.

○ 후속 조치 및 구제

- 인권에 대한 부정적 영향을 초래하였거나 가능성이 있을 때 이의 방지, 완화를 위해 가능한 필요 조치를 모두 취한다.
- 최선의 정책과 절차를 갖춘 경우에도 예견치 못한 부정적 영향을 초래하는 경우 단독으로 또는 다른 주체와 협력하여 부정적 영향이 개선될 수 있도록 적극적으로 임한다.
- 직접 인권에 부정적 영향을 미치는데 기여하지 않았더라도 그 부정적 영향이 다른 주체(예: 공급사)와의 관계에서 기업의 운영 및 생산, 서비스와 복잡하게 관련되어 있는 경우, 체계적인 개선책을 마련할 직접적 책임은 없으나 소정의 역할을 담당한다.
- 회사가 인권침해의 원인을 제공하는 다른 주체의 잘못된 활동을 변화시킬 수 있는 능력이 있을 때 영향력이 존재한다고 할 수 있다. 회사가 부정적 영향을 방지·완화할 수 있는 영향력이 있는 경우 이를 적극 활용해야 하며, 그렇지 않은 경우에는 관련 주체와 협력하여 영향력을 강화할 수 있다. 그러나 영향력이 부족하고 강화도 할 수 없는 상황에서는 인권에 대한 부정적 영향의 심각도를 철저히 평가하여 사업관계를 종료할 것도 고려한다.
- 효과적인 구제수단으로서 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자들을 대상으로 고충처리제도를 운영한다.

4. 이해관계자 의사소통

이해관계자들이 인권영향에 대한 우려를 제기할 경우 회사는 책임있는 설명을 한다.

- 영향을 받는 집단, 개인과 투자자를 포함한 이해관계자들에게 책임성과 투명성에 입각하여 의사소통을 수행하며, 이해관계자들이 용이하게 정보에 접근할 수 있도록 대면회의, 공식보고서 발행(예: 인권보고서, 지속가능성 보고서, IR 보고서 등), 온라인 채널 활용(예: 회사의 공식 홈페이지, Helpline 등) 등 다양한 의사소통 형태를 고려한다.
- 공식보고서 발행 시에는 실질적이고 잠재적인 부정적 영향을 모두 포함하며, 보고내용에 대한 신뢰도를 높이기 위해 독립적 검증절차를 고려한다.
- 이해관계자들이 특정 인권영향과 관련하여 회사가 대응을 적절히 하고 있는지 평가하는데 도움이 되는 정보를 제공한다.

5. 내재화 및 제도개선

인권실사 결과의 조직문화 내재화, 지속적 제도개선 활동을 통해 인권경영에 대한 실질적 개선을 유도한다.

- 전 임직원에게 대한 공감대 형성 교육, 인권경영 관련규범에 관한 교육, 성공 및 실패사례 공유 등 인권경영을 조직문화로 내재화하기 위한 활동을 적극 수행한다.
- 전문가의 자문, 이해관계자와의 의사소통, 제도 실행을 통한 개선점 발굴 등으로 지속적으로 인권경영 제도 개선을 수행한다.

6. 고충처리제도

포스코와이드는 제기된 문제가 신속히 논의되고 즉시 구제될 수 있도록, 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 고충처리제도를 운영한다. 회사는 윤리상담센터(Helpline), 비윤리신고센터(Hotline) 등의 기존 수단을 적극 활용하여 신속하고 합리적인 해결에 최선을 다 한다.

고충처리제도는 회사의 인권존중 책임과 관련해 다음의 중요한 기능을 수행한다.

- 인권에 대한 부정적 영향을 용이하게 파악할 수 있도록 하며, 직접 영향을 받은 이해관계자들이 문제를 제기할 수 있는 경로를 제공한다.
- 고충 수렴 및 피해자 구제를 조기에 직접 다루어 인권피해의 확산을 막는다.
- 운영현황 분석을 통해 인권정책 및 절차에 대한 문제점을 파악하고 개선한다.

부 칙

이 지침은 2014년 6월 9일부터 제정, 시행한다.

이 지침은 2019년 4월 5일부터 개정, 시행한다.