

POSCO 海外法人

ESG Policy Book

POSCO Japan PC

目次

1. 環境 (E).....	- 3 -
A. 環境管理ガイドライン	- 3 -
B. 生物多様性に関する取組	- 5 -
C. 森林保護に関する取組	- 6 -
2. 社会 (S).....	- 7 -
A. 安全健康経営政策	- 7 -
B. 人権経営ガイドライン	- 9 -
C. 人事/労務に関する取組	- 13 -
D. 人材育成管理システム.....	- 15 -
E. 多様性、包容性及び公平性(DE&I)に関する取組.....	- 15 -
F. 情報保護政策.....	- 15 -
G. 責任鉱物政策.....	- 16 -
H. 利害関係者の参加に関する取組.....	- 17 -

※ ESG 政策のうち、ガバナンス(G)領域に関する内容は、当社の新しい倫理規範にすでに十分に反映されており、重複を避けるために該当部分を削除しました。

1. 環境 (E)

A. 環境管理ガイドライン

POSCO Japan PC株式会社(以下「POSCO Japan PC」または「当社」)は、社会的関心の高い気候変動、粒子状物質、廃棄物、化学物質などの環境問題に主導的に対応しています。環境経営方針、関連社規および内部指針に基づき、環境ガイドラインを策定しました。

事業/生産過程で環境に及ぼす否定的影響を最小化するため、次の活動を推進し、その範囲をサプライチェーン及び協力会社に拡大しています。また、「POSCOグループ環境エネルギー統合経営方針」を遵守しています。

当社は各事業場に適用される環境法規を遵守し、体系的な環境影響モニタリングと環境汚染防止のための持続的な環境改善のために努力します。そして、会社は事業/生産過程で環境に及ぼす否定的影響を最小化し、その範囲をサプライチェーン及び協力会社に拡大しています。POSCO Japan PCは環境政策に対する供給業者および協力会社の認識を尊重し、POSCO Japan PCの事業運営により環境影響を受けるすべての利害関係者との疎通および対話を目指します。

1. 事業場の環境管理

生産および事業場の環境管理のために、KPIなどの目標管理、教育/訓練、指針樹立と管理、自己点検などのプロセスや各分野別標準を通じて管理しています。特に、環境にやさしい生産工程と最適防止技術の適用により汚染物質の排出を最小化しています。

2. 生産運営およびメンテナンス

POSCO Japan PCは生産施設の稼働および維持・補修時に発生する環境汚染を最小化するため、環境経営マニュアルを制定・運営しています。各生産工程別の設備特性に合わせてメンテナンスを行い、設備運営時に発生する環境影響をモニタリングし、改善するよう管理しています。

3. 廃棄物管理

POSCO Japan PCは廃棄物の発生段階から最終廃棄までの過程について廃棄物管理指針を制定し、管理しています。管理指針により、作業範囲、組織及び責任/権限、廃棄物の分別収集箱及び保管施設、廃棄物の発生/回収/保管/処分、環境汚染事故発生時の措置、委託契約およびモニタリングなどを管理しています。

4. 大気汚染排出量削減政策

POSCO Japan PCは大気汚染物質を持続的に削減するために努力しています。法規遵守はもちろん、法令上の基準より強化された内部目標を樹立し、環境投資を通じて排出実績を体系的に管理しています。

5. 水資源政策

- POSCO Japan PCは用水管理の最適化、廃水リサイクルの拡大活動を通じて水資源管理に注力しています。地表水使用量の削減、放流水の水質管理指標は核心成果指標に設定して体系的に遂行

管理し、工程から排出される廃水は最大限再使用して廃水放流量を削減するために努力します。

- 国の水資源政策のモニタリング、地域別規制変化の予測、対応シナリオの樹立などを通じて水の供給網に対するリスク要因を事前に評価しています。

- また、地域社会の水不足の解消や安定的な工業用水の確保に貢献しています。

B. 生物多様性に関する取組

POSCO Japan PCは自然生態系の復元と生物多様性の保全の重要性を認識し、その内容を倫理規範実践指針にも盛り込んでいます。当社の事業が周辺地域の生物多様性に及ぼす潜在的影響を調査し、副作用を最小化するための措置をしています。

1. 新規プロジェクト

設備拡大及び増設などの新規プロジェクトを遂行するにあたって、生物多様性を脅かす要素と要因を防止及び最小化し、必要に応じて被害を復元して相殺します。また、生物多様性の損失を緩和するために努力し、潜在的影響度をモニタリングするための調査を行います。そして、事業場と一次供給網や二次以降の全ての供給網にもこの取組が適用されるよう努力します。

生物多様性と自然の保護に関する国際協約(World Heritage areas、ラムサール地域、IUCN Category I-IV protected areasなど)を認知し、当該協約の適用地域に属している事業場において国および地域の法的要件を遵守します。当社事業によって国際協約が適用される保護区域で毀損、縮小、退化が発生した場合、事業場へのアクセスを制限し、再検討します。

自然生息地および重要生息地を含む事業場では、生物多様性に悪影響を及ぼさないよう純損失を予防及び最小化し、計画変更、代替可能な事業地域調査を検討します。

新規事業に先立ち、当社は関連法規に基づく環境影響評価を実施し、すべての絶滅危惧種を含む生物多様性を脅かす要素を把握し、予防します。当社の事業活動が生態系と重要生息地のような生物多様性の価値に否定的な影響を及ぼさないようにします。そして、土地利用について地域住民や地域社会と協議して推進します。

2. 事業場管理

生物多様性に関し、重要な生息地を含む事業場の場合、生物多様性に損失がないように防止し(No Net Loss)、肯定的な影響(Net Positive Impact)を及ぼすように努力します。事業場周辺の海洋水質、低質土に対する汚染度を調査するとともに、地域環境改善のための監視活動にも努めます。また、必要に応じて、専門機関と協力して生物多様性への影響に関する専門的調査を実施します。

当社は事業及びプロジェクト開発近隣地域にある保護区域、高い生物多様性価値を持つ区域、そして絶滅危惧種を確認し、各事業の生物多様性管理計画の立案、実行及びモニタリングに重要な資料として使用します。

世界遺産、ラムサール条約登録湿地または国際基準による保全区域または国際協約が適用される保護区域が既存事業場の活動地域内、周辺または隣接地域に指定された場合、事業場の活動が該当する保護区域の価値に否定的な影響を及ぼさないことを確認します。

C. 森林保護に関する取組

1. 概観

POSCO Japan PCは森林破壊防止の先頭に立ち、産業副産物のリサイクル増大と温室効果ガス削減などを通じて、地球を保護する政策を持続的に展開していきます。当社は、持続可能な環境政策を通じて2050年までに「森林再生による補償の約束」である「森林破壊ゼロ(Zero Net Deforestation)」を履行するために努力します。

- ・ 当社は今後、山林を破壊する事業場を造成することではなく、既存の事業終了時には山林を含む緑地を復元するために努力します。
- ・ 事業場内では副産物のリサイクルを増大し、温室効果ガスの削減投資を拡大します。
- ・ 事業場近隣で、必要に応じて専門機関と協力して、山林造成および緑地化のために努力します。
- ・ 事業/生産過程で環境に及ぼす否定的影響を最小化するために、様々な活動を推進し、その範囲をサプライチェーン及びビジネスパートナーに拡大するために努力します。

2. モニタリング

当社は山林リスクに対処するため、事業場内の山林造成および緑地化計画を樹立して進め、環境影響評価などを通じて関連成果をモニタリングします。また、当社は必要に応じて専門機関と協力のための予算を確保し、関連する内部資源を強化します。

2. 社会 (S)

A. 安全健康経営政策

POSCO Japan PCは安全健康を経営の最優先価値としています。強固で持続可能な安全管理システムの定着に基づき、安全を最優先に重視する文化を醸成し、最高の安全専門人材を育成します。また、「社員が健康であってこそ会社が健康である」という理念のもとに、健康増進、作業環境改善、疾病治療の3つの領域で産業保健業務を重点的に推進しています。

POSCO Japan PCはすべての役員と従業員が能動的に参加できるように内部コミュニケーション体系を確立し、従業員主導の自律的な安全健康活動を通じてグローバル最高水準の安全文化構築に最善を尽くしています。そのために、IoT(Internet of Things、モノのインターネット)のようなスマート技術を融合させ、より科学的かつ効果的に従業員の安全と健康を守ることができる作業現場を作るために注力しています。また、関連会社など利害関係者の安全と健康増進のために関連会社が安全健康活動に参加するように誘導しています。

POSCO Japan PCは安全健康経営方針を効果的に実現するために目標および活動計画を樹立・遂行し、これを定期的に評価する内部点検制度を運営します。安全衛生法規の遵守を基本に、設備および機械・器具の設置、運転・補修において安全性確保のためにより強化された自主基準を設定、運営します。

1. 安全健康経営方針

POSCO Japan PCはPOSCO Japan PCに出入りする全ての人が安全で快適な勤務環境を造成し、災害予防および健康と生活の質の向上を追求します。そのため、POSCO Japan PCのすべての活動において、次のような基本方針を根幹とする安全健康経営方針を定め、これを達成するための安全健康経営システムを運営します。

- 安全は生産、品質、利益などすべての価値より最優先し、POSCO Japan PCに出入りする全ての人が安全で快適に勤務できる環境を造成する。
- 全ての役員及び従業員、関係会社従業員の災害や疾病を予防するために、有害危険要素を事前に把握し、持続的な改善を推進する。

2. 安全健康経営システムの運営

POSCO Japan PCは安全健康管理に関するすべての活動を自律的かつシステムの的に運営しています。これに基づき、PDCAサイクルに基づいて安全健康戦略および目標を樹立し、体系的に遂行し、継続的な安全健康活動を通じて安全健康経営体系を維持しています。

3. 安全保健教育および訓練

- POSCO Japan PCは、採用時及び業務内容変更時に従業員および関係請負人の従業員の安全意識の醸成および安全リスクを最小化すべく法定安全衛生教育を実施しており、関係請負人の従業員に対する教育も支援しています。この他にも、階層別、職務別に必ず備えなければならない安全健康力量を養うためにオーダーメイド型教育を実施しています。

4. 産業安全管理システム

POSCO Japan PCは安全システム、文化、人材、3軸の安全管理活動を中心に、産業安全のための管理体系を強固にします。

1) 強健で持続可能な安全管理システムの定着

- ・ 安全管理体系9要素別主要活動の早期現場定着
- ・ 協力会社、外注会社、供給会社および有疾患作業者を含む関係会社の安全管理プロセス強化
- ・ 自社・関係会社統合安全管理プラットフォーム運営によるシステム基盤体系的な安全管理
- ・ 有害危険の早期改善のための安全予算の先行執行-後精算プロセスの運営

2) 安全最優先の組織文化づくり

- ・ 安全Audit活動など現場のすべての業務で安全最優先の働く文化を定着
- ・ 安全/衛生委員会や関係会社を含む双方向コミュニケーションの活性化
- ・ 安全環境保健最優先業務インフラ構築

3) 最高の安全専門人材の育成

- ・ 安全管理人材の力量向上および補充
- ・ 自社・関係会社の全ての従業員の安全教育、訓練強化

5. 産業保健管理システム

POSCO Japan PCは「職員が健康であってこそ会社も健康である」という方針により役員及び従業員の病気予防および快適な作業環境整備のため、3分野で主要政策を推進しています。

1) 快適な作業環境づくり

- ・ MSDS制度基盤の化学物質管理体系の構築
- ・ 作業環境測定および有害要因の改善
- ・ 筋骨格系疾患の予防活動
- ・ 安全保護具の性能改善

2) 疾病早期発見システムの構築

- ・ 健康診断
- ・ 疾病の予防及び治療

- ・新型コロナウイルス感染症など感染症の予防および管理体系の構築・運営

3) 健康増進活動

- ・生活習慣改善活動(禁煙、禁酒、運動、食習慣)
- ・慢性疾患に関する健康診断有所見者の管理
- ・精神健康増進及び心理相談プログラムの運営

B. 人権経営ガイドライン

POSCO Japan PCは世界人権宣言、UN企業と人権に関する履行原則、UNグローバルコンパクト、OECD多国籍企業ガイドライン、国際労働機構(ILO)中核的労働基準など国際的に適用される人権関連国際基準を尊重し支持します。

すべての人間は尊厳をもって扱われる権利があり、このような権利には生命及び身体的安全、思想/表現/宗教の自由、結社の自由、仕事と家庭生活のバランス、プライバシーの保障、食糧と水の安全保障の確保、拷問/奴隷制度または強制労働からの解放、公正で品位ある労働条件に対する権利、差別禁止などが含まれています。これに対し、POSCO Japan PCは他人の人権を侵害することを防止し、企業経営活動過程で、人権に対する否定的影響の防止及び解決のために適切な措置を取るよう努めています。

1. 人権経営に関する基本的な取組

POSCO Japan PCは人権尊重の責任を果たし、利害関係者の期待に応えるために、人権経営と関連して以下を基本的な方針とします。

- ① POSCO Japan PCが経営活動をする全ての場所で、適用される法規と国際的に認められたグローバル人権基準を遵守します。
- ② 現地国の相反する規制に直面する場合、グローバル人権基準を遵守できる方案を模索します。
- ③ 深刻な人権侵害を引き起こす可能性のあるリスクについては、重要な経営問題として扱います。

A. 人権文化定着のためのリスク管理

POSCO Japan PCはすべての役員及び従業員の人権を尊重し、リスク予防および改善のために人権関連国際基準および社規による人権経営指針とリスク管理システムを適用し、その結果を共有します。

- ① 当社の経営活動が人権に否定的な影響を及ぼす原因を未然に防止し、発生した場合はその問題を適切に扱います。
- ② 当社が直接的に人権侵害せず、または人権侵害に関与しなかったとしても、サプライチェーンなど事業関係で発生し、または発生し得る人権関連の否定的影響を予防し緩和する努力をします。

B. 人権尊重の責任

POSCO Japan PC人権政策は当社の役員及び従業員に適用され、また当社は供給会社、協力会社などが国際基準とPOSCO Japan PC人権経営政策を遵守するよう勧告するとともに、必要に応じて支援します。また、すべての利害関係者の人権を尊重し、当社は人権侵害に該当するいかなる行為も発生しないように努力します。

C. 基本原則

① 差別/嫌がらせ禁止

- ・ POSCO Japan PCは人種、国籍、性別、年齢、学歴、宗教、地域、障害や結婚の有無、性アイデンティティなどを理由に雇用・昇進・教育・報償・福利厚生など労働条件に対する差別的処遇をしません。
- ・ POSCO Japan PCは人間の尊厳を維持できる生活を営むことができるよう、法定労働時間の遵守、適正な労働時間の維持、超過勤務などに対する適正な報酬など雇用条件を保障します。
- ・ POSCO Japan PCは役員及び従業員に教育の機会を提供し、多様な文化的差異を尊重し、業務に没頭できる適切な勤務環境を維持します。
- ・ POSCO Japan PCは個人の人権を侵害するセクハラ行為を含め、他人に不快感を与える言語的、肉体的、視覚的行動をせず、プライバシーおよび個人情報保護をします。
- ・ POSCO Japan PCは就業規則、人事規定、賞罰指針など関連規定に基づき手続的正当性を基礎とし、役員及び従業員の不正事実に基づき懲戒手続を進めます。

② 強制労働及び児童・青少年の労働禁止

- ・ POSCO Japan PCは精神的・肉体的強要により非自発的に遂行される業務が発生しないようにします。
- ・ POSCO Japan PCは未成年者の労働条件と最低労働の年齢基準について、各国の労働法と国際基準を遵守します。

③ 結社の自由及び団体交渉権の保障

- ・ POSCO Japan PCは人権政策の基盤となる憲法と労働関係法を遵守し、役員及び従業員の権利を尊重し保障するために努力し、結社の自由および団結権、団体交渉権を保護します。

④ 産業安全保障

- ・ POSCO Japan PCはすべての役員及び従業員が安全な勤務環境で勤務できるよう安全文化を構築し、発見された危険要素に対しては適切な措置を行います。また、協力会社の安全管理体系の構築を支援します。

⑤ 環境権保障

- ・ POSCO Japan PCは環境・エネルギーを経営活動の主要要素として認識し、持続可能な低炭素エコ経済の実現のために努力します。

・ POSCO Japan PCは天然資源、副産物などを効率的に活用し、自然生態系の復元と生物多様性の保全のために努力します。

⑥ 地域住民の人権保護

・ POSCO Japan PCは企業経営活動によって地域住民の環境、安全や健康、居住の自由など人権が侵害されないよう管理します。また、関連法規/規定に従って意見を聴取し、地域社会の自律性と伝統的価値を尊重します。

・ 事業場の保安要員は人権を侵害する行動を含めて不快感を与える行動をしてはならず、現地関連法と国際基準を遵守しなければなりません。

⑦ 顧客の人権保護

・ POSCO Japan PCは顧客の生命、健康、安全を害することがないように、製品とサービスを提供するにあたって法令の基準に従って必要な注意を払います。

⑧ 責任あるサプライチェーン管理

POSCO Japan PCはすべての主要供給会社、協力会社が人権保護に対する義務履行を遵守できるよう支援します。

2. 人権実態調査(Human Rights Due Diligence)プロセス

POSCO Japan PCは人権に及ぼす否定的影響を把握し、これを防止・緩和し、活動に対する責任を果たすために必要と判断される場合、人権実態調査を実施します。この手続きは人権に対して実質的・潜在的影響を識別および評価し、発見した問題点に対して対応し、当該対応活動を記録し、どのように当該影響を取り扱ったのかを関連利害関係者らと意思疎通することを含みます。

人権実態調査は次のような事項を考慮します。

- ① 当社の経営活動及び事業関係において直接・間接的に発生しうる人権に関連する否定的影響を含みます。
- ② 事業場の所在地や規模、人権関連の危険性、事業の特性や内容、現地国の政治・経済的条件と文化など多様な関連事項を考慮します。
- ③ 当社の活動や事業運営環境の変化に伴い、人権に及ぼすリスクも次第に変化するということを認識しながら持続的に実行します。

A. 実施方法

POSCO Japan PCは国内外の経営活動によって人権に及ぼす実質的・潜在的な否定的影響を把握し点検する努力を次のプロセスに従って実施します。

- ① 主要事業場で人権関連リスクが感知される場合には、人権実態調査を通じて現状分析および改善方案を導出します。
- ② 実態調査は内部専門家が行うことを原則とし、必要に応じて外部専門家の支援を受けて協働で実施することができます。

- ③ 場合によっては、潜在的に影響を受ける集団および関連利害関係者を対象に実質的な面談を実施します。
- ④ 人権実態調査の際には潜在的・実質的影響を把握しなければなりません。潜在的な影響は全社的なレベルで評価結果を共有し、関連手続きを遂行して防止・緩和できる措置を取り、すでに発生した実質的な影響は救済(Remedy)および解決の対象にしなければなりません。
- ⑤ 人権実態調査は、人権経営関連の核心要素を診断するチェックリストを活用して実施します。

B. 対応及び事後措置

人権に及ぼす否定的な影響の防止及び緩和のための人権実態調査から発見した事実を基に、対応体系を確立し、事後措置をとります。

1) 内部対応システムの確立

- ① 発見した問題を解決するために、関連部署との役割と責任を明確にします。
- ② 内部の意思決定、予算の割当、監視手順を当該影響に対して効果的に対応できるように適用します。
- ③ 人権実態調査を通じて導出した問題点を関連部署に正確に理解させ、重要事案として管理し対応します。

2) 事後措置と救済

- ① 人権に対する否定的な影響を与え、またはその可能性がある場合に、これを防止ないし緩和するために可能な必要措置をとります。
- ② 最善のポリシーと手順を備えた場合でも、予期しない否定的な影響が生じた場合、単独でまたは他の主体と協力して否定的な影響が改善されるように努力します。
- ③ POSCO Japan PCが直接人権侵害せず、または人権侵害に関与しなかったとしても、他の主体(例:供給会社)との関係で人権関連の否定的影響が当社の運営および生産、サービスと関連する場合、直接的責任はなくても、改善されるよう所定の役割を果たします。
- ④ 当社が人権侵害を防止・緩和できる影響力がある場合は、これを活用しなければならず、そうでない場合は、関連主体と協力して影響力を強化することができます。
- ⑤ 効果的な救済手段として利害関係者を対象に苦情処理制度を運営します。

C. 利害関係者の意思疎通

人権侵害を解決するための当社の措置が適切だったかについて利害関係者の意見を聴取し、人権影響評価の結果と対応措置などについて利害関係者に責任ある説明をします。

- ① 個人と投資家を含む利害関係者に責任性と透明性に基づいてコミュニケーションを行い、利害関係者が簡単に情報にアクセスできるように対面会議、オンラインチャンネルの活用(例:当社の公式ホームページ、Helplineなど)など多様なコミュニケーション形態を考慮します。

② 利害関係者が特定の人権影響に関して、当社が適切に対応しているかを評価するのに役立つ情報を提供するよう努力します。

D. 内在化と制度改善

人権実態調査結果の組織文化への内在化、制度改善活動を通じて人権経営に対する実質的改善を誘導します。

① すべての役員及び従業員に対する人権経営の必要性教育、人権経営関連規範に関する教育、成功および失敗事例の共有など、人権経営を組織文化として内在化するための活動を遂行します。

② 専門家の諮問、利害関係者との意思疎通、制度実行による改善点の発掘などにより持続的に人権経営制度の改善を遂行します。

3. 人権苦情処理プロセス

POSCO Japan PCは効果的な救済手段として利害関係者を対象に苦情処理制度を運営しています。苦情処理制度は当社の人権尊重責任と関連して次の重要な機能を遂行します。

① 人権に対する否定的な影響を容易に把握できるようにし、直接影響を受けた利害関係者が問題提起できる経路を提供

② 苦情収集及び被害者救済に対して早期に直接関与し、人権被害の拡散防止

② 運営状況の分析を通じて人権政策及び手続きに対する問題点を把握し、改善

否定的な影響を受ける個人と地域社会のために、倫理相談センター(Helpline)、非倫理申告センター(Hotline)などのチャンネルを活用し、提起された問題は迅速に議論され救済されるように努力しています。情報提供を通じて不利益を受ける従業員および利害関係者が生じないように告発者保護制度を徹底的に遵守しています。

[申告窓口: humanrights@posco.com]

C. 人事/労務に関する取組

I. 従業員の採用、評価及び報酬

A. 人材採用

- POSCO Japan PCは公開採用を原則に会社の戦略方向と採用条件を考慮し、「実践意識と配慮のマインドを備えた創意的人材」を選抜しています。体系的かつ専門化された選考手続き及び基準に従って、応募者の能力と資質を客観的に評価し、公正に選抜しています。

B. 評価と報酬

- POSCO Japan PC は業務成果に対して報いるため、公正かつ客観的な評価システムを運営しています。評価前に評価者と被評価者の双方が「公正評価誓約」をし、被評価者は別途定める手続きに従って評価結果に異議を申し立てることができます。役職者の場合、協業同僚と部署構成員の多面評価を通じて経営理念の実践程度、疎通力量、仕事のやり方などリーダーシップを持続的に省察し補完できるようにします。また、役職者が一般職員を客観的かつ公正に評価できるよう、評価基準、方法などを周期的に教育しています。
- 賃金は社内外の条件を勘案して、男女平等に適正水準を引き上げ、個人別評価により成果金を含む賞与水準を決定します。また、優秀な成果を創出した従業員には、功績に応じた褒賞を授与しています。

C. 評価プロセス

- POSCO Japan PCは公正かつ体系的な基準に基づき、すべての従業員を対象とする定期評価(年1回)を行っています。本人が作成した業務実績と自己評価結果を基に、数回にわたる成果評価を行い、従業員個人の業務成果を体系的に測定します。定期評価は、従業員の業務成果、力量、資質、倫理意識などを評価し、評価結果は昇進、育成はもちろん、賞与水準決定に活用され、成果主義に基づいた賞与支給制度を適用しています。
- また、職員の業務実績を随時入力し、役職者がコーチングできる評価システムを運営し、業務に対するコーチングとフィードバックが常時提供されるように支援しています。

D. 賃金に関する取組

- POSCO Japan PC は基準給、諸手当および成果金を含む賞与を報酬として支給し、基本給は各従業員の職務遂行能力、勤続期間、勤務成果などを基準に決めています。また、従業員の賃金は、各国または地域の労働関係法規で定める内容を遵守できるよう、徹底的に管理されています。
- 賃金は全額現金で支給し、法定労働時間を超過して勤務する社員には国または地域の労働関係法規で定める基準に基づき超過勤務手当を支給しています。

E. 労働時間に関する取組

- POSCO Japan PC は基本労働時間、年次有給休暇制度、時間外労働時間を含む雇用条件に関するすべての法律と従業員代表との労使協定を遵守しています。すべての時間外労働は自発的であればならず、国または地域の労働関係法規で定める基準に基づいて実施します。
- 効果的な疲労管理のために、関連法規に従って労働時間、交代パターンおよび休業時間を決定し、すべての従業員は食事と休息のための適切な休息時間が提供されます。また、自律的で柔軟な勤務環境を作るために、一部の職務の場合、フレックスタイム制や在宅勤務制度を運営します。

D. 人材育成管理システム

POSCO Japan PCは職務専門性強化のための多様な育成プログラムを運営しています。業務、人間関係、教育を通じて、従業員一人一人が専門家に成長するよう支援します。

A. キャリア開発

POSCO Japan PCは、インサイトを備えた次世代経営リーダーを育成し、現場の技術専門性を高めるため、従業員のキャリア開発を積極的に支援しています。スタッフ職と技術職は職務分野別CDP(Career Development Plan)モデルを基に自らキャリア開発計画を樹立します。入社後は一定期間、同一職務分野で経験を積んだ後、他の職務分野に経歴を拡大することができます。当社は従業員の自己主導的なキャリア開発のための活性化のために毎年部署長との面談を支援し、四半期単位の社内およびグループ公募制度を実施しています。現場の技術職は、担当部署/職務内で一定周期ごとに業務を循環することで、技術の専門性及び突発状況に対する対応能力を強化しています。優秀な従業員は生産工程管理能力を養い、現場の責任者として育成しています。

B. 力量強化プログラム&カスタマイズ型教育支援

POSCO Japan PCは業務環境の変化に合わせて核心技術伝授のための専門人材養成に注力しており、職責者リーダーシップ力量強化のためにオーダーメイド型リーダーシップ教育プログラムを運営しています。また、POSCO Japan PCは未来人材育成のために集合教育とオンライン過程を含む職群オーダーメイド型教育プログラムを運営しています。

E. 多様性、包容性及び公平性(DE&I)に関する取組

POSCO Japan PCは、多様性、包容性、公平性をPOSCO Japan PCの重要な文化だと信じており、すべての事業場でこれを向上させるために努力しています。様々なメンバーが自由に意見を述べる機会を提供し、持続的に問題点を発掘・改善し、迅速かつ柔軟な組織体制を構築しています。また、性別、国籍、人種、障害の有無などに対する差別を禁止し、多様性と文化的差異を認めて配慮することで、すべての構成員が尊重される職場を作っています。

F. 情報保護政策

I. 情報保護原則

POSCO Japan PCは情報保護の国際標準と国内外の関連法律を遵守し、競争力の源泉である核心技術及び人材などの情報資産を保護し、グローバル競争力の確保と維持に最善を尽くしています。このため、情報保護に対する公正で合理的な政策と基準を設け、役員及び従業員の全員が情報保護の日常化を通じて実行力を確保し、最高水準の情報保護状態を維持するよう努力しています。そのための実行力確保のため、以下の5つの戦略方向を運営しています。

- ① POSCO Japan PCは情報保護を経営活動の一つとして認識し、情報保護管理体系を構築して経営環境の変化に適時に対応します。
- ② POSCO Japan PCの役員及び従業員は自ら情報保護の主体であることを認識し、情報保護専

門人材養成教育および訓練に継続的に参加し、情報保護水準を改善します。

③ POSCO Japan PCの役員及び従業員は情報保護を日常化し、情報保護活動を企業文化として定着させます。

④ POSCO Japan PCは体系的な情報保護組織を構成し、明確な役割と責任を定義して運営しています。

⑤ POSCO Japan PCはセキュリティの脆弱性を識別し、これを持続的に管理できるプロセスを確立して運営しています。

II. 情報セキュリティポリシーの運用システム

POSCO Japan PCは情報保護の原則に基づき、情報保護規定及び指針を制定し、施行しています。また、毎年、最新の法律や制度、内外の環境を反映して改正しています。規定と指針の制定・改正・廃止時に情報保護担当役員または情報保護委員会で検討し、最高経営陣に報告後、承認を受けて確定しています。

情報セキュリティポリシー体系は、原則、規定、指針、運営手順の4段階で構成されており、情報セキュリティ規定は情報セキュリティポリシー、組織、変更管理、セキュリティインシデント対応等の情報セキュリティ活動と資産保全・人員セキュリティ・文書セキュリティ等の分野別情報セキュリティポリシーの運営基準を明示しています。また、分野別の情報保護政策は、情報保護規定の下位指針として制定され、それぞれの実行部署の主管で運営されています。

G. 責任鉱物政策

POSCO Japan PCはグローバル企業として人類の未来と環境を考え、責任を果たすために努力しています。アフリカ紛争地域、アジア、中東など特定国家内地域から鉱物採掘時に生じる人権侵害、環境破壊、紛争団体への資金流入などの社会的問題を解決するために、当社は責任感のあるサプライチェーン構築に努めています。

当社はOECDが提示したDue Diligence Guidanceをもとに、責任鉱物政策及び業務プロセスを樹立し、責任鉱物を購入する際、5段階の手続きに基づいて業務を遂行しています。

当社は、RMI協会が提供するサプライヤー情報収集用CMRT(Conflict Minerals Reporting Template)、CRT(Cobalt Reporting Template)及びPOSCOが直接開発したKYC(Know Your Company)、Supplier Questionnaire Survey過程を通じて、錫、タングステン、 tantalum、金、そしてコバルトを対象にサプライチェーン(鉱山-製錬所を含む)の追跡を通じて供給過程の上で発生しうるリスクを事前に識別/緩和に努めています。

I. 適用対象

当社は契約締結時または新規供給会社登録時にサプライチェーン内の製錬所対象の「責任感ある製錬所認証プログラム」(RMAP、Responsible Minerals Assurance Program)を通じて、第三者機関から実査を受けるよう推奨しています。経営層および役職員の努力の結果、当社は

CAHRA(Conflict Affected and High Risk Areas、危険地域管理対象)地域原産地鉱物対象に現在100%RMIから認証を受けた製錬所産原料を購入しています。紛争鉱物(3TG)である錫、タングステンに続き、2020年からは鉱物採掘時に、児童労働など人権侵害問題があるコバルトまで範囲を拡大して管理しています。

II. ハイリスクサプライヤーのリスク管理

POSCO Japan PCは24カ国211地域を危険管理地域*に選定して供給網管理をしており、RMAP認証を受けた製錬所から原料を購入するよう規定を強化しています。特に、供給会社登録段階から情報収集および危険性評価を通じて、ハイリスクサプライヤー(Red Flag)を選定し、リスクを管理しています。ハイリスクサプライヤーの場合、購入者が直接実査または独立した第三者機関専門実査を通じて潜在リスクを発見し改善できるようにしています。また、内部・外部の利害関係者対象の責任鉱物教育コンテンツを開発して提供することで、POSCO Japan PC責任鉱物政策がサプライチェーン全体に拡大すると同時に、より容易に履行できるように努力しています。

*危険管理地域(CAHRA):鉱物収益資金紛争団体の流入または児童労働など倫理リスクが頻繁に発生している紛争および高危険地域(Conflict Affected and High Risk Area)

供給会社は、供給網内の鉱山情報、原産地、位置、そして倫理リスクの発生有無を把握するために善意の努力を傾けなければならない、当社との契約締結時に当社の責任鉱物政策に同意およびそれに沿った活動をするよう義務付けています。供給会社はPOSCO Japan PCの要請により紛争鉱物、責任鉱物使用報告質疑書を作成して適時に提出しなければならない、上位供給会社を相手に責任鉱物政策を伝播し、当社のサプライチェーン全てが共同で社会的問題を解決するうえで先頭に立つことができるように努力しています。

このような供給会社活動は、毎年1回以上実施するSRM(Supplier Relationship Management)のサプライヤー評価と連携し、継続管理できるよう体系化しました。もし、POSCO Japan PCが責任鉱物政策の実現のための必要情報を供給会社から十分に提供されなかったり、供給会社の供給網(Supply Chain)内で危険が発見されたが、適切な措置を遂行しない場合、教育支援、実態調査などの力量強化を通じて改善できるように支援し、供給会社が意図的に事実と異なる情報を提供した場合、あるいは改善措置の努力がない場合、当該供給会社との取引を中断することになります。

H. 利害関係者の参加に関する取組

POSCO Japan PCは利害関係者参加のFrameworkを通じて様々な利害関係者の意見を聴取し、これを経営に反映しています。特に、事業場運営および新規プロジェクト推進過程で地域社会に対する物理的、経済的影響などを深層的に考慮しています。

I. 利害関係者参加 Framework

1) 地域社会、利害関係者の識別

POSCO Japan PCは利害関係者を一般的な機能、規模、重要度、企業活動で受ける影響度などによって定義し分類します。役員及び従業員、顧客会社、協力会社/供給会社、地域社会、株主/投資家などが該当します。また、ある地域で事業を始める前に経済的・環境的・社会的影響を受ける可能性のある地域社会と利害関係者を識別します。

2) 地域社会への影響度分析および情報提供

POSCO Japan PCは事業場の運営及び新規プロジェクトの推進過程において、地域社会に対する物理的、経済的影響などを深く考慮しています。POSCO Japan PCは事業地域全般で関連法規を遵守しながら、事業による環境影響評価など環境・社会的影響度を管理しています。その内容は倫理規範実践指針などに反映されています。また、地域社会への影響については、意見聴取等を通じて地域社会と協議します。

3) プロジェクト実行

POSCO Japan PCは地域の文化遺産保全および経済的、環境的、社会的影響を最小化する方向でプロジェクトを遂行します。事業またはプロジェクトが悪影響を及ぼす、あるいは潜在的に悪影響を及ぼす恐れがある場合、POSCO Japan PCは悪影響最小化方案を検討し、モニタリングします。そのため、地域社会への参加とフィードバックのメカニズムを通じて、地域社会と協議します。

4) 地域社会の意見収集および分析

地域社会の意見聴取と分析は、プロジェクト開発の初期段階から事前に参加できるようにします。進行過程で透明で具体的な関連情報を提供し、地域社会・主要利害関係者以外の問題に関連する人に意見を伝達できる機会を提供します。また、地域社会で意思決定ができるように、イシュー管理および対応方法に関する包括的な情報と適正な参加時期を提供するよう努力します。

5) 苦情処理メカニズム

当社は文化遺産の保全など、地域の苦情処理メカニズムの運営および地域社会の意見聴取プロセスを運営しています。ホームページ(非倫理申告センター)、電話、ファックス、郵便、Eメールなど、様々なチャンネルを通じて関連部署に地域社会の苦情処理を要請することができます。また、申告された内容の事実関係が確認されれば、関連部署ではモニタリングおよび実査を通じて積極的に対処します。当社は申告者を徹底的に保護し、申告者の身分漏洩、申告者に対する報復および探索行為を厳格に禁止し、申告者に雇用関係などその他いかなる不利益も与えません。そしてプロセスに従って処理した後、結果を直接または書面で通知します。

II. 地域社会の人権保護・雇用政策

POSCO Japan PCは企業経営活動および事業関係で地域住民の環境、安全保健、居住の自由など人権が侵害されないよう管理しています。そして、関連法規に従って意見を聴取し、地域社会の自律性と伝統的価値を尊重します。また、当社は倫理規範を遵守し、安定した雇用創出及び維持、誠実な税務申告及び納税を通じて地域社会で責任義務を果たしています。