

POLITYKA ESG

(Środowisko, społeczna odpowiedzialność i ład korporacyjny)

POSCO- PWPC sp. z o.o. w Biskupicach Podgórnych

ESG POLICY

(Environment, social responsibility and corporate governance)

POSCO- PWPC Ltd. in Biskupice Podgórne

Spis treści

Zarządzanie środowiskowe

- I. Wytoczne dla zarządzania środowiskowego
- II. Nasze stanowisko w sprawie bioróżnorodności
- III. Nasze stanowisko w sprawie wylesiania

Zarządzanie społeczne

- IV. Polityka bezpieczeństwa i ochrony zdrowia
- V. Wytoczne w zakresie praw człowieka
- VI. Nasze stanowisko w sprawie zasobów ludzkich (HR) i zarządzania pracą
- VII. System rozwoju kapitału ludzkiego
- VIII. Nasze stanowisko w sprawie różnorodności, równości i integracji (DE&I)
- IX. Polityka bezpieczeństwa informacji
- X. Polityka dotycząca odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów
- XI. Nasze stanowisko w sprawie ram zaangażowania interesariuszy

POSCO-PWPC

Lista załączników

Roczny plan/ podsumowanie działań ESG _____ Załącznik-1
Raport z działań ESG _____ Załącznik-2

Table of contents

Environmental

- I. Environmental Management Guidelines
- II. Our Position on Biodiversity
- III. Our Position on No Deforestation

Social

- IV. Safety and Health Policy
- V. Human Rights Guidelines
- VI. Our Position on Human Resource (HR) and Labor Management
- VII. Human Capital Development System
- VIII. Our Position on Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I)
- IX. Information Security Policy
- X. Policy on Responsible Minerals
- XI. Our Position on Stakeholder Engagement Framework

POSCO-PWPC

List of appendixes

Annual plan/summary of ESG activities _____ Appendix 1
Report on ESG activities _____ Appendix 2

Zarządzanie środowiskowe

I. Wytyczne dla zarządzania środowiskowego

POSCO aktywnie reaguje na problemy środowiskowe, takie jak zmiany klimatyczne, cząstki stałe, odpady i chemikalia. Ponadto ustanowiliśmy wytyczne dotyczące ochrony środowiska zakorzenione w naszych zasadach i przepisach korporacyjnych oraz polityce zarządzania środowiskiem.

W celu zminimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naszych procesów biznesowych i produkcyjnych, aktywnie promujemy zarządzanie środowiskowe, obejmując jego zakresem nasze łańcuchy dostaw i firmy partnerskie. Opublikowaliśmy Zintegrowaną Politykę Środowiskową i Energetyczną Grupy POSCO i działamy zgodnie z jej postanowieniami. Ponadto posiadamy certyfikaty zgodności z uznanymi na całym świecie normami środowiskowymi, w tym ISO 14001 i 50001, i regularnie odnawiamy posiadane certyfikaty.

POSCO przestrzega przepisów i regulacji w zakresie ochrony środowiska mających zastosowanie do krajowych i zagranicznych zakładów pracy i dąży do ciągłej poprawy swoich działań w zakresie ochrony środowiska poprzez systematyczne monitorowanie wpływu działań na środowisko i zapobieganie zanieczyszczeniom. Ponadto minimalizujemy negatywny wpływ na środowisko naszych procesów biznesowych i produkcyjnych oraz rozszerzamy zakres takich działań na nasze łańcuchy dostaw i firmy partnerskie.

Artykuł 1 (Zarządzanie środowiskiem w miejscu pracy)

W swoich zakładach POSCO zarządza celami środowiskowymi poprzez łączenie ich z kluczowymi wskaźnikami wydajności (KPI) działów środowiskowych i kadry zarządzającej. Ustanowiliśmy normy środowiskowe dla każdego obszaru zarządzania środowiskowego, włączając jakość powietrza, odpadów i wody, oraz wdrożyliśmy środki, takie jak edukacja i szkolenia, ustanowienie wytycznych i zarządzanie wytycznymi oraz audyt wewnętrzny. Ponadto stosujemy przyjazne dla środowiska procesy produkcyjne i optymalne technologie zapobiegania zanieczyszczeniom, aby minimalizować emisję zanieczyszczeń w naszych zakładach.

Artykuł 2 (Obsługa i konserwacja na obszarze produkcji)

POSCO monitoruje i zarządza wpływem eksploatacji i konserwacji zakładów

Environmental

I. Environmental Management Guidelines

POSCO is responding proactively to environmental issues such as climate change, particulates, waste, and chemicals. In addition, we have established environmental guidelines that are rooted in our corporate rules and regulations, and environmental management policies.

To minimize our negative impact on the environment during business and production processes, we are actively promoting environmental management and expanding it to our supply chains and partner companies. We published POSCO Group Integrated Environmental and Energy Policy, and have since been in compliance therewith. Moreover, we have been certified by internationally recognized environmental standards including ISO 14001 and 50001 and are regularly renewing our certifications.

POSCO complies with the environmental laws and regulations applicable to domestic and overseas worksites and strives to continuously improve its environmental performance by systematically monitoring environmental impacts and preventing pollution. In addition, we are minimizing the negative impact on the environment during our business and production process and expanding the scope to our supply chains and partner companies.

Article 1 (Worksite Environment Management)

On its worksites, POSCO is managing its environmental goals by linking them with the key performance indicators (KPIs) of its environmental departments and officers. We have established the environmental standards for each area of environmental management, such as air, waste, and water quality, and have implemented measures such as education and training, establishment and management of guidelines, and internal auditing. In addition, we are applying eco-friendly production processes and optimal prevention technologies to minimize pollutant emissions at our worksites.

Article 2 (Production Operation and Maintenance)

POSCO monitors and manages the environmental impacts that occur during the

produkcyjnych na środowisko, aby wprowadzać ulepszenia. Ponadto, w celu zapewnienia punktu odniesienia w pracy, opracowaliśmy podręcznik zarządzania środowiskowego dla każdego procesu produkcyjnego dla zachowania zgodności z odpowiednimi przepisami i poprawy stanu środowiska.

Artykuł 3 (Zarządzanie odpadami)

POSCO ustanowiło i stosuje wytyczne dotyczące zarządzania odpadami od etapu ich wytwarzania do ostatecznej utylizacji. Wytyczne obejmują zakres prac, organizację i obowiązki, selektywną zbiórkę i przechowywanie odpadów oraz środki niezbędne w przypadku zanieczyszczenia środowiska.

Artykuł 4 (Polityka redukcji emisji zanieczyszczeń powietrza)

W celu ograniczenia zanieczyszczeń powietrza, POSCO ustanowiło wewnętrzne cele, które są bardziej rygorystyczne niż obowiązujące normy prawne, i systematycznie zarządza swoimi działaniami w zakresie środowiska.

Artykuł 5 (Polityka zasobów wodnych)

1. POSCO dąży do zarządzania zasobami wodnymi w oparciu o optymalizację gospodarki wodnej i rozszerzenie recyklingu ścieków. Nasze KPI obejmują wskaźniki redukcji zużycia wody powierzchniowej i zarządzania jakością ścieków, które pomagają nam lepiej zarządzać naszymi działaniami. Aby zmniejszyć ilość ścieków, zwiększamy współczynnik recyklingu ścieków odprowadzanych z procesów przetwarzania.
2. Ponadto monitorujemy krajowe polityki dotyczące zasobów wodnych, prognozujemy regionalne zmiany regulacyjne i tworzymy scenariusze reagowania, aby dokonywać oceny ryzyka związanego z łańcuchem dostaw wody przed wystąpieniem zagrożeń.
3. Działamy w sposób przyczyniający się do rozwiązywania problemu niedoboru wody w społecznościach lokalnych i do zapewnienia stabilnych dostaw wody przemysłowej.

II. Nasze stanowisko w sprawie bioróżnorodności

POSCO ma świadomość, jak ważna jest odbudowa biosfery i ochrona bioróżnorodności, i opisuje tę kwestię w swoich Praktycznych wytycznych dotyczących Kodeksu Etyki. W

operation and maintenance of production facilities to make improvements. In addition, for reference at work, we have established an environmental management manual for each production process to comply with related laws and to improve the environment.

Article 3 (Waste Management)

POSCO established and applies waste management guidelines from the waste generation stage to final disposal. The guidelines include work scope, organization and responsibilities, separate collection and storage facilities for waste, and necessary measures in the event of environmental pollution.

Article 4 (Air Pollution Emission Reduction Policy)

To reduce air pollutants, POSCO has established in-house goals that are stricter than the legal standards, and systematically manages its environmental performances.

Article 5 (Water Resources Policy)

1. POSCO strives to manage water resources by optimizing water management and expanding wastewater recycling. As KPIs, we selected surface water consumption reduction and effluent water quality management indicators to manage our performance. To reduce the amount of wastewater, we are increasing the recycling ratio of wastewater discharged from processing.
2. Furthermore, we are monitoring the national water resources policies, anticipating regional regulatory changes, and creating response scenarios to evaluate water supply chain risks before they occur.
3. We operate to contribute to resolving water shortages in local communities and securing a stable supply of industrial water.

II. Our Position on Biodiversity

POSCO understands the importance of biosphere restoration and biodiversity protection, and sets it out in its Practicing Guidelines for the Code of Ethics. Accordingly, POSCO

związku z tym POSCO bada potencjalny wpływ swoich projektów na bioróżnorodność sąsiednich ekosystemów i podejmuje działania w celu minimalizowania negatywnych skutków.

Artykuł 6 (Nowe projekty)

1. Realizując nowe projekty, takie jak rozbudowa obiektów, będziemy zapobiegać lub minimalizować wystąpienie czynników i warunków zagrażających różnorodności biologicznej, a w razie potrzeby naprawiać i kompensować szkody. Postaramy się również złagodzić straty w różnorodności biologicznej i przeprowadzimy badania w celu monitorowania potencjalnego wpływu naszych działań. Będziemy dążyć do głoszenia naszego stanowiska nie tylko w naszych zakładach pracy, ale także w naszych głównych i dodatkowych łańcuchach dostaw.
2. Znamy międzynarodowe konwencje dotyczące różnorodności biologicznej i ochrony gruntów (w tym między innymi Konwencję o różnorodności biologicznej, Konwencję Ramsarską i Konwencję o ochronie światowego dziedzictwa kulturowego i naturalnego) oraz wytyczne IUCN5) (w tym między innymi wytyczne IUCN dotyczące kategorii zarządzania obszarami chronionymi oraz wytyczne IUCN dotyczące planowania i monitorowania działań korporacyjnych w zakresie różnorodności biologicznej) i będziemy przestrzegać krajowych i lokalnych wymogów prawnych w naszych zakładach pracy zlokalizowanych na obszarach, na których konwencje te mają zastosowanie. Jeśli nasze projekty spowodują uszkodzenie, zmniejszenie lub degradację obszarów chronionych objętych międzynarodowymi konwencjami, ograniczymy zasięg naszych prac i ponownie rozważymy projekt.
3. W naszych miejscach pracy, których tereny obejmują naturalne i ważne siedliska naturalne, będziemy zapobiegać i minimalizować straty netto, zmieniać nasze plany lub rozważać alternatywne obszary, aby nie wpływać negatywnie na różnorodność biologiczną.
4. Przed wdrożeniem nowych projektów przeprowadzamy oceny oddziaływania na środowisko zgodnie z odpowiednimi przepisami i regulacjami oraz identyfikujemy czynniki i zapobiegamy czynnikom zagrażającym różnorodności biologicznej, w tym czynnikom zagrażającym wszelkim zagrożonym gatunkom. Zapewniamy, że nasze działania nie mają negatywnego wpływu na najważniejsze elementy różnorodności biologicznej, takie jak ekosystemy i siedliska o krytycznym znaczeniu. Ponadto realizujemy nasze projekty wyłącznie po konsultacjach z lokalnymi mieszkańcami i społecznościami w zakresie użytkowania gruntów.

investigates the potential outcomes that its projects may have on biodiversity of the adjacent ecosystems and takes actions to minimize adverse impacts.

Article 6 (New Projects)

1. In carrying out new projects such as facility expansions, we will prevent and minimize factors and causes that threaten biodiversity and if necessary, repair and offset the damage. We will also try to mitigate biodiversity losses and conduct surveys to monitor potential impacts. We will strive to manifest our stance above not only to our worksites but also to our primary and other supply chains.
2. We are aware of the international conventions on biodiversity and the protection of land (including, but not limited to, the Convention on Biological Diversity, the Ramsar Convention, and the Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage) and the IUCN5) Guidelines (including, but not limited to, the IUCN Guidelines for the Protected Area Management Categories and the IUCN Guidelines for Planning and Monitoring Corporate Biodiversity Performance), and we will comply with the national and local legal requirements at our worksites located in the areas where the conventions are applicable. Should our projects cause a damage, reduction, or degradation in the protected areas covered by the international conventions, we will restrict the reach of our worksites and reconsider the project.
3. At our worksites that encompass the natural and important habitats, we will prevent and minimize net losses, change our plans, or investigate alternative areas so as not to adversely affect biodiversity.
4. Prior to implementing new projects, we conduct environmental impact assessments in accordance with the relevant laws and regulations, and identify and prevent factors that threaten biodiversity, including all endangered species. We ensure that our activities do not negatively impact biodiversity values such as ecosystems and critical habitats. In addition, we only proceed with our projects after consulting with the local residents and communities regarding land use.

Artykuł 7 (Zarządzanie miejscem pracy)

1. W miejscach pracy, których obszary obejmują siedliska o krytycznym znaczeniu, POSCO będzie dążyć do osiągnięcia zerowej straty netto i pozytywnego wpływu netto w zakresie różnorodności biologicznej. Będziemy regularnie monitorować jakość wody w pobliskich oceanach i poziom zanieczyszczenia osadów, a jednocześnie będziemy prowadzić działania monitorujące w celu poprawy lokalnego środowiska. W razie potrzeby będziemy współpracować z profesjonalnymi agencjami w celu rozpoczęcia profesjonalnego badania mającego na celu zmierzenie wpływu działań na lokalną różnorodność biologiczną.
2. Identyfikujemy obszary chronione, regiony o wysokiej wartości bioróżnorodności i zagrożone gatunki w pobliżu naszej działalności i projektów oraz wykorzystujemy te informacje jako ważne źródła do opracowywania, wdrażania i monitorowania planu zarządzania bioróżnorodnością w ramach każdego projektu.
3. Jeśli obszar jest uznany za obszar chroniony zgodnie z międzynarodowymi standardami, takimi jak Światowe Dziedzictwo lub Konwencja Ramsarska o obszarach wodno-błotnych, lub obszar chroniony regulowany przez konwencję międzynarodową zostanie ustanowiony w obrębie, wokół lub w sąsiedztwie jednego z naszych istniejących zakładów, sprawdzimy, czy nasze działania w zakładach nie wpływają negatywnie na takie obszary chronione.

III. Nasze stanowisko w sprawie wylesiania

Artykuł 8 (Przegląd)

Jako lider w zapobieganiu wylesianiu, POSCO będzie nadal wdrażać polityki mające na celu ochronę Ziemi poprzez rozszerzenie recyklingu przemysłowych produktów ubocznych i zwiększenie inwestycji w redukcję emisji gazów cieplarnianych. Dzięki naszej zrównoważonej polityce środowiskowej postaramy się osiągnąć zerowy poziom wylesiania netto do 2050 r., dotrzymując naszej obietnicy rekompensaty poprzez ponowne zalesianie.

- POSCO nie zbuduje żadnego nowego miejsca pracy, które zniszczy las, a po zakończeniu istniejących projektów postara się przywrócić tereny zielone, w tym lasy.
- W zakładach POSCO zwiększymy wskaźnik recyklingu produktów ubocznych i rozszerzymy inwestycje w redukcję emisji gazów cieplarnianych.
- W razie potrzeby POSCO będzie współpracować z profesjonalnymi agencjami

Article 7 (Worksite Management)

1. At worksites that harbor critical habitats, POSCO will strive to achieve no net loss and net positive impact in terms of biodiversity. We will regularly monitor the adjacent ocean water quality and sediment pollution level, and at the same time, we will conduct monitoring activities to improve the local environments. If necessary, we will collaborate with professional agencies to launch a professional investigation to measure the impacts on local biodiversity.
2. We identify the protected areas, regions with high biodiversity value, and endangered species in the vicinity of our business and project developments, and use this information as important sources for developing, implementing, and monitoring each project's biodiversity management plan.
3. If a conservation area recognized under the international standards such as the World Heritage or the Ramsar Convention on Wetlands, or a protected area governed by an international convention is established within, around or adjacent to one of our existing worksites, we will verify that our activities in the worksites do not adversely affect the value of such protected areas.

III. Our Position on No Deforestation

Article 8 (Overview)

POSCO, as a leader in the prevention of deforestation, will continue to implement policies intended to protect the earth by expanding the recycling of industrial by-products and expanding the investment in GHG reductions. Through our sustainable environment policy, we will try to achieve zero net deforestation by 2050 as we keep our Promise of Compensation through Reforestation.

- POSCO will not build any new worksite that destroys a forest, and upon termination of the existing projects, will try to restore green space including forests.
- At POSCO's worksites, we will increase the recycling rate of by-products and expand investment in GHG reduction.
- If necessary, POSCO will team up with the professional agencies to restore

w celu przywrócenia lasów i terenów zielonych w pobliżu swoich zakładów.

- W celu zminimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naszych projektów i procesów produkcyjnych, POSCO będzie promować różnorodne działania i dążyć do rozszerzenia zakresu takich działań na nasze łańcuchy dostaw i partnerów biznesowych.

Artykuł 9 (Monitoring)

W odpowiedzi na zagrożenia związane z lasami, ustanowimy i wdrożymy plany tworzenia lasów i zazieleniania w naszych zakładach pracy oraz będziemy nadal monitorować wszystkie powiązane działania poprzez oceny wpływu na środowisko. Ponadto będziemy nadal kontrolować i uzupełniać działania naszych dostawców w zakresie ochrony lasów poprzez regularne zarządzanie relacjami z dostawcami (SRM). W razie potrzeby zapewnimy budżet na współpracę z profesjonalnymi agencjami i wzmocnimy nasze wewnętrzne zasoby w tym zakresie.

forests and green space near its worksites.

- To minimize our negative impacts on the environment during our projects and production processes, POSCO will promote diverse activities and endeavor to expand the scope of such activities to our supply chains and business partners.

Article 9 (Monitoring)

To respond to forest risks, we will establish and implement plans for forest formation and greening within our worksites, and continue to monitor all related performances through environmental impact assessments. In addition, we will continue to inspect and supplement our suppliers' forest protection activities through regular supplier relationship management (SRM). If necessary, we will secure a budget for cooperating with professional agencies and strengthen our related in-house capacities.

Zarządzanie społeczne

IV. Polityka bezpieczeństwa i ochrony zdrowia

POSCO uważa bezpieczeństwo za najwyższy priorytet w zarządzaniu. Priorytetem tworzonej przez nas kultury jest bezpieczeństwo oparte o rygorystyczne i zrównoważone systemy zarządzania bezpieczeństwem oraz wspieranie rozwoju najwyższej klasy ekspertów ds. bezpieczeństwa. Ponadto, zgodnie z naszą filozofią stanowiącą, że „firma jest na tyle zdrowa, co jej pracownicy”, realizujemy nasze zobowiązania związane ze zdrowiem w miejscu pracy w następujących trzech obszarach: poprawa zdrowia, środowisko pracy i leczenie chorób.

POSCO stworzyło wewnętrzny system komunikacji, umożliwiający wszystkim pracownikom łatwe uczestnictwo w życiu firmy i stara się budować najlepszą na świecie kulturę bezpieczeństwa poprzez autonomiczne działania w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia prowadzone przez samych pracowników. W tym celu POSCO stosuje nowe inteligentne technologie, takie jak Internet Rzeczy (IoT) i dąży do stworzenia środowiska pracy, które jest w stanie naukowo i skutecznie chronić bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Ponadto, aby promować zdrowie i bezpieczeństwo naszych interesariuszy, w tym naszych partnerów biznesowych, zachęcamy ich do udziału w działaniach związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem.

Aby skutecznie wdrożyć politykę bezpieczeństwa i higieny pracy, POSCO ustanawia i wdraża cele i plany działania oraz stosuje wewnętrzny system przeglądu, w ramach którego przeprowadza regularne oceny. W oparciu o zgodność z przepisami prawa w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, ustanawiamy i stosujemy jeszcze bardziej rygorystyczne własne standardy w celu zapewnienia bezpieczeństwa podczas instalacji, obsługi i konserwacji obiektów, maszyn i urządzeń.

Artykuł 10 (Wytyczne dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia)

POSCO zapobiega katastrofom oraz poprawia stan zdrowia i jakość życia poprzez tworzenie bezpiecznego i przyjemnego środowiska pracy dla wszystkich swoich pracowników. W tym celu ustanowiliśmy następujące podstawowe wytyczne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy mające zastosowanie do wszystkich działań POSCO i stosujemy system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, aby osiągać te cele.

1. Bezpieczeństwo ma pierwszeństwo przed produkcją, jakością i szybkością; dążymy

Social

IV. Safety and Health Policy

POSCO considers safety its top priority in management. We create a culture that prioritizes safety based on rigorous and sustainable safety management systems, and foster top-notch safety experts. In addition, in line with our philosophy that ‘a company is only as healthy as its employees,’ we mainly promote our occupational health-related obligations in following three areas: health improvement, workplace environment, and disease treatment.

POSCO has set up an in-house communication system that allows all employees to readily participate and is trying to build the world’s finest safety culture through employee-led autonomous safety and health activities. To this end, POSCO applies new smart technologies such as the Internet of Things (IoT) and strives to create a workplace environment that can scientifically and effectively protect its employees' safety and health. In addition, to promote the health and safety of our stakeholders, including our business partners, we encourage their participation in safety and health activities.

To effectively implement our safety and health policy, POSCO establishes and implements goals and action plans, and operates an in-house review system that evaluates them regularly. On the basis of our compliance with safety and health laws, we set and operate even more rigorous standards of our own to ensure safety during the installation, operation, and maintenance of the facilities, machinery, and equipment.

Article 10 (Safety and Health Guidelines)

POSCO prevents disasters and improves the health and quality of life by creating a safe and pleasant workplace environment for all of its employees. To this end, we established the following basic safety and health guidelines for all POSCO actions, and operate a safety and health management system to achieve them.

1. Safety takes priority over production, quality, and speed; we strive to create an

do stworzenia środowiska, w którym wszyscy pracownicy POSCO mogą pracować bezpiecznie i komfortowo.

2. Aby zapobiegać ryzyku katastrof i chorób wobec wszystkich pracowników firmy POSCO i jej partnerów biznesowych, z wyprzedzeniem identyfikujemy zagrożenia i czynniki ryzyka oraz dążymy do ciągłego doskonalenia.

Artykuł 11 (Obsługa systemu zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem (ISO45001))

POSCO autonomicznie i systematycznie prowadzi wszystkie działania związane z kontrolą bezpieczeństwa i zdrowia oraz uzyskało certyfikat ISO45001, który jest międzynarodowym standardem systemu zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem. Wraz z certyfikatem ISO45001 ustanawiamy strategie i cele w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w oparciu o cykl PDCA oraz utrzymujemy systematyczny i ciągły system zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem.

Artykuł 12 (Edukacja i szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia)

Każdego roku, w celu podniesienia świadomości i zminimalizowania ryzyka związanego z bezpieczeństwem pracowników i dostawców, POSCO przeprowadza wymagane prawnie obowiązkowe sesje szkoleniowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla swoich pracowników oraz wspiera programy szkoleniowe powiązanych dostawców. Ponadto prowadzimy dostosowane do potrzeb sesje szkoleniowe, aby rozwijać umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wymagane na każdym stanowisku i w każdym zakresie obowiązków.

Artykuł 13 (System zarządzania bezpieczeństwem pracy)

Koncentrując się na 3 filarach: systemie bezpieczeństwa, kulturze i pracownikach, POSCO rozwija system zarządzania bezpieczeństwem pracy.

1. Wdrożenie aktywnego i zrównoważonego systemu zarządzania bezpieczeństwem
 - a) Wdrożenie kluczowych środków zgodnie z systemem zarządzania bezpieczeństwem POSCO na terenie zakładu na wczesnym etapie
 - b) Wzmocnienie procesów zarządzania bezpieczeństwem w stosunku do partnerów biznesowych POSCO, w tym partnerów, wykonawców i dostawców
 - c) Systematyczne zarządzanie bezpieczeństwem w oparciu o system zintegrowanej platformy zarządzania bezpieczeństwem pracowników i wykonawców
 - d) Wdrażanie budżetu bezpieczeństwa na zasadzie „najpierw wykonanie, później

environment in which all POSCO employees can work safety and comfortably.

2. In order to prevent the risk of disasters and diseases for all employees of POSCO and its business partners, we identify hazards and risk factors in advance and seek continuous improvement.

Article 11 (Operation of Safety and Health Management System (ISO45001))

POSCO has autonomously and systematically operated all safety and health control-related actions and obtained the ISO45001 certification, which is the international standard for safety and health management system. Together with the ISO45001 certification, we establish safety and health strategies and goals based on the PDCA Cycle, and maintain a systematic and continuous safety and health management system.

Article 12 (Safety and Health Education and Training)

Every year, to raise awareness and to minimize risks of safety of its employees and related suppliers, POSCO conducts legally mandatory safety and health training sessions to its employees and supports training programs of the related suppliers. Furthermore, we conduct customized training sessions to foster safety and health capabilities requisite of each position and duty.

Article 13 (Occupational Safety Management System)

Centered around 3 pillars of safety system, culture, and workforce, POSCO is strengthening a management system for occupational safety.

1. Adopting a vigorous and sustainable safety management system
 - a) Adopting the key measures pursuant to POSCO's safety management system on site in the early stage
 - b) Strengthening the safety management processes for POSCO's business partners including partners, contractors, and suppliers
 - c) Systematically managing safety based on a system of operating an integrated safety management platform for employees and contractors
 - d) Operating a safety budget on an 'execution first, settlement later' basis to reduce

- rozliczenie” w celu zmniejszenia zagrożeń i ryzyka na wczesnym etapie
2. Tworzenie kultury organizacyjnej zorientowanej na bezpieczeństwo
 - a) Budowanie kultury miejsca pracy, która nadaje priorytet bezpieczeństwu we wszystkich pracach w zakładzie poprzez wdrażanie środków audytu bezpieczeństwa itp.
 - b) Usprawnienie dwukierunkowej komunikacji z organami przedstawicielskimi i partnerami biznesowymi POSCO
 - c) Budowanie infrastruktury w miejscu pracy, która priorytetowo traktuje bezpieczeństwo, środowisko i zdrowie
 3. Wspieranie rozwoju najwyższej klasy specjalistów ds. bezpieczeństwa
 - a) Zwiększanie możliwości i rekrutacja personelu zarządzającego bezpieczeństwem
 - b) Rozwój edukacji w zakresie bezpieczeństwa i możliwości szkoleniowych dla wszystkich pracowników POSCO oraz partnerów biznesowych

Artykuł 14 (System zarządzania zdrowiem w pracy)

Zgodnie z zasadą zarządzania stanowiącą, że „firma jest na tyle zdrowa, co jej pracownicy”, POSCO promuje kluczowe polityki w następujących trzech obszarach, aby stworzyć przyjemną kulturę miejsca pracy, która zapobiega chorobom pracowników.

1. Tworzenie przyjemnego środowiska pracy
 - a) Ustanowienie systemu zarządzania chemikaliami w oparciu o program MSDS
 - b) Ocena środowiska pracy oraz ograniczanie zagrożeń i czynników ryzyka
 - c) Wdrażanie środków zapobiegających zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego
 - d) Zwiększenie funkcjonalności sprzętu ochronnego
2. Budowa systemu wczesnego wykrywania chorób
 - a) Badania fizykalne
 - b) Zapobieganie chorobom i ich leczenie
 - c) Ustanowienie i obsługa systemu zapobiegania i kontroli chorób zakaźnych, takich jak COVID-19
3. Środki poprawy zdrowia
 - a) Środki mające na celu poprawę cyklu życia (niepalenie/niepicie, ćwiczenia, odżywianie)
 - b) Zarządzanie przypadkami osób podatnych na choroby przewlekłe, zidentyfikowanych przez dostawców świadczeń zdrowotnych
 - c) Prowadzenie programów poprawy zdrowia psychicznego i doradztwa

- hazards and risks in the early stage
2. Creating a safety-first organizational culture
 - a) Establishing a workplace culture that prioritizes safety in all on-site works through safety audit measures, etc
 - b) Vitalizing two-way communication with representative bodies and POSCO's business partners
 - c) Building a workplace infrastructure that prioritizes safety, environment, and health
 3. Fostering top-notch safety professionals
 - a) Enhancing the capacity of and recruiting safety management personnel
 - b) Reinforcing safety education and training opportunities for all employees of POSCO and its business partners

Article 14 (Occupational Health Management System)

In line with its management principle that ‘a company is only as healthy as its employees’, POSCO is promoting its key policies in the following three areas to create a pleasant workplace culture that prevents illness of its employees.

1. Creating a pleasant workplace environment
 - a) Setting up a chemical management system based on an MSDS scheme
 - b) Assessing the workplace environment and reducing hazards and risk factors
 - c) Implementing measures to prevent musculoskeletal disorders
 - d) Enhancing the functions of protective equipment
2. Building an early disease detection system
 - a) Physical examinations
 - b) Disease prevention and treatment
 - c) Establishing and operating a system to prevent and control infectious diseases such as COVID-19
3. Health Enhancement Measures
 - a) Measures to improve lifecycle (no smoking/drinking, exercise, nutrition)
 - b) Managing persons who are prone to chronic diseases, as identified by healthcare providers
 - c) Operating mental health improvement and counselling programs

psychologicznego

V. Wytyczne w zakresie praw człowieka

POSCO przestrzega i wspiera uznane na całym świecie międzynarodowe standardy praw człowieka, takie jak PDPC, Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, Dziesięć zasad inicjatywy ONZ Global Compact, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

Wszyscy ludzie mają prawo być traktowani w pracy z godnością i szacunkiem. Obejmuje to prawo do życia i bezpieczeństwa fizycznego, wolność idei/ekspresji/religii, wolność zrzeszania się, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, gwarancję prywatności, bezpieczeństwo żywności i wody, zakaz tortur/niewolnictwa lub pracy przymusowej, prawo do uczciwych i godnych warunków pracy oraz prawo do niepodlegania niesprawiedliwej dyskryminacji. Od czasu przyjęcia Kodeksu Etyki, który odzwierciedla politykę firmy w zakresie praw człowieka w 2003 r., POSCO dokłada starań, aby zapobiegać naruszeniom praw człowieka i podejmować odpowiednie środki w celu zapobiegania i przeciwdziałania negatywnemu wpływowi na prawa człowieka, który może wystąpić w trakcie działań związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem i relacjami biznesowymi.

Artykuł 15 (Nasze podstawowe stanowisko w sprawie zarządzania prawami człowieka)

1. W celu wywiązania się z obowiązku przestrzegania praw człowieka i spełnienia oczekiwań interesariuszy, POSCO przyjmuje następujące podstawowe stanowisko w odniesieniu do zarządzania prawami człowieka.
 - ① Przestrzega przepisów prawa we wszystkich jurysdykcjach, w których POSCO prowadzi działalność i przestrzega uznanych na całym świecie globalnych standardów praw człowieka.
 - ② Znajduje sposoby na zapewnienie zgodności z uznanymi na arenie międzynarodowej standardami praw człowieka, gdy lokalne przepisy są z nimi sprzeczne.
 - ③ Traktuje ryzyko, które może spowodować poważne naruszenia praw człowieka, jako krytyczne kwestie biznesowe.
2. Zarządzanie ryzykiem w celu kultywowania kultury praw człowieka

V. Human Rights Guidelines

POSCO observes and supports the globally recognized international human rights standards, such as the UDHR, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the UN Global Compact Ten Principles, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and the Fundamental Conventions of the International Labor Organization (ILO).

All humans have the right to be treated with dignity. This includes the right to life and physical safety, freedom of ideas/expression/religion, freedom of association, work and home life balance, guarantee of privacy, food and water safety and security, prohibition of torture/slavery or forced labor, the right to fair and decent working conditions, and the right not to be subject to unfair discrimination. Since adopting the Code of Ethics that reflects its human rights policy in 2003, POSCO has made efforts to prevent human rights violations and to take adequate measures to prevent and address adverse human rights impacts that may occur in the course of its business management activities and business relations.

Article 15 (Our Basic Position on Human Rights Management)

1. To fulfill its responsibility of observing human rights and to meet the expectations of its stakeholders, POSCO takes the following basic positions in relation to human rights management.
 - ① Complies with laws in all jurisdictions where POSCO does business and observes the internationally recognized global human rights standards.
 - ② Finds ways to comply with the internationally recognized human rights standards when local regulations conflict with such standards.
 - ③ Treats risks that may cause severe human rights violations as critical business issues.
2. Risk management for cultivating a human rights culture

POSCO szanuje prawa człowieka wszystkich swoich pracowników, a w celu zapobiegania i łagodzenia potencjalnych zagrożeń, przygotowujemy wytyczne dotyczące praw człowieka i system zarządzania ryzykiem zgodnie z międzynarodowymi standardami praw człowieka i naszymi wewnętrznymi regulacjami oraz dzielimy się wynikami działań z opinią publiczną.

- ① POSCO podejmuje działania prewencyjne przeciwko takim praktykom zarządzania przedsiębiorstwem, które mogą mieć negatywny wpływ na prawa człowieka; w przypadku naruszeń POSCO wdraża odpowiednie środki.
- ② Oprócz zapewnienia, że firma POSCO nie narusza bezpośrednio praw człowieka ani nie przyczynia się do naruszeń praw człowieka, firma POSCO dokłada starań, aby zapobiegać i łagodzić negatywny wpływ na prawa człowieka występujący lub mogący występować w relacjach biznesowych, takich jak łańcuchy dostaw.

3. Obowiązek poszanowania praw człowieka

Polityka POSCO w zakresie praw człowieka ma zastosowanie do wszystkich jej pracowników; zalecamy przestrzeganie i w razie potrzeby wspieramy naszych dostawców i partnerów w przestrzeganiu międzynarodowych standardów praw człowieka i naszej polityki w tym zakresie. Ponadto szanujemy prawa wszystkich naszych interesariuszy i staramy się nie powodować potencjalnego naruszenia takich praw.

4. Podstawowe zasady

① Zakaz dyskryminacji i nękania

- POSCO nie dyskryminuje nikogo w zakresie warunków zatrudnienia, takich jak zatrudnienie, awans, edukacja, wynagrodzenie lub świadczenia ze względu na rasę, narodowość, płeć, wiek, wykształcenie, religię, region pochodzenia, niepełnosprawność, stan cywilny lub tożsamość płciową.
- POSCO gwarantuje warunki zatrudnienia, które są zgodne z ustawowymi godzinami pracy, zapewniają odpowiednie godziny pracy oraz rozsądne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i umożliwiają prowadzenie stylu życia, który zapewnia poszanowanie ludzkiej godności.
- POSCO zapewnia możliwości edukacyjne wszystkim swoim pracownikom, szanuje ich różnice kulturowe i utrzymuje odpowiednie środowisko pracy, aby pracownicy mogli skupić się na swojej pracy.
- POSCO nie zezwala na werbalne, fizyczne lub wizualne zachowania obraźliwe dla innych, w tym molestowanie seksualne, naruszające indywidualne prawa człowieka, oraz chroni prywatność i dane osobowe ludzi.

POSCO respects the human rights of all of its employees, and in order to prevent and mitigate potential risks, we prepare human rights guidelines and a risk management system in line with the international human rights standards and our internal regulations, and share the results with the public.

- ① POSCO takes preemptive actions against business management activities that may cause adverse impacts to human rights; should a violation occur, POSCO will implement adequate measures.
- ② Beyond ensuring that it does not directly violate human rights or contribute to human rights violations, POSCO makes efforts to prevent and mitigate adverse human rights-related impacts that occur or may occur in business relations, such as in supply chains.

3. Obligation to respect human rights

POSCO's human rights policy applies to all of its employees, and we recommend, and if necessary, support our suppliers and partners to comply with the international human rights standards and our human rights policies. Furthermore, we respect the rights of all of our stakeholders, and try not to cause any potential violation of such rights.

4. Fundamental principles

① Prohibition of Discrimination and Harassment

- POSCO does not discriminate in terms of employment terms and conditions, such as employment, promotion, education, compensation, or benefits based on race, nationality, sex, age, educational background, religion, region of origin, disability, marital status, or gender identity.
- POSCO guarantees the conditions of employment that observe statutory working hours, maintain appropriate working hours, and provide reasonable remuneration for overtime work for a lifestyle that maintains human dignity.
- POSCO provides educational opportunities to all its employees, respects their cultural differences, and maintains a proper workplace environment for them to focus on their work.
- POSCO does not permit verbal, physical, or visual behaviors that are offensive to others, including sexual harassment that violates individual human rights, and protects privacy and personal information of others.

- POSCO wdraża działania dyscyplinarne, ustalając fakty dotyczące niewłaściwego postępowania pracownika w oparciu o zasadę sprawiedliwości proceduralnej na podstawie odpowiednich przepisów, takich jak zasady zatrudnienia, regulamin pracowniczy oraz wytyczne dotyczące nagradzania i karania.
- ② Zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
 - POSCO dokłada wszelkich starań, aby praca nie była wykonywana pod przymusem psychicznym lub fizycznym.
 - W odniesieniu do warunków pracy osób nieletnich i wymogów dotyczących minimalnego wieku, POSCO przestrzega przepisów prawa pracy obowiązujących w danym kraju oraz międzynarodowych standardów pracy.
- ③ Wolność zrzeszania się i gwarantowane prawo do negocjacji zbiorowych
 - POSCO przestrzega konstytucji i ustawy o związkach zawodowych i dostosowaniu stosunków pracy (ustawa o stosunkach pracy), które stanowią podstawę naszej polityki w zakresie praw człowieka; stara się przestrzegać i gwarantować ochronę praw swoich pracowników; oraz chroni ich wolność zrzeszania się, prawo do organizowania się i prawo do rokowań zbiorowych.
- ④ Gwarancje bezpieczeństwa pracy
 - POSCO buduje kulturę nastawioną na zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy, dopilnowując, że wszyscy jej pracownicy pracują w bezpiecznym środowisku i podejmują odpowiednie środki w celu przeciwdziałania zidentyfikowanym zagrożeniom wobec bezpieczeństwa. Ponadto wspieramy naszych partnerów w tworzeniu systemów zarządzania bezpieczeństwem.
- ⑤ Gwarancje praw środowiskowych
 - POSCO rozumie, że środowisko i energia są kluczowymi elementami jej działalności biznesowej i dąży do tworzenia zrównoważonej, niskoemisyjnej i przyjaznej środowisku gospodarki.
 - Poprzez efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych i promowanie ponownego wykorzystania produktów ubocznych, POSCO dokłada starań, aby przywrócić naturalne siedliska i zachować różnorodność biologiczną.
- ⑥ Ochrona praw człowieka lokalnych mieszkańców
 - POSCO zarządza swoją działalnością biznesową w sposób pozwalający zapewnić ochronę praw człowieka lokalnych mieszkańców, takich jak ochrona środowiska, bezpieczeństwo i zdrowie oraz swoboda pobytu. Ponadto POSCO zbiera opinie zgodnie z odpowiednimi przepisami i regulacjami, aby chronić

- POSCO conducts disciplinary actions by establishing the facts of an employee's misconduct through procedural fairness on the grounds of relevant regulations, such as its employment rules, personnel regulations, and reward and punishment guidelines.
- ② Prohibition of Forced and Child Labor
 - POSCO is committed to ensuring that work is not performed involuntarily through psychological or physical coercion.
 - With regard to the working conditions for minors and the minimum age requirements, POSCO observes the labor laws of applicable countries and international labor standards.
- ③ Freedom of Association and Guarantee of Right to Collective Bargaining
 - POSCO abides by the Constitution and the Trade Union and Labor Relations Adjustment Act (Labor Relations Act), which are the basis of our human rights policy; strives to observe and guarantee the rights of its employees; and protects their freedom of association, their right to organize, and their right to collective bargaining.
- ④ Occupational Safety Guarantees
 - POSCO builds a culture that is committed to workplace safety by ensuring that all of its employees work in a safe environment and takes adequate measures to address any safety risk that has been identified. In addition, we support our partners establish safety management systems.
- ⑤ Environmental Right Guarantees
 - POSCO acknowledges that the environment and energy are core elements of its business activities, and strives to establish a sustainable, low-carbon, eco-friendly economy.
 - By making efficient use of natural resources and promoting the reuse of its by-products, POSCO makes efforts to restore natural habitats and preserve biodiversity.
- ⑥ Protection of Local Residents' Human Rights
 - POSCO manages its business activities to ensure that the human rights of local residents, such as their environment, safety and health, and freedom of residence, are not violated. Moreover, POSCO collects opinions in compliance with the relevant laws and regulations to observe freedom and the traditional

wolność i tradycyjne wartości lokalnej społeczności.

- Pracownicy ochrony w miejscu pracy nie powinni stosować zachowań obraźliwych, w tym naruszających prawa człowieka, i powinni przestrzegać lokalnych przepisów i standardów międzynarodowych.
- ⑦ Ochrona praw człowieka klientów
- Aby chronić życie, zdrowie i bezpieczeństwo swoich klientów, podczas oferowania produktów i usług, POSCO zachowuje należyłą ostrożność w oparciu o normy ustawowe.
- ⑧ Odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw
- POSCO wspiera wszystkich swoich dostawców i partnerów w przestrzeganiu zobowiązań dotyczących ochrony praw człowieka.

Artykuł 16)Proces zachowania należytej staranności w zakresie praw człowieka (HRDD)

POSCO identyfikuje naruszenia praw człowieka, aby im zapobiegać i łagodzić ich negatywny wpływ, a w razie potrzeby przeprowadza działania HRDD, wypełniając swoje zobowiązanie do ochrony praw człowieka. Procedura zapewnienia należytej staranności obejmuje identyfikację i ocenę faktycznego/potencjalnego wpływu działań na prawa człowieka, reagowanie na zidentyfikowane problemy, dokumentowanie reakcji i komunikowanie się z interesariuszami na temat sposobu postępowania.

HRDD uwzględnia następujące kwestie:

- ① POSCO uwzględnia w swoim procesie HRDD niekorzystny wpływ działań związany z prawami człowieka, który może wystąpić bezpośrednio lub pośrednio w naszych działaniach związanych z zarządzaniem biznesem i relacjami biznesowymi.
- ② POSCO bierze pod uwagę w swoim procesie HRDD różne czynniki, takie jak wielkość i lokalizacja miejsca pracy, ryzyko związane z prawami człowieka, charakter i istotę działalności oraz lokalne uwarunkowania polityczne i gospodarcze oraz kultury.
- ③ POSCO rozumie, że wraz ze zmieniającymi się działaniami korporacyjnymi i środowiskiem prowadzenia działalności gospodarczej, ryzyko związane z prawami człowieka będzie stopniowo ulegać zmianie, i POSCO nieustannie stosuje tę zasadę w praktyce.

1. Metoda zachowania należytej staranności

POSCO stara się identyfikować i badać wszelkie rzeczywiste i potencjalne negatywne skutki działań wobec praw człowieka w ramach krajowych i

values of a local community.

- Workplace security personnel should not engage in an offensive behavior, including those that violates human rights, and should comply with local laws and international standards.
- ⑦ Protection of Customers' Human Rights
- To preserve the life, health, and safety of its customers, when offering its products and services, POSCO exercises due caution based on the statutory standards.
- ⑧ Responsible Supply Chain Management
- POSCO supports all of its suppliers and partners to comply with the human rights protection obligations.

Article 16 (Human Rights Due Diligence (HRDD) Process)

POSCO identifies human rights violations to prevent and to mitigate their negative impact, and if necessary, conducts an HRDD to fulfill its commitment to human rights protection. The due diligence procedure includes identifying and evaluating an actual/potential human rights impact, responding to the identified issues, documenting the response measures, and communicating with the stakeholders about how it was handled.

An HRDD takes the following into consideration:

- ① POSCO includes, in its HRDD, adverse impacts related to human rights that may occur directly or indirectly in our business management activities and business relations.
- ② POSCO considers, in its HRDD, various factors, such as the size and location of a worksite, human rights related risks, nature and substance of the business, and local political and economic circumstances and cultures.
- ③ POSCO perceives that with the changing corporate actions and business operation environment, the human rights risks will gradually be affected, and POSCO continuously applies this belief in real life.

1. Due diligence method

POSCO endeavors to identify and examine any actual and potential negative impacts on human rights in domestic and overseas business management activities and

zagranicznych działaniach związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem i relacjami biznesowymi zgodnie z następującymi procesami:

- ① W przypadku wykrycia zagrożenia dla praw człowieka w głównym miejscu pracy w Korei lub za granicą, przeprowadzony zostanie proces HRDD w celu oceny sytuacji i opracowania środków naprawczych.
- ② Zasadniczo proces zachowania należytej staranności będzie przeprowadzony przez wewnętrznego specjalistę, ale w razie potrzeby może być przeprowadzony z pomocą zewnętrznego specjalisty.
- ③ W zależności od okoliczności, zostaną przeprowadzone rozmowy z grupami, które mogą być potencjalnie narażone na wpływ danego działania oraz z zainteresowanymi stronami.
- ④ Proces HRDD określi potencjalny i rzeczywisty wpływ działań. W odniesieniu do potencjalnego wpływu, wyniki oceny zostaną ujawnione w całej firmie i na podstawie odpowiednich procedur zostaną podjęte środki zapobiegawcze i łagodzące. Środki zaradcze i rozwiązania powinny być identyfikowane w odniesieniu do rzeczywistego wpływu, który już wystąpił.
- ⑤ Proces HRDD zostanie przeprowadzony przy użyciu listy kontrolnej, która ocenia podstawowe elementy zarządzania prawami człowieka.

2. Reakcja i działania następcze

W celu zapobiegania i łagodzenia potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, ustanowiony zostanie system reagowania i wdrożone zostaną środki następcze w oparciu o faktyczne ustalenia z procesu HRDD.

a) Ustanowienie wewnętrznego systemu reagowania

- ① W celu rozwiązania zidentyfikowanych problemów, jasne określenie ról i obowiązków odpowiednich działów.
- ② Właściwe stosowanie wewnętrznych procedur podejmowania decyzji, alokacji budżetu i monitorowania w celu skutecznego reagowania na zidentyfikowany wpływ działań.
- ③ Zapewnienie, że odpowiednie działy rozumieją kwestie zidentyfikowane w procesie HRDD, oraz zarządzanie nimi i zajmowanie się nimi jako kwestiami krytycznymi.

b) Działania następcze i środki zaradcze

- ① W przypadku faktycznego lub potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, podjęte zostaną niezbędne i wykonalne środki w celu zapobieżenia i złagodzenia tego wpływu.
- ② Nawet przy najlepszych politykach i procedurach, w przypadku wystąpienia

business relations according to the following processes:

- ① When a human rights risk is detected at a major worksite in Korea or abroad, an HRDD will be conducted to assess the situation and to generate corrective measures.
- ② In principle, a due diligence will be conducted by an in-house professional, but if necessary, it may be conducted with an assistance of a third-party professional.
- ③ Depending on the circumstances, practically, the interviews will be conducted with groups that may potentially be exposed to the impact at issue and with the stakeholders.
- ④ An HRDD will identify potential and actual impact. With regard to potential impact, the results of assessment will be disclosed company-wide and based on the relevant procedures performed, the prevention and mitigation measures will be taken. Remedies and solutions should be identified against the actual impact that has already taken place.
- ⑤ An HRDD will be conducted by using a checklist that diagnoses the essential elements of human rights management.

2. Response and follow-up

In order to prevent and mitigate potential adverse impact on human rights, a response system will be established and follow-up measures will be implemented based on the factual findings of an HRDD.

a) Establish an Internal Response System

- ① For the purpose of resolving the identified issues, to clearly outline the roles and responsibilities of the relevant departments.
- ② To properly apply the internal decision-making, budget allocation and monitoring procedures to effectively respond to the identified impact.
- ③ To ensure that the relevant departments understand the HRDD-identified issues and to manage and address them as critical issues.

b) Follow-up Measures and Remedies

- ① When there is an actual or potential adverse human rights impact, necessary and feasible measures will be taken to prevent and mitigate it.
- ② Even with the best policies and procedures in place, when there is an

nieprzewidzianego negatywnego wpływu, należy podjąć wysiłki, samodzielnie lub we współpracy z innymi podmiotami, w celu skorygowania negatywnego wpływu.

- ③ Nawet jeśli firma POSCO nie jest bezpośrednio odpowiedzialna za naruszenie praw człowieka, w przypadku gdy negatywny wpływ na prawa człowieka spowodowany przez inne podmioty (np. dostawców) jest związany z jej działalnością, produkcją i usługami, firma POSCO odegra swoją rolę w procesie zaradzenia temu wpływowi.
- ④ Jeśli mamy uprawnienia do zapobiegania naruszeniom praw człowieka i łagodzenia ich skutków, będziemy z nich korzystać; w przeciwnym razie będziemy współpracować z innymi odpowiednimi podmiotami, aby wzmocnić nasze uprawnienia.
- ⑤ Jako skuteczny środek zaradczy, system rozpatrywania skarg będzie dostępny dla interesariuszy.

3. Komunikacja z zainteresowanymi stronami

POSCO zbiera opinie interesariuszy na temat tego, czy jej działania mające na celu przeciwdziałanie naruszeniom praw człowieka były odpowiednie i bierze odpowiedzialność za wyjaśnienie wyników oceny wpływu na prawa człowieka i środki zaradcze.

- ① Komunikowanie się z interesariuszami (w tym osobami fizycznymi i inwestorami) w oparciu o zasadę odpowiedzialności i przejrzystości oraz rozważanie różnych środków komunikacji, takich jak spotkania osobiste i kanały internetowe (np. oficjalna strona internetowa firmy, infolinia), aby informacje były łatwo dostępne dla interesariuszy.
- ② Podejmiemy próbę zapewnienia informacji, które będą pomocne dla interesariuszy w ich ocenie, czy nasze reakcje są odpowiednie w stosunku do określonego wpływu działań na prawa człowieka.

4. Integracja i doskonalenie systemu

Praktyczne ulepszenia w zarządzaniu prawami człowieka zostaną wdrożone w ramach działań mających na celu zintegrowanie wyników procesu HRDD z kulturą organizacyjną i ulepszenie systemu.

- ① Prowadzenie działań mających na celu integrację zarządzania prawami człowieka z kulturą organizacyjną poprzez prowadzenie szkoleń na temat konieczności i norm związanych z zarządzaniem prawami człowieka dla wszystkich pracowników oraz dzielenie się z nimi udanymi i nieudanymi praktykami zarządzania prawami człowieka.

unforeseen adverse impact, efforts should be made, either alone or in collaboration with other entities, to correct the adverse impact.

- ③ Even if POSCO is not directly responsible for the human rights violation, when an adverse human rights impact caused by other entities (i.e., supplier) is associated with its operations and productions, and services, POSCO will perform its prescribed role to remedy the impact.
- ④ If we have the power to prevent and mitigate a human rights violation, we will make a use of it; otherwise, we will collaborate with other relevant entities to reinforce our power.
- ⑤ As an effective means of remedy, a grievance handling system will be open to the stakeholders.

3. Communication with the stakeholders

POSCO collects the stakeholders' opinions on whether its actions to address human rights violations were appropriate and takes responsibility for explaining the results of its human rights impact assessment and responsive measures.

- ① To communicate with the stakeholders (including individuals and investors) on the basis of responsibility and transparency, and consider various means of communication, such as in-person meetings and online channels (e.g., official company website, helpline), to make information easily accessible to the stakeholders.
- ② To try providing information that will be helpful to the stakeholders in their evaluation of whether our responses are appropriate in connection with certain human rights impact.

4. Integration and system improvement

Practical improvements to the human rights management will be induced by actions to integrate the HRDD results in the organizational culture and system improvement.

- ① To engage in activities designed to integrate human rights management into the organizational culture by conducting a training on the necessity of and the norms related to human rights management for all employees, and sharing the successful and unsuccessful human rights management practices with them.

- ② Prowadzenie działań, które będą stale ulepszać system zarządzania prawami człowieka, takie jak zasięganie profesjonalnych porad, komunikowanie się z interesariuszami i identyfikowanie obszarów, które wymagają poprawy poprzez wdrożenie systemu.

Artykuł 17 (Proces rozpatrywania skarg dotyczących praw człowieka)

Jako skuteczny środek zaradczy, POSCO oferuje swoim interesariuszom program rozpatrywania skarg. Program rozpatrywania skarg pełni następujące ważne funkcje w związku z naszym zobowiązaniem do przestrzegania praw człowieka:

- ① Ułatwienie identyfikacji negatywnego wpływu na prawa człowieka i zapewnienie kanału umożliwiającego bezpośrednio zainteresowanym stronom zgłaszanie obaw
- ② Kontrolowanie rozprzestrzeniania się zagrożeń dla praw człowieka poprzez zbieranie skarg i bezpośrednio oferowanie środków zaradczych na wczesnym etapie
- ③ Identyfikacja i eliminacja słabych punktów w polityce i procedurach dotyczących praw człowieka poprzez analizę ich status quo

Dysponujemy kanałami takimi jak Centrum Doradztwa Etycznego (infolinia) i Centrum Zgłaszania Nieetycznych Zachowań (infolinia) dla osób poszkodowanych i społeczności lokalnych, a także staramy się niezwłocznie rozwiązywać i naprawiać wszelkie zgłoszone problemy. Ściśle przestrzegamy systemu ochrony osób składających skargi, aby żaden z naszych pracowników i interesariuszy nie był narażony na jakiegokolwiek niedogodności.

[Złóż skargę na adres: humanrights@posco.com]

VI. Nasze stanowisko w sprawie zasobów ludzkich (HR) i zarządzania pracą

Artykuł 18 (Rekrutacja)

Zasadniczo POSCO zatrudnia pracowników w drodze otwartej rekrutacji, a biorąc pod uwagę nasze strategiczne kierunki działań i sytuację kadrową, wybieramy „kreatywne talenty o praktycznym i opiekuńczym nastawieniu”. Zgodnie z naszymi systematycznymi i profesjonalnymi procedurami i standardami weryfikacji, oceniamy kompetencje i umiejętności kandydatów w sposób obiektywny i traktujemy wszystkich kandydatów sprawiedliwie.

- ② To engage in activities that will continuously improve the human rights management system, such as seeking professional advice, communicating with the stakeholders, and spotting the areas that need improvement through the implementation of the system.

Article 17 (Human Rights Grievance Handling Process)

As an effective means of remedy, POSCO offers a grievance handling program for its stakeholders. The grievance handling program performs the following important functions in connection with our commitment to observe human rights:

- ① To facilitate the identification of adverse human rights impact and to provide a channel that allows the directly affected stakeholders to raise concerns
- ② To control a proliferation of human rights threats by collecting grievances and directly offering remedies in the early stage
- ③ To identify and addresses weaknesses in human rights policy and procedures by analyzing their status quo

We have channels such as the Ethics Counseling Center (helpline) and the Center for Reporting Unethical Behavior (hotline) for the adversely affected individuals and local communities, and we try to promptly address and remedy any issues raised. We strictly adhere to the system of protecting those who file a grievance so that none of our employees and stakeholders will be subject to any disadvantage.

[File a grievance to: humanrights@posco.com]

VI. Our Position on Human Resource (HR) and Labor Management

Article 18 (Recruitment)

In principle, POSCO hires through open recruitment, and in consideration of our strategic directions and the hiring situation, we select ‘creative talents with a practical and caring mindset.’ In accordance with our systematic and professional screening procedures and standards, we evaluate the applicants’ competence and skills objectively and treat all applicants fairly.

Artykuł 19 (Ocena i wynagrodzenie)

1. POSCO stosuje sprawiedliwy i obiektywny system oceny, który umożliwia wynagradzanie pracowników w oparciu o ich wyniki pracy. Przed przeprowadzeniem oceny zarówno osoba oceniana, jak i oceniający zobowiązują się do „uczciwej oceny”, a osoba oceniana może zgłosić zastrzeżenia do wyników swojej oceny w ramach odrębnych procedur. Dla przełożonych takie wieloźródłowe oceny z udziałem współpracowników i członków zespołu pomagają im przemyśleć i poprawić swoje umiejętności przywódcze, w tym praktykowanie filozofii zarządzania, zdolności komunikacyjne i metody pracy. Aby zapewnić obiektywną i sprawiedliwą ocenę pracowników przez przełożonych, prowadzimy regularne szkolenia dotyczące kryteriów i metod oceny.
2. Biorąc pod uwagę czynniki wewnętrzne i zewnętrzne, bez dyskryminacji ze względu na płeć, wynagrodzenia mogą być zróżnicowane w zależności od indywidualnych ocen pracowników. Oferujemy również premie dla wyróżniających się pracowników.

Artykuł 20 (Proces oceny)

1. POSCO przeprowadza regularne oceny (raz w roku) wszystkich stałych pracowników w oparciu o sprawiedliwe i systematyczne standardy. W oparciu o wyniki pracy i samooceny przygotowane przez pracowników, oceny są przeprowadzane kilka razy, aby systematycznie mierzyć wydajność każdego pracownika. Regularne oceny oceniają wydajność pracy, kompetencje, kwalifikacje i świadomość etyczną pracowników, a ich wyniki są wykorzystywane przy ich awansach i szkoleniach, a także przy ich wynagradzaniu, w ramach którego stosujemy zróżnicowany system wynagrodzeń oparty na wynikach.
2. Co więcej, dzięki systemowi oceny, który pozwala naszym pracownikom na opisanie wyników swojej pracy, a przełożonym na zapewnienie coachingu, zapewniamy wsparcie, tak aby coaching i informacje zwrotne na temat pracy były dostępne przez cały czas.

Artykuł 21 (Nasze stanowisko w sprawie wynagrodzeń)

1. Wynagrodzenie w POSCO składa się z pensji podstawowej, świadczeń i zachęt, a pensja podstawowa jest określana na podstawie kompetencji i wyników pracy każdego pracownika. Ponadto właściwie zarządzamy wynagrodzeniami pracowników w celu zapewnienia zgodności z przepisami prawa pracy i regulacjami obowiązującymi w każdym kraju lub regionie.

Article 19 (Appraisal and reward)

1. POSCO has a fair and objective appraisal system in place to compensate personnel based on their performance. Prior to conducting an appraisal, both the appraisee and the appraiser pledge a 'fair appraisal', and the appraisee may raise an objection to the results of his/her appraisal through separate procedures. For supervisors, these multi-source appraisals with colleagues and teammates allow them to reflect on and improve their leadership skills, including their practice of the management's philosophy, communication abilities, and work methods. To assure objective and fair appraisals of employees by supervisors, we conduct regular training sessions on the appraisal criteria and methods.
2. In consideration of the internal and external factors, without any discrimination based on gender, wages may be differentiated according to the employees' individual appraisals. We also offer bonuses to outstanding employees.

Article 20 (Appraisal process)

1. POSCO conducts regular appraisals (once a year) for all permanent employees based on its fair and systematic standards. Based on the work performance and self-appraisal results prepared by the employees themselves, appraisals are carried out several times to systematically measure the performance of each employee. Regular appraisals rate the employees' work performance, competence, qualifications, and ethical awareness, and the results are used in their promotions and trainings, as well as their compensation, which applies the differentiated compensation system based on performance.
2. Furthermore, by operating an appraisal system that allows our employees to input their work performance and supervisors to provide coaching, we provide support so that the coaching and feedback on work is available at all times.

Article 21 (Our position on wage)

1. POSCO's wages consist of base salary, benefits, and incentives, and a base salary is determined by each employee's work-related competence and performance. In addition, our employees' wages are thoroughly managed to ensure compliance with the provisions stipulated in the labor relations laws and regulations of each country or region.

2. Wynagrodzenie jest w pełni wypłacane w formie przelewu, a pracownicy, którzy przekroczyli ustawowy czas pracy, otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny zgodnie z normami określonymi przez krajowe lub lokalne przepisy prawa pracy.

Artykuł 22 (Nasze stanowisko w sprawie godzin pracy)

1. POSCO przestrzega wszystkich przepisów dotyczących warunków zatrudnienia, w tym podstawowych godzin pracy, corocznego płatnego urlopu i godzin nadliczbowych, a także przestrzega pisemnych umów zawartych z przedstawicielami pracowników. Praca w godzinach nadliczbowych jest dobrowolna i powinna być wykonywana zgodnie ze standardami określonymi przez krajowe lub lokalne przepisy prawa pracy.
2. Aby skutecznie zarządzać kwestią zmęczenia pracowników, godziny pracy, schematy zmian i godziny przerw są ustalane zgodnie z odpowiednimi przepisami i regulacjami, a wszyscy pracownicy mają zapewnione odpowiednie przerwy na posiłki i odpoczynek. Aby stworzyć autonomiczne i elastyczne środowisko pracy, oferujemy elastyczne programy pracy w niepełnym wymiarze godzin i pracy z domu na niektórych stanowiskach.

VII. System rozwoju kapitału ludzkiego

POSCO prowadzi różne programy mające na celu rozwój umiejętności zawodowych swoich pracowników. Programy te pomagają każdemu pracownikowi rozwijać się poprzez pracę, nawiązywanie kontaktów i naukę.

Artykuł 23 (Rozwój kariery)

POSCO wspiera kolejne pokolenia rozważnych liderów biznesowych, a w celu poprawy praktycznej wiedzy technicznej, aktywnie wspiera rozwój kariery swoich pracowników. W oparciu o model Planu Rozwoju Kariery (CDP) dla każdego obszaru działań, pracownicy biurowi i inżynierowie sami opracowują plany rozwoju kariery. Nowi pracownicy najpierw zdobywają doświadczenie danym obszarze działań przez pewien czas, a następnie mogą rozszerzyć swoją karierę na inne obszary. Aby promować samodzielny rozwój kariery swoich pracowników, POSCO co roku zachęca pracowników do rozmów z kierownikami działów i przeprowadza kwartalne ankiety w całej firmie na temat czynników związanych z pracą. Pracownicy techniczni w terenie, poprzez regularną rotację w swoich działach i na stanowiskach, rozwijają

2. Wages are fully paid to bank account, and overtime pay is provided to the employees who exceed their statutory working hours pursuant to the standards set by national or local labor laws.

Article 22 (Our position on working hours)

1. POSCO observes all laws regarding the conditions of employment, including base hours, annual paid leave, and overtime hours, and complies with the written agreements made with the workers' representatives. All overtime work is voluntary and should be performed in accordance with the standards set by the national or local labor laws.
2. To effectively manage worker fatigue, the working hours, shift patterns, and break hours are determined in accordance with the relevant laws and regulations, and all workers are provided with appropriate break hours for meals and rest. To create an autonomous and flexible workplace environment, we have a flexible part-time work and work-from-home programs in place for certain positions.

VII. Human Capital Development System

POSCO operates various programs aimed at strengthening its employees' professional skillsets. These programs help each employee to grow through work, networking, and learning.

Article 23 (Career Development)

POSCO fosters the next generation of insightful business leaders, and to improve the field technical expertise, actively supports its employees' career development. Based on the Career Development Plan (CDP) model for each area of practice, the office staff members and the engineers devise career development plans themselves. New hires first gain experiences in the same practice area for a certain period of time, then they may expand their careers to other practice areas. To promote this self-led career development for its employees, POSCO encourages the employees to have interviews with the department heads every year and takes a quarterly company-wide survey on work-related factors. Technical field staff members, by regularly rotating within their departments and positions, strengthen their technical expertise and ability to respond to an emergency.

swoją wiedzę techniczną i zdolność reagowania na sytuacje awaryjne. Wybitni pracownicy są szkoleni w zakresie zarządzania procesami produkcyjnymi, aby ostatecznie zostać kierownikami terenowymi.

Artykuł 24 (Program rozwoju kompetencji i indywidualne wsparcie szkoleniowe)

POSCO koncentruje się na kształceniu profesjonalistów w celu przekazywania wiedzy technologicznej zgodnie ze zmianami w środowisku pracy i oferuje dostosowane programy szkoleniowe dla liderów, aby rozwijać umiejętności przywódcze przełożonych. Aby rozwijać przyszłe talenty, POSCO oferuje programy edukacyjne dostosowane do stanowisk, w tym kursy stacjonarne i e-learningowe.

VIII. Nasze stanowisko w sprawie różnorodności, równości i integracji (DE&I)

W POSCO wierzymy, że różnorodność, równość i integracja mają zasadnicze znaczenie dla naszej kultury i staramy się promować te wartości we wszystkich naszych miejscach pracy. Dajemy wszystkim naszym pracownikom możliwość swobodnego wyrażania opinii i wdramy wydajny i elastyczny system organizacyjny poprzez ciągłe identyfikowanie i rozwiązywanie problemów. Ponadto, zakazując dyskryminacji ze względu na płeć, narodowość, rasę i niepełnosprawność oraz uznając i rozumiejąc różnorodność i różnice kulturowe, tworzymy miejsce pracy, w którym wszyscy są szanowani.

IX. Polityka bezpieczeństwa informacji

Artykuł 25 (Zasady bezpieczeństwa informacji)

W POSCO dążymy do zapewnienia i utrzymania globalnej konkurencyjności naszej firmy poprzez przestrzeganie międzynarodowych standardów bezpieczeństwa informacji oraz odpowiednich przepisów krajowych i zagranicznych, a także do ochrony zasobów informacyjnych, takich jak podstawowe technologie i zasoby ludzkie, które są źródłem naszej przewagi konkurencyjnej. W związku z tym przygotowujemy uczciwe i rozsądne zasady i standardy bezpieczeństwa informacji, a wszyscy nasi pracownicy dążą do utrzymania najwyższego poziomu ochrony w miarę zdobywania

Outstanding employees are trained in the production process management to eventually become field supervisors.

Article 24 (Competence Strengthening Program and Customized Training Support)

POSCO focuses on nurturing professionals to transfer technological knowledge in line with changes in the workplace environment, and it offers customized leadership training programs to strengthen the supervisors' leadership skills. To develop future talents, POSCO offers position-customized education programs, including class learnings and e-learning courses.

VIII. Our Position on Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I)

At POSCO, we believe that diversity, equity, and inclusion are essential to our culture, and strive to promote them in all of our worksites. We give all our employees an opportunity to express their opinions freely and implement an efficient and flexible organizational system by continuously identifying and resolving problems. Also, by prohibiting discrimination based on gender, nationality, race, and disability, and acknowledging and understanding the diversity and cultural gaps, we are making a workplace where everyone is respected.

IX. Information Security Policy

Article 25 (Information Security Principles)

At POSCO, we are striving to secure and maintain our global competitiveness by complying with the international standards for information security and relevant domestic and foreign laws, and to protect information assets such as core technologies and HR, which are the source of our competitive edge. In that regard, we are preparing fair and reasonable policies and standards for information security, and all our employees are striving to maintain the highest level of protection as they attain execution power by making information security a part of their daily life. To this end, we

uprawnień wykonawczych, czyniąc bezpieczeństwo informacji częścią swojego codziennego życia. W tym celu działamy w pięciu strategicznych kierunkach, aby zapewnić realizację tych założeń:

- ① POSCO uznaje bezpieczeństwo informacji za jedno ze swoich działań zarządczych i ustanawia system zarządzania bezpieczeństwem informacji, aby szybko reagować na zmiany w środowisku biznesowym.
- ② Pracownicy POSCO zdają sobie sprawę, że są głównymi osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo informacji i że mogą poprawić poziom bezpieczeństwa poprzez ciągłe uczestnictwo w sesjach edukacyjnych i szkoleniowych w celu stania się ekspertami w zakresie bezpieczeństwa informacji.
- ③ Pracownicy POSCO czynią bezpieczeństwo informacji częścią swojego codziennego porządku dnia i integrują związane z tym działania z kulturą korporacyjną.
- ④ POSCO tworzy systematyczną organizację bezpieczeństwa informacji oraz definiuje i stosuje jasne role i obowiązki.
- ⑤ POSCO ustanawia i stosuje procedury mające na celu identyfikację luk w zabezpieczeniach i ciągłe zarządzanie nimi.

Artykuł 26 (Cykl operacyjny polityki bezpieczeństwa informacji)

1. Przepisy i wytyczne POSCO dotyczące bezpieczeństwa informacji opierają się na zasadach bezpieczeństwa danych. Są one zmieniane co roku w celu odzwierciedlenia najnowszych przepisów i systemów oraz zmian w środowisku wewnętrznym i zewnętrznym. Gdy przepisy i wytyczne są uchwalane, zmieniane lub uchylane, są one weryfikowane przez naszego specjalistę ds. bezpieczeństwa informacji lub komitet ds. bezpieczeństwa informacji i zgłaszane najwyższemu kierownictwu w celu ich zatwierdzenia i sfinalizowania.
2. System polityki bezpieczeństwa informacji składa się z czterech warstw: zasad, przepisów, wytycznych i procedur operacyjnych. Przepisy określają działania, takie jak polityka bezpieczeństwa informacji, organizacja, zarządzanie zmianami i reagowanie na naruszenia bezpieczeństwa, wraz ze standardami operacyjnymi dla każdego obszaru, takimi jak bezpieczeństwo zasobów, personelu i dokumentów. Ponadto ustanowiono polityki ochrony informacji dla każdego sektora jako wytyczne dla wdrażania przepisów; są one wdrażane pod nadzorem każdego departamentu wykonawczego.

are operating the following five strategic directions to secure execution:

- ① POSCO recognizes information security as one of its management activities and establishes an information security management system to respond to changes in the business environment in a timely manner.
- ② POSCO employees recognize that they are the main agents for information security, and that they can improve the level of security by continuously participating in education and training sessions to nurture information security experts.
- ③ POSCO employees make information security part of their daily routine and establish related activities as a corporate culture.
- ④ POSCO forms a systematic information security organization and defines and applies clear roles and responsibilities.
- ⑤ POSCO establishes and operates procedures to identify security vulnerabilities and to manage them continuously.

Article 26 (Information Security Policy Operations Cycle)

1. POSCO's information security regulations and guidelines are based on data security principles. These are amended each year to reflect the latest laws and systems and changes in the internal and external environments. When regulations and guidelines are enacted, amended, or repealed, they are reviewed by our Information Security Officer or Information Security Committee, and reported to the top management to be approved and finalized.
2. The information security policy system consists of four layers: principles, regulations, guidelines, and operating procedures. The regulations specify activities such as information security policies, organization, management of change, and responding to security breaches, together with the operation standards for each field, such as assets, personnel, and document security. In addition, information protection policies for each sector have been established as sub-guidelines of the regulations and are implemented under the supervision of each executive department.

X. Polityka dotycząca odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów

Jako firma globalna, POSCO zobowiązuje się do aktywnego uczestnictwa w wysiłkach na rzecz odpowiedzialnego zakupu minerałów i do wypełniania swoich obowiązków społecznych w zakresie ochrony praw człowieka, poprzez ustanowienie odpowiedzialnego łańcucha dostaw w celu rozwiązania problemów społecznych, takich jak łamanie praw człowieka, niszczenie środowiska i napływ funduszy z grup konfliktowych w Afryce, Azji i na Bliskim Wschodzie.

Aby zapewnić odpowiedzialne zarządzanie minerałami, POSCO ustanowiło systematyczną politykę i stosuje standardowe procedury operacyjne w oparciu o wytyczne OECD dotyczące zachowania należytej staranności.

POSCO korzysta z formularzy Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) i Cobalt Reporting Template (CRT) dostarczonych przez RMI Association, a także POSCO Know Your Company (KYC) i Supplier Questionnaire Survey, które firma opracowała niezależnie w celu identyfikacji i ograniczania ryzyka w łańcuchach dostaw cyny, wolframu, tantalum, złota i kobaltu.

Artykuł 27 (Docelowi dostawcy)

Podczas podpisywania umowy lub rejestracji nowego dostawcy, zalecamy, aby dostawca zlecił przeprowadzenie badania due diligence przez organizację zewnętrzną w ramach programu Responsible Minerals Assurance Program (RMAP) dla zakładów hutniczych w łańcuchu dostaw. W wyniku tych działań kierownictwa i pracowników POSCO, zakłady hutnicze POSCO są w 100% certyfikowane przez RMI w zakresie minerałów pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka (CAHRA). Oprócz cyny i wolframu, zakres minerałów z regionów ogarniętych konfliktami (3TG) został rozszerzony o kobalt od 2020 r. ze względu na przypadki łamania praw człowieka, takie jak praca dzieci, podczas wydobywania.

Artykuł 28 (Zarządzanie ryzykiem dostawców wysokiego ryzyka)

1. POSCO wybrało 211 regionów w 24 krajach jako CAHRA, aby zarządzać swoim łańcuchem dostaw i zapewnić zgodność z przepisami, tak aby surowce mogły być kupowane tylko od hut posiadających certyfikat RMAP. W szczególności gromadzenie informacji i ocena ryzyka są przeprowadzane już od etapu rejestracji dostawcy w celu identyfikacji dostawców wysokiego ryzyka (tj. Czerwonej Flagi) i zarządzania ryzykiem. W przypadku dostawców wysokiego ryzyka nabywca musi zidentyfikować ukryte ryzyko i zarządzić mu poprzez badanie due diligence

X. Policy on Responsible Minerals

As a global company, POSCO is committed to actively participating in efforts to purchase minerals responsibly and fulfill its social responsibilities to protect human rights, by establishing a responsible supply chain to solve social problems such as human rights violations, environment destruction, and inflow of funds from conflict groups in Africa, Asia, and the Middle East.

To ensure the management of Responsible Minerals, POSCO has established a systematic policy and applies its standard operating procedures based on the OECD Due Diligence Guidance.

POSCO uses the Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) and the Cobalt Reporting Template (CRT) forms provided by the RMI Association, and the POSCO Know Your Company (KYC) and Supplier Questionnaire Survey that it independently developed to identify and mitigate the risks in the supply chains for tin, tungsten, tantalum, gold and cobalt.

Article 27 (Target Suppliers)

When signing a contract or registering as a new supplier, we recommend the supplier to conduct a due diligence by a third-party organization under the Responsible Minerals Assurance Program (RMAP) for smelting plants in the supply chain. As a result of these efforts by POSCO's management and employees, POSCO's smelting plants are 100% certified by the RMI for minerals of origin in the Conflict Affected and High Risk Areas (CAHRAs). In addition to tin and tungsten, the scope of Conflict Minerals (3TG) has been extended to include cobalt since 2020, due to cases of human rights abuses, such as child labor, during mining.

Article 28 (Risk Management of High-risk Suppliers)

1. POSCO selected 211 regions in 24 nations as CAHRAs to manage its supply chain and strengthen the regulations so that the raw materials can only be purchased from RMAP-certified smelting plants. Notably, information collection and risk assessments are executed from the supplier registration stage to identify high-risk suppliers (i.e., Red Flag) and manage risks. For high-risk suppliers, the purchaser must detect latent risks and improve them through a due diligence conducted directly by the purchaser or by an independent third-party agency. In addition, by developing and providing

przeprowadzone bezpośrednio przez nabywcę lub przez niezależną agencję zewnętrzną. Ponadto, poprzez opracowywanie i dostarczanie treści edukacyjnych dotyczących odpowiedzialnych minerałów dla wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy, polityka POSCO w zakresie odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów jest stale rozszerzana w całym łańcuchu dostaw, co ułatwia jej wdrażanie.

2. Dostawcy dołożą wszelkich starań, aby zebrać i zidentyfikować informacje o zakładach wydobywczych/hutniczych, pochodzeniu, lokalizacji i ryzyku etycznym w łańcuchu dostaw, a także zgodzą się na przestrzeganie naszej polityki dotyczącej odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów i postępują zgodnie z nią podczas podpisywania umowy z POSCO. Dostawcy powinni przygotować i przesłać raport dotyczący wykorzystania minerałów z regionów ogarniętych konfliktami i odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów na żądanie POSCO w odpowiednim czasie oraz brać udział w rozpowszechnianiu zasad polityki odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów wśród głównych dostawców, tak aby wszystkie nasze łańcuchy dostaw mogły przejąć inicjatywę w rozwiązywaniu problemów społecznych.
3. POSCO stworzyło system, poprzez który może zarządzać działaniami swoich dostawców co najmniej raz w roku w połączeniu z systemem SRM. Jeśli firma POSCO nie otrzyma wystarczających informacji niezbędnych do wdrożenia polityki dotyczącej odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów lub jeśli w łańcuchu dostaw dostawcy wykryto ryzyko, ale nie podjęto odpowiednich działań, firma POSCO będzie wspierać dostawców we wprowadzaniu ulepszeń poprzez rozwijanie ich zdolności (w tym pomoc w szkoleniach i zapewnieniu należytej staranności). POSCO może rozważyć zawieszenie transakcji z dostawcami, którzy celowo dostarczają informacje niezgodne ze stanem faktycznym lub nie wykazują wysiłków na rzecz poprawy sytuacji.

XI. Nasze stanowisko w sprawie ram zaangażowania interesariuszy

POSCO zwraca uwagę na opinie naszych różnych interesariuszy i odzwierciedla ich opinie w naszych działaniach biznesowych poprzez nasze ramy zaangażowania interesariuszy. Prowadząc działalność lub promując nowe projekty, POSCO bierze pod uwagę wpływ ekonomiczny i fizyczny działań na społeczności lokalne.

educational contents for Responsible Minerals for internal and external stakeholders, the POSCO Policy on Responsible Minerals is continually expanding throughout the supply chain, thereby making it easier to implement.

2. Suppliers shall make good efforts to gather and identify the mining/smelting plant information, origin, location, and ethical risks in the supply chain, and shall agree to and act according to our Policy on Responsible Minerals when signing a contract with POSCO. Suppliers should prepare and submit a report on the use of Conflict Minerals and Responsible Minerals at POSCO's request in a timely manner and participate in disseminating the Policy on Responsible Minerals to the high-rank suppliers so that all of our supply chains can take a lead in resolving social issues.
3. POSCO has created a system in which it can manage the activities of its suppliers at least once a year in conjunction with the SRM system. If POSCO does not receive sufficient information necessary to implement the Policy on Responsible Minerals, or a risk was detected in the supplier's supply chain but appropriate action was not taken, POSCO will support the suppliers to make improvements by strengthening their capacities (including assisting with training and due diligence). POSCO may consider suspending transactions with suppliers that intentionally provide factually inconsistent information or do not show efforts to make improvements.

XI. Our Position on Stakeholder Engagement Framework

POSCO pays attention to the opinions of our various stakeholders, and we reflect their feedback in our business operations through our Stakeholder Engagement Framework. In running our business or when promoting new projects in particular, POSCO considers the economic and physical impacts on local communities.

Article 29 (Ramy zaangażowania interesariuszy)

1. Identyfikacja społeczności i interesariuszy
POSCO definiuje i kategoryzuje interesariuszy zgodnie z ich ogólnymi funkcjami, skalą, znaczeniem i stopniem wpływu, jakiego doświadczają ze strony działań biznesowych. Obejmuje to pracowników, klientów, partnerów i dostawców, społeczności lokalne oraz akcjonariuszy i inwestorów. POSCO identyfikuje również lokalne społeczności i interesariuszy, którzy mogą być dotknięci ekonomicznie, środowiskowo i społecznie przed rozpoczęciem jakiejkolwiek działalności w regionie.
2. Analiza wpływu na społeczność i dostarczanie informacji
W procesie prowadzenia zakładów pracy i wdrażania nowych projektów POSCO dogłębnie analizuje swój fizyczny i ekonomiczny wpływ na lokalne społeczności. Zapewniając zgodność z odpowiednimi przepisami i regulacjami na całym obszarze projektu, POSCO nadzoruje swój wpływ na środowisko i społeczeństwo, w tym ocenia wpływ naszych projektów na środowisko. Działania te zostały odzwierciedlone w wytycznych praktycznych dla Kodeksu Etyki. Prowadzimy również dyskusje z lokalną społecznością na temat skutków, jakie mogą mieć nasze projekty poprzez posiedzenia publiczne.
3. Realizacja projektów
POSCO realizuje swoje projekty, mając na celu zachowanie lokalnego dziedzictwa kulturowego i zminimalizowanie wpływu działań na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo. Jeśli działalność lub projekt zostaną uznane za mające niekorzystny wpływ lub mogące mieć niekorzystny wpływ, POSCO dokonuje przeglądu i monitoruje środki mające na celu ich zminimalizowanie. W tym celu konsultujemy się z lokalną społecznością poprzez zaangażowanie społeczności i mechanizmy zbierania informacji zwrotnej.
4. Gromadzenie i analiza opinii społeczności
POSCO zbiera i analizuje opinie społeczności już od wczesnych etapów rozwoju projektu. POSCO dostarcza przejrzystych i konkretnych informacji w trakcie całego procesu oraz zapewnia możliwość przekazania własnych wrażeń i przemyśleń osobom mającym związek z danymi kwestiami, a także społeczności lokalnej i głównym interesariuszom. Ponadto staramy się dostarczać kompleksowych informacji na temat zarządzania i reagowania na problemy oraz zapewniać odpowiedni czas na uczestnictwo w procesie, aby pomóc lokalnym społecznościom w podejmowaniu decyzji.
5. Mechanizm rozpatrywania skarg

Article 29 (Stakeholder Engagement Framework)

1. Identification of Community and Stakeholders
POSCO defines and categorizes stakeholders according to their general functions, scale, importance, and the degree of influence they receive from business activities. This includes employees, customers, partners and suppliers, local communities, and shareholders and investors. POSCO also identifies local communities and stakeholders that may be affected economically, environmentally, and socially before starting any business in the region.
2. Analysis of the Impact on Community and Provision of Information
In the process of operating worksites and implementing new projects, POSCO takes an in-depth look at its physical and economic impacts on local communities. While ensuring its compliance with relevant laws and regulations throughout the project area, POSCO supervises its environmental and social impacts, including assessing the environmental influences of our projects. The contents thereof are reflected in the Code of Ethics Practice Guidelines. We also hold discussions with the local community about the effects our projects can have through public hearings.
3. Project Execution
POSCO carries out projects with the aim of preserving local cultural heritage and minimizing economic, environmental, and social impacts. If a business or a project is deemed as having an adverse effect or is likely to have an adverse impact, POSCO reviews and monitors measures to minimize them. To this end, we consult with the local community through community engagement and feedback mechanisms.
4. Collection and Analysis of Opinions from the Community
POSCO collects and analyzes community opinions from the early stages of project development. POSCO supplies transparent and specific information during the process and provides opportunities for those related to the issues at hand in addition to the local community and major stakeholders to communicate their impressions and thoughts. Furthermore, we strive to provide comprehensive information on how to manage and respond to issues and to provide appropriate timing for participation to help local communities in making decisions.
5. Grievance handling mechanism

POSCO stosuje mechanizm rozpatrywania skarg lokalnej społeczności, w kwestiach takich jak ochrona dziedzictwa kulturowego, oraz proces zbierania opinii. Skargi społeczności lokalnej można składać za pośrednictwem różnych kanałów, w tym strony internetowej POSCO (Centrum Zgłaszania Nieetycznych Zachowań), telefonu, faksu, poczty i poczty elektronicznej. Jeśli podstawy skargi zostaną potwierdzone, odpowiednie działy podejmą właściwe działania po przeprowadzeniu procesu monitoringu i należytej staranności. POSCO ściśle chroni osoby składające skargi i surowo zabrania ujawniania ich tożsamości oraz wszelkich działań mających na celu poszukiwanie osoby zgłaszającej czy odwet na osobie zgłaszającej. Ponadto zapewniamy, że skarżący nie będą gorzej traktowani, w tym w stosunkach pracy. Po rozpatrzeniu skargi zgodnie z procedurą, wyniki są przekazywane bezpośrednio osobiście lub na piśmie.

Artykuł 30 (Ochrona praw człowieka i polityka zatrudnienia w społeczności lokalnej)

W naszych działaniach i relacjach biznesowych POSCO kontroluje swoje działania zarządcze i relacje biznesowe, aby nie naruszać praw człowieka, w kwestiach takich jak ochrona środowiska, bezpieczeństwo i zdrowie oraz swoboda pobytu lokalnych mieszkańców. POSCO zbiera również opinie zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa i regulacjami oraz szanuje autonomię i tradycyjne wartości lokalnych społeczności. Ponadto, tworząc i utrzymując stabilne miejsca pracy oraz sumiennie płacąc podatki zgodnie z Kodeksem Etyki, POSCO wypełnia swoje obowiązki i zobowiązania wobec lokalnej społeczności.

POSCO operates a mechanism for handling grievances from a local community, such as preservation of cultural heritage, and a process for collecting opinions. Grievances of the local community can be filed through various channels, including POSCO's website (Center for Reporting Unethical Behavior), telephone, fax, mail, and e-mail. If the grounds for the grievance are confirmed, the relevant departments will take appropriate actions after conducting a monitoring and a due diligence. POSCO rigorously protects complainants, and strictly prohibits disclosure of the complainants' identity and any acts of searching for and retaliating against the reporting person. In addition, we ensure that complainants are not subject to any ill treatment, including in employment relationships. After processing the complaint according to the procedure, the results are notified directly in person or in writing.

Article 30 (Human Rights Protection and Job Policy in the Local Community)

In our business activities and relationships, POSCO's controls its management activities and business relations so that human rights such as the environment, safety and health, and freedom of residence of local residents are not violated. POSCO also collects opinions in accordance with relevant laws and regulations, and respects the autonomy and traditional values of local communities. In addition, by creating and maintaining stable jobs and diligently paying taxes in compliance with the Code of Ethics, POSCO fulfills its responsibilities and obligations in the local community.

POSCO-PWPC

Artykuł 31 (Środowisko)

1. Rozumiemy, że społeczeństwo staje wobec wielu wyzwań dotyczących środowiska takich jak zmiany klimatu, zanieczyszczenia, wymieraniu gatunków roślin i zwierząt czy degradacji terenów zielonych. Wraz z rozwojem i wzrostem liczby populacji zmiany te stają się zagrożeniem dla społeczeństwa. Niezbędne jest zatem zidentyfikowanie, które czynniki lub zagrożenia możemy ograniczyć lub całkowicie wyeliminować. Niezależnie od rozmiaru przedsiębiorstwa wierzymy, że nawet drobne zmiany na poziomie lokalnym mają wpływ na ogólną poprawę jakości życia.
2. Odpowiedzialność środowiskowa jest koniecznym warunkiem przetrwania gatunku ludzkiego dlatego jest ona tak ważną częścią koncepcji CSR. Edukacja środowiskowa i działania pro-ekologiczne to podstawy promowania przez nas rozwoju zrównoważonych społeczności i zdrowego stylu życia. Dlatego wdrażamy rozwiązania mające na celu zrównoważone zarządzanie surowcami, segregację odpadów oraz inwestujemy w ekologiczne procesy technologiczne.
3. W swojej polityce środowiskowej ciągle udoskonalamy system zarządzania środowiskowego, oceniamy wpływ i ryzyko naszej działalności na środowisko, dążymy do przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz do poprawy wpływu na środowisko w naszym procesie produkcji. Dążymy do minimalizowania emisji zanieczyszczeń poprzez wprowadzanie przyjaznych dla środowiska technologii, wspieramy inicjatywny mające na celu zalesienie terenów oraz angażujemy się w akcje na rzecz sprzątnięcia pobliskich terenów zielonych.
4. Wdrażamy systemy zarządzania zgodne z obowiązującymi normami ISO 14001 (zarządzanie środowiskowe), ISO 45001 (zarządzanie BHP), ISO 9001 (zarządzania jakością) oraz ISO IATF 16949 (zarządzanie jakością w motoryzacji). Swoje działania CSR planujemy zgodnie z wytycznymi ISO 26000.

Artykuł 32 (Społeczna odpowiedzialność)

1. Organizujemy aktywności społeczne, które przyczyniają się do rozwoju lokalnej społeczności oraz poprawy jakości życia. Jako organizacja aktywna społecznie angażujemy się w życie społeczności lokalnej, dając tym samym zrozumienie oraz poszanowanie jej wartości.

POSCO-PWPC

Article 31 (Environment)

1. We understand that society is facing many environmental challenges such as climate change, pollution, extinction of plant and animal species or degradation of green spaces. With population growth and development, these changes are becoming a threat to society. It is therefore essential to identify which factors or threats we can reduce or eliminate completely. Regardless of the size of the company, we believe that even small changes at the local level have an impact on the overall improvement of quality of life.
2. Environmental responsibility is a necessary condition for the survival of the human species, which is why it is such an important part of the CSR concept. Environmental education and pro-environmental activities are the basis of our promotion of the development of sustainable communities and healthy lifestyles. This is why we implement solutions for sustainable raw material management, waste segregation and invest in ecological technological processes.
3. In our environmental policy, we continuously improve our environmental management system, assess the environmental impact and risks of our activities, strive to comply with environmental regulations, while also improve the environmental impact of our production process. We strive to minimise emissions through the introduction of environmentally friendly technologies, support initiatives to reforest land and engage in clean-ups of nearby green spaces
4. We implement management systems in accordance with the current standards: ISO 14001 (environmental management), ISO 45001 (occupational health and safety management), ISO 9001 (quality management) and ISO IATF 16949 (automotive quality management). We plan our CSR activities in accordance with ISO 26000 guidelines.

Article 32 (Social responsibility)

1. We organise social activities that contribute to the development of the local community and improve the quality of life. As a socially active organisation, we are involved in the life of the local community, ensuring understanding and respect for its values.

2. Nasze działania charytatywne skupiamy na takich obszarach jak kultura, edukacja, zdrowie, sport czy sztuka. Odbiorcami naszej pomocy są stowarzyszenia, organizacje, jednostki samorządu terytorialnego, domy pomocy społecznej. Nasza strategia CSR opiera się głównie na działaniu długoterminowych. Wychodząc również naprzeciw bieżącym potrzebom, dajemy swoje wsparcie również w działaniach jednorazowych. Identyfikując swoje możliwości w zakresie inwestycji społecznych, dostosowujemy swój wkład do potrzeb i priorytetów społeczności.
 3. Dzięki Globalnej Strategii CSR Grupy POSCO, pracownicy-wolontariusze mają możliwość udziału w projektach wolontariatu również na poziomie międzynarodowym. Międzynarodowe projekty CSR skupiają się na problemach społecznych występujących w danym państwie (m.in. Filipiny, Meksyk, Indonezja, Indie). Dzięki temu dajemy możliwość poznania innych kultur oraz zrozumienia ich potrzeb oraz wyzwań.
 4. Wszystkie nasze działania mają na celu zaangażowanie lokalnej społeczności, wzmocnienie jej więzi, polepszenie jakości życia i stworzenie bardziej atrakcyjnego otoczenia dla mieszkańców. Praca na rzecz lokalnej społeczności jest dla nas kluczowym elementem zrównoważonego rozwoju oraz budowania spójnego i solidarnego społeczeństwa.
 5. Jako firma odpowiedzialna społecznie przyczyniamy się do rozwoju społeczeństwa, wypełniając obowiązki i zadania leżące na nas jako na globalnych obywatelach w ramach korporacji, do której przynależymy. Wspieramy wysiłki mieszkańców w dążeniu do poprawy jakości ich życia i dążeniu do szczęścia.
2. We focus our charitable activities on areas such as culture, education, health, sport or the arts. The recipients of our assistance include associations, organisations, local authorities and social welfare institutions. Our CSR strategy is mainly based on long-term action. To meet current needs, we also offer our support in one-off activities. By identifying our social investment opportunities, we tailor our contribution to the needs and priorities of the community.
 3. The POSCO Group's Global CSR Strategy allows employee-volunteers to also have the opportunity to participate in volunteering projects at an international level. International CSR projects focus on the social problems found in a particular country (e.g. Philippines, Mexico, Indonesia, India). This creates the opportunity to learn about other cultures and understand their needs and challenges.
 4. All our activities are aimed at involving the local community, strengthening its bonds, improving the quality of life and creating a more attractive environment for residents. For us, working for the local community is a key element of sustainable development and building a cohesive and supportive society.
 5. As a socially responsible company, we contribute to society by fulfilling the responsibilities and duties that are incumbent on us as global citizens within the corporation to which we belong. We support the efforts of citizens to improve their quality of life and the pursuit of happiness.

Artykuł 33 (Ład korporacyjny)

1. Do naszych obowiązków należy dbałość o dobro pracowników, wypełnianie obowiązków pracodawcy oraz spełnianie potrzeb pracowniczych w miejscu pracy. Nasze działania na rzecz pracowników odnoszą się m.in. do tworzenia bardzo dobrych warunków pracy, zapewnienia godziwej płacy, rozwoju zawodowego, bezpieczeństwa i higieny pracy, tworzenia systemów benefitów pracowniczych, promowanie równości i różnorodności w miejscu pracy.
2. Dzięki ciągłemu udoskonalaniu ładu korporacyjnego budujemy system, który przyczynia się do efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem. Pomaga nam to w zwiększeniu zdolności organizacji do postępowania w sposób społecznie odpowiedzialny w odniesieniu do ważnych obszarów takich jak prawa człowieka lub praktyki z zakresu prawa pracy. W ramach swojego Ładu organizacyjnego wprowadzamy polityki oraz regulaminy zgodne z obowiązującym prawem.

Article 33 (Corporate governance)

1. Our responsibilities include looking after the welfare of employees, fulfilling our duties as an employer and meeting employee needs in the workplace. Our actions for employees aim at creating excellent working conditions, providing fair pay, professional development, health and safety, establishing employee benefit schemes, as well as promoting equality and diversity in the workplace.
2. By continuously improving corporate governance, we are building a system that contributes to effective corporate management. This helps us to enhance the organisation's ability to act in a socially responsible manner with regard to important areas such as human rights or labour law practices. As part of our Organisational Governance, we put in place policies and regulations in line with applicable law. Additionally, we create codes of ethics or internal conduct policies.

Dodatkowo tworzymy kodeksy etyczne czy wewnętrzne polityki postępowania. Na nasz rozwój wpływa również wdrażanie systemów zarządzania zgodne z normami ISO. Wprowadzamy też działania mające na celu zapobieganie naruszeniom praw człowieka oraz podejmujemy działania mające przeciwdziałać ich łamaniu. Mamy także wprowadzony system identyfikacji naruszeń i umożliwiamy ich zgłaszanie.

3. Jako pracodawca promujemy stabilne zatrudnienie, przeciwdziałamy wszelkim formom dyskryminacji w zatrudnieniu oraz przestrzegamy zasad prawa pracy. Zgodnie z normą ISO 26000 przestrzegamy wszystkich wytycznych związanych z zapewnieniem pracownikom godziwych warunków pracy.
4. Na naszą szczególną uwagę zasługują działania skierowane na rozwój zawodowy i osobisty pracowników. Są one istotnym elementem naszej przewagi konkurencyjnej pozwalającym pozyskać najlepszych pracowników i ich talenty. Wydatki związane z realizacją działań rozwojowych traktujemy jako inwestycje. Rozwój pracowników rozumiemy jako podnoszenie poziomu wiedzy, nabywanie lub doskonalenie umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku. Równie ważny dla nas jest rozwój kompetencji przydatnych przy podejmowaniu nowych wyzwań, dostosowania się do zmian organizacyjnych lub też wynikających z innych zadań. Działania w obszarze rozwoju pracowników są projektowane z uwzględnieniem potrzeb organizacji i pracowników. Do najczęściej wykorzystywanych narzędzi rozwoju wykorzystujemy szkolenia, e-learningi, webinary, warsztaty. Przeprowadzamy również regularne szkolenia mające na celu podniesienie świadomości zasad Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
5. Jako odpowiedzialny pracodawca zachowujemy równowagę między życiem osobistym i zawodowym naszych pracowników, tworzymy szczęśliwe miejsce pracy, budując kulturę korporacyjną opartą na wzajemnym szacunku.

Artykuł 34 (Interesariusze)

1. Najważniejszą wartością w kontaktach z interesariuszami jest dla nas etyka. W relacjach z naszymi klientami, dostawcami, wykonawcami, partnerami oraz innymi podmiotami, którzy z nami współpracują postępujemy w sposób przejrzysty i odpowiedzialny oraz uczciwy.
2. Nasze główne wartości związane z uczciwymi praktykami wobec interesariuszy dotyczą m.in. przeciwdziałaniu korupcji, uczciwej konkurencji, działań odpowiedzialnych społecznie. Stale inwestujemy w rozwiązania poprawiające sprawność i przyjazną obsługę klientów. Stosujemy również szereg procedur i audytów, które gwarantują, że nasz towar oraz usługi są zgodne ze standardami.

Our development is also influenced by the implementation of management systems in line with ISO standards. We also introduce measures to prevent and address human rights violations. We also have a system in place to identify violations and enable them to be reported.

3. As an employer, we promote stable employment, counteract all forms of discrimination in employment and comply with the provisions of labour law. In accordance with the ISO 26000 standard, we follow all guidelines related to creating decent working conditions for employees.
4. Our key focus includes activities aimed at the professional and personal development of employees. They are an important element of our competitive advantage, enabling us to attract the best employees and talent. We treat expenses related to the implementation of development activities as investments. We understand employee development as raising the level of knowledge and acquiring or improving the skills necessary to perform a given position. Equally important to us is the development of competencies that are useful when taking on new challenges, adapting to organisational changes or for other tasks. Employee development activities are designed with the needs of the organisation and the employees in mind. Among the most commonly used development tools, we use training, e-learning, webinars and workshops. We also provide regular awareness raising training in the field of Health and Safety.
5. As a responsible employer, we enable our employees to balance their personal and professional lives and create a happy workplace through building a corporate culture based on mutual respect.

Article 34 (Stakeholders)

1. Ethics is our uppermost value in dealing with stakeholders. We act transparently and responsibly and with integrity in our relationships with our customers, suppliers, contractors, partners and others who work with us.
2. Our core values related to fair practices towards stakeholders include anti-corruption, fair competition, socially responsible actions. We continually invest in solutions to improve efficient and friendly customer service. We also apply a number of procedures and audits to ensure that our goods and services comply with standards. As a responsible business partner, we value cooperation based on

Jako odpowiedzialny partner biznesowy cenimy współpracę opartą na partnerstwie, szanujemy opinie klientów, rozumiemy i tworzymy wartości, które będą pomocne w rozwoju współpracy oraz wykonujemy pracę zorientowaną na klienta, w której głos klienta jest słyszany i szanowany.

3. Stale analizujemy sytuacje na rynku krajowym i zagranicznym przez co opracowujemy sposób obsługi w taki sposób, aby respektować kulturę i zwyczaje klientów. Nasi odbiorcy to liderzy międzynarodowych rynków, którzy tak jak my cenią współpracę z firmami spełniającymi najwyższe standardy. Nasze produkty poddawane są stałej kontroli jakości. Utrzymujemy stałe kontakty z kontrahentami w celu monitorowania ich potrzeb i poziomu zadowolenia z obsługi w relacjach handlowych. Uczestniczymy w konferencjach i targach branżowych, podczas których wymieniamy się doświadczeniami oraz budujemy relacje z obecnymi i potencjalnymi kontrahentami.
4. Wobec wszystkich interesariuszy prowadzimy efektywną politykę informacyjną i partnerski dialog. Jako wiarygodny i dobrze zarządzany podmiot gospodarczy traktujemy potrzeby oraz opinie naszych odbiorców odpowiedzialnie.

19.09.2024

data

Prezes


Minseok Choi

podpis

partnership, we respect and understand customers' opinions, and create values that will help to expand cooperation, while working to increase customer focus so that the voice of customers is heard and respected.

3. We constantly analyse the situation on the domestic and foreign markets and develop our service with respect for the culture and customs of our customers. Our customers are leaders on international markets who, like us, value cooperation with companies that meet the highest standards. Our products are subjected to constant quality control. We maintain constant contact with our contractors in order to monitor their needs and level of service satisfaction in our business relations. We participate in conferences and trade fairs where we exchange experiences and build relationships with current and potential contractors.
4. We pursue an effective information policy and partner dialogue with all our stakeholders. As a reliable and well-managed business entity, we take the needs and opinions of our customers seriously.

19.09.2024

date

President


Minseok Choi

signature

Załącznik 1: Roczny plan/ podsumowanie działań ESG

Attachment no 1: Annual plan/summary of ESG activities

Miesiąc/rok	Placówka	Obszar	Temat Aktywności	Koszty	Rezultat
Razem:					

Month/year	Branch	Area	Area of activity	Cost	Result
Total:					

Załącznik 2: Raport z działań ESG

Attachment no 2: Report on ESG activities

Raport z działalności ESG

Data:

Uczestnicy:

Szczegóły wydarzenia:

Zdjęcia:

ESG Activity Report

Date:

Participants:

Event details:

Photos: