

HYUNDAM Slovakia s.r.o.

SMERNICA / POLICY ETICKÝ KÓDEX ZAMESTNANCA SPOLOČNOSTI HYUNDAM SLOVAKIA, S.R.O.

Evidenčné číslo: S-HR-005 Revízia číslo: 2
Dátum prvého vydania: 29.03.2018
Dátum revízie: 14.5.2025

CODE OF ETHICS OF EMPLOYEE HYUNDAM SLOVAKIA, S.R.O.

Vypracoval: [REDACTED]

Vypracoval: _____

Skontroloval: [REDACTED]

Skontroloval: _____

Schválil: [REDACTED]

Schválil: _____

(Podpis)

Dátum schválenia: 29.03.2018

Dátum revízie: 14.5.2025

POKYNY PRE UŽÍVANIE SMERNICE

- Smernica musí byť uložená takým spôsobom, aby bola prístupná všetkým pracovníkom, ktorí ju využívajú pri práci
- Vedúci oddelenia preukázateľne oboznámi podriadených pracovníkov s obsahom tejto smernice
- Vedúci oddelenia zodpovedá za kontrolu dodržiavania tejto smernice
- Každý užívateľ môže v prípade potreby podať návrh na zmenu spracovateľovi
- Smernica je majetkom spoločnosti **Hyundam Slovakia s.r.o.**, a nesmie byť rozmnožovaná, odnášaná zo spoločnosti a odovzdaná tretím osobám

Hyundam Slovakia s.r.o.	
SMERNICA ETICKÝ KÓDEX ZAMESTNANCA SPOLOČNOSTI HYUNDAM SLOVAKIA, S.R.O.	Evidenčné číslo: S-HR-005 Revízia číslo: 2 Stav: schválená Strana: 2 / 12

Účel	Na zabezpečenie pracovnej disciplíny a bližšie vymedzenie práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa vydáva spoločnosť Hyundam Slovakia s.r.o. (zamestnávateľ) Etický kódex.
Rozsah platnosti	Smernica platí pre všetky organizačné zložky spoločnosti Hyundam Slovakia s.r.o. odo dňa účinnosti a je záväzná pre všetkých jej zamestnancov.
Použité pojmy	
Použité skratky	
Zodpovednosti a právomoci	<p>Vedúci všetkých oddelení zodpovedajú za:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Za dodržiavanie tejto smernice • Preukázateľné oboznámenie pracovníkov (ktorí používajú smernicu) so smernicou <p>Pracovníci zodpovedajú za:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaobchádzanie so smernicou tak, aby nedošlo k strate alebo jej poškodeniu, • Dodržiavanie tejto smernice <p>Všetci pracovníci majú právomoc iniciovať nápravu, resp. zmenu tejto smernice.</p>

Hyundam Slovakia s.r.o.

SMERNICA

**ETICKÝ KÓDEX ZAMESTNANCA
SPOLOČNOSTI HYUNDAM SLOVAKIA, S.R.O.**

Evidenčné číslo: S-HR-005

Revízia číslo: 2

Stav: schválená

Strana: 3 / 12

Smernica

**ETICKÝ KÓDEX ZAMESTNANCA
SPOLOČNOSTI HYUNDAM SLOVAKIA, S.R.O.**

Policy

**CODE OF ETHICS OF EMPLOYEE HYUNDAM
SLOVAKIA, S.R.O.**

Článok I.

Úvodné ustanovenia

Article I

Recitals

PREAMBULA

V záujme zachovania a trvalého zlepšovania pozitívnej pracovnej atmosféry a medziludských vzťahov na pracovisku u Zamestnávateľa Hyundam Slovakia, s.r.o. sú Zamestnanci na všetkých riadiacích úrovniach povinní konať v súlade s týmto Etickým kódexom obsahujúcim pravidlá zdvorilosti a správania sa na pracovisku i mimo pracoviska. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu Zamestnávateľa alebo Zamestnancov.

PREAMBLE

The interest in preserving and permanently improving the positive working atmosphere and interpersonal relations at the workplace of the employer Hyundam Slovakia, s.r.o. Employees at all levels of management are required to act in accordance with this Code of Ethics, including rules of courtesy and behavior at and outside the workplace. The exercise of rights and obligations arising from employment relationships must be in accordance with good morals. Nobody may abuse these rights and obligations to the detriment of the Employer or the Employee.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1/ Etický kódex slúži ako interný firemný manuál záväzný pre všetkých zamestnancov pracujúcich pre Zamestnávateľa a predstavuje snahu a odhodlanie pracovať a riadiť sa najvyššími princípmi spoločenskej a podnikateľskej etiky a platnou legislatívou.

GENERAL PROVISIONS

1/ The Code of Ethics serves as an internal corporate manual binding on all employees working for the employer and represents an effort and determination to work and follow the highest principles of social and entrepreneurial ethics and valid legislation.

2/ Etický kódex sa vzťahuje bez rozdielu na všetkých zamestnancov Zamestnávateľa vrátane agentúrnych zamestnancov. Všetci zamestnanci sú povinní dodržiavať etické princípy a v prípade ich porušenia budú čeliť následkom svojho konania.

2/ The Code of Ethics applies without distinction to all employees of the Employee, including agency employees. All employees are required to adhere to ethical principles and, in the event of violation, will face the consequences of their conduct.

OCHRANA DOBRÉHO MENA A MAJETKU FIRMY

3/ Zamestnanci sú povinní správať sa tak, aby šírili dobré meno Zamestnávateľa a chránili jeho záujmy. Každý zamestnanec má povinnosť ochraňovať duševné vlastníctvo, ako aj hnutelný a nehnuteľný majetok Zamestnávateľa.

PROTECTION OF COMPANY NAME AND ITS PROPERTY

3/ Employees behave in such a way to protect the Employer's reputation and his interests. Every employee has an obligation to protect the intellectual property, as well as the movable and immovable property of the Employer.

4/ Použitie akéhokoľvek majetku Zamestnávateľa, pre osobný prospech je zakázané, pokiaľ nie je výslovne dovoľené dohodou medzi zamestnancom a Zamestnávateľom.

4/ The use of any property of an employer for personal benefit is prohibited unless expressly permitted by an agreement between the employee and the Employer.

5/ Intelektuálne vlastníctvo je hodnotným aktívom Zamestnávateľa a musí byť chránené pred neoprávneným použitím alebo prezradením. Takéto vlastníctvo zahŕňa obchodné tajomstvo, dôverné informácie, autorské práva, ochranné známky, logá, ale taktiež zoznamy zákazníkov, obchodné príležitosti, produktové špecifikácie, ktoré sú vlastnené Zamestnávateľom alebo jeho obchodnými partnermi.

OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV

6/ Osobné údaje sa u Zamestnávateľa získavajú, zhromažďujú, spracúvajú alebo využívajú, len ak je to nevyhnutné pre účely v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ dbá o to, aby spracúvanie údajov bolo pre dotknuté osoby transparentné a aby bolo zachované ich právo na informácie, opravu a v určitých prípadoch aj na vyslovenie nesúhlasu so spracovaním alebo na blokovanie a na likvidáciu osobných údajov.

7/ Každý zamestnanec je povinný dodržiavať ustanovenia zákona o ochrane osobných údajov, ako aj vnútorné pravidlá Zamestnávateľa, týkajúce sa bezpečnosti a správneho používania týchto údajov a chrániť pred zneužitím osobné údaje, ktoré mu boli zverené Zamestnávateľom.

DÔVERNÉ INFORMÁCIE

8/ Cieľom Zamestnávateľa je zabezpečiť, aby akékoľvek dôverné informácie získané v súvislosti s jeho podnikateľskou činnosťou boli držané v utajení, neboli nesprávne používané, zneužívané alebo zverejnené tretím stranám. Nesprávne použitie alebo zverejnenie dôverných informácií môže vážne ohroziť alebo poškodiť záujmy Zamestnávateľa. V prípade takéhoto konania môže byť zodpovedná osoba vystavená pracovnoprávnemu opatreniu vrátane skončenia pracovného pomeru.

9/ Povinnosť chrániť dôverné informácie, obchodné tajomstvo, ako aj duševné vlastníctvo Zamestnávateľa pokračuje aj po skončení pracovného pomeru u Zamestnávateľa.

OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA

10/ Zamestnávateľ sa zaväzuje k ochrane životného prostredia a so zreteľom na práva budúcich generácií sa pri svojej podnikateľskej činnosti usiluje o rovnováhu medzi ekonomickými a environmentálnymi záujmami. S cieľom dodržania tohto záväzku zamestnávateľ prijíma preventívne opatrenia znižujúce environmentálne riziká a usiluje

5/ Intellectual property is a valuable asset of the employer and must be protected against unauthorized use or disclosure. Such ownership includes trade secrets of confidential information, trademark copyright, logos, but also lists of customers, business opportunities, product specifications owned by the Employer or its business partners.

PROTECTION OF COMPOUND DATA

6/ A personal data are collected, processed, or used by the Employer only if it is necessary for the purposes in accordance with applicable law. The employer shall ensure that the processing of the data is transparent to the persons concerned and that their right to information, correction and, in certain cases, to disagreement with the processing or the blocking and destruction of personal data are respected.

7/ Each employee is obliged to comply with the provisions of the Personal Data Protection Act as well as with the internal rules of the employer regarding the security and proper use of such data and to protect against personal data that has been entrusted to him by the Employer.

CONFIDENTIAL INFORMATION

8/ It is the employer's duty to ensure that any confidential information obtained in connection with his / her business activities is held secret, misused or disclosed to third parties. Incorrect use or disclosure of confidential information may seriously jeopardize or damage the employer's interests. In the case of such proceedings, the liable person may be exposed to a labor-law measure, including termination of employment

9/ Obligation to protect confidential information Business secret as well as the intellectual property of the Employer continues after termination of employment with the Employer.

PROTECTION OF THE ENVIRONMENT

10/ The employer is committed to protecting the environment and, with regard to the rights of future generations, strives to balance economic and environmental interests in its business activities. In order to comply with this commitment, the employer shall take precautionary measures to reduce environmental risks and shall endeavour to eliminate or mitigate the environmental impact of its business activities.

sa odstraňovať, resp. zmierňovať dosah svojej podnikateľskej činnosti na životné prostredie.

11/ Povinnosťou každého zamestnanca je šetrné využívanie prírodných zdrojov, vrátane efektívneho hospodárenia s vodou, energiami a ďalšími zdrojmi, minimalizovanie používania papierových materiálov a tlač dokumentov, ako aj systematické separovanie odpadu, ktorého ďalšie využitie zabezpečuje zamestnávateľ v spolupráci s certifikovanými externými spoločnosťami.

12/ Všetky environmentálne opatrenia sú v súlade s platnými právnymi predpismi, ekologickými normami a internými pravidlami spoločnosti, pričom spoločnosť podporuje aj environmentálne vzdelávanie a povedomie svojich zamestnancov.

VZŤAHY NA PRACOVISKU

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

13/ Vzájomné vzťahy na pracovisku sú založené na transparentnosti, otvorenej komunikácii, vzájomnej dôvere a rešpekte, čestnosti, férovosti, spravodlivosti, zodpovednosti ako aj na rešpektovaní základných ľudských práv a slobôd.

14/ Vzťahy k zamestnancom a medzi nadriadenými a podriadenými sú založené na úcte k dôstojnosti každého človeka a na rešpektovaní základných ľudských práv. Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.

15/ Zamestnávateľ nezasahuje do súkromného a rodinného života zamestnancov, netoleruje žiadne psychologické a fyzické násilie a motivuje svojich zamestnancov k vyjadrovaniu ich názorov a k otvorenej diskusii. Zamestnávateľ bude udržiavať partnerský vzťah so zástupcami zamestnancov v súlade s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi.

ZDRAVIE A BEZPEČNOSŤ ZAMESTNANCOV

16/ Zásady bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov sú u Zamestnávateľa jednou z priorit. Zamestnanci sú povinní dodržiavať všetky bezpečnostné pravidlá Zamestnávateľa, ako aj bezpečnostné pravidlá práce, ustanovené právnymi predpismi Slovenskej republiky. Zamestnávateľ zabezpečí zaškolenie svojich pracovníkov v rozsahu, požadovanom súvisiacimi právnymi predpismi a očakáva plnenie povinností zamestnancov v tejto oblasti.

11/ It is the duty of every employee to use natural resources sparingly, including efficient management of water, energy and other resources, minimising the use of paper materials and printing of documents, as well as the systematic separation of waste, the further use of which is ensured by the employer in cooperation with certified external companies.

12/ All environmental measures are in compliance with applicable legislation, environmental standards and the company's internal rules while the company also promotes environmental education and awareness among its employees.

THE WORKING RELATIONSHIPS

GENERAL PROVISIONS

13/ Mutual Transparency, INSTITUTING PROVISIONS of fairness of responsibility as well as respect for fundamental human rights and freedoms.

14/ Relationships with employees and between superiors and subordinates are based on respect for the dignity of each person and respect for fundamental human rights. Everyone has the right to the preservation of human dignity, personal honor, good reputation and protection of the reputation.

15 / Employer does not interfere with the private and family life of employees does not tolerate any psychological and physical violence and motivates their employees to express their views and open discussion. The employer will maintain a partnership relationship with representatives in accordance with the relevant employee's labor laws.

HEALTH AND SAFETY OF EMPLOYEES

16/ Employee health and safety policies are one of the priorities. Employees are obliged to observe the Employer's safety rules as well as the safety rules of work, as laid down by the laws of the Slovak Republic. The employer shall provide training to the extent required by the relevant statutory staff and awaits the fulfillment of the obligations of the employees in this area.

17/ Všetky skutočnosti, ktoré by mali negatívny dopad na ochranu zdravia zamestnancov pri práci sa musia okamžite hlásiť príslušnému vedúcemu zamestnancovi.

SLOBODA ZDRUŽOVANIA

18/ Zamestnávateľ plne rešpektuje a podporuje právo zamestnancov na slobodné združovanie, vrátane práva vytvárať odborové organizácie, združovať sa v nich a viesť kolektívne rokovania.

19/ Zamestnanci majú právo slobodne sa združovať, bez strachu z diskriminácie, šikanovania alebo postihov zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ aktívne podporuje konštruktívny a otvorený dialóg medzi vedením a zástupcami zamestnancov s cieľom dosiahnuť spravodlivé a rovné podmienky pre všetkých.

20/ Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa tí, ktorí sa rozhodnú zapojiť do odborových alebo iných zastupiteľských orgánov, nestretli s negatívnymi dôsledkami alebo obmedzením práv a povinností vyplývajúcich z ich pracovného zaradenia. Tieto zásady sú v súlade s medzinárodnými normami a zaručujú ochranu práv zamestnancov, čím vytvárajú transparentné a spravodlivé pracovné prostredie, v ktorom sú práva a dôstojnosť každého zamestnanca rešpektované.

NÁSILIE

21/ Násilie na pracovisku sa považuje za jednu z najzávažnejších foriem porušenia pravidiel správania sa zamestnancov na pracovisku.

22/ Hrozby, zastrašovanie, agresia alebo šikanovanie sú u Zamestnávateľa nepripustné a Zamestnávateľ uplatňuje v tejto otázke politiku nulovej tolerancie. Dopúšťať sa akýchkoľvek prejavov nepriateľstva, zastrašovania, agresie alebo šikanovania alebo prejavovať správanie spojené s fyzickými či verbálnymi útokmi, alebo ich schvaľovať je prísne zakázané, a to bez ohľadu na pracovnú pozíciu, ktorú zamestnanec zastáva.

DISKRIMINÁCIA

23/ Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám aj mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o deti.

17/ All facts that would have a negative impact on the protection of the health of employees at work must be immediately reported to the relevant superior employee.

FREEDOM OF ASSOCIATION

18/ The employer fully respects and supports the employees' right to freedom of association, including the right to form trade unions, join them, and engage in collective bargaining.

19/ Employees have the right to freely associate without fear of discrimination, harassment, or retaliation from the employer. The employer actively supports constructive and open dialogue between management and employee representatives to achieve fair and equal conditions for all.

20/ The employer will ensure that those who choose to participate in trade unions or other representative bodies do not face negative consequences or restrictions on their rights and responsibilities arising from their job position. These principles align with international standards and guarantee the protection of employees' rights, creating a transparent and fair workplace where the rights and dignity of every employee are respected.

VIOLENCE

21/ Workplace violence is considered to be one of the most serious forms of violation of employee code of conduct in the workplace.

22 / Breakthroughs, intimidation of aggression or bullying are inadmissible with the Employer, and the Employer applies a policy of zero tolerance on this issue. Making any manifestation of hostility, intimidation, aggression or bullying, or displaying behavioral or verbal attacks, or approving them, is strictly prohibited, regardless of the position occupied by the employee.

DISCRIMINATION

23/ Women and men have the right to equal treatment as regards access to employment, remuneration and work, vocational training and working conditions. Women are provided with working conditions with respect to their physiological prerequisites and with respect to their social function in maternity and women and men with respect to their family responsibilities in child upbringing and childcare.

24/ Práva podľa predchádzajúceho bodu ženám aj mužom patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

OBŤAŽOVANIE

25/ Neprípustné je akékoľvek systematické psychické prenasledovanie, útočenie a zastrašovanie ako aj sexuálne obťažovanie zamestnanca zo strany iného zamestnanca, ako aj akejkolvek tretej osoby.

26/ Sexuálne obťažovanie znamená nevhodné verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sa sexuálnej povahy, ktoré by mohlo viesť k porušeniu dôstojnosti osoby. Takéto správanie vytvára nepriateľské, ponižujúce alebo urážlivé prostredie, najmä v súvislosti s nežiaducimi sexuálnymi návrhmi, žiadosťami o sexuálnu priazeň a inými nevitnými formami sexuálnej povahy. V dôsledku obťažovania sa môže vytvoriť nepríjemné, zastrašujúce pracovné prostredie pre jednotlivca alebo skupinu ľudí. Zamestnávateľ bude tvrdo postihovať všetky formy obťažovania bez ohľadu na to, či sa ho na pracovisku dopustia zamestnanci, dodávatelia, obchodní partneri alebo akékoľvek iné tretie osoby.

ALKOHOL, OMAMNÉ A PSYCHOTROPNÉ LÁTKY

27/ Vykonávanie práce pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok na pracovisku alebo počas pracovného času aj mimo pracovisk Zamestnávateľa v súvislosti s výkonom práce je prísne zakázané.

28/ Tak tiež je zakázané prinášať, uchovávať a užívať alkoholické nápoje, omamné látky, či iné psychotropné látky na pracoviskách Zamestnávateľa alebo počas pracovného času aj mimo pracovísk, a nastupovať do práce pod vplyvom takýchto látok.

ZÁKAZ DETSKEJ A NÚTENEJ PRÁCE

24/ The rights under the preceding paragraph apply to both men and women without any limitation and direct or indirect discrimination based on sex, marital status, race, color, language, age, disability or health disability, religion or belief, political or other opinion, trade union activity of national or social origin, membership of a national or ethnic group, property of a family or other status, except where provided for by law or if there is a material reason for the performance of the work, the assumptions or requirements and the nature of the work to be performed by the employee.

HARASSMENT

25/ Any systematic attack on the psychological persecution and intimidation as well as the sexual harassment of the employee by another employee as well as any third person is inadmissible.

26/ Sexual harassment means inappropriate verbal, nonverbal or physical behavior of a sexual nature that could lead to violation of the dignity of a person. Such behavior creates an unfriendly, degrading or offensive environment, especially in connection with unwanted sexual proposals by requests for sexual affection and other unwelcome forms of sexual nature. As a result of harassment, a lenient intimidating work environment may be created for an individual or a group of people. the employer will severely penalize all forms of harassment, regardless of whether employees, contractors, business partners or any other third parties commit the workplace.

ALCOHOL, OCCUPATIONAL AND PSYCHOTROPICAL MATTER

27/ The performance of work under the influence of alcohol of narcotic drugs or psychotropic substances at the workplace or during working hours and outside the workplace of the Employer in connection with the performance of work is strictly prohibited.

28 / It is also forbidden to bring, store and use alcoholic beverages, narcotics, or other psychotropic substances at the Employer's workplaces or during working hours and outside workplaces and to work under the influence of such substances.

PROHIBITION OF CHILD AND FORCED LABOUR

29/ The employer strictly rejects all forms of child and forced labour and undertakes to employ only

29/ Zamestnávateľ striktne odmieta všetky formy detskej a nútenej práce a zaväzuje sa zamestnávať iba osoby, ktoré dosiahli minimálny vek stanovený zákonom a zabezpečuje, aby pracovná činnosť mladistvých neohrozovala ich zdravie, vzdelanie, bezpečnosť a morálne hodnoty.

30/ Zamestnávateľ garantuje, že nebude zamestnávať osoby mladšie, ako je zákonom stanovená minimálna veková hranica na vykonávanie práce a odmieta všetky formy nútenej práce, vrátane akéhokoľvek využívania otroctva, nevoľníctva, obchodovania s ľuďmi, nútenej práce vo väzbe alebo iných foriem nútenia a obmedzovania osobnej slobody. Každý zamestnanec má právo pracovať na základe slobodného rozhodnutia a nesmie byť nútený k výkonu práce pod hrozbou trestu, zastrasovania alebo obmedzovania slobody. Zamestnávateľ zaručuje, že pracovné vzťahy sú založené na transparentných a dobrovoľných dohodách a žiaden zamestnanec nesmie byť nútený zotrvať v pracovnom pomere proti svojej vôli.

31/ Všetci zamestnanci, ako aj obchodní partneri, dodávatelia a subdodávatelia, sú povinní dodržiavať všetky príslušné medzinárodné dohovory týkajúce sa zákazu detskej práce a nútenej alebo povinnej práce. Zamestnávateľ očakáva od všetkých svojich partnerov a dodávateľov, že budú dodržiavať tieto normy a aktívne prispievať k vytváraniu bezpečného a spravodlivého pracovného prostredia. Akékoľvek porušenie týchto pravidiel bude považované za vážne porušenie našich etických zásad a môže viesť k ukončeniu obchodných vzťahov.

ETIKA V OBCHODNÝCH VZŤAHOCH

ZÁSADY POLITIKY PRIJÍMANIA A PONUKY DAROV

32/ Zamestnanci nesmú požadovať ani prijať služby, dary alebo výhody od zákazníkov alebo dodávateľov, ktoré ovplyvňujú, alebo sa môže zdať, že ovplyvňujú konanie zamestnanca v zastupovaní Zamestnávateľa.

33/ Dary a výhody môžu byť vymieňané na úrovni, ktorá neprekračuje obvykle rozšírené miestne zdvorilosti v súlade s etickou obchodnou praxou a príslušnými zákonmi. V prípade pochybností sa zamestnanci musia poradiť so svojim nadriadeným zamestnancom.

persons who have reached the minimum age prescribed by law and to ensure that the work activities of minors do not endanger their health, education, safety and moral values.

30/ The employer guarantees that it will not employ individuals younger than the legally established minimum age for employment and rejects all forms of forced labor, including any use of slavery, servitude, human trafficking, forced labor in detention, or other forms of coercion and restriction of personal freedom. Every employee has the right to work based on free choice and must not be compelled to perform work under the threat of punishment, intimidation, or restriction of liberty. The employer ensures that employment relationships are based on transparent and voluntary agreements, and no employee shall be forced to remain in employment against their will.

31/ All employees, as well as business partners, suppliers, and subcontractors, are required to comply with all relevant international conventions concerning the prohibition of child labor and forced or compulsory labor. The employer expects all partners and suppliers to adhere to these standards and actively contribute to creating a safe and fair working environment. Any violation of these rules will be considered a serious breach of our ethical principles and may result in the termination of business relationships.

ETHICS IN BUSSINES RELATIONSHIPS

COMMON PRINCIPLES OF RECEIVING AND OFFERING GIFTS

32/ Employees may not require or accept services, gifts or benefits from customers or suppliers that affect or appear to affect the conduct of an employee in representing the Employer.

33 / Gifts and benefits may be exchanged at a level that does not exceed the usual prevailing local courtesy in accordance with ethical business practice and applicable laws. In case of doubt, employees must consult with their senior staff.

34 / When negotiating with business partners, the employer applies an honest approach that is consistent with anti-corruption behavior.

34/ Pri rokovaniach s obchodnými partnermi uplatňuje Zamestnávateľ čestný prístup, ktorý je v súlade s antikorupčným správaním.

KONFLIKT ZÁUJMOV

35/ Konflikt záujmov vzniká, keď osobné záujmy zasahujú do povinností zamestnanca a jeho lojality k Zamestnávateľovi a keď by svojou činnosťou mohol poškodiť alebo znevýhodniť Zamestnávateľa. Zamestnanci sú povinní zdržať sa akéhokoľvek konania, ktoré by mohlo viesť k vzájomnému konfliktu záujmov Zamestnávateľa a zamestnanca.

36/ Možné konflikty záujmov môžu vzniknúť v prípadoch, ak zamestnanec

- sa venuje činnostiam, ktoré konkurujú alebo sa javia ako konkurenčné so záujmami Zamestnávateľa,
- pracuje pre dodávateľa, zákazníka alebo konkurenta alebo pre spoločnosť, ktorá sa snaží o obchodný vzťah so Zamestnávateľom,
- používa majetok, informácie, zdroje a prostriedky Zamestnávateľa na osobný prospech alebo na prospech tretích osôb.

37/ Podnikateľskú alebo inú zárobkovú činnosť, ktorej predmet činnosti je zhodný s predmetom činnosti Zamestnávateľa, môže zamestnanec vykonávať len s predchádzajúcim súhlasom Zamestnávateľa.

38/ Nikto nesmie využívať svoje oficiálne postavenie v zamestnaní na súkromné účely a musí sa vyhýbať vzťahom, ktoré prinášajú so sebou riziko korupcie a ktoré spochybňujú jeho objektivitu a nezávislosť pri výkone práce. Zamestnanci nesmú poskytovať ani prijímať uplatky.

VZŤAHY SO ZÁKAZNÍKMI

39/ Správanie vo vzťahu k zákazníkom musí byť diskrétné, zdvorilé, bez akéhokoľvek znevýhodnenia, predsudkov a diskriminácie. Zamestnanec aj Zamestnávateľ sa zaväzujú používať iba legitímne obchodné metódy a všetky informácie získané od zákazníkov považujú za dôverné.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

40/ Každé porušenie etických noriem, uvedených v tomto Etickom kódexe, môže byť považované za porušenie pracovnej disciplíny.

41/ Zamestnanci sú povinní oznámiť svojmu nadriadenému zamestnancovi akékoľvek porušenie alebo potenciálne porušenie Etického kódexu, o ktorom sa dozvedeli. Informáciu podávajú priamemu

CONFLICT OF THE INTERESTS

35/ A conflict of interest arises when personal interests interfere with the employee's obligations and loyalty to the Employer, and if it could by its activities damage or disadvantage the employer. Employees are obliged to refrain from any action that could lead to a mutual conflict of interests between the Employer and the employee.

36/ Possible conflicts of interest may arise in cases where an employee

- engages in activities that compete or appear to be competing with the interests of the employer
- works for a supplier, customer or competitor, or a company seeking a business relationship with the employer,
- uses property, information, resources and the means of the Employer for the personal benefit or for the benefit of third parties.

37/ Business or other gainful activity, the subject of which is identical to that of the employer, may be exercised only with the prior consent of the employer.

38 / Nobody may use their official position in private employment and must avoid relationships that bring with them the risk of corruption and which call into question their objectivity and independence in the performance of their work. Employees may not give or accept bribes.

CUSTOMS WITH CUSTOMERS

39/ Behavior in relation to customers must be discreet, polite, without any preference, prejudice and discrimination. both Employee and Employer undertake to use only legitimate business methods and consider all information received from customers to be confidential.

FINAL PROVISIONS

40/ Any violation of the ethical standards contained in this Code of Ethics may be considered as a breach of work discipline.

41 / Employees are required to notify their supervisor of any breach or potential breach of the Code of Ethics they have learned. Information is provided to a senior employee or to the HR department.