

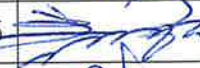
	Druh dokumentu / Document type:	Evidenční číslo / Registration No.	DCP-GA- ESG-01
	Interní předpis / Internal regulation	Datum vydání / Issue date	04.02.2025
	Název dokumentu / Name of document :	Datum revize Revision date	04.02.2025
	HUMAN RIGHTS POLICY / POLITIKA LIDSKÝCH PRÁV	Číslo kopie/ Copy No. ŘÍZENÝ DOKUMENT	

**HYUNDAI TRANSYS CZECH
HUMAN RIGHTS POLICY /
POLITIKA LIDSKÝCH PRÁV**

Činnost	Jméno a příjmení	Pozice	Datum	Podpis
Zpracoval	Jakub Kitowski	ESG and Non-financial reporting Specialist	04.02.2025	
Přezkoumal	Ondrej Zykmond	Head of GA Working Group	04.02.2025	
	Adam Cibik	Head of HR/GA Team	04.02.2025	
Schválil	JaeHyeong Hong	Senior Manager	04.02.2025	
	Changhwan Ahn	President	04.02.2025	

Contents

1. Outline	3
A. Purpose.....	3
B. Coverage.....	3
C. Human Rights Risk Management System.....	3
2. Basic Principle.....	4
Article 1 Prohibition of Discrimination.....	4
Article 2 Compliance with Working Conditions.....	4
Article 3 Humane Treatment	4
Article 4 Guarantee of the Freedom of Association and Collective Bargaining.....	4
Article 5 Prohibition of Forced Labor and Child Labor	4
Article 6 Guarantee of Industrial Safety	4
Article 7 Protection of the Human Rights of Local Residents.....	5
Article 8 Protection of the Human Rights for Customers	5
3. Establishment of the system.....	6
A. Establishment of Governance.....	6
B. Operation of the Grievance Procedure.....	6
C. Education and Efforts to Raise Awareness.....	7
4. Risk Management.....	8
A. Evaluation of Risk.....	8
B. Performance of Risk Improvement	9
C. Disclosure of Status and Outcome.....	9
5. Appendix.....	10
A. Contact Information of the Person in Charge.....	10
B. Reference.....	10

1.	Přehled.....	11
A.	Účel zavedení.....	11
B.	Působnost.....	11
C.	Systém řízení rizik v oblasti lidských práv	11
2.	Základní princip	12
Článek 1:	Zákaz diskriminace.....	12
Článek 2:	Dodržování pracovních podmínek.....	12
Článek 3	Humánní zacházení.....	12
Článek 4	Záruka svobody sdružování a kolektivního vyjednávání.....	12
Článek 5	Zákaz nucené a dětské práce.....	12
Článek 6	Zajištění bezpečnosti práce	12
Článek 7	Ochrana lidských práv místních obyvatel	13
Článek 8	Ochrana lidských práv zákazníků.....	13
3.	Zavedení systému	14
A.	Zavedení správy.....	14
B.	Provoz postupu pro podávání stížností.....	14
C.	Vzdělávání a úsilí o zvyšování povědomí.....	15
4.	Řízení rizik.....	16
A.	Hodnocení rizik.....	16
B.	Realizace zlepšení rizik	17
C.	Zveřejnění stavu a výsledků.....	17
5.	Příloha	18
A.	Kontaktní údaje odpovědné osoby.....	18
B.	Reference	18

1. Outline

A. Purpose

In order to proactively support human rights, prevent human rights violations following the operation of the business simultaneously and moderate pertinent risk, Hyundai Transys hereby proclaims the Charter for Human Rights. For human rights management, Hyundai Transys Czech is committed to complying with a wide range of recognized human rights/labor-related international standards and guidelines, such as the Universal Declaration of Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights and International Labor Organization, key agreements, and OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct, among others.

B. Coverage

This Human Rights Charter applies to all executives and employees (including those working in irregular positions) of Hyundai Transys Czech. In addition, executives and employees of Hyundai Transys Czech follow this Charter for Human Rights when collaborating with suppliers, sales and service organizations, and furthermore, we recommend that all stakeholders under the transaction relations respect this Charter for Human Rights. In the event that the matters handled under this Charter for Human Rights contradict the laws and regulations of the local state, the local laws and regulations are complied with first, and with the exception of cases of having special provisions in the laws of local states, articles of incorporation or company regulations of organization, and so forth the works are carried out in accordance with this Charter for Human Rights of Hyundai Transys Czech.

C. Human Rights Risk Management System

Hyundai Transys Czech should establish an internal system required for implementing the human rights management in accordance with this Charter for Human Rights for respecting the human rights of all officers and employees and relieves the ensuing risk, and the human rights risk is regularly evaluated and improved, sufficiently sharing the result with stakeholders. The organization in charge of human rights management for Hyundai Transys Czech carries out the management system of human rights risk following the principle of good faith and due diligence, and reviews the human rights management procedure on a regular basis, actively reflecting social change to revise the management system.



2. Basic Principle

Article 1 Prohibition of Discrimination

Hyundai Transys Czech does not discriminate against anyone in the aspect of employment, promotion, education, wage, welfare, etc. on the ground of gender, race, ethnicity, nationality, religion, disability, age, family status, pregnancy, childbirth, social status, and political opinion for all officers and employees and it structures the organizational culture to respect the diversity of officers and employees.

Article 2 Compliance with Working Conditions

Hyundai Transys Czech complies with the legal work hours for each country where it engages in business and it pays all officers and employees reasonable wages for the work together with the wage statement. In addition, it provides a work environment appropriate for the performance of duties and sufficient opportunity of education for developing the competency of and improving the quality of life for all officers and employees.

Article 3 Humane Treatment

Hyundai Transys Czech respects the privacy of officers and employees and fully protects personal information and it does not abuse, mentally or physically, or adversely treat any officer or employee.

Article 4 Guarantee of the Freedom of Association and Collective Bargaining

Hyundai Transys Czech respects the labor relations laws of the country where this Charter for Human Rights is applied to provide sufficient opportunity for communication with all officers and employees.

Article 5 Prohibition of Forced Labor and Child Labor

Hyundai Transys Czech does not engage in any act of violence, threat, false imprisonment or the like against any officer or employee and it does not coerce any work against the free will by the method of demanding a personal ID or company ID. In addition, child labor is prohibited in principle and the company takes measures so that minors' opportunity for education will not be restricted due to their work.

Article 6 Guarantee of Industrial Safety

Hyundai Transys Czech regularly inspects the facilities, equipment, tools and others of the business premises for all officers and employees to work in a safe work environment and prepares the support plan for post management and appropriate measures for the purpose of preventing physical and mental hazards.

Article 7 Protection of the Human Rights of Local Residents

All officers and employees of Hyundai Transys Czech are cautioned not to interfere with the human rights of the local residents when carrying out their work. Moreover, the rights to safety and health for local residents, and freedom of residence are protected.

Article 8 Protection of the Human Rights for Customers

All officers and employees of Hyundai Transys Czech must make it their highest priority to protect the life, health and property of customers when providing products and services, and must make their best endeavors to protect the personal information collected from management activities.

3. Establishment of the system

A. Establishment of Governance

① Responsibility of Human Rights Management

Hyundai Transys Czech should manage and supervise the status of promoting the human rights management through the meetings of committees or management conferences participated in by the highest decision makers or decision makers of major departments or working conferences participated in by decision makers of key departments. The role of committees, management conferences, or working meetings and the scope of responsibility could be classified for the 1) review of the establishment or revision of the Charter for Human Rights, 2) presenting opinions on revising pertinent internal regulations, such as the personnel system, employment regulations, audit standards and others, 3) recommendation for actions on implementation and result of evaluating human rights risks, 4) instruction for investigation on cases of human rights violations and deliberation for relief plans, and 5) other matters deemed to be required for the protection of human rights.

② Performance of Human Rights Management

Hyundai Transys Czech should have the organization to be in charge of human rights management to carry out the relevant affairs. The works to be carried out by the organization in charge of human rights management may be classified for the 1) establishment and revision of the Charter for Human Rights, 2) establishment of the human rights management execution plan, 3) evaluation of the human rights risk, 4) operation of the grievance channel, and, 5) in-house education and report as well as external communication.

B. Operation of the Grievance Procedure

① Report and Reception of Violations of Human Rights

Hyundai Transys Czech should operate a channel to receive the report from officers and employees or other persons or organizations (reporters) that suffer a human rights violation or perceived human rights risk. Upon receiving a report of a human rights violation, the characteristics of the individual report case are considered in discussion for a detailed relief plan regarding the case of human rights violence by the pertinent department.

Grievance Channel to Report Violations of Human Rights

- **Name of Department:** General Affairs Team
- **E-mail:** adam.cibik@hyundai-transys.com
- **Phone:** +420 558 40 91 39
- **Mail:** Adam Cibik, Head of HR/GA Team, Hyundai Transys Czech, s.r.o.,
Nošovice 700, 739 51 Nošovice, Česká republika
- **Whistleblowing channel:**
<https://hyundai-transys.cz/uvod/>
„O nás“ -> „WHISTLEBLOWING“

② Processing of Reports on Violations of Human Rights

Hyundai Transys Czech should, with reference to court precedents, regulations of relevant government agencies, past internal practices and other industrial practices, strive to identify the best course of remedial action with support from the legal department. In the event that the cases of human rights violence exercise significant influence on freedom and the rights of victims or it is highly likely to create risks to the corporate reputation, the relief plan may be discussed by a committee, management conference, practical meeting and gatherings in which the highest decision makers participate.

③ Guarantee of Status for Reporters

Executives and employees of Hyundai Transys Czech must not disclose, reveal or otherwise report any personally identifiable information that may be used to identify a reporter. All information relating to victims, incidents, remedial procedures and outcomes, as transmitted during the reporting and notification process, must be kept strictly confidential. In addition, measures must be implemented to protect employees from adverse consequences arising from the reporting of human rights violations and risks.

C. Education and Efforts to Raise Awareness

① Human Rights Management Education

Hyundai Transys Czech should encourage the promotion of the understanding of human rights of officers and employees and improvement of perception, and process the human rights management education with the purpose of the internal promotion scheme for human rights management and delivery of the enforcement plan. Through the human rights management education, discriminatory acts by officers and employees are prohibited and should also encourage aggressive reporting of detected cases and risks of human rights violation.

② Enhancing Human Rights Management

Hyundai Transys Czech should share information pertaining to the Charter for Human Rights, its implementation plan, and the human rights risk assessment process and associated outcomes, not only within Hyundai Transys Czech, but also with suppliers, sales/service organizations and other organizations with which Hyundai Transys Czech has trading relationships. Such content is shared via the optimal channels (voice, video and written media) and methods (Czech, English, etc.) for all organizational members to conveniently access information relating to human rights management.

4. Risk Management

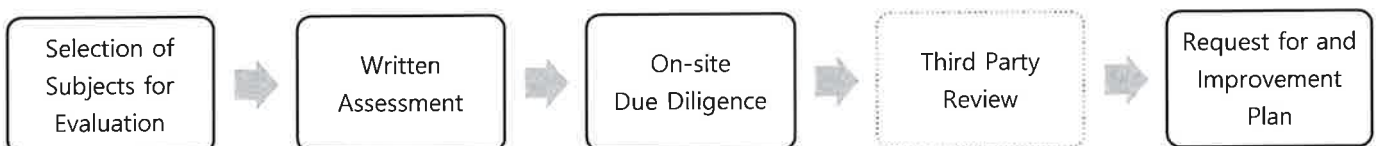
A. Evaluation of Risk

① Development of the Evaluation Index

Hyundai Transys Czech should reflect the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, and others based on the basic principle of this Charter for Human Rights to develop and operate the assessment and due diligence index to evaluate the work environment, work conditions, human resource operation, industrial safety, and human rights risks to local residents and customers.

② Operation of the Evaluation Process

Hyundai Transys Czech should operate the evaluation process to confirm the possibility of having potential human rights risks and status of actual cases of human rights violence with the subject of the organization included within the scope of this Charter for Human Rights. The self assessment should be made by providing the evaluation index and guidelines to the subject of evaluation, and with respect to the insufficient matters shown in the result of self assessment by the subject of evaluation, the establishment of a self improvement plan is recommended. On the basis of the written assessment result, the on-site due diligence that confirms the risk in detail may be processed through the internal regulations, system confirmation interview, on-site assessment process related to human rights with the subject of the organization. In addition, in order to secure the objectivity of written assessments and on-site due diligence, a 3rd party audit may be processed through an independent 3rd party agency. Further, with respect to 'high risk' and 'non-conforming matters' detected through written assessment, on-site due diligence or 3rd party audit, it may request immediate improvement or establishment of an improvement plan. Hyundai Transys Czech should regularly review and revise the evaluation index and process for human rights risks in order to accurately find cases of human rights violations and efficiently operate the evaluation process.



B. Performance of Risk Improvement

① Formulation and Stipulation for Improvement

Hyundai Transys Czech should establish plans for improvement and performance regarding the human rights risk formulated as a result of evaluating the human rights risk. The head office that received the evaluation of human rights risk, suppliers, and other organizations in transactions should formulate the detailed enforcement tasks to carry out the improvement plan for the risks.

② Monitoring of the Performance Status

Hyundai Transys Czech should continuously monitor whether the person in charge of the organization that received the evaluation of human rights risks is diligently and effectively performing the mutually stipulated improvement plans. Mutual communication should be made regularly in order to process for the detailed task execution to meet the schedule and the expected outcome is secured in time, and if it is expected not to carry out the improvement plan, required measures can be undertaken.

C. Disclosure of Status and Outcome

① Report to the Key Decision Makers

Hyundai Transys Czech should report meaningful indications, important risks and improvement plans confirmed through the evaluation of human rights risk to the major decision makers, including the committees and working conference of management meetings. The report data obtained with the approval of the committees, management meetings, major decision makers, etc. may be shared with the applicable departments and others through enhancing the effectiveness in promoting the human rights management.

② Information Disclosure

Hyundai Transys Czech should disclose the information on cases of reports for human rights violations and evaluation results on human rights risks, measures of its improvement and moderation on the homepage, integrated report, and sustainable management report or separate channels on human rights white book, etc., and it should select the disclosure channel that offers easy access and clear understanding for officers, employees and other stakeholders.

5. Appendix

A. Contact Information of the Person in Charge

Person in charge of the Human Rights Policy for Hyundai Transys Czech

- E-mail : adam.cibik@hyundai-transys.com
- TEL : +420 558 40 91 39
- Mail : Adam Cibik, Head of HR/GA Team, Hyundai Transys Czech, s.r.o., Nošovice 700, 739 51 Nošovice, Česká republika

B. Reference

This Policy for Human Rights has been established on the basis of human rights-related provisions, standards and initiatives specified under domestic and overseas human rights standards and pertinent laws and regulations.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)

1. Přehled

A. Účel zavedení

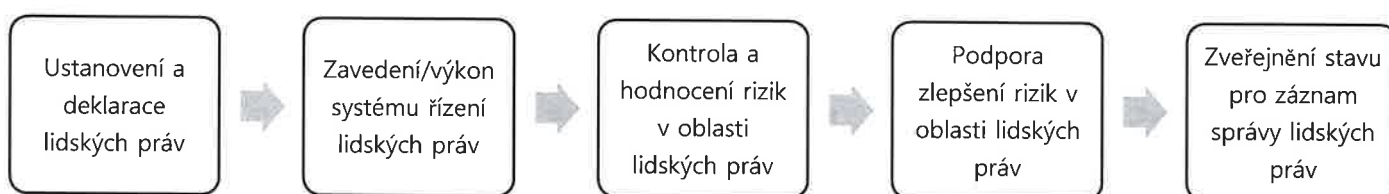
S cílem proaktivně podporovat lidská práva, předcházet jejich porušování v souvislosti s provozem podniku a současně zmírňovat související rizika, Hyundai Transys Czech tímto vyhláší Chartu lidských práv. Pro účely řízení lidských práv se Hyundai Transys Czech zavazuje dodržovat širokou škálu uznávaných mezinárodních standardů a směrnic týkajících se lidských práv a pracovního práva, jako jsou Všeobecná deklarace lidských práv, Rámcové principy OSN pro podnikání a lidská práva, klíčové úmluvy Mezinárodní organizace práce a Pokyny OECD pro náležitou péči při odpovědném podnikání, mimo jiné.

B. Působnost

Tato Charta lidských práv se vztahuje na všechny vedoucí pracovníky a zaměstnance (včetně těch, kteří pracují na nepravidelných pozicích) společnosti Hyundai Transys Czech. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci Hyundai Transys Czech rovněž dodržují tuto Chartu lidských práv při spolupráci s dodavateli, prodejními a servisními organizacemi, a navíc doporučujeme, aby všechny zainteresované strany v rámci obchodních vztahů respektovaly tuto Chartu lidských práv. V případě, že záležitosti upravené touto Chartou lidských práv jsou v rozporu se zákony a předpisy místního státu, přednostně se dodržují místní zákony a předpisy. S výjimkou případů, kdy existují zvláštní ustanovení v místních zákonech, zakládacích listinách nebo interních předpisech organizace, se činnosti vykonávají v souladu s touto Chartou lidských práv společnosti Hyundai Transys Czech.

C. Systém řízení rizik v oblasti lidských práv

Hyundai Transys Czech je povinen zavést interní systém nezbytný pro implementaci řízení lidských práv v souladu s touto Chartou lidských práv, aby byla zajištěna ochrana lidských práv všech vedoucích pracovníků a zaměstnanců a zmírněna související rizika. Rizika v oblasti lidských práv jsou pravidelně vyhodnocována a zlepšována, přičemž výsledky jsou dostatečně sdíleny se zainteresovanými stranami. Organizace odpovědná za řízení lidských práv společnosti Hyundai Transys Czech provádí systém řízení rizik v oblasti lidských práv v souladu se zásadami dobré víry a náležité péče, pravidelně přezkoumává postupy řízení lidských práv a aktivně reflektuje společenské změny za účelem revize systému řízení.



2. Základní princip

Článek 1: Zákaz diskriminace

Hyundai Transys Czech nediskriminuje nikoho v oblasti zaměstnání, povýšení, vzdělávání, mzdy, sociálních výhod atd. na základě pohlaví, rasy, etnického původu, národnosti, náboženství, zdravotního postižení, věku, rodinného stavu, těhotenství, porodu, sociálního postavení a politického názoru pro všechny vedoucí pracovníky a zaměstnance a vytváří organizační kulturu, která respektuje rozmanitost vedoucích pracovníků a zaměstnanců.

Článek 2: Dodržování pracovních podmínek

Hyundai Transys Czech dodržuje zákonné pracovní hodiny v každé zemi, kde podniká, a vyplácí všem vedoucím pracovníkům a zaměstnancům přiměřenou mzdu za práci spolu s výplatní páskou. Kromě toho poskytuje pracovní prostředí vhodné pro výkon povinností a dostatečné možnosti vzdělávání pro rozvoj kompetencí a zlepšení kvality života všech vedoucích pracovníků a zaměstnanců.

Článek 3 Humánní zacházení

Hyundai Transys Czech respektuje soukromí vedoucích pracovníků a zaměstnanců a plně chrání osobní údaje a nezneužívá, psychicky ani fyzicky, ani nepříznivě nezachází s žádným vedoucím pracovníkem nebo zaměstnancem.

Článek 4 Záruka svobody sdružování a kolektivního vyjednávání

Hyundai Transys Czech respektuje zákony o pracovních vztazích země, kde se tato Charta lidských práv uplatňuje, aby poskytla dostatečné možnosti komunikace se všemi vedoucími pracovníky a zaměstnanci.

Článek 5 Zákaz nucené a dětské práce

Hyundai Transys Czech se nezapojuje do žádného násilí, hrozeb, falešného uvěznění nebo podobných činů proti žádnému vedoucímu pracovníkovi nebo zaměstnanci a nevyžaduje žádnou práci proti svobodné vůli metodou požadování osobního průkazu nebo firemního průkazu. Kromě toho je dětská práce v zásadě zakázána a společnost přijímá opatření, aby nebyla omezena možnost vzdělávání nezletilých kvůli jejich práci.

Článek 6 Zajištění bezpečnosti práce

Hyundai Transys Czech pravidelně kontroluje zařízení, vybavení, nástroje a další věci na pracovišti, aby všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci mohli pracovat v bezpečném pracovním prostředí, a připravuje podpůrný plán pro následnou správu a vhodná opatření za účelem prevence fyzických a psychických rizik.

Článek 7 Ochrana lidských práv místních obyvatel

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti Hyundai Transys Czech jsou upozorněni, aby při výkonu své práce nezasahovali do lidských práv místních obyvatel. Navíc jsou chráněna práva na bezpečnost a zdraví místních obyvatel a svoboda bydliště.

Článek 8 Ochrana lidských práv zákazníků

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti Hyundai Transys Czech musí při poskytování produktů a služeb klást nejvyšší prioritu na ochranu života, zdraví a majetku zákazníků a musí vynaložit veškeré úsilí na ochranu osobních údajů získaných z řídicích činností.

3. Zavedení systému

A. Zavedení správy

① Odpovědnost za řízení lidských práv

Hyundai Transys Czech je povinen řídit a dohlížet na stav podpory řízení lidských práv prostřednictvím jednání výborů nebo konferencí vedení, kterých se účastní nejvyšší rozhodovací orgány nebo vedoucí hlavních oddělení, případně prostřednictvím pracovních jednání, kterých se účastní vedoucí klíčových oddělení. Role výborů, konferencí vedení nebo pracovních jednání a rozsah jejich odpovědnosti se stanoví takto: 1) přezkoumání zavedení nebo revize Charty lidských práv, 2) předkládání návrhů na úpravu příslušných interních předpisů, jako jsou personální systém, pracovní předpisy, standardy auditu a další, 3) doporučování opatření pro implementaci a vyhodnocování rizik v oblasti lidských práv, 4) vydávání pokynů pro šetření případů porušování lidských práv a projednávání plánů nápravy, a 5) řešení dalších záležitostí, které jsou považovány za nezbytné pro ochranu lidských práv.

② Výkon řízení lidských práv

Hyundai Transys Czech je povinen zřídit organizaci odpovědnou za řízení lidských práv za účelem výkonu příslušných činností. Činnosti vykonávané organizací odpovědnou za řízení lidských práv mohou být klasifikovány následovně: 1) zavedení a revize Charty lidských práv, 2) vytvoření plánu pro realizaci řízení lidských práv, 3) hodnocení rizik v oblasti lidských práv, 4) provoz kanálu pro podávání stížností, a 5) interní vzdělávání a zprávy, stejně jako externí komunikace.

B. Provoz postupu pro podávání stížností

① Oznamování a přijímání případů porušování lidských práv

Hyundai Transys Czech je povinen provozovat kanál pro přijímání oznámení od vedoucích pracovníků, zaměstnanců nebo jiných osob či organizací (oznamovatelů), které byly postiženy porušením lidských práv nebo vnímaným rizikem v této oblasti. Po obdržení oznámení o porušení lidských práv budou charakteristiky jednotlivého případu projednány s cílem vytvořit podrobný plán nápravy, který bude řešen příslušným oddělením.

Kanál pro podávání stížností na porušování lidských práv

- **Name of Department:** General Affairs Team
- **E-mail:** adam.cibik@hyundai-transys.com
- **Phone:** +420 558 40 91 39
- **Mail:** Adam Cibik, Head of HR/GA Team, Hyundai Transys Czech, s.r.o.,
Nošovice 700, 739 51 Nošovice, Česká republika
- **Whistleblowing channel:**
<https://hyundai-transys.cz/uvod/>
„O nás“ -> „WHISTLEBLOWING“

② Zpracování oznámení o porušování lidských práv

Hyundai Transys Czech je povinen, s přihlédnutím k soudním precedentům, předpisům příslušných vládních orgánů, dosavadním interním postupům a dalším průmyslovým praktikám, usilovat o identifikaci nejvhodnějšího způsobu nápravných opatření za podpory právního oddělení. V případech, kdy porušení lidských práv významně ovlivňuje svobodu a práva obětí nebo je vysoce pravděpodobné, že vytvoří rizika pro pověst společnosti, je plán nápravných opatření povinen projednat výbor, konference vedení, pracovní jednání nebo jiná shromáždění, kterých se účastní nejvyšší rozhodovací orgány.

③ Záruka postavení oznamovatelů

Vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti Hyundai Transys Czech nesmějí zpřístupnit, zveřejnit ani jinak sdělit žádné osobní údaje, které by mohly být použity k identifikaci oznamovatele. Veškeré informace týkající se obětí, incidentů, nápravných opatření a jejich výsledků, které jsou předávány během procesu hlášení a oznamování, musí být přísně důvěrné. Dále je nutné přijmout opatření k ochraně zaměstnanců před nepříznivými důsledky vyplývajícími z oznámení o porušování lidských práv a rizicích.

C. Vzdělávání a úsilí o zvyšování povědomí

① Vzdělávání v oblasti řízení lidských práv

Hyundai Transys Czech should encourage the promotion of the understanding of human rights of officers and employees and improvement of perception, and process the human rights management education with the purpose of the internal promotion scheme for human rights management and delivery of the enforcement plan. Through the human rights management education, discriminatory acts by officers and employees are prohibited and should also encourage aggressive reporting of detected cases and risks of human rights violation.

② Enhancing Human Rights Management

Hyundai Transys Czech should share information pertaining to the Charter for Human Rights, its implementation plan, and the human rights risk assessment process and associated outcomes, not only within Hyundai Transys Czech, but also with suppliers, sales/service organizations and other organizations with which Hyundai Transys Czech has trading relationships. Such content is shared via the optimal channels (voice, video and written media) and methods (Czech, English, etc.) for all organizational members to conveniently access information relating to human rights management.

4. Řízení rizik

A. Hodnocení rizik

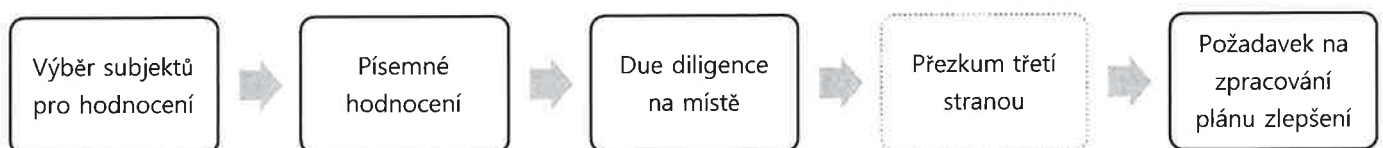
① Vytvoření hodnotícího indexu

Hyundai Transys Czech je povinen zohlednit Rámcové principy OSN pro podnikání a lidská práva, Pokyny OECD pro náležitou péči při odpovědném podnikání a další dokumenty, a to na základě základních principů této Charty lidských práv, za účelem vytvoření a provozování hodnotícího a due diligence indexu pro hodnocení pracovního prostředí, pracovních podmínek, řízení lidských zdrojů, průmyslové bezpečnosti a rizik v oblasti lidských práv vůči místním obyvatelům a zákazníkům.

② Provoz hodnotícího procesu

Hyundai Transys Czech je povinen provozovat proces hodnocení za účelem potvrzení možnosti existence potenciálních rizik v oblasti lidských práv a stavu skutečných případů porušování lidských práv u subjektů organizace zahrnutých do rozsahu působnosti této Charty lidských práv. Sebehodnocení by mělo být provedeno poskytnutím hodnotícího indexu a pokynů subjektu hodnocení, přičemž v případě nedostatků zjištěných v rámci sebehodnocení je doporučeno vypracování plánu na vlastní zlepšení. Na základě výsledků písemného hodnocení může být provedena due diligence na místě, která podrobně ověří rizika prostřednictvím interních předpisů, potvrzovacího rozhovoru o systému nebo hodnotícího procesu na místě týkajícího se lidských práv u subjektu organizace.

K zajištění objektivit písemných hodnocení a due diligence na místě může být audit proveden nezávislou třetí stranou. Dále, u „vysokých rizik“ a „nesouladných záležitostí“ zjištěných prostřednictvím písemného hodnocení, due diligence na místě nebo auditu třetí stranou může být vyžadováno okamžité zlepšení nebo zpracování plánu zlepšení. Hyundai Transys Czech je povinen pravidelně přezkoumávat a revidovat hodnotící index a proces pro rizika v oblasti lidských práv s cílem přesně identifikovat případy porušování lidských práv a efektivně provozovat hodnotící proces.



B. Realizace zlepšení rizik

① Formulace a stanovení opatření ke zlepšení

Hyundai Transys Czech je povinen vypracovat plány zlepšení a realizace týkající se rizik v oblasti lidských práv, které byly identifikovány na základě jejich hodnocení. Centrála, která obdržela hodnocení rizik v oblasti lidských práv, dodavatelé a další organizace zapojené do obchodních transakcí jsou povinni formulovat podrobné úkoly k provedení plánu zlepšení zaměřeného na tato rizika.

② Monitorování stavu realizace

Hyundai Transys Czech je povinen průběžně monitorovat, zda odpovědná osoba organizace, která obdržela hodnocení rizik v oblasti lidských práv, pečlivě a efektivně plní vzájemně stanovené plány zlepšení. Pravidelná vzájemná komunikace by měla být zajištěna za účelem realizace podrobných úkolů, aby byl dodržen harmonogram a včas dosaženy očekávané výsledky. V případě, že hrozí nesplnění plánu zlepšení, je nutné přijmout odpovídající opatření.

C. Zveřejnění stavu a výsledků

① Zpráva pro klíčové rozhodovací orgány

Hyundai Transys Czech je povinen předkládat klíčovým rozhodovacím orgánům, včetně výborů a pracovních konferencí vedení, zprávy o významných náznacích, důležitých rizicích a plánech zlepšení potvrzených na základě hodnocení rizik v oblasti lidských práv. Údaje ze zpráv schválené výbory, vedením nebo klíčovými rozhodovacími orgány mohou být sdíleny s příslušnými odděleními a dalšími subjekty s cílem zvýšit efektivitu podpory řízení lidských práv.

② Zveřejňování informací

Hyundai Transys Czech je povinen zveřejňovat informace o případech hlášení porušování lidských práv, výsledcích hodnocení rizik v oblasti lidských práv, opatřeních ke zlepšení a jejich zmírnění. Tyto informace by měly být publikovány na webových stránkách společnosti, v integrovaných zprávách, zprávách o udržitelném řízení nebo prostřednictvím samostatných kanálů, jako je například bílá kniha o lidských právech. Společnost by měla zvolit takový způsob zveřejnění, který zajistí snadný přístup a jasné pochopení pro vedoucí pracovníky, zaměstnance a ostatní zainteresované strany.

5. Příloha

A. Kontaktní údaje odpovědné osoby

Odpovědná osoba za politiku lidských práv společnosti Hyundai Transys Czech

- E-mail : adam.cibik@hyundai-transys.com
- TEL : +420 558 40 91 39
- Mail : Adam Cibik, Head of HR/GA Team, Hyundai Transys Czech, s.r.o., Nošovice 700, 739 51 Nošovice, Česká republika

B. Reference

Tato politika lidských práv byla stanovena na základě ustanovení, standardů a iniciativ týkajících se lidských práv, uvedených v domácích i mezinárodních standardech a příslušných právních předpisech.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprise (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)

