



Politika lidských práv HME

Srpen 2024

OBSAH

ÚČEL	5
POVINNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ Z TÉTO POLITIKY	5
LIDSKÁ PRÁVA A PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ	6
LIDSKÁ PRÁVA V NAŠICH OBCHODNÍCH ČINNOSTECH	8
NAHLÁŠENÍ PORUŠENÍ LIDSKÝCH PRÁV	10
SPRÁVA.....	10
SOUVISEJÍCÍ ZÁSADY A POKYNY	10
SDĚLOVÁNÍ TÉTO POLITIKY.....	10
PŘÍLOHY	11
PŘÍLOHA 1 – VÝCHODISKA POLITIKY LIDSKÝCH PRÁV	12
PŘÍLOHA 2 – KLÍČOVÉ ZÁSADY LIDSKÝCH PRÁV SPOLEČNOSTI HMC.....	13
PŘÍLOHA 3 – SLOVNÍČEK	15

ÚČEL

Naše společnost se snaží aktivně uplatňovat řízení lidských práv, předcházet jejich porušování a zmírňovat související rizika v oblasti lidských práv. Společnost proto respektuje a podporuje všechny uznávané mezinárodní normy a pokyny týkající se lidských práv a práce, jako je Všeobecná deklarace lidských práv, Obecné zásady OSN pro podnikání a lidská práva, Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních zásadách a právech při práci, Směrnice OECD pro nadnárodní podniky a Pokyny OECD pro náležitou péči v oblasti odpovědného podnikání a další (viz příloha 1). Tato politika lidských práv vyjadřuje náš závazek identifikovat, předcházet a zmírňovat negativní dopady obchodních činností na lidská práva. Dále definuje související standardy a zásady lidských práv stanovené naší mateřskou společností Hyundai Motor Company (HMC) v [Chartě lidských práv HMC](#).

POVINNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ Z TÉTO POLITIKY

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti jsou povinni dodržovat zásady lidských práv při činnosti společnosti a při spolupráci s obchodními partnery, zákazníky a třetími stranami. Všichni ředitelé, vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti jsou povinni vykonávat své povinnosti v souladu s touto politikou lidských práv, pokud tomu nebrání jiné právní předpisy.

Společnost Hyundai očekává, že její partneři, dodavatelé a další strany, které se mohou podílet na produktech, službách nebo obchodních aktivitách společnosti Hyundai, budou respektovat zásady společnosti v oblasti lidských práv. Jakmile bude zjištěno nedodržení zásad lidských práv HMC (viz příloha 2), společnost přijme okamžitá opatření v souladu s příslušnými zákony.

LIDSKÁ PRÁVA A PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

Níže jsou definovány standardy a pokyny pro pracovní podmínky zaměstnanců společnosti. Další podrobnosti týkající se našich globálních zásad lidských práv naleznete v [Chartě lidských práv HMC](#).

Zákaz nucených nebo povinných prací

Používání všech forem nucené nebo povinné práce je zakázáno.

Zaměstnanci nesmí být nuceni pracovat v rozporu s podepsanou pracovní smlouvou nebo jiným právním dokumentem. Praktiky jako fyzické napadení, omezení volného pohybu, zastrasování, hrozba propuštění nebo neoprávněné zadržování mzdy za účelem nucených prací jsou zakázány.

Společnost fyzicky neuchovává identifikační průkazy zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání, víza ani jiné dokumenty, které by omezovaly jednání zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání.

Zákaz dětské práce

Využívání dětské práce je zakázáno. Obecná minimální věková hranice pro přijetí do zaměstnání je stanovena místními právními předpisy. Podmínka plnoletosti je u všech zaměstnanců plněna pomocí průkazů totožnosti nebo jiných zákonných dokladů.

Pokud jsou zaměstnány osoby mladší 18 let (např. pracující student, stážista, učeň nebo osoba v podobném programu podle příslušných zákonů a směrnic), musí být chráněny před pracovními podmínkami, které brání jejich rozvoji. Tyto osoby nesmí být pověřovány rizikovou nebo nebezpečnou prací ani nesmí být omezovány jejich možnosti vzdělávání. Společnost se zavazuje dodržovat ustanovení platných zákonů na ochranu nezletilých osob, pokud jde o pracovní poměr a pracovní dobu.

Prevence diskriminace a obtěžování na pracovišti

V souladu s místními požadavky se naše společnost zavazuje podporovat pracovní prostředí bez diskriminace a obtěžování. Netolerujeme žádnou formu diskriminace nebo obtěžování na základě pohlaví nebo genderové identity, etnického původu nebo národnosti, náboženství nebo světového názoru, fyzických nebo duševních schopností, sexuální orientace, sociálního původu nebo věku. Dále zajišťujeme nediskriminační postupy při přijímání nových zaměstnanců a při stanovování mezd.

Společnost zajišťuje provádění preventivních opatření, jako jsou školení.

Všechny případy obtěžování na pracovišti jsou důkladně prošetřeny a náležitě řešeny. Všichni zaměstnanci jsou vyzýváni k tomu, aby mezi sebou jednali s respektem a spravedlivě, a přispívali tak k vytváření bezpečného a inkluzivního pracoviště, na němž nedochází k verbálnímu, fyzickému, sociálnímu, sexuálnímu a psychickému obtěžování. Žádné projevy šikany nejsou tolerovány.

Společnost usiluje o zajištění přístupného pracoviště pro všechny zaměstnance. Zaměstnanci se zdravotním postižením, kteří vyžadují úpravy pracovního prostředí, způsobu organizace práce nebo pracovní doby, mohou požádat společnost o podporu v souladu s místními právními předpisy.

Pracovní podmínky

Společnost se snaží vytvářet pozitivní a inkluzivní pracovní prostředí. Společnost si uvědomuje důležitost rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Pokud je k řešení naléhavých obchodních potřeb nutná práce přesčas, mohou vedoucí pracovníci požádat zaměstnance o odpracování dalších hodin. Zásadou společnosti je, že žádosti o práci přesčas by měly být výjimečné a neměly by být běžnou praxí. Zaměstnanci budou spravedlivě odměňováni v souladu s vnitřními pravidly pro práci přesčas a platnými kolektivními smlouvami.

Společnost se zavazuje zajistit, aby pracovní doba všech zaměstnanců byla v souladu s platnými pracovněprávními předpisy a respektovala zásady rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, zajišťovala spravedlivou odměnu a zabraňovala nadměrné práci přesčas. Pracovní doba je vymezena vnitřními pravidly a měla by být navržena tak, aby poskytovala pružnou pracovní dobu, která vyhovuje potřebám zaměstnanců a společnosti. Za práci o shodné hodnotě poskytujeme rovnou odměnu. Všichni zaměstnanci, včetně dočasných zaměstnanců, dostávají spravedlivou mzdu.

Podporujeme profesní rozvoj zaměstnanců a máme zaveden program pro zvyšování kompetencí za účelem rozvoje dovedností zaměstnanců. Společnost poskytuje zaměstnancům příležitosti k profesnímu rozvoji, aby se mohli kariérně rozvíjet.

Zákaz neoprávněného propouštění

Každý zaměstnanec má právo na ochranu před neoprávněným propuštěním. Zaměstnanci jsou chráněni před diskriminací v práci ve všech fázích zaměstnání. To zahrnuje i propuštění. Společnost nepropustí zaměstnance na základě chráněných osobních charakteristik, jako je pohlaví nebo genderová identita, etnický původ nebo národnost, fyzické nebo duševní schopnosti, sexuální orientace.

Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání

Uznáváme právo zaměstnanců zakládat legitimní vyjednávací organizace a být jejich členem. Společnost neomezuje právo zaměstnanců na účast v určité vyjednávací organizaci nebo na obhajobu jejich zájmů, včetně stávkových akcí. Pokud taková organizace pro kolektivní vyjednávání neexistuje, mohou všichni zaměstnanci svobodně navrhnout společnosti své návrhy prostřednictvím poskytnutých kanálů pro zpětnou vazbu od zaměstnanců.

Zdraví a bezpečnost

Společnost poskytuje zaměstnancům bezpečné a hygienické pracovní podmínky. Pro zmírnění fyzických a psychických rizik a zajištění souladu se všemi zákonnými požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti je zaveden Systém řízení bezpečnosti a zdraví při práci. V souladu s právními předpisy jsou zaměstnancům poskytována vhodná ochranná opatření k zajištění jejich zdraví a bezpečnosti. V případě, že lékařská prohlídka zaměstnance vede k abnormálním nálezům v důsledku úrazu nebo nemoci z povolání, jsou léčebné výlohy dotovány.

LIDSKÁ PRÁVA V NAŠICH OBCHODNÍCH ČINNOSTECH

Ve společnosti Hyundai jsme si vědomi dopadu naší obchodní činnosti. Tento oddíl definuje naše povinnosti při ochraně lidských práv našich zákazníků a komunit, ve kterých působíme. Další podrobnosti o našich globálních zásadách lidských práv naleznete v [Chartě lidských práv HMC](#).

Zákazníci

Zákazníci jsou středobodem našeho podnikání. Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti musí usilovat o ochranu života, zdraví, majetku a osobních údajů shromážděných při poskytování produktů a služeb.

Transparentní, podrobné a přesné informace o produktech a službách jsou poskytovány přístupnou formou a srozumitelným jazykem. Pro zajištění srozumitelnosti se společnost bude snažit poskytnout všechny příslušné materiály v místním jazyce (jazycích), pokud o to zákazník požádá.

Aby nedošlo k újmě na životě, zdraví a majetku zákazníků v důsledku závad produktu, je třeba věnovat potřebnou péči návrhu, výrobě, prodeji, používání (provozu) a údržbě produktu v souladu s normami zákonů a předpisů. V případě možného vzniku škody na straně zákazníků, způsobené vadami produktů nebo služeb, by měli být zákazníci upozorněni na související rizika. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci by měli zajistit, aby byla co nejdříve zavedena odpovídající opatření ke zmírnění těchto rizik, jako je například zpětné stažení (svolávací akce).

Místní komunity

Komunity, ve kterých působíme, jsou nedílnou součástí našeho úspěchu. Vlivy na životní prostředí a bezpečnost se hodnotí během výstavby, provozu a uzavření fyzických zařízení. Nové obchodní aktivity by měly být přezkoumány z hlediska možného dopadu na vztahy společnosti s místní komunitou. Podnikatelské aktivity nebo převody vlastnických práv by v žádném případě neměly vytvářet neoprávněné nebo nespravedlivé výhody pro společnost na úkor místních obyvatel. Je třeba dodržovat všechny příslušné zákony a postupovat s náležitou péčí, zejména v případech, kdy může být nutné přemístění místních obyvatel.

Ochrana údajů a soukromí

Respektujeme soukromí osob, zejména zaměstnanců, zákazníků a obchodních partnerů, a jejich základní právo na ochranu osobních údajů. Společnost zavádí a uplatňuje zásady ochrany soukromí od počátku již ve svém konceptu, aby zajistila, že osobní údaje jsou zpracovávány v souladu se zákonem a hodnotami společnosti. Osobní údaje jsou shromažďovány a zpracovávány pouze pro stanovené a legitimní účely a jsou uchovávány pouze po dobu nezbytnou pro tyto účely. Přijímáme vhodná opatření, abychom umožnili výkon práv fyzických osob a poskytli jim příslušné informace týkající se zpracování jejich osobních údajů. Se všemi osobními údaji je nakládáno s maximální péčí v souladu se zákonem, obecnými zásadami ochrany osobních údajů a dalšími platnými interními předpisy.

Jakákoli žádost vlády nebo orgánu veřejné moci týkající se zveřejnění osobních údajů musí být před zveřejněním podrobena příslušnému právnímu přezkumu, aby se zabránilo porušování lidských práv.

Odpovědné řízení dodavatelského řetězce

Za účelem vytvoření udržitelného dodavatelského řetězce sledujeme příslušná rizika, která vznikají u našich dodavatelů a obchodních partnerů. Výsledky tohoto hodnocení budou zohledněny při výběru obchodních partnerů pro obchodní partnerství. Pokud bude zjištěn potenciální dopad na lidská práva, společnost o tom partnera uvědomí a bude s ním spolupracovat, aby tato rizika pokud možno v souladu s příslušnými právními předpisy předem zmírnila. Dodavatelé by měli být seznámeni s Kodexem chování dodavatele společnosti a jeho požadavky. Dodržujeme politiku nulové tolerance vůči porušování lidských práv. Jestliže zaměstnanec nebo vedoucí pracovník zjistí, že nejsou dodržovány zásady lidských práv společnosti HMC, měl by okamžitě přijmout opatření v souladu s příslušnými zákony.

Záruka práv na ochranu životního prostředí

Znečištění životního prostředí může způsobit porušení lidských práv, které přímo ovlivňuje životy a zdraví lidí. Společnost považuje ochranu životního prostředí za klíč k úspěchu společnosti. Za tímto účelem stanovujeme relevantní a přiměřená kritéria pro sledování našeho dopadu a informujeme o našich výsledcích interní i externí zúčastněné strany v souladu s místními právními předpisy. Při všech našich obchodních činnostech dodržujeme domácí i mezinárodní předpisy a úmluvy o životním prostředí.

NAHLÁŠENÍ PORUŠENÍ LIDSKÝCH PRÁV

Zaměstnanci, obchodní partneři a externí třetí strany mohou nahlásit podezření na porušení lidských práv a požádat o pomoc ústně nebo písemně prostřednictvím platformy Hyundai pro oznamování případů porušování lidských práv nebo jinými způsoby, například e-mailem nebo telefonicky. Přístup k němu získáte na <https://hyundai-motor.cz/o-spolecnosti/podani-oznameni/>.

Náš systém whistleblowingu funguje s cílem zajistit, aby jednotlivci mohli uplatnit své právo na zveřejnění obav a aby nedošlo k žádným represáliím vůči oznamovateli, svědkům nebo osobě, která byla v oznámení zmíněna/zajímavována. Pokud máte jakékoli dotazy nebo obavy týkající se zásad whistleblowingu a/nebo platformy pro oznamování, můžete je vznést telefonicky, návštěvou nebo zasláním e-mailu na e-mailové adresy compliance@hyundai-motor.cz.

SPRÁVA

Výbor ESG a Výbor pro řízení udržitelnosti při představenstvu společnosti HMC nese celkovou odpovědnost za činnosti související s ochranou lidských práv. Příslušné výkonné vedení dceřiných společností je odpovědné za zajištění dodržování zákonů týkajících se lidských práv, celopodnikové politiky a účinnosti opatření na zmírnění a snížení rizik. Místní provádění požadavků politiky je svěřeno odpovědným osobám na příslušných pracovištích.

SOUVISEJÍCÍ ZÁSADY A POKYNY

Tato politika definuje standardy, kterými společnost a její vedoucí pracovníci a zaměstnanci zajišťují odpovídající ochranu lidských práv v rámci svých obchodních aktivit. Jejím cílem je doplnit zásady, pokyny a postupy společnosti, které obsahují další opatření a kroky v rámci jednotlivých témat.

V případě rozporu se vždy použije nejvyšší norma, s výjimkou případů, které se řídí místním právem.

SDĚLOVÁNÍ TÉTO POLITIKY

Tato politika bude sdělena a snadno dostupná všem zaměstnancům společnosti. Každý zaměstnanec, který má dotazy nebo připomínky k této politice nebo jejímu obsahu, může poskytnout zpětnou vazbu Právnímu oddělení.

PŘÍLOHY

1. VÝCHODISKA POLITIKY LIDSKÝCH PRÁV
2. KLÍČOVÉ ZÁSADY LIDSKÝCH PRÁV SPOLEČNOSTI HMC
3. SLOVNÍČEK

PŘÍLOHA 1 – VÝCHODISKA POLITIKY LIDSKÝCH PRÁV

Charta lidských práv společnosti HMC byla vytvořena na základě ustanovení, standardů a iniciativ týkajících se lidských práv, které jsou specifikovány v rámci standardů lidských práv.

- 1) OSN, Všeobecná deklaráce lidských práv (1948)
- 2) UNGC, Rámec řízení lidských práv (2010)
- 3) OSN, Hlavní zásady OSN pro podnikání a lidská práva (2011)
- 4) OECD, Směrnice OECD pro nadnárodní podniky (2011)
- 5) OECD, Pokyny OECD k náležitě péči pro odpovědné podnikání (2018)
- 6) Deklarace MOP o základních zásadách a právech při práci (2022)

Politika lidských práv HME navíc zohledňuje následující příslušné zákony a předpisy:

- 7) Evropská charta diverzity (2006)
- 8) Evropský pilíř sociálních práv (2017)
- 9) Listina základních práv Evropské unie (2000)

PŘÍLOHA 2 – KLÍČOVÉ ZÁSADY LIDSKÝCH PRÁV SPOLEČNOSTI HMC

Článek 1 Zákaz dětské a nucené práce

Společnost HMC zakazuje dětskou práci a dodržuje zásadu nulové tolerance vůči takovému nekalému zaměstnávání. Přijímá opatření, aby nezletilé osoby nebyly kvůli své práci omezovány v možnosti vzdělávání. Společnost HMC nenutí žádné své vedoucí pracovníky a zaměstnance pracovat proti jejich svobodné vůli, například tím, že by se vůči nim dopouštěla jakéhokoli násilí, vyhrožování, neoprávněného zadržení nebo podobně, a neuchovává originály osobních průkazů nebo víz za účelem nucené práce.

Článek 2 Zákaz diskriminace a obtěžování na pracovišti

Společnost HMC nebude bez přiměřených důvodů diskriminovat žádného z vedoucích pracovníků a zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, jako je nábor, přijímání, povyšování, vzdělávání, mzdy, sociální dávky atd., na základě jejich pohlaví, rasy, etnického původu, národnosti, náboženství, zdravotního postižení, věku, manželského stavu nebo těhotenství, rodinného stavu, sociálního postavení, politického přesvědčení atd., a zavede organizační kulturu, která respektuje rozmanitost vedoucích pracovníků a zaměstnanců.

Kromě toho společnost HMC zakazuje vedoucím pracovníkům a zaměstnancům způsobovat fyzické nebo psychické utrpení nebo zhoršovat pracovní prostředí prostřednictvím donucovacích pracovních příkazů, slovního napadání nebo podobně, a to s využitím svého postavení nebo vztahu na pracovišti.

Článek 3 Dodržování pracovních podmínek

Společnost HMC dodržuje zákonem stanovenou pracovní dobu v každé zemi, ve které provozuje svou činnost, a vyplácí všem vedoucím pracovníkům a zaměstnancům přiměřenou odměnu za práci spolu s výplatními páskami. Společnost HMC nepožaduje od zaměstnance žádnou provizi ani zprostředkovatelský poplatek z titulu zaměstnání. Kromě toho společnost HMC poskytne všem vedoucím pracovníkům a zaměstnancům dostatečné možnosti vzdělávání a pracovní prostředí odpovídající výkonu jejich povinností, aby mohli rozvíjet své schopnosti a zlepšovat kvalitu svého života.

Článek 4 Humánní zacházení

Společnost HMC respektuje soukromí vedoucích pracovníků a zaměstnanců a plně chrání jejich osobní údaje a žádného vedoucího pracovníka ani zaměstnance psychicky ani fyzicky nezneužívá ani s ním nezachází nepříznivě.

Článek 5 Záruka svobody sdružování a kolektivního vyjednávání

Společnost HMC respektuje zákony o pracovních vztazích země, na kterou se tato Charta lidských práv vztahuje, a poskytuje dostatečnou možnost komunikace všem vedoucím pracovníkům a zaměstnancům.

Článek 6 Záruka průmyslové bezpečnosti

Společnost HMC pravidelně kontroluje zařízení, vybavení, náradí a další prostory podniku, aby všichni zaměstnanci a vedoucí pracovníci mohli pracovat v bezpečném pracovním prostředí, a připravuje vhodná opatření k prevenci fyzických a psychických rizik a podpůrná opatření pro následné řízení.

Článek 7 Ochrana lidských práv místních obyvatel

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti HMC jsou upozorněni, aby při výkonu své práce neporušovali lidská práva místních obyvatel a aby se snažili chránit práva na bezpečnost a zdraví a svobodu pobytu místních obyvatel. Společnost HMC navíc nediskriminuje zranitelné skupiny, jako jsou děti, migrující pracovníci, zdravotně postižení a ženy, a chrání jejich lidská práva.

Článek 8 Ochrana lidských práv zákazníků

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti HMC musí při poskytování produktů a služeb usilovat o ochranu života, zdraví, majetku, osobních údajů získaných z řídicích činností zákazníků.

Článek 9 Odpovědné řízení dodavatelského řetězce

Za účelem vytvoření udržitelného dodavatelského řetězce společnost HMC vyhodnocuje a řídí rizika ESG vyplývající z dodavatelského řetězce a provádí vzdělávací a podpůrné aktivity pro dodavatele, aby rizikům předcházela.

Článek 10 Záruka environmentálních práv

Společnost HMC si uvědomuje, že znečištění životního prostředí může být závažným porušením lidských práv, které přímo ovlivňuje životy a zdraví lidí, a proto zavádí politiku a zásady pro řízení životního prostředí, aby minimalizovala negativní dopady na životní prostředí způsobené podnikatelskou činností.

PŘÍLOHA 3 – SLOVNÍČEK

Pojem	Definice
„Obchodní partner“	Jakákoli osoba nebo organizace, která obchodně nebo jinak spolupracuje se společností nebo jejími zaměstnanci, včetně skutečných a potenciálních klientů, dodavatelů, distributorů, obchodních kontaktů, poradců, zástupců, agentur, novinářů a vlivných osob
„Společnost“, „my“ nebo „naše“	Všechny dceřiné společnosti HMC pod správou HME RHQ, včetně: <ul style="list-style-type: none"> • Hyundai Motor Europe GmbH • Hyundai Motor Deutschland GmbH • Hyundai Motor Company Italy s.r.l. • Hyundai Motor Espana S.L.U. • Hyundai Motor France SAS • Hyundai Motor Poland Sp.z.o.o. • Hyundai Motor Czech s.r.o. • Hyundai Motor Netherlands B.V. • Hyundai Motor UK Limited • Hyundai Motor Norway AS • Hyundai Motor Sweden AB • Hyundai Motor Czech s.r.o., organizační složka Slovakia • Hyundai Motorsports GmbH • Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. • Hyundai Assan Otomotiv San. ve Tic. A.Ş • Genesis Motor Europe GmbH • Genesis Motor Switzerland AG • Hyundai Connected Mobility GmbH
Zaměstnanec	Osoba(y) v pracovněprávním vztahu ke společnosti podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí

SLOVNÍČEK (pokračování)

Zkratka	Význam
HMC	Hyundai Motor Company
HME	Hyundai Motor Europe
HMMC	Hyundai Motor Manufacturing Czech
MOP	Mezinárodní organizace práce
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
United Nations Global Compact (UNGC)	Globální dohoda OSN