



Politika lidských práv HME
Březen 2026

OBSAH

1	Úvod a působnost	3
2	Účel a definice.....	4
3	Působnost a povinnosti	5
4	Lidská práva a pracovní podmínky zaměstnanců.....	5
5	Lidská práva v našich obchodních činnostech	7
6	Implementace lidských práv v našich činnostech.....	9
7	Implementace a závěrečná ustanovení.....	10
8	Odpovědnosti.....	10
9	Revize politiky a kontrola	11
10	Nedodržení pravidel Politiky	11
11	Související zásady a pokyny	11
12	Příloha I - R&Rs.....	12
13	Příloha II – odkazy	12
14	Příloha III – Klíčové principy lidských práv Hyundai Motor Company	13
15	Příloha IV: Checklist implementace.....	15

1 ÚVOD A PŮSOBNOST

ÚVOD

V naší společnosti si uvědomujeme, že respektování lidských práv je základem odpovědného obchodního jednání a udržitelného růstu. Tato politika stanovuje náš závazek dodržovat mezinárodně uznávané principy lidských práv ve všech aspektech našich činností. Slouží jako rámec pro identifikaci, prevenci a zmírňování možných rizik v oblasti lidských práv napříč naší pracovní silou, dodavatelským řetězcem a komunitami, v nichž působíme.

PŮSOBNOST

Tato Politika lidských práv se vztahuje na následující subjekty, dále označované jako „Společnost“ nebo „Organizace“, aniž by tím byla dotčena možnost zahrnutí dalších subjektů, které mohou být v daném období založeny v Evropě:

- Hyundai Motor Europe GmbH
- Hyundai Connected Mobility GmbH
- Hyundai Motorsports GmbH
- Hyundai Motor Group Racing SAS
- Hyundai Motor Deutschland GmbH
- Hyundai Motor UK Limited
- Hyundai Motor Company Italy s.r.l.
- Hyundai Motor Espana S.L.U.
- Hyundai Motor France SAS
- Hyundai Motor Poland S.p.z.o.o.
- Hyundai Motor Czech s.r.o.
- Hyundai Motor Czech s.r.o., organizačná zložka Slovakia
- Hyundai Motor Netherlands B.V.
- Hyundai Motor Norway AS
- Hyundai Motor Sweden AB
- Hyundai Hydrogen Mobility Germany GmbH
- Hyundai Hydrogen Mobility AG
- Hyundai Commercial Vehicles & Hydrogen Europe GmbH
- Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.
- Hyundai Motor Türkiye Otomotiv A.Ş
- Genesis Motor Europe GmbH
- Genesis Motor Deutschland GmbH
- Genesis Motor Switzerland AG
- Genesis Motor UK Limited

2 ÚČEL A DEFINICE

ÚČEL

Naše společnost usiluje o aktivní zavádění řízení lidských práv, prevenci porušování lidských práv a zmírňování souvisejících rizik v oblasti lidských práv. Společnost proto respektuje a podporuje všechny uznávané mezinárodní standardy a pokyny týkající se lidských práv a pracovněprávních záležitostí, jako jsou mimo jiné Všeobecná deklarace lidských práv, Obecné zásady OSN pro podnikání a lidská práva, Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci, Směrnice OECD pro nadnárodní podniky a Pokyny OECD pro náležitou péči pro odpovědné podnikatelské chování (viz Příloha II).

Politika lidských práv vyjadřuje náš závazek identifikovat, předcházet a zmírňovat negativní dopady podnikatelských činností na lidská práva. Dále definuje související standardy a pokyny k principům lidských práv stanoveným naší mateřskou společností Hyundai Motor Company (HMC) v [Chartě lidských práv HMC](#).

DEFINICE

Pro účely této Politiky platí následující definice.

- **Společnost / Organizace / my / naše / nás** – Všechny dceřiné společnosti Hyundai Motor Company spadající pod řízení HME RHQ, jak je uvedeno v části výše.
- **Vedoucí pracovníci** – Označuje osoby zastávající vyšší vedoucí pozice v rámci organizace, které mají pravomoc přijímat strategická rozhodnutí ovlivňující celkové směřování a činnost společnosti.
- **Zaměstnanec/Zaměstnanci / vy / vaše** – Označuje všechny osoby zaměstnané Společností, včetně stálých, dočasných, plných i částečných úvazků, stážistů, praktikantů, agenturních pracovníků, vyslaných koordinátorů, konzultantů, dodavatelů nebo subdodavatelů pracujících jménem Společnosti.
- **Obchodní partner / třetí strana** – Označuje jakoukoli fyzickou nebo právnickou osobu, se kterou má Společnost obchodní vztah, včetně mimo jiné dodavatelů, prodejců, distributorů, smluvních partnerů, poradců, zástupců a dalších externích zainteresovaných stran.
- **Zákazník** – Jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která kupuje, pronajímá si nebo odebírá produkty či služby Hyundai, včetně vozidel, dílů, financování a poprodejních služeb — za podmínek v souladu s firemními zásadami Hyundai, místními předpisy a globálními standardy.
- **Politika** – Označuje Politiku lidských práv HME, včetně jakýchkoli souvisejících postupů, pokynů nebo dodatků.

- **ILO** – Označuje Mezinárodní organizaci práce.
- **OECD** – Označuje Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.
- **OSN** – Označuje Organizaci spojených národů.
- **UNGC** – Označuje iniciativu United Nations Global Compact.

3 PŮSOBNOST A POVINNOSTI

PŮSOBNOST

Tato Politika se vztahuje na všechny vedoucí pracovníky a zaměstnance Společnosti.

POVINNOSTI PODLE TÉTO POLITIKY

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci Společnosti mají odpovědnost dodržovat principy lidských práv při činnostech Společnosti a při spolupráci s obchodními partnery, zákazníky a třetími stranami. Všichni funkcionáři, vedoucí pracovníci a zaměstnanci Společnosti vykonávají své povinnosti v souladu s touto Politikou, pokud jim v tom nebrání právní předpisy.

Společnost Hyundai očekává, že její obchodní partneři, dodavatelé a další strany, které mohou přispívat k produktům, službám nebo obchodním činnostem Hyundai, budou respektovat principy lidských práv Společnosti. Při zjištění nesouladu s Principy lidských práv HMC (viz Příloha III) přijme Společnost okamžitá opatření v souladu s příslušnými právními předpisy.

4 LIDSKÁ PRÁVA A PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

Níže jsou uvedeny standardy a pokyny týkající se pracovních podmínek zaměstnanců Společnosti. Další podrobnosti k našim Globálním principům lidských práv naleznete v Chartě lidských práv HMC.

Zákaz nucené nebo povinné práce

Používání všech forem nucené nebo povinné práce je zakázáno.

Zaměstnanci nesmějí být nuceni pracovat v rozporu s podepsanými pracovními smlouvami nebo jinými právními dokumenty. Praktiky, jako je fyzické napadení, omezování svobody pohybu, zastrašování, hrozba propuštění nebo neoprávněné zadržování mzdy za účelem vynucení práce, jsou zakázány.

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

Zákaz dětské práce

Používání dětské práce je zakázáno. Obecný minimální věk pro přijetí do zaměstnání je stanoven místními právními předpisy. Zákonný věkový požadavek pro všechny zaměstnance je ověřován na základě průkazů totožnosti nebo jiných právních dokumentů.

Pokud mohou být zaměstnány osoby mladší 18 let, například pracující studenti, stážisté, učni nebo účastníci obdobných programů, za předpokladu, že splňují příslušné právní předpisy a pokyny, musí být chráněny před pracovními podmínkami, které by bránily jejich rozvoji. Takové osoby nesmějí být pověřovány vysoce rizikovou nebo nebezpečnou prací ani jim nesmějí být omezovány vzdělávací příležitosti. Společnost se zavazuje dodržovat ustanovení příslušných právních předpisů na ochranu nezletilých ve vztahu k pracovněprávnímu vztahu a pracovní době.

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 ani 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 náboru nových zaměstnanců a při určování mezd.

Společnost zajišťuje zavádění preventivních opatření, například školení.

Všechny případy obtěžování na pracovišti jsou důkladně prošetřeny a odpovídajícím způsobem řešeny. Všichni zaměstnanci jsou podporováni v tom, aby spolu jednali s respektem a spravedlivě, a tím přispívali k vytváření bezpečného a inkluzivního pracoviště.

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

Pracovní podmínky

Společnost se zavazuje poskytovat pozitivní a inkluzivní pracovní prostředí. Společnost si uvědomuje význam rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.

Společnost se zavazuje zajistit, aby pracovní doba všech zaměstnanců byla v souladu s příslušnými pracovněprávními předpisy, respektovala rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, zajišťovala spravedlivé odměňování a předcházela nadměrným přesčasům. Pracovní doba je definována pravidly pracovní doby místní pobočky a měla by být nastavena tak, aby umožňovala flexibilní pracovní dobu odpovídající potřebám zaměstnanců i Společnosti.

Pokud je přesčasová práce nezbytná z důvodu naléhavých obchodních potřeb, mohou vedoucí pracovníci požádat zaměstnance o práci nad rámec pracovní doby, přičemž musí být přísně dodrženy maximální pracovní doby a doby odpočinku stanovené zákonem. Zásadou Společnosti je, že požadavky na přesčasovou práci mají být výjimečné a nemají představovat běžnou praxi. Zaměstnanci budou spravedlivě odměněni v souladu s právními standardy příslušné země, postupem místní pobočky pro přesčasovou práci, individuálními pracovními smlouvami a případnými platnými kolektivními smlouvami.

Společnost se zavazuje k férovým a spravedlivým postupům odměňování a zajišťuje stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na základě objektivních, transparentních

a nediskriminačních kritérií, včetně mimo jiné faktorů, jako je rozsah pracovní role, dovednosti, zkušenosti, výkon a tržní podmínky.

Podporujeme profesní rozvoj zaměstnanců a provozujeme program rozvoje kompetencí za účelem rozvíjení jejich dovedností. Společnost poskytuje příležitosti k profesnímu rozvoji, aby zaměstnanci mohli rozvíjet svou kariéru.

Zákaz neoprávněného propuštění

Každý zaměstnanec má právo na ochranu před neoprávněným propuštěním. Všechna rozhodnutí o ukončení pracovního poměru musí být činěna podle spravedlivých postupů a respektovat práva a důstojnost každého zaměstnance v souladu s právními standardy příslušné země.

Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání

Uznáváme právo zaměstnanců zakládat legitimní vyjednávací organizace a účastnit se jejich činnosti. Společnost neomezuje právo zaměstnanců účastnit se konkrétní vyjednávací organizace ani hájit své zájmy, včetně stávkových akcí. Pokud taková kolektivní vyjednávací organizace neexistuje, mohou všichni zaměstnanci svobodně předkládat Společnosti své návrhy prostřednictvím dostupných kanálů pro zpětnou vazbu zaměstnanců.

Zaměstnanci nebudou vystaveni nespravedlivému zacházení z důvodu zapojení do osobních aktivit na ochranu svých práv ani z důvodu účasti na legitimních externích vyjednávacích aktivitách. Společnost neomezuje členství ve vyjednávacích organizacích a nepodmiňuje zaměstnání členstvím v konkrétní organizaci.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Společnost poskytuje zaměstnancům bezpečné a hygienické pracovní podmínky. Je provozován systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za účelem zmírnění fyzických a duševních rizik a zajištění souladu se všemi požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti vyžadovanými zákonem. Jak vyžaduje zákon, zaměstnancům jsou poskytována odpovídající ochranná opatření k zajištění jejich zdraví a bezpečnosti. V případě, že lékařská prohlídka zaměstnance odhalí abnormální nálezy v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, budou zdravotní výdaje hrazeny formou příspěvku.

5 LIDSKÁ PRÁVA V NAŠICH OBCHODNÍCH ČINNOSTECH

Ve společnosti Hyundai si uvědomujeme dopad našich obchodních činností. Tato část definuje naše odpovědnosti při ochraně lidských práv našich zákazníků a komunit, v nichž působíme. Další podrobnosti k našim Globálním principům 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 shromažďovaných při poskytování produktů a služeb.

Transparentní, podrobné a přesné informace o produktech a službách jsou poskytovány v přístupné formě a snadno srozumitelným jazykem. Za účelem zajištění porozumění bude Společnost usilovat o poskytování všech relevantních materiálů v místním jazyce či jazycích, pokud o to zákazník požádá.

Aby nedošlo k ohrožení života, zdraví a majetku zákazníků v důsledku vad produktu, je třeba věnovat náležitou péči návrhu, výrobě, prodeji, používání (provozu) a údržbě produktu v souladu s právními předpisy. V případě možného poškození zákazníků vyplývajícího z vad produktu nebo služby by zákazníci měli být informováni o souvisejících rizicích. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci by měli zajistit, aby byla co nejdříve přijata odpovídající opatření ke zmírnění těchto rizik, například stažení z trhu.

Místní komunity

Komunity, v nichž působíme, jsou nedílnou součástí našeho úspěchu. Dopady na životní prostředí a bezpečnost jsou posuzovány při výstavbě, provozu a uzavírání fyzických zařízení. Nové obchodní činnosti by měly být posuzovány z hlediska možného dopadu vztahu Společnosti s místní komunitou. Společnost respektuje práva původních obyvatel a usiluje o získání svobodného, předchozího a informovaného souhlasu (FPIC) místních obyvatel v souladu s mezinárodními standardy a místními předpisy během procesu plánování a realizace obchodních postupů.

Obchodní činnosti ani převod vlastnických práv nesmí v žádném případě vytvářet nepřiměřenou nebo nespravedlivou výhodu pro Společnost na úkor místních obyvatel. Je třeba dodržovat veškeré příslušné právní předpisy a náležitou péči, zejména v případech, kdy může být nezbytné přemístění místních obyvatel.

Ochrana osobních údajů a soukromí

Respektujeme soukromí jednotlivců, zejména zaměstnanců, zákazníků a obchodních partnerů, a jejich základní právo na ochranu osobních údajů. Společnost zavádí a uplatňuje principy záměrné a standardní ochrany osobních údajů, aby zajistila, že osobní údaje budou zpracovávány v souladu s právními předpisy a hodnotami Společnosti. Osobní údaje jsou zejména shromažďovány a zpracovávány pouze pro stanovené a legitimní účely a uchovávány pouze po dobu nezbytnou pro tyto účely.

Přijímáme vhodná opatření, která jednotlivcům umožňují uplatňovat jejich práva a poskytují jim relevantní informace o zpracování jejich osobních údajů. Veškeré osobní údaje jsou zpracovávány s nejvyšší péčí v souladu s právními předpisy, GDPR a dalšími příslušnými interními zásadami.

Jakákoli žádost státního nebo veřejného orgánu o zpřístupnění osobních údajů musí před jejich vydáním podléhat odpovídajícímu právnímu posouzení, aby se předešlo porušování lidských práv.

Odpovědné řízení dodavatelského řetězce

Za účelem vytvoření udržitelného dodavatelského řetězce sledujeme příslušná rizika vyplývající z činnosti našich dodavatelů a obchodních partnerů. Výsledky takového hodnocení budou zohledněny při výběru obchodních partnerů pro obchodní spolupráci. Pokud může být

identifikován možný dopad na lidská práva, Společnost o tom partnera informuje a, je-li to možné a v souladu s příslušnými právními předpisy, bude s partnerem spolupracovat na předběžném zmírnění těchto rizik. Dodavatelé by měli být informováni o Kodexu chování dodavatelů Společnosti a jeho požadavcích.

Udržíme politiku nulové tolerance vůči porušování lidských práv. Po zjištění nesouladu s Principy lidských práv HMC by měl zaměstnanec nebo vedoucí pracovník přijmout okamžitá opatření v souladu s příslušnými právními předpisy. V případě jakéhokoli porušení během spolupráce si Společnost vyhrazuje právo ukončit spolupráci s obchodním partnerem.

Záruka environmentálních práv

Znečištění životního prostředí může porušovat lidská práva a přímo ovlivňovat životy a zdraví lidí. Společnost uznává ochranu životního prostředí jako klíčový faktor firemního úspěchu. Za tímto účelem stanovujeme relevantní a přiměřená kritéria pro sledování našeho dopadu a komunikujeme naši výkonnost interním a externím zainteresovaným stranám v souladu s místními právními předpisy. Ve všech našich obchodních činnostech dodržujeme vnitrostátní i mezinárodní právní předpisy a úmluvy v oblasti životního prostředí.

6 IMPLEMENTACE LIDSKÝCH PRÁV V NAŠICH ČINNOSTECH

Za účelem zajištění účinnosti této Politiky přijímá Společnost příslušné procesy, opatření a monitorovací mechanismy k zajištění implementace principů lidských práv naší Společnosti.

Řízení

Výbor ESG a Výbor pro řízení udržitelnosti při představenstvu Hyundai Motor Company nesou celkovou odpovědnost za činnosti související s ochranou lidských práv v rámci globálních činností společnosti.

Výkonné vedení příslušné dceřiné společnosti odpovídá za zajištění souladu s právními předpisy týkajícími se lidských práv a celopodnikovými zásadami Společnosti, jakož i za účinnost opatření ke zmírnění a snížení rizik. Za místní implementaci požadavků této Politiky odpovídají příslušné odpovědné osoby na jednotlivých pracovištích.

Školení na lidská práva na pracovišti

Školení je pravidelně dostupné všem zaměstnancům za účelem zvyšování povědomí o principech lidských práv Společnosti a jejich implementaci. Dále je poskytováno také školení specifické pro jednotlivé role, zaměřené na rizika v oblasti lidských práv relevantní pro pracovní odpovědnosti. Prostřednictvím vzdělávání usilujeme o odstranění zakázaných diskriminačních jednání ze strany zaměstnanců a podporujeme aktivní oznamování zjištěných případů a identifikovaných rizik v oblasti lidských práv.

Náležitá péče v oblasti lidských práv

Hodnocení stavu lidských práv na pracovišti se provádí u všech evropských dceřiných společností s 50 nebo více zaměstnanci. Hodnocení se provádějí každoročně. Výsledky náležité péče a zlepšení klíčových ukazatelů jsou každoročně monitorovány a reportovány představenstvu HMC. Je-li to relevantní, měly by subjekty vypracovat plány zlepšení pro rizika v oblasti lidských práv identifikovaná na základě hodnocení a sledovat jejich implementaci.

Náležitá péče v oblasti lidských práv u obchodních partnerů je začleněna do širšího procesu náležité péče řízeného Compliance oddělením HME. Přestože hlavní důraz je kladen na rizika v oblasti compliance, screening negativních mediálních zpráv se používá k identifikaci jakéhokoli dřívějšího zapojení do porušování lidských práv, jakož i jakýchkoli takových záležitostí, které se mohou stát veřejně známými v průběhu spolupráce.

Oznamování porušení lidských práv

Zaměstnanci, obchodní partneři a externí třetí strany mohou oznámit podezření na porušení lidských práv a požádat o pomoc ústně nebo písemně prostřednictvím oznamovací platformy nebo e-mailem. Pro přístup k oznamovací platformě navštivte <https://app.oznam.to/hmmc>.

Naše oznamovací platforma je navržena tak, aby bylo zajištěno, že jednotlivci mohou uplatnit své právo oznámit obavu a že vůči oznamovateli, svědkům ani osobě uvedené či zapojené v oznámení nebudou přijímána žádná odvetná opatření. Pokud máte jakékoli dotazy nebo obavy týkající se oznamování protiprávního jednání a/nebo oznamovací platformy, můžete je vznést telefonicky, osobně nebo zasláním e-mailu na adresu compliance@hyundai-motor.cz.

Zaměstnavatel poskytující rovné příležitosti

Společnost zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, náboženství, pohlaví, sexuální orientace, genderové identity, národnostního původu, věku, zdravotního postižení nebo jakéhokoli jiného chráněného statusu.

Zákaz diskriminace

Společnost zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, náboženství, pohlaví, sexuální orientace, genderové identity, národnostního původu, věku, zdravotního postižení nebo jakéhokoli jiného chráněného statusu.

Dodržování právních předpisů

Od všech zaměstnanců se očekává, že budou při výkonu svých povinností dodržovat příslušné právní předpisy, interní předpisy a zásady společnosti.

7 IMPLEMENTACE A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Tato Politika nabývá účinnosti dnem zveřejnění. Zůstává v platnosti, dokud nebude zrušena nebo nahrazena jiným dokumentem, a nahrazuje veškeré související předpisy a politiky, které byly dříve v platnosti.

Za účelem zajištění účinnosti této Politiky přijímá Společnost příslušné procesy, opatření a monitorovací mechanismy k implementaci svých principů lidských práv.

Komunikace této Politiky a jejího obsahu

Tato Politika bude komunikována a snadno dostupná všem zaměstnancům Společnosti. Každý zaměstnanec může, v případě dotazů nebo připomínek k této Politice nebo jejímu obsahu, kontaktovat Právní oddělení HMMC.

8 ODPOVĚDNOSTI

Za účelem zajištění účinného řízení této Politiky v rámci Společnosti byla vytvořena podrobná matice rolí a odpovědností (R&Rs), která je dostupná v Příloze I.

9 REVIZE POLITIKY A KONTROLA

Společnost se zavazuje k neustálému zlepšování v souladu s regulačními požadavky. Zajišťuje, aby byly vyčleněny odpovídající zdroje na podporu odpovědné implementace a dodržování Politiky lidských práv.

Tato Politika může být revidována nebo aktualizována oddělením Hyundai Motor Europe ESG se souhlasem příslušného vedení za účelem zajištění souladu s měnícími se právními předpisy, regulačními požadavky a zásadami Společnosti. Zaměstnanci budou o veškerých změnách informováni a je jejich odpovědností se s těmito změnami seznámit a porozumět jim.

10 NEDODRŽENÍ PRAVIDEL POLITIKY

Nedodržení této Politiky je považováno za porušení interních pravidel a může představovat porušení právních předpisů. V závislosti na závažnosti porušení mohou být přijata odpovídající disciplinární opatření, včetně ukončení pracovního poměru.

V případech, kdy jsou zjištěny nesrovnalosti nebo nedodržení předpisů, může tým Hyundai Motor Europe ESG:

- a. Zahájit cílenou komunikaci směrem k zaměstnancům a připomenout jim klíčové povinnosti vyplývající z Politiky,
- b. Posoudit, zda změny postupů založených na této Politice vyžadují revizi nebo aktualizaci,
- c. Doporučit oddělení Compliance, aby byla nesrovnalost prošetřena,
- d. Doporučit oddělení P&O, aby byla přijata nápravná opatření vůči zaměstnanci, který porušuje Politiku.

11 SOUVISEJÍCÍ ZÁSADY A POKYNY

Tato Politika definuje standardy, podle nichž Společnost, její vedoucí pracovníci a její zaměstnanci zajišťují odpovídající ochranu lidských práv v našich obchodních činnostech. Jejich cílem je doplnit zásady, pokyny a postupy Společnosti, včetně mimo jiné:

- HME Code of Conduct.
- HMC Supplier Code of Conduct.

V případě rozporu se vždy použije nejvyšší standard, s výjimkou okolností upravených místními právními předpisy.

12 PŘÍLOHA I - R&RS

Oddělení	Role	Odpovědnost
Výbor ESG a Výbor pro řízení udržitelnosti - HMC	Policy Owner	Výbor ESG a Výbor pro řízení udržitelnosti při představenstvu Hyundai Motor Company nesou celkovou odpovědnost za činnosti související s ochranou lidských práv v rámci globálních činností.
Výkonné vedení dceřiné společnosti	Compliance a místní implementace	Odpovídá za zajištění souladu s právními předpisy týkajícími se lidských práv, celopodnikovými zásadami a za účinnost opatření ke zmírnění a snížení rizik. Za místní implementaci požadavků Politiky odpovídají příslušné odpovědné osoby na jednotlivých pracovištích.
HME ESG	Vlastník Politiky	HME ESG odpovídá za místní přizpůsobení, komunikaci a monitorování Politiky v souladu se standardy HMC a globálními standardy.

13 PŘÍLOHA II – ODKAZY

Charta lidských práv společnosti Hyundai Motor Company byla vypracována na základě ustanovení, norem a iniciativ týkajících se lidských práv, které jsou stanoveny v rámci standardů v oblasti lidských práv.

- 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, OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
- 5) OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- 6) ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (2022)

Politika lidských práv HME dále zohledňuje následující právní předpisy a regulace:

- 7) European Union Diversity Charter (2006)
- 8) European Pillar of Social Rights (2017)
- 9) Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000)

14 PŘÍLOHA III – KLÍČOVÉ PRINCIPY LIDSKÝCH PRÁV HYUNDAI MOTOR COMPANY

Článek 1 - Zákaz dětské práce a nucené práce

Hyundai Motor Company zakazuje dětskou práci a uplatňuje princip nulové tolerance vůči takovým nekalým pracovním praktikám. Přijímá opatření, aby vzdělávací příležitosti nezletilých nebyly omezeny z důvodu jejich práce. Hyundai Motor Company nenutí žádné své vedoucí pracovníky ani zaměstnance pracovat proti jejich svobodné vůli, například násilím, hrozbami, nezákonným zadržováním nebo obdobným jednáním vůči jakémukoli vedoucímu pracovníkovi nebo zaměstnanci, a neuchovává originály osobních průkazů ani víz za účelem nucené práce.

Pokud jde o principy zákazu dětské práce a nucené práce, Hyundai Motor Company respektuje a podporuje následující úmluvy ILO:

- No.29: Forced Labour Convention, 1930
- No.138: Minimum Age Convention, 1973
- No.182: Worst Forms of Child Labour Convention, 1999

Článek 2 - Zákaz diskriminace a obtěžování na pracovišti

Hyundai Motor Company nebude bez přiměřeného důvodu diskriminovat žádné vedoucí pracovníky ani zaměstnance v souvislosti se zaměstnáním, například při náboru, přijímání, povyšování, vzdělávání, odměňování, poskytování zaměstnaneckých výhod apod., na základě jejich pohlaví, rasy, etnického původu, národnosti, náboženství, zdravotního postižení, věku, rodinného stavu nebo těhotenství, rodinné situace, sociálního postavení, politického názoru apod., a bude vytvářet organizační kulturu, která respektuje rozmanitost vedoucích pracovníků a zaměstnanců.

Hyundai Motor Company dále zakazuje vedoucím pracovníkům a zaměstnancům způsobovat fyzické nebo duševní utrpení nebo zhoršovat pracovní prostředí prostřednictvím nátlakových pracovních pokynů, slovního napadání apod. s využitím svého postavení nebo vztahu na pracovišti.

Článek 3- Dodržování pracovních podmínek

Hyundai Motor Company dodržuje zákonnou pracovní dobu v každé zemi, v níž vykonává svou podnikatelskou činnost, a vyplácí všem vedoucím pracovníkům a zaměstnancům přiměřenou odměnu za práci společně s výplatními páskami. Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci jsou odměňováni sazbami převyšujícími minimální mzdu stanovenou místními právními předpisy. Hyundai Motor Company dodržuje omezení maximální pracovní doby v souladu s místními právními předpisy a zajišťuje placenou dovolenou v rozsahu, který odpovídá úrovni stanovené místními předpisy nebo ji převyšuje. Hyundai Motor Company nepožaduje od zaměstnance žádnou provizi ani zprostředkovatelský poplatek z důvodu zaměstnání. Hyundai Motor Company dále poskytuje všem vedoucím pracovníkům a zaměstnancům dostatečné vzdělávací příležitosti a pracovní prostředí odpovídající výkonu jejich povinností, aby mohli rozvíjet své schopnosti a zlepšovat kvalitu svého života.

Článek 4- Humánní zacházení

Hyundai Motor Company respektuje soukromí vedoucích pracovníků a zaměstnanců a plně chrání osobní údaje; žádného vedoucího pracovníka ani zaměstnance nezneužívá, duševně ani fyzicky, ani s ním nezachází nepříznivě.

Článek 5 - Zaručení svobody sdružování a kolektivního vyjednávání

Hyundai Motor Company respektuje pracovní právní předpisy země, v níž se tato Charta lidských práv uplatňuje, a poskytuje všem vedoucím pracovníkům a zaměstnancům dostatečné příležitosti ke komunikaci. V případech, kdy je hromadné ukončování pracovních poměrů nebo změny pracovní síly nevyhnutelné z důvodů řízení, jako jsou rozsáhlé relokyce nebo propouštění, Hyundai Motor Company povede jednání se zástupci zaměstnanců v minimálních lhůtách pro konzultace nebo oznámení stanovených místními právními předpisy.

Článek 6 - Zaručení bezpečnosti práce

Hyundai Motor Company pravidelně kontroluje zařízení, vybavení, nástroje a další prostředky v provozovnách, aby všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci mohli pracovat v bezpečném pracovním prostředí, a připravuje vhodná opatření k prevenci fyzických a duševních rizik a podpůrná opatření pro následné řízení.

Článek 7 - Ochrana lidských práv místních obyvatel

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci Hyundai Motor Company jsou upozorněni, aby při výkonu své práce neporušovali lidská práva místních obyvatel, a jsou povinni usilovat o ochranu práv místních obyvatel na bezpečnost a zdraví a svobodu bydliště. Hyundai Motor Company dále nediskriminuje zranitelné skupiny, jako jsou děti, migrující pracovníci, osoby se zdravotním postižením a ženy, a chrání jejich lidská práva.

Hyundai Motor Company zejména zohledňuje dopad svých obchodních činností na místní komunitu a respektuje práva původních obyvatel. Hyundai Motor Company usiluje o získání svobodného, předchozího a informovaného souhlasu (FPIC) místních obyvatel v souladu s příslušnými mezinárodními standardy a místními předpisy v průběhu celého procesu plánování a realizace obchodních činností.

Článek 8 - Ochrana lidských práv zákazníků

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci Hyundai Motor Company musí při poskytování produktů a služeb usilovat o ochranu života, zdraví, majetku a osobních údajů zákazníků shromažďovaných v rámci řídicích činností.

Článek 9 - Odpovědné řízení dodavatelského řetězce

Za účelem vytvoření udržitelného dodavatelského řetězce Hyundai Motor Company vyhodnocuje a řídí ESG rizika vyplývající z dodavatelského řetězce a provádí vzdělávací a podpůrné aktivity pro dodavatele s cílem předcházet rizikům.

Článek 10 - Zaručení environmentálních práv

Hyundai Motor Company uznává, že znečištění životního prostředí může představovat závažné porušení lidských práv, které přímo ovlivňuje životy a zdraví lidí, a stanovuje zásady a pokyny

environmentálního řízení za účelem minimalizace negativních dopadů na životní prostředí způsobených obchodními činnostmi.

15 PŘÍLOHA IV: CHECKLIST IMPLEMENTACE

Implementační opatření	Odpovědná osoba/útvár	Termín
Komunikovat revidovanou Politiku zaměstnancům prostřednictvím intranetu	HME ESG & P&O	Březen 2026
Informovat členy ESG týmu v NSCs o revizích Politiky	HME ESG	Březen 2026
NSCs komunikují revidovanou Politiku svým zaměstnancům	ESG team members at NSCs	Duben 2026