
	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	1 / 21

Rev. č.	Dátum vydania	Popis revízie	Vypracoval	Skontroloval	Schválil	Uvoľnil
0	1.10.2025	Nový dokument				
1		Začlenenie globálnych štandardov v oblasti riadenia ľudských práv				

Politika ochrany ľudských práv

Hyundai Mobis

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	2 / 21

1. Úvodné Ustanovenia

1.1. Definícia ľudských práv a riadenia ľudských práv

Ľudské práva sú súborom morálnych zásad alebo noriem, ktoré popisujú určité štandardy ľudského správania a sú pravidelne chránené ako zákonné práva v národnom a medzinárodnom práve. Sú vlastné všetkým ľudským bytostiam bez ohľadu na rasu, pohlavie, národnosť, etnickú príslušnosť, jazyk, náboženstvo alebo akékoľvek iné postavenie (ďalej len "Ľudské Práva"). Ľudské Práva sú kodifikované vo viacerých kľúčových medzinárodných dokumentoch, ako sú Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach a Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach. Spoločne tvoria Medzinárodnú listinu ľudských práv.

Za Ľudské Práva sa považujú

- občianske a politické práva (právo na život, sloboda prejavu, právo na spravodlivý proces atď.),
- hospodárske, sociálne a kultúrne práva (právo na prácu, vzdelanie, zdravie atď.) a
- kolektívne alebo solidárne práva, ako je právo na sebaurčenie, právo na rozvoj a právo na zdravé životné prostredie.

Riadenie ľudských práv je integrácia zásad ochrany Ľudských Práv do riadenia spoločnosti, politik, riadenia rizík a každodennej prevádzky (ďalej len "Riadenie Ľudských Práv"). Zabezpečuje, aby podnik rešpektoval práva všetkých zainteresovaných strán – zamestnancov, zákazníkov, dodávateľov, komunít a ďalších osôb, ktorých sa jeho činnosť týka.


Zásady **Riadenia Ľudských Práv** možno nájsť vo viacerých **medzinárodných dokumentoch a rámcoch**, ako sú Hlavné zásady OSN v oblasti podnikania a ľudských práv, ústava MOP, Usmernenia OECD pre nadnárodné spoločnosti o zodpovednom obchodnom správaní, Usmernenie OECD o náležitej starostlivosti pre zodpovedné obchodné správanie alebo Smernica o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti udržateľnosti (CSDDD). Tieto dokumenty usmerňujú podniky pri dodržiavaní a presadzovaní Ľudských Práv v rámci ich prevádzok a dodávateľských reťazcov.

1.2. Účel vytvorenia politiky ochrany ľudských práv

Mobis entity pôsobiace v Európe, bližšie špecifikované v Prílohe I. (ďalej spolu ako „Európske Mobis entity“) vyhlasujú, že táto Politika ochrany ľudských práv (ďalej len "Politika") aktívne implementuje Riadenie Ľudských Práv, predchádza porušovaniu Ľudských Práv a zmierňuje relevantné riziká súvisiace s Ľudskými Právami pri prevádzkovaní ich podnikania. Európske Mobis entity rešpektujú a podporujú všetky vyššie uvedené medzinárodné štandardy a smernice týkajúce sa Ľudských Práv a Riadenia Ľudských Práv. Vynaložia všetku snahu identifikovať negatívne dopady podnikateľských aktivít na Ľudské Práva, predchádzať im / zmierňovať ich a pripraviť proces pomoci na minimalizáciu negatívneho vplyvu na Ľudské Práva.

1.3. Rozsah uplatňovania Politiky ochrany ľudských práv

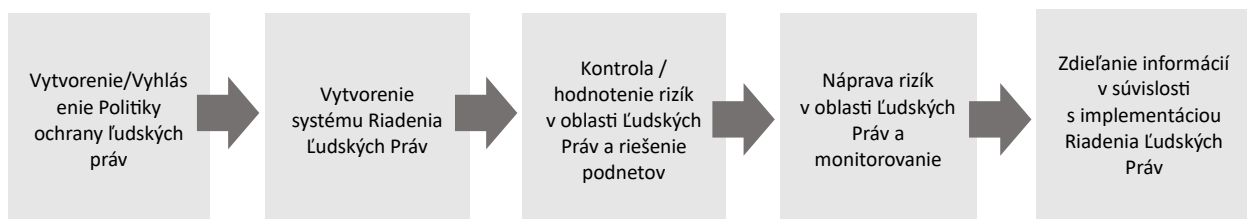
Všetci vedúci pracovníci a zamestnanci Európskych Mobis entít, bez ohľadu na ich postavenie, podliehajú tejto Politike a musia vykonávať svoju prácu v súlade s touto Politikou. Okrem toho vedúci pracovníci a zamestnanci Európskych Mobis entít musia dodržiavať túto Politiku pri jednaní s dodávateľmi tovarov/služieb a v širšom zmysle nabádajú všetky zainteresované strany, aby túto Politiku dodržiavali. Vedúci pracovníci a zamestnanci Európskych Mobis entít musia vždy dodržiavať všetky platné zákony a predpisy platné pre oblasť Ľudských Práv vo

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	3 / 21

všetkých krajinách, kde Európske Mobis entity podnikajú, ako aj zásady uvedené v tejto Politike. Ak je táto Politika v rozpore s platnými národnými zákonmi a predpismi, tieto majú prednosť pred touto Politikou a Európske Mobis entity vynaložia všetko primerané úsilie na zosúladenie Politiky s národnými zákonmi a predpismi.

1.4. Systém riadenia rizík v oblasti ľudských Práv

Európske Mobis entity prijímajú interný systém Riadenia Ľudských Práv v súlade s touto politikou na zaistenie rešpektovania Ľudských Práv všetkých vedúcich pracovníkov a zamestnancov a na zmiernenie rizík a zavedú politiku náležitej starostlivosti pre Ľudské Práva s cieľom pravidelne vyhodnocovať/ zlepšovať riziká v oblasti Ľudských Práv a plne zdieľať výsledky. Európske Mobis entity vykonávajú hodnotenie rizík v oblasti Ľudských Práv na základe princípu dobrej viery a integrity a reviduje systém Riadenia Ľudských Práv na základe rôznych úvah vyplývajúcich zo spoločenských zmien a ich praktickej aplikácie.



2. Základné zásady

2.1. Zákaz detskej práce a nútenej práce

Európske Mobis entity zakazujú detskú prácu a majú nulovú toleranciu voči takejto nezákonnej forme zamestnávania. Vzdelanie má vždy dostať prednosť pred prácou. Európske Mobis entity dodržiavajú všetky platné zákony a predpisy týkajúce sa minimálneho veku na prijatie do zamestnania. Personálne oddelenie si overí (pri prijímaní do zamestnania) skutočný vek uchádzača (kontrolou občianskeho preukazu) a v prípade maloletých uchádzačov doklady potvrdzujúce ukončenie povinnej školskej dochádzky.

Nikto z vedúcich pracovníkov a zamestnancov nie je nútený pracovať proti svojej vôli – do pracovného pomeru vstupujú na základe svojho slobodného rozhodnutia a uváženia po potvrdení zo strany Európskych Mobis entít o úspešnom absolvovaní pracovného pohovoru. Originály identifikačných dokladov a/alebo víz zostávajú v držbe zamestnanca a zamestnávateľ ich neuchováva.

2.2. Prevencia diskriminácie a obťažovania

Európske Mobis entity nediskriminujú v zamestnaní, vrátane nábora, prijímania do zamestnania, povyšovania, vzdelávania, mzdy a sociálneho zabezpečenia z dôvodu pohlavia, rasy, národného, etnického alebo sociálneho pôvodu, náboženstva, jazyka, zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, tehotenstva, sexuálnej orientácie, rodinného stavu, politického alebo iného názoru, ekonomického postavenia, majetku, narodenia alebo iného postavenia zamestnancov, pokiaľ rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod predstavuje skutočnú a naliehavú podmienku zamestnania, za predpokladu, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. Európske Mobis entity majú nulovú toleranciu voči nerovnakému zaobchádzaniu. Okrem toho akékoľvek činnosti, ktoré spôsobujú

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	4 / 21

fyzickú a/alebo duševnú ujmu, ako je sexuálne obťažovanie, príkazy na nútenú prácu, násilný jazyk, zneužívanie postavenia alebo správanie zhoršujúce pracovné prostredie, ako formy diskriminácie, sú zakázané a sú predmetom disciplinárneho konania

2.3. Dodržiavanie pracovných podmienok

Európske Mobis entity dodržiavajú všetku platnú legislatívu týkajúcu sa pracovného času a zabezpečia odmeňovanie zamestnancov v súlade so zákonnými požiadavkami, a ak to prichádza do úvahy, s kolektívnymi zmluvami. Zamestnancom sú poskytované primerané náhrady v zmysle platných právnych predpisov (napr. za nočnú prácu, prácu nadčas a pod.) a všetkým zamestnancom sú poskytnuté výplatné pásky. Okrem toho, Európske Mobis entity nežiadajú od zamestnancov žiadnu províziu z dôvodu prijatia do zamestnania. Vytvárajú pre zamestnancov vhodné pracovné prostredie podľa platných právnych predpisov, zaisťujú vzdelávanie a zdroje na rozvoj schopností, zručností a celkovú kvalitu života všetkých zamestnancov. Európske Mobis entity potvrdzujú, že zamestnanci dostávajú mzdy súladné s právnymi požiadavkami, ktoré sú vyššie ako životné minimum.

2.4. Ľudské zaobchádzanie

Európske Mobis entity chránia osobné údaje a spracúvajú osobné údaje v súlade s platnými predpismi o ochrane údajov (vrátane Všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov (GDPR) a ak to prichádza do úvahy Tureckého zákona o ochrane osobných údajov č. 6698 (KVKK)). Rešpektujú tiež súkromie všetkých zamestnancov. Európske Mobis entity sa vyhýbajú všetkým situáciám, ktoré by mohli byť považované za nerovnaké a nespravodlivé zaobchádzanie, vrátane šikanovania, bossingu a iného podobného zneužívajúceho správania.

2.5. Sloboda združovania a Právo na kolektívne vyjednávanie

Európske Mobis entity dodržiavajú všetky platné zákony a predpisy týkajúce sa odborových združení a kolektívneho vyjednávania. Každý zamestnanec má právo stať sa členom odborovej organizácie a participovať na kolektívnej ochrane práv. Postupy kolektívneho vyjednávania sa môžu v rámci jednotlivých Európskych Mobis entít líšiť a vykonávajú sa v súlade s príslušnými národnými zákonmi a zavedenými miestnymi postupmi. Ak sú kolektívne zmluvy uzavreté, pracovné podmienky sa vyjednávajú so zástupcami zamestnancov v rámci zákonom definovaného rámca.

Prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, ako aj pôsobením odborovej organizácie na pracovisku, sa pracovné podmienky zamestnancov neustále zlepšujú.


2.6. Bezpečnosť pracovného prostredia a riadenie bezpečnostného personálu

Európske Mobis entity sa zaväzujú zabezpečiť bezpečné pracovné prostredie pre všetkých zamestnancov pravidelným uskutočňovaním kontrol zariadení, vybavení a nástrojov, ako aj prijímaním vhodných opatrení na predchádzanie fyzickým a duševným rizikám, vrátane poskytovania primeranej post-incidentovej pomoci.

Pri zapojení verejného alebo súkromného bezpečnostného personálu Európske Mobis entity dodržiavajú medzinárodne uznávané štandardy Ľudských Práv a dodržiavajú princípy minimalizácie fyzického zásahu a rešpektovania Ľudských Práv.

2.7. Ochrana Ľudských Práv miestnych komunít a zraniteľných skupín

Európske Mobis entity dbajú na to, aby sa pri výkone podnikateľskej činnosti neporušovali Ľudské Práva miestnych komunít, vrátane pôvodného obyvateľstva. Európske Mobis entity

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	5 / 21

dodržiavajú práva týkajúce sa pôdy, lesa a vody a prísne zakazujú násilné vysťahovanie. Tiež sa snažia chrániť právo na bezpečnosť a zdravie ako aj slobodu pobytu.

Európske Mobis entity sú tiež odhodlané chrániť práva zraniteľných skupín, ako sú deti, migrujúci pracovníci, osoby so zdravotným postihnutím a ženy tým, že predchádzame diskriminácii a podporujeme rovnosť.

2.8. Ochrana Ľudských Práv obchodných partnerov

Všetci vedúci pracovníci a zamestnanci Európskych Mobis entít sa snažia chrániť osobné údaje obchodných partnerov, ktoré sú zhromaždené na ochranu zdravia/majetku a/alebo za účelom manažmentu pri poskytovaní tovaru a služieb.

2.9. Zodpovedné riadenie dodávateľského reťazca

Európske Mobis entity dodržiavajú všetky platné zákony a predpisy týkajúce sa hodnotenia a riadenia environmentálnych, sociálnych a správnych („ESG“) rizík vyplývajúcich z dodávateľského reťazca a prípadne usmernení OECD o náležitej starostlivosti vrátane usmernení OECD o náležitej starostlivosti pre zodpovedné dodávateľské reťazce nerastných surovín z oblastí postihnutých konfliktmi a vysokorizikových oblastí, Dodatku o cíne, tantale a volfráme a Dodatku o zlate. Európske Mobis entity sa tiež snažia podporovať svojich obchodných partnerov pri prevencii a znižovaní ESG rizík.

2.10. Bezpečnosť environmentálnych práv

Európske Mobis entity si uvedomujú, že znečistenie životného prostredia môže byť závažným porušením Ľudských Práv, ktoré ovplyvňuje život a zdravie každého, a ich cieľom je minimalizovať negatívne vplyvy na životné prostredie vyplývajúce z ich podnikateľských aktivít, a to aj implementovaním vhodných technológií šetrných k životnému prostrediu.

3. Riadenie Ľudských Práv

3.1. Štruktúra Riadenia Ľudských Práv

3.1.1 Zodpovednosť za Riadenie Ľudských Práv


Európske Mobis entity riadia/dohliadajú na súčasný stav Riadenia Ľudských Práv prostredníctvom

- reťazca nadržadenosti, kde sú nadriadení zamestnanci zodpovední za dodržiavanie pravidiel a povinností v oblasti Ľudských Práv v rámci svojich tímov (sekcii) a/alebo oddelení;
- spolupráca medzi personálnym oddelením a právnym & compliance tímom (sekciou) zodpovednými za vytvorenie a/alebo revíziu tejto Politiky, implementáciu návrhov na úpravu vnútorných postupov súvisiacich s Ľudskými Právami;
- hodnotenie rizík v oblasti Ľudských Práv;
- vyšetrovanie porušovania Ľudských Práv vrátane vykonávania nápravných opatrení, ak je to potrebné a
- ďalšie opatrenia na vzdelávanie a ochranu Ľudských Práv.

3.2. Fungovanie mechanizmu podávania sťažností

3.2.1. Oznamovanie/prijímanie/vyšetrovanie oznámení o porušovaní Ľudských Práv

Európske Mobis entity prevádzkujú kanál umožňujúci zamestnancom, jednotlivcom alebo skupinám podať oznámenie (sťažnosť) v miestnom jazyku), ak sú si vedomí rizík v oblasti Ľudských Práv alebo zažil porušenie Ľudských Práv. Hlásenie o porušení Ľudských Práv je

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	6 / 21

možné podať aj priamo, s použitím e-mailových adries zamestnancov personálneho oddelenia / právneho & compliance tímu (sekcie) a prostredníctvom zástupcov zamestnancov, vrátane odborov.

Ak správanie opísané v oznámení spĺňa kritériá "protispoločenskej činnosti" podľa platných predpisov EÚ o oznamovaní (whistleblowingu), postupy na podávanie, vyšetrovanie a riešenie takýchto oznámení, ako aj povinnosti, vrátane povinnosti mlčanlivosti zodpovedných osôb, sú upravené príslušným rámcom EÚ pre oznamovanie (whistleblowing). V týchto prípadoch je za riešenie oznámenia zodpovedný právny & compliance tím (sekcia). Ak správanie nespadá pod predpisy EÚ o oznamovaní (whistleblowingu), vyšetrovanie sťažnosti sa vykonáva v súlade so Zákonníkom práce a za riešenie prípadu je zodpovedné personálne oddelenie.

Ak bude podanie vyhodnotené ako oprávnené, musia byť zavedené vhodné nápravné opatrenia na odstránenie porušenia Ľudských Práv. Každý prípad musí byť riešený individuálne, s ohľadom na jeho špecifické charakteristiky a okolnosti. Počas vyšetrovania je potrebné rešpektovať prezumpciu neviny a právo na ochranu osobnosti. Všetky šetrenia musia byť zdokumentované a dôvodné prípady musia byť reportované konateľovi.

Kanál na nahlasovanie porušenia Ľudských práv

<https://mobiseurope.integrityline.com/>

3.2.2. Ochrana oznamovateľov

Európske Mobis entity zachovávajú mlčanlivosť o osobných údajoch oznamovateľov a obetí, ako aj o podrobnostiach o akomkoľvek podaní, pokiaľ zverejnenie akejkoľvek časti oznámenia nie je potrebné na vykonanie/dokončenie vyšetrovania. Európske Mobis entity zabezpečia, aby oznamovatelia a/alebo obeť neboli vystavení výpovedi, hrozbám, obťažovaniu alebo inému nepriaznivému konaniu z dôvodu podania oznámenia / poskytnutia informácií požadovaných pri vyšetrovaní oznámenia. Európske Mobis entity prijímú primerané disciplinárne opatrenia proti tým, ktorí sa snažia o odvetu voči akémukoľvek oznamovateľovi a/alebo obeť.

3.3. Vzdelávanie a informácie


3.3.1. Vzdelávanie v oblasti Riadenia Ľudských Práv

Európske Mobis entity realizujú vzdelávanie o manažmente Ľudských Práv, ktorého cieľom je zvýšiť porozumenie zamestnancov o Ľudských Právach a zlepšiť ich povedomie o nich. Vzdelávanie umožňuje informovať o zákaze diskriminácie medzi zamestnancami a nasmerovať ich k nahláseniu porušenia Ľudských Práv.

3.3.2. Informácie o Riadení Ľudských Práv

Európske Mobis entity môžu zdieľať informácie o Politike, svojich plánoch na zlepšenie v oblasti Ľudských Práv, postupoch hodnotenia rizík v oblasti Ľudských Práv a súvisiacich témach s cieľom podporiť Riadenie Ľudských Práv v rámci dodávateľského reťazca. Na tento účel môžu entity používať najvhodnejšie komunikačné kanály a formáty, ako sú firemné webové stránky alebo interné informačné systémy, ktoré zabezpečujú jednoduchý prístup pre zamestnancov vo všetkých organizáciách.

4. Náležitá starostlivosť v oblasti Ľudských Práv

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	7 / 21

4.1. Identifikácia a hodnotenie rizík

4.1.1. Vývoj hodnotiaceho indexu

Európske Mobis entity prostredníctvom a v spolupráci s Hyundai Mobis ako materskou spoločnosťou vyvíjajú a prevádzkujú index inšpekcií a náležitej starostlivosti, ktorý hodnotí riziká Ľudských Práv týkajúce sa pracovného prostredia, pracovnej sily, priemyselnej bezpečnosti v zmysle národných, Európskych a medzinárodných právnych predpisov, ako sú Hlavné zásady OSN v oblasti podnikania a ľudských práv, Usmernenie OECD o náležitej starostlivosti pre zodpovedné obchodné správanie a Smernica o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti udržateľnosti (CSDDD).

4.1.2. Fungovanie procesu hodnotenia

Európske Mobis entity prostredníctvom a v spolupráci s Hyundai Mobis ako materskou spoločnosťou prevádzkujú proces, ktorý identifikuje a vyhodnocuje potenciálne riziká pre Ľudské Práva a súčasný stav porušovania Ľudských Práv. Tento proces umožňuje komunikovať s hlavnými zainteresovanými stranami, identifikovať rizikové faktory, ktoré sa môžu vyskytnúť v celom podnikaní vrátane dodávateľského reťazca a prevádzky podniku, a vyhodnotiť účinky rizikových faktorov na zainteresované strany.

Bude urobené písomné hodnotenie s hodnotiacim indexom a usmerneniami poskytnutými hodnotenému subjektu, a ak výsledok samohodnotenia nie je dostatočný, subjektu bude doručené odporúčanie na vytvorenie plánu na dosiahnutie zlepšenia.

Na základe rozhodnutia Európskych Mobis entít, ako aj na základe výsledku písomného sebahodnotenia sa môže vykonať hĺbková kontrola na mieste s cieľom skontrolovať podrobnosti o rizikách prostredníctvom interných predpisov, systémov, rozhovorov a inšpekcií na mieste. Okrem toho môže audítorská spoločnosť (tretia strana) vykonať samostatný audit na zabezpečenie objektivity písomného sebahodnotenia a hĺbkovej analýzy na mieste.

Ak sa po písomnom sebahodnotení/hĺbkovej analýze na mieste/audite tretej strany zistí "vysoké riziko" a "nehoda", sú potrebné okamžité zlepšenia a nápravné opatrenia. Európske Mobis entity v spolupráci s Hyundai Mobis revidujú hodnotiaci index a proces hodnotenia rizík v oblasti Ľudských Práv s cieľom jasne identifikovať prípady porušovania Ľudských Práv a posúdiť účinnosť hodnotiaceho procesu.


4.2. Vykonávanie plánu zlepšovania rizík

4.2.1. Odvodenie a diskusia o pláne zlepšovania

Európske Mobis entity v spolupráci s Hyundai Mobis zostavujú a implementujú plán zlepšovania rizík v oblasti Ľudských Práv podľa hodnotenia rizík. Na základe výsledku hodnotenia rizík pre Ľudské Práva vytvorí Európske Mobis entity konkrétne úlohy na zlepšenie oblastí rizík v oblasti Ľudských Práv diskusiou s príslušnými oddeleniami (napr. personálne oddelenie, právny & compliance tím (sekcia), výrobné oddelenia).

4.2.2. Monitorovanie pokroku pri implementácii

Európske Mobis entity v spolupráci s Hyundai Mobis priebežne monitorujú priebeh implementácie plánov na zlepšovanie rizík v oblasti Ľudských Práv. Medzi príslušnými oddeleniami musí prebiehať vzájomná komunikácia s cieľom vytvoriť harmonogram plnenia úloh s cieľom zabezpečiť očakávaný výsledok a v prípade oneskorenia pri vykonávaní plánu sa prijímú náležité opatrenia.

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	8 / 21

4.3. Zdieľanie informácií

Na zvýšenie efektívnosti Riadenia Ľudských Práv môžu Európske Mobis entity využívať správy a informácie od všetkých zamestnancov naprieč Európskymi Mobis entitami týkajúce sa významných dôsledkov a kritických rizík identifikovaných hodnotením rizík v oblasti Ľudských Práv a plánmi ich zlepšovania, nahlásenými prostredníctvom reťazca nadradenosti, prostredníctvom oznamovacích kanálov alebo prostredníctvom odborovej organizácie. Európske Mobis entity zverejňujú všetky dôležité informácie týkajúce sa Riadenia Ľudských Práv na webovej stránke, v rámci správ o udržateľnosti a/alebo pomocou iných kanálov, ktoré sú ľahko dostupné a jasne zrozumiteľné pre zamestnancov a ďalšie zainteresované strany.

5. Záverečné ustanovenia

Politika bola pripravená na základe zákonov týkajúcich sa Ľudských Práv, noriem a iniciatív uvedených v domácich / medzinárodných normách v oblasti Ľudských Práv a príslušných predpisoch.


- (1) OSN, Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948)
- (2) UNGC, Rámec riadenia ľudských práv (2010)
- (3) OSN, Hlavné zásady OSN v oblasti podnikania a ľudských práv (2011)
- (4) OECD, Usmernenia OECD pre nadnárodné spoločnosti o zodpovednom obchodnom správaní (2023)
- (5) OECD, Usmernenie o náležitej starostlivosti v oblasti zodpovedného obchodného správania (2018)
- (6) MOP, ústava MOP (2015)
- (7) CSDDD, smernica o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti udržateľnosti (2024).

Táto Politika je záväzná pre všetkých zamestnancov Európskych Mobis entít, ktorí sú povinní konať v súlade so zásadami Ľudských Práv. Porušenie povinností vyplývajúcich z tejto Politiky sa môže v disciplinárnom konaní posudzovať ako porušenie pracovných povinností.

6. Prílohy

Nasledujúce prílohy tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto politiky:

1. Zoznam Európskych Mobis entít,
2. Špecifické ustanovenia týkajúce sa Mobis Slovakia s.r.o..

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	9 / 21

Príloha I.

Za Európske Mobis entity sa považujú nasledujúce entity:

MOBIS Parts Europe N.V. ("MPE")
 Zweigniederlassung Deutschland
 Frankfurter Strasse 60-68
 65760 Eschborn / Nemecko

Mobis Slovakia s.r.o. ("MSK")
 MOBIS ulica 1,
 Gbeľany 013 02
 Slovenská republika


Mobis Automotive Czech s.r.o. ("MCZ")
 Hyundai 171/2
 739 51 Nošovice
 Česká republika

Mobis Automotive System Czech s.r.o. ("MCZ OS")
 Mošnov 375
 742 51 Mošnov
 Česká republika

Mobis Hungary Kft ("MHU")
 Daimler út 2/B
 6000 Kecskemét
 Maďarsko

Mobis Spain Electrified Powertrain, S.L. ("MSPe")
 Avenida de Navarra S/N, 31119 Imarcoain (Ciudad del transporte)
 Navarra
 Španielsko

Mobis Otomotiv ve Modül San. ve Tic. A. Ş. ("MTR")
 Asım Kibar Organize Sanayi Bölgesi 2. Cadde No:4
 41310 İzmit-KOCAELİ
 Turecko

	Pracovná inštrukcia	Pracovná inštrukcia č.	MSK-LT-26
	Politika ochrany ľudských práv	Strana	10 / 21

Príloha II.

Berúc do úvahy národné predpisy a prax, nasledovné ustanovenia sa budú vzťahovať na Mobis Slovakia s.r.o., MOBIS ulica 1, Gbeľany 013 02 Slovenská republika ("MSK") popri ustanoveniach tejto Politiky. Príslušné číslovanie použité v Prílohe II. zodpovedá číslovaniu priamo v Politike.

2.1. Zákaz detskej práce a nútenej práce

V prípade maloletých je ich zamestnávanie zakázané až do dovŕšenia veku 15 rokov a ukončenia povinnej školskej dochádzky, ktorá je 10 rokov.

2.5. Sloboda združovania a Právo na kolektívne vyjednávanie

V MSK sa kolektívne vyjednávanie uskutočňuje každé 4 roky, a táto doba zodpovedá dobe platnosti kolektívnej zmluvy.

2.6. Bezpečnosť pracovného prostredia a riadenie bezpečnostného personálu

Merania podmienok pracovného prostredia sa vykonávajú pravidelne s cieľom posúdiť súlad s platnou legislatívou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

2.7. Ochrana ľudských Práv miestnych komunít a zraniteľných skupín

MSK uvádza, že činnosť MSK na Slovensku nemá vplyv na práva pôvodných obyvateľov - s územím, kde MSK vykonáva svoju podnikateľskú činnosť, nie sú spojení žiadni pôvodní obyvatelia. Práva miestnych obyvateľov sú posudzované v rámci legislatívnych procesov. Pokiaľ ide o zraniteľné skupiny, MSK poskytuje zamestnancom zaradeným do takejto skupiny špeciálne pracovné podmienky, ak to vyplýva z platnej legislatívy.

3.2. Fungovanie mechanizmu podávania sťažností

V prípade, že konanie (oznámené porušenie ľudských Práv) popísané v oznámení možno posúdiť ako protispoločenskú činnosť podľa zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov, pravidlá doručovania, vyšetrovania a vykonávania nápravných opatrení, ako aj povinnosti zodpovednej osoby (vrátane povinnosti mlčanlivosti) sú popísané vo vnútornom predpise MSK-LT-05 o vnútornom systéme oznamovania protispoločenskej činnosti. L&C sekcia je zodpovedná za vybavovanie takýchto oznámení o protispoločenskej činnosti.

V ostatných prípadoch, keď opísané konanie (nahlásené porušenie ľudských Práv) nemožno posúdiť ako protispoločenskú činnosť podľa zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov, sa vyšetrovanie takýchto oznámení riadi Zákonníkom práce. Personálne oddelenie je zodpovedné za spracovanie takýchto sťažností.

Whistleblowing kanál prevádzkovaný MSK 24/7 je dostupný tu: https://mobis.sk/podat-oznamenie/
--

5. Záverečné ustanovenia

Táto Politika je vypracovaná v slovenskej a anglickej jazykovej verzii. V prípade akýchkoľvek nezrovnalostí má prednosť slovenská verzia.