

COMPANY POLICY / POLITIKA SPOLEČNOSTI

SUNGWOO HITECH s.r.o.; Na Rovince 895, 720 00 Ostrava-Hrabová

INTERNAL CODE OF CONDUCT INTERNÍ KODEX CHOVÁNÍ

SG-COP-001-REV03

Effective date: <i>Datum účinnosti:</i>	01.02.2025
No. of attachments: <i>Počet příloh:</i>	0
Prepared by: <i>Zpracoval:</i>	David Němec / SHWT - QA
Reviewed by: <i>Přezkoumal:</i>	Jiří Sýkora / SWHT - GA
Approved by: <i>Schválil:</i>	Martin Schuster / SWHT - HR

All printed documents are uncontrolled copies.

Všechny tištěné dokumenty jsou nekontrolované kopie.

You can find the most current version at the link below:

Nejaktuálnější verzi najdete na níže uvedeném odkazu:

[S:\MS \(Management system\)\01. Policy, Objectives, Rules\01. Policy\General policy](S:\MS (Management system)\01. Policy, Objectives, Rules\01. Policy\General policy)

© This document is the intellectual property of SUNGWOO HITECH s.r.o.

© Tento dokument je duševním vlastnictvím společnosti SUNGWOO HITECH s.r.o.

1. BASIC PROVISIONS

1.1. PURPOSE

1. This regulation/code applies to employees of SUNGWO HITECH s.r.o. (hereinafter referred to only as "SWH"). The aim is to provide all employees with ethical standards to create internal corporate integrity, all for the purpose of achieving a healthy working environment by establishing ethical value judgments and standards of conduct that employees must adhere to towards SWH, suppliers, and other external stakeholders.
2. SWH is committed to ethical business practices and compliance with all laws and regulations, with respect to labor and human rights.
3. SWH also requires that all of its employees, and all individuals in its supply chain, are paid in accordance with applicable laws, are working in safe labor conditions and are working of their own free will.

1.2. APPLICATION

1. This code applies to everyone at SWH s.r.o. This includes all employees, officers and directors. No employee is above or exempt from the provisions of this code.
2. At the same time, this code also applies to all contractual suppliers and their employees of products and services.

Date: V OSTRAVE
Place: 20.1.2025

1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1.1. ÚČEL

1. Toto nařízení/kodex se vztahuje na zaměstnance společnosti SUNGWO HITECH s.r.o. (dále jen „SWH“). Cílem je poskytnout všem zaměstnancům etické standardy pro vytvoření vnitřní integrity vše za účelem dosažení zdravého pracovního prostředí při stanovení etických hodnotových úsudků a standardů chování, které musí zaměstnanci dodržovat vůči SWH, dodavatelům a dalším externím zainteresovaným stranám.
2. SWH se zavazuje k etickým obchodním praktikám a dodržování všech zákonů a předpisů s ohledem na pracovní a lidská práva.
3. SWH také vyžaduje, aby všichni její zaměstnanci a všichni jednotlivci v jejím dodavatelském řetězci byli placeni v souladu s platnými zákony, pracovali v bezpečných pracovních podmínkách a pracovali na základě své vlastní svobodné vůle.

1.2. ROZSAH PLATNOSTI

1. Tento kodex platí pro všechny zaměstnance SWH s.r.o. To zahrnuje všechny pracovníky výroby, vedoucí pracovníky a také ředitele. Žádný zaměstnanec není nad ustanoveními tohoto kodexu ani z nich vyňat.
2. Zároveň se tento kodex vztahuje i na veškeré smluvní dodavatele a jejich zaměstnance produktů a služeb.


.....
Martin Schuster
HR Manager

2. REVISION HISTORY

2. HISTORIE REVIZÍ

Revision number	Date	Review content
0	01.09.2022	Document approval and release.
1	13.02.2024	Update of chapter 6.1 Methods
2	22.08.2024	Update of chapter 6.1 Methods
3	05.01.2025	Revision of the document. Implementation of ESG / ECOVADIS requirements.
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

3. CONTENT

1. Basic provisions	2
2. Revision history	3
3. Content	4
4. Code of ethics	5
4.1. Employee ethics	5
4.2. Ethics towards customers	8
4.3. Business ethics	9
4.4. Work labor ethics	11
4.5. Social ethics	12
4.6. Gifts and sensitive transactions	13
5. Labor / Human rights	14
5.1. Fair working conditions	14
5.2. Non-discrimination	15
5.3. Freedom of association	15
5.4. Workplace health and safety	15
5.5. Recruiting policy	16
5.6. Women's rights	16
5.7. Diversity, equity, and inclusion	16
5.8. Rights of minorities and indigenous people	17
5.9. Private or public security forces	17
5.10. Child labor remediation	17
6. Grievance management	18
6.1. Methods	18
6.2. Anonymity assurance	18
6.3. Ethics Management Committee	19
6.4. Awards and discipline	19
6.5. Handling violations of regulations	19

3. OBSAH

1. Základní ustanovení	2
2. Historie revizí	3
3. Obsah	4
4. Etický kodex	5
4.1. Zaměstnanecká etika	5
4.2. Etika vůči zákazníkům	8
4.3. Obchodní etika	9
4.4. Etika vůči zaměstnancům	11
4.5. Společenská etika	12
4.6. Dary a citlivé transakce	13
5. Pracovní / Lidská práva	14
5.1. Spravedlivé pracovní podmínky	14
5.2. Zákaz diskriminace	15
5.3. Svoboda sdružování	15
5.4. Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti	15
5.5. Politika nábory	16
5.6. Práva žen	16
5.7. Rozmanitost, rovnost a začlenění	16
5.8. Práva menšin a původních obyvatel	17
5.9. Soukromé nebo veřejné bezpečnostní složky	17
5.10. Postup v případě zjištění dětské práce	17
6. Řízení stížností	18
6.1. Metody	18
6.2. Zajištění anonymity	18
6.3. Etický řídicí výbor	19
6.4. Ocenění a disciplína	19
6.5. Řešení porušení předpisů	19

4. CODE OF ETHICS

4.1. EMPLOYEE ETHICS

4.1.1. BASIC ETHICS OF EMPLOYEES

1. Employees shall take pride in being employees of SWH and always maintaining honest and sincere attitude.
2. Employees have high ethical values and maintain the dignity of individuals.
3. Employees shall be acting in compliance with all laws and regulations in carrying out their duties.
4. Employees shall maintain SWH assets diligently and prohibit any leakage of security and secrets related to their work.
5. Employees shall always actively respond to problem solving with new thinking without being bound by customs or practices.

4.1.2. FULFILLMENT OF GOALS

1. Employees share SWH management philosophy and vision and fulfill their duties in good faith to be creative and professional in sympathy with the goals and values pursued by SWH.

4.1.3. PERFORMANCE OF DUTIES

1. Employees shall perform fairly in compliance with all relevant laws and regulations in carrying out their duties.
2. Employees shall not engage in illegal acts, in any form of unfairness or misconduct using their superior position in performing their duties, and shall always be polite to each other.
3. Employees shall not provide money or acts of entertainment to customers or those in interests.

4.1.4. CONFLICT OF INTEREST

1. Employees shall endeavor to avoid acts or interests that conflict with the SWH's interests in performing their duties.
2. Employees shall take priority in the interests of SWH, in the event of a conflict of interest between SWH and the individual or team.

4. ETICKÝ KODEX

4.1. ZAMĚSTNANECKÁ ETIKA

4.1.1. ZÁKLADNÍ ETIKA ZAMĚSTNANCŮ

1. Zaměstnanci by měli být hrdí na to, že jsou zaměstnanci SWH a vždy zachovávat čestný a upřímný přístup.
2. Zaměstnanci mají aspirovat k dosahování vysokých etických hodnot a zachovávat důstojnost jednotlivců.
3. Zaměstnanci při plnění svých povinností jednají v souladu se všemi zákony a předpisy.
4. Zaměstnanci svědomitě udržují majetek SWH a zamezují jakémukoli úniku bezpečnostních informací a tajemství souvisejících s jejich prací.
5. Zaměstnanci budou vždy aktivně reagovat na řešení problémů kritickým myšlením, aniž by byli svazováni zvyklostmi.

4.1.2. PLNĚNÍ CÍLŮ

1. Zaměstnanci sdílejí filozofii a vizi managementu SWH a plní své povinnosti v dobré víře, že budou kreativní a profesionální v souladu s cíli a hodnotami, které SWH sleduje.

4.1.3. PLNĚNÍ POVINNOSTÍ

1. Zaměstnanci budou při plnění svých povinností jednat poctivě v souladu se všemi příslušnými zákony a předpisy.
2. Zaměstnanci se při plnění svých povinností nesmějí zapojovat do nezákonného jednání, v jakékoli formě nečestného nebo nevhodného chování využívajícího svého nadřízeného postavení a vždy se k sobě musí chovat zdvořile.
3. Zaměstnanci nesmějí poskytovat peníze ani zábavní akce zákazníkům nebo zainteresovaným osobám.

4.1.4. STŘET ZÁJMŮ

1. Zaměstnanci se budou snažit vyhnout jednání nebo zájmům, které jsou v rozporu se zájmy SWH při plnění jejich povinností.
2. Zaměstnanci dají přednost zájmu SWH v případě střetu zájmů mezi SWH a jednotlivcem nebo týmem.

4.1.5. SEPARATING COMPANY AND PRIVATE MATTERS

1. Employees shall be able to perform their duties and clearly distinguish between SWH and private matter to not interfere with the performance of work by spending time on private matters during working hours.

4.1.6. USE OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

1. Employees should use in-house information and communication (Internet) for the purpose of improving the productivity and efficiency of their work and shall not do any of the following:
 - a) Online games, unhealthy chat and gambling, access to pornography sites
 - b) Buying and selling securities
 - c) Illegal activities such as the use and theft of unauthorized IP addresses, unauthorized transfer of IP licenses, etc.
 - d) Interfere with the normal operation of the computer network, such as the use of illegal software or the dissemination of computer viruses.
 - e) Unauthorized transmission of SWH-related information to the outside world without approval or use of the Internet that interferes with business

4.1.7. MUTUAL RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES

1. Employees shall observe the basic provisions necessary for their work life and shall not engage in acts that inflict bitterness, such as unflattering words or slander of other employees.
2. Employees do not create factions or discriminate against factions, such as the region of origin, race, religion etc.
3. Employees shall not engage in unfair solicitations, excessive gift offerings and monetary transactions.
4. The senior shall not give unfair instructions to the lower class and the lower class shall comply with the legitimate instructions of the superiors, but refuse the unjust instructions.
5. Employees shall not engage in acts that cause sexual temptation and sexual shame among other things.

4.1.5. ODDĚLOVÁNÍ FIREMNÍCH A SOUKROMÝCH ZÁLEŽITOSTÍ

1. Zaměstnanci musí být schopni plnit své povinnosti a jasně rozlišovat mezi SWH a soukromou záležitostí, aby nenarušovali výkon práce tím, že by trávili čas soukromými záležitostmi v pracovní době.

4.1.6. VYUŽITÍ INFORMAČNÍCH A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ

1. Zaměstnanci by měli využívat vnitropodnikové informace a komunikaci (internet) za účelem zvýšení produktivity a efektivity své práce a nesmějí dělat nic z následujícího:
 - a) Online hry, nezdravý chat a hazardní hry, přístup na pornografické stránky
 - b) Nákup a prodej cenných papírů
 - c) Nezákonné činnosti, jako je použití a krádež neautorizovaných IP adres, neoprávněný převod IP licencí atd.
 - d) Zasahovat do běžného provozu počítačové sítě, např. používáním nelegálního softwaru nebo šířením počítačových virů.
 - e) Neoprávněný přenos informací souvisejících se SWH do vnějšího světa bez schválení nebo použití internetu, které narušuje podnikání

4.1.7. VZÁJEMNÝ VZTAH MEZI ZAMĚSTNANCI

1. Zaměstnanci jsou povinni dodržovat základní ustanovení nezbytná pro jejich pracovní život a nesmí se zapojovat do činů vyvolávajících hořkost, jako jsou nelichotivá slova nebo pomluvy ostatních zaměstnanců.
2. Zaměstnanci nevytvářejí frakce ani nediskriminují frakce, jako je region původu, rasa, náboženství atd.
3. Zaměstnanci se nebudou zapojovat do nekalých žádostí, nadměrných nabídek dárek a peněžních transakcí.
4. Senior nebude dávat nespravedlivé pokyny podřízeným a podřízený bude plnit oprávněné pokyny nadřízených, avšak nespravedlivé pokyny odmítne.
5. Zaměstnanci se nesmí zapojit do činností, které mimo jiné způsobují sexuální pokušení a sexuální zesměšňování.

4.1.8. INFORMATION PROTECTION

1. Employees acquire all information justly and transparently.
2. Employees shall not leak or unfairly use job-related acquisition information to the outside world without prior permission or approval of SWH or the head of the business unit.
3. Employees shall not report false or exaggerated information for the benefit of any particular individual or team and shall not conceal or monopolize important information.
4. SWH discloses management information in accordance with relevant laws and regulations to increase transparency and reliability of management.

4.1.9. SELF-REPORT ON SENTENCE OF IMPRISONMENT

1. Employees must notify the SWH on their final sentence of imprisonment.

4.1.8. OCHRANA INFORMACÍ

1. Zaměstnanci získávají veškeré informace spravedlivě a transparentně.
2. Zaměstnanci nesmějí unikat nebo nečestně používat informace o akvizicích souvisejících s prací do vnějšího světa bez předchozího povolení nebo souhlasu společnosti SWH nebo vedoucího obchodní jednotky.
3. Zaměstnanci nesmějí hlásit nepravdivé nebo přehnané informace ve prospěch konkrétního jednotlivce nebo týmu a nesmějí zamlčovat ani monopolizovat důležité informace.
4. SWH zveřejňuje informace o managementu v souladu s příslušnými zákony a předpisy za účelem zvýšení transparentnosti a spolehlivosti managementu.

4.1.9. INFORMOVÁNÍ O TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY

1. Zaměstnanci musí neprodleně oznámit SWH, obdrželi konečný rozsudek o výkonu trestu odnětí svobody

4.2. ETHICS TOWARDS CUSTOMERS

4.2.1. RESPECT OF CUSTOMER

1. Employees should always respect the customer, think from the customer's point of view and make the customer the top priority of all actions, recognizing that the customer is the reason and goal of our existence.
2. Employees respect customers in recognition that customer development is the development of the SWH and continuously strive to find the true value that customers need.

4.2.2. CUSTOMER SATISFACTION

1. Employees shall always strive to provide the best products by accurately identifying and meeting customer needs and expectations.
2. Employees shall always listen to and humbly accept customer feedback and suggestions and handle customer complaints as quickly and fairly as possible.

4.2.3. PROTECTION OF CUSTOMER INTERESTS

1. Employees must protect their customer knowledge, experience, intellectual property rights, trade secrets and customer information more than the SWH's property.

4.2. ETIKA VŮČI ZÁKAZNÍKŮM

4.2.1. RESPEKT K ZÁKAZNÍKŮVI

1. Zaměstnanci by měli vždy respektovat zákazníka, myslet z pohledu zákazníka a učinit ze zákazníka nejvyšší prioritu všech akcí, s vědomím, že zákazník je důvodem a cílem naší existence.
2. Zaměstnanci respektují zákazníky, protože si uvědomují, že rozvoj zákazníků je vývoj SWH a neustále se snaží najít skutečnou hodnotu, kterou zákazníci potřebují.

4.2.2. SPOKOJENOST ZÁKAZNÍKŮ

1. Zaměstnanci se budou vždy snažit poskytovat ty nejlepší produkty přesnou identifikací a plněním potřeb a očekávání zákazníků.
2. Zaměstnanci vždy naslouchají a pokorně přijímají zpětnou vazbu a návrhy zákazníků a vyřizují stížnosti zákazníků co nejrychleji a spravedlivě.

4.2.3. OCHRANA ZÁJMŮ ZÁKAZNÍKA

1. Zaměstnanci musí chránit své znalosti zákazníků, zkušenosti, práva duševního vlastnictví, obchodní tajemství a informace o zákaznících více než majetek SWH.

4.3. BUSINESS ETHICS

4.3.1. COMPLIANCE WITH TRADING LAWS

1. In all commerce, employees shall comply with all laws and regulations of the country and region and Respect other commerce practices.

4.3.2. FREE COMPETITION

1. Employees shall respect the market economic order in accordance with the principle of free competition and pursue fair and good-faith competition based on mutual respect with competitors.
2. The SWH pursues continuous competition based on better technology through the quality of excellent products and high service.

4.3.3. FAIR TRADE

1. Employees provide equal opportunities to all individuals or entities qualified for bidding and contracting, such as purchasing goods.
2. Employees shall ensure that all transactions are conducted fairly in a mutually equal position, but transparently in public and everyday places of work.
3. Employees shall not use their superior position in the transaction to demand money, unfair transaction conditions, management negotiations, etc.
4. Employees shall enter into and comply with integrity agreements in all transactions.
5. Employees actively support the trading line to be competitive through win-win technology and management cooperation and share the revenue generated through creativity and innovation.
6. Employees shall refuse a transaction without justifiable reason.
7. Employees shall distant themselves from unfair customer inducement practices such as providing excessive profits to customers or Interfering with or restricting the business method or business activities of the other party to the transaction

4.3.4. EXPORT CONTROLS

1. Employees shall comply with domestic laws and international agreements applicable to export controls.
2. Employees shall not engage in business transactions with countries, regions and individuals under export control and economic sanctions.

4.3. OBCHODNÍ ETIKA

4.3.1. DODRŽOVÁNÍ OBCHODNÍCH ZÁKONŮ

1. Zaměstnanci musí dodržovat všechny zákony a předpisy země a regionu a respektovat další obchodní praktiky.

4.3.2. VOLNÁ HOSPODÁŘSKÁ SOUTĚŽ

1. Zaměstnanci respektují tržní ekonomický řád v souladu se zásadou volné soutěže a usilují o spravedlivou soutěž v dobré víře založenou na vzájemném respektu s konkurenty.
2. SWH sleduje neustálou konkurenci založenou na lepší technologii prostřednictvím kvality vynikajících produktů a špičkových služeb.

4.3.3. SPRAVEDLIVÝ OBCHOD

1. Zaměstnanci poskytují rovné příležitosti všem jednotlivcům nebo subjektům kvalifikovaným pro podávání nabídek a uzavírání smluv, jako je nákup zboží.
2. Zaměstnanci zajistí, aby všechny transakce byly prováděny spravedlivě ve vzájemně rovnocenném postavení, ale transparentně na veřejných a každodenních pracovištích.
3. Zaměstnanci nesmějí využívat svého nadřazeného postavení v transakci k požadování peněz, neférových transakčních podmínek, jednání vedení atd.
4. Zaměstnanci při všech transakcích uzavírají a dodržují dohody o bezúhonnosti.
5. Zaměstnanci aktivně podporují obchodní linii, aby byla konkurenceschopná prostřednictvím oboustranně výhodné technologie a spolupráce managementu a sdíleli příjmy generované kreativitou a inovacemi.
6. Zaměstnanci odmítnou transakci bez ospravedlnitelného důvodu.
7. Zaměstnanci se distancují od nekalých praktik pobízení zákazníků, jako je poskytování nadměrných zisků zákazníkům nebo zasahování nebo omezování obchodní metody nebo obchodních aktivit druhé strany transakce.

4.3.4. ŘÍZENÍ EXPORTU

1. Zaměstnanci musí dodržovat vnitrostátní zákony a mezinárodní dohody vztahující se na kontroly vývozu.
2. Zaměstnanci se nebudou zapojovat do obchodních transakcí se zeměmi, regiony a jednotlivci podléhajícími kontrole vývozu a ekonomickým sankcím.

4.3.5. COUNTERFEIT PARTS

1. The company's counterfeit prevention is based on having a secure supply chain. This is the most effective method of preventing counterfeit components entering the industry. SWH is a manufacturer, and the finished goods are held in the company's secure warehouses. Finished goods are shipped between warehouses using secure reputable couriers.
2. SWH only use audited and proven suppliers for purchases of raw materials and components. These materials are verified on receipt and held in secure warehouses.
3. In the event of detection of counterfeit parts, responsible employee shall promptly notify the government or customers.

4.3.6. TRANSPARENT MANAGEMENT / ANTI-CORRUPTION

1. Executives and employees of SWH shall comply with the highest standards of integrity of the country where the business operations take place.
2. The executives and employees of SWH shall not engage in bribery, extortion, money laundering, embezzlement or graft through abuse of their status, nor gain unfair benefits by taking advantage of weaknesses and deficiencies.

4.3.7. RESPONSIBLE MATERIAL PURCHASING

1. Employees shall verify source regions and refineries, of all minerals contained in our products including conflict minerals such as tin, tungsten, tantalum to gold or minerals originating from conflict areas that directly or indirectly contribute to financing armed groups.
2. Employees also shall verify that acquired goods and services received meet the business and research needs of the consumer, while also being environmentally-friendly and socially responsible. That means suppliers are not engaged in human rights abuses, violations of ethics, nor producing negative environmental impacts in the processing of minerals and raw materials

4.3.5. PADĚLANÉ DÍLY

1. Prevence padělků společnosti je založena na bezpečném dodavatelském řetězci. Jedná se o neúčinnější způsob, jak zabránit vstupu padělaných komponentů do průmyslu. SWH je výrobce a hotové výrobky jsou uloženy v zabezpečených skladech společnosti. Hotové zboží je expedováno mezi sklady pomocí bezpečných renomovaných kurýrů.
2. SWH využívá pro nákup surovin a komponent pouze prověřené a prověřené dodavatele. Tyto materiály jsou při příjmu ověřeny a uloženy v zabezpečených skladech.
3. V případě zjištění padělaných dílů odpovědný pracovník neprodleně informuje vládu nebo zákazníky.

4.3.6. TRANSPARENTNÍ ŘÍZENÍ / PROTIKORUPČNÍ

1. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci SWH musí dodržovat nejvyšší standardy integrity země, kde se obchodní operace uskutečňují.
2. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci SWH se nebudou zapojovat do úplatkářství, vydírání, praní špinavých peněz, zpronevěry nebo úplatků zneužíváním svého postavení, ani získávat nespravedlivé výhody využíváním slabín a nedostatků.

4.3.7. ZODPOVĚDNÝ NÁKUP MATERIÁLU

1. Zaměstnanci budou ověřovat zdrojové regiony a rafinerie všech nerostů obsažených v našich produktech včetně konfliktních nerostů, jako je cín, wolfram, tantal až zlato nebo nerostů pocházejících z konfliktních oblastí, které přímo či nepřímo přispívají k financování ozbrojených skupin.
2. Zaměstnanci také ověří, že získané zboží a služby splňují obchodní a výzkumné potřeby spotřebitele a zároveň jsou šetrné k životnímu prostředí a společensky odpovědné. To znamená, že dodavatelé nejsou zapojeni do porušování lidských práv, porušování etiky, ani nevytvářejí negativní vlivy na životní prostředí při zpracování minerálů a surovin.

4.4. WORK LABOR ETHICS

4.4.1. RESPECTING EMPLOYEES

1. The SWH treats each employee as a dignity person with faith and affection for employees and Respect political will and privacy.
2. The SWH shall do its best to achieve pride and reward through work based on the owner's consciousness.

4.4.2. FAIR TREATMENT

1. The SWH is encouraging equality, diversity and inclusion among its employees. Each employee has to be threatened with respect, free from any form of discrimination, harassment or any other kind of abusive behavior.
2. The SWH shall give equal opportunities to all employed according to their abilities and qualities. Promotion, fair evaluation and compensation for achievements is provided equally regardless the gender, age, sexual orientation, race, religion, region of origin, disability, etc.
3. The SWH encourages self-development by evaluating according to the objective standards set by the SWH and duly compensates.

4.4.3. PROMOTING TALENT DEVELOPMENT AND CREATIVITY

1. The SWH actively supports the development of employees' abilities, fosters them with professional and creative talents and creates conditions for all employees to freely propose and express their intentions in order to promote original and autonomous thinking and behavior of employees.
2. We shall always gather opinions to solve their difficulties with the necessary system so that employees can freely express inconvenient matters and improvement proposals.

4.4.4. QUALITY OF LIFE IMPROVEMENT

1. The SWH establishes such a system so that employees can perform their duties in a just manner and do its best to achieve pride and reward through the performance of the duties.
2. The SWH actively develops programs that can create a working environment where employees can work comfortably and safely and improve the quality of life such as health, education and welfare of employees and families.

4.4. ETIKA VŮČI ZAMĚSTNANCŮM

4.4.1. RESPEKTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

1. SWH zachází s každým zaměstnancem jako s důstojným člověkem s vírou a láskou k zaměstnancům a respektuje politickou vůli a soukromí.
2. SWH udělá vše pro to, aby byli zaměstnanci spokojeni a za vykonanou práci spravedlivě odměněni.

4.4.2. FÉROVÉ JEDNÁNÍ

1. SWH podporuje rovnost, rozmanitost a začlenění mezi svými zaměstnanci. Každému zaměstnanci musí být vyhrožováno respektem, bez jakékoli formy diskriminace, obtěžování nebo jiného druhu hrubého chování.
2. SWH poskytne rovné příležitosti všem zaměstnaným podle jejich schopností a kvalit. Propagace, spravedlivé ohodnocení a odměna za úspěchy jsou poskytovány rovnoměrně bez ohledu na pohlaví, věk, sexuální orientaci, rasu, náboženství, oblast původu, postižení atd.
3. SWH podporuje seberozvoj hodnocením podle objektivních standardů stanovených SWH a náležitě kompenzuje.

4.4.3. PODPORA ROZVOJE TALENTU A KREATIVITY

1. SWH aktivně podporuje rozvoj schopností zaměstnanců, rozvíjí v nich odborné a tvůrčí nadání a vytváří podmínky pro všechny zaměstnance, aby svobodně navrhovali a vyjadřovali své záměry s cílem podporovat originální a autonomní myšlení a chování zaměstnanců.
2. Vždy shromažďujeme názory na řešení jejich potíží potřebným systémem tak, aby zaměstnanci mohli svobodně vyjadřovat nepohodlné záležitosti a zlepšovací návrhy.

4.4.4. ZLEPŠENÍ KVALITY ŽIVOTA

1. SWH zavádí takový systém, aby zaměstnanci mohli vykonávat své povinnosti spravedlivým způsobem a dělali vše pro to, aby plněním povinností dosáhli hrdosti a odměny.
2. SWH aktivně vyvíjí programy, které mohou vytvořit pracovní prostředí, kde mohou zaměstnanci pracovat pohodlně a bezpečně, a zlepšit kvalitu života, jako je zdraví, vzdělání a blaho zaměstnanců a rodin.

4.5. SOCIAL ETHICS

4.5.1. NATIONAL AND COMMUNITY DEVELOPMENT CONTRIBUTION

1. By growing and developing the SWH into a healthy manufacturer through reasonable and responsible management and efficiently carrying out all businesses in which the SWH operates, employees maintain and promote the safety and health of workers and promote disaster prevention activities of businesses, contributing to economic development, as well as new technologies and new products to contribute to the development of nations and communities by researching and developing and creating social wealth.
2. As a member of the community, employees shall do their best to humbly accept the legitimate needs of each member of society and local residents to address them.
3. The SWH actively supports employees' participation in social contribution activities and strives for economic development.
4. The SWH contributes to the economic development of the community through job creation and social service activities and does its best as a healthy company through sincere compliance with tax laws.
5. The SWH shall add responsibility and obligations as a transparent and ethical company through public interest, welfare and social work.

4.5.2. PROHIBITION OF UNFAIR POLITICAL ENTRY

1. Employees shall not unfairly intervene in politics in violation of laws or related regulations. However, you may express a position on the policy or legislation enactment related to the SWH's interests.
2. Employees shall be careful not to be misunderstood as political activities of the SWH in the legitimate political activities under laws or related regulations.
3. Charitable and political donations made by the SWH shall be carried out in accordance with applicable laws and regulations.

4.5.3. SAFETY AND RISK PREVENTION

1. Employees shall do their best to manage disaster and risk prevention by maintaining the cleanliness of the work place and complying with all laws and standards regarding safety.

4.5. SPOLEČENSKÁ ETIKA

4.5.1. NÁRODNÍ A KOMUNITNÍ ROZVOJOVÝ PŘÍSPĚVEK

1. Pěstováním a rozvojem SWH ve zdravého výrobce prostřednictvím rozumného a odpovědného řízení a efektivním prováděním všech podniků, ve kterých SWH působí, zaměstnanci udržují a podporují bezpečnost a zdraví pracovníků a podporují aktivity podniků zaměřené na prevenci katastrof, přispívající k ekonomické rozvoj, stejně jako nové technologie a nové produkty, které přispějí k rozvoji národů a komunit prostřednictvím výzkumu, vývoje a vytváření společenského bohatství.
2. Zaměstnanci jako člen komunity dělají vše, co je v jejich silách, aby pokorně zjišťovali a akceptovali legitimní potřeby každého člena společnosti a místních obyvatel.
3. SWH aktivně podporuje účast zaměstnanců na sociálních příspěvkových aktivitách a usiluje o ekonomický rozvoj.
4. SWH přispívá k ekonomickému rozvoji komunity prostřednictvím vytváření pracovních míst a činností sociálních služeb a dělá to nejlepší, co je v jejich silách jako zdravé společnosti prostřednictvím poctivého dodržování daňových zákonů.
5. SWH přidává odpovědnost a povinnosti jako transparentní a etická společnost prostřednictvím veřejného zájmu, sociální péče a sociální práce.

4.5.2. ZÁKAZ NEFÉROVÉHO POLITICKÉHO VSTUPU

1. Zaměstnanci nesmějí nespravedlivě zasahovat do politiky v rozporu se zákony nebo souvisejícími předpisy. Můžete však vyjádřit svůj postoj k politice nebo právním předpisům souvisejícím se zájmy SWH.
2. Zaměstnanci jsou povinni dbát na to, aby nebyli nesprávně chápáni jako politické aktivity SWH v legitimních politických aktivitách podle zákonů nebo souvisejících předpisů.
3. Charitativní a politické dary poskytnuté SWH budou prováděny v souladu s platnými zákony a předpisy.

4.5.3. BEZPEČNOST A PREVENCE RIZIK

1. Zaměstnanci se budou ze všech sil snažit předcházet katastrofám a rizikům udržováním čistoty na pracovišti a dodržováním všech zákonů a norem týkajících se bezpečnosti.

4.5.4. HARMONY OF LABOR AND MANAGEMENT

1. All employees should keep in mind that all laborers are masters and strive for the coexistence and prosperity of labor based on trust and harmony.

4.5.5. COMPLIANCE WITH INTERNATIONAL MANAGEMENT REGULATIONS

1. Employees shall comply with international conventions and regulations on investments and transactions, such as the Convention on the Prevention of Bribery in International Commerce, respect local laws and cultures, and contribute to the economic development of local countries.

4.5.6. LIABILITY AND OBLIGATIONS TO SHAREHOLDERS

1. Always listen to the opinions expressed by shareholders, who put the interests of shareholders who are the owners of the SWH first.
2. Maximize profits through efficient and transparent management to provide long-term and stable profits to shareholders.
3. In addition to the majority shareholders, the interests of small shareholders shall be respected as much as possible and the rights of shareholders shall be respected as much as possible.

4.6. GIFTS AND SENSITIVE TRANSACTIONS

1. Employees are permitted to receive or give gifts with an approximate value of up to CZK 500, only in non-financial form (Current market price of the same or similar item) without an approval process.
2. Exposed persons (Management and above) sign the Ethic management practice pledge document.
3. Accepting a gift in a higher or financial form is not permitted.

4.5.4. HARMONIE PRÁCE A MANAGEMENTU

1. Všichni zaměstnanci by měli mít na paměti, že všichni pracovníci jsou odborníci a usilují o soužití a prosperitu práce založené na důvěře a harmonii.

4.5.5. SOULAD S MEZINÁRODNÍMI ŘÍDÍCÍMI PŘEDPISY

1. Zaměstnanci jsou povinni dodržovat mezinárodní úmluvy a předpisy o investicích a transakcích, jako je Úmluva o prevenci úplatkářství v mezinárodním obchodu, respektovat místní zákony a kulturu a přispívat k hospodářskému rozvoji místních zemí.

4.5.6. ODPOVĚDNOST A POVINNOSTI VŮČI AKCIONÁŘŮM

1. Vždy naslouchejte názorům společníků, kteří staví na první místo zájmy společníků, kteří jsou vlastníky SWH.
2. Maximalizujte zisky prostřednictvím efektivního a transparentního řízení, abyste společníkům zajistili dlouhodobé a stabilní zisky.
3. Kromě většinového společníka musí být v nejvyšší možné míře respektovány zájmy také menších společníků a v nejvyšší možné míře respektována práva společníků.

4.6. DARY A CITLIVÉ TRANSAKCE

1. Zaměstnanci mají povoleno obdržet, nebo darovat dary v orientační hodnotě do 500 Kč, a to pouze v nefinanční podobě (Aktuální tržní cena stejné nebo podobné věci) bez schvalovacího procesu.
2. Exponované osoby (Management a výš) podepisují dokument Ethic management practice pledge.
3. Přijetí daru ve vyšší nebo finanční podobě není povoleno.

5. LABOR / HUMAN RIGHTS

5.1. FAIR WORKING CONDITIONS

1. SWH prohibits any form of forced labor, including slavery and human trafficking, in our supply chain, does not engage in or support child labor, human trafficking or slavery; does not knowingly support companies that utilize any form of child labor, human trafficking or slavery; and expects its suppliers to meet those same standards.
2. SWH expressly prohibits tolerating or enabling any form of child labor by its employees. All individuals must meet applicable minimum age requirements, and if no such local minimum age requirements exist, must be over 18 years of age.
3. SWH also prohibits the use of any physically or mentally coercive or abusive employment practices or use of any forced labor.
4. SWH requires that all individuals doing work on its behalf are paid a fair wage and that all applicable minimum wage laws are complied with. In addition, SWH prohibits requiring any individual to work in excess of any maximum hours set by local law.
5. SWH requires that it, and its suppliers, comply with all applicable laws, orders, rules, regulations and requirements enforced by any foreign or domestic governmental body or entity relating to the design, production, sale, distribution and/or provision of goods and/or services to SWH, which necessarily include antislavery and anti-human trafficking laws. To the extent that our suppliers retain or utilize subcontractors and/or sub-suppliers to perform work or supply goods pursuant to our contracts, SWH expects our suppliers to use only subcontractors or sub-suppliers that will adhere to these requirements and to monitor such compliance. SWH reserves the right to audit any supplier's compliance with these requirements.

5. PRACOVNÍ / LIDSKÁ PRÁVA

5.1. SPRAVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

1. SWH zakazuje jakoukoli formu nucené práce, včetně otroctví a obchodování s lidmi, v našem dodavatelském řetězci, nezapojuje se ani nepodporuje dětskou práci, obchodování s lidmi nebo otroctví; vědomě nepodporuje společnosti, které využívají jakoukoli formu dětské práce, obchodování s lidmi nebo otroctví; a očekává, že jeho dodavatelé budou splňovat stejné standardy.
2. SWH výslovně zakazuje tolerování nebo umožnění jakékoli podobě dětské práce u svých zaměstnanců. Všichni jednotlivci musí splňovat příslušné požadavky na minimální věk, a pokud takové místní požadavky na minimální věk neexistují, musí být starší 18 let.
3. SWH také zakazuje používání jakýchkoli fyzicky nebo duševně nátlakových nebo hrubých pracovních praktik nebo používání jakékoli nucené práce.
4. SWH vyžaduje, aby všichni jednotlivci vykonávající práci jejím jménem dostávali spravedlivou mzdu a aby byly dodržovány všechny platné zákony o minimální mzdě. Kromě toho SWH zakazuje vyžadovat od jednotlivců, aby pracovali nad rámec maximálních hodin stanovených místními zákony.
5. SWH vyžaduje, aby ona a její dodavatelé dodržovali všechny platné zákony, příkazy, pravidla, předpisy a požadavky vynucené jakýmkoli zahraničním nebo tuzemským vládním orgánem nebo subjektem týkajícím se návrhu, výroby, prodeje, distribuce a/nebo poskytování zboží a/nebo služby společnosti SWH, které nutně zahrnují zákony proti otroctví a obchodování s lidmi. V rozsahu, v jakém si naši dodavatelé ponechávají nebo využívají subdodavatele a/nebo subdodavatele k provádění prací nebo dodávek zboží podle našich smluv, společnost SWH očekává, že naši dodavatelé budou využívat pouze subdodavatele nebo subdodavatele, kteří budou dodržovat tyto požadavky, a budou tyto požadavky monitorovat dodržování. SWH si vyhrazuje právo provést audit, zda dodavatel splňuje tyto požadavky.

5.2. NON-DISCRIMINATION

1. SWH is committed to providing a workplace free from discriminatory harassment and complying with all applicable EU and local laws governing nondiscrimination in employment. It is the policy of SWH not to discriminate against any employee or applicant for employment because of race, religion or creed, national origin or ancestry, sex, pregnancy, sexual orientation, or gender, marital status, age, physical or mental disability, citizenship, arrest record, expunged, or sealed convictions.
2. This policy covers any employee, applicant, contractor, intern, volunteer, manager, supervisor, officer, director, client, vendor, or any other third party encountered in connection with company business.
3. In addition, this policy forbids anyone from retaliation for reporting harassment or cooperating in an investigation of such conduct. Any employee, regardless of position or title, who is found to have subjected another individual to harassment or who retaliates against another person in violation of this policy will be subject to discipline, up to and including termination of employment.

5.3. FREEDOM OF ASSOCIATION

1. Consistent with applicable laws and regulations, SWH respects the legal rights of employees to choose whether or not to join a labor union, workers' organization or any other similar group, to collectively bargain if they choose to be represented

5.4. WORKPLACE HEALTH AND SAFETY

1. Ensuring the health and safety of our employees is a top priority.
2. SWH provides employees with a clean, safe and secure working environment. All facilities comply with applicable health and safety laws and regulations.
3. SWH proactively identifies and addresses workplace hazards and provides appropriate health and safety-related training.
4. In addition, SWH has implemented emergency preparedness measures and training and takes appropriate steps to protect their employees from violence and threats of violence during work.

5.2. ZÁKAZ DISKRIMINACE

1. SWH se zavazuje poskytovat pracoviště bez diskriminačního obtěžování a v souladu se všemi EU a místními zákony upravujícími nediskriminaci v zaměstnání. Zásadou společnosti SWH je nediskriminovat žádného zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání z důvodu rasy, náboženství nebo vyznání, národního původu nebo původu, pohlaví, těhotenství, sexuální orientace nebo pohlaví, rodinného stavu, věku, fyzického nebo mentálního postižení, občanství, záznam o zatčení, vymazaná nebo zapečetěná odsouzení.
2. Tato politika se vztahuje na každého zaměstnance, žadatele, dodavatele, stážistu, dobrovolníka, manažera, vedoucího, úředníka, ředitele, klienta, prodejce nebo jakoukoli jinou třetí stranu, která je v souvislosti s podnikáním společnosti účastna.
3. Kromě toho tato politika zakazuje komukoli odplatu za oznámení obtěžování nebo spolupráci při vyšetřování takového jednání. Jakýkoli zaměstnanec, bez ohledu na pozici nebo titul, u kterého bude zjištěno, že vystavil obtěžování jiného jednotlivce nebo který se mstí proti jiné osobě v rozporu s těmito zásadami, bude podroben disciplinárnímu trestu, a to až včetně ukončení pracovního poměru.

5.3. SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ

1. V souladu s platnými zákony a předpisy respektuje SWH zákonná práva zaměstnanců zvolit si, zda se připojí k odborovému svazu, dělnické organizaci nebo jakékoli jiné podobné skupině, na kolektivní vyjednávání, pokud se rozhodnou být zastoupeni.

5.4. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI

1. Zajištění zdraví a bezpečnosti našich zaměstnanců je nejvyšší prioritou.
2. SWH poskytuje zaměstnancům čisté, bezpečné a zabezpečené pracovní prostředí. Všechna zařízení splňují platné zákony a předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví.
3. SWH proaktivně identifikuje a řeší rizika na pracovišti a poskytuje odpovídající školení týkající se zdraví a bezpečnosti.
4. Kromě toho společnost SWH zavedla opatření a školení v oblasti nouzové připravenosti a podniká příslušné kroky k ochraně svých zaměstnanců před násilím a hrozbami násilí během práce.

5.5. RECRUITING POLICY

1. SWH hire people according to the local regulation no. 262/2006 coll. *Labor Code*, in line with the International Labor standards, and in a fair and transparent manner that respects human rights.
2. Examples of unethical recruitment include misleading or defrauding potential workers about the nature of the work, asking workers to pay recruitment fees, and/or confiscating, destroying, concealing, and/or denying access to worker passports and other government-issued identity documents. SWH is very distant from such practices.
3. Workers shall receive a written notification at the start of their recruitment in a language well understood by them, stating in a truthful, clean manner their rights and responsibilities.
4. SWH covers the costs associated with the employee recruitment, with accordance to the regulation no. 262/2006 coll. *Labor Code*.
5. SWH explicitly prohibits the use of any child labor in its workforce. All individuals must be in compliance with applicable minimum age requirements, and in the absence of such local minimum age requirements, must be at least 18 years of age. To ensure that, we verify person's age from their personal ID during recruitment without any exceptions.

5.6. WOMEN'S RIGHTS

1. In SWH, women are entitled to political, economic and social equality and shall be entitled to equal treatment regarding the payment and working condition.
2. SWH does not, in any form, discriminate pregnant women. That covers hiring, working or cooperation. All of that with accordance to the local regulation for ex. no. 262/2006 Coll. *Labor act*, 198/2009 Coll. *Act on Equal Treatment and Legal Means of Protection against Discrimination and on Amendments to Certain Acts (Anti-Discrimination Act)* and *Charter of Fundamental Rights and Freedoms*.

5.7. DIVERSITY, EQUITY, AND INCLUSION

1. The SWH is promoting inclusive culture, where diversity is values, celebrated and everyone is able to contribute fully and reach their full potential. We encourage diversity in all levels of our workforce and leadership.

5.5. POLITIKA NÁBORU

1. SWH najímá lidi v souladu se zákonem č. 262/2006 sb. *Zákoník práce* v souladu s mezinárodními pracovními standardy a spravedlivým a transparentním způsobem respektujícím lidská práva.
2. Příkladů neetického náboru zahrnují klamání nebo podvádění potenciálních pracovníků o povaze práce, žádání pracovníků o zaplacení náborových poplatků a/nebo zabavování, ničení, zatajování a/nebo odepření přístupu k pasům pracovníků a jiným státem vydávaným dokladům totožnosti. SWH je podobným praktikám velmi vzdálený.
3. Zaměstnanci obdrží na začátku náboru písemné oznámení v jazyce, kterému dobře rozumějí, v němž budou pravdivým a čistým způsobem uvedena jejich práva a povinnosti.
4. SWH pokrývá veškeré náklady spojené s náborem zaměstnanců v souladu se zákonem č. 262/2006 sb. *Zákoník práce*.
5. SWH výslovně zakazuje používání jakékoli dětské práce u svých zaměstnanců. Všichni jednotlivci musí splňovat příslušné požadavky na minimální věk, a pokud takové místní požadavky na minimální věk neexistují, musí být starší 18 let. Abychom toto zajistili, při náboru bez jakýchkoli výjimek ověříme věk z ID dané osoby.

5.6. PRÁVA ŽEN

1. V SWH mají ženy nárok na politickou, ekonomickou a sociální rovnost a mají právo na rovné zacházení, pokud jde o plat a pracovní podmínky.
2. SWH v žádné formě nediskriminuje těhotné ženy. To zahrnuje najímání, práci nebo spolupráci. To vše v souladu s místními předpisy např. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, 198/2009 Sb. *Zákon o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací* a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) a *Listina základních práv a svobod*.

5.7. ROZMANITOST, ROVNOST A ZAČLENĚNÍ

1. SWH podporuje inkluzivní kulturu, kde každý může plně přispět a dosáhnout svého plného potenciálu. Podporujeme rozmanitost na všech úrovních naší pracovní síly a vedení.

5.8. RIGHTS OF MINORITIES AND INDIGENOUS PEOPLE

1. The SWH respect the rights of local communities to decent living conditions, education, employment, social activities and the right to Free, Prior, and informed consent to developments that affects them and the lands on which they live, with particular consideration for the presence of vulnerable groups.

5.9. PRIVATE OR PUBLIC SECURITY FORCES

1. The SWH commits that private or public security forces for protection of the business project is trained and controlled by the company, and will not lead to violations of human rights

5.10. CHILD LABOR REMEDIATION

1. If, despite all efforts, the presence of a minor in the workplace is detected, SWH undertakes to take the following steps to ensure the child's safety:
 - a) We will immediately suspend this person's work and place them in a secure proctor (administrative building) until a social worker and/or legal guardian arrive.
 - b) We will inform the legal guardian
 - c) We will inform the Police of the Czech Republic
 - d) We will inform the OSPOD (Social and Legal Protection of Children)
 - e) We will inform the OIP (Regional Labor Inspectorate)
 - f) We will verify how this situation could have happened (checking the internal procedure during the recruitment of this person, checking the person's entry into the premises)

5.8. PRÁVA MENŠIN A PŮVODNÍCH OBYVATEL

1. SWH respektuje práva místních komunit na slušné životní podmínky, vzdělání, zaměstnání, sociální aktivity a právo na svobodný, předchozí a informovaný souhlas s vývojem, který se jich týká, a zemí, na kterých žijí, se zvláštním ohledem na přítomnost zranitelných skupin.

5.9. SOUKROMÉ NEBO VEŘEJNÉ BEZPEČNOSTNÍ SLOŽKY

1. SWH se zavazuje, že soukromé nebo veřejné bezpečnostní složky pro ochranu obchodního projektu budou školeny a kontrolovány společností a nepovedou k porušování lidských práv.

5.10. POSTUP V PŘÍPADĚ ZJIŠTĚNÍ DĚTSKÉ PRÁCE

1. V případě, že i přes vynaložené úsilí bude zjištěna přítomnost nezletilého na pracovišti, tak se SWH zavazuje k následujícímu postupu, aby byla zajištěna bezpečnost dítěte:
 - a) Okamžitě přerušíme práci této osoby a umístíme jí do bezpečných prostor (administrativní budova) dokud nedorazí sociální pracovník a / nebo zákonný zástupce.
 - b) Informujeme zákonného zástupce
 - c) Informujeme Policii ČR
 - d) Informujeme OSPOD (Odpor sociálně právní ochrany dětí)
 - e) Informování OIP (Oblastní inspektorát práce)
 - f) Ověření, jak mohlo k této situaci dojít (kontrola interního postupu během náboru této osoby, kontrola vstupu osoby do prostor)

6. GRIEVANCE MANAGEMENT

6.1. METHODS

1. Whistleblowing protection act
 - a) Responsible person: *Mgr. Karla Kratochvílová (Permanently cooperating with BROŽ BROŽ VALA law office)*
 - b) Electronically to the e-mail address: swhitech@bbv-ak.cz
 - c) By phone: +420 731 654 030 (from Monday to Friday from 08:00 to 15:00)
 - d) In writing to the address: *Politických vězňů 1371/13, Zábřeh, 700 30 Ostrava with the envelope marked "SUNGWOO HITECH s.r.o. WHISTLEBLOWING"*
 - e) At the whistleblower's request in person within a maximum of 14 days
 - f) The whistleblowing resolution procedure is in accordance with the document: *Whistleblowing Methods Through the Internal Whistleblowing System (INTERNAL WHISTLEBLOWING SYSTEM)*, which can be found on our website in the contact section: <https://www.swhitech.cz/kontakty>
2. Other notifications, communications, complaints
 - a) Electronically at: zamestnanci@swhitech.cz or info@swhitech.cz
 - b) Personally, at the head of HR Department (as of date Martin Schuster) in the administrative building, ground floor.
 - c) By phone: +420 552 306 415
 - d) Box for complaints, ideas, and other complaints located in the administration building near the entrance to the canteen.
 - e) Procedure of other notifications, communications and complaints handling is in accordance with internal guideline called Procedures on complains, communications and other notifications handling.

6.2. ANONYMITY ASSURANCE

1. All methods are anonymous from the SWHT perspective. That is, SWHT does not know the identity of the complainant. In the case of email and box for complaints, there is no reason to know the identity of the complainant.
2. In the case of a whistleblower, anonymity is covered by a contract with a law firm.

6. ŘÍZENÍ STÍŽNOSTÍ

6.1. METODY

1. Zákon o ochraně oznamovatelů
 - a) Příslušná osoba: *Mgr. Karla Kratochvílová (Trvale spolupracující s BROŽ BROŽ VALA advokátní kancelář)*
 - b) Elektronicky na emailovou adresu: swhitech@bbv-ak.cz
 - c) Telefonicky: +420 731 654 030 (Po-Pa 8:00 – 15:00)
 - d) Písemně na adresu: *Politických vězňů 1371/13, Zábřeh, 700 30 Ostrava s označením obálky „SUNGWOO HITECH s.r.o. WHISTLEBLOWING“*
 - e) Na žádost oznamovatele osobně ve lhůtě nejdéle 14 dnů.
 - f) Postup řešení je v souladu s dokumentem: *Zásady podávání, prověřování a evidování oznámení (VNITŘNÍ OZNAMOVACÍ SYSTÉM)*, umístěným na webových stránkách v sekci kontakty: <https://www.swhitech.cz/kontakty>
2. Ostatní oznámení, komunikace a stížnosti
 - a) Elektronicky na emailovou adresu: zamestnanci@swhitech.cz nebo info@swhitech.cz
 - b) Osobně: Kancelář vedoucího úseku HR (k datu vydání Martin Schuster) v Administrativní budově, přízemí.
 - c) Telefonicky: +420 552 306 415
 - d) Schránka důvěry: Schránka umístěna v přízemí, vedle kantýny. Box je určen na vkládání stížností, námitek, podnětu ke zlepšení atd.
 - e) Postupy řešení ostatních oznámení, komunikací a stížností probíhá v souladu s interní směrnicí *Postupy pro řízení stížností, komunikací a ostatních oznámení*.

6.2. ZAJIŠTĚNÍ ANONYMITY

1. Všechny metody jsou z pohledu SWHT anonymní. Tzn. SWHT nezná identitu oznamovatele. V případě emailu a schránky důvěry není důvod identitu oznamovatele znát.
2. V případě oznamovatele (whistleblowing) je anonymita ošetřena smlouvou s právní firmou.

6.3. ETHICS MANAGEMENT COMMITTEE

1. The Ethics Management Committee is decision-making body for ethical management practice, forming an ethical corporate culture and making and evaluating our ethical management policies to manage the etc.

6.4. AWARDS AND DISCIPLINE

1. The Chairman of the Ethics Management Committee may, based on a report on ethics violations, propose the awarding of appropriate rewards to employees who have contributed to the introduction of ethical management, improvement and reporting of violations of the rules of this code.

6.5. HANDLING VIOLATIONS OF REGULATIONS

1. Employees must report to the SWH when they become aware of violations of any of this document content or are aware of similar matters from third parties.
2. All information communicated through whistleblowing methods is subject to maximum discretion and the informant must in no case be subject to penalties.
3. Anyone who retaliates against the fact that they report an internal non-reporter may face aggravated penalties within the rules.
4. For employees who engage in conduct that violates the rules set forth in this document, each manager and business unit shall take the necessary measures, such as disciplinary action, letter of reprimand, in accordance with the SWH Sanctions Regulations.

6.3. ETICKÝ ŘÍDÍCÍ VÝBOR

1. Etický řídicí výbor je rozhodovacím orgánem pro etické řízení, formování etické firemní kultury a vytváření a hodnocení našich zásad etického řízení pro řízení atd.

6.4. OCENĚNÍ A DISCIPLÍNA

1. Předseda Etického řídicího výboru může na základě zprávy o porušení etiky navrhnout udělení odpovídajících odměn zaměstnancům, kteří přispěli k zavedení etického řízení, zlepšení a nahlášení porušení pravidel tohoto kodexu.

6.5. ŘEŠENÍ PORUŠENÍ PŘEDPISŮ

1. Zaměstnanci musí v souladu s článkem 6. výše nahlásit vedení SWH, když se dozvědí o porušení jakéhokoli obsahu tohoto dokumentu nebo jsou si vědomi podobných záležitostí od třetích stran.
2. Veškeré informace sdělované prostřednictvím metod whistleblowingu podléhají maximálnímu uvážení a informátor nesmí být v žádném případě potrestán.
3. Každému, kdo se mstí za to, že nahlásí interního ne-oznamovatele, hrozí v rámci pravidel zpřísněné tresty.
4. Pro zaměstnance, kteří se zapojí do jednání, které porušuje pravidla stanovená tímto dokumentem, musí každý manager a obchodní jednotka přijmout nezbytná opatření, jako je kázeňský trest, vytykáací dopis, v souladu s předpisy o sankcích SWH.