


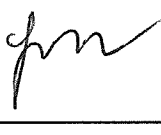



GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

Smernica
ESG – Charta Ľudských Práv

Procedure
ESG – Human Rights Charter

Planner	WG Leader	OZ KOVO	HR Coor	CEO
M. Michulkova	J. Randova	P. Ševčík	G. Park	D. Yu
				

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

Zoznam revízií
Revision history

Revízia <i>Revision</i>	Dátum úpravy <i>Creation/Revision Date</i>	Dátum účinnosti <i>Enforcement Date</i>	Hlavný obsah revízie <i>Major Contents of Revision</i>
0		26.6.2024	Zavedenie smernice/ Initial creation

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

OBSAH

1.	ÚČEL	4
2.	OBLASŤ POUŽITIA	4
3.	SKRATKY	6
4.	SYSTÉM RIADENIA ĽUDSKÝCH PRÁV	Error! Bookmark not defined.
5.	ZÁKLADNÉ PRINCÍPY	7
6.	VYTVORENIE SYSTÉMU	9
7.	POVINNÁ STAROSTLIVOSŤ O ĽUDSKÉ PRÁVA	12
8.	DODATOK	14
1.	PURPOSE	4
2.	SCOPE	4
3.	ABBREVIATIONS	6
4.	HUMAN RIGHTS MANAGEMENT SYSTEM.....	6
5.	BASIC PRINCIPALES	7
6.	SYSTEM ESTABLISHMENT.....	9
7.	HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE	Error! Bookmark not defined.
8.	APPENDIX	Error! Bookmark not defined.

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

1. ÚČEL

Spoločnosť deklaruje túto Chartu ľudských práv, aby aktívne implementovala riadenie ľudských práv a zároveň predchádzala porušovaniu ľudských práv a zmierňovala súvisiace riziká. S cieľom implementovať riadenie ľudských práv spoločnosť rešpektuje a podporuje širokú škálu uznávaných medzinárodných noriem a usmernení týkajúcich sa ľudských práv/práce, ako je Všeobecná deklarácia ľudských práv, Hlavné zásady OSN pre podnikanie a ľudské práva, Medzinárodná organizácia práce Ústava, Usmernenia OECD pre nadnárodné spoločnosti a Usmernenie OECD o náležitej starostlivosti pre zodpovedné obchodné správanie, okrem iného. Spoločnosť identifikuje a bude sa snažiť predchádzať a zmierňovať negatívne vplyvy obchodných aktivít na ľudské práva a zavedie nápravné postupy na minimalizáciu škodlivých vplyvov na ľudské práva.

2. OBLASŤ POUŽITIA

Táto Charta ľudských práv sa vzťahuje na všetkých zamestnancov (vrátane tých, ktorí pracujú na nepravidelných pozíciách) spoločnosti, vrátane domácich a zahraničných výrobných a predajných subjektov, dcérskych spoločností, druhoradých dcérskych spoločností a spoločných podnikov. Okrem toho sa predstavitelia a zamestnanci spoločnosti riadia touto Chartou ľudských práv pri spolupráci s dodávateľmi, predajnými a servisnými organizáciami a ďalej povzbudzujú všetky zainteresované strany v obchodnom vzťahu, aby rešpektovali túto Chartu ľudských práv. Ak je akákoľvek záležitosť, na ktorú sa vzťahuje táto charta, v rozpore s akýmikoľvek miestnymi národnými zákonmi a predpismi, majú prednosť miestne zákony a predpisy. Spoločnosť môže zmeniť a doplniť túto Chartu ľudských práv tak, aby odrážala zákony a priemyselné

1. PURPOSE

Company declares this Charter of Human Rights to actively implement human rights management and at the same time to prevent human rights violations and mitigate related risks. In order to implement human rights management, company respects and supports a wide range of recognized human rights/labor-related international standards and guidelines, such as the Universal Declaration of Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, International Labor Organization Constitution, OECD Guidelines for Multinational Enterprises and OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct, among others. Company will identify and strive to prevent and mitigate the negative effects of business activities on human rights and establish remedial procedures to minimize the damaging effects on human rights.

2. SCOPE

This Human Rights Charter applies to all employees (including those working in irregular positions) of company, including domestic and foreign production and sales entities, subsidiaries, second-tier subsidiaries, and joint ventures. In addition, officers and employees of GSK follow this Human Rights Charter when collaborating with suppliers, sales and service organizations, and further encourage all stakeholders in a business relationship to respect this Human Rights Charter. If any matter covered by this Charter conflicts with any local national laws and regulations, local laws and regulations shall prevail. GSK may amend this Human Rights Charter to reflect the laws and industrial characteristics required by the relevant country, and may establish separate detailed policies, if necessary. All officers and employees of Company shall perform their

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

charakteristiky požadované príslušnou krajinou a v prípade potreby môže stanoviť samostatné podrobné pravidlá. Všetci zamestnanci budú vykonávať svoje povinnosti v súlade s touto Chartou ľudských práv, pokiaľ v zákonoch a predpisoch príslušnej krajiny alebo v stanovách alebo podnikových predpisoch organizácie neexistujú osobitné ustanovenia.

3. SKRATKY

GSK - Glovis Slovakia s.r.o.

4. SYSTÉM RIADENIA ĽUDSKÝCH PRÁV

Spoločnosť by mala vytvoriť vnútorný systém potrebný na implementáciu riadenia ľudských práv v súlade s touto Chartou ľudských práv, aby sa rešpektovali ľudské práva všetkých zamestnancov a zmiernili sa následné riziká, a mala by tiež zaviesť politiku povinnej starostlivosti v oblasti ľudských práv na pravidelné vyhodnocovanie a zlepšovať ľudské práva a dostatočne zdieľať takéto výsledky so zainteresovanými stranami. Oddelenie zodpovedné za riadenie ľudských práv pre spoločnosť vykonáva systém riadenia ľudských práv v súlade so zásadou dobrej viery a náležitej starostlivosti a pravidelne posudzuje záležitosti, ktoré je potrebné zvážiť v rámci postupu riadenia ľudských práv, pričom aktívne reflektuje sociálne zmeny na revíziu systému riadenia.

5. ZÁKLADNÉ PRINCÍPY

5.1 Zákaz detskej práce a nútenej práce

Spoločnosť zakazuje detskú prácu a dodržiava zásadu nulovej tolerancie takéhoto nespravodlivého zamestnávania. Prijíma opatrenia, aby možnosť maloletých vzdelávať

duties in accordance with this Human Rights Charter, unless there are special provisions in the laws and regulations of the relevant country or the articles of association or company regulations of the organization.

3. ABBREVIATIONS

GSK - Glovis Slovakia s.r.o.

4. HUMAN RIGHTS MANAGEMENT SYSTEM

Company should establish an internal system necessary for implementing the human rights management in accordance with this Human Rights Charter to respect the human rights of all officers and employees and relieve the ensuing risk, and should also establish a human rights due diligence policy to regularly evaluate and improve human rights and sufficiently share such results with stakeholders. The department in charge of human rights management for GSK carries out the human rights risk management system in accordance with the principle of good faith and due diligence, and reviews matters to be considered for human rights management procedure on a regular basis, actively reflecting social changes to revise the management system.

5. BASIC PRINCIPLES

5.1 Prohibition of Child Labor and Force Labor

GSK prohibits child labor, and adheres to the zero-tolerance principle for such unfair employment. It takes measures so that minors'

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

sa nebola obmedzená z dôvodu ich práce. GSK nenúti žiadneho zo svojich úradníkov a zamestnancov, aby pracovali proti ich slobodnej vôli, napríklad zapojením sa do akéhokoľvek násillia, hrozby, falošného uväznenia a podobne voči žiadnemu dôstojníkovi alebo zamestnancovi, a neuchováva si originály osobných dokladov totožnosti, karty alebo víza na účely nútenej práce.

5.2 Zákaz diskriminácie a obťažovania na pracovisku

GSK nebude diskriminovať žiadnych zamestnancov vo vzťahu k zamestnaniu, ako je nábor, najímanie, povýšenie, vzdelávanie, mzdy, sociálne výhody atď., na základe ich pohlavia, rasy, etnickej príslušnosti, národnosti, náboženstva, zdravotné postihnutie, vek, rodinný stav alebo tehotenstvo, rodinný stav, sociálne postavenie, politické názory atď., a to bez primeraných dôvodov, a vytvorí organizačnú kultúru, ktorá rešpektuje rôznorodosť úradníkov a zamestnancov. Okrem toho GSK zakazuje zamestnancom spôsobovať fyzické alebo duševné utrpenie alebo zhoršovať pracovné prostredie donucovacími pracovnými príkazmi, verbálnym napádaním a podobne využívaním svojho postavenia alebo vzťahu na pracovisku.

5.3 Dodržiavanie pracovných podmienok

GSK bude dodržiavať zákonný pracovný čas každej krajiny, v ktorej pôsobí, a zaplatí primeranú odmenu za službu všetkým zamestnancom spolu s výplatnými výkazmi. GSK nepožaduje od zamestnanca žiadnu províziu ani sprostredkovateľskú odmenu z dôvodu zamestnania. GSK okrem toho poskytne všetkým zamestnancom dostatočné vzdelávacie príležitosti a pracovné prostredie vhodné na výkon ich povinností, aby mohli

opportunity for education will not be restricted due to their work. GSK does not force any of its officers and employees to work against their free will, for example by engaging in any act of violence, threat, false imprisonment or the like against any officer or employee, and does not keep original copies of personal ID cards or visas for the purpose of forced labor.

5.2 Prohibition of Discrimination and Workplace Harassment

Company will not discriminate against any and all officers and employees in relation to employment, such as recruitment, hiring, promotion, education, wages, welfare benefits, etc., on the ground of their gender, race, ethnicity, nationality, religion, disability, age, marital status or pregnancy, family status, social status, political opinion, etc., without reasonable grounds, and shall establish an organizational culture that respects the diversity of officers and employees. In addition, GSK prohibits officers and employees from causing physical or mental suffering or worsening the working environment, through coercive work orders, verbal abuse or the like by using his/her position or relationship in the workplace.

5.3 Compliance with Working Conditions

Company shall comply with the statutory working hours of each country in which it operates its business, and shall pay reasonable remuneration for service to all officers and employees, together with payroll statements. GSK does not demand any commission or brokerage fee from the employee on the grounds of employment. In addition, GSK will provide all officers and employees with sufficient educational opportunities and a working

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

<p>rozvíjať svoje schopnosti a zlepšovať kvalitu života.</p> <p>5.4 Humánne zaobchádzanie</p> <p>GSK rešpektuje súkromie zamestnancov a plne chráni osobné údaje a nezneužíva ich duševne ani fyzicky, ani nepriaznivo nezaobchádza so žiadnym zamestnancom.</p> <p>5.5 Garancia slobody združovania a kolektívneho vyjednávania</p> <p>GSK rešpektuje zákony o pracovnoprávných vzťahoch krajiny, na ktorú sa vzťahuje táto Charta ľudských práv, a poskytuje dostatočnú príležitosť na komunikáciu so všetkými zamestnancami.</p> <p>5.6 Záruka priemyselnej bezpečnosti</p> <p>GSK pravidelne kontroluje zariadenia, vybavenie, nástroje a iné prevádzkové priestory tak, aby všetci zamestnanci mohli pracovať v bezpečnom pracovnom prostredí, a pripravuje vhodné opatrenia na predchádzanie fyzickým a duševným rizikám a podporné opatrenia pre následný manažment.</p> <p>5.7 Ochrana ľudských práv miestnych obyvateľov</p> <p>Všetci zamestnanci GSK sú upozornení, aby pri výkone svojej práce neporušovali ľudské práva miestnych obyvateľov a vynaložili úsilie na ochranu práv na bezpečnosť a zdravie a slobodu pobytu miestnych obyvateľov. GSK navyše nediskriminuje zraniteľné skupiny, ako sú deti, migrujúci pracovníci, osoby so zdravotným postihnutím a ženy, a chráni ich ľudské práva.</p>	<p>environment appropriate for the performance of their duties to develop their capabilities and improve their quality of life.</p> <p>5.4 Humane Treatment</p> <p>GSK respects the privacy of officers and employees and fully protects personal information and it does not abuse, mentally or physically, or adversely treat any officer or employee.</p> <p>5.5 Guarantee of the Freedom of Association and Collective Bargaining</p> <p>GSK respects the labor relations laws of the country where this Human Rights Charter is applied to, and provides sufficient opportunity for communication to all officers and employees.</p> <p>5.6 Guarantee of Industrial Safety</p> <p>GSK regularly inspects the facilities, equipment, tools and others of the business premises so that all officers and employees may work in a safe working environment, and prepares appropriate measures to prevent physical and mental risks and support measures for follow-up management.</p> <p>5.7 Protection of the Human Rights of Local Residents</p> <p>All officers and employees of GSK are cautioned not to violate the human rights of the local residents when carrying out their work, and shall make efforts to protect the rights to safety and health and freedom of residence of local residents. Moreover, GSK does not discriminate against vulnerable groups such as children, migrant workers, the disabled and women and protects their human rights.</p>
--	--

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

5.8 Ochrana ľudských práv zákazníkov

Všetci zamestnanci GSK sa musia pri poskytovaní produktov a služieb snažiť chrániť život, zdravie, majetok a osobné údaje zhromaždené z riadiacich činností zákazníkov - preberacie protokoly.

5.9 Zodpovedné riadenie dodávateľského reťazca

S cieľom vytvoriť udržateľný dodávateľský reťazec GSK vyhodnocuje a riadi ESG riziká vyplývajúce z dodávateľského reťazca a vykonáva vzdelávacie a podporné aktivity pre dodávateľov, aby sa rizikám vopred predchádzalo.

5.10 Záruka environmentálnych práv

GSK si uvedomuje, že znečistenie životného prostredia môže byť vážnym porušením ľudských práv, ktoré priamo ovplyvňuje životy a zdravie ľudí, a snaží sa minimalizovať negatívne vplyvy na životné prostredie spôsobené obchodnými aktivitami.

6. VYTVORENIE SYSTÉMU

6.1 Zriadenie správy

6.1.1 Zodpovednosť riadenia ľudských práv

GSK by mal riadiť a dohliadať na stav presadzovania riadenia ľudských práv prostredníctvom výborov alebo stretnutí vedenia, na ktorých sa zúčastňujú najvyšší predstavitelia s rozhodovacou právomocou alebo s rozhodovacími právomocami hlavných oddelení, a stretnutia na pracovnej úrovni organizované osobami s rozhodovacou

5.8 Protection of the Human Rights for Customers

All officers and employees of GSK must endeavor to protect the life, health, property, personal information collected from management activities of customers when providing products and services.- working manuals and other manuals.

5.9 Responsible Supply Chain Management

In order to establish a sustainable supply chain, GSK evaluates and manages ESG risks arising from the supply chain, and conducts education and support activities for suppliers to prevent risks in advance.

5.10 Guarantee of Environmental Rights

GSK recognizes that environmental pollution can be a serious violation of human rights that directly affects people's lives and health, and establish to minimize negative environmental impacts caused by business activities.

6. SYSTEM ESTABLISHMENT

6.1 Establishment of Governance

6.1.1 Responsibility of Human Rights Management

GSK should manage and supervise the status of promoting the human rights management through committees or management meetings attended by the highest decision makers or decision makers of major departments, and working-level meetings organized by decision makers of the department in charge of human rights management. The roles and responsibilities

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

právomocou oddelenia zodpovedného za riadenie ľudských práv. Úlohy a kompetencie výborov, porady vedenia alebo porady na pracovnej úrovni môžu zahŕňať:

- 1) preskúmanie prijatia alebo zmeny Charty ľudských práv,
- 2) navrhovanie stanovísk k úprave príslušných vnútorných predpisov, ako je personálny systém, zamestnávanie predpisy, audítorské štandardy a pod.,
- 3) vykonávanie hodnotenia rizík ľudských práv a odporúčanie opatrení, ktoré je potrebné v dôsledku toho prijať,
- 4) pokyn na vyšetrovanie prípadov porušovania ľudských práv a prerokovanie opatrení na nápravu a
- 5) ďalšie záležitosti, ktoré sa považujú za potrebné ochrany ľudských práv.

6.1.2 výkon riadenia ľudských práv

GSK by mal mať oddelenie zodpovedné za riadenie ľudských práv, ktoré by vykonávalo príslušné záležitosti. Úlohy, ktoré má vykonávať oddelenie zodpovedné za riadenie ľudských práv, môžu zahŕňať:

- (i) prijatie a zmenu Charty ľudských práv,
- (ii) vytvorenie implementačného plánu pre riadenie ľudských práv,
- (iii) hodnotenie a riadenie ľudských práv. riziká v oblasti práv, vrátane vykonávania povinnej starostlivosti v oblasti ľudských práv,
- (iv) vykonávanie postupov podávania sťažností,
- (v) vykonávanie interných školení a externej komunikácie.

6.2 Fungovanie reklamačného konania

6.2.1 Hlásenie a prijímanie porušení ľudských práv

GSK by mal prevádzkovať kanál na prijímanie správ o porušovaní ľudských práv alebo o

of committees, management meetings, or working-level meetings may include

- 1) review of the enactment or amendment of the Human Rights Charter,
- 2) suggestion of opinions on ammendment of relevant internal regulations, such as the HR system, employment regulations, audit standards etc,
- 3) implementation of human rights risk evaluation and recommendation of measures to be taken as a result thereof,
- 4) instruction to investigate cases of human rights violations and deliberation on remedial measures, and 5) other matters deemed necessary for the protection of human rights.

6.1.2 Performance of Human Rights Management

GSK should have a department in charge of human rights management to carry out the relevant affairs. The tasks to be carried out by the department in charge of human rights management may include

- (i) enactment and amendment of the Human Rights Charter,
- (ii) establishment of an implementation plan for human rights management,
- (iii) evaluation and management of human rights risks, including the performance of human rights due diligence,
- (iv) operation of grievance procedures,
- (v) conducting internal training, and external communication.

6.2 Operation of the Grievance Procedure

6.2.1 Report and Reception of Violations of Human Rights

GSK should operate a channel to receive reports of human rights violations or human rights risks in the local language from officers,

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

rizikách ľudských práv v miestnom jazyku zamestnancov a iných osôb alebo organizácií, ktorí sú obeťami takéhoto porušovania alebo o nich vedia. Pri prijatí správy o porušovaní ľudských práv príslušné útvary a pod. prerokujú konkrétne opravné prostriedky v prípadoch porušovania ľudských práv, pričom zohľadnia charakteristiky jednotlivých nahlásených prípadov.

6.2.2 Spracovanie hlásení o porušovaní ľudských práv

GSK sa bude s odvolaním sa na súdne precedensy, nariadenia príslušných vládnych agentúr, minulé interné postupy a iné priemyselné praktiky snažiť identifikovať najlepšie opravné prostriedky s pomocou právneho oddelenia. Ak má porušovanie ľudských práv atď. významný vplyv na slobodu a práva obetí alebo je pravdepodobné, že sa rozšíri na riziko reputácie spoločnosti, nápravné opatrenia sa prerokujú na výboroch, stretnutiach vedenia, stretnutiach na pracovnej úrovni atď. podieľať sa na najvyššej rozhodovacej právomoci atď.

6.2.3 Záruka štatútu pre reportérov

Zamestnanci spoločnosti GSK nesmú zverejniť, prezradiť ani inak nahlásiť žiadne osobne identifikovateľné informácie, ktoré môžu byť použité na identifikáciu ohlasovateľa. Všetky informácie súvisiace s obeťami, incidentmi, nápravnými postupmi a výsledkami, ktoré boli odoslané počas procesu nahlasovania a oznamovania, musia byť prísne dôverné. Okrem toho musia byť zavedené opatrenia na ochranu zamestnancov pred nepriaznivými následkami vyplývajúcimi z oznamovania porušovania ľudských práv a rizik.

employees and other persons or organizations (reporters) who are victims of such violations or are aware of such violations. When receiving a report on human rights violations, the relevant departments, etc. shall discuss specific remedies for the cases of human rights violations, taking into account the characteristics of the individual reported cases.

6.2.2 Processing of Reports on Violations of Human Rights

GSK shall, with reference to court precedents, regulations of relevant government agencies, past internal practices and other industrial practices, strive to identify the best remedies with the assistance of the legal department. If human rights violations, etc. have a significant impact on the freedom and rights of victims or are likely to spread to the risk of corporate reputation, remedial measures shall be discussed in committees, management meetings, working-level meetings, etc. where the highest decision-maker, etc. participate.

6.2.3 Guarantee of Status for Reporters

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

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

<p>6.3 Vzdelávanie a úsilie o zvyšovanie povedomia</p> <p>6.3.1 Vzdelávanie v oblasti manažmentu ľudských práv GSK bude viesť vzdelávanie v oblasti manažmentu ľudských práv, aby podporilo porozumenie a zlepšilo povedomie o ľudských právach svojich úradníkov a zamestnancov a aby komunikovalo smerovanie interného manažmentu ľudských práv a akčných plánov. Prostredníctvom vzdelávania v oblasti manažmentu ľudských práv sa zakazuje diskriminačné konanie zamestnancov a podporuje sa aktívne oznamovanie zistených prípadov a rizík porušovania ľudských práv.</p> <p>6.3.2 Rozšírenie riadenia ľudských práv</p> <p>GSK môže zdieľať informácie o Charte ľudských práv, jej implementačnom pláne a procese hodnotenia rizík v oblasti ľudských práv a súvisiacich výstupoch s dodávateľmi, ak je to potrebné na riadenie rizík v oblasti ľudských práv a podporu riadenia ľudských práv. Takýto obsah sa zdieľa prostredníctvom optimálnych kanálov (hlas, video a písané médiá) a metód (kórejčina, angličtina atď.), aby všetci členovia organizácie mali pohodlný prístup k informáciám týkajúcim sa riadenia ľudských práv.</p> <p style="text-align: center;">7. POVINNÁ STAROSTLIVOSŤ O ĽUDSKÉ PRÁVA</p> <p>7.1 Hodnotenie rizika</p> <p>7.1.1 Vývoj indexu hodnotenia</p> <p>GSK by mal vyvinúť a prevádzkovať ukazovatele hodnotenia a náležitej starostlivosti na vyhodnotenie pracovného prostredia, pracovných podmienok, fungovania ľudských zdrojov, priemyselnej bezpečnosti a rizík v</p>	<p>6.3 Education and Efforts to Raise Awareness</p> <p>6.3.1 Human Rights Management Education GSK will conduct human rights management education to promote the understanding of and improve the awareness of human rights of its officers and employees, and to communicate the direction of internal human rights management and action plans. Through the human rights management education, discriminatory acts by officers and employees are prohibited and active reporting of detected cases and risks of human rights violation is encouraged.</p> <p>6.3.2 Expansion of Human Rights Management</p> <p>GSK may share information on the Human Rights Charter, its implementation plan, and the human rights risk evaluation process and associated outcomes with suppliers, when it is deemed necessary to manage human rights risks and encourage human rights management. Such content is shared via the optimal channels (voice, video and written media) and methods (Korean, English, etc.) for all organizational members to conveniently access information relating to human rights management.</p> <p style="text-align: center;">7. HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE</p> <p>7.1 Evaluation of Risk</p> <p>7.1.1 Development of the Evaluation Index</p> <p>GSK should develop and operate assessment and due diligence indicators to evaluate the working environment, working conditions, operation of human resources, industrial safety, and human rights risks of local residents and</p>
---	---

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

oblasti ľudských práv miestnych obyvateľov a zákazníkov, a to tak, že budú odrážať hlavné zásady OSN pre podnikanie a ľudské práva, OECD Usmernenie k zodpovednému podnikaniu v oblasti náležitej starostlivosti, Usmernenia o podnikaní a ľudských právach Ministerstva spravodlivosti a iné založené na základných princípoch tejto charty.

7.1.2 Činnosť procesu hodnotenia

GSK by mal zaviesť proces identifikácie a hodnotenia súčasného stavu porušovania ľudských práv a možnosti potenciálnych rizík pre ľudské práva výberom subjektov hodnotenia v rámci charty. V tomto procese komunikujte s kľúčovými zainteresovanými stranami, identifikujte rizikové faktory v oblasti ľudských práv, ktoré môžu vzniknúť v rámci obchodných vzťahov, vrátane obchodných operácií a dodávateľských reťazcov, a vyhodnoťte ich vplyv na zainteresované strany. Písomné hodnotenie sa uskutoční poskytnutím hodnotiaceho indexu a pokynov hodnotiacemu subjektu a odporúča sa, aby subjekt hodnotenia vypracoval plán sebazdokonaľovania pre nedostatky vyplývajúce z autodiagnostiky. Na základe výsledkov písomného posúdenia môže spoločnosť GSK vykonať hĺbkovú kontrolu na mieste, aby potvrdila, či existuje nejaké riziko, a to preverením interných predpisov a systémov súvisiacich s ľudskými právami, vykonaním pohovorov a inšpekcií na mieste. Okrem toho, aby sa zabezpečila objektivita písomného posúdenia a povinnej starostlivosti na mieste, môže byť vykonaný samostatný audit tretej strany prostredníctvom nezávislej agentúry tretej strany a zistené „vysokorizikové“ a „nehodné“ položky a vyhodnotené prostredníctvom písomného hodnotenia, povinnej starostlivosti na mieste a auditu treťou stranou sa musia okamžite zlepšiť alebo sa od nich vyžaduje vytvorenie plánov na zlepšenie. GSK by mal každoročne revidovať a revidovať hodnotiaci index a proces pre riziká v oblasti

customers by reflecting the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, Guidelines on Business and Human Rights from the Ministry of Justice, and others based on the basic principles of this Charter.

7.1.2 Operation of the Evaluation Process

GSK should operate a process to identify and evaluate the current status of human rights violations and the possibility of potential human rights risks by selecting evaluation subjects within the scope of the Charter. In the process, communicate with key stakeholders, identify human rights risk factors that may arise across business relationships, including business operations and supply chains, and evaluate their impact on stakeholders. The written assessment will be conducted by providing the evaluation index and guidelines to the evaluation subject, and it is recommended that the evaluation subject establish a self-improvement plan for insufficient matters derived from the self-diagnosis. Based on the results of the written assessment, GSK may conduct an on-site due diligence to confirm whether there is any risk by checking internal regulations and systems related to human rights, conducting interviews and conducting on-site inspections. In addition, in order to ensure the objectivity of the written assessment and on-site due diligence, a separate 3rd party audit may be conducted through an independent third party agency, and any "high-risk" and "non-conformity" items found and evaluated through the written assessment, on-site due diligence and 3rd party audit shall be required to be immediately improved or shall be required to establish improvement plans. GSK should review and revise the evaluation index and process for human rights risks on an annual basis in order to accurately find cases of human

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

<p>Ľudských práv s cieľom presne nájsť prípady porušovania ľudských práv a efektívne riadiť proces hodnotenia.</p> <p>7.2 Výkon zlepšenia rizika</p> <p>7.2.1 Formulácia a úprava na zlepšenie</p> <p>GSK by mal vytvoriť plány na zlepšenie a implementačné plány pre riziká v oblasti ľudských práv odvodené z hodnotenia rizík v oblasti ľudských práv. Organizácia, ktorá prešla hodnotením rizika v oblasti ľudských práv, bude konzultovať s oddelením zodpovedným za riadenie ľudských práv, aby navrhla konkrétne implementačné úlohy na implementáciu plánov na zlepšenie.</p> <p>7.2.2 Monitorovanie stavu implementácie</p> <p>GSK by mal neustále monitorovať, či osoba zodpovedná za organizáciu s hodnotením rizík v oblasti ľudských práv usilovne a efektívne implementuje vzájomne dohodnuté plány zlepšovania. Implementácia podrobných úloh prebieha podľa harmonogramu a očakávané výstupy sa pravidelne navzájom komunikujú, aby boli včas zabezpečené, a ak sa nepredpokladá implementácia plánov na zlepšenie, môžu sa prijať potrebné opatrenia.</p> <p>7.3 Zverejnenie stavu a výsledku</p> <p>7.3.1 Správa kľúčovým osobám s rozhodovacou právomocou</p> <p>GSK by mal informovať o zmysluplných dôsledkoch, dôležitých rizikách a opatreniach na zlepšenie, ktoré boli identifikované prostredníctvom hodnotenia rizík v oblasti ľudských práv, hlavným subjektom s rozhodovacou právomocou, vrátane výborov,</p>	<p>rights violations and efficiently operate the evaluation process.</p> <p>7.2 Performance of Risk Improvement</p> <p>7.2.1 Formulation and Stipulation for Improvement</p> <p>GSK should establish improvement plans and implementation plans for the human rights risks derived from the human rights risk evaluation. The organization that has undergone a human rights risk evaluation will consult with the department in charge of human rights management to come up with specific implementation tasks to implement the improvement plans.</p> <p>7.2.2 Monitoring of the Implementation Status</p> <p>GSK should continuously monitor whether the person in charge of the human rights risk-evaluated organization is diligently and effectively implementing the mutually agreed improvement plans. The implementation of detailed tasks is carried out on schedule, and the expected outputs are communicated with each other on a regular basis in order to secure them in a timely manner, and necessary measures may be taken if the improvement plans are not expected to be implemented.</p> <p>7.3 Disclosure of Status and Outcome</p> <p>7.3.1 Report to the Key Decision Makers</p> <p>GSK should report meaningful implications, important risks and improvement measures identified through human rights risk evaluation to the major decision makers, including the committees, management meetings, and working-level meetings. Reporting data approved by the committees, management</p>
---	--

GLOVIS SLOVAKIA	Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i>	Document No: GSK24-897
Creation on: 26.6.2024		Creation

stretnutí vedenia a stretnutí na pracovnej úrovni. Údaje o podávaní správ schválené výbormi, stretnutiami vedenia, hlavnými rozhodovacími orgánmi atď. sa môžu zdieľať s príslušnými oddeleniami a inými, aby sa zvýšila efektívnosť podpory riadenia ľudských práv.

7.3.2 Zverejnenie informácií

Jednotlivé pridružené spoločnosti HMC Group zverejnia informácie o prípadoch správ o porušovaní ľudských práv, výsledky hodnotenia rizík v oblasti ľudských práv a opatrenia na zlepšenie a zmiernenie rizík prostredníctvom kanálov, ako je webová stránka, integrovaná správa, správa o trvalo udržateľnom riadení alebo samostatná biela správa. dokument o ľudských právach a vyberte informačný kanál, ktorý je ľahko dostupný a jasne zrozumiteľný pre zamestnancov a iné zainteresované strany.

8. REFERENCIE

Táto Charta ľudských práv bola vytvorená na základe ustanovení, noriem a iniciatív súvisiacich s ľudskými právami špecifikovaných v rámci domácich a zahraničných noriem ľudských práv a príslušných zákonov a nariadení.

- ① OSN, Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948)
- ② UNGC, rámec riadenia ľudských práv (2010)
- ③ OSN, Hlavné zásady OSN pre podnikanie a ľudské práva (2011)
- ④ OECD, Smernice OECD pre nadnárodné spoločnosti (2011)
- ⑤ OECD, Príručka pre zodpovedné podnikanie (2018)
- ⑥ Ústava Kórejskej republiky
- ⑦ Národná komisia pre ľudské práva Kórey, Manuál riadenia ľudských práv pre verejné inštitúcie (2018)

meetings, major decision makers, etc. may be shared with the applicable departments and others to enhance the effectiveness of the promotion of human rights management.

7.3.2 Information Disclosure

HMC Group's Individual Affiliates will disclose information on cases of human rights infringement reports, human rights risk evaluation results, and measures to improve and mitigate risks through channels such as its website, integrated report, sustainable management report, or separate white paper on human rights, and select a disclosure channel that can be easily accessed and clearly understood by officers, employees, and other stakeholders.

8. REFERENCE

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

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A Human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ Constitution of the Republic of Korea
- ⑦ National Human Rights Commission of Korea, Manual of Human Rights Management for Public Institutions (2018)

<p>GLOVIS SLOVAKIA</p>	<p>Smernica/Procedure ESG – Charta Ľudských Práv / <i>ESG – Human Rights Charter</i></p>	<p>Document No: GSK24-897</p>
<p>Creation on: 26.6.2024</p>		<p>Creation</p>

<p>⑧ Národná komisia pre ľudské práva Kórey, kontrolný zoznam pre hodnotenie vplyvu na ľudské práva, ktoré prevádzkujú inštitúcie (korporátne podniky) (2018)</p> <p>⑨ Ministerstvo spravodlivosti, Pokyny pre podnikanie a ľudské práva (2021)</p>	<p>⑧ National Human Rights Commission of Korea, Checklist for Human Rights Impact Assessment Operated by Institutions (Corporate enterprises) (2018)</p> <p>⑨ Ministry of Justice, Guidelines on Business and Human Rights (2021)</p>
---	---

