






<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

# Smernica ESG – POLITIKA ROZMANITOSTI A INKLÚZIE (D&I)

## *Procedure ESG – D&I POLICY*

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

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

**Zoznam revízií**  
*Revision history*

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

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

## OBSAH

1. PREHLAD .....	4
2. ZÁKLADNÝ PRINCÍP .....	5
3. SKRATKY .....	9
4. ZAMESTNANCI.....	9
5. PRODUKTY A SLUŽBY.....	14
6. MIESTNA KOMUNITA .....	14
7. REFERENCIE.....	15
1. OVERVIEW.....	4
3. ABBREVIATIONS .....	9
4. EMPLOYEES.....	9
6. LOCAL COMMUNITY .....	14
7. REFERENCES.....	15

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

## 1. PREHĽAD

### 1.1 Účel

Spoločnosť zaviedla politiku D&I s cieľom vytvoriť organizačnú kultúru, ktorá pomáha rôznym talentom rozvíjať kreatívne a náročné myslenie, aby prispela k prechodu k inkluzívnej spoločnosti. Sľubujeme tiež, že nebudeme diskriminovať zamestnancov z takých dôvodov, ako je pohlavie, rasa, etnická príslušnosť, národnosť, kultúrny pôvod, zdravotné postihnutie, vek, individuálna rodová identita, politické/náboženské presvedčenie alebo sociálne postavenie bez akýchkoľvek rozumných dôvodov. Ďalej sľubujeme, že vytvoríme pracovné prostredie, kde si zamestnanci s rôznym zázemím môžu uvedomiť hodnoty diverzity a inklúzie. Budeme tiež tvrdo pracovať, aby sme sa stali spoločnosťou, ktorá rešpektuje rozmanitosť a začlenenie zákazníkov, partnerov, miestnych komunit a rôznych zainteresovaných strán.

### 1.2 Rozsah pôsobnosti

Táto politika sa vzťahuje na všetkých zamestnancov GSK, domáce/zahraničné výrobné a predajné korporácie, dcérske spoločnosti a poddcérske spoločnosti a vedúcich pracovníkov a zamestnancov spoločných podnikov. Okrem toho sa táto politika vzťahuje na rôzne zainteresované strany v rámci nášho obchodného vplyvu, ako sú produkty a služby, ktoré poskytujeme, zákazníci, obchodní partneri a miestne komunity, s ktorými obchodujeme. V prípade, že záležitosti, na ktoré sa vzťahuje táto politika, sú v rozpore s miestnymi zákonmi, najskôr sa musia dodržiavať miestne zákony. Tieto zásady sa však musia dodržiavať, pokiaľ v zákonoch miestnej krajiny, stanovách organizácií alebo pravidlách spoločnosti neexistujú osobitné ustanovenia.

## 1. OVERVIEW

### 1.1 Purpose

GSK has established a D&I policy to create an organizational culture that helps diverse talents develop both creative and challenging thinking to contribute to the transition to an inclusive society. We also promise not to discriminate against employees for such reasons as gender, race, ethnicity, nationality, cultural background, disability, age, individual gender identity, political/religious beliefs, or social status without any reasonable reasons. We further vow to create working environments where employees with diverse backgrounds can realize the values of diversity and inclusion. We will also work hard to become a company that respects the diversity and inclusion of customers, partners, local communities, and various stakeholders.

### 1.2 Scope of application

This policy applies to all members of GSK headquarters, domestic/overseas production and sales corporations, subsidiaries and sub-subsidiaries, and executives and employees of joint ventures. Furthermore, this policy shall apply to various stakeholders within our business influence, such as the products and services we provide, customers, business partners, and local communities with whom we do business. In case the matters covered by this policy conflict with the local country's laws, the local laws shall be followed first. However, this policy must be complied with unless there are special provisions in the local country's laws, the articles of organizations, or the company rules.

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

### 1.3 Systém riadenia

GSK vybuduje interný systém potrebný na implementáciu základných princípov tejto politiky, pravidelne kontroluje a zlepšuje stav diverzity a inklúzie a plne zdieľa výsledky so zainteresovanými stranami. Okrem toho špecializovaná organizácia pre diverzitu pridružených spoločností GSK atď. zavedie systém riadenia diverzity a inklúzie na základe princípu dobrej viery tým, že bude aktívne odrážať sociálne zmeny. Budeme tiež pokračovať v zlepšovaní systému riadenia, aby sme vytvorili kultúru rozmanitosti a inklúzie v rámci obchodných operácií, aktivít na ľudské práva a zavedie nápravné postupy na minimalizáciu škodlivých vplyvov na ľudské práva.

## 2. ZÁKLADNÝ PRINCÍP

### • Zamestnanci

GSK bez náležitých dôvodov zakáže diskrimináciu zamestnancov na základe pohlavia, rasy, etnickej príslušnosti, národnosti, kultúrneho zázemia, veku, individuálnej rodovej identity, rozdielov v politickom a náboženskom presvedčení, slabosti v sociálnom postavení atď. príležitosti v zamestnaní, kariérnom postupe, vzdelávaní, mzdách a blahobyte.

### • Produkty a služby

GSK zohľadní rôznorodosť zainteresovaných strán, vrátane zákazníkov, v procese navrhovania, výroby a predaja produktov a služieb. Skupina zabezpečí, aby hodnoty diverzity a inklúzie neboli narušené v marketingu, značke a iných interných a externých vzťahoch s verejnosťou.

### • Dodávateľský reťazec

GSK bude monitorovať diverzitu a problémy so začlenením do dodávateľského reťazca, aby sa

### 1.3 Management system

GSK will build an internal system necessary to implement the basic principles of this policy, regularly inspect and improve the status of diversity and inclusion, and fully share the results with stakeholders. Furthermore, the dedicated diversity organization of GSK affiliates, etc., will implement a diversity and inclusion management system by the principle of good faith by actively reflecting social change. We will also continue to improve the management system to establish a culture of diversity and inclusion throughout business operations.

## 2. BASIC PRINCIPLE

### • Employees

GSK shall prohibit discrimination against employee's gender, race, ethnicity, nationality, cultural background, age, individual gender identity, differences in political and religious beliefs, weakness in social status, etc., without due reasons, and provide equal opportunities in employment, promotion, education, wages, and welfare.

### • Products and Services

GSK shall consider the diversity of stakeholders, including customers, in the process of designing, producing, and selling products and services. The Group shall ensure that the values of diversity and inclusion are not infringed in marketing, branding, and other internal and external public relations.

### • Supply Chain

GSK shall monitor diversity and inclusion issues in the supply chain to ensure their value is not

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

zabezpečilo, že ich hodnota nebude narušená, a bude podporovať všetky dodávateľské reťazce a jednotlivcov, aby dostali spravodlivé príležitosti a zaobchádzanie.

• **Miestna komunita**

GSK nebude v priebehu obchodnej činnosti porušovať iné práva a záujmy, ako je história miestnej komunity, kultúra, obchodné praktiky, vlastnícke práva atď. Spoločnosť sa bude snažiť podporovať rozmanitosť a začlenenie zainteresovaných strán vrátane členov komunity.

**2.1 Pohlavie**

Spoločnosť GSK bude zaobchádzať so všetkými zamestnancami a zainteresovanými stranami rovnako, bez ohľadu na pohlavie, rodovú identitu, sexuálnu orientáciu atď., a bude uplatňovať zásadu nulovej tolerancie voči páchatelom sexuálneho obťažovania a sexuálneho napadnutia. Spoločnosť tiež prevádzkuje systém, ktorý umožňuje mužom aj ženám dosiahnuť rovnováhu medzi prácou a rodinou a zároveň predchádzať nespravodlivému zaobchádzaniu a znevýhodneniam v dôsledku tehotenstva, pôrodu, starostlivosti o deti atď.

1. Nediskriminujeme na základe pohlavia atď. v zamestnaní, kariérom postupe, vzdelávaní, mzdách, sociálnej starostlivosti atď.

2. Garantujeme dovolenku z dôvodu tehotenstva, pôrodu, starostlivosti o dieťa a pod. a nediskriminujeme dovolenku na základe pohlavia.

3. Pravidelne poskytujeme vzdelávanie v oblasti prevencie sexuálneho obťažovania a sexuálneho napadnutia a rodovej rovnosti a chránime práva obetí.

**2.2 Rasa, národnosť a kultúrny pôvod**

Spoločnosť GSK nebude bez náležitých dôvodov diskriminovať svojich zamestnancov na základe etnickej príslušnosti, rasy,

infringed upon and support all supply chains and individuals to receive fair opportunity and treatment.

• **Local Community**

GSK shall not infringe on other rights and interests, such as local community history, culture, business practices, property rights, etc., in the course of business operation. The Group shall strive to promote diversity and inclusion of stakeholders, including community members.

**2.1 Gender**

GSK shall treat all employees and stakeholders equally, regardless of gender, gender identity, sexual orientation, etc., and apply the zero-tolerance principle to perpetrators of sexual harassment and sexual assault. Also, the group shall operate a system that allows both men and women to pursue work-family balance while preventing unfair treatment and disadvantages due to pregnancy, childbirth, childcare, etc.

1. We do not discriminate based on gender, etc., in employment, promotion, education, wages, welfare, etc.

2. We guarantee leave due to pregnancy, childbirth, childcare, etc., and do not discriminate on leave based on gender.

3. We regularly provide education on sexual harassment and sexual assault prevention and gender equality and protect victims' rights.

**2.2 Race, nationality, and cultural background**

GSK shall not discriminate based on its employees' ethnicity, race, nationality, cultural

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

<p>národnosti, kultúrneho pôvodu, náboženstva atď. Podporujeme vyjadrovanie názorov a aktívnu komunikáciu menšinových skupín, ako sú cudzinci, imigranti, zámorskí Kórejčania, multikultúrne rodiny a severokórejskí prebehľáci, pokiaľ to neporušuje práva iných. Okrem toho podporujeme vzdelávanie atď., aby sme menšinovým skupinám pomohli zlepšiť ich pracovný výkon a rozvíjať sa.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rešpektujeme rôznorodé kultúry, hodnoty a náboženstvá našich zamestnancov a nepripúšťame diskrimináciu založenú na tom istom.</li> <li>2. Usilujeme sa o harmóniu rôznorodých kultúr medzi zamestnancami poskytovaním jazykového a kultúrneho vzdelávania a možností vzájomnej komunikácie.</li> <li>3. Podporujeme výmenné aktivity medzi zamestnancami a zainteresovanými stranami z rôznych prostredí (Skupina zdrojov pre zamestnancov).</li> </ol> <p><b>2.3 Vek</b></p> <p>Zamestnanci GSK budú rešpektovať a komunikovať navzájom otvoreným spôsobom bez ohľadu na vek a snažiť sa vytvoriť organizačnú kultúru, ktorá dokáže vyriešiť konflikty z generačných rozdielov. Okrem toho bude mať každý možnosť slobodne vyjadriť svoj názor a zlepšime produktivitu a kreativitu organizácie prostredníctvom pracovnej kultúry, ktorá počúva názory ostatných. Najmä nebudeme zavádzať zbytočné hierarchie založené na veku alebo zbytočne zasahovať do práce iných.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pracujeme so vzájomným rešpektom a podporujeme horizontálnu atmosféru medzi našimi zamestnancami.</li> <li>2. Vytvárame organizačnú kultúru, kde môže prebiehať aktívna komunikácia, ktorá nie je obmedzená vekom.</li> </ol>	<p>background, religion, etc., without due reasons. We encourage the expression of opinions and active communication of minority groups such as foreigners, immigrants, overseas Koreans, multicultural families, and North Korean defectors, as long as the same does not infringe upon the rights of others. In addition, we support education, etc., to help minority groups improve their job performance and develop themselves.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. We respect our employees' diverse cultures, values, and religions and do not allow discrimination based on the same.</li> <li>2. We pursue harmony of diverse cultures among employees by providing language and cultural education and opportunities for mutual communication.</li> <li>3. We encourage exchange activities between employees and stakeholders from various backgrounds (Employee Resource Group).</li> </ol> <p><b>2.3 Age</b></p> <p>The employees of GSK shall respect and communicate with each other in an open manner, regardless of age, and strive to create an organizational culture that can resolve conflicts from generational differences. In addition, everyone shall be free to express their opinions, and we shall improve organizational productivity and creativity through a work culture that listens to others' views. In particular, we shall not impose unnecessary hierarchies based on age or interfere with others' work unnecessarily.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. We work with mutual respect and encourage a horizontal atmosphere among our employees.</li> <li>2. We create an organizational culture where active communication can take place, not restricted by age.</li> <li>3. We do not impose unnecessary hierarchies or personal needs or infringe on privacy based on age.</li> </ol>
--	--

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

3. Nevynucujeme zbytočnú hierarchiu alebo osobné potreby ani nezasahujeme do súkromia na základe veku.

#### **2.4 Zdravotné postihnutie**

Spoločnosť GSK nebude bez primeraných dôvodov diskriminovať zamestnancov na základe zdravotného postihnutia alebo choroby. Vytvoríme prostredie, v ktorom môžu zamestnanci so zdravotným postihnutím alebo chorobami pracovať bez nepohodlia. Podporujeme vzdelávacie aktivity a kampane na zvyšovanie povedomia s cieľom odstrániť neviditeľné bariéry a diskrimináciu, ako aj fyzické podmienky.

1. Zakazujeme všetky činy, ako je diskriminácia a obťažovanie na pracovisku na základe zdravotného postihnutia alebo choroby.

2. Zabezpečujeme vybavenie a materiál potrebný pre vedúcich pracovníkov a zamestnancov so zdravotným postihnutím na vykonávanie ich povinností bez obmedzení.

3. Snažíme sa zavádzať pracovné prostredie, ktoré zohľadňuje prístupnosť zamestnancov so zdravotným postihnutím.

#### **2.5 Veteráni**

GSK počas náborového procesu oceňuje veteránov a ich rodiny, napríklad tých, ktorí majú národné zásluhy a sú nezávislí. Podporujeme aktivity komunitných príspevkov, ako sú programy vzdelávania a zamestnanosti, podpora životnej stability a podpora blahobytu, aby sme podporili čestný život veteránov, ktorí prispeli k národnému rozvoju 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,

#### **2.4 Disability**

GSK shall not discriminate against employees based on disability or disease without reasonable grounds. We shall create an environment where employees with disabilities or illnesses can work without discomfort. We encourage educational activities and awareness-raising campaigns to eliminate invisible barriers and discrimination as well as physical conditions.

1. We prohibit all acts such as discrimination and harassment in the workplace based on disability or disease.

2. We provide equipment and materials necessary for executives and employees with disabilities to perform their duties without restrictions.

3. We strive to implement a work environment that considers the accessibility of employees with disabilities.

#### **2.5 Veterans**

GSK honors veterans and their families, such as those of national merit and independence, during the recruitment process. We promote community contribution activities such as education and employment programs, life stability support, and welfare promotion to support the honorable life of veterans who have contributed to national development and seThis 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



<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

majú prednosť miestne zákony a predpisy. Spoločnosť môže zmeniť a doplniť túto Chartu ľudských práv tak, aby odrážala zákony a priemyselné 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.  
D&I – Rozmanitosť a inklúzia

### 4. ZAMESTNANCI

GSK verí, že rôznorodé talenty a inkluzívna organizačná kultúra sú základom pre jej udržateľný rast. GSK rešpektuje a podporuje kreativitu a potenciál svojich zamestnancov bez ohľadu na pohlavie, rasu, národnosť, kultúrny pôvod alebo vek. GSK posilní svoju globálnu obchodnú konkurencieschopnosť založenú na kreativite a potenciáli rôznych zamestnancov.

#### 4.1 Plánovanie ľudských zdrojov

Pridružené spoločnosti GSK vytvárajú strednodobý až dlhodobý plán prevádzky ľudských zdrojov, pričom zohľadňujú interné a externé zmeny životného prostredia, obchodné stratégie a znalosti a zručnosti zamestnancov. V budúcnosti prehodnotíme plán pracovnej sily, berúc do úvahy rozmanitosť, ako je pohlavie, rasa, etnická príslušnosť, národnosť, kultúrny pôvod a vek.

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 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.  
D&I – Diversity & Inclusion

### 4. EMPLOYEES

GSK believes that diverse talents and an inclusive organizational culture are the basis for its sustainable growth. GSK respects and encourages its employees' creativity and potential regardless of gender, race, nationality, cultural background, or age. GSK will enhance its global business competitiveness based on the creativity and potential of its diverse employees.

#### 4.1 Human Resource Planning

GSK affiliates are establishing a mid-to-long-term human resource operation plan, taking internal and external environmental changes, business strategies, and the knowledge and skills of employees into account. We will review a workforce plan in the future, considering diversity such as gender, race, ethnicity, nationality, cultural background, and age.

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

- Pridružené spoločnosti GSK budú tvrdo pracovať, aby poskytli dostatočné príležitosti menšinovým skupinám v procese náboru a prechodu, pričom uznávajú, že prijatie rôznych talentov zvyšuje firemnú hodnotu.
- Prostredníctvom demografickej analýzy preveríme, či dochádza k diskriminácii menšinových skupín v procese prijímania do zamestnania a či sú existujúci zamestnanci vylúčení z dôvodu ich rôznorodosti v procese prechodného umiestňovania.
- Budeme analyzovať vplyv diverzity v zložení zamestnancov na firemnú hodnotu a vytvoríme plán riadenia ľudských zdrojov, aby sme vložili potrebné talenty do obchodných aktivít, ktoré si uvedomujú hodnotu diverzity.

#### **4.2 Vzdelávanie a mentoring**

Pridružené spoločnosti GSK podporujú jednotlivých zamestnancov pri zlepšovaní ich vedomostí a zručností prostredníctvom vzdelávania a aktivít na rozvoj kompetencií. Všetkým našim zamestnancom poskytneme rovnaké príležitosti zúčastňovať sa na vzdelávaní a zároveň budeme rozvíjať vzdelávacie programy, ktoré zohľadňujú diverzitu a inklúziu v budúcnosti.

- Zabezpečíme neobmedzovanie možností zúčastniť sa vzdelávania identifikáciou potrieb rôznych vzdelávacích programov zamestnancov a vypracovaním školiacich programov, na ktorých sa môžu zamestnanci zúčastniť.
- Budeme tiež podporovať aktivity na zlepšenie organizačnej kultúry a kampane na šírenie kultúry rozmanitosti.

#### **4.3 Hodnotenie výkonu**

Pridružené spoločnosti GSK si stanovili organizačné a individuálne ciele pre hodnotenie výkonnosti zamestnancov a tvrdo pracovali na ich dosiahnutí. V budúcnosti vybudujeme komplexný systém hodnotenia výkonu, aby sme predišli zaujatosti a znevýhodneniu v dôsledku

- GSK affiliates will work hard to provide sufficient opportunities to minority groups in the recruitment and transition placement process, recognizing that embracing diverse talents increases corporate value.
- We will check whether minority groups are being discriminated against in the hiring process through demographic analysis and whether existing employees are being excluded due to their diversities in the transitional placement process.
- We will analyze the influence of diversity in the composition of employees on corporate value and establish a human resource management plan to put necessary talents in business activities that realize the value of diversity.

#### **4.2 Education and Mentoring**

GSK affiliates support individual employees in improving their knowledge and skills through education and competency development activities. We will provide all our employees with equal opportunities to participate in education while developing educational programs that consider diversity and inclusion in the future.

- We will ensure no restrictions on opportunities to participate in education by identifying the needs of various employees' training programs and developing training programs where employees can participate.
- We will also promote activities to improve organizational culture and campaigns to spread a culture of diversity.

#### **4.3 Performance evaluation**

GSK affiliates have set organizational and individual goals for employee performance evaluation and have been working hard to achieve them. In the future, we will build a comprehensive performance evaluation system to prevent bias and disadvantages due to

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

<p>rôznorodosti v procese hodnotenia výkonu zamestnancov.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- V budúcnosti budeme preverovať a riadiť hodnotenie výkonu, aby sme stanovili spravodlivé a objektívne individuálne výkonnostné ciele bez diskriminácie diverzity v procese hodnotenia budúceho výkonu zamestnancov.</li> <li>- Prostredníctvom štandardov spravodlivého hodnotenia výkonu predídeme skresleniu a znevýhodneniu výsledkov hodnotenia výkonu z dôvodu pohlavia, rasy, etnickej príslušnosti, národnosti, kultúrneho pôvodu, veku a pod.</li> <li>- Budeme rešpektovať rozmanitosť v procese riadenia výkonnosti zamestnancov a riadiť výsledky hodnotenia výkonnosti, aby sme zaistili nediskrimináciu pri vyjadrovaní názorov na základe rozmanitosti.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>4.4 Kompenzácia</b></p> <p>Pridružené spoločnosti GSK nezabezpečujú žiadnu diskrimináciu alebo znevýhodnenie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, rasy, etnickej príslušnosti, národnosti, kultúrneho zázemia, veku atď. V budúcnosti vybudujeme primeraný a transparentný systém odmeňovania.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budeme uplatňovať politiku odmeňovania, štandardy a postupy odmeňovania atď., aby sme zastavili diskrimináciu odmeňovania z dôvodu rozdielov medzi pohlaviami atď. za prácu rovnakej hodnoty.</li> <li>- Budeme uplatňovať politiku odmeňovania, štandardy a postupy vyplácania odškodnenia atď., aby sme zabránili diskriminácii v odmeňovaní z dôvodu rozdielov, ako je pohlavie atď.</li> <li>- V prípade diskriminačného faktora voči hodnote diverzity v odmeňovaní zamestnancov budeme prevádzkovať kanál na sprostredkovanie, riešenie a komunikáciu toho istého.</li> </ul>	<p>diversity in the employee performance evaluation process.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In the future, we will review and manage performance evaluation to set fair and objective individual performance goals without discrimination against diversity in the future employee performance evaluation process.</li> <li>- Through fair performance evaluation standards, we will prevent bias and disadvantages in performance evaluation results due to gender, race, ethnicity, nationality, cultural background, age, etc.</li> <li>- We will respect the diversity in the employee performance management process and manage the performance evaluation results to ensure no discrimination in expressing opinions on the grounds of diversity.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>4.4 Compensation</b></p> <p>GSK affiliates ensure no discrimination or disadvantage in compensation due to gender, race, ethnicity, nationality, cultural background, age, etc. We will build a reasonable and transparent compensation system in the future.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- We will operate a compensation policy, compensation payment standards and procedures, etc., to stop discrimination in compensation due to differences in gender, etc., for work of equal value.</li> <li>- We will operate a compensation policy, compensation payment standards and procedures, etc., to prevent discrimination in compensation due to differences such as gender, etc.</li> <li>- In the event of a discriminatory factor against the value of diversity in employee compensation, we will operate a channel to mediate, resolve, and communicate the same.</li> </ul>
--	--

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

#### **4.5 Skupina zamestnancov**

Pridružené spoločnosti GSK podporujú aktivity ERG, kde zamestnanci so spoločným záujmom o diverzitu a začlenenie a so spoločným pozadím diverzity môžu komunikovať a zdieľať kultúru. Uvedomujeme si, že aktívne názory ERG sú základom pre rôznorodý a inkluzívny firemný rast a podporujú šírenie aktivít ERG.

- Uvedomujeme si, že je to príležitosť na vytvorenie lepšej tímovej práce, keď vedúci pracovníci a zamestnanci so spoločným pozadím rozmanitosti zdieľajú záujmy a vymieňajú si kultúry.
- Podporujeme vytváranie rôznych typov ERG, ako sú ženy, generácia MZ, tí, ktorí sú pripravení odísť do dôchodku, invalidi, veteráni, černosi/afričania, hispanci/latinčania atď.
- Podporujeme všetkých našich zamestnancov, aby sa zúčastnili aspoň jednej ERG s cieľom vytvoriť kultúru diverzity a inklúzie v rámci organizácie a šíriť pozitívny vplyv medzi zamestnancami.
- Budeme podporovať aktivity s externým odkazom, ako je mentoring, kultúrna výmena, vzdelávanie v oblasti zamestnania/vedenia a účasť komunity na propagáciu a šírenie.

#### **4.6 Operačný systém**

Pridružené spoločnosti GSK prevádzkujú organizáciu, ktorá sa venuje podpore diverzity a začlenenia v rámci organizácie. Snažíme sa tiež uvedomiť si hodnotu diverzity a inklúzie na úrovni spoločnosti tým, že predstavenstvo (ďalej len BOD) prehodnocuje základné záležitosti šírenia diverzity a inklúzie.

#### **Úloha predstavenstva**

Predstavenstvo prijíma správy o našich programoch týkajúcich sa diverzity a inklúzie a poskytuje praktické odporúčania s dostatočným prehľadom o hlavných programoch.

#### **Úloha vyhradenej organizácie**

#### **4.5 Employee Resource Group**

GSK affiliates encourage ERG activities where employees with a common interest in diversity and inclusion and a common diversity background can communicate and share culture. We recognize that ERG's active opinions are the foundation for diverse and inclusive corporate growth and support the spread of ERG activities.

- We recognize that it is an opportunity to form better teamwork when executives and employees with a common diversity background share interests and exchange cultures.
- We encourage the formation of various types of ERGs such as women, MZ generation, those ready to retire, the disabled, veterans, black/African, Hispanic/Latin, etc.
- We encourage all our employees to participate in at least one ERG to create a culture of diversity and inclusion within the organization and to spread positive influence among employees.
- We will support external link activities such as mentoring, cultural exchange, job/leadership education, and community participation to promote and spread a culture of diversity while activating the ERG.

#### **4.6 Operating system**

GSK affiliates operate an organization dedicated to promoting diversity and inclusion within the organization. We are also trying to realize the value of diversity and inclusion at the company level by reviewing essential matters in the spread of diversity and inclusion by the Board of Directors(hereafter BOD).

#### **Role of the Board of Directors**

The BOD receives reports on our agendas related to diversity and inclusion and provides practical recommendations with sufficient review on major agendas.

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

<p>príspevkových aktivít a komunikácie. Budeme tiež pravidelne kontrolovať, či naše obchodné operácie neporušujú hodnoty diverzity a inklúzie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budeme šíriť a zdieľať vzdelávanie a mentoring o rozmanitosti a inklúzii s miestnou komunitou.</li> <li>- Budeme podporovať komunitnú účasť a interakciu ERG s miestnou komunitou.</li> <li>- V procese plánovania programu sociálnych príspevkov zvažíme faktory diverzity a inklúzie.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>7. REFERENCIE</b></p> <p>Táto politika D&amp;I bola vytvorená s odkazom na domáce/medzinárodné normy a iniciatívy.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① ILO, Podpora diverzity a inklúzie prostredníctvom prispôsobenia pracoviska – praktická príručka (2016)</li> <li>② ISO, ISO30415:2021 Manažment ľudských zdrojov – Diverzita a inklúzia (2021)</li> <li>③ S&amp;P Global, CSA Companion – Workforce Breakdown (2021)</li> <li>④ Centrum pre globálnu inklúziu, globálnu diverzitu, spravodlivosť a inklúzne benchmarky (2021)</li> <li>⑤ UNDP, Rodová diverzita a začlenenie pre spravodlivé podnikateľské prostredie (2021)</li> <li>⑥ UNHCR, Zásady týkajúce sa veku, pohlavia a diverzity (2018)</li> <li>⑦ UNSDG Cieľ 8 – Podporovať trvalý, inkluzívny a udržateľný hospodársky rast, plnú a produktívnu zamestnanosť a dôstojnú prácu pre všetkých (2016)</li> <li>⑧ WEF, Meranie kapitalizmu zainteresovaných strán – rozmanitosť a inklúzia (2020)</li> <li>⑨ GRI, Štandardy 405 – Rozmanitosť a rovnaké príležitosti (2016)</li> </ol>	<p>contribution activities and communication. We will also regularly check whether our business operations violate the values of diversity and inclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- We will spread and share diversity and inclusion education and mentoring with the local community.</li> <li>- We will encourage ERG's community participation and interactions with the local community.</li> <li>- We will consider diversity and inclusion factors in the social contribution program planning process.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>7. REFERENCES</b></p> <p>This D&amp;I Policy has been established with reference to domestic/international standards and initiatives.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① ILO, Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustment – Practical Guide (2016)</li> <li>② ISO, ISO30415:2021 Human Resource Management – Diversity and Inclusion (2021)</li> <li>③ S&amp;P Global, CSA Companion – Workforce Breakdown (2021)</li> <li>④ The Centre for Global Inclusion, Global Diversity, Equity &amp; Inclusion Benchmarks (2021)</li> <li>⑤ UNDP, Gender Diversity and Inclusion for a Fair Business Environment (2021)</li> <li>⑥ UNHCR, Policy on Age, Gender and Diversity (2018)</li> <li>⑦ UNSDG Goal 8 – Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all (2016)</li> <li>⑧ WEF, Measuring Stakeholder Capitalism – Diversity &amp; Inclusion (2020)</li> <li>⑨ GRI, Standards 405 – Diversity and Equal Opportunity (2016)</li> </ol>
---	---



<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

indikátorov diverzity a inklúzie a analyzuje výsledky s cieľom odvodiť priority pre zlepšenie.

③ Vyhradená organizácia identifikuje potenciálne riziká, pri ktorých sú identifikované vysoké riziká ako výsledok písomného hodnotenia diverzity a začlenenia prostredníctvom rozhovorov so zainteresovanými stranami a náležitej starostlivosti (na mieste).

④ Vyhradená organizácia určí priority rizík identifikovaných prostredníctvom písomného hodnotenia a náležitej starostlivosti a pripraví budúce úlohy a opatrenia na zlepšenie.

⑤ Vyhradená organizácia identifikuje stav implementácie opatrení na zlepšenie atď. a podporí rozvoj rozmanitosti a začlenenia lepším smerom prostredníctvom neustáleho procesu spätnej väzby.

## 5. PRODUKTY A SLUŽBY

GSK bude poskytovať produkty a služby, ktoré berú do úvahy dostupnosť pre všetkých zákazníkov a povedie inováciu zákazníckej skúsenosti, ktorá umožní zákazníkom s rôznym zázemím používať naše produkty a služby jednoducho a pohodlne kedykoľvek a kdekoľvek.

- Budeme odrážať faktory diverzity v dizajne a výrobe produktov a služieb.
- Nebudeme diskriminovať na základe rozmanitosti v procese predaja a marketingu produktov a služieb.
- Pokúsime sa identifikovať potreby zákazníkov z rôznych prostredí a zlepšiť ich.
- Budeme aktívne zbierať názory na otázky rozmanitosti vyplývajúce z produktov a služieb.

## 6. MIESTNA KOMUNITA

GSK šíri hodnoty diverzity a začlenenia do miestnej komunity prostredníctvom sociálnych

diagnostic indicators and analyze the results to derive priorities for improvement.

③ The dedicated organization will identify potential risks for which high risks are identified as a result of the written evaluation of diversity and inclusion through stakeholder interviews and due diligence (on-site).

④ The dedicated organization will prioritize risks identified through written evaluation and due diligence and prepare future tasks and improvement measures.

⑤ The dedicated organization will identify the implementation status of improvement measures, etc., and support the development of diversity and inclusion in a better direction through a constant feedback process.

## 5. PRODUCTS AND SERVICES

GSK will provide products and services that consider accessibility for all customers and lead customer experience innovation that enables customers with diverse backgrounds to use our products and services easily and conveniently anytime, anywhere.

- We will reflect diversity factors in the design and production of products and services.
- We will not discriminate based on diversity in the sales and marketing process of products and services.
- We will try to identify customers' needs from various backgrounds and improve them.
- We will actively collect opinions on diversity issues arising from products and services.

## 6. LOCAL COMMUNITY

GSK is spreading the values of diversity and inclusion to the local community through social

<b>GLOVIS SLOVAKIA</b>	Smernica/Procedure ESG – D&I POLITIKA / <i>ESG – D&amp;I POLICY</i>	Document No: GSK24-898
Creation on: 26.6.2024		Creation

<p>Vyhradená organizácia vykonáva funkcie, ako je plánovanie, implementácia, kontrola, hodnotenie a zlepšovanie s cieľom šíriť kultúru rozmanitosti a začlenenia v rámci organizácie.</p> <p>① Špecializovaná organizácia stanoví špecifické ciele založené na základných princípoch diverzity a inklúzie a stanoví ročné plány aktivít na internalizáciu kultúry diverzity a inklúzie.</p> <p>② Špecializovaná organizácia bude každý rok monitorovať, či sa ciele a aktivity stanovené v oblasti diverzity a inklúzie plnia podľa plánu.</p> <p>③ Špecializovaná organizácia vyvinie/prevádzkuje/podporuje programy na podporu rozmanitosti a začlenenia a povzbudí aktívnu účasť zamestnancov.</p> <p>④ Vyhradená organizácia bude vždy zhromažďovať dôležité otázky a programy týkajúce sa diverzity a začlenenia a oznámiť ich predstavenstvu alebo manažmentu.</p> <p>⑤ Vyhradená organizácia bude zhromažďovať informácie o činnosti/výkonnosti súvisiace s internou a externou rozmanitosťou a začlenením a aktívne ich oznamovať zainteresovaným stranám.</p> <p><b>Diagnostika organizačnej diverzity</b> Vyhradená organizácia bude každý rok vykonávať nasledujúce aktivity na internalizáciu diverzity a začlenenia do organizácie a riadenie rizík.</p> <p>① Vyhradená organizácia vyvinie diagnostické indikátory založené na základných princípoch diverzity a inklúzie GSK s cieľom identifikovať úroveň diverzity a inklúzie organizácie a diagnostikovať súvisiace riziká.</p> <p>② Vyhradená organizácia písomne (na pracovisku) vyhodnotí úroveň a rizikový stav organizácie prostredníctvom diagnostických</p>	<p style="text-align: center;"><b>Role of the Dedicated Organization</b></p> <p>The dedicated organization performs functions such as planning, implementation, inspection, evaluation, and improvement to spread a culture of diversity and inclusion within the organization.</p> <p>① The dedicated organization will establish specific goals based on the basic principles of diversity and inclusion and set annual activity plans to internalize a culture of diversity and inclusion.</p> <p>② The dedicated organization will monitor whether the goals and activities set concerning diversity and inclusion are being implemented as planned every year.</p> <p>③ The dedicated organization will develop/operate/support programs to promote diversity and inclusion and encourage active participation of employees.</p> <p>④ The dedicated organization will collect important issues and agendas related to diversity and inclusion at all times and report them to the board of directors or management.</p> <p>⑤ The dedicated organization will collect activity/performance information related to internal and external diversity and inclusion and actively communicate it to stakeholders.</p> <p style="text-align: center;"><b>Organizational Diversity Diagnosis</b></p> <p>The dedicated organization will carry out the following activities to internalize diversity and inclusion in the organization and manage risks each year.</p> <p>① The dedicated organization will develop diagnostic indicators based on the basic principles of GSK diversity and inclusion to identify the level of diversity and inclusion of the organization and diagnose the related risks.</p> <p>② The dedicated organization will evaluate the level and risk status of the organization in writing (on-desk) through diversity and inclusion</p>
--	--