PŘÍLOHA: Kodex chování obchodního partnera

Úvod

Společnost OZAP a.s. považuje sociální a environmentální udržitelnost za velmi důležitou. Uvědomuje si svou odpovědnost v celém dodavatelském řetězci, zejména svou povinnost respektovat lidská práva a dodržovat sociální a environmentální standardy.

Tento Kodex chování obchodního partnera stanovuje základní principy spolupráce s obchodními partnery a popisuje očekávání společnosti OZAP a.s. vůči svým obchodním partnerům v oblasti lidských práv a environmentálních otázek.

Principy uvedené v tomto Kodexu chování slouží jako minimální standardy pro naše obchodní vztahy. Kodex chování vychází z následujících mezinárodních směrnic a zásad:

- Mezinárodní listina lidských práv
- Průvodčí principy OSN pro podnikání a lidská práva
- Úmluva OSN o právech dítěte
- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen
- Směrnice OECD pro nadnárodní podniky
- Deklarace Mezinárodní organizace práce (ILO) o základních principech a právech při práci
- Pařížská dohoda o klimatu
- Minamatská úmluva
- Stockholmská úmluva
- Basilejská úmluva
- Deset principů Globálního paktu OSN (UNGC)

Musí být dodržovány národní a další relevantní zákony a požadavky platné v zemích, ve kterých se podnikání provádí, stejně jako principy obsažené v tomto Kodexu chování. Jakékoli platné předpisy nebo nařízení, které nejlépe slouží k dosažení chráněných zájmů, mají vždy přednost.

Standardy vycházející z těchto principů jsou uvedeny níže. Tyto standardy musí být implementovány a sledovány prostřednictvím odpovídajících interních firemních postupů. Úplatkářství a jakékoli jiné formy korupce jsou zakázány. Obchodní partner musí rovněž dodržovat všechny profesní standardy platné v odvětví, ve kterém působí.

1. Práce

1.1 Zákaz diskriminace

Obchodní partner musí zajistit rovné zacházení a rovné příležitosti pro své zaměstnance a zabránit jakékoli formě diskriminace. Toto pravidlo se vztahuje na celý pracovní vztah, zejména na nábor, školení, další vzdělávání, odměňování, povyšování, ukončení pracovního poměru, odchod do důchodu a disciplinární opatření. Nikdo nesmí být diskriminován nebo znevýhodněn na základě věku, zdravotního postižení, etnického původu, rodinného stavu, pohlaví, barvy pleti, členství v zaměstnaneckých organizacích, národnosti, politického přesvědčení, náboženství či ideologie, sexuální orientace, těhotenství,

ANNEX: Business Partner Code of Conduct

Introduction

The company OZAP a.s. consider social and environmental sustainability to be of great importance. It is aware of its responsibility throughout the supply chain, in particular its responsibility to respect human rights and comply with social and environmental standards.

This Business Partner Code of Conduct sets out the basic principles governing the cooperation with business partners and describes what the company OZAP a.s. expects of their business partners in terms of human rights and environmental issues.

The principles outlined in this Code of Conduct serve as minimum standards for our business relationships. The Code of Conduct is based on the following international guidelines and principles:

- International Bill of Human Rights
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- UN Convention on the Rights of the Child
- UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- Paris Climate Agreement
- Minamata Convention
- Stockholm Convention
- Basel Convention
- The ten principles of the UN Global Compact (UNGC)

The national and other relevant laws and requirements applicable in the countries in which business is conducted as well as the principles contained in this Code of Conduct must be complied with. Whatever applicable rules or regulations are best suited to achieve the protected interests, those shall always be controlling.

The standards derived from these principles are addressed below. They are to be implemented and monitored by corresponding company-internal procedures.

Bribery and any other forms of corruption are prohibited. The business partner shall furthermore comply with all professional standards applicable in the industry in which it operates.

1. Work

1.1 Ban on Discrimination

The business partner must ensure equal treatment and equal opportunity for its employees and avoid any form of discrimination. This applies to the entire employment relationship, in particular recruitment, training, further training, remuneration, promotion, termination, retirement, and disciplinary measures. No person shall be discriminated against or disadvantaged on the grounds of their age, disability, ethnic background, marital status, gender, skin color, membership in workers' organizations, nationality, political persuasion, religion or ideology, sexual orientation, pregnancy, social background, other personal attributes, or

sociálního původu, jiných osobních charakteristik nebo z jiných objektivně neodůvodněných důvodů. Obchodní partner musí navíc zamezit a aktivně bojovat proti jakékoli formě diskriminace.

1.2 Spravedlivé zacházení
Obchodní partner musí zajistit, aby žádná osoba nebyla na pracovišti vystavena hrubému nebo nelidskému zacházení. To zahrnuje zejména sexuální obtěžování, tělesné tresty, psychický a fyzický nátlak, urážky a slovní napadání zaměstnanců. Žádné takové chování nesmí být vůči zaměstnancům ani hrozbou.

1.3 Nucená práce a moderní otroctví
Obchodní partner nesmí využívat nucenou práci. Nucená práce zahrnuje jakoukoli práci nebo službu vyžadovanou od osoby pod hrozbou trestu, ke které se tato osoba nepřihlásila dobrovolně.
Obchodní partner dodržuje zákaz moderního otroctví a jakýchkoli jiných praktik podobných otroctví. Ty zahrnují nevolnictví nebo jiné formy uplatňování moci či útlaku na pracovišti, například prostřednictvím extrémního ekonomického nebo sexuálního vykořisťování či ponižování.
Obchodní partner musí rovněž respektovat právo svých zaměstnanců na ukončení pracovního poměru.

1.4 Dětská práce a ochrana nezletilých
Všechny formy dětské práce jsou zakázány.
Musí být dodržovány národní zákony a mezinárodní normy na ochranu nezletilých. Minimální věk pro zaměstnání nesmí být nižší než zákonný věk ukončení školní docházky. Za žádných okolností nesmí být zaměstnanci mladší než 15 let, nebo 14 let, pokud to umožňuje národní legislativa v souladu s Úmluvou ILO č. 138. Osoby mladší 18 let navíc nesmějí pracovat v nočních hodinách.

1.5 Mzdy a pracovní doba
Obchodní partner musí dodržovat všechny platné zákony, požadavky a odvětvové standardy týkající se mezd a pracovní doby. Mzdy a další benefity musí alespoň odpovídat právním požadavkům a standardům platným v místním výrobním odvětví. Musí být jasně definovány a vypláceny a/nebo poskytovány v pravidelných intervalech. Cílem musí být vyplácení mezd a dalších benefitů, které pokryjí životní náklady v případě, že zákonná minimální mzda v tomto ohledu není dostatečná. Jakékoli srážky za nepeněžité výhody jsou povoleny pouze v případě, že jsou omezené a přiměřené vzhledem k hodnotě nepeněžitého benefitu. Obchodní partner musí platit zákonem požadované sociální pojištění a benefity, na které mají zaměstnanci nárok podle národního práva (např. pojistné dávky, mzdy za přesčasy a placenou dovolenou).
Dále musí zaměstnanci dostávat jasné a pravidelné oznámení o složení jejich odměny. Povinnosti vyplývající z pracovního vztahu musí být uvedeny v písemné formě a poskytnuty zaměstnanci ve formě pracovní smlouvy. Obchodní partner

for other objectively illegitimate reasons. In addition, the business partner must prohibit, and take active measures to combat, any form of discrimination.

1.2 Fair treatment
The business partner shall ensure that no individual is exposed to rough or inhumane treatment in the workplace. This particularly includes sexual harassment, corporal punishment, mental and physical coercion, insults, and the verbal abuse of employees. No such conduct may be threatened against employees either.

1.3 Forced labor and modern slavery
The business partner does not use forced labor. Forced labor includes any work or service required of a person, under penalty of punishment, for which the person has not volunteered.
The business partner observes the ban on modern slavery and any other slavery-like practices. These include serfdom or other forms of exercising power or oppression in the work environment, for example through extreme economic or sexual exploitation or humiliation.
The business partner shall also respect its employees' right of termination.

1.4 Child labor and the protection of minors
All forms of child labor are prohibited.
National laws and international standards on the protection of minors must be complied with. The minimum employment age may not be lower than the legal school leaving age. Under no circumstances may employees be younger than 15 years of age, or 14 years of age if permitted under national law pursuant to ILO Convention 138. Nor may young persons aged under 18 work during night hours.

1.5 Wages and working hours
The business partner shall comply with all applicable laws, requirements and industry standards relating to wages and working hours. Wages and other benefits must, at the very least, comply with legal requirements and the standards applicable to the local production industry. They must be clearly defined and paid and/or provided at regular intervals. The aim must be to pay wages and other benefits that will cover the cost of living to the extent that the statutory minimum wage is insufficient in this regard. Any deductions for non-cash benefits shall only be permitted provided they are limited in scope and reasonable compared to the value of the non-cash benefit. The business partner shall pay the social security contributions required by law and the benefits to which employees are entitled under national law (e.g., insurance benefits, overtime pay and paid leave).
Furthermore, employees shall receive clear and regular notification of the composition of their remuneration. The obligations arising out of the employment relationship must be set out in text form and provided to the employee in the form of an employment agreement. The business partner

nesmí zadržovat žádné částky za pracovní vybavení nebo zdroje.
Zaměstnanci nesmí pracovat déle, než je pracovní doba povolená zákonem a musí si brát přestávky požadované zákonem. Oficiální státní svátky musí být respektovány. Kromě toho nesmí být po zaměstnanci pravidelně požadováno, aby pracoval více než 48 hodin týdně a včetně přesčasů více než 60 hodin týdně. Přesčasy musí být vykonávány dobrovolně a musí být zvlášť odměňovány v souladu s národním právem nebo kompenzovány časem. Každý zaměstnanec má nárok na alespoň jeden den volna po šesti po sobě jdoucích pracovních dnech.

shall not withhold any amounts for work equipment or resources.
Employees shall not work for longer than the working hours permitted by law and shall take the breaks required by law. Official public holidays shall be observed. In addition, employees may not be regularly asked to work more than 48 hours per week and, including overtime, more than 60 hours per week. Overtime must be performed voluntarily and must be remunerated separately in accordance with national law or with compensatory time. Every employee is entitled to at least one day off after six consecutive working days.

1.6 Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání
Obchodní partner zaručuje svým zaměstnancům svobodu sdružování a právo se účastnit kolektivního vyjednávání. Zaměstnanci mají právo konat schůze v souladu s platnými zákony a zakládat nebo se připojit k odborům a zástupitelským tělesům. Zaměstnanci mají také právo účastnit se kolektivního vyjednávání a zákonné právo na stávku k řešení pracovních a mzdových otázek.
Za žádných okolností nesmí být výkon těchto práv spojen s hrozbami odvetných opatření.

1.6 Freedom of association and collective bargaining
The business partner guarantees its employees freedom of association and the right to engage in collective bargaining. Employees have the right to hold meetings in accordance with applicable laws and to establish or join unions and representative bodies. Employees also have the right to engage in collective bargaining, and the statutory right to strike, to resolve workplace and wage issues.
Under no circumstances may the exercise of such rights be met with threats of reprisal.

1.7 Bezpečnost a zdraví
Obchodní partner musí zajistit bezpečné pracovní prostředí a dodržování relevantních bezpečnostních standardů, stejně jako zajistit, že jsou zavedena dostatečná ochranná opatření a opatření k prevenci nadměrného fyzického nebo psychického vyčerpání. Pracoviště a pracovní vybavení musí splňovat platné zákony a požadavky. Jakékoli porušení základních lidských práv na pracovišti a v provozních zařízeních je zakázáno. Zejména musí být dodrženy standardy požární bezpečnosti a poskytování první pomoci.
Ze zvláštního hlediska nesmí být osoby mladší 18 let vystaveny žádným situacím, které by ohrožovaly jejich fyzické a duševní zdraví a vývoj. Zaměstnanci musí mít kvalifikaci potřebnou k plnění požadavků spojených s jejich rolí a podstupovat pravidelná školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Musí být také zajištěno, že pracoviště jsou dostatečně hygienická. Pokud obchodní partner poskytuje zaměstnancům ubytování, stejné požadavky se vztahují i na toto ubytování.
Bude jmenován zástupce, který bude odpovědný za zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro všechny zaměstnance a za zavádění a implementaci standardů bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.

1.7 Safety and health
The business partner shall ensure a safe working environment and compliance with relevant safety standards, as well as ensuring that sufficient protective measures and measures to prevent excessive physical or mental exhaustion are in place. Workplaces and work equipment must comply with applicable laws and requirements. Any violation of fundamental human rights in the workplace and in operational facilities is prohibited. Especially fire safety and emergency care standards must also be complied with.
In particular young persons aged under 18 shall not be exposed to any situations that are hazardous or unsafe to their physical and mental health and development. Employees must have the qualifications required to meet the requirements associated with their role and undergo regular training on health and safety at work. It must also be ensured that workplaces are sufficiently hygienic. If the business partner provides accommodation to employees, the same requirements shall apply to such accommodation.
A representative shall be appointed to be responsible for ensuring a safe and healthy workplace environment for all employees and for introducing and implementing health and safety standards in the workplace.

1.8 Disciplinární opatření
Disciplinární opatření musí být v souladu s národním právem a mezinárodně uznávanými lidskými právy. Nemohou být přijata žádná nepřiměřená disciplinární opatření, zejména včetně zadržení mzdy, sociálního pojištění nebo dokladů (např. identifikačních karet) nebo zákaz opuštění pracovního místa.
Při nasazení soukromých bezpečnostních složek zajistí obchodní partner vhodná kontrolní a instrukční opatření,

1.8 Disciplinary action
Disciplinary action must be in accordance with national law and internationally recognized human rights. No unreasonable disciplinary action may be taken, particularly including withholding pay, social security contributions or documents (e.g., identification cards) or placing a ban on leaving the workplace.
When deploying private security forces, the business partner ensures appropriate control and instruction measures,

zejména k prevenci mučení, krutého, nelidského nebo ponižujícího zacházení, újmy na životě, zdraví nebo tělesné integrity, nebo omezení svobody sdružování.

1.9 Práva na půdu
Obchodní partner respektuje platná práva na půdu a zdržuje se jakékoli formy nezákonného nuceného vystěhování nebo nezákonného zbavení nebo odepření vlastnictví půdy, lesů nebo vodních ploch, jejichž využívání zajišťuje obživu jedné osoby nebo více osob, zejména v souvislosti s akvizicemi nebo rozvojem.

2. Životní prostředí
2.1 Zákony o ochraně životního prostředí
Obchodní partner musí dodržovat platné environmentální zákony a předpisy, jak se mohou čas od času měnit, stejně jako zákazy vyplývající z výše uvedených environmentálních úmluv týkajících se rtuti, perzistentních organických znečišťujících látek a nebezpečného odpadu.
Činnosti obchodního partnera musí splňovat normy a požadavky na nakládání s odpady, kontrolu emisí a ochranu vod. Obchodní partner musí dodržovat všechny předpisy týkající se nebezpečných látek. To se zejména týká skladování, manipulace a likvidace nebezpečných látek. Zaměstnanci musí být vyškoleni, jak zacházet s nebezpečnými materiály a látkami.

2.2 Využívání zdrojů a znečištění životního prostředí
Obchodní partner nesmí způsobovat žádné škodlivé změny v půdě, znečištění vody, znečištění ovzduší, škodlivé hlukové znečištění ani nadměrnou spotřebu vody, které by vedly k významnému poškození přírodních zdrojů pro ochranu a produkci potravin, znemožnění přístupu k čisté pitné vodě, ztížení přístupu k sanitárním zařízením nebo měly potenciál poškodit zdraví jednotlivců nebo více osob.

Veškeré další znečištění životního prostředí musí být zamezeno v míře, která je rozumně možná, nebo alespoň minimalizováno. Ochrana životního prostředí a klimatu a podpora biodiverzity je neustálou výzvou, kterou lze splnit pouze trvalým zlepšováním úrovně ochrany, dosaženou trvalým snižováním spotřeby zdrojů a snižováním odpadu. Obchodní partner by se měl v rámci svých obchodních činností přiměřeně snažit tento cíl dosáhnout.

3. Soulad
3.1 Implementace v celé dodavatelské síti
Obchodní partner zajišťuje, že příslušná ustanovení tohoto Kodexu chování budou vhodně implementována v celé dodavatelské síti a vynucena vůči jeho vlastním smluvním partnerům prostřednictvím vhodných smluvních ustanovení.

3.2 Reporting
Obchodní partner musí zřídit interní systém pro hlášení porušení standardů uvedených v tomto Kodexu chování;

especially to prevent torture, cruel, inhumane, or humiliating treatment, injury to life, limb or health, or the impairment of freedom of association.

1.9 Land rights
The business partner respects the prevailing land rights and refrains from any form of unlawful forced eviction or unlawful deprivation or dispossession of land, forest, or bodies of water whose use secures a person's livelihood or the livelihood of several people, in particular in connection with acquisition or development.

2. Environment
2.1 Environmental protection laws
The business partner shall comply with applicable environmental laws and regulations, as amended from time to time, as well as the bans resulting from the environmental conventions referred to above regarding mercury, persistent organic pollutants, and hazardous waste.
The business partner's operations shall meet waste law, emission control and water protection standards and requirements. The business partner shall comply with all regulations relating to hazardous substances. This particularly concerns the storage, handling, and disposal of hazardous substances. Employees shall be instructed on how to handle hazardous materials and substances.

2.2 Resources and pollution of the environment
The business partner shall not cause any harmful changes to the soil, water pollution, air pollution, harmful noise pollution, or excessive water consumption resulting in significant impairments to the natural foundations to protect and produce food, preventing access to clean drinking water, making access to sanitary facilities difficult or having the potential to be harmful to the health of an individual or several individuals.
Any further pollution of the environment shall be avoided to the extent reasonably possible, or at least minimized. Protection of the environment and climate and promoting biodiversity is an ongoing challenge which can only be met by consistently improving the level of protection, achieved by permanently reducing the consumption of resources and reducing waste. The business partner shall make a reasonable effort to do this in the course of its business activities.

3. Compliance
3.1 Implementation throughout the supply chain
The business partner assures that it will address the provisions of this Code of Conduct appropriately along the supply chain and enforce them against its own contractual partners by means of suitable contractual provisions.

3.2 Reporting
The business partner shall establish a company-internal system for reporting violations of the standards set out in this

zaměstnanci, kteří hlásí jakákoli porušení, nesmí být za to disciplinováni nebo diskriminováni.

3.3 Nápravná opatření

V případech, kdy k porušení Kodexu chování již došlo nebo existuje riziko jeho výskytu, ať už v rámci vlastního obchodního působení nebo v dodavatelské síti obchodního partnera, se obchodní partner zavazuje

1. učinit vše, co je možné, bez zbytečného odkladu, aby porušení co nejdříve ukončil, zabránil mu nebo alespoň minimalizoval jeho rozsah;
2. na žádost společnosti OZAP a.s. implementovat koncept připravený touto společností, který má za cíl ukončit nebo minimalizovat porušení;
3. na žádost společnosti OZAP a.s. vypracovat a společně implementovat plán k ukončení porušení nebo k prevenci či minimalizaci porušení.

3.4 Audity

Společnost OZAP a.s. má právo provádět odpovídající audity na základě hodnocení rizik k ověření souladu s tímto Kodexem chování. V rámci tohoto procesu je obchodní partner povinen na žádost společnosti OZAP a.s. poskytnout všechny potřebné informace a údaje a po přiměřeném předchozím upozornění umožnit společnosti OZAP a.s. provést inspekce ve svých prostorách. Společnost OZAP a.s. může také zapojit třetí stranu, která je vázána povinností mlčenlivosti, k provádění těchto auditů. Politika ochrany osobních údajů obchodního partnera, stejně jako obchodní a výrobní tajemství, budou respektovány. Práva na audit vyplývající z jiných ustanovení zůstávají nedotčena. Na žádost obchodní partner zajistí, aby subdodavatelé, které angažuje k poskytování služeb, poskytli odpovídající práva na audit ve prospěch společnosti OZAP a.s.

3.5 Ukončení

Jakékoli porušení povinností podle tohoto Kodexu chování dává společnosti OZAP a.s. právo, zejména, stanovit obchodnímu partnerovi přiměřenou lhůtu k nápravě porušení a, pokud tato lhůta uplyne bez výsledku, zrušit nebo ukončit smlouvu. V případě závažného porušení není nutné stanovit takovouto lhůtu. V případě zrušení nebo ukončení smlouvy není společnost OZAP a.s. povinna kompenzovat obchodnímu partnerovi škodu, která mu vznikla v důsledku takového zrušení nebo ukončení.

Code of Conduct; employees who report any violations may not be disciplined or discriminated against as a result.

3.3 Remedial action

In cases where a violation of the Code of Conduct has already occurred or is at risk of occurring, either in its own business domain or in the business partner's supply chain, the business partner commits

1. to do everything possible, without delay, to put an end to that violation as soon as possible, prevent or at least minimize the extent of the violation;
2. at the request of company OZAP a.s., to implement a concept prepared by the latter to put an end to or minimize the violation;
3. at the request of company OZAP a.s., to develop and implement together a plan to put an end to the violation, or to prevent or minimize the violation.

3.4 Audits

The company OZAP a.s. has the right to conduct appropriate risk-based audits to verify compliance with this Code of Conduct. Within this context, the business partner shall, upon the request of the company OZAP a.s., provide all necessary information and disclosures and, subject to reasonable advance notice, allow the company OZAP a.s. to conduct on-site inspections of the business partner's premises. The company OZAP a.s. may also engage a third party bound by a duty of confidentiality to conduct such audits. The business partner's data protection policy as well as business and trade secrets shall be respected. Audit rights arising from other provisions shall remain unaffected. Upon request, the business partner shall require subcontractors it engages to provide the services to grant corresponding rights of audit in favor of the company OZAP a.s.

3.5 Termination

Any violation of obligations under this Code of Conduct shall give the company OZAP a.s. the right, in particular, to set the business partner a reasonable grace period in which to remedy the violation and, should this period expire without result, to rescind or terminate the agreement. In the case of a serious violation, no grace period need be set. In the event of rescission or termination, the company OZAP a.s. shall not be obligated to compensate the business partner for damage incurred as a result of such rescission or termination.