Kódex obchodnej etiky a správania

Úvod a účel

Kódex obchodnej etiky a správania je dokument spoločnosti Hyundai Steel Slovakia s.r.o. (ďalej len „Spoločnosť"), ktorý podrobne opisuje prijateľné správanie a postupy na pracovisku, aby sa zabezpečilo, že všetci zamestnanci a dotknuté osoby budú pracovať v súlade s poslaním, víziou a účelom spoločnosti.

Spoločnosť vytvorila Kódex obchodnej etiky a správania (ďalej len „Kódex") so snahou o spoločenskú zodpovednosť nad rámec požadovaného dodržiavania právnych predpisov.

Spoločnosť sa pevne zaviazala podporovať čestné správanie a etické obchodné správanie všetkých zamestnancov (ako je definované nižšie) a dodržiavanie zákonov, ktoré riadia naše podnikanie.

Veríme, že záväzok k čestnosti, etickému správaniu a integrite je cenným aktívom, ktoré buduje dôveru u našich zákazníkov, dodávateľov a zamestnancov. Tento kódex bol vytvorený tak, aby podporoval čestné a etické správanie, vrátane etického zaobchádzania so skutočnými alebo zdanlivými konfliktmi záujmov medzi osobnými a profesionálnymi vzťahmi, vyhýbanie sa konfliktom záujmov a odrádzanie od nesprávneho konania. Kódex stanovuje pravidlá a normy týkajúce sa správania a výkonu a tvorí súčasť podmienok zamestnávania. Porušenie pravidiel a štandardov obsiahnutých v Kódexe sa netoleruje a zodpovední budú postúpení na disciplinárne konanie.

Kódex sa vzťahuje na spoločnosť, všetkých zamestnancov a v primeranej miere na naše tretie strany – zamestnancov iných organizácií pracujúcich v priestoroch spoločnosti.

Od všetkých zamestnancov sa vyžaduje, aby si prečítali a porozumeli Kódexu a dodržiavali ho.

Za dodržiavanie Kódexu sú v konečnom dôsledku zodpovední zamestnanci jednotlivo a za dohľad nad jeho dodržiavaním sú zodpovední manažéri jednotlivých oddelení.

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

Vízia a firemné hodnoty

Vyhlásenie o vízii

„Byť lídrom v novej ére ocele“

Ako spoločnosť citlivá k životnému prostrediu budeme viesť novú éru oceliarskeho priemyslu poskytovaním produktov a služieb s vysokou pridanou hodnotou a dosahovaním globálnej konkurencieschopnosti založenej na spolupráci so všetkými našimi zákazníkmi.

Základné hodnoty spoločnosti etických princípov, ktorými sa riadi rozhodovanie a konanie spoločnosti. Slúžia tiež ako základ pre nastavenie firemnej kultúry.

Naše základné hodnoty:

Zákazník 

Podporujeme firemnú kultúru orientovanú na zákazníka, ktorá zabezpečuje služby najvyššej kvality so všetkými hodnotami zameranými na našich zákazníkov.

Výzva 

Odmietame sa uspokojiť, využívame každú výzvu a sme si istí v dosahovaní našich cieľov s neochvejnou vášňou a dômyselným uvažovaním.

Spolupráca 

Spolupracujeme a sústreďujeme sa na súdržnosť, udržiavanie komunikácie a spoluprácu v rámci spoločnosti a s obchodnými partnermi.

HYUNDAI STEEL

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

Ľudia

Veríme, že budúcnosť našej organizácie leží v srdciach a schopnostiach jej jednotlivých členov, ktorým pomôžeme rozvíjať ich potenciál vytváraním firemnej kultúry rešpektujúcej talenty.

Globálnosť

Rešpektujeme rozmanitosť kultúr a zvykov, snažíme sa byť najlepší v tom čo robíme, a snažíme sa stať rešpektovaným globálnym korporátnym občanom.

Súlad s legislatívou a právnymi predpismi

Cieľom spoločnosti je dodržiavať všetky príslušné národné a medzinárodné zákony, pravidlá a nariadenia, ktoré ovplyvňujú naše podnikanie v každom ohľade.

Spoločnosť sa zaväzuje dodržiavať platné zákony a predpisy (vrátane miestnych nariadení) v duchu zodpovedného obchodneho správania.

Etický kódex

Všetci zamestnanci Spoločnosti si plne uvedomujeme, že etika je zdrojom konkurenčnej výhody v podnikaní a sľubujeme, že vynaložíme maximálne úsilie na uplatňovanie etického správania tak, aby Hyundai Steel Slovakia s.r.o. bola vždy považovaná za dôveryhodnú spoločnosť.

1. Pracujeme čestne a férovo s pocitom spolupatričnosti a sme hrdí na to, že pracujeme v Hyundai Steel Slovakia.

2. Plne dodržiavame firemnú politiku a legislatívu týkajúcu sa našich povinností a našej práce.

- Vyššie uvedené položky zahŕňajú zákony týkajúce sa bezpečnosti a ochrany.

HYUNDAI STEEL

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

3. Snažíme sa o rozvoj našej spoločnosti vytváraním strategického partnerstva a vzájomnej dôvery s našimi zákazníkmi poctivým obchodovaním.

4. Nebudeme konať proti etickým pravidlám a nebudeme prijímať peniaze, zábavu ani iné výhody od ľudí zapojených do nášho podnikania. Výnimkou sú formálne večere s obchodnými partnermi alebo nimi poskytnuté darčeky v rámci budovania priaznivých partnerských vzťahov.

5. Dôverné firemné údaje, know-how alebo technické údaje získané počas našej práce neposkytneme našim konkurentom, ani ich nepoužijeme na osobný prospech. Nezaložíme ani nebudeme prevádzkovať samostatnú spoločnosť na základe znalostí našej spoločnosti (dôverné firemné údaje, know-how alebo technické údaje) alebo vedľajšiu prácu, ktorá môže byť zdrojom konkurenčného podnikania alebo môže poškodiť našu spoločnosť.

6. Nebudeme používať dôverné firemné údaje predchádzajúcich zamestnávateľov našich zamestnancov, aby sme zabránili konkurenčnému obchodu a podporili obchodné praktiky fair-play.

7. Neurobíme nič, čo by mohlo poškodiť dobré meno spoločnosti a urobíme všetko preto, aby sme neustálym sebazdokonaľovaním prispeli k napredovaniu spoločnosti, krajiny a našej spoločnosti.

Dôvernosť a ochrana informácií

Je dôležité, aby každý zamestnanec chránil dôvernosť informácií o spoločnosti. Všetci zamestnanci môžu mať prístup k chráneným a dôverným informáciám týkajúcim sa podnikania Spoločnosti, klientov a dodávateľov. Dôverné informácie zahŕňajú také položky, ako sú neverejné informácie týkajúce sa podnikania Spoločnosti, finančných výsledkov, vyhliadok a potenciálnych firemných transakcií.

Všetci zamestnanci berú na vedomie, že sú povinní zabezpečiť ochranu informácií, ktoré im Spoločnosť poskytuje na účely plnenia pracovných úloh a vyhlasujú, že budú zachovávať mlčanlivosť o všetkých informáciách, ktoré sú alebo by mohli byť dôvernými informáciami.

Za dôvernú informáciu sa považuje každá informácia, o ktorej sa zamestnanec dozvie pri plnení pracovných úloh pre zamestnávateľa alebo v súvislosti s nimi.

Zamestnanec berie na vedomie, že dôverné informácie im môžu slúžiť len na plnenie jeho pracovných úloh. Akékoľvek ústne alebo písomné sprístupnenie dôverných informácií alebo ich časti tretím osobám sa bude považovať za porušenie povinnosti ochrany a dôvernosti.

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

V tejto súvislosti každý zamestnanec pri uzatváraní pracovnej zmluvy podpisuje:

DOHODU O DÔVERNOSTI A NEZVEREJŇOVANÍ a Dohodu o ochrane informácií a mlčanlivosti podľa § 51 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Pracovný poriadok a ľudské práva

Pracovné predpisy a práva

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú vykonávať prácu čo najlepšie podľa ich schopností a vedomostí, rozvíjať tvorivú iniciatívu a prehlbovať si kvalifikáciu.

Diskriminácia, obťažovanie a neúctivé správanie v akejkoľvek forme je v spoločnosti zakázané, a to aj v procese prijímania zamestnancov.

Zamestnanci a zamestnávateľ sú povinní riadne si plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Zamestnanci majú práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a bez akejkoľvek priamej či nepriamej diskriminácie. Podrobnosti upravuje ust. § 13 Zákonníka práce a zákona č.365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“).

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odbornú prípravu a pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú také pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, pôrodom, starostlivosťou o dieťa po pôrode a osobitným vzťahom k dieťaťu po jeho narodení. Ženám a mužom sa poskytujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať sociálnu funkciu pri výchove a starostlivosti o deti.

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

Ľudské práva a slobody

Spoločnosť rešpektuje a chráni ľudské práva vrátane práv menšín a pôvodných obyvateľov, ako aj práv žien.

Všetky formy nútenej práce, ako aj všetky formy moderného otroctva alebo iné formy nadvlády alebo útlaku na pracovisku sú v Spoločnosti zakázané.

Spoločnosť nebude využívať nútenú alebo nedobrovoľnú prácu ani z nej mať prospech. Všetci zamestnanci majú počas zamestnania voľný pohyb. Osobné/ pracovné doklady alebo vyplatenie náhrady mzdy nemožno zadržať.

Spoločnosť rešpektuje ľudské práva a slobody, ktoré zaručujú nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia, uznáva právo na rešpektovanie súkromného a osobného života zamestnanca a riadi sa Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Listinou základných práv EÚ, Ústavou SR, Občianskym zákonníkom a ďalšími platnými právnymi predpismi týkajúcimi sa ľudských práv a slobôd.

Právo zamestnancov na súkromie na pracovisku je obmedzené právom zamestnávateľa a jeho oprávnenými záujmami, medzi ktoré nepochybne patrí ochrana majetku ako aj právo podnikať.

Mladiství a detská práca

Vzhľadom na charakter podnikania je prijateľný minimálny vek zamestnancov Spoločnosti 18 rokov. V prípade nevyhnutnosti sa zamestnávanie mladistvých riadi nižšie uvedenými predpismi.

Spoločnosť pri prijímaní do zamestnania overuje vek zamestnanca predložením identifikačného dokladu s fotografiou (občiansky preukaz, pas). V prípade nevyhnutnosti zamestnávania mladistvých sa Spoločnosť riadi ZP §171 - §176 a je povinná dodržiavať všetky ustanovenia právnych predpisov upravujúcich zamestnávanie mladistvých.

Spoločnosť môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácou, ktorá je primeraná ich fyzickému a duševnému vývoju, neohrozuje ich morálku a poskytuje im zvýšenú starostlivosť pri práci.

Spoločnosť je povinná vytvárať priaznivé podmienky pre všestranný rozvoj fyzických a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok súvisiacich s mladistvými Spoločnosť úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých. Má povinnosť viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Záznam obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

Spoločnosť nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť ani dohodnúť núdzové práce a mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré s prihliadnutím na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú neprimerané, nebezpečné alebo škodlivé pre jeho zdravie. Rovnako sa nesmú mladiství zamestnanci zamestnávať ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri výkone ktorých by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spolupracovníkov alebo iných osôb.

Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do ukončenia obdobia školského vyučovania posledného školského roka povinnej školskej dochádzky je zakázaná.

Antidiskriminácia

Spoločnosť je povinná zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v zmysle zmien a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

V pracovnoprávnych vzťahoch je zakázaná diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, rodinného stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, činnosti v odborovej organizácii, národneho alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, pohlavia alebo iného postavenia, alebo z dôvodu oznamovania trestnej činnosti alebo inej protispoločenskej činnosti.

Výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na úkor druhého účastníka pracovného pomeru alebo spoluzamestnancov.

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nedodržaním podmienok pre výkon práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, neoprávneným zásahom do súkromia zamestnanca, neoprávneným zákazom zachovávať mlčanlivosť o pracovných podmienkach alebo zákazom vykonávať inú zárobkovú činnosť, ako aj v súvislosti s porušovaním práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takéhoto konania a odstrániť jeho následky.

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

Sťažnosť v súvislosti s porušením vyššie uvedených zásad podáva Spoločnosti zamestnanec prostredníctvom svojho nadriadeného, prípadne podaním na personálne oddelenie zodpovednej osobe.

Politika zdravia a bezpečnosti

Spoločnosť zaviedla politiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s cieľom zabezpečiť trvalo udržateľnú hodnotu života poskytovaním bezpečného a zdravého pracovného prostredia v spojení s prevenciou potenciálnych nehôd, ktoré sa môžu vyskytnúť počas všetkých výrobných a nevýrobných operácií spoločnosti. Táto politika bola vytvorená na základe zákonov a nariadení týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a spoločnosť má zavedený a používa efektívny a certifikovaný systém manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa EN ISO 45001 : 2018.

GDPR – Ochrana osobných údajov

Spoločnosť môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a odbornou praxou zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú má zamestnanec vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Spoločnosť nesmie bez závažných dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti Spoločnosti narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa jeho sledovaním bez upozornenia alebo preverovaním listov adresovaných zamestnancovi ako súkromnej osobe.

Spoločnosť sa zaväzuje spracúvať osobné údaje zamestnanca v súlade s ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov upravujúcich ochranu osobných údajov, najmä s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), zákon č.18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a všetkými všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré ich zrušujú, nahrádzajú alebo vykonávajú, a to tak, aby neboli porušené práva zamestnanca.

Spoločnosť pri uzatváraní pracovnej zmluvy upozorní zamestnanca, že zamestnávateľ má zavedený kontrolný mechanizmus (kamerový systém), ktorý by mohol narušiť súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa. Podrobnosti o tomto kontrolnom mechanizme upravuje vnútorný predpis zamestnávateľa.

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

Spoločnosť informuje (upozorňuje) zamestnanca pri uzatváraní pracovnej zmluvy, že pri kontrole efektívnosti práce zamestnanca môže sledovať používanie internetu a kontrolovať návštevnosť internetu a webových stránok v pracovnom čase na pracovnom nástroji Spoločnosti.

Whistleblowing

Spoločnosť má mechanizmus na oznamovanie priestupkov s primeranou ochranou oznamovateľov pred pomstou alebo odvetnými opatreniami.

Spoločnosť postupuje v súlade so zákonom 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Systém ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti je popísaný v organizačnej smernici MP 04-3-04 Zásady podávania, preverovania a evidencie podnetov protispoločenskej činnosti, ktorá je zverejnená na informačnej tabuli a v spoločnom adresári Hyundai Steel Slovakia.

Za oznamovanie a vybavovanie podnetov na protispoločenskú činnosť, ako aj akýchkoľvek námietok a pripomienok súvisiacich s pracovno-právnymi záležitosťami zodpovedajú pracovníci personálneho oddelenia spoločnosti.

Environmentálna zodpovednosť

Všetci sme zodpovední za ochranu životného prostredia. Ako Spoločnosť budeme dodržiavať všetky právne predpisy a nariadenia na ochranu životného prostredia. Zaviazali sme sa zabezpečiť, že dopady našich prevádzok na životné prostredie sa znížia všade, kde je to možné. Budeme monitorovať a vyhodnocovať negatívne vplyvy našich prevádzok na životné prostredie a vždy ich budeme riešiť a snažiť sa ich zlepšovať. Zaviazali sme sa presadzovať najlepšie postupy v odvetví vždy, keď je to možné.

Spoločnosť implementuje environmentálnu politiku a prevádzkuje efektívny a certifikovaný systém environmentálneho manažérstva podľa ISO 14001.

Spoločnosť pracuje na optimalizácii a minimalizácii ekologickej stopy, spotreby zdrojov a dopadu na životné prostredie.

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

Riadenie a Finančná zodpovednosť

Spoločnosť sa sústreďuje na hlbšie prepojenie každodenného fungovania spoločnosti a strategického prepojenia s obchodnými cieľmi. Zodpovednosť v oblasti riadenia je postavená na merateľnosti a kvantifikovateľných cieľoch.

Spoločnosť má zavedený a používa Systém manažérstva kvality, ktorý je v súlade s európskou normou EN ISO 9001:2015 a IATF 16949:2016, a prijala zodpovednosť za ich efektívnosť.

Spoločnosť nesie finančnú zodpovednosť a obchodné rokovania vykonáva transparentne a riadne ich dokumentuje. Finančné informácie sú zaznamenané presne a spoľahlivo, aby verne odrážali obchodné operácie s úplnými správami.

Zverejňovanie finančných a nefinančných informácií je v súlade so slovenskými zákonmi a nariadeniami, ktoré sú všeobecne známe a verejne dostupné a sú v súlade s legislatívou EU.

Zamestnanci spoločnosti sú povinní tieto zákony, nariadenia a ich zmeny pravidelne kontrolovať, dodržiavať a takisto dodržiavať všetky zákonom stanovené lehoty .

V rozsahu, v akom sa spoločnosť Hyundai Steel Slovakia s.r.o. dostane k informáciám týkajúcich sa obchodných partnerov spoločnosti, ktoré sú buď označené ako dôverné, alebo sú svojou povahou jednoznačne dôverné (ďalej len „Dôverné informácie“), zaväzuje sa spoločnosť zachovávať mlčanlivosť o Dôverných informáciách a neposkytovať Dôverné informácie tretím osobám bez súhlasu dotknutých strán.

Spoločnosť je oprávnená zverejniť Dôverné informácie, ak to vyžaduje zákon, alebo v súlade s platným právom, súd alebo vládny, regulačný alebo iný príslušný orgán. Takéto zverejnenie sa nepovažuje za porušenie povinnosti mlčanlivosti.

Pokiaľ to platné právo nezakazuje, spoločnosť vynaloží všetko primerané úsilie na to, aby vopred informovala dotknutú stranu o akomkoľvek takomto zverejnení. V opačnom prípade spoločnosť informuje dotknutú stranu o takomto zverejnení ihneď po zverejnení.

Spoločnosť sa tiež zaväzuje, pokiaľ to neprikazuje zákon, nezverejňovať informácie, ktoré by mohli ohroziť konkurencie schopnosť alebo narušiť duševné vlastníctvo tretích strán a jednotlivcov.

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.

Naše aktivity smerujeme k podnikaniu v zmysle trvalo udržateľného rozvoja a vysoko konkurencieschopného sociálneho trhového hospodárstva a ako Spoločnosť sa zaväzujeme prijímať zodpovedné stratégie, robiť také rozhodnutia a vykonávať také aktivity, ktoré sú žiadúce z hľadiska cieľov a hodnôt celej spoločnosti.

Spoločnosť bude povzbudzovať všetky zainteresované strany, s ktorými máme obchodné vzťahy, vrátane našich dodávateľov, partnerov a celého ich dodávateľského reťazca, aby konali v súlade s týmto Kódexom obchodnej etiky a správania.

Žilina 29.10.2024

Young Hoon Jang
CEO

Kanály na hlásenie podnetov:

Web: https://hyundai-steel.sk/

Oddelenie: Hyundai Steel Slovakia, HR tím

E-mail: junasova@hyundai-steel.com

Tel: +421 902 324 682

Poštová adresa: Hyundai Steel Slovakia, Mobis ulica 417/1A, Gbeľany

Iné: Schránka na návrhy umiestnená v spoločnosti

QR kód :

Revízia 1: November 2025

Michal Belúch/General Affairs/2026-11-03 17:44 * This document is information assets of Hyundai Steel Co., Ltd. So you will not be able to reprint or distribute or take out.