

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA / COLLECTIVE AGREEMENT

**SUNGWOO HITECH s.r.o.**

Na Rovince 895, 720 00 Ostrava – Hrabová, IČ:  
268 69 918

Jednající panem/Acting by Mr. Jin Ook KIM,  
jednatel společnosti/company Director

**I-ZONE CZECH s.r.o.**

K Zyfu 910, 720 00 Ostrava – Hrabová, IČ: 278  
53 438

Jednající panem/Acting by Mr. Jin Ook KIM,  
jednatel společnosti/company Director

**(dále společně také jako „SW“, popřípadě „zaměstnavatel“)**

**a / and**

**Základní organizace OS KOVO Sungwoo Hitech,**

No: 03–3056, IČ: 751 14 429

Na Rovince 895, 720 00 Ostrava – Hrabová

Jednající panem/Acting by Mr. Jiří Sabo

Předsedou odborové organizace/Chair of Labor Union

**(dále také jako „LU“, popřípadě „odborní“)**

*spolu uzavřeli tuto Kolektivní smlouvu / have concluded this Collective Agreement*

*Memorandum*

*Zúčastněné strany uzavírají tuto kolektivní smlouvu jako projev společného úsilí o vytvoření harmonického prostředí pro všechny zaměstnance, jelikož se shodují na tom, že jedině spokojení zaměstnanci mohou odvádět pracovní výkony v požadované kvalitě, a tak vytvářet hodnoty, které umožní efektivní fungování zaměstnavatele a upevní tak jeho postavení na trhu. Zároveň tímto zaměstnavatel deklaruje svůj zájem oceňovat všechny zaměstnance za jejich podíl na úspěchu společnosti. Zúčastněné strany si také uvědomují potřebu zachování sociálního smíru, k čemuž se touto kolektivní smlouvou zavazují příslibem společného jednání a hledání nejvhodnějších řešení v budoucnou vzniklých situacích.*

*Memorandum*

*The parties conclude this collective agreement as a manifestation of their joint efforts to create a harmonious environment for all employees, as they agree that only satisfied employees can perform their work in the required quality, thus creating values that will enable the employer to function effectively and strengthen its position in the market. At the same time, the employer hereby declares its interest in appreciating all employees for their contribution to the company's success. The parties also recognize the need to maintain social harmony, to which they commit themselves by this collective agreement by promising to act together and find the most appropriate solutions to situations that arise in the future.*

## OBSAH / CONTENTS

**1. Základní ustanovení**

- 1.1. Předmět a závaznost kolektivní smlouvy
- 1.2. Legislativní soulad
- 1.3. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy
- 1.4. Činnost LU
- 1.5. Pracovníprávní ochrana odborových funkcionářů
- 1.6. Právo na spolurozhodování
- 1.7. Právo na projednání
- 1.8. Právo na informování
- 1.9. Právo kontroly odborovými orgány

**2. Odměňování zaměstnanců**

- 2.1. Obecná ustanovení
- 2.2. Zařazování zam. do profesí, f-cí a tarifních stupňů
- 2.3. Základní mzda
  - 2.3.1. Mzdové tarify
  - 2.3.2. Věrnostní příplatek
  - 2.3.3. Mzda zaměstnance a mzdový výměř
  - 2.3.4. Pracovní doba
  - 2.3.5. Kratší pracovní doba
  - 2.3.6. Agenturní zaměstnávání
- 2.4. Mzdový vývoj
- 2.5. Příplatky ke mzdě
  - 2.5.1. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas
  - 2.5.2. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek
  - 2.5.3. Mzda za noční práci
  - 2.5.4. Mzda a příplatek za práci ve zt. prac. prostředí
  - 2.5.5. Mzda za práci v sobotu a neděli
  - 2.5.6. Mzda za práci v nep/ner. pracovním režimu
  - 2.5.7. Příplatky za svaňování
  - 2.5.8. Příplatky za VZV a jeřáb
  - 2.5.9. Příplatky za vedení lisovací linky
  - 2.5.10. Příplatky za vedení
- 2.6. Splatnost mzdy
- 2.7. Pravidla pro poskytování bonusů a jiných odměn
  - 2.7.1. Měsíční bonus
  - 2.7.2. Letní a zimní bonus
  - 2.7.3. Pracovní výročí

**3. Pracovníprávní vztahy**

- 3.1. Pracovní poměr
- 3.2. Dovolena
- 3.3. Odstupné nad zákonný rámec
- 3.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých

**4. Sociální oblast a péče o zaměstnance**

- 4.1. Závodní stravování
- 4.2. Penzijní připojištění zaměstnanců
- 4.3. Benefit program (Multisport a Cafeteria)

**5. Bezpečnost a ochrana zdraví**

- 5.1. Zajišťování BOZP zaměstnavatelem
- 5.2. Hodnocení stavu BOZP
- 5.3. Riziková pracoviště a práce
- 5.4. Osobní ochranné pracovní prostředky
- 5.5. Ochranné a náhradní nápoje
- 5.6. Kontrola vlivu alkoholu a jiných návykových látek

**6. Závěrečná a přechodná ustanovení****Příloha č.1**

- Mzdové tarify
- Měsíční bonus
- Tabulka pro hodnocení pololetních bonusů

**1. Basic provisions**

- 1.1. Subject and binding nature of the collective agreement
- 1.2. Legislative compliance
- 1.3. Validity and effectiveness of the collective agreement
- 1.4. LU activities
- 1.5. Labor law protection of union officials
- 1.6. Right to co-determination
- 1.7. Right to negotiation
- 1.8. Right to information
- 1.9. Right to control by union bodies

**2. Employee remuneration**

- 2.1. General provisions
- 2.2. Classification of empl. into professions, and tariff levels
- 2.3. Basic wage
  - 2.3.1. Wage tariffs
  - 2.3.2. Loyalty bonus
  - 2.3.3. Employee wage and wage assessment
  - 2.3.4. Working hours
  - 2.3.5. Shorter working hours
  - 2.3.6. Agency employment
- 2.4. Wage development
- 2.5. Wage supplements
  - 2.5.1. Wage or compensatory time off for overtime work
  - 2.5.2. Wage, comp. time or wage comp. for a public holiday
  - 2.5.3. Wage for night work
  - 2.5.4. Wage and surch. work in a dif. working environment
  - 2.5.5. Wage for work on Saturdays and Sundays
  - 2.5.6. Wage for continuous or unev. distributed work regime
  - 2.5.7. Welding surcharges
  - 2.5.8. Forklift and crane surcharges
  - 2.5.9. Forklift and crane surcharges
  - 2.5.10. Forklift management surcharges
- 2.6. Due date of wages
- 2.7. Rules for providing bonuses and other rewards
  - 2.7.1. Monthly bonus
  - 2.7.2. Summer and winter bonus
  - 2.7.3. Work anniversary

**3. Labor relations**

- 3.1. Employment
- 3.2. Vacation
- 3.3. Severance pay above the statutory framework
- 3.4. One-time compensation for survivors

**4. Social area and employee care**

- 4.1. Company catering
- 4.2. Employee pension insurance
- 4.3. Benefit program (Multisport and Cafeteria)

**5. Safety and health protection**

- 5.1. Ensuring BOZP by the employer
- 5.2. Assessment of the state of BOZP
- 5.3. Risky workplaces and work
- 5.4. Personal protective equipment
- 5.5. Protective and replacement drinks
- 5.6. Control of alcohol or other addictive substances

**6. Final and transitional provisions****Exhibit No. 1**

- Wage tariffs
- Monthly bonus
- Table for evaluating semi-annual bonuses

## **1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**

### **1.1. Předmět a závaznost kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva (dále také jako: „KS“) je závazná pro smluvní strany i pro všechny jejich případné nástupce. Uzavřením této KS vyjadřují smluvní strany vůli o udržení a utváření vzájemných vztahů založených na důvěře a snaze o udržení dobrých, otevřených a harmonických vztahů.

#### **Smluvní strany deklarují společnou vůli:**

1. Společným úsilím dosáhnout dlouhodobé prosperity Zaměstnavatele, dosažení, udržování a postupné zlepšování pracovních podmínek.

2. Vykonávat svou činnost na základě vzájemné důvěry, za jasně srozumitelných pravidel a postupů, vzájemného uznání, ve kterých se odráží práva a povinnosti obou smluvních stran.

### **1.2. Legislativní soulad**

Ustanovení této KS vychází ze zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání, mezinárodních úmluv, jimiž je Česká republika vázána a dalších obecně závazných právních předpisů.

V případě nesouladu této KS s obecně závaznými právními předpisy zůstává smlouva jako celek v platnosti, je však neplatná v částech, které takovým předpisům odporují.

## **1. BASIC PROVISIONS**

### **1.1. Subject and binding nature of the collective agreement**

Collective agreement (hereinafter also as: "KS") is binding on the contracting parties and all their possible successors. By concluding this KS, the contracting parties express their will to maintain and form mutual relations based on trust and the effort to maintain good, open and harmonious relations.

#### **The parties declare their common will:**

1. Through joint efforts to achieve the long-term prosperity of the Employer, the achievement, maintenance, and gradual improvement of working conditions.

2. To carry out their activities based on mutual trust, under clearly understandable rules and procedures, mutual recognition, which reflect the rights and obligations of both contracting parties.

### **1.2. Legislative compliance**

The provisions of this KS are based on the Labor Code, the Act on Collective Bargaining, international conventions by which the Czech Republic is bound, and other generally binding legal regulations.

In the event of inconsistency of this Collective Agreement with generally binding legal regulations, the agreement remains in force as whole, but is invalid in the parts that contradict such regulations.

### 1.3. Platnost a účinnost KS

1. Tato KS nabývá platnosti dnem jejího podpisu a účinnosti dne 1.1.2025, je platná do 31.12.2028.

Účinnost závazků trvá až do dne účinnosti příští KS, případně jejich dodatků, nejpozději však do 30.6.2029, nedohodnou-li se obě smluvní strany jinak.

2. Účinnost části 2. této KS (Odměňování zaměstnanců) se, bez ohledu na předchozí článek, sjednává na dobu od 1.1.2025 do 31.12.2025. Smluvní strany se dohodly, že budou každoročně jednat o nových podmínkách odměňování zaměstnanců tak, aby nové podmínky vstoupily v platnost vždy nejpozději k 1.1. následujícího kalendářního roku.

3. Ustanovení KS se vztahují na všechny zaměstnance SW bez ohledu na jejich odborovou organizovanost.

### 1.4. Činnost LU

1. LU a jejich členové mohou provádět veškeré odborové aktivity svobodně, v souladu s touto KS a právními předpisy. Kromě výjimek schválených SW není povoleno konání odborových aktivit v pracovní době.

2. Při činnostech jménem LU v průběhu pracovní doby mzda, popř. náhrada mzdy zaměstnanci obecně nepřísluší. Výjimkou jsou aktivity dohodnuté předem, včetně případné náhrady mzdy.

3. K běžné činnosti LU zaměstnavatel uvolní členy výboru LU v následujícím rozsahu:

- Předsedu LU v rozsahu celé týdenní pracovní doby.
- Hospodáře LU nejméně jeden pracovní den za měsíc.
- Ostatní členy výboru LU vždy první pondělí v daném měsíci, a to za účelem provedení pravidelných jednání výboru LU.
- Pověřeného zástupce BOZP nejméně 4 hodiny za kalendářní měsíc.

### 1.3. KS validity and effectiveness

1. This KS shall enter into force on the date of its signing and is effective on 1.1.2025 and is valid until 31.12.2028.

The obligations remain in force until the date of the next KS, or any amendments thereto, or no later than 30.6.2029, unless both contracting parties agree otherwise.

2. The effectiveness of Part 2 of this KS (Employee Remuneration) is, regardless of the previous article, agreed for the period from 1.1.2025 to 31.12.2025. The contracting parties have agreed to negotiate new conditions for employee remuneration annually so that the new conditions always enter into force no later than 1.1. of the following calendar year.

3. Provisions of the KS apply to all SW employees regardless of their union membership.

### 1.4. LU activities

1. LU and their members may carry out all labor union activities freely, in accordance with this KS and legal regulations. Except for exceptions approved by SW, labor union activities are not permitted during working hours.

2. When carrying out activities on behalf of LU during working hours, employees are generally not entitled to wages or wage compensation. The exception is activities agreed in advance, including possible wage compensation.

3. SW shall release members of LU board to following extent for LU regular activities:

- LU Chair to the extent of the entire weekly working hours.
- LU treasurer for at least one working day per month.
- Other members of LU board always the first Monday of given month, to hold regular meetings of LU board
- The authorized OHS representative for at least 4 hours per calendar month.

4. SW uvolní členy výboru LU za účelem účasti na školení pořádaném LU v rozsahu max. 10 pracovních dnů v kalendářním roce na jednoho člena, vždy na základě písemné žádosti doručené SW nejpozději 5 pracovních dní předem. Doba uvolnění je posuzována jako pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu a zaměstnanci za ni přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Tato doba je zároveň posuzována jako odpracovaná doba.

5. SW poskytne odborové organizaci bezplatně kancelář s obvyklým vybavením (kopírka, PC s přístupem na internet) a bude hradit náklady na údržbu a technický provoz.

6. LU mohou pro svou činnost používat prostory SW a její majetek, po předchozím schválení SW.

7. SW poskytne LU roční příspěvek na běžný provoz a financování činností, ke kterým jsou Odbory zřízeny, ve výši minimálně 400 000 Kč ročně. Částka je splatná nejpozději do konce kalendářního roku, za který příspěvek náleží.

8. V areálu SW zveřejňují LU své informace pouze na místech SW schválených, přičemž SW do jejich obsahu nezasahuje. LU nezveřejní informace nepravdivé, poškozující dobrou pověst SW, případně poškozující dobrou pověst jednotlivých zaměstnanců SW. Smluvní strany se zavazují zdržet se prezentace jakýchkoliv politických či náboženských aktivit.

#### **1.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů**

V případě jakéhokoliv rozvázání pracovního poměru člena orgánu LU ze strany SW v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení je SW povinen požádat LU o předchozí souhlas k takovému rozhodnutí. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže LU písemně neodmítla udělit SW souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj SW požádána (§ 61 odst. 2 ZP).

4. SW shall release members of LU board for the purpose of participating in training organized by LU for a maximum of 10 working days per calendar year per member, always based on a written request delivered to SW no later than 5 working days in advance. The period of release is considered as time off for other act in general interest and the employee is entitled to wage compensation in the amount of average earnings. This period is also considered as time worked.

5. SW shall provide LU with an office with the usual equipment (copier, PC with Internet access) free of charge and shall cover the costs of maintenance and technical operation.

6. LU may use the premises of SW and its property for their activities, after prior approval by SW.

7. SW shall provide LU with an annual contribution for the current operation and financing of the activities for which the Labor Unions are established, in the amount of at least CZK 400,000 per year. The amount is payable no later than the end of the calendar year for which the contribution is due.

8. Within SW premises, LU publish their information only in places approved by SW, and SW does not interfere with their content. LU will not publish false information that damages the good reputation of SW, or damages the good reputation of individual SW employees. The contracting parties undertake to refrain from presenting any political or religious activities.

#### **1.5. Labor law protection of union officials**

In the event of any termination of the employment of a member of LU board by SW during their term of office and within one year after its end, is SW obliged to ask LU for prior consent to such a decision. Prior consent is also considered if the LU has not refused in writing to grant the SW consent within 15 days of the date on which the SW was requested to do so (Section 61(2) of the ZP).

Jestliže LU odmítla udělit souhlas podle § 61 odst. 2 ZP, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na SW nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

### **1.6. Právo na spolurozhodování**

1. Spolurozhodováním se rozumí vzájemný vztah mezi LU a SW, kdy je k provedení určitého právního úkonu či k přijetí opatření zaměstnavatele vyžadován předchozí souhlas LU. Závěry a stanoviska jsou zaznamenány v zápise. Obě smluvní strany pak informují na základě společně odsouhlasených bodů dotčené zaměstnance.

2. LU má právo spolurozhodovat se SW v následujících oblastech:

- a) stanovení zásad tvorby rozpočtu a užití prostředků na úhradu sociálních nákladů,
- b) určení hromadného čerpání dovolené a stanovení rozvrhu čerpání dovolené,
- c) vydávání a změny pracovního řádu,
- d) organizace prověrek BOZP,
- e) určení, zda se jedná o neomluvené zameškání práce,
- f) písemné vymezení vážných provozních důvodů na straně SW nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce pro účely uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou,
- g) určování rozsahu pracovního volna s poskytnutím náhrady mzdy po dobu vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance.

If LU refused to grant consent pursuant to Section 61(2) of the ZP, the notice or immediate termination of employment is invalid for this reason. However, if the other conditions for notice or immediate termination are met and the court in the dispute pursuant to Section 72 of the ZP finds that SW cannot be fairly required to continue to employ the employee, the notice or immediate termination of the employment relationship is valid.

### **1.6. Right to co-determination**

1. Co-determination means the mutual relationship between LU and SW, where the prior consent of LU is required for the performance of a certain legal act or for the adoption of measures by the employer. The conclusions and opinions are recorded in the minutes. Both contracting parties then inform the employees concerned based on jointly agreed points.

2. LU has the right to co-decision with SW in the following areas:

- a) determining budgeting principles and use of funds to cover social costs,
- b) determining the collective use of leave and determining the schedule of leave use,
- c) issuing and amending work code,
- d) organizing health and safety inspections,
- e) determining whether it is an unexcused absence from work,
- f) specifying in writing serious operational reasons on the part of SW or reasons based on the special nature of the work for the purposes of concluding fixed-term employment relationships,
- g) determining the extent of leave with the provision of wage compensation for the period of sending employees to the funeral of a co-employee.

### 1.7. Právo na projednání

1. Projednáním se rozumí jednání mezi LU a SW, kdy po výměně vzájemných stanovisek a vysvětlení je cílem dosáhnout vzájemné shody (např. ohledně interních směrnic, postupů atp.). SW je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu, aby je LU mohla posoudit. Závěry a stanoviska jsou zaznamenány v zápise. Obě smluvní strany pak informují na základě společně odsouhlasených bodů dotčené zaměstnance.

2. LU a SW projednávají záležitosti vyplývající ze zákonných předpisů před tím, než SW vydá své rozhodnutí.

3. LU má právo na projednání se SW zejména v těchto oblastech:

- a) opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- b) ekonomická situace a pravděpodobný hospodářský vývoj SW,
- c) množství práce, pracovní tempo a změny organizace práce,
- d) racionalizační, nebo organizační opatření ovlivňující zaměstnanost,
- e) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem,
- f) systém odměňování, hodnocení, školení a vzdělávání zaměstnanců,
- g) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí v oblasti péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- h) bezpečnost a ochrana zdraví při práci v rozsahu stanoveném v ZP.

### 1.7. Right to discussion

1. Discussion means a meeting between LU and SW, where, after exchanging mutual opinions and explanations, the aim is to reach a mutual agreement (e.g. regarding internal guidelines, procedures, etc.). SW is obliged to provide information in sufficient time for LU to assess it. Conclusions and opinions are recorded in the minutes. Both parties then inform employees concerned based on the jointly agreed points.

2. LU and SW discuss matters arising from legal regulations before SW issues its decision.

3. LU has the right to negotiate with SW especially in the following areas:

- a) measures relating to a larger number of employees,
- b) economic situation and probable economic development of SW,
- c) amount of work, work pace and changes in the organization of work,
- d) rationalization or organizational measures affecting employment,
- e) termination or immediate termination of the employment with an employee,
- f) system of remuneration, evaluation, training and education of employees,
- g) measures to create conditions for the employment of natural persons, in particular minors, persons caring for a child under 15 years of age and natural persons with disabilities, including essential matters in employee care, measures to improve occupational hygiene and the working environment, organizing the social, cultural and physical needs of employees,
- h) safety and health protection at work to the extent specified in the ZP.

### **1.8. Právo na informování**

1. SW je povinen poskytnout LU informace a nezbytné údaje v rozsahu ustanovení § 279 ve znění platném k datu podpisu této KS, a to v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby je LU mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání.

2. SW informuje LU o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních, které ovlivňují zaměstnanost, zejména o opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP.

3. V případech hromadného propouštění, postupuje zaměstnavatel v souladu s § 62 ZP, přičemž bude s odborovou organizací jednat tak, aby dosáhl shody zejména o přijatých opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

### **1.9. Právo kontroly odborovými orgány**

LU přísluší právo kontroly v rozsahu §321–323 ZP, k tomuto umožní SW vstup na pracoviště, je-li to k účelu kontroly nutné. V případě zjištění nedostatků sjedná SW neprodleně nápravu.

### **1.8. Right to information**

1. SW is obliged to provide LU with information and necessary data within the scope of the provisions of Section 279 as amended on the date of signing this KS, in sufficient advance and in an appropriate manner so that LU can assess them and, if necessary, prepare for the discussion.

2. SW informs LU about intended structural changes, rationalization or organizational measures that affect employment, in particular about measures in connection with mass layoffs of employees pursuant to Section 62 of the Employment Act.

3. In cases of mass layoffs, the employer shall proceed in accordance with Section 62 of the Employment Act, and shall negotiate with LU to reach agreement, in particular, on the measures adopted aimed at preventing or limiting mass layoffs, mitigating their adverse consequences for employees, in particular the possibility of their placement in suitable employment at other workplaces of the employer.

### **1.9. Right of inspection by labor union bodies**

LU has the right of inspection within the scope of §321–323 of the ZP, for which SW will allow entry to the workplace if necessary for the purpose of inspection. In the event of deficiencies being identified, SW will immediately arrange for correction.



## **2. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ**

### **2.1. Obecná ustanovení**

1. Zaměstnanci přísluší mzda za vykonanou práci. Mzdou za vykonanou práci se rozumí i mzda při odborném školení a pravidelném přezkušování nařízeném SW jako povinnost vyplývající z výkonu sjednané práce podle příslušných předpisů.

2. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

3. Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnanci za práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady.

4. Mzdy a odměny zaměstnanců se stanoví podle této kolektivní smlouvy.

### **2.2. Zařazování zaměstnanců do profesí, funkcí a tarifních stupňů**

1. Podle charakteru pracovní činnosti se zaměstnanci zařazují do kategorií Factory (továrna) a Office (kancelář).

2. Zaměstnanci se zařazují podle vykonávané práce do příslušných tarifních stupňů, definovaných druhem práce, popřípadě specifickým popisem pracovní náplně.

3. Podkladem pro zařazování zaměstnanců do profesí, funkcí a tarifních stupňů je charakteristika pracovní činnosti, případně jiný adekvátní popis pracovního místa. Zaměstnanec musí být s takovýmto popisem seznámen před započítáním práce.

## **2. EMPLOYEES' REMUNERATION**

### **2.1. General provisions**

1. Employee is entitled to a wage for the work performed. Wage for the work performed also include wages for professional training and regular testing ordered by SW as obligation arising from performance of agreed work in accordance with relevant regulations.

2. Employees who perform same work of equal value are entitled to same wage. Same work or work of equal value means work of equal or comparable complexity, responsibility and effort, which takes place under the same or comparable working conditions, with the same or comparable working abilities and work capacity of the employee and with the same or comparable work performance and work results, in an employment relationship with the same employer.

3. Wages mean monetary payments or payments of monetary value provided to the employee for work. Payments provided in accordance with special regulations in connection with employment, in particular wage compensation, severance pay, travel allowances, are not considered wages.

4. Wages and rewards of employees are determined in accordance with this collective agreement.

### **2.2. Classification of employees into professions, functions and tariff levels**

1. According to the nature of the work activity, employees are classified into the categories Factory and Office.

2. According to the work performed, employees are classified into the relevant tariff levels, defined by the type of work or by a specific job description.

3. The basis for classifying employees into professions, functions and tariff levels is the characteristics of the work activity or another adequate job description. The employee must be familiar with such a description before starting work.

## 2.3. Základní mzda

### 2.3.1. Mzdové tarify

1. Zaměstnancům náleží základní mzdový tarif dle vykonávaného druhu práce dle tabulky Mzdové tarify v příloze č. 1.

2. Pro zaměstnance, jejichž výkon práce vyžaduje mimořádné ohodnocení, může zaměstnavatel uplatnit smluvní mzdu, jejíž výše se sjednává nezávisle na mzdových tarifech.

### 2.3.2. Věrnostní příspěvek

Zaměstnanci náleží věrnostní příspěvek ve výši 600 Kč/rok, a to za každých odpracovaných 12 měsíců, až do maximálního příspěvku 9 000 Kč měsíčně.

a) Za odpracovanou dobu se považuje měsíc, v němž zaměstnanec odpracoval alespoň jednu celou směnu, popř. čerpal dovolenou, mateřskou dovolenou nebo měl pracovní neschopnost z titulu pracovního úrazu.

b) Pro tyto účely se do odpracovaných měsíců nezapočte jakákoliv dlouhodobá absence delší než 1 měsíc, dle definice § 191–206 ZP, s výjimkou mateřských dovolených či pracovních úrazů.

### 2.3.3. Mzda zaměstnance a mzdový výměr

Základní mzda zaměstnance je stanovena součtem hodnoty příslušného mzdového tarifu, jak uvedeno v bodě 2.3.1. a věrnostního příspěvku dle bodu 2.3.2.. Takto stanovená mzda se zaměstnanci vydává na samostatném dokumentu, tzv. mzdovém výměru.

### 2.3.4. Týdenní pracovní doba

Délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanců Factory ve všech pracovních režimech (mimo jiné také ve dvousměnném a jednosměnném režimu) se v souladu s § 79, odstavcem 3 ZP sjednává na 37,5 hodin, a to bez krácení mzdy zaměstnance.

## 2.3. Basic Wage

### 2.3.1. Wage tariffs

1. Employees are entitled to basic wage tariff according to type of work performed in line with the Wage Tariff table in Exhibit No. 1.

2. For employees whose work performance requires extraordinary evaluation, employer may apply contractual wage, the amount of which is negotiated independently of the wage rates.

### 2.3.2. Loyalty bonus

Employees are entitled to a loyalty bonus of CZK 600/year for every 12 months worked, up to a maximum contribution of CZK 9,000 per month.

a) Period of employment is considered the month in which employee worked at least one full shift, or took vacation, maternity leave or was incapacitated due to working injury is considered to be the period of employment.

b) For these purposes, any long-term absence longer than 1 month, as defined in Sections 191–206 of the ZP, except for maternity leave or working injuries, is not included in the months worked

### 2.3.3. Employee's wage and wage decree

Employee's basic wage is determined by the sum of the value of the relevant wage tariff, as stated in point 2.3.1. and the loyalty bonus according to point 2.3.2. The wage determined in this way is issued to the employee on a separate document, the so-called wage decree.

### 2.3.4. Weekly working hours

Length of stipulated weekly working hours of Factory employees in all working modes (among others also 2-shift and 1-shift schedules) is agreed to be 37.5 hours in accordance with Section 79, paragraph 3 of the ZP, without any reduction in employee's wage.

### 2.3.5. Kratší pracovní doba

V případě sjednání kratší pracovní doby dle § 80 ZP, přísluší zaměstnanci mzda odpovídající takto sjednané kratší pracovní době. Takto sjednaná kratší pracovní doba se také promítne do výše plnění dalších odměn dle této KS (např. měsíční bonus, pololetní bonus, jakékoliv jiné mimořádné bonusy, odměny za pracovní výročí, driver bonus atp.).

Kratší pracovní doba má také vliv na plnění dalších benefitů zaměstnavatele (např. příspěvek na penzijní připojištění, stravné, Benefit program atp.). V případech, kdy je kratší pracovní doba sjednána v rozsahu 80-99% stanovené týdenní pracovní doby, se příspěvek na stravné nekrátí.

### 2.3.6. Agenturní zaměstnávání

SW se zavazuje za dobu přidělení postupně převádět přidělené zaměstnance agentur práce z pozice Junior Operátor na pozici Operátor za předpokladu, že přidělení takového zaměstnance trvalo minimálně 6 měsíců, v této době odpracoval alespoň 750 pracovních hodin, nezaznamenal neomluvenou absenci, dosáhl požadovaných standardů pracovních výsledků, bez písemného napomenutí dle § 52 písmene g), popřípadě písmene f) ZP.

Převody dle těchto pravidel provede zaměstnavatel měsíčně, s účinností k 1. dni daného měsíce.

### 2.4. Mzdový vývoj

1. SW se zavazuje zabezpečit růst nominální mzdy zaměstnanců, za tímto účelem se smluvní strany dohodly, že budou každoročně jednat o nových podmínkách odměňování zaměstnanců tak, aby nové podmínky vstoupily v platnost vždy nejpozději k datu 1. ledna následujícího kalendářního roku.

2. SW seznámí zaměstnance nejpozději do 30 dnů od uzavření KS nebo dodatku KS s novým mzdovým výměrem.

### 2.3.5. Shorter working hours

In the event of shorter working hours under Section 80 of ZP, employee is entitled to a wage corresponding to the shorter working hours thus agreed upon. The shorter working hours also be reflected in amounts of other remunerations under this KS (e.g. monthly incentives, semester bonus, any other extraordinary bonuses, for work anniversary, driver bonus, etc.).

Shorter working hours also impact the fulfilment of other employer benefits (e.g. contribution to supplementary pension insurance, meal allowance, Benefit program, etc.). In cases the shorter working hours range 80-99% of the stipulated weekly working hours, the meal allowance contribution shall not be reduced.

### 2.3.6. Agency employment

SW undertakes to gradually transfer assigned agency employees from Junior Operator to Operator during the assignment period, provided that the assignment of such an employee lasted at least 6 months, during this time he/she worked at least 750 working hours, did not record any unexcused absences, achieved the required standards of work results, without a written warning pursuant to Section 52 letter g) or f) of ZP.

Transfers according to these rules will be carried out by the employer monthly, with effect from the 1st day of the given month.

### 2.4. Wage development

1. SW undertakes to ensure the growth of the nominal wage of employees; for this purpose, the contracting parties have agreed to negotiate new conditions for employee remuneration every year so that the new conditions always enter into force no later than January 1. of the following calendar year.

2. SW will inform employees of the new wage assessment no later than 30 days after the conclusion of the KS or the amendment to the KS.

## 2.5. Příplatky ke mzdě

Při výkonu práce v níže jmenovaných případech se poskytuje zaměstnancům příplatek za odpracovanou dobu takto:

### 2.5.1. Mzda a náhr. volno za práci přesčas

1. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se SW se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

2. Neposkytne-li SW zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek dle odstavce 1.

3. Případně-li práce přesčas na dny pracovního klidu zaměstnance, pak příplatek činí 40 %.

4. Koná-li zaměstnanec výjimečnou práci přesčas dle požadavku odběratele, jež byla předem oznámena v příslušném komunikačním portále odběratele, přísluší zaměstnanci motivační bonus ve výši 700 Kč za celou takto odpracovanou směnu v rozsahu 7,5 hodin. Tato odměna náleží zaměstnancům DI, TR a QA Residents.

## 2.5. Wage supplements

When performing work in the cases listed below, employees are provided with a supplement for the time worked as follows:

### 2.5.1. Wage or comp. for overtime work

1. For overtime work, employee is entitled to wage to which he was entitled for this period and a bonus of 25% of the average earnings, unless SW and the employee have agreed to provide compensatory leave to the extent of the overtime work instead of the supplement.

2. If SW does not provide employee with compensatory leave within three calendar months after the overtime work, the employee is entitled to a supplement in accordance with paragraph 1 to the achieved wage.

3. If the overtime work falls on the employee's days off, then the supplement is 40%.

4. If employee performs exceptional overtime work according to the customer's request, which was announced in advance in the customer's relevant communication portal, the employee is entitled to a motivational bonus of CZK 700 for the entire shift worked in this way in the extent of 7.5 hours. This reward belongs to employees of DI, TR and QA Residents.

### **2.5.2. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek**

1. Za práci ve svátek se poskytuje zaměstnancům mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto v době do tří kalendářních měsíců po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. SW se může se zaměstnancem dohodnout místo náhradního volna na poskytnutí příplatku. Příplatek přísluší ve výši:

- a) 100 % průměrného výdělku za svátky ve dnech 24., 25. a 26.12. kalendářního roku a fixní příplatek ve výši 1 000 Kč za každou odpracovanou směnu v těchto dnech,
- b) 100 % průměrného výdělku za ostatní svátky.
- c) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší úhrada části jeho měsíční mzdy za svátek.

### **2.5.3. Mzda za noční práci**

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 15 % průměrného výdělku. Noční práci je práce konaná v době mezi 22.00 a 6.00 hodinou.

### **2.5.4. Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Příplatek se poskytuje při výkonu prací ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí podle podmínek a ve výši, které jsou stanoveny ZP, a to dle návrhu kategorizace pracovních pozic a podle kontrolního zjištění Krajské hygienické stanice.

### **2.5.2. Wage, compensatory leave or wage compensation for a public holiday**

1. For work on a public holiday, employees are provided with a wage and compensatory leave to the extent of the work performed on the public holiday, that will be provided to them within three calendar months after the performance of work on the public holiday or at other agreed time. For the period of taking compensatory leave, employee is entitled to wage compensation of average earnings. SW may agree with the employee instead of compensatory leave to provide a supplement. The supplement is due in the amount of:

- a) 100% of the average earnings for public holidays on 24, 25 and 26 December of the calendar year and a fixed supplement of CZK 1,000 for each shift worked on these days,
- b) 100% of the average earnings for other public holidays.
- c) An employee who did not work because a public holiday fell on his usual working day is entitled to payment of part of his monthly wage for the public holiday.

### **2.5.3. Wage for night work**

For the period of night work, the employee is entitled to the wage achieved and a bonus of 15% of the average earnings. Night work is work performed between 10:00 p.m. and 6:00 a.m.

### **2.5.4. Wage and bonus for work in a difficult working environment**

The bonus is provided when performing work in a difficult and harmful environment according to the conditions and in the amount determined by the Health and Safety Act, according to the draft categorization of job positions and according to the inspection findings of the Regional Hygiene Station.

### **2.5.5. Mzda za práci v sobotu a neděli**

Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

### **2.5.6. Mzda za práci v nepřetržitém či nerovnoměrně rozloženém pracovním režimu**

Zaměstnancům pracujícím v nepřetržitém nebo nerovnoměrně rozloženém pracovním režimu, náleží příplatek ve výši 2 000 Kč/měsíc. Tento příplatek je krácen v případech, kdy zaměstnanec neodpracuje stanovený fond pracovní doby dle rozvrhu směn, stejně tak na jeho výši nemá vliv případná práce přesčas.

### **2.5.7. Příplatky za svařování**

1. Zaměstnancům konajícím svářečské práce (CO<sub>2</sub>, elektrický oblouk) náleží příplatek za tuto činnost ve výši 145, 180, 215 nebo 250 Kč za každou 8hodinovou směnu, případně 215, 270, 325 nebo 380 Kč za směnu trvající 12 hodin. Konkrétní výše příplatku se určuje dle hodnocení dovedností zaměstnance podle vnitřního předpisu SW. Za účelem podpory a zlepšování odborných dovedností zaměstnanců zajistí zaměstnavatel během kalendářního roku minimálně dva termíny přezkoušení, vždy ve 3. a 9. měsíci roku.

2. V případě svařování hliníku náleží příplatek ve výši 400 Kč za každou takto odpracovanou 8hodinovou směnu, případně 600 Kč za 12hodinovou směnu.

3. Zaměstnancům konajícím práce na linkách, kde probíhá robotické svařování, a i přes veškerá opatření jsou zde zhoršené respirační podmínky, obdrží příplatek ve výši 95 Kč za každou takto odpracovanou 8hodinovou směnu, případně 145 Kč za 12hodinovou směnu. Seznam těchto linek musí být dohodnut a aktualizován s LU vždy každý poslední měsíc v kvartálu.

4. Každé oddělení eviduje seznam zaměstnanců, kteří tyto práce v daném měsíci vykonávají. Tento seznam doručí na personální oddělení nejpozději poslední pracovní den daného kalendářního měsíce k zúčtování ve mzdě za daný měsíc.

### **2.5.5. Wage for work on Saturdays and Sundays**

For work on Saturdays and Sundays, the employee is entitled to wage achieved and a bonus of 10% of the average earnings.

### **2.5.6. Wage for work in a continuous or unevenly distributed work regime**

Employees working in a continuous or unevenly distributed work regime are entitled to a bonus of CZK 2,000/month. This bonus is reduced in cases where the employee does not work the specified working hours according to the shift schedule, and its amount is not affected by any overtime work.

### **2.5.7. Welding surcharges**

1. Employees performing welding work (CO<sub>2</sub>, electric arc) are entitled to CZK 145, 180, 215 or 250 for each 8-hour shift, or CZK 215, 270, 325 or 380 for a 12-hour shift. Specific amount is determined based on skills assessment in accordance with the internal SW regulation. To support and improve professional skills of employees, there are at least two examination dates during the calendar year, always in the 3rd and 9th months of the year.

2. In case of aluminum welding, employees are entitled to CZK 400 for each 8-hour shift worked, or CZK 600 for a 12-hour shift.

3. Employees who perform work on lines where robotic welding is performed and, despite all measures, respiratory conditions are worsened, will receive a supplement of CZK 95 for each 8-hour shift worked in this way, or CZK 145 for a 12-hour shift. The list of these lines must be agreed upon and updated with LU every last month of particular quarter.

3. Each department records a list of employees performing this work in a given month. This list will be delivered to HR department no later than the last working day of the given calendar month for wage settlement in the given month.

### **2.5.8. Příplatky za obsluhu motorových vozíků (VZV) a jeřábu**

1. Zaměstnanci (Operator – Senior Operator), jež obsluhují VZV, zavážecí vozíky či jeřáb, obdrží příplatek za výkon těchto prací ve výši 100 Kč za každou takto odpracovanou 8hodinovou směnu, případně 150 Kč za 12hodinovou směnu.

2. Každé oddělení eviduje seznam osob, které v daném měsíci tyto práce vykonávají. Tento seznam doručí na personální oddělení nejpozději poslední pracovní den daného kalendářního měsíce k zúčtování ve mzdě za daný měsíc.

### **2.5.9. Příplatky za vedení lisovací linky**

1. Zaměstnanci (Operator – Senior Operator), jež vykonávají pozici tzv. Line Leadera na oddělení Lisovny (Press), Střížny (Raw Material)) a oddělení Hot Stamping (HT), obdrží příplatek za vedení linky ve výši 140 Kč za každou takto odpracovanou 8hodinovou směnu, případně 210 Kč za 12hodinovou směnu.

2. Každé oddělení eviduje seznam osob, které v daném měsíci tyto práce vykonávají. Tento seznam doručí na personální oddělení nejpozději poslední pracovní den daného kalendářního měsíce k zúčtování ve mzdě za daný měsíc.

### **2.5.10. Příplatky za vedení**

1. Zaměstnanci dlouhodobě konající vedoucí pozici Team Leadera, popřípadě Supervizora, kteří na tuto pozici nemají formálně sjednaný druh práce v pracovní smlouvě, obdrží příplatek za vedení odpovídající tarifní mzdě dané vedoucí pozice, a to včetně příplatků, náhrad, či bonusů uvedených v čl. 2.7. této KS. Příplatek bude hrazen ve výplatě mzdy za příslušný kalendářní měsíc.

### **2.5.8. Surcharges for operating forklifts (VZV) and cranes**

1. Employees (Operator – Senior Operator) who operate forklifts, loading trolleys or cranes will receive a surcharge for performing these tasks in the amount of CZK 100 for each 8-hour shift worked, or CZK 150 for a 12-hour shift.

2. Each department keeps a list of persons performing these tasks in a given month. This list shall be delivered to HR department no later than the last working day of the given calendar month for wage settlement in the given month.

### **2.5.9. Surcharges for leading a pressing line**

1. Employees (Operator – Senior Operator) who perform the position of so-called Line Leaders in Press, Shearing (Raw Material) and Hot Stamping (HT) departments will receive a line management supplement of CZK 140 for each 8-hour shift worked in this way, or CZK 210 for a 12-hour shift.

2. Each department will keep a list of people performing these tasks in a given month. This list will be delivered to HR department no later than the last working day of the given calendar month for wage settlement in the given month.

### **2.5.10. Management supplements**

1. Employees holding the leadership position of Team Leader or Supervisor for a long time, who do not have a formally agreed type of work in the contract for this, will receive a supplement corresponding to the tariff wage for the given leadership position, including supplements, compensations or bonuses specified in Article 2.7. of this KS. The supplement will be paid in wage for the relevant calendar month.

## **2.6. Splatnost mzdy**

1. Mzda je splatná v českých korunách nejpozději v následujícím kalendářním měsíci buďto

a) na základě dohody se zaměstnancem bezhotovostním převodem, poukázáním příslušné částky na bankovní účet vedený v ČR nejpozději 12. den každého kalendářního měsíce.

b) v hotovosti v pracovní době na pokladně finanční úctárny nejpozději 15. den kalendářního měsíce.

2. Případně-li výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, je výplatním termínem první nejbližší následující pracovní den. Při vyúčtování mzdy je SW povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance je SW povinen předložit mu k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

## **2.7. Pravidla pro poskytování bonusů a jiných odměn**

SW vyplatí bonusy, jak je uvedeno níže, v případě řádného plnění pracovních povinností zaměstnanců.

## **2.6. Due date of wages**

1. Wage is payable in Czech crowns no later than the following calendar month either

a) based on an agreement with the employee by bank transfer, by transferring the relevant amount to a bank account maintained in the Czech Republic no later than the 12th day of each calendar month.

b) in cash during working hours at the cash desk of the Financial department no later than the 15th day of the calendar month.

2. If the pay date falls on a Saturday, Sunday or a public holiday, the pay date is the first closest following working day. When calculating wages, the SW is obliged to issue the employee a written document containing information on the individual components of the wage and on the deductions made. At the employee's request, SW is obliged to present the documents on the basis of which the wage was calculated for a review.

## **2.7. Rules for providing bonuses and other rewards**

SW will pay bonuses as set out below in the event of proper performance of employees' work duties.



**2.7.1. Měsíční bonus**

Zaměstnancům lze přiznat k základní mzdě bonus na základě hodnocení vedoucích zaměstnanců, a to dle kritérií, definovaných v této KS. Aktuální tabulka bonusového hodnocení je uvedena v příloze č. 1.

1. Bonus se skládá z těchto položek:

**a) Docházka** – bonus za řádnou docházku.

Hodnotí se každý pracovní den zvlášť, za který přísluší hodnota ve výši *“celková částka/počet pracovních dní v měsíci, zaokrouhlena na desítky korun”*. Podmínkou je 100 % odpracovaná doba daného pracovního dne. Nárok na bonus zůstává i v případě dovolené, překážky z rodinných důvodů (svatba, pohřeb), absence z důvodu dárčovství krve a jiných biologických materiálů, absence z titulu § 203 ZP a absence z důvodu odstávek v práci. Nárok na denní bonus zaniká v případě ostatních překážek na straně zaměstnance, neodpracování plné směny a neomluvené absence části směny. Nárok na celý měsíční docházkový bonus zaniká v případě neomluvené absence jakékoliv celé směny. Hodnocení provádí personální oddělení na základě elektronických záznamů evidence pracovní doby, schválené vedoucím zaměstnancem. Docházkový bonus nemusí být udělen za porušení pravidel značení docházky elektronickou čipovou kartou, nebo za jiné porušení povinností zaměstnance spojených se značením docházky, a to dle ustanovení pracovního řádu.

**b) Osobní hodnocení** – jedná se především o ochotu pracovat i nad rámec své pracovní doby a svých pracovních povinností, řádné plnění úkolů nadřízených, schopnost a ochota přizpůsobit se metodám, pravidlům a procesům SW, ale také týmová práce a schopnost udržovat zdravé vztahy na pracovišti. Hodnocení provádí z váhy (i) 50% přímý nadřízený zaměstnanec, z váhy (ii) 30% další nadřízený v přímě poslušnosti a z váhy (iii) 20% vedoucí oddělení na úrovni Office, a to na základě stanovených kritérií. Bonus za osobní hodnocení nemusí být udělen nebo částečně udělen v případě písemného upozornění na porušování ZP dle § 52, písmene g, nebo v případě písemného upozornění na neuspokojivé pracovní výsledky dle § 52, písmene f) ZP.

2. Pravidla (kritéria hodnocení) pro jednotlivé položky měsíčního bonusu musí být dosažitelné.

**2.7.1. Monthly incentives**

Employees may be granted incentives to their basic wage based on evaluation, according to criteria defined in this KS. The current incentives evaluation table is given in Exhibit No. 1.

1. Incentives consist of the following items:

**a) Attendance** – for regular attendance. Each day is evaluated separately, for which the value of *“total amount/number of working days in the month, rounded to tens of crowns”* applies. The condition is 100% of the time worked on the given working day. The entitlement remains also for personal holidays, obstacles due to family reasons (wedding, funeral), absence due to blood donation and biological materials, absence due to Section 203 ZP and absence due to shutdowns. The entitlement ceases in case of other obstacles on the part of the employee, failure to work a full shift and unexcused absence of part of a shift. The right to the entire monthly attendance incentive expires in the event of an unexcused absence from any entire shift. The assessment is carried out by HR department based on electronic records of attendance, approved by the manager. The incentive is not awarded for violating rules for marking attendance with an electronic chip card, or for other violations of the employee's obligations related to marking attendance, according to the provisions of the Working Code.

**b) Personal assessment** - this primarily concerns willingness to work beyond the scope of working hours and duties, proper fulfillment of the tasks of superiors, ability and willingness to adapt to the methods, rules and processes of the SW, but also teamwork and the ability to maintain healthy relationships in the workplace. The assessment is carried out by (i) the employee's direct superior 50%, (ii) following superior 30%, and (iii) the department head at Office 20%, based on the established criteria. The incentive may not be granted or partially granted if written warning for violation of the ZP pursuant to Section 52, letter g), or in the event of a written warning for unsatisfactory work results pursuant to Section 52, letter f) of the ZP.

2. The rules (evaluation criteria) for individual items of the monthly bonus must be achievable.

### 2.7.2. Letní a zimní bonus

1. Bude vyplacen zaměstnancům, kterým skončila zkušební doba, k datu rozhodného období dle odstavce 2. tohoto článku. Hodnota bonusu se stanoví mezi 55–75% základní mzdy daného zaměstnance, dle jeho hodnocení k datu konce rozhodného období. V případě, že zaměstnanec neodpracoval celých 6 měsíců, obdrží jeho poměrnou část (týká se nástupu nových zaměstnanců, popřípadě návratu zaměstnance z rodičovské dovolené).

Konečná částka je závislá na výši průměrných měsíčních hodnocení za dané období. Výpočet provede personální oddělení dle popsaných pravidel a také dle podmínek definovaných v tabulce v příloze č. 1.

2. Rozhodné období pro výpočet bonusu je od 1.12. do 31.5. daného kalendářního roku pro bonus letní a od 1.6. do 30.11. daného kalendářního roku pro bonus zimní.

Výplata letního bonusu se provede celá ve výplatě mzdy za měsíc červen. Zimní bonus je pak vyplacen ve dvou částech, kdy zaměstnavatel vyplatí zálohu odpovídající 70 % vypočteného bonusu, a to nejpozději do 20.12. daného roku. Tato záloha nebude vyplacena zaměstnancům, kteří mají mzdu zatíženou srážkou ze mzdy a také těm zaměstnancům, kterým je vyplácena mzda v hotovosti. Konečné zúčtování pak Zaměstnavatel provede ve výplatě mezd za prosinec.

3. Bonus dle tohoto článku je krácen v závislosti na docházce a dalších faktorech:

a) Při absenci v rozhodném období nad 5 pracovních dní se bonus za každý takový den krátí o 1 %.

b) Definice „odpracovaného dne“ se řídí pravidly stanovené v článku. 4.2.2. písmeno a).

c) v případě písemného upozornění zaměstnance na méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dle § 52 písmene g) ZP, nebo v případě písemného upozornění na neuspokojivé výsledky v práci, či nesplňování kvalifikace dle § 52 písmene f) ZP, se bonus krátí o 10 % za každé toto upozornění. V případě upozornění zaměstnance na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem dle § 52 písmene g) pro který by mohl ukončit pracovní poměr dle § 55 ZP, se bonus krátí o 50 % za každé takovéto upozornění.

### 2.7.2. Summer and winter bonus

1. Will be paid to employees whose probationary period ended on the date of the decisive period according to paragraph 2 of this article. The value is set between 55–75% of employee's basic wage, according to his/her evaluation on the date of the end of the decisive period. If employee has not worked full 6 months, he/she will receive a proportional part of it (related to starting of new employees or the employee's return from parental leave).

The final depends on the amount of the average monthly evaluations for the given period. The calculation will be carried out by HR according to the described rules and conditions defined in Exhibit No. 1.

2. The decisive period for calculating the bonus is from 1.12. to 31.5. of the given calendar year for the summer and from 1.6. to 30.11. of the given calendar year for winter bonus. Summer bonus will be paid in full in the payment of wages for June. Winter is paid in two parts, employer pays an advance payment corresponding to 70% of the calculated bonus, no later than 20.12. of the given year. This advance payment will not be paid to employees whose wages are subject to deductions from wages and also to those employees who are paid wages in cash.

Employer will then perform the final settlement in the payment of wages for December.

3. The bonus under this article is reduced depending on attendance and other factors:

a) In the event of absence in the qualifying period of more than 5 working days, the bonus is reduced by 1% for each such day.

b) The definition of a “day worked” is governed by the rules set out in article. 4.2.2. letter a).

c) written warning for less serious breach pursuant to Section 52 letter g) of the Employment Act, or in the event of a written warning to unsatisfactory working results or failure to meet qualifications pursuant to Section 52 letter f) of the ZP, the bonus shall be reduced by 10% for each such warning. In the event of a warning to an employee for a particularly serious breach of obligations arising from legal regulations relating to the work performed by the employee pursuant to Section 52 letter g) for which the employment relationship could be terminated pursuant to Section 55 of ZP, the bonus shall be reduced by 50% for each such warning.

### 2.7.3. Pracovní výročí

1. Jako poděkování za dlouhotrvající pracovní poměr a kladný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, vyplatí SW zaměstnancům jednorázovou odměnu, a to ve výši:

- za 120 odpracovaných měsíců: 50 % základní mzdy,
- za 180 odpracovaných měsíců: 100 % základní mzdy,
- za 240 odpracovaných měsíců: 200 % základní mzdy.

2. Definice „odpracovaného měsíce“ se řídí pravidly stanovené v článku. 2.3.2. písmeno a) a b).

3. Odměnu SW neposkytne v případech, kdy zaměstnanec, ve čtyřech letech předcházejících datu výročí, byl opakovaně písemně napomenut za zvláště hrubé porušení pracovní kázně dle § 52 písmene g) ZP, popřípadě za písemné upozornění na neuspokojivé výsledky v práci, či nesplňování kvalifikace dle § 52 písmene f) ZP. Za opakované porušení se považují dvě napomenutí v časovém úseku šesti po sobě jdoucích měsíců. V takovém případě zaměstnavatel odměnu vyplatí teprve po 12 měsících za předpokladu, že k dalšímu obdobnému porušení v nastaveném období nedošlo.

## 3. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

### 3.1. Pracovní poměr

Vznik, zánik a úprava pracovního poměru se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

### 2.7.3. Work anniversary

1. As a thank for the long-term employment relationship and positive relationship between employer and employee, SW will pay employees a one-time bonus in the amount of:

- for 120 months worked: 50% of the basic wage,
- for 180 months worked: 100% of the basic wage,
- for 240 months worked: 200% of the basic wage.

2. The definition of a “month worked” is governed by the rules set out in Article. 2.3.2. letters a) and b).

3. SW will not provide the bonus in cases where the employee, in the four years preceding the anniversary date, has been repeatedly warned in writing for a particularly serious breach of work discipline pursuant to Section 52 letter g) of the Labor Code, or for a written warning for unsatisfactory work results or failure to meet qualifications pursuant to Section 52 letter f) of the Labor Code. A repeated violation is considered to be two warnings within a period of six consecutive months. In such a case, the employer will only pay the reward after 12 months, provided that no further similar violation has occurred within the set period.

## 3. LABOR RELATIONS

### 3.1. Employment

Employment start, finish and modifications are governed by relevant provisions Labor Code.

### 3.2. Dovolená

1. SW vydává nejpozději k 31.1. daného kalendářního roku Provozní kalendář, ve kterém stanoví organizaci a plán výroby na období tohoto kalendářního roku, včetně uvedení období plánované odstávky výroby.

2. SW zpracovává „Plán dovolených“, ve kterých organizuje čerpání dovolených svých zaměstnanců tak, aby minimálně jedna její část činila nejméně 2 týdny v celku. Každé oddělení zpracuje nejpozději k 28.2. daného kalendářního roku plán dovolených svých zaměstnanců s určením termínů čerpání dovolené, přičemž zohlední Provozní kalendář společnosti, případné plánované odstávky výroby a také zájmy jednotlivých zaměstnanců.

3. V případě potřeby čerpání dovolené mimo stanovený Plán dovolených, jak uvedeno v článku 3.2.2., požádá zaměstnanec o takovou dovolenou svého nadřízeného písemně. Vedoucí zaměstnanec dovolenou schválí, či z provozních důvodů zamítne, dotčeného zaměstnance o výsledku vyrozumí písemně, a to bez zbytečného odkladu.

4. Výměra dovolené činí 5,2 týdnů. Výměra dovolené se stanovuje vždy k datu 1.1. příslušného kalendářního roku. Ostatní podmínky dovolené a jejího čerpání, neuvedené v této KS, se řídí příslušnými ustanoveními ZP a Pracovním řádem.

5. SW může určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, pouze po dohodě s LU. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných, než provozních důvodů není možné. Termín a délka hromadného čerpání dovolené dohodnuté s LU je zpravidla definován v provozním kalendáři.

### 3.2. Personal holiday

1. SW issues an Operating Calendar no later than 31.1. of a given calendar year, where sets out organization and production plan for this calendar year, including planned production shutdowns.

2. SW prepares a "Holiday Plan", in which it organizes the use of holidays by its employees so that at least one part of it is at least 2 weeks in total. Each department prepares a plan of holidays for its employees no later than 28.2. of a given year, specifying dates, taking into account the Company's Operating Calendar, any planned production shutdowns and the interests of individual employees.

3. In the event of a need to use holiday outside the established Plan, as stated in Article 3.2.2., employee shall request such holiday from his/her superior in writing. Employee's manager shall approve or reject it for operational reasons, and shall notify the employee concerned of the result in writing, without undue delay.

4. The personal holiday entitlement is 5.2 weeks. The entitlement is always determined as of 1.1. of the relevant calendar year. Other conditions of holiday and its use, not specified in this KS, are governed by the relevant provisions of the ZP and the Working Code.

5. SW may determine collective use of holidays, if necessary for operational reasons, only after agreement with the LU. Collective use of leave may not exceed 2 weeks. Determining the collective use of holidays for reasons other than operational reasons is not possible. The date and duration of the collective use of holiday agreed with the LU is usually defined in the operational calendar.

### 3.3. Odstupné nad zákonný rámec

1. SW navýší odstupné nad rámec zákonného plnění, a to v případech výpovědí daných zaměstnavatelem dle § 52, písmene a), b) nebo c), ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, dle doby pracovního poměru zaměstnance takto:

- 48–71 odpracovaných měsíců: odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku navíc,
- 72–95 odpracovaných měsíců: odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku navíc,
- 96–119 odpracovaných měsíců: odstupné ve výši pětinasobku průměrného výdělku navíc,
- 120 odpracovaných měsíců a více: odstupné ve výši sedminásobku průměrného výdělku navíc.

2. Definice „odpracovaného měsíce“ se řídí pravidly stanovené v článku. 2.3.2. písmeno a) a b).

### 3.4. Jednorázové odškodnění pozůstalých

V případě úmrtí v důsledku pracovního úrazu bude vyplaceno jednorázové odškodnění pozůstalému manželovi a dále také každému nezaopatřenému dítěti částka ve výši nejméně 240 000 Kč.

Rodičům zemřelého zaměstnance, za předpokladu že k datu úmrtí žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

Jednorázové odškodnění ve výši 240 000 Kč přísluší také v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil pouze jeden rodič.

### 3.3. Severance pay above the statutory framework

1. SW will increase severance pay above the statutory framework, in cases of notice given by the employer pursuant to Section 52, letter a), b) or c), of ZP, or by agreement for the same reasons, according to the employee's employment period as follows:

- 48–71 months worked: severance pay in the amount of one more additional average earnings,
- 72–95 months worked: severance pay in the amount of three more additional average earnings,
- 96–119 months worked: severance pay in the amount of five more additional average earnings,
- 120 months worked and more: severance pay in the amount of seven more additional average earnings.

2. The definition of "month worked" is governed by the rules set out in Article. 2.3.2. letter a) and b).

### 3.4. One-time compensation for bereaved

In the event of death as a result of an occupational accident, a one-time compensation of at least CZK 240,000 will be paid to the surviving spouse and each dependent child.

To the parents of the deceased employee, provided that they lived with the employee in the common household at the date of death, in the total amount of CZK 240,000.

A one-time compensation of CZK 240,000 is also due if only one parent lived with the deceased employee.

#### **4. SOCIÁLNÍ OBLAST A PÉČE O ZAMĚSTNANCE**

##### **4.1. Závodní stravování**

1. SW umožní zaměstnancům stravování na všech směnách. Stravování je zabezpečeno nabídkou jídel ve smluvním stravovacím zařízení v sídle společnosti. Pro rok 2025 SW zabezpečuje příspěvek na stravování zaměstnanců formou stravenkového paušálu ve výši 70 % horního limitu pro stravné pro cestovní náhrady 5-12 hod (měsíční zaokrouhlení na celé koruny dolů) nebo připsáním kreditu na elektronickou kartu (UP ČR) ve výši 200,-Kč, kdy příspěvek zaměstnavatele činí 70 % horního limitu pro stravné pro cestovní náhrady 5-12 hod (měsíční zaokrouhlení na celé koruny dolů) a rozdíl je roven vlastnímu příspěvku zaměstnance a bude zaměstnanci stržen ze mzdy.

SW poskytne zaměstnancům příspěvek na závodní stravování také za přesčasovou práci.

2. SW zaměstnancům umožní výběr z obou možností. Částky budou zúčtovány spolu se mzdou za příslušný měsíc, v němž na plnění vznikl nárok.

3. Připsání kreditu za stravné proběhne nejpozději do 15. dne měsíce, následujícího po měsíci, v němž na stravné vznikl nárok.

4. Nárok na příspěvek na stravné přísluší zaměstnanci při odpracování alespoň 4 hodin v případě 8hodinové směny či 6 hodin v případě 12hodinové směny.

#### **4. SOCIAL AREA AND EMPLOYEE CARE**

##### **4.1. Company catering**

1. SW will provide employees with catering on all shifts. Catering is secured by offering meals in a contractual catering facility at the company's seat. For 2025, SW will provide a contribution to employee catering in the form of a meal voucher flat rate in the amount of 70% of the upper limit for meal allowances for travel reimbursements 5-12 hours (monthly rounding down to whole crowns) or by crediting an electronic card (UP ČR) in the amount of 200 CZK, where the employer's contribution is 70% of the upper limit for meal allowances for travel reimbursements 5-12 hours (monthly rounding down to whole crowns) and the difference is equal to the employee's own contribution and will be deducted from the employee's wage. SW will also provide employees with a contribution to company catering for overtime work.

2. SW will allow employees to choose from both options. The amounts will be settled together with the wage for the relevant month in which the entitlement to the benefit arose.

3. The credit for meal allowances shall be credited no later than the 15th day of the month following the month in which the entitlement to meal allowances arose.

4. The employee is entitled to a meal allowance contribution if he has worked at least 4 hours in the case of an 8-hour shift or 6 hours in the case of a 12-hour shift.

#### 4.2. Penzijní připojištění zaměstnanců

SW poskytne zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění dle níže uvedených základních podmínek. Příspěvek bude zasílán přímo penzijnímu fondu (*dále jen PF*), který si zaměstnanec zvolí. Způsob a frekvenci zasílání příspěvků na účet PF určí SW po předchozí dohodě s LU.

##### 1. Podmínky účasti na programu:

- a) setrvání v pracovním poměru v délce minimálně 12 měsíců nepřetržitě, přičemž příspěvek bude zaměstnanci poskytnut od měsíce následujícího měsíce vzniku nároku,
- b) zaměstnanec musí mít uzavřenou smlouvu s některým PF,
- c) vlastní příspěvek zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc, který bude po předchozím souhlasu zaměstnance odváděn přímo z jeho mzdy,
- d) základní výměra příspěvku činí 200 Kč/měsíc, za každý další odpracovaný rok se pak výměra navýší o dalších 100 Kč, až do maximální výše 2 000 Kč/měsíc,
- e) zaměstnanec s kratším sjednaným týdenním úvazkem (tzv. „kratší pracovní doba“) má nárok na příspěvek odpovídající konkrétní kratší pracovní době.

##### 2. Výpočet příspěvku SW na penzijní připojištění:

- a) hodnotí se každý pracovní den zvlášť, za který přísluší hodnota ve výši *“celková výměra / počet pracovních dní v měsíci, zaokrouhlena na desítky korun”*. Podmínkou je 100 % odpracovaná doba daného pracovního dne. Nárok na příspěvek zůstává i v případě dovolené, otcovské dovolené, pracovní lékařské prohlídky (nezbytně nutná doba), překážky z rodinných důvodů (svatba, pohřeb) a absence z důvodu odstávek v práci. Nárok na příspěvek zaniká v případě ostatních překážek na straně zaměstnance, neodpracování plné směny a neomluvené absence části směny.

- b) právo na penzijní připojištění nemá zaměstnanec v případě (i) celé neomluvené zameškané směny za měsíc, ve kterém k absenci došlo a (ii) v průběhu výpovědní doby, vyjma výpovědí dle § 52 písmene d) a písmene e) ZP.

#### 4.2. Supplementary pension for employees

SW provides with a contribution to supplementary pension according to conditions set out below. Contribution is sent directly to the fund (*hereinafter referred to as PF*) chosen by employee. The method of contributions to PF will be determined by SW after prior agreement with LU.

##### 1. Conditions for participation in the program:

- a) employed for at least 12 months continuously, with the employee receiving the contribution from the month following the month in which the entitlement arises,
- b) the employee must have a contract with a PF,
- c) the employee's own contribution of at least CZK 100/month, that shall be deducted from employee's wage with the employee's prior consent,
- d) the basic contribution is 200/month, for each additional year amount increases by another CZK 100, up to a maximum of CZK 2,000/month,
- e) an employee with a shorter agreed weekly work schedule (so-called "shorter working hours") is entitled to a contribution corresponding to the shorter working hours.

##### 2. Calculation of the SW contribution to supplementary pension insurance:

- a) each working day is assessed separately, for which the value of *“total amount / number of working days in the month, rounded to tens of crowns”* applies. The condition is 100% of the time worked on the given working day. The entitlement to the contribution remains even in the case of personal holiday, paternity leave, occupational medical examination (necessary time), obstacles for family reasons (wedding, funeral) and absence due to shutdowns.

The entitlement ceases in case of other employee's obstacles, failure to work a full shift and unexcused absence of part of a shift.

- b) an employee is not entitled to supplementary pension insurance in case of (i) an entire unexcused missed shift for the month in which the absence occurred and (ii) during the notice period, except for notices pursuant to Section 52 letter d) and letter e) of the ZP.



#### 4.3. Benefit program (MultiSport, Cafeterie)

1. Zaměstnanec, který zaměstnavatele požádá o Benefit program, si vybere jednu ze dvou možností:

1. příspěvek na kartu Multisport ve výši 500 Kč/měsíc,
2. příspěvek na kartu eBenefits do tzv. Cafeterie (karta od poskytovatele UP ČR, s.r.o.)

V obou uvedených případech se jedná o příspěvek ve výši 500 Kč/měsíc.

2. O Benefit program mohou žádat zaměstnanci, kteří nejsou ve zkušební, popřípadě ani výpovědní době.

3. Poplatek ve výši 250 Kč za vydání nové karty v případě její ztráty, či zničení dle programu jde k tíži zaměstnance.

4. Příspěvek zaměstnavatele na kartu Multisport se vztahuje pouze na hlavní kartu zaměstnance, nikoliv na jejich doprovodné karty.

5. Nárok na příspěvek Benefit programu zcela zaniká v daném kalendářním měsíci v případě

(i) porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem dle § 52 písmene g) ZP, popřípadě

(ii) kdy zaměstnanec v daném měsíci nepracoval, přičemž posouzení „odpracovaného měsíce“ se řídí ustanovením článku 2.3.2. písmeno a) a b) této KS.

#### 4.3. Benefit program (MultiSport, Cafeterie)

1. Employee who asks employer to provide for the Benefit program chooses one of two options:

1. Contribution to Multisport card in the amount of 500 CZK/month,
2. Contribution to eBenefits card to the so-called Cafeterie (card from the provider UP ČR, s.r.o.)

In both aforementioned cases, the contribution is 500 CZK/month.

2. Employees who are not on a probationary or notice period may apply for the Benefit program.

3. The fee of 250 CZK for issuing a new card in the event of its loss or destruction according to the program is borne by the employee.

4. The employer's contribution to the Multisport card applies only to the employee's main card, not to their accompanying cards.

5. The entitlement to the Benefit Program contribution completely ceases in a given calendar month in the event of

(i) particularly serious breach of obligations arising from legal regulations relating to the work performed by the employee pursuant to Section 52 letter g) of the ZP, or

(ii) when the employee did not work in a given month, whereby the assessment of the "month worked" is governed by the provisions of Article 2.3.2. letters a) and b) of this KS.



## **5. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ**

1. Při ochraně a prevenci poškození zdraví zaměstnanců se SW zavazuje postupovat podle obecně závazných právních předpisů.
2. SW je povinen průběžně provádět hodnocení stavu BOZP a stavu úrazovosti.

### **5.1. Zajišťování BOZP zaměstnavatelem**

SW uplatňuje prostřednictvím odborně způsobilých osob v prevenci rizik společnosti koncepci BOZP a navazující dokumentaci, která zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tato koncepce a navazující dokumentace:

1. Identifikuje nebezpečí, vyhledává rizika a řeší jejich eliminaci.
2. Stanoví postup eliminace profesních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především:
  - a) stanovení konkrétních termínovaných technických a organizačních opatření směřujících k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí,
  - b) nebude používat takového způsobu odměňování za práci, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti zdraví,
  - c) zkracování doby, za kterou je zaměstnanec vystaven škodlivinám (přestávky při expozici rizikovými faktory v souladu s platnou legislativou a kategorizací prací včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů),
  - d) zajištění kvalitního šetření příčin poškození zdraví za účasti zástupce LU a následné účinné opatření k prevenci,
  - e) seznamování všech zaměstnanců s poskytováním první pomoci v rámci školení BOZP, včetně školení kvalifikovaných zaměstnanců pro poskytování první pomoci na pracovišti.

## **5. SAFETY AND HEALTH PROTECTION**

1. In protecting and preventing damage to health of employees, SW undertakes to proceed in accordance with generally binding legal regulations.
2. SW is obliged to continuously evaluate the state of occupational health and safety and the state of accident rates.

### **5.1. Ensuring BOZP by employer**

SW applies, through professionally qualified persons in the prevention of company risks, BOZP concept and related documentation that ensures safety and health protection at work. This concept and related documentation:

1. Identifies hazards, searches for risks and solves their elimination.
2. Establishes the procedure for eliminating occupational risks, reducing the intensity and duration of exposure to risk factors, i.e. in particular:
  - a) establishing specific time-bound technical and organizational measures aimed at ensuring safe work performance, the safety of technical equipment and an optimal working environment,
  - b) will not use a method of remuneration for work in which employees are exposed to an increased risk of injury and whose use would lead to a threat to health safety while increasing work results,
  - c) reducing time for which employee is exposed to harmful substances (breaks during exposure to risk factors in line with legislation and work categorization, including ensuring that employees stay in an environment without risk factors during these breaks),
  - d) ensuring a high-quality investigation of causes of health damage with participation of LU and subsequent effective preventive measures,
  - e) familiarizing all employees with the provision of first aid as part of occupational health and safety training, including training of qualified employees for the provision of first aid in the workplace.

### **5.2. Hodnocení stavu BOZP**

1. SW je povinen průběžně provádět hodnocení stavu BOZP a stavu úrazovosti. S hodnocením stavu BOZP a přijatými opatřeními musí seznámit všechny zaměstnance (např. informační tabule apod.).

2. SW stanoví konkrétní odpovědnost příslušných zaměstnanců ve vedoucích funkcích za úkoly v BOZP a návazně zakotví plnění úkolů BOZP v systému odměňování.

3. SW konkretizuje povinnosti uvedené v právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP či vyplývajících z nových poznatků vědy a techniky pro oblast BOZP.

### **5.3. Riziková pracoviště a rizikové práce**

Riziková pracoviště pro účely této KS jsou pracoviště, na nichž je zvýšené nebezpečí pracovních úrazů, nemocí z povolání, průmyslových otrav, ohrožení duševního zdraví nebo jiného poškození zdraví.

Návrhy kategorizace rizikových prací nebo pracovišť musí být před schválením projednány a schváleny LU. S těmito skutečnostmi musí být prokazatelně po jejich schválení seznámeni všichni dotčení zaměstnanci.

### **5.2. Assessment of the state of BOZP**

1. SW is obliged to continuously assess the state of BOZP and the accident rate. The assessment of BOZP and the measures taken must be made known to all employees (e.g. information boards, etc.).

2. SW determines specific responsibility of relevant employees in management for BOZP and subsequently anchors the performance of BOZP tasks in the remuneration system.

3. The SW specifies the obligations specified in legal and other regulations for ensuring BOZP or resulting from new scientific and technical findings in the area of BOZP.

### **5.3. Risky workplaces and risky work**

For the purposes of this KS, risky workplaces are workplaces where there is an increased risk of occupational accidents, occupational diseases, industrial poisoning, threats to mental health or other health damage.

Proposals for the categorization of risky work or workplaces must be discussed and approved by the LU before approval. All affected employees must be demonstrably informed of these facts after their approval.

#### **5.4. Osobní ochranné pracovní prostředky**

1. SW zajišťuje a poskytuje osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen OOPP) a mycí, čisticí a dezinfekční prostředky bezplatně, dle ustanovení § 104 ZP.

2. Zaměstnanci jsou povinni využívat ochranné oděvy a OOPP řádně a ke stanovenému účelu. Zaměstnanci odpovídají za ztrátu nástrojů, OOPP a jiných podobných předmětů, které jim byly SW svěřeny na základě písemného potvrzení.

3. V případě ztráty, zničení či poškození ochranných oděvů či OOPP nad rámec jejich běžného opotřebení způsobeného řádným užíváním, jsou zaměstnanci povinni takto způsobenou škodu SW nahradit. SW je v takovémto případě oprávněn provést náhradu takto způsobené škody formou srážek ze mzdy zaměstnance na základě dohody o srážkách ze mzdy.

4. Zaměstnavatel také zajistí výdej zimních pracovních mikin všem svým kmenovým zaměstnancům minimálně 1 x ročně.

#### **5.5. Ochranné a náhradní nápoje**

SW zajistí na všech pracovištích zdroj pitné vody nebo dostatečné množství náhradních nápojů v rozsahu, který je stanoven právním předpisem.

#### **5.6. Kontrola vlivu alkoholu nebo jiných návykových látek**

Všichni zaměstnanci jsou povinni ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. i) ZP podrobit se na pokyn oprávněného zaměstnance písemně určeného SW zjištění, zda nejsou pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek. Vydat pokyn ke kontrole, zda zaměstnanec je či není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, jsou oprávněni členové statutárního orgánu SW, vedoucí zaměstnanci do stupně vedoucích jednotlivých pracovišť a směn, kteří jsou v pracovní době přítomni na pracovišti nebo v areálu společnosti, a také člen LU pověřený pro oblast BOZP.

Návykovými látkami jsou zejména omamné a psychotropní látky ve smyslu zákona č. 167/1998 Sb. o návykových látkách. Postup a pravidla při zjišťování přítomnosti a vlivu návykových látek u zaměstnanců upravuje SW v pracovním řádu a navazujících směrnících.

#### **5.4. Personal protective equipment**

1. SW provides for personal protective equipment (hereinafter referred to as OOPP) and washing, cleaning and disinfecting agents free of charge, in accordance with the provisions of 104 of the ZP.

2. Employees are obliged to use protective clothing and OOPP properly and for the specified purpose. Employees are responsible for the loss of tools, OOPP and other similar items entrusted to them by SW based on a written confirmation.

3. In the event of loss, destruction or damage to protective clothing or OOPP beyond their normal wear and tear caused by proper use, employees are obliged to compensate SW for the damage caused in this way. In such a case, SW is entitled to compensate for the damage caused in this way in the form of deductions from the employee's salary based on the agreement on wage deductions.

4. Employer will also ensure the issuance of winter work sweatshirts to all its regular employees at least once a year.

#### **5.5. Protective and replacement drinks**

SW will ensure a source of drinking water or a sufficient amount of replacement drinks at all workplaces to the extent specified by law.

#### **5.6. Control of the influence of alcohol or other addictive substances**

All employees are obliged, under provisions of Section 106, par. 4, letter i) of ZP, to submit to an employee designated by SW to determine whether they are under influence of alcohol or other addictive substances. Members of SW statutory body, managers of individual workplaces and shifts who are present at the workplace or on the company premises during working hours, and also LU member authorized for the area of BOZP, are authorized to issue instructions to check whether an employee is or is not under the influence of alcohol or other addictive substances.

Addictive substances are mainly narcotic and psychotropic substances within the meaning of Act No. 167/1998 Coll. on addictive substances. The procedure and rules for determining the presence and influence of addictive substances among employees are regulated by SW in the work code and related directives.

## **6. ZÁVĚREČNÁ A PŘECHODNÁ USTANOVENÍ**

1. Závazky SW vůči zaměstnancům a LU vyplývající z této KS a jejich dodatků, plní jeho jménem vedoucí zaměstnanci na všech organizačních úrovních v rozsahu svých pravomocí a odpovědností.
2. KS je podepsána ve dvou vyhotoveních, jedno vyhotovení obdrží SW, jedno LU.
3. Účastníci KS mají povinnost do 15 dnů od uzavření KS seznámit vhodným způsobem všechny zaměstnance s jejím obsahem.
4. Smluvní strany berou na vědomí, že v průběhu platnosti KS může dojít, kromě situací uvedených v této smlouvě, k situacím a vzájemným vztahům, které nejsou řešeny a ani nemohly být řešeny v této KS. Proto smluvní strany souhlasí s tím, že v takovém případě vstoupí v jednání za účelem doplnění nebo změny KS.

### Seznam použitých zkratk / List of used Abbreviations :

KS	- kolektivní smlouva
ZO	- základní organizace
OS KOVO	- odborových svaz KOVO
SW	- zaměstnavatel
LU	- odborová organizace
ZP	- zákoník práce
BOZP	- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
PO	- požární ochrana
OOPP	- osobní ochranné pracovní pomůcky
PE	- Process Engineering (oddělení)
MA	- Maintenance (oddělení)
UMA	- Utility Maintenance (oddělení)
TD	- Tooling Development (oddělení)
DI	- Delivery Inventory (oddělení)
TR	- Transport (oddělení)
QA	- Quality (oddělení)

## **6. FINAL AND TRANSITIONAL PROVISIONS**

1. SW's obligations towards employees and LU arising from this KS and its amendments are fulfilled on its behalf by senior employees at all organizational levels within the scope of their powers and responsibilities.
2. KS is signed in two counterparts, one copy is received by SW, one by LU.
3. KS participants are obliged to familiarize all employees with its content in an appropriate manner within 15 days of its conclusion.
4. Contracting parties acknowledge that during the validity of the KS, in addition to the situations specified in this agreement, situations and mutual relationships may arise that are not and could not be resolved in this KS. Therefore, contracting parties agree that in such a case they will enter into negotiations for the purpose of supplementing or amending the KS.

Collective Agreement
Basic Organization
KOVO trade union
Employer
Labor Union
Labor Code
Occupational health and safety
Fire protection
personal protective equipment
PE Department
MA Department
UM Department
TD Department
DI Department
TR Department
QA Department

V Ostravě, dne 13.12.2024

In Ostrava, December 13, 2024



**Jin Ook Kim**  
Jednatel  
SUNGWOO HITECH s.r.o.  
I-ZONE CZECH s.r.o.



**Jiří Sabo**  
Předseda ZO OS KOVO Sungwoo Hitech

## Příloha č. 1

Mzdové tarifyWage Tariffs

Factory	Běžný/Regular	PE/MA/UM/TD/ PS-Repair/PD- Improvement	TRANSPORT
Junior Operator	20 800	-	-
Operator	25 900	30 900	28 900
Senior Operator	29 900	34 900	32 900
Team Leader	34 900	39 900	37 900
Supervisor	43 900	48 900	46 900
Office			
Assistant	27 900		
Specialist	32 900		
Senior Specialist	38 900		
Deputy Manager	44 900		
Manager	49 900		
Senior Manager	55 900		

Měsíční bonusMonthly Incentives

Typ bonusu	Maximální výše bonusu
Docházka	3 500
Osobní hodnocení	2 500

Tabulka pro hodnocení pololetních bonusůTable for evaluating semester bonuses

Známka	Průměrné hodnocení	Poměr k základní mzdě
S	80 % - 100 %	75 %
A	60 % - 79 %	70 %
B	40 % - 59 %	65 %
C	20 % - 39 %	60 %
D	0 % - 19 %	55 %