

CODE OF CONDUCT OF PFNONWOVENS GROUP

The purpose of this written code of conduct is to set forth the principles of lawful and ethical conduct that the PFNonwovens Group observes and promotes.

PFNonwovens Group means, collectively, PFNonwovens Holding s.r.o. and to the companies under its common control ("PFN").

Employees of PFN means, collectively, the directors, managers, representatives, employees and agents who have an employment or a similar contractual relationship with a company of PFN; and Employee means any one of them, individually ("Employee").

Compliance with Law, Human Rights Laws and Regulations

PFN complies with the letter and spirit of all applicable laws of their respective jurisdictions, especially human rights laws, rules and regulations in the countries in which they operate, as well as all applicable industry standards and the principles, in particular those expressed in The Ten Principles of the UN Global Compact.

Employment

PFN promotes and supports a workplace that is free from harsh and inhumane treatment, such as sexual harassment, corporal punishment, discrimination and other conduct or abuse. PFN believes that all terms and conditions of employment should be based on an individual's qualification to perform the job function, not on the basis of personal characteristics or beliefs.

PFN does not use child or forced or compulsory labor in any of our global operations or facilities. PFN does not tolerate unacceptable worker treatment, such as exploitation of children, physical punishment or abuse, or involuntary servitude. PFN maintains a zero-tolerance approach to human trafficking, forced labour, bondage, modern slavery and child labour in any form. PFN is committed to protecting the rights, safety and development of young workers, apprentices and trainees, and does not permit work that may compromise their health, safety or education.

Physical, psychological, sexual or verbal harassment or any illegal threats made by or against or between any Employees or business partners are not tolerated.

PFN recognizes and respects the freedom of association and right to collective bargaining of its Employees and Employees are not anyhow denied or prevented from joining or forming organization to represent them such as trade unions, collective bargaining associations or other grouping. Workers' representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.

PFN maintains a system enabling the reporting of any concerns or illegal activities in the workplace without threat of reprisal, intimidation or harassment. Employees are expected to report situations that indicate a breach of laws, rules and regulations,

or other internal documents and standards. There is a grievance mechanism implemented for reporting any concerns.

Equality, Diversity and Inclusion Practices and No Discrimination

The PFN is committed to a culture of equality, diversity and inclusion, which includes articulating proper behavior and accountabilities, encouraging and reinforcing respect for each other within our shared professional lives.

Employees are expected to act professionally, responsibly, properly and efficiently and to treat other Employees, business partners and others with dignity and respect.

PFN will not tolerate any discrimination against its Employees in hiring practices or any other term or condition of work, on the basis of race, color, age, national origin, gender, sexual orientation, religion or disability or otherwise. PFN supports fair remuneration and equal pay for equal work, based on objective criteria such as skills, experience, responsibility and performance.

Occupational Health and Safety

PFN endeavors to assure maximum safety and protection of health at work for all its Employees. PFN has introduced and complies with all applicable safety practices and procedures to maintain a safe workplace within its global operations and facilities.

Environment

PFN complies with applicable environmental laws, rules and regulations, including having, maintaining, and operating in compliance with, all permits, licenses, registrations and restrictions and instructions where required within its global operations and facilities.

PFN makes efforts to be environmentally responsible to minimize any adverse impacts of operations on the environment. PFN encourages its Employees to participate in eco-friendly activities and initiatives.

Anti-fraudulent practices

PFN will act honestly and fairly and will not tolerate any fraudulent activities and practices in any of our global operations or facilities. Employees are required to avoid any action which might be perceived as fraud, i.e. such actions by which the Employee could intentionally obtain a material/financial benefit for himself or another person by misleading someone, misusing someone's mistake, or withholding relevant facts.

Conflict of Interest and Performance of Other Economic Activity

PFN requires its Employees to avoid any personal, financial or other interest that may conflict, or appear to conflict, with their duties and responsibilities towards PFN. Any actual or potential conflict of interest must be promptly disclosed to PFN's Legal Department for review and, where appropriate, approval or mitigation.

The ordinary administration of an Employee's own assets, including passive investments, is not subject to this requirement unless it involves active participation in a business that competes with, or is identical or similar to, PFN's business activities, or otherwise gives rise to a conflict of interest.

Anti-Corruption and Money Laundering

PFN has a zero-tolerance approach to bribery and corruption.

No Employee shall (a) offer or allow anything of value (included, but not limited to money, property, favor, service, product, payment, excessive gifts and entertainment etc.) to be given by an Employee to any third party or individual on behalf of PFN in order to gain an improper advantage; (b) offer or allow anything of value to be given to the Employee in order to gain an improper advantage; or (c) ask for or accept anything of value which the Employee know or suspect is being offered in order to obtain an improper advantage.

No Employee may take measures that violate applicable laws and regulations on money laundering in any governing jurisdiction.

Gifts and Entertainment

All sales and purchases made by PFN are made on the basis of price, quality and service. PFN deals with its business partners fairly, honestly and openly. PFN prohibits the solicitation, offering or acceptance of any improper and/or excessive gifts or gratuities, or any form of pay-off, facilitation fee, bribe or kick-back as a condition of doing business with PFN or as an attempt to gain favor.

Anti-Competitive Practices

PFN complies with all applicable competition and antitrust laws and principles of fair competition. Employees shall not engage or participate in any business dealings, discussions or enter into any agreements that might be considered as unfair trade or anti-competitive practices or as distorting, disturbing or hindering fair competition.

Confidential Information

PFN requires its Employees to abide by confidential disclosure agreements protect the proprietary and confidential information of PFN and that of its business partners. Employees have been instructed that all confidential and proprietary information that they have learned in connection with the performance of their job and professional responsibilities constitutes the confidential

information of PFN that the Employees are obliged to hold in strictest confidence

Media Relations

PFN requires its Employees not to disclose to the media, press, public communication channels, or similar third parties any information concerning PFN, especially its employees, products, business partners, customers, suppliers, financial results, business activities, operations, investments, or any other matters related to the company's operations, unless duly authorized. Authorization may be granted only with the prior approval of the CEO and only for a specific case or defined scope of communication.

Personal Data Protection

PFN introduced its Data Protection Policy and follows privacy principles and all relevant data protection legislation and privacy laws of the country in which PFN operates.

Open-door Policy

PFN openly supports its Employees to raise their questions, complaints, suggestions, and challenges. The objective is to encourage open communication, feedback, and discussion about any concerns Employees may have. PFN workplace standards allow Employees to communicate job-related issues with senior executives and/or immediate supervisors and/or other internal communication channels, depending on the circumstances.

Whistleblowing Channel

PFN companies have established an internal whistleblower reporting channel. Employees may report potential violations such as any illegal, unlawful, dishonest, unethical, or otherwise improper activity or concern through the Whistleblowing Channel - PFN tool available at the link <https://www.nntb.cz/c/tjwc02im>, both in writing and verbally via voice message. Reports made in good faith through available reporting channels are handled confidentially and without retaliation.

ETICKÝ KODEX SKUPINY PFNONWOVENS

Účelem tohoto písemného etického kodexu je stanovit zásady zákonného a etického chování, které skupina PFNonwovens dodržuje a prosazuje.

Skupinou PFNonwovens se rozumí souhrnně společnost PFNonwovens Holding s.r.o. a společnosti pod jejím společným řízením („PFN“).

Zaměstnanci PFN je hromadné označení pro ředitele, manažery, zástupce, zaměstnance a zprostředkovatele, kteří mají pracovníprávní nebo obdobný smluvní vztah s PFN; a Zaměstnanec znamená kterýkoli z těchto osob jednotlivě („Zaměstnanec“).

Dodržování zákonů, právních předpisů v oblasti lidských práv a nařízení

PFN dodržuje literu i ducha všech platných zákonů příslušných jurisdikcí, zejména zákonů, pravidel a předpisů v oblasti lidských práv v zemích, ve kterých působí, jakož i všech platných průmyslových standardů a zásad, zejména těch, které jsou vyjádřeny v Deseti zásadách UN Global Compact.

Pracovní poměr

PFN propaguje a podporuje pracovní prostředí, na kterém nedochází k tvrdému a nelidskému zacházení, jako je sexuální obtěžování, tělesné tresty, diskriminace a jiné formy nevhodného chování či zneužívání. PFN věří, že všechny podmínky pracovního poměru mají být založeny na schopnosti dané osoby vykonávat danou práci, nikoli na osobních vlastnostech nebo názorech.

PFN nevyužívá dětskou, nucenou ani povinnou práci v žádném ze svých globálních závodů. PFN netoleruje nepřijatelné zacházení se zaměstnanci, jako je využívání dětské práce, fyzické tresty, obtěžování, nevolnictví nebo otroctví. PFN uplatňuje politiku nulové tolerance vůči obchodování s lidmi, nucené práci, otroctví, modernímu otroctví a dětské práci v jakékoli formě. PFN se zavazuje chránit práva, bezpečnost a rozvoj mladých pracovníků a stážistů a nepovoluje práci, která by mohla ohrozit jejich zdraví, bezpečnost nebo vzdělání.

Fyzické, psychické, sexuální nebo slovní obtěžování či jakékoli nezákonné výhrůžky ze strany zaměstnanců, obchodních partnerů nebo mezi nimi nejsou tolerovány.

PFN uznává a respektuje svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání svých zaměstnanců a zaměstnancům není žádným způsobem odepřeno ani bráněno ve vstupu do organizací, které je zastupují, jako jsou odborové organizace, sdružení pro kolektivní vyjednávání nebo jiné skupiny, ani v jejich zakládání. Zástupci zaměstnanců nejsou diskriminováni a mají možnost vykonávat své zastupující funkce na pracovišti.

PFN udržuje systém umožňující hlášení jakýchkoli obav nebo protiprávních činností na pracovišti bez hrozby odvetných opatření, zastrašování nebo obtěžování. Od zaměstnanců se očekává, že budou hlásit situace, které naznačují porušení zákonů, pravidel a předpisů nebo jiných interních dokumentů a

standardů. Pro hlášení jakýchkoli obav je zaveden mechanismus pro podávání stížností.

Postupy v oblasti rovnosti, rozmanitosti a inkluze a zákaz diskriminace

PFN vyznává kulturu rovnosti, rozmanitosti a inkluze, která zahrnuje vymezení správného chování a odpovědností, podporu a posilování vzájemného respektu v rámci společného pracovního života.

Od zaměstnanců se očekává, že budou jednat profesionálně, odpovědně, korektně a efektivně a že budou s ostatními zaměstnanci, obchodními partnery a dalšími osobami zacházet důstojně a s respektem.

PFN nebude tolerovat žádnou diskriminaci svých zaměstnanců při přijímání do zaměstnání ani v jakýchkoli jiných pracovních podmínkách na základě rasy, barvy pleti, věku, národního původu, pohlaví, sexuální orientace, náboženského vyznání, zdravotního postižení či z jakýchkoli jiných důvodů. PFN se zavazuje zajistit spravedlivé odměňování a stejnou mzdu za stejnou práci na základě objektivních faktorů, jako jsou dovednosti, zkušenosti a výkonnost.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

PFN usiluje o zajištění maximální bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny své zaměstnance. PFN zavedla a dodržuje všechny platné bezpečnostní postupy s cílem udržovat bezpečné pracovní prostředí ve všech svých globálních závodech.

Životní prostředí

PFN dodržuje platné zákony, pravidla a předpisy v oblasti ochrany životního prostředí, včetně zavedení, udržování a dodržování všech povolení, licencí, registrací a omezení, jsou-li v rámci svých globálních provozů a zařízení vyžadovány.

PFN se snaží chovat ekologicky odpovědně, aby minimalizovala jakékoli nepříznivé dopady svých činností na životní prostředí. PFN podporuje své zaměstnance v účasti na ekologických aktivitách a iniciativách.

Opatření proti podvodným jednáním

PFN jedná čestně a spravedlivě a bezúhonně a netoleruje jakékoliv podvodné aktivity a praktiky na jakýchkoli úrovních svého globálního fungování či v rámci svých globálních závodů. Zaměstnanci jsou povinni se vyvarovat jakéhokoli jednání, které by mohlo naplňovat znaky podvodu, tj. jednání, kterým by zaměstnanec mohl úmyslně získat materiální nebo finanční prospěch pro sebe nebo jinou osobu tím, že by někoho uvedl v omyl, zneužil něčího omylu nebo zatajil relevantní skutečnosti.

Střet zájmů a výkon jiné hospodářské činnosti

PFN vyžaduje, aby se její zaměstnanci vyvarovali jakéhokoli osobního, finančního nebo jiného zájmu, který může být v rozporu s jejich povinnostmi vůči PFN. Jakýkoli skutečný nebo potenciální střet zájmů, je nutno okamžitě konzultovat s právním oddělením PFN, který jej posoudí a zajistí, aby byla dodržena potřebná pravidla.

Běžná správa vlastního majetku zaměstnance, včetně pasivních investic, nepodléhá tomuto požadavku, pokud nezahrnuje aktivní účast na podnikání, které konkuruje podnikatelským činnostem PFN, je s nimi totožné nebo podobné, nebo jinak vede ke střetu zájmů.

Opatření proti korupci a praní špinavých peněz

PFN zastává nulovou toleranci k úplatkům a korupci.

Žádný zaměstnanec nesmí (a) nabízet ani umožňovat, aby zaměstnanec jménem PFN poskytl jakékoli třetí straně nebo jednotlivci cokoli hodnotného (včetně, avšak nikoli výlučně, peněz, majetku, laskavosti, služby, produktu, platby, nadměrných darů a pohoštění atd.) za účelem získání neoprávněné výhody; (b) nabízet ani umožnit, aby byla zaměstnanci poskytnuta jakákoli hodnotná věc za účelem získání nestandardní výhody; ani (c) požadovat jakoukoli hodnotnou věc, o které zaměstnanec ví nebo má podezření, že je nabízena za účelem získání nestandardní výhody.

Žádný zaměstnanec nesmí přijímat opatření, která porušují platné zákony a předpisy o praní špinavých peněz v jakékoli rozhodné jurisdikci.

Dary a uspokojování osobních potřeb

Všechny prodeje a nákupy realizované PFN jsou prováděny na základě ceny, kvality a služeb. PFN jedná se svými obchodními partnery spravedlivě, čestně a otevřeně. PFN zakazuje žádosti o jakékoli nestandardní dary nebo odměny či jakékoli formy prospěchu, výhody, úplatku nebo nezákonné provize, včetně jejich nabízení nebo přijímání, jež mají představovat podmínku obchodní spolupráce s PFN nebo pokus o získání výhody.

Protisoutěžní praktiky

PFN dodržuje všechny platné soutěžní a antitrustové právní předpisy jakož i principy spravedlivé hospodářské soutěže. Zaměstnanci se nesmí zapojit ani účastnit jakéhokoliv obchodního jednání, diskuse nebo uzavřít jakoukoliv dohodu, která může být považována jako nekalá obchodní nebo protisoutěžní praktika nebo jako jednání, které narušuje, ohrožuje nebo brání spravedlivé hospodářské soutěži.

Důvěrné informace

Zaměstnanci jsou povinni dodržovat dohody o mlčenlivosti, které chrání důvěrné a chráněné informace PFN i jejích obchodních partnerů. Zaměstnanci byli poučeni, že veškeré důvěrné a chráněné informace, které se dozvěděli v souvislosti s výkonem své práce a plněním svých pracovních povinností,

představují důvěrné informace PFN, které jsou zaměstnanci povinni uchovávat v přísné tajnosti.

Vztahy s médii

Zaměstnanci nejsou oprávněni poskytovat médiím ani obdobným osobám žádné informace týkající se PFN, zejména jejích zaměstnanců, produktů, obchodních partnerů, zákazníků, dodavatelů, finančních výsledků, obchodních činností, provozních záležitostí, investic nebo jakýchkoli jiných záležitostí souvisejících s činností PFN, pokud k tomu nejsou řádně oprávněni. Oprávnění může být uděleno pouze s předchozím souhlasem CEO a pouze pro konkrétní případ nebo vymezený rozsah komunikace.

Ochrana osobních údajů

PFN zavedla pravidla ochrany osobních údajů a řídí se zásadami ochrany soukromí a veškerými příslušnými právními předpisy o ochraně osobních údajů a zákony o ochraně soukromí platnými v zemi, ve které PFN působí.

Politika otevřených dveří

PFN otevřeně podporuje své zaměstnance v tom, aby vznášeli své dotazy, stížnosti, návrhy a připomínky. Cílem je podpořit otevřenou komunikaci, zpětnou vazbu a diskusi o jakýchkoli obavách, které zaměstnanci mohou mít. Pracovní standardy PFN umožňují zaměstnancům komunikovat o záležitostech souvisejících s prací s vedoucími pracovníky a/nebo přímými nadřízenými a/nebo prostřednictvím jiných interních komunikačních kanálů, v závislosti na okolnostech.

Whistleblowing kanál

PFN zřídila Whistleblowing kanál pro oznamování podezření z protiprávního jednání. Zaměstnanci mohou prostřednictvím nástroje „Whistleblowing kanálu – PFN“, dostupného na odkazu <https://www.nntb.cz/c/tjwc02im>, nahlásit potenciální porušení, jako jsou jakékoli nezákonné, protiprávní, nečestné, neetické nebo jinak nevhodné činnosti či obavy, a to jak písemně, tak prostřednictvím hlasové zprávy. Oznámení podaná v dobré víře jsou zpracovávána důvěrně a bez odvetných opatření.