	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

Obsah

1. Úvodní ustanovení
2. Základní principy
3. Řízení oblasti lidských práv
4. Náležitá péče v oblasti lidských práv
5. Závěrečná ustanovení
6. Příloha

	Verze	Datum vydání	Popis revize
Historie revizí	1.0	2020.07.27	Initial Release
	2.0	2023.10.26	Human Rights Policy of Hyundai Motor Group (Affiliates) applied
	3.0	2026.02.18	Incorporation of global standards on Human Rights Management

[odpovědná osoba]

Regionální právní a compliance tým v Evropě

※ Elektronické schválení

[schvalovatel]

Sung Jung Hwan, Mobis Parts Europe N.V.


Shin Gap Seok, Mobis Automotive Czech s.r.o., Mobis Automotive System Czech s.r.o.

Choi Young Jin, Mobis Hungary Kft.

Kang Shin Young, Mobis Slovakia s.r.o.

Doh Hak Jin, Mobis Spain Electrified Powertrain S.L.

Hwang Soo Min, Mobis Otomotiv ve Modül San. ve Tic. A. Ş

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

1. Úvodní ustanovení

1.1. Definice lidských práv a řízení lidských práv

Lidská práva jsou souborem morálních zásad a norem, které popisují určité standardy lidského chování a jsou pravidelně chráněny jako zákonná práva v rámci národního a mezinárodního práva. Jsou vlastní všem lidem bez ohledu na rasu, pohlaví, národnost, etnický původ, jazyk, náboženství či jakýkoli jiný status (dále jen „lidská práva“). Lidská práva jsou zakotvena v několika klíčových mezinárodních dokumentech, jako je Všeobecná deklarace lidských práv (UDHR), Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR) a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR). Tyto dokumenty dohromady tvoří Mezinárodní listinu lidských práv.

Lidská práva jsou považována za


- občanská a politická práva (právo na život, svoboda projevu, právo na spravedlivý proces atd.),
- hospodářská, sociální a kulturní práva (právo na práci, na vzdělání, na zdraví atd.) a
- kolektivní či solidární práva, jako je právo na seburčení, právo na rozvoj a právo na zdravé životní prostředí.

Řízení lidských práv představuje začlenění principů ochrany lidských práv do firemního řízení, politik, řízení rizik a každodenního provozu (dále jen „řízení lidských práv“). Zajišťuje, že podnik respektuje práva všech zainteresovaných stran — zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů, komunit a dalších osob dotčených jeho činností.

Principy **řízení lidských práv** lze nalézt v několika **mezinárodních dokumentech a rámcích** jako jsou Pokyny OSN pro podnikání a lidská práva, Ústava Mezinárodní organizace práce (ILO), Pokyny OECD pro nadnárodní podniky o odpovědném podnikání, Pokyny OECD pro náležitou péči v oblasti odpovědného podnikání nebo směrnice o náležité péči pro udržitelnost podnikání (CSDDD). Tyto dokumenty podnikům ukazují, jak respektovat a podporovat lidská práva napříč jejich činnostmi a dodavatelskými řetězci.

1.2. Účel zavedení politiky v oblasti lidských práv

Společnosti ze skupiny Mobis založené a působící v Evropě, jak je dále specifikováno v Příloze I (dále jen „Mobis“), tímto přijímají tuto Politiku v oblasti lidských práv (dále jen „Politika“) s cílem aktivně zavádět řízení lidských práv, předcházet porušování lidských práv a zmírnit související rizika týkající se lidských práv a provozu společnosti. Mobis respektuje a podporuje všechny výše uvedené mezinárodní standardy a pokyny týkající se lidských práv a řízení lidských práv. Společnost Mobis vynaloží veškeré úsilí na identifikaci

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

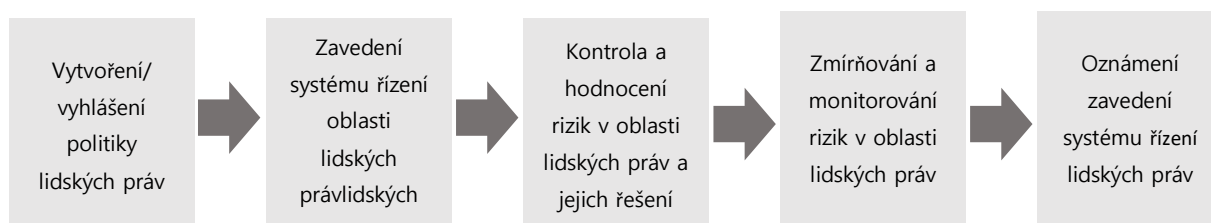
negativních dopadů podnikatelských aktivit na lidská práva, jejich prevenci či zmírnění a připraví proces nápravy s cílem minimalizovat jakékoli negativní dopady na lidská práva.

1.3. Rozsah působnosti politiky v oblasti lidských práv

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti Mobis, bez ohledu na jejich postavení, podléhají této Politice a jsou povinni vykonávat svou práci v souladu s touto Politikou. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti Mobis se touto Politikou musí řídit i při jednání s dodavateli zboží a služeb, a dále motivovat všechny zainteresované strany, aby tuto Politiku respektovaly. Vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti Mobis musí vždy dodržovat všechny platné zákony a předpisy v oblasti lidských práv ve všech zemích, kde Mobis vyvíjí svou činnost, stejně jako principy obsažené v této Politice. Pokud by tato Politika byla v rozporu s platnými místními zákony a předpisy, mají přednost tyto zákony a předpisy a Mobis vynaloží veškeré rozumné úsilí, aby tuto Politiku sladila s národními zákony a předpisy.

1.4. Systém řízení rizik v oblasti lidských práv


Společnost Mobis zavede interní systém řízení lidských práv v souladu s touto Politikou, aby zajistila respektování lidských práv všech vedoucích pracovníků a zaměstnanců a snížila související rizika. Dále zavede politiku náležité péče v oblasti lidských práv, která bude sloužit k pravidelnému vyhodnocování a zlepšování rizik v oblasti lidských práv a ke kompletnímu sdílení výsledků tohoto procesu. Mobis provádí posouzení rizik lidských práv v souladu se zásadami dobré víry a integrity, a systém řízení lidských práv průběžně upravuje na základě různých aspektů vyplývajících ze společenských změn a jejich praktického uplatnění.



2. Základní principy

2.1. Zákaz dětské práce a nucené práce

Společnost Mobis zakazuje dětskou práci a uplatňuje nulovou toleranci vůči takovým nezákonným formám

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

zaměstnávání. Vzdělání má vždy přednost před prací. Společnost Mobis dodržuje všechny platné zákony a předpisy týkající se minimálního věku pro přijetí do zaměstnání. Personální oddělení při náboru ověřuje skutečný věk uchazeče (kontrolou průkazu totožnosti) a v případě nezletilých uchazečů také doklady potvrzující splnění povinné školní docházky. Dále vedoucí pracovníci a zaměstnanci nejsou nuceni pracovat proti své vůli – do pracovního poměru vstupují na základě svého svobodného rozhodnutí a uvážení po potvrzení úspěšného přijímacího pohovoru ze strany Mobis. Originální doklady totožnosti a/nebo víza zůstávají v držení zaměstnance a nejsou uchovávány zaměstnavatelem.


2.2. Prevence diskriminace a obtěžování

Společnost Mobis nediskriminuje v zaměstnání, včetně nábory, přijímání, povyšování, školení, odměňování a sociálního zabezpečení, na základě pohlaví, genderu, rasy, národního, etnického či sociálního původu, náboženství, jazyka, zdravotního postižení, věku, rodinného stavu, těhotenství, sexuální orientace, rodinných poměrů, politického či jiného přesvědčení, ekonomického postavení, majetku, narození nebo jiného postavení zaměstnanců, pokud rozdílné zacházení není odůvodněno povahou vykonávaných činností nebo okolnostmi, za nichž jsou činnosti vykonávány, kdy je tento důvod skutečným a závažným požadavkem výkonu práce, přičemž cíl je legitimní a požadavek přiměřený. Společnost Mobis uplatňuje nulovou toleranci vůči nespravedlivému zacházení. Dále jsou zakázány a podléhají disciplinárnímu řízení veškeré činnosti, které způsobují fyzickou a/nebo psychickou újmu, jako je sexuální obtěžování, vynucené pracovní příkazy, hrubé nebo urážlivé vyjadřování, zneužívání postavení a funkce, nebo jednání, které zhoršuje pracovní prostředí, a to jako formy diskriminace.

2.3. Dodržování pracovních podmínek

Společnost Mobis dodržuje veškerou platnou legislativu týkající se pracovní doby a zajišťuje, že zaměstnanci jsou odměňováni v souladu s příslušnými právními předpisy a případně kolektivními smlouvami. Zaměstnancům náleží odpovídající odměna v souladu s platnými zákony (například za noční práci, práci přesčas) a všem zaměstnancům jsou poskytovány výplatní pásky.

Navíc společnost Mobis nepožaduje po zaměstnancích žádné provize v souvislosti s náborem. Zaměstnancům poskytuje vhodné pracovní prostředí v souladu s platnými předpisy a také vzdělávací a školicí zdroje na podporu rozvoje jejich dovedností, zkušeností i celkové kvality života. Mobis zajišťuje, že všichni zaměstnanci dostávají mzdu, která splňuje zákonné požadavky a převyšuje minimální životní mzdu.

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

2.4. Důstojné zacházení

Společnost Mobis chrání osobní údaje a zpracovává je v souladu se všemi příslušnými předpisy o ochraně osobních údajů (včetně obecného nařízení EU o ochraně osobních údajů (GDPR), v relevantních případech případně také podle tureckého zákona o ochraně osobních údajů č. 6698 – KVKK).

Respektuje soukromí všech zaměstnanců. Společnost Mobis se vyhýbá jakýmkoli situacím, které by mohly být považovány za nerovné či nespravedlivé zacházení, včetně šikany, bossingu, obtěžování nebo jiného zneužívajícího jednání.

2.5. Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání

Společnost Mobis dodržuje veškeré platné zákony a předpisy týkající se odborových organizací a kolektivního vyjednávání. Každý zaměstnanec má právo vstoupit do odborové organizace a účastnit se kolektivního zastupování.

Praxe kolektivního vyjednávání se může v rámci společnosti Mobis lišit a probíhá v souladu s příslušnými národními zákony a zavedenými místními postupy.

Pokud jsou uzavřeny kolektivní smlouvy, pracovní podmínky jsou vyjednávány se zástupci zaměstnanců v rámci zákonem stanovených pravidel.


Prostřednictvím kolektivního vyjednávání, stejně jako aktivit odborových organizací na pracovišti, jsou pracovní podmínky zaměstnanců průběžně zlepšovány.

2.6. Bezpečnost při řízení průmyslové bezpečnosti a bezpečnostního personálu

Společnost Mobis se zavazuje zajistit bezpečné pracovní prostředí pro všechny zaměstnance prostřednictvím pravidelných kontrol zařízení, vybavení a nástrojů a zaváděním vhodných opatření k prevenci fyzických a psychických rizik, včetně poskytování odpovídající podpory po mimořádných událostech. Při zapojení veřejného nebo soukromého bezpečnostního personálu společnost Mobis dodržuje mezinárodně uznávané standardy v oblasti lidských práv a dbá na minimalizaci fyzických zásahů a respektování lidských práv.

2.7. Ochrana lidských práv místních komunit a zranitelných skupin

Společnost Mobis se zavazuje zajistit, aby lidská práva místních komunit, včetně původních obyvatel, byla respektována ve všech obchodních aktivitách. Mobis dbá na ochranu práv k půdě, lesům a vodním zdrojům a důsledně zakazuje nucené vystěhování. Dále usiluje o ochranu práv na zdraví a bezpečnost a svobodu

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

bydliště. Společnost Mobis je také odhodlaná hájit práva zranitelných skupin, jako jsou děti, migrující pracovníci, osoby se zdravotním postižením a ženy, a to prevencí diskriminace a podporou rovnosti.

2.8. Ochrana lidských práv obchodních partnerů

Všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti Mobis vynakládají veškeré úsilí na ochranu osobních údajů obchodních partnerů, které jsou shromažďovány za účelem ochrany zdraví, majetku a/nebo pro potřeby řízení při poskytování zboží a služeb.

2.9. Odpovědné řízení dodavatelského řetězce

Společnost Mobis dodržuje veškeré platné zákony a předpisy týkající se hodnocení a řízení environmentálních, sociálních a řídicích („ESG“) rizik vznikajících v dodavatelském řetězci, a v relevantních případech také Směrnice OECD pro náležitou péči, včetně Směrnice OECD pro odpovědné dodavatelské řetězce nerostných surovin z oblastí zasažených konfliktem a oblastí s vysokým rizikem, Dodatku pro cín, tantal a wolfram a Dodatku pro zlato. Mobis se rovněž snaží podporovat své obchodní partnery v předcházení a snižování ESG rizik.

2.10. Ochrana práv na životní prostředí

Společnost Mobis si uvědomuje, že znečištění životního prostředí může představovat závažné porušení lidských práv, které ovlivňuje život a zdraví všech, a proto se snaží minimalizovat negativní dopady na životní prostředí vyplývající z jejích podnikatelských aktivit, mimo jiné i zaváděním vhodných ekologicky šetrných technologií.


3. Řízení oblasti lidských práv

3.1. Struktura řízení oblasti lidských práv

3.1.1 Odpovědnost za řízení oblasti lidských práv

Mobis řídí a dohlíží na aktuální stav řízení oblasti lidských práv prostřednictvím

- řetězce nadřízenosti, kde nadřízení odpovídají za dodržování pravidel a povinností v oblasti lidských práv ve svých týmech a/nebo odděleních;
- spolupráce mezi personálním oddělením a týmem Právní & Compliance, který je odpovědný za tvorbu a/nebo revize této politiky a za realizaci návrhů na úpravy interních postupů souvisejících s lidskými právy;

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

- hodnocení rizik v oblasti lidských práv;
- šetření porušení lidských práv včetně realizace nápravných opatření, pokud je to nutné, a
- dalšími kroky k vzdělávání a ochraně lidských práv.

3.2. Provoz systému pro podávání stížností

3.2.1. Podávání / přijímání / vyšetřování oznámení o porušení lidských práv

Mobis poskytuje oznamovací kanály, které umožňují zaměstnancům, jednotlivcům nebo skupinám podat oznámení ve svém místním jazyce, pokud zjistí rizika v oblasti lidských práv nebo se setkají s jejich porušením. Oznámení o porušení lidských práv lze také podat přímo prostřednictvím e-mailových adres zaměstnanců týmu zaměstnankých záležitostí (ER)/ týmu Právní & Compliance nebo skrze zástupce zaměstnanců, včetně odborových organizací.

Pokud je chování popsané v oznámení kvalifikováno jako „antisociální činnost“ podle platných předpisů EU o whistleblowingu, postupy pro podání, šetření a řešení těchto oznámení, stejně jako odpovědnosti a povinnosti zachování důvěrnosti určených osob, se řídí příslušným rámcem EU pro whistleblowing. V těchto případech je za řešení oznámení odpovědný tým Právní & Compliance.

Pokud se chování nevztahuje na předpisy EU o whistleblowingu, šetření oznámení probíhá v souladu se Zákoníkem práce a za řešení případu je odpovědný tým zaměstnaneckých záležitostí (ER).


Pokud je oznámení posouzeno jako oprávněné, musí být přijata vhodná nápravná opatření k odstranění porušení lidských práv. Každý případ musí být řešen individuálně s ohledem na jeho specifické charakteristiky a okolnosti. Během šetření je třeba respektovat presumpci nevinu a právo na lidskou důstojnost. Všechna šetření musí být dokumentována a odůvodněné případy hlášeny jednateli společnosti.

Kanály pro hlášení porušení lidských práv:

- <https://mobiseurope.integrityline.com/>

3.2.2. Ochrana oznamovatelů

Mobis zachová důvěrnost osobních údajů oznamovatelů a obětí, stejně jako podrobností každého oznámení, pokud není zveřejnění některé části oznámení nezbytné k provedení či dokončení šetření. Mobis zajistí, že oznamovatelé a/nebo oběti nebudou vystaveni výpovědi, výhrůžkám, obtěžování nebo jiným negativním následkům v důsledku podání oznámení či poskytnutí informací v rámci šetření oznámení. Mobis přijme příslušná disciplinární opatření vůči těm, kteří by se pokusili mstít oznamovatelům a/nebo obětem.

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

3.3. Vzdělávání a informace

3.3.1. Vzdělávání v oblasti řízení lidských práv

Mobis realizuje vzdělávání v oblasti řízení lidských práv, jehož cílem je zvýšit povědomí zaměstnanců o lidských právech a prohloubit jejich znalosti v této oblasti. Školení slouží k informování o zákazu diskriminace mezi zaměstnanci a poskytuje pokyny, jak postupovat při hlášení případného porušení lidských práv.

3.3.2. Informace o řízení v oblasti lidských práv

Mobis může zveřejňovat informace týkající se této politiky, svých plánů na zlepšení v oblasti lidských práv, postupů hodnocení rizik v oblasti lidských práv a souvisejících témat za účelem podpory řízení lidských práv v rámci dodavatelského řetězce. Za tímto účelem může Mobis využívat nejvhodnější komunikační kanály a formáty, například firemní webové stránky nebo interní informační systémy, které zajišťují snadnou dostupnost informací pro všechny zaměstnance napříč organizací.

4. Náležitá péče v oblasti lidských práv

4.1. Identifikace a vyhodnocení rizik


4.1.1. Vývoj hodnotícího indexu

Mobis, prostřednictvím spolupráce s Hyundai Mobis jakožto mateřskou společností, vyvíjí a provozuje kontrolní a prověřovací index, který hodnotí rizika v oblasti lidských práv týkající se pracovního prostředí, pracovní síly a bezpečnosti v souladu s místními, evropskými a mezinárodními právními předpisy, jako jsou například Zásady OSN pro podnikání a lidská práva, Pokyny OECD pro odpovědné podnikání a Směrnice o náležitě péči v oblasti udržitelnosti podnikání (CSDDD).

4.1.2. Realizace hodnotícího procesu

Mobis prostřednictvím a ve spolupráci s Hyundai Mobis jako svou mateřskou společností realizuje proces, který identifikuje a vyhodnocuje potenciální rizika v oblasti lidských práv a aktuální stav případných porušení lidských práv. Tento proces umožňuje komunikaci s hlavními zúčastněnými stranami, identifikuje rizikové faktory, které se mohou vyskytnout v rámci celého podnikání, včetně dodavatelského řetězce a obchodních operací, a hodnotí dopady těchto rizikových faktorů na zúčastněné strany.

Existuje písemné hodnocení s použitím hodnotícího indexu a pokynů, které jsou předány osobě

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

zodpovědné za evaluaci. Pokud výsledek sebehodnocení není dostačující, je doporučeno vytvořit plán na zlepšení. Na základě rozhodnutí společnosti Mobis a rovněž výsledků písemného sebehodnocení může být provedena kontrola na místě za účelem prověření konkrétních rizik prostřednictvím interních předpisů, systémů, rozhovorů a inspekcí na místě. K zajištění objektivitu písemného sebehodnocení a kontroly na místě může navíc samostatný audit provést také nezávislá auditorská společnost.

Pokud jsou po písemném sebehodnocení, kontrole na místě nebo nezávislém auditu identifikovány případy „vysokého rizika“ nebo „nesouladu“, je vyžadováno okamžité provedení nápravných opatření a zlepšení. Mobis ve spolupráci s Hyundai Mobis reviduje hodnotící index a proces hodnocení rizik v oblasti lidských práv s cílem jasně identifikovat případy porušení lidských práv a posoudit efektivitu samotného hodnotícího procesu.

4.2. Implementace plánu zlepšení rizik

4.2.1. Vytvoření a projednání plánu zlepšení

Společnost Mobis, ve spolupráci s Hyundai Mobis, stanovuje a realizuje plán zlepšení rizik v oblasti lidských práv podle výsledků hodnocení rizik. Na základě výsledků tohoto hodnocení Mobis vytváří konkrétní úkoly na zlepšení oblastí souvisejících s riziky v oblasti lidských práv a projednává je s příslušnými odděleními (například personálním oddělením, týmem právní a compliance, výrobními odděleními).


4.2.2. Monitorování pokroku implementace

Společnost Mobis ve spolupráci s Hyundai Mobis průběžně monitoruje pokrok v implementaci plánů na zlepšení v oblasti rizik týkajících se lidských práv. Mezi zúčastněnými odděleními probíhá vzájemná komunikace za účelem sestavení harmonogramu plnění úkolů, aby byl zajištěn očekávaný výsledek. V případě zpoždění při realizaci plánu jsou přijímána odpovídající opatření.

4.3. Sdílení informací

Za účelem zvýšení efektivity řízení lidských práv může společnost Mobis využívat zprávy a informace od všech zaměstnanců Mobis týkající se významných dopadů a zásadních rizik identifikovaných při hodnocení rizik v oblasti lidských práv a jejich plánů zlepšení, které jsou hlášeny prostřednictvím řetězce nadřízených, skrze kanály pro podávání stížností nebo prostřednictvím odborových organizací.

Mobis zveřejňuje všechny důležité informace týkající se řízení lidských práv na webových stránkách, v rámci zpráv o udržitelnosti a/nebo pomocí dalších kanálů, které jsou snadno dostupné a jasně

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

srozumitelné pro zaměstnance i ostatní zainteresované strany.

5. Závěrečná ustanovení

Tato politika byla vytvořena na základě zákonů týkajících se lidských práv, standardů a iniciativ uvedených v domácích i zahraničních normách lidských práv a příslušných předpisech.

- ① OSN, Všeobecná deklarace lidských práv (1948)
- ② UNGC, Rámec pro řízení lidských práv (2010)
- ③ OSN, Průvodní principy OSN pro podnikání a lidská práva (2011)
- ④ OECD, Pokyny OECD pro nadnárodní podniky o odpovědném podnikání (2023)
- ⑤ OECD, Pokyny pro náležitou péči v odpovědném podnikání (2018)
- ⑥ ILO, Ústava Mezinárodní organizace práce (2015)
- ⑦ CSDDD, Směrnice o náležité péči v oblasti udržitelnosti podniků (2024)

Tato politika je závazná pro všechny zaměstnance společnosti Mobis, kteří jsou povinni jednat v souladu se zásadami lidských práv. Porušení povinností podle této politiky může být posuzováno jako porušení pracovních povinností v rámci disciplinárního řízení.

6. Příloha


Příloha 1

MOBIS Parts Europe N.V. ("MPE")

Zweigniederlassung Deutschland
Frankfurter Strasse 60-68
65760 Eschborn / Germany

Mobis Slovakia s.r.o. ("MSK")

MOBIS ulica 1,
Gbefany 013 02
Slovak Republic

	Politika	Číslo dokumentu	RLCE-2026-02-01
	Politika lidských práv společnosti Hyundai Mobis	Datum zavedení	2026. 02
		Číslo revize	3.0

Mobis Automotive Czech s.r.o. ("MCZ")

Hyundai 171/2
739 51 Nošovice
Czech Republic

Mobis Automotive System Czech s.r.o. ("MCZ OS")

Mošnov 375
742 51 Mošnov
Czech Republic

Mobis Hungary Kft ("MHU")

Daimler út 2/B
6000 Kecskemét
Hungary

Mobis Spain Electrified Powertrain, S.L. ("MSPe")

Avenida de Navarra S/N, 31119 Imarcoain (Ciudad del transporte)
Navarra
Spain

Mobis Otomotiv ve Modül San. ve Tic. A. Ş. ("MTR")

Asım Kibar Organize Sanayi Bölgesi 2. Cadde No:4
41310 İzmit-KOCAELİ
TÜRKİYE