MLINAR pekarska industrija d.o.o.
Radnička cesta 228c
10 000 Zagreb

www.mlinar.hr
tel.: + 385 1 2382 300
fax: + 385 1 2382 303

Politika o zaštiti ljudskih prava i prava radnika

Policy on the Protection of Human Rights and Workers' Rights

Zagreb

listopad 2026. godine / October, 2026

1. UVODNE ODREDBE

MLINAR pekarska industrija d.o.o.. (u daljnjem tekstu: „Društvo") je usvojilo ovu politiku kako bi se na razini samog Društva, kao i na razini svih njegovih ovisnih društava odnosno na razini MLINAR grupe (u daljnjem tekstu: „Grupa"), uredila pravila i postupci koji imaju za cilj očuvanje ljudskih prava i prava radnika. Kada se dalje u tekstu spominje "Grupa", taj termin označava sva društva Grupe te ujedno uključuje i samo Društvo kao dio Grupe.

1. INTRODUCTORY PROVISIONS

Mlinar pekarska industrija d.o.o. (hereinafter: the "Company") has adopted this Policy in order to establish rules and procedures at the level of the Company itself, as well as at the level of all its subsidiaries, i.e. at the level of the MLINAR Group (hereinafter: the "Group") aimed at protecting human rights and workers' rights. Whenever the term "Group" is used hereinafter, it shall refer to all companies within the Group and shall also include the Company itself as part of the Group.

PREDMET POLITIKE

Politika o zaštiti ljudskih prava i prava radnika (u daljnjem tekstu: „Politika") utvrđuje temeljna načela društveno odgovornog ponašanja koja se odnose na poštivanje ljudskih prava, primjenu radnih standarda i pravila ponašanja unutar Grupe. Detaljna razrada pojedinih tema i područja obuhvaćenih ovom Politikom dostupna je u provedbenim internim dokumentima, poput politika, pravilnika i procedura (u daljnjem tekstu: „Provedbeni Dokumenti"). Ako u trenutku donošenja ove Politike ili kasnije izmjene ove Politike, pojedini Provedbeni Dokument nije usklađen s ovom Politikom, obveza je dotičnog društva isti Provedbeni Dokument izmijeniti tako da prati zahtjeve ove Politike. Neovisno o tome, ova Politika ne mijenja niti sama po sebi ne stavlja van snage sve eventualne ranije Provedbene Dokumente

SUBJECT MATTER OF THE POLICY

The Policy on the Protection of Human Rights and Workers' Rights (hereinafter: the "Policy") establishes the fundamental principles of socially responsible conduct relating to the respect for human rights, the application of labour standards and rules of conduct within the Group. A detailed elaboration of specific topics and areas covered by this Policy is set out in implementing internal documents, such as policies, rulebooks and procedures (hereinafter: the "Implementing Documents"). If, at the time of adoption of this Policy or any subsequent amendment to this Policy, any Implementing Document is not aligned with this Policy, the relevant company shall be required to amend such Implementing Document so that it complies with the requirements of this Policy. Notwithstanding the foregoing, this Policy does not amend nor does it, in itself, render invalid any previously adopted Implementing Documents.

PODRUČJE PRIMJENE POLITIKE

Kroz Provedbene dokumente osigurat će se primjena Politike na sve zaposlenike društava Grupe, a gdje je primjenjivo i na sve druge partnere društava Grupe. Od dobavljača Grupe očekujemo dosljedno poštivanje ove Politike na način predviđen Kodeksom ponašanja dobavljača te provedbu odgovarajućih mjera unutar vlastitog poslovanja. U odnosima kroz lanac vrijednosti gdje nemamo direktnu kontrolu nad postupcima dionika, nastojimo potaknuti sve uključene na primjenu vrijednosti i načela propisanih ovom Politikom.

SCOPE OF APPLICATION OF THE POLICY

Through the Implementing Documents, the application of this Policy shall be ensured for all employees of the Group companies and, where applicable, for all other partners of the Group. Suppliers of the Group are expected to consistently comply with this Policy in the manner provided for in the Supplier Code of Conduct and to implement appropriate measures within their own operations. In value chain relationships where we do not have direct control over the actions of stakeholders, we seek to encourage all parties involved to apply the values and principles set out in this Policy.

OSNOVNA NAČELA

Društvena odgovornost i održivost poslovanja

U svim aspektima poslovanja vodimo se visokim standardima u području zaštite i očuvanja ljudskih prava, okoliša, korporativnog upravljanja, neovisno o jurisdikciji u kojoj poslujemo te transparentno o tome obavještavamo svoje dionike. Održavamo jednaka pravila na razini cijele Grupe, čak i onda kada je zakonski minimum konkretne države u kojoj poslujemo niži.

Ova Politika temelji se na međunarodno priznatim i globalno primjenjivim standardima u području rada i zaštite ljudskih prava. Njezina su polazišta Međunarodna povelja o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda, odnosno Opća deklaracija o ljudskim pravima te Međunarodni pakt o građanskim i političkim

2. BASIC PRINCIPLES

Social responsibility and sustainability of operations

In all aspects of our operations, we adhere to high standards in the protection and preservation of human rights, environmental protection and corporate governance, regardless of the jurisdiction in which we operate, and we communicate this transparently to our stakeholders. We maintain the same standards across the entire Group, even when the legal minimum in a particular country in which we operate is lower.

This Policy is based on internationally recognised and globally applicable standards in the field of labour and human rights protection. Its foundations include the International Bill of Human Rights of the United Nations, namely the Universal Declaration of Human

pravima i Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, zatim Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima, Deklaracija Međunarodne organizacije rada (ILO) o temeljnim načelima i pravima na radu, Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća za odgovorno poslovanje te Smjernice OECD-a za dubinsku analizu odgovornog poslovnog ponašanja.

Na ovu se Politiku materijom koju uređuje usko nadovezuje Politika raznolikosti, jednakosti i uključivosti Grupe.

U postupku donošenja odluka o provedbi i poduzimanju mjera i aktivnosti povezanih s ovom Politikom, Grupa se vodi procjenom rizika koja se redovito provodi na Grupnoj razini.

Temelj zaštite ljudskih prava i mehanizam za minimiziranje te ublažavanje štetnih učinaka koje društva Grupe imaju ili mogu imati kroz svoje poslovanje je postupak dubinske analize utemeljen na riziku, u skladu sa Smjernicama OECD-a. Postupak dubinske analize redovito će se provoditi u odnosu na vlastite operacije i poslovne odnose koje Grupa ostvaruje, a sve u okviru sustava procjene rizika implementiranog na razini Grupe. Jedan od ključnih elemenata u postupku dubinske analize je komunikacija s dionicima, koja je predmetom Politike o načinu suradnje i komunikacije s dionicima.

Ljudska prava

U svim poslovnim segmentima, poslovnim operacijama i poslovnim odnosima nastojimo osigurati poštovanje ljudskih prava, umanjiti bilo kakve štetne učinke na

Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, as well as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, and the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.

This Policy is closely linked, in terms of its subject matter, to the Group Diversity, Equality and Inclusion Policy.

In the process of making decisions on the implementation of measures and activities related to this Policy, the Group is guided by risk assessments that are regularly conducted at the Group level.

The foundation for the protection of human rights and the mechanism for minimising and mitigating the adverse impacts that the Group companies may have through their operations is a risk-based due diligence process, in accordance with the OECD Guidelines. The due diligence process shall be regularly carried out with regard to the Group's own operations and business relationships, within the framework of the risk assessment system implemented at the Group level. One of the key elements of the due diligence process is communication with stakeholders, which is governed by the Policy on Cooperation and Communication with Stakeholders.

Human rights

ljudska prava te ih, u slučaju da se takvi učinci ipak ostvare, otkloniti u najkraćem roku.

Svaka nova akvizicija i nova industrija koja postaje dijelom Grupe, potencijalno donosi nove izazove u pogledu zaštite ljudskih prava. Ljudska prava su imperativ i u poslovnim odnosima, stoga osiguravamo njihovo poštivanje na svim razinama kroz implementaciju postupka dubinske analize utemeljene na riziku. Kroz dubinsku analizu možemo utvrditi stvarne i potencijalne štetne učinke, s ciljem definiranja akcijskog plana i mjera za njihovo rješavanja, odnosno sprječavanje i ublažavanje.

Kroz poslovne odnose sa svojim partnerima nastojimo zajedno raditi na očuvanju ljudskih prava kroz zajednički lanac vrijednosti.

U okviru zaštite ljudskih prava posebno ističemo zabranu prisilnog i dječjeg rada unutar Grupe te preuzimamo obvezu da svakom eventualnom slučaju kršenja te zabrane u našem lancu vrijednosti pristupimo hitno kako bi se u što kraćem roku ukinuli svi oblici prisilnog i/ili dječjeg rada.

Prisilni rad, kao i svi oblici nedopuštenog rada, jasno je klasificiran kao neprihvatljiv i u izravnoj suprotnosti s važećim međunarodnim konvencijama, nacionalnim zakonodavstvima te temeljnim načelima naše organizacije. Dječji rad definira se kao rad koji djeci oduzima djetinjstvo, njihove potencijale i dostojanstvo, a koji šteti tjelesnom i psihičkom razvoju. Takav rad obuhvaća aktivnosti koje su štetne s obzirom na psihološke, fizičke, društvene ili moralne aspekte, kao i one koje ometaju obrazovni proces, uskraćujući im mogućnost pohađanja škole, prisiljavajući ih da prijevremeno napuste školu ili zahtijevajući od njih

In all business segments, operational activities and business relationships, we strive to ensure respect for human rights, minimise any adverse impacts on human rights and, where such impacts nevertheless occur, remedy them as quickly as possible.

Every new acquisition and every new industry that becomes part of the Group may potentially bring new challenges in relation to the protection of human rights. Human rights are also imperative in business relationships; therefore, we ensure their respect at all levels through the implementation of a risk-based due diligence process. Through due diligence, we can identify actual and potential adverse impacts, with the aim of defining action plans and measures to address, prevent or mitigate them.

Through our business relationships with partners, we seek to work jointly on safeguarding human rights throughout the value chain.

Within the framework of human rights protection, we particularly emphasise the prohibition of forced labour and child labour within the Group and undertake to respond to any potential case of violation of this prohibition in our value chain with urgency, in order to eliminate all forms of forced and/or child labour as quickly as possible.

Forced labour, as well as all forms of unlawful labour, is clearly classified as unacceptable and is in direct contradiction with applicable international conventions, national legislation and the fundamental principles of our organisation. Child labour is defined as work that deprives children of their childhood, their potential and their dignity, and that is harmful to their physical and psychological development. Such work includes activities that are harmful in psychological, physical, social or moral terms, as well as those that

dapokušavaju kombinirati pohađanje škole s pretjerano dugim i teškim radom.

Ne zapošljavamo osobe mlađe od zakonom propisane minimalne dobi, u skladu s pozitivnim propisima i pravilnicima o radu usvojenim unutar ovisnih društava Grupe. Naši procesi zapošljavanja uključuju stroge mjere zaštite djece, uključujući provjeru i potvrdu dobi kandidata. Zapošljavanje osoba u dobi mlađoj od 18 godina moguće je isključivo uz ispunjavanje svih zakonskih uvjeta te u skladu s dopuštenim opsegom i vrstom poslova.

Jednake mogućnosti i zabrana diskriminacije

Predani smo izgradnji profesionalnog radnog okruženja u kojem se svi zaposlenici tretiraju s poštovanjem i dostojanstvom, a svaki oblik neprimjerenog, nezakonitog ponašanja, diskriminacije ili uznemiravanja strogo je neprihvatljiv. Temeljna načela i standardi ponašanja definirani su Etičkim kodeksom Društva, kao i drugim relevantnim pravilnicima i politikama Društva i ovisnih društava.

Ne toleriramo nikakav oblik diskriminacije na radnom mjestu, bez obzira na rasu, boju kože, spol, rod, jezik, vjeru, političku pripadnost, socijalno ili etničko podrijetlo, državljanstvo, imovinski status, seksualnu orijentaciju, društveni položaj, dob, invaliditet ili bilo koje drugo neopravdano razlikovno obilježje, osobito u pogledu ranjivih skupina ili osoba drugog statusa u kontekstu OECD Smjernica za multinacionalna poduzeća. Naša Politika raznolikosti, jednakosti i

interfere with education by depriving children of the opportunity to attend school, forcing them to leave school prematurely, or requiring them to attempt to combine school attendance with excessively long and demanding work.

We do not employ persons below the legally prescribed minimum age, in accordance with applicable regulations and the internal labour rules adopted within the subsidiaries of the Group. Our recruitment processes include strict safeguards for the protection of children, including verification and confirmation of the age of candidates. The employment of persons under the age of 18 is permitted only if all legal requirements are met and in accordance with the permitted scope and type of work.

Equal opportunities and prohibition of discrimination

We are committed to building a professional working environment in which all employees are treated with respect and dignity, and in which any form of inappropriate or unlawful conduct, discrimination or harassment is strictly unacceptable. The fundamental principles and standards of conduct are defined in the Company's Code of Ethics, as well as in other relevant rules and policies of the Company and its subsidiaries.

We do not tolerate any form of discrimination in the workplace, regardless of race, skin colour, sex, gender, language, religion, political affiliation, social or ethnic origin, nationality, property status, sexual orientation, social status, age, disability or any other unjustified distinguishing characteristic, particularly with regard to vulnerable groups or persons of another status within the meaning of the OECD Guidelines for Multinational

uključivosti potvrđuje ove ambicije i obveze Grupe, obuhvaćajući sve razine organizacije, uključujući menadžment i zaposlenike. Rodna ravnopravnost na radnom mjestu nije samo pitanje pravednosti, već donosi brojne prednosti za Grupu u cjelini.	Enterprises[1]. Our Diversity, Equality and Inclusion Policy confirms these ambitions and commitments of the Group, covering all levels of the organisation, including management and employees. Gender equality in the workplace is not only a matter of fairness but also brings numerous benefits for the Group as a whole.
Ne toleriramo bilo kakvo ponašanje koje narušava ljudsko dostojanstvo, bilo u okviru radnih i poslovnih odnosa, bilo izvan njih. Vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje ili bilo koji oblik uznemiravanja na radnom mjestu strogo su neprihvatljivi. Aktivno stvaramo uvjete i poduzimamo mjere za sprječavanje takvog ponašanja.	We do not tolerate any conduct that undermines human dignity, whether within employment and business relationships or outside them. Insults, humiliation, abuse or any form of harassment in the workplace are strictly unacceptable. We actively create conditions and take measures to prevent such conduct.
U skladu s gornjim načelima i vrijednostima, izričito zabranjujemo spolno nasilje i uznemiravanje na razini cijele Grupe, ali i u poslovnim odnosima, kod dobavljača, partnera i općenito poslovnih suradnika. Sprječavanje ovih slučajeva je također dijelom godišnje procjene rizika, u sklopu koje se izrađuju i mitigacijske odnosno preventivne mjere.	In line with the above principles and values, we expressly prohibit sexual violence and harassment across the entire Group, as well as in business relationships, including those involving suppliers, partners and other business associates. The prevention of such cases also forms part of the annual risk assessment, within which mitigation and preventive measures are defined.
Poštujemo sve zaposlenike i suradnike kao jedinstvene i ravnopravne osobe, cijenimo njihov doprinos te ih potičemo da razviju i ostvare svoj puni potencijal. Naš cilj je osigurati zadovoljstvo zaposlenika i podržati ostvarenje njihovih osobnih ambicija kroz mogućnosti napredovanja te aktivno uključivanje u rast i razvoj Grupe.	We respect all employees and collaborators as unique and equal individuals, value their contribution and encourage them to develop and realise their full potential. Our aim is to ensure employee satisfaction and support the achievement of their personal ambitions through opportunities for advancement and active participation in the growth and development of the Group.
Proces selekcije i zapošljavanja provodi se transparentno, uz promicanje jednakih mogućnosti i ravnopravnog postupanja prema svim kandidatima Grupa zabranjuje diskriminaciju u odnosu na uvjete	The recruitment and selection process is conducted transparently, promoting equal opportunities and equal treatment for all candidates. The Group prohibits

[1] For the purposes of the Guidelines, the term "other status" refers to trade union activity and personal characteristics such as age, disability, sex, pregnancy, marital status, sexual orientation or HIV status.

zapošljavanja, uključujući raspodjelu posla, plaće, benefite, napredovanje, obuku, umirovljenje, pa i raskidanje ugovora o radu.

Usavršavanje i cjeloživotno obrazovanje

Grupa kontinuirano promiče i potiče cjeloživotno učenje te razvoj znanja, vještina i kompetencija svih zaposlenika kroz sve faze života i karijere, bez diskriminacije. Osobni i profesionalni napredak podupiremo različitim formalnim i neformalnim oblicima obrazovanja te ulažemo u razvoj i provedbu edukacijskih programa prilagođenih potrebama organizacije.

Usavršavanje zaposlenika je također predviđeno kao mjera u slučaju potencijalne buduće potrebe za prekvalifikacijom u kontekstu promjena u poslovanju koje mogu proizaći iz društvenih, okolišnih i tehnoloških promjena, rizika i mogućnosti u vezi s automatizacijom, digitalizacijom, pravednom tranzicijom i održivim razvojem.

Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog

U potpunosti poštujemo slobodu zaposlenika za učlanjenje i istupanje iz radničkih udruga (sindikata) te jamčimo da nijedan zaposlenik neće biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog svog članstva ili sudjelovanja (ili nesudjelovanja) u aktivnostima tih udruga. Posvećeni smo trajnom jačanju socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja gdje je to primjenjivo kako bismo osigurali učinkovitu zaštitu prava zaposlenika te jasno definirali njihove obveze kroz kolektivne ugovore, s pravodobnim ažuriranjima. Također osiguravamo nesmetane uvjete za izbor i rad radničkih

discrimination with regard to employment conditions, including the allocation of work, pay, benefits, promotion, training, retirement and the termination of employment contracts.

Professional development and lifelong learning

The Group continuously promotes and encourages lifelong learning and the development of the knowledge, skills and competencies of all employees throughout all stages of life and career, without discrimination. Personal and professional development is supported through various formal and informal forms of education, and we invest in the development and implementation of training programmes tailored to the needs of the organisation. Employee training is also envisaged as a measure in the event of a potential future need for reskilling in the context of changes in operations that may arise from social, environmental and technological developments, as well as risks and opportunities related to automation, digitalisation, the just transition and sustainable development.

Freedom of association and the right to collective bargaining and social dialogue

We fully respect the freedom of employees to join and leave workers' associations (trade unions) and guarantee that no employee will be placed at a disadvantage because of their membership or participation (or non-participation) in the activities of such associations. We are committed to continuously strengthening social dialogue and collective bargaining, where applicable, in order to ensure effective protection of employees' rights and to clearly define their obligations through collective agreements, with timely updates. We also ensure unhindered

vijeća ili sindikalnih povjerenika, uključujući pravovremeno informiranje i njihovo uključivanje u sve zakonom predviđene procese.

conditions for the election and operation of works councils or trade union representatives, including timely information and their involvement in all processes required by law.

Zaštita sigurnosti i zdravlja

Odredbe Etičkog kodeksa utvrđuju predanost Društva i Grupe osiguravanju sigurnog i zdravog radnog okruženja za sve naše zaposlenike i suradnike. Zdravlje i sigurnost svakog zaposlenika smatramo temeljnim vrijednostima, te jasno zabranjujemo svaki oblik nasilja.

Obvezujemo se poduzimati razumne mjere potrebne za sprječavanje nesreća, ozljeda i bolesti povezanih s radom i osiguravati sigurnost i zdravlje na radnom mjestu. U skladu s time, osiguravamo usklađenost s važećim zakonskim i regulatornim zahtjevima, pratimo profesionalne standarde i primjere dobre prakse u području zaštite na radu te kontinuirano ulažemo u razvoj i poboljšanje naših procesa. Cilj nam je, u najvećoj mogućoj mjeri smanjiti uzroke opasnosti te svim dionicima omogućiti sigurno i zdravo radno okruženje.

Protection of safety and health

The provisions of the Code of Ethics establish the commitment of the Company and the Group to ensuring a safe and healthy working environment for all our employees and collaborators. The health and safety of every employee are considered fundamental values, and any form of violence is strictly prohibited.

We are committed to undertaking reasonable measures necessary for the prevention of accidents, injuries and work-related illnesses and to ensuring safety and health in the workplace. In this regard, we ensure compliance with applicable legal and regulatory requirements, follow professional standards and examples of good practice in occupational health and safety, and continuously invest in the development and improvement of our processes. Our objective is to reduce the causes of hazards as much as possible and to provide all stakeholders with a safe and healthy working environment.

Radno vrijeme, naknada za rad i druga primanja zaposlenika

Grupa postupa u skladu s primjenjivim zakonima i drugim propisima koji reguliraju plaće, radno vrijeme, prekovremeni rad, odmore, dopuste i druga prava zaposlenika, osiguravajući zakonitu, pravednu i transparentnu primjenu svih radnih standarda. Naša je politika bila i ostaje određivanje plaća i drugih primanja zaposlenika u skladu s kretanjima na lokalnom i sektorskom tržištu rada, uz poštovanje lokalnih

Working hours, remuneration and other employee benefits

The Group companies act in accordance with applicable laws and other regulations governing wages, working hours, overtime work, rest periods, leave and other employee rights, ensuring the lawful, fair and transparent application of all labour standards. Our policy has been, and remains, to determine employee salaries and other remuneration in accordance with developments in the local and sectoral labour markets,

zakonskih propisa o minimalnoj plaći. Poštujemo i ostvarujemo sva materijalna prava zaposlenika utvrđena ugovorima, vodeći računa o jednakosti plaća za iste ili slične poslove. Zaposlenicima nastojimo osiguravati dodatne pogodnosti koje doprinose ugodnijem radu i kvalitetnijem radnom okruženju.

Dostojanstveni radni uvjeti

Grupa će pravodobno obavijestiti predstavnike radnika i nadležna državna tijela o promjenama u njihovu poslovanju koje bi mogle znatno utjecati na radne odnose, osobito ako dovode do masovnog otpuštanja radnika. Grupa će u takvim situacijama postupati u skladu s primjenjivim zakonodavstvom te će, u slučaju potrebe za masovnim otpuštanjem radnika, izraditi odgovarajući plan otpuštanja radnika. Plan će kao minimum opisati razloge otpuštanja, razmatrane alternative, vremenski plan otpuštanja, poduzete mjere za suradnju sa zaposlenicima na ublažavanju učinaka otpuštanja, proces odabira zaposlenika koji se otpuštaju, izračun otpremnina, mjere za potporu zaposlenika koji se otpuštaju (edukacije za prekvalifikaciju i traženje novog zaposlenja), analizu učinaka na širu zajednicu.

Upravljanje radnicima u lancu vrijednosti

Upravljanje lancem opskrbe predstavlja strateški element u očuvanju kontinuiteta poslovanja Grupe te ostvarivanju Grupnih ciljeva. Grupa aktivno razvija odnose unutar lanca vrijednosti te integrira načela održivosti u nabavne procese, gdje god to okolnosti i poslovni modeli omogućuju.

while respecting local statutory minimum wage requirements. We respect and ensure all material rights of employees established under contracts, taking into account the principle of equal pay for the same or similar work. We also seek to provide employees with additional benefits that contribute to a more pleasant and supportive working environment.

Decent working conditions

The Group shall timely inform workers' representatives and the competent public authorities of changes in its operations that could significantly affect employment relations, particularly where such changes may lead to mass redundancies. In such situations, the Group shall act in accordance with applicable legislation and, where mass redundancies are necessary, prepare an appropriate redundancy plan. As a minimum, the plan shall describe the reasons for the redundancies, the alternatives considered, the timeline of the redundancies, measures taken to cooperate with employees in mitigating the effects of the redundancies, the process for selecting employees to be dismissed, the calculation of severance payments, support measures for dismissed employees (such as training for reskilling and assistance in finding new employment), and an analysis of the impact on the wider community.

Management of workers in the value chain

Supply chain management represents a strategic element in maintaining the continuity of the Group's operations and achieving the Group's objectives. The Group actively develops relationships within the value chain and integrates sustainability principles into procurement processes wherever circumstances and business models allow.

Predani smo zaštiti temeljnih ljudskih prava svih zaposlenika i radnika u lancu vrijednosti te očekujemo od poslovnih partnera i suradnika primjenu najmanje jednakih standarda društvene odgovornosti, uključujući obveze utvrđene ovom Politikom. Korištenje dječjeg rada, prisilnog rada i trgovina ljudima strogo su zabranjeni.

Radi osiguravanja transparentnosti, usklađenosti i odgovornosti u upravljanju lancem opskrbe, Društvo je usvojilo Kodeks ponašanja dobavljača. Kontinuirano unapređujemo interne procese te razvijamo dodatne kontrolne mehanizme radi učinkovitog praćenja, procjene i upravljanja rizicima unutar lanca opskrbe.

Potrošači i krajnji korisnici

Politika se odnosi na sve poslovne aktivnosti Grupe, stoga obuhvaća i zaštitu ljudskih prava potrošača i općenito krajnjih korisnika proizvoda i usluga Grupe.

S obzirom na specifičnosti poslovanja poslovnih vertikala, ovi se odnosi mogu uređivati ovisno o konkretnim potrebama. Međutim, briga za ljude i usmjerenost na minimiziranje bilo kakvih štetnih učinaka po sve korisnike naših proizvoda i usluga je univerzalno pravilo.

We are committed to protecting the fundamental human rights of all employees and workers in the value chain and expect our business partners and collaborators to apply at least the same standards of social responsibility, including the obligations set out in this Policy. The use of child labour, forced labour and human trafficking is strictly prohibited.

In order to ensure transparency, compliance and accountability in supply chain management, the Company has adopted a Supplier Code of Conduct. We continuously improve internal processes and develop additional control mechanisms to effectively monitor, assess and manage risks within the supply chain.

Consumers and end-users

This Policy includes all business activities of the Group, thus also incorporating the protection of consumers' human rights and, in general, the protection of all end-users of the Group's products and services.

Having in mind the specifics of each business vertical, these relationships may be subject to separate instruments depending on actual needs. However, genuine care for people and determination to minimise any kind of adverse impacts for all users of our products and services is a universal rule.

3.PRIJAVLJIVANJE NEPRAVILNOSTI I PODNOŠENJE PRITUŽBI

U odnosu na domenu koju uređuje ova Politika svim je dionicima Grupe (internim i eksternim) omogućeno prijavljivanje nepravilnosti i podnošenje pritužbi, u skladu s internim aktima društava Grupe o postupku

3.REPORTING IRREGULARITIES AND SUBMITTING COMPLAINTS

With regard to the matters governed by this Policy, all Group stakeholders (both internal and external) are able to report irregularities and submit complaints in accordance with the internal acts of the Group

unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti. Ovim mehanizmima definiramo i osiguravamo jasne korake za prijavu sumnji na nepravilnosti, osiguravamo zaštitu identiteta prijavitelja te jamčimo nepristranu obradu svake prijave/pritužbe u cilju očuvanja integriteta i etičnosti poslovanja Društva. Omogućavamo podnošenje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva zaposlenika, zabranu uznemiravanja i diskriminacije, osiguravanje ravnopravnosti spolova, izražavanje mišljenja o poslovanju Društva i uvjetima rada te osobito prijave zbog zabrinutosti oko kršenja ljudskih prava ili etike sukladno važećim zakonima i interno definiranim aktima. Mehanizmi omogućuju anonimnost prijava, što osigurava da prijavitelji ne trpe negativne posljedice i/ili reperkusije zbog prijave. Svaku prijavu analiziramo i poduzimamo odgovarajuće mjere.

companies governing internal reporting procedures and the Company's Grievance Policy.

Through these mechanisms, we define and ensure clear steps for reporting suspected irregularities, safeguard the identity of whistleblowers and guarantee the impartial handling of each report or complaint in order to maintain the integrity and ethical conduct of the Company's operations. We enable the submission of complaints relating to the protection of employee dignity, the prohibition of harassment and discrimination, the promotion of gender equality, the expression of views regarding the Company's operations and working conditions, and in particular reports concerning concerns about violations of human rights or ethical standards in accordance with applicable laws and internally adopted acts.

These mechanisms allow for anonymous reporting, ensuring that whistleblowers do not suffer negative consequences or reprisals as a result of submitting a report. Each report is analysed and appropriate measures are taken.

4. POSTUPANJE U SKLADU S POLITIKOM

Članovi uprave, nadzornog odbora i njegovih odbora, rukovodeće osobe, zaposlenici društava Grupe te osobe angažirane na temelju posebnog ugovora kao vanjski suradnici i druge osobe koje djeluju za račun Grupe obvezni su upoznati se s odredbama ove Politike te su se u obavljanju svojih poslova dužni pridržavati navedenih odredbi.

Grupa će primjenjivati sankcije u slučaju nepoštivanja i ozbiljnog kršenja ove Politike.

4. COMPLIANCE WITH THE POLICY

Members of the management board, the supervisory board and its committees, managers, employees of the Group, as well as persons engaged under special contracts as external associates and other persons acting on behalf of the Group, are required to familiarise themselves with the provisions of this Policy and to comply with these provisions in the performance of their duties.

The Group shall apply sanctions in the event of non-compliance with or serious breaches of this Policy.

Za zaposlenike društava Grupe nepridržavanje i grubo kršenje odredbi Politike može dovesti do stegovnih mjera, uključujući prestanak radnog odnosa.

Za osobe angažirane na temelju posebnog ugovora nepoštivanje ove Politike može dovesti do raskida ugovora. Daljnje pravne radnje mogu se poduzeti u slučaju da su interesi Grupe oštećeni uslijed nepridržavanja i nepoštivanja ove Politike od strane pojedinaca i/ili organizacija odnosno drugih dionika.

5. DONOŠENJE I PROVEDBA POLITIKE

Uprava Društva donosi odluku o usvajanju ove Politike uz suglasnost Skupštine Društva. Odjel Ljudskih resursa i Uprava odgovorni su za njenu provedbu na razini Grupe Društva te osiguravaju donošenje provedbenih akata za njenu implementaciju u slučaju potrebe.

Provedba Politike na razini ovisnih društava je u nadležnosti lokalnih uprava pojedinih društava koje su je dužne usvojiti na način predviđen internim aktima.

Za zaposlenike Grupe ili treće odobe angažirane temeljem posebnih ugovora ili osnova -nepridržavanje i grubo kršenje odredbi Politike smatra se povredom radne obveze i može dovesti do stegovnih mjera, uključujući prestanak radnog odnosa ili posebnih ugovora.

Politika stupa na snagu danom donošenja odluke o usvajanju od strane Uprava Društva. Provedba ove

For employees of the Group, failure to comply with or serious violations of the provisions of this Policy may lead to disciplinary measures, including termination of employment.

For persons engaged under special contracts, non-compliance with this Policy may result in termination of the contract. Further legal action may be taken if the interests of the Group have been harmed as a result of non-compliance with or violation of this Policy by individuals and/or organisations or other stakeholders.

5. ADOPTION AND IMPLEMENTATION OF THE POLICY

Adoption of this Policy shall be made by the the Company's Management Board with the consent of the Company's Assembly. The Human Resources Department and the Management Board are responsible for its implementation at the level of the Company Group and ensure the adoption of implementing acts for its implementation, if necessary.

The implementation of the Policy at the level of subsidiaries falls within the competence of the local management boards, which are required to adopt it in the manner prescribed by their internal acts.

For employees of the Group or third parties engaged under special contracts or basis, failure to comply with and gross violation of the provisions of this Policy is considered a breach of working obligations and may lead to disciplinary measures, including termination of employment and/or special contracts.

The Policy shall enter into force on the date of the decision on adoption by the Company's Management

Politike prati se i preispituje najmanje jednom godišnje. Provođenje Politike nadgleda Interni revizor Društva i Nadzorni odbor Društva.

Sve izmjene i dopune ove Politike moraju biti u pisanom obliku i objavljene na službenoj internetskoj stranici Društva.

Board. The implementation of this Policy shall be monitored and reviewed at least once a year. The implementation of the Policy shall be supervised by the Company's Internal Auditor and the Company's Supervisory Board.

All amendments to this Policy must be in writing and published on the Company's official website.

6. ZAVRŠNE ODREDBE

Politika stupa na snagu danom donošenja odluke Uprave društva o usvajanju politke, te se politika objavljuje se na službenoj internetskoj stranici Društva.

Provedba ove Politike prati se i preispituje najmanje jednom godišnje. Provođenje Politike nadgleda interni revizor i /ili Nadzorni odbor Društva i prati djelotvornost pravila utvrđenih Politikom.

6. FINAL PROVISIONS

This Policy shall enter into force on the date of its addoption by the Management Board of the Company and shall be published on the official website of the Company.

The implementation of this Policy shall be monitored and reviewed at least once a year. The implementation of the Policy shall be overseen by the internal auditor an/or Supervisory Board of the Company, which shall monitor the effectiveness of the rules established by this Policy.