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 raznolikosti, jednakosti i uključivosti

Diversity, Equality and Inclusion Policy

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 promicanje raznolikosti, odnosno osiguravanje jednakosti postupanja prema svima, osobito ravnopravnosti spolova, osiguravanje uključivog radnog okruženja te osiguravanje ponašanja usklađenog s općom zabranom diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu, ali i u drugim poslovnom odnosima. Kada se dalje u tekstu spominje "Grupa", taj termin označava sva društva Grupe te ujedno uključuje i samo Društvo kao dio Grupe.

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 promicanje raznolikosti, odnosno osiguravanje jednakosti postupanja prema svima, osobito ravnopravnosti spolova, osiguravanje uključivog radnog okruženja te osiguravanje ponašanja usklađenog s općom zabranom diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu, ali i u drugim poslovnom odnosima. 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, both at the level of the Company itself and at the level of all its subsidiaries, i.e. at the level of the MLINAR Group (hereinafter: the “Group”), rules and procedures aimed at promoting diversity, ensuring equality of treatment for all, in particular gender equality, fostering an inclusive working environment, and ensuring conduct consistent with the general prohibition of discrimination and harassment in the workplace as well as in other business relationships. Whenever the term “Group” is used hereinafter, it shall refer to all companies within the Group and shall also include the Company itself as a member of the Group.

MLINAR pekarska industrija d.o.o. (hereinafter: the “Company”) has adopted this Policy in order to establish, both at the level of the Company itself and at the level of all its subsidiaries, i.e. at the level of the MLINAR Group (hereinafter: the “Group”), rules and procedures aimed at promoting diversity, ensuring equality of treatment for all, in particular gender equality, fostering an inclusive working environment, and ensuring conduct consistent with the general prohibition of discrimination and harassment in the workplace as well as in other business relationships. Whenever the term “Group” is used hereinafter, it shall refer to all companies within the Group and shall also include the Company itself as a member of the Group.

PREDMET POLITIKE

Politika raznolikosti, jednakosti i uključivosti (u

SUBJECT MATTER OF THE POLICY

The Diversity, Equality and Inclusion Policy

daljnjem tekstu: „Politika“) utvrđuje temeljna načela društveno odgovornog ponašanja koja se odnose na poštivanje različitosti, osnaživanje podzastupljenog spola i drugih manje zastupljenih skupina te na prateća pravila ponašanja unutar Grupe. Detaljnu razradu pojedinih tema i područja obuhvaćenih ovom Politikom Društvo može detaljnije propisati 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.

(hereinafter: the “Policy”) establishes the fundamental principles of socially responsible conduct relating to the respect for diversity, the empowerment of underrepresented gender and other underrepresented groups, and the related rules of conduct within the Group. A detailed elaboration of individual topics and areas covered by this Policy can be 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 Grupe.

Od dobavljača Grupe očekuje dosljedno poštivanje ove Politike na način predviđen Kodeksom ponašanja dobavljača kroz usvajanje i primjenu odgovarajućih pravila ponašanja te provedbu odgovarajućih mjera unutar vlastitog poslovanja. To su, kao minimum, zabrana diskriminacije, uznemiravanja te općenito poštivanje ljudskih prava. U odnosima kroz lanac vrijednosti gdje nemamo direktnu kontrolu nad postupcima dionika, nastojimo potaknuti sve uključene

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, by adopting and implementing appropriate rules of conduct and by applying appropriate measures within their own operations. As a minimum, these include the prohibition of discrimination and harassment and the general respect for human rights. In value chain

na primjenu vrijednosti i načela propisanih ovom Politikom.

relationships where we do not have direct control over the actions of stakeholders, we strive to encourage all parties involved to apply the values and principles set out in this Policy.

2. DEFINICIJE

Pojmovi koji se koriste u ovoj politici imaju sljedeća značenja.

Raznolikost podrazumijeva razlike u vrijednostima, stavovima, kulturološkim perspektivama, vjerovanjima, etničkom porijeklu, seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu, vještinama, znanju i životnom iskustvu svakog pojedinca u bilo kojoj skupini ljudi.

Jednakost (ravnopravnost) podrazumijeva isti tretman, iste mogućnosti, ista prava za sve, bez obzira na razlike utemeljene na različitim osnovama (npr. spol, rod, rasa, religija, obrazovanje, itd.). Ona podrazumijeva uklanjanje diskriminacije i osiguravanje poštenog pristupa resursima i prilikama za sve pojedince ili skupine, ističući jednake vrijednosti i dostojanstvo ljudskog bića.

Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti podrazumijeva jednaku plaću za rad kojemu je pridružena jednaka vrijednost, pri čemu ne postoji diskriminacija po osnovi spola ili bračnog statusa osobe koja obavlja rad te uključuje sve oblike plaće, kao i uvjete pod kojima se osigurava naknada za rad.

Diskriminacija podrazumijeva postupanje koje osobu ili grupu stavlja u nepovoljan položaj bez nekog objektivnog razloga, odnosno na temelju nekog razlikovnog obilježja, tj. na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili

2. DEFINITIONS

The terms used in this Policy shall have the following meanings.

Diversity refers to differences in values, attitudes, cultural perspectives, beliefs, ethnic origin, sexual orientation, gender identity, skills, knowledge and life experience of each individual within any group of people.

Equality (equity) refers to equal treatment, equal opportunities and equal rights for all, regardless of differences based on various grounds (e.g. sex, gender, race, religion, education, etc.). It implies the elimination of discrimination and ensuring fair access to resources and opportunities for all individuals or groups, emphasising the equal value and dignity of every human being.

Equal pay for work of equal value means equal remuneration for work to which equal value is attributed, without discrimination on the grounds of sex or marital status of the person performing the work and includes all forms of pay as well as the conditions under which remuneration for work is provided.

Discrimination means conduct that places a person or group at a disadvantage without an objective reason, i.e. on the basis of a distinguishing characteristic such as race, ethnicity, skin colour, sex, language, religion, political or other belief, national or social origin,

drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.	property status, trade union membership, education, social status, marital or family status, age, health status, disability, genetic heritage, gender identity, gender expression or sexual orientation.
Diskriminacija se događa kada se vještine, sposobnosti i okolnosti osobe ne procjenjuju pojedinačno, već se stvaraju negativni stavovi i stereotipne pretpostavke na temelju navedenih osobnih karakteristika. Diskriminacija može poprimiti različite oblike, pojaviti se u različitim sferama života i vršiti se sa ili bez namjere da se diskriminira. Diskriminacija rezultira isključivanjem i odbacivanjem ljudi te uskraćivanjem njihovih prava.	Discrimination occurs when a person's skills, abilities and circumstances are not assessed individually, but negative attitudes and stereotypical assumptions are formed on the basis of the above personal characteristics. Discrimination may take different forms, occur in various spheres of life, and may be carried out with or without the intention to discriminate. Discrimination results in the exclusion and rejection of people and the denial of their rights.
Izravna diskriminacija je ona pri kojoj je postupanje prema jednoj osobi uvjetovano nekim od razlikovnih obilježja kojima se ta osoba stavlja ili bi se mogla staviti u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.	**Direct discrimination** occurs when the treatment of a person is determined by one of the distinguishing characteristics that places or could place that person in a less favourable position than another person in a comparable situation.
Neizravna diskriminacija je ona do koje dolazi kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako takva odredba, kriterij ili praksa nije objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna.	**Indirect discrimination** occurs when an apparently neutral provision, criterion or practice places or could place persons at a disadvantage compared to others in a comparable situation, unless such provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.
Dvostruki standardi podrazumijevaju definiranje sadržaja službenih i neslužbenih obrazaca ponašanja na način da se kriteriji i standardi koji se koriste pri procjeni i određivanju žena razlikuju od onih koji se koriste za muškarce te idu u korist muškaraca.	**Double standards** refer to defining the content of formal and informal patterns of behaviour in such a way that the criteria and standards used in the assessment and evaluation of women differ from those applied to men and favour men.
Fer postupanje podrazumijeva djelovanje koje je pravedno, nepristrano i u skladu s etičkim načelima te primjenjivim zakonima i pravilima. To podrazumijeva	**Fair treatment** refers to conduct that is just, impartial and consistent with ethical principles as well as applicable laws and rules. This includes ensuring equal

osiguravanje jednakih mogućnosti, transparentnosti i odsutnosti diskriminacije u svim procesima i odlukama.	opportunities, transparency and the absence of discrimination in all processes and decisions.
Uznemiravanje podrazumijeva svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od razlikovnih obilježja koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.	**Harassment** means any unwanted conduct based on any distinguishing characteristic which has the purpose or effect of violating a person's dignity and which creates fear or a hostile, degrading or offensive environment.
Spolno uznemiravanje podrazumijeva svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.	**Sexual harassment** means any verbal, non-verbal or physical unwanted conduct of a sexual nature that has the purpose or effect of violating a person's dignity, particularly when it creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.
Internetsko uznemiravanje podrazumijeva uznemiravanje putem e-pošte, tekstualnih (ili online) poruka ili interneta. Može imati mnoge oblike, uključujući, ali nije ograničeno na: Neželjenu spolno eksplicitnu e-poštu, tekstualne (ili online) poruke; Neprimjerene ili uvredljive ponude na mrežnim stranicama društvenih mreža ili internetskim sobama za razgovor; Prijetnje fizičkim i/ili spolnim nasiljem e-poštom, tekstualnim (ili online) porukama; Govor mržnje kojim se označava govor kojim se omalovažava, vrijeđa, prijeti ili cilja na pojedinu osobu na osnovi njenog identiteta (roda) ili drugih osobina (poput spolnog opredjeljenja ili invalidnosti).	**Online harassment** means harassment through email, text (or online) messages or the internet. It may take many forms, including but not limited to: unwanted sexually explicit emails or text (or online) messages; inappropriate or offensive proposals on social media platforms or online chat rooms; threats of physical and/or sexual violence by email or text (or online) messages; and hate speech, which refers to speech that demeans, insults, threatens or targets an individual on the basis of their identity (gender) or other characteristics (such as sexual orientation or disability).
Internetsko uhođenje podrazumijeva uhođenje putem e-pošte, tekstualnih (ili online) poruka ili interneta. Uhođenje obuhvaća ponovljene incidente koji pojedinačno mogu ili ne moraju biti bezopasne radnje, ali objedinjeni potkopavaju osjećaj sigurnosti žrtve i uzrokuju tjeskobu, strah ili uznemirenost. Takve radnje mogu uključivati: Slanje e-pošte, tekstualnih (SMS) poruka ili instant poruka koje su uvredljive ili prijeteće;	**Cyberstalking** refers to stalking through email, text (or online) messages or the internet. Stalking involves repeated incidents which individually may or may not appear harmless but, taken together, undermine the victim's sense of safety and cause anxiety, fear or distress. Such acts may include: sending emails, text (SMS) messages or instant messages that are offensive or threatening; posting offensive comments about another person online; or sharing another person's

Postavljanje uvredljivih komentara o drugoj osobi na internet; Dijeljenje intimnih fotografija ili videozapisa druge osobe, na internetu ili mobilnim telefonom. Da bi se smatrala internetskim uhođenjem, ova se djela moraju ponavljati i mora ih činiti ista osoba.

Uključivost (inkluzivnost) podrazumijeva okruženje i kulturu u kojoj se svi osjećaju dobrodošlo, prihvaćeno i cijenjeno, bez obzira na razlike (razlikovna obilježja) te gdje svi mogu aktivno doprinositi i sudjelovati, uklanjajući barijere i potičući razvoj. Pojam je usko povezan s pripadnošću i jednakim mogućnostima za sve.

Nesvjesna predrasuda (*unconscious bias*) podrazumijeva automatski, unaprijed stvoren sud ili uvjerenje o nekoj osobi ili skupini ljudi, koje se ne temelji na provjerenim podacima ili osobnom iskustvu, a osoba ga nije svjesna. Radi se o predrasudama ukorijenjenim u nesvjesnom umu koje nastaju kao rezultat socijalizacije, osobnih iskustava i utjecaja okoline (medija, obitelji, kulture). Iako nesvjesne, one mogu snažno utjecati na ponašanje, odluke i interakcije s drugima, često dovodeći do nejednakog postupanja ili diskriminacije.

Ranjive skupine podrazumijevaju društvene grupe koje su u većem riziku od negativnih posljedica (poput siromaštva, bolesti, nasilja, diskriminacije) zbog svoje socijalne, ekonomske, zdravstvene ili demografske situacije u usporedbi s dominantnom skupinom. Ove su skupine često socijalno isključene i imaju smanjen pristup resursima i prilikama; njihova ranjivost proizlazi iz razlika i stereotipa, a cilj je osigurati im jednake mogućnosti. Primjer ranjivih skupina (ovisno o društvenom kontekstu i geografiji) su žene i djevojčice,

intimate photographs or videos online or via mobile phone. In order to constitute cyberstalking, these acts must be repeated and carried out by the same person.

Inclusion (inclusiveness) refers to an environment and culture in which everyone feels welcome, accepted and valued, regardless of differences (distinguishing characteristics), and where everyone can actively contribute and participate, removing barriers and encouraging development. The concept is closely linked to a sense of belonging and equal opportunities for all.

Unconscious bias refers to an automatic, pre-formed judgement or belief about a person or group of people that is not based on verified information or personal experience and of which the individual is not aware. It consists of biases rooted in the unconscious mind that arise as a result of socialisation, personal experiences and environmental influences (such as media, family and culture). Although unconscious, these biases can strongly influence behaviour, decisions and interactions with others, often leading to unequal treatment or discrimination.

Vulnerable groups refers to social groups that are at greater risk of negative consequences (such as poverty, illness, violence or discrimination) due to their social, economic, health or demographic circumstances compared to the dominant group. These groups are often socially excluded and have reduced access to resources and opportunities; their vulnerability arises from differences and stereotypes, and the objective is to ensure equal opportunities for them. Examples of vulnerable groups (depending on the social context and geography) include women and girls, LGBTQ+

LGBTQ+ osobe, osobe starije životne dobi, osobe s invaliditetom, osobe slabijeg imovinskog statusa.

3. OSNOVNA NAČELA

Društvena odgovornost i održivost poslovanja

Ova se Politika materijom koju uređuje usko nadovezuje na Politiku o zaštiti ljudskih prava i prava radnika Grupe te je treba tumačiti u skladu s njenim odredbama. Obje politike se temelje na međunarodno priznatim i globalno primjenjivim standardima u području rada i zaštite ljudskih prava koji su navedeni u Politici o zaštiti ljudskih prava i prava radnika, a u odnosu na obje Grupa provodi postupak dubinske analize utemeljen na riziku, u skladu s pravilima Grupe o upravljanju rizicima.

Ova Politika propisuje prava zaposlenika i obveze Grupe uzimajući u obzir usvojene vrijednosti Grupe propisane i Etičkim kodeksom Društva.

Cilj je Politike osigurati sigurno i zdravo radno okruženje za dobrobit zaposlenika Grupe, u skladu s općeprihvaćenom dobrom praksom i primjenjivim zakonodavstvom.

Selekcijski postupci i zapošljavanje

Grupa se obvezuje primjenjivati jednake i transparentne kriterije prema svim potencijalnim kandidatima za posao, kao i jednake kriterije i uvjete zapošljavanja, ovisno o konkretnoj poziciji odnosno razredu plaće.

Prilikom odabira kandidata na odluku neće utjecati spol, rod, nacionalnost, podrijetlo i slična razlikovna obilježja, već će se odluke donositi isključivo na temelju

persons, older persons, persons with disabilities and persons of lower socio-economic status.

3. BASIC PRINCIPLES

Social responsibility and sustainability of operations

This Policy is closely linked, in terms of its subject matter, to the Group Policy on the Protection of Human Rights and Workers' Rights and should be interpreted in accordance with its provisions. Both policies are based on internationally recognised and globally applicable standards in the field of labour and human rights protection, as set out in the Policy on the Protection of Human Rights and Workers' Rights. In relation to both policies, the Group conducts a risk-based due diligence process in accordance with the Group's risk management rules.

This Policy sets out the rights of employees and the obligations of the Group, taking into account the Group's adopted values as defined in the Company's Code of Conduct.

The aim of this Policy is to ensure a safe and healthy working environment for the well-being of the Group's employees, in accordance with generally accepted good practice and applicable legislation.

Selection procedures and recruitment

The Group undertakes to apply equal and transparent criteria to all potential job candidates, as well as equal recruitment criteria and conditions depending on the specific position or salary grade.

In the selection of candidates, the decision shall not be influenced by sex, gender, nationality, origin or other distinguishing characteristics; instead, decisions shall

demonstriranih kompetencija, sposobnosti, obrazovanja i/ili drugih kriterija koji su propisani natječajnom dokumentacijom. Opisi poslova bit će usmjereni na široki krug kandidata kako bi se postigla raznolikost, ostvarila inkluzija te izbjegla diskriminacija.	be made solely on the basis of demonstrated competencies, abilities, education and/or other criteria specified in the recruitment documentation. Job descriptions shall be designed to address a broad pool of candidates in order to promote diversity, achieve inclusion and avoid discrimination.
Intervjui za posao, pregled i ocjenjivanje prijava vršit će se od strane kvalificiranih kadrova te će se, u najvećoj mogućoj mjeri, primjenjivati metode i postupci koji onemogućavaju ili smanjuju donošenje pristranih odluka i odluka pod utjecajem nesvjesnih predrasuda u odnosu na neko od razlikovnih obilježja.	Job interviews, the review and evaluation of applications shall be carried out by qualified personnel, and methods and procedures shall be applied, to the greatest extent possible, that prevent or reduce biased decision-making and decisions influenced by unconscious bias in relation to any distinguishing characteristic.
Prilikom zapošljavanja nastojat će se osigurati ostvarivanje različitosti kroz zapošljavanje osoba s različitim iskustvima, sposobnostima, podrijetlom i slično, uključujući osobito ranjive skupine.	During recruitment, efforts shall be made to ensure diversity by employing persons with different experiences, abilities, backgrounds and similar characteristics, with particular attention to vulnerable groups.
Inkluzivna kultura na radnom mjestu	**Inclusive workplace culture**
Na razini Grupe zabranjuje se bilo koji oblik nasilja, uznemiravanja i diskriminacije te se potiče otvorena komunikacija, bez bojazni od odmazde.	Any form of violence, harassment and discrimination is prohibited at the Group level, and open communication is encouraged without fear of retaliation.
Grupa aktivno radi na promicanju i prihvaćanju različitosti, uz promicanje inkluzije na svim razinama kako bi realizirala kulturu zajedništva i prihvaćanja kroz cijelu Grupu, neovisno o radnom mjestu i industriji. U tom smislu Grupa potiče zapošljavanje osoba s invaliditetom na radnim mjestima i unutar industrija gdje je to izvedivo.	The Group actively works to promote and embrace diversity, while fostering inclusion at all levels in order to build a culture of togetherness and acceptance throughout the Group, regardless of workplace or industry. In this regard, the Group encourages the employment of persons with disabilities in roles and industries where this is feasible.
Jednako postupanje prema svima i jednake mogućnosti	**Equal treatment towards everyone and equal opportunities**
Grupa promiče i nalaže potrebu za jednakim	

postupanjem prema svim zaposlenicima, neovisno o njihovom rodu, spolu, podrijetlu, dobi, stupnju obrazovanja, roditeljskom statusu ili bilo kojem drugom osobnom obilježju. Svi zaposlenici imaju pravo na dostojanstvene uvjete rada i fer postupanje u svim situacijama.

Grupa svim zaposlenicima nastoji omogućiti jednake uvjete rada. Specifični uvjeti mogu se razlikovati ovisno o ovisnom društvu, uzimajući u obzir eventualna ograničenja prirode posla pojedinog poslovnog segmenta odnosno industrije i/ili primjenjivog nacionalnog zakonodavstva u pojedinoj zemlji.

Jednaki uvjeti rada podrazumijevaju jednake mogućnosti zapošljavanja, jednaka prava, pogodnosti, uvjete raspodjele poslova, umirovljenja i raskida ugovora za istu kategoriju radnih mjesta, jednaku plaću za rad jednake vrijednosti, jednake kriterije za napredovanje i promociju ili premještaj te mogućnosti za obuku i obrazovanje.

The Group promotes and requires equal treatment of all employees, regardless of their gender, sex, origin, age, level of education, parental status or any other personal characteristic. All employees are entitled to dignified working conditions and fair treatment in all situations.

The Group seeks to ensure equal working conditions for all employees. Specific conditions may vary depending on the subsidiary, taking into account potential limitations arising from the nature of work in a particular business segment or industry and/or applicable national legislation in a given country.

Equal working conditions include equal employment opportunities, equal rights, benefits, conditions for the allocation of work, retirement and termination of employment contracts for the same category of positions, equal pay for work of equal value, equal criteria for advancement, promotion or transfer, as well as opportunities for training and education.

Ravnopravnost spolova

Grupa je posebno usmjerena na osiguravanje ravnopravnosti spolova te na isključivanje dvostrukih standarda i (izravne ili neizravne) diskriminacije prema podzastupljenom spolu u svakodnevnim operacijama i prilikom odlučivanja. To osobito uključuje manje povoljno postupanje prema ženama zbog trudnoće, majčinstva i sličnih okolnosti.

Ravnopravnost spolova se između ostalog potiče kroz aktivno promicanje napredovanja žena koje su manje zastupljeni spol na upravljačkim razinama Grupe u trenutku donošenja ove Politike. Upravljačke razine podrazumijevaju uprave i nadzorne odbore Grupe, ali i direktore, voditelje timova i druge odgovarajuće

Gender equality

The Group is particularly committed to ensuring gender equality and to eliminating double standards and (direct or indirect) discrimination against underrepresented gender in day-to-day operations and decision-making. This includes, in particular, less favourable treatment of women due to pregnancy, motherhood or similar circumstances.

Gender equality is promoted, inter alia, through the active advancement of women who are the underrepresented gender at the management levels of the Group at the time of adoption of this Policy. Management levels include the management boards and supervisory boards of the Group, as well as

pozicije (ovisno o organizacijskoj shemi primjenjivoj unutar konkretnog ovisnog društva).

Grupa je posvećena osiguravanju usklađenosti s odredbama EU zakonodavstva o uravnoteženoj zastupljenosti žena i muškaraca u organima društava Grupe koja su uvrštena na tržišta kapitala, odnosno društava čijim se dionicama trguje na nekom od uređenih tržišta država članica. Detaljna pravila su sadržana u Prilogu I. ove Politike.

Za rad jednake vrijednosti osiguravaju se jednake plaće i prava, bez obzira na spol te se potiče sudjelovanje žena na menadžerskim odnosno upravljačkim pozicijama kroz cijelu Grupu.

Politikom o zaštiti ljudskih prava i prava radnika je izrijekom zabranjeno spolno uvjetovano nasilje i uznemiravanje. Ovom se Politikom dodatno naglašava važnost te zabrane za postupanje na radnom mjestu na razini cijele Grupe. Pojavni oblici uznemiravanja koji uključuju korištenje interneta (internetsko uhođenje, internetsko uznemiravanje), osobito ako uključuju spolni aspekt, su najstrože zabranjeni na svim razinama i u svim poslovnim odnosima, pa i onima koji uključuju poslovne suradnike /ili njihove zaposlenike. Za prevenciju takvih slučajeva Grupa uvodi edukaciju zaposlenika.

Upravljanje

Društva će osigurati da njihovi upravljački i nadzorni organi također odražavaju vrijednosti opisane ovom Politikom, osobito raznolikost u pogledu spola, dobi, profila, vještina, obrazovanja, iskustva.

Upravljački i nadzorni organi, zajedno s višim rukovodstvom društava Grupe, su odgovorni za provođenje vrijednosti utvrđenih ovom Politikom kroz

directors, team leaders and other relevant positions (depending on the organisational structure applicable within a particular subsidiary).

The Group is committed to ensuring compliance with the provisions of EU legislation on the balanced representation of women and men on the boards of Group companies listed on capital markets, i.e. companies whose shares are traded on regulated markets of EU Member States. Detailed rules are set out in Annex I to this Policy.

Equal pay and rights are ensured for work of equal value, regardless of gender, and the participation of women in managerial and leadership positions across the Group is actively encouraged.

The Policy on the Protection of Human Rights and Workers' Rights expressly prohibits gender-based violence and harassment. This Policy further emphasises the importance of that prohibition with regard to conduct in the workplace throughout the Group. Forms of harassment involving the use of the internet (cyberstalking, online harassment), particularly where they include a sexual element, are strictly prohibited at all levels and in all business relationships, including those involving business partners and/or their employees. In order to prevent such cases, the Group provides employee training.

Governance

The companies shall ensure that their management and supervisory bodies also reflect the values described in this Policy, particularly diversity in terms of gender, age, professional profile, skills, education and experience.

The management and supervisory bodies, together with the senior management of the Group companies,

cijelu Grupu te svojim primjerom potiču na primjenu mjera i praksi koje su propisane provedbenim aktima uz ovu Politiku.

Podizanje svijesti i edukacija

Kako bi se promovirala kultura ravnopravnosti, različitosti, inkluzije i nediskriminacije te podigla svijest o važnosti ovih tema, zaposlenici će primiti adekvatne informacije kroz obavijesti, edukacije, radionice i slične formate, ovisno o radnom mjestu i mogućnostima pojedinog ovisnog društva odnosno poslovne vertikale.

Doprinos društvu

Grupa kao strateški prioritet ističe ulaganje u društvo i zajednicu. Želimo doprinijeti društvenom napretku i uklanjanju diskriminacije kroz ulaganje u raznolikost, s naglaskom na jednake mogućnosti i prilike za sve, osobito ranjive skupine.

S tim ciljem društva Grupe provode različite društveno korisne aktivnosti, odnosno Grupa koristi svoju raznolikost i geografsku rasprostranjenost kako bi proširila svoj pozitivni utjecaj.

4.PRIJAVLJIVANJE NEPRAVILNOSTI 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 unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti odnosno u

are responsible for implementing the values established by this Policy throughout the Group and, by their example, encourage the application of the measures and practices set out in the implementing acts accompanying this Policy.

Awareness-raising and training

In order to promote a culture of equality, diversity, inclusion and non-discrimination and to raise awareness of the importance of these topics, employees shall receive appropriate information through notices, training sessions, workshops and similar formats, depending on the position and the capacities of the particular subsidiary or business vertical.

Contribution to society

The Group identifies investment in society and the community as a strategic priority. We seek to contribute to social progress and the elimination of discrimination by investing in diversity, with a focus on equal opportunities and prospects for all, particularly vulnerable groups.

To this end, the Group companies carry out various socially beneficial activities, and the Group leverages its diversity and geographical presence to expand its positive impact.

4.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 companies for internal reporting of irregularities, or in

skladu s postupkom zaštite dostojanstva radnika ovisno o konkretnoj vrsti kršenja. Ovi mehanizmi omogućuju anonimnost prijava (u mjeri koliko je to dopušteno zakonom), što osigurava da prijavitelji ne trpe negativne posljedice i/ili reperkusije zbog prijave. Svaku prijavu analiziramo i poduzimamo odgovarajuće mjere. U slučaju da bilo koji zaposlenik ili treća osoba koja je obveznik primjene ove Politike uoči ponašanje koje bi moglo predstavljati kršenje Politike ili sumnja u ozbiljno kršenje Politike svoje sumnje je dužna prijaviti sukladno postupku prijavljivanja nepravilnosti definiranom internim aktom Društva (Pravilnik o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i imenovanju povjerljive osobe ili sukladno Odluci o imenovanoj osobi za zaštitu dostojanstva, ovisno o konkretnom kršenju.

accordance with the procedure for protecting employee dignity, depending on the specific type of violation. These mechanisms allow for anonymous reporting (to the extent permitted by law), 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. If any employee or third party who is subject to this Policy observes concerning behaviour or behaviour that may constitute a breach of the Policy or suspects a serious breach of the Policy, they are required to report their suspicions in accordance with the irregularity reporting procedure defined in the Company's internal act (Rulebook on the Procedure for Internal Reporting of Irregularities and the Appointment of a Confidential Person or another internal act governing the reporting procedure that is in force at the time the report is submitted).

5. 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.

Za zaposlenike Grupe nepridržavanje i grubo kršenje odredbi Politike smatra se povredom radne obveze i može dovesti do stegovnih mjera, uključujući prestanak radnog odnosa.

5. COMPLIANCE WITH THE POLICY

Members of the management board, supervisory board and its committees, managers, employees of the Group companies, 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.

For employees of the Group, failure to comply with or serious violations of the provisions of this Policy is to be considered as violation of work obligations and may

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.

6. 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.

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.

6. 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

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

7. ZAVRŠNE ODREDBE

Ova Politika ne uvodi dodatne obveze za poslodavca koje inače nisu predviđene Zakonom o radu (uključujući na temelju čl. 134. koji uređuje zaštitu dostojanstva zaposlenika) te provođenje ovdje predviđenih postupaka temeljem podnesene pritužbe, kao i primjena ove Politike, ne dovodi u pitanje zakonske definicije (u smislu primjenjivog Zakona o radu) pojmova: "dostojanstvo radnika", "uznemiravanje", "spolno uznemiravanje" i "diskriminacija", te obveze poslodavca koje proizlaze iz takvih definicija, pri čemu se primjenom ove Politike ne podrazumijeva drugačija (šira) definicija tih pojmova.

Prilog I: Osiguravanje uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u organima društva Grupe

Ovim se prilogom o Osiguravanju uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u organima društava Grupe (u daljnjem tekstu: „Prilog") propisuju obveze

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.

7. FINAL PROVISIONS

This Policy does not introduce additional obligation on the employer otherwise not foreseen by Croatian Labor Act (including on basis of art. 134. which regulates protection of employee's dignity) and conducting of procedures hereto foreseen, upon submittance of grievance, as well as application of this Policy, is without prejudice to legal definitions (in sense of applicable Croatian Labor Act) of terms: "employee's dignity", "harassment", "sexual harassment" and "discrimination", and employer's obligations ensuing from such definitions while by application of this Policy one does not imply different (broader) definition to such terms.

Annex I: Ensuring balanced representation of women and men in the bodies of Group companies

This Annex on Ensuring the Balanced Representation of Women and Men in the Bodies of Group Companies (hereinafter: the "Annex") sets out the obligations of the Company and the Group and the rules for the

Društva i Grupe te pravila za odabir članova uprave i nadzornog odbora kao bi se osigurala uravnotežena zastupljenost.

PROPISANI CILJEVI

Ovisno o nacionalnom pravu države članice EU-a u pitanju, društva Grupe će biti u obvezi osigurati da pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 40% položaja neizvršnih direktora ili najmanje 33% svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore.

U slučaju da nacionalno zakonodavstvo u pitanju propisuje blaža pravila i minimalne zahtjeve u odnosu na one predviđene Direktivom, društva će primjenjivati odgovarajuće odredbe nacionalnog zakonodavstva.

U slučaju da društva ne podliježu gornjem cilju od 33%, morat će odrediti pojedinačne kvantitativne ciljeve s ciljem poboljšanja rodne ravnoteže među izvršnim direktorima.

KRITERIJI ZA ODABIR KANDIDATA

U slučaju da društva ne ispunjavaju ciljeve propisane za poboljšanje rodne ravnoteže u organima društva, morat će prilagoditi postupak odabira kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje tako da se oni odabiru na temelju komparativne procjene kvalifikacija svakog kandidata.

Društva će u tu svrhu utvrditi kriterije prije samog postupka odabira, a ti će kriteriji biti jasni, neutralno sastavljeni i nedvosmisleni te će se primjenjivati na nediskriminirajuć način tijekom cijelog postupka

selection of members of the management board and supervisory board in order to ensure balanced representation.

PRESCRIBED TARGETS

Depending on the national law of the EU Member State concerned, the Group companies shall be required to ensure that members of the underrepresented sex hold at least 40% of non-executive director positions or at least 33% of all director positions, including both executive and non-executive directors.

Where the applicable national legislation prescribes less stringent rules and minimum requirements than those set out in the Directive, the companies shall apply the relevant provisions of such national legislation.

Where companies are not subject to the above target of 33%, they shall establish individual quantitative targets aimed at improving gender balance among executive directors.

CRITERIA FOR THE SELECTION OF CANDIDATES

Where companies do not meet the targets set for improving gender balance within the corporate bodies, they shall adapt the candidate selection procedure for appointment or election to director positions so that candidates are selected on the basis of a comparative assessment of the qualifications of each candidate.

For this purpose, companies shall determine the criteria prior to the selection procedure. Such criteria shall be clear, neutrally formulated and unambiguous and shall be applied in a non-discriminatory manner throughout the entire selection process, including

odabira, uključujući tijekom pripreme oglasa za slobodno radno mjesto, faze predodabira, faze uvrštavanja kandidata u uži izbor i uspostave baza kandidata za odabir.

POSTUPAK ODABIRA KANDIDATA

U slučaju izbora između kandidata koji su jednako kvalificirani u smislu prikladnosti, osposobljenosti i izvršenja dužnosti za traženu poziciju, društvo mora donijeti odluku o izboru na temelju nediskriminatornih razloga a imajući u vidu podzastupljeni spol, odnosno ravnotežu.

OBVEZE DRUŠTVA

Društvo od lipnja 2026. i nadalje osigurava usklađenost s propisanim ciljevima zastupljenosti spolova u organima društva sukladno odredbama Zakona o trgovačkim društvim te odlukama Skupštine Društva.

Uprava Društva u okviru postupka odabira i imenovanja članova višeg rukovodstva, je dužna voditi računa o uravnoteženoj zastupljenosti obaju spolova.

Nadzorni odbor Društva ili skupština društva će najmanje svake dvije godine, počevši od 2026. godine donijeti odluku o postavljanju ciljeva za sudjelovanje pripadnika podzastupljenog spola u upravi Društva, mjerama i roku za njihovo ostvarenje.

during the preparation of job vacancy announcements, the pre-selection phase, the shortlisting phase and the establishment of candidate pools for selection.
Candidate selection.

CANDIDATE SELECTION PROCEDURE

Where a choice is made between candidates who are equally qualified in terms of suitability, competence and ability to perform the duties of the position, the company must make a selection decision based on non-discriminatory reasons and taking into account the underrepresented gender, i.e. balance.

OBLIGATIONS OF THE COMPANY

From June 2026 onwards, the Company shall ensure compliance with the prescribed gender representation targets in the Company's governing bodies in accordance with the provisions of the Commercial Companies Act and the decisions of the Company Assembly.

The Company's Management Board, within the process of selecting and appointing members of management, is obliged to take into account the balanced representation of both genders.

The Supervisory Board of the Company or Assembly shall, at least every two years starting from 2026, adopt a decision setting targets for the participation of members of the underrepresented sex on the Company's management board, as well as measures and deadlines for achieving those targets.

Ciljevi će se iskazati brojem i udjelom pripadnika podzastupljenog spola koji se namjerava postići (ili održati) u narednom razdoblju koje neće biti duže od 18 mjeseci. Svaki novi prijedlog za izbor članova nadzornog odbora Društva sadržavat će podatke o tome kako prihvaćanje tog prijedloga utječe na ciljeve zastupljenosti oba spola u nadzornom odboru te, ako ono negativno utječe na ostvarenje postavljenih ciljeva, upozorenje kakve posljedice za Društvo može imati prihvaćanje prijedloga.	The targets shall be expressed as the number and proportion of members of the underrepresented sex to be achieved (or maintained) during the forthcoming period, which shall not exceed 18 months. Each new proposal for the election of members of the Supervisory Board of the Company shall include information on how the acceptance of such proposal affects the gender representation targets on the Supervisory Board and, if it negatively affects the achievement of the established targets, a warning of the potential consequences that acceptance of the proposal may have for the Company.