



DEI, Gender Equality and Work-Life Balance Policy

Politika jednakosti, raznolikosti, rodne ravnopravnosti te ravnoteže poslovnog i privatnog života



Introduction

Meritus ulaganja d.d. ("Company"), together with its subsidiary companies (together as the "Group"), successfully integrates dynamic industries of contact center, information technology and employment services into a cohesive service portfolio ready to tackle global challenges in the field of customer experience. We are committed to promoting gender equality, securing an inclusive work environment, and aligning employee rights on Group level. This policy outlines the underlying elements of our approach to workforce management, guided by the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and Women Empowerment Principles. This policy statement is applicable to all parts of our business and applies to all entities, employees, contractors, and business partners. Steps will be taken to fulfill the objectives of this policy, and to ensure that each of our subsidiary companies accepts this policy and participates in the objectives of this policy. Our goal is to establish and maintain a work environment inclusive to all people regardless of their race, gender, skin color, ethnicity, social origin, religion, age, disability, sexual orientation, political position, or any other trait or status which may be the basis of discrimination.

Uvod

Meritus ulaganja d.d. („Društvo“), zajedno sa svojim ovisnim društvima (zajedno „Grupa“) uspješno integrira dinamične industrije kontaktnog centra, informacijske tehnologije i usluga zapošljavanja u kohezivni portfelj usluga spreman za suočavanje s globalnim izazovima u području korisničkog iskustva. Zalažemo se za promicanje ravnopravnosti spolova, osiguravanje uključivog radnog okruženja i usklađivanje prava zaposlenika na razini cijele naše Grupe. Ova politika opisuje temeljne sastavnice našeg pristupa upravljanju radnom snagom, vođena Vodećim načelima Ujedinjenih naroda o poslovanju i ljudskim pravima i načelima osnaživanja žena. Ova politika primjenjiva je na sve dijelove našeg poslovanja i odnosi se na sve subjekte, zaposlenike, izvođače i poslovne partnere. Kako bi se ispunili ciljevi ove politike, poduzet će se koraci kako bi svako naše ovisno društvo prihvatilo ovu politiku te sudjelovalo u ciljevima ove politike. Naš je cilj uspostaviti i održavati uključivo radno okruženje za sve ljude bez obzira na njihovu rasu, spol, boju kože, etničku pripadnost, društveno podrijetlo, vjeru, dob, invaliditet, seksualnu orijentaciju, politički položaj ili bilo koju drugu osobinu ili status koji može biti temelj diskriminacije.



Commitment

With this policy we support the 2022 Directive of the European Parliament and Council on improving the gender balance among directors of listed companies, laying down that at least 40% of non-executive director positions in listed companies should be held by members of the underrepresented sex by 2026.

We aim to achieve 51% representation of women in management teams (including governance bodies) by the end of 2030. In addition, we are committed to securing work life balance to all of our employees.

Accordingly, as we recognize the critical importance of diversity in governance bodies to achieve our gender equality and diversity goals, Appendix 1 – Principles of Diversity in Governance Bodies will provide detailed rules and guidelines specifically addressing diversity in the composition of Company's governance bodies.

We support the Women's Empowerment Principles – Equality Means Business, produced and disseminated by the United Nations entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and United Nations Global Compact and commit to advancing equality between women and men to:

- Bring the broadest pool of talent to our endeavors.
- Further our companies' competitiveness.
- Meet our corporate responsibility and sustainability commitments.
- Model behavior within our companies that reflects the society we would like for our employees, fellow and families.

Obveza

Ovom politikom podržavamo Direktivu Europskog parlamenta i Vijeća iz 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima trgovačkih društava uvrštenih na burzu, kojom se utvrđuje da bi do 2026. najmanje 40 % radnih mjesta neizvršnih direktora u trgovačkim društvima uvrštenima na burzu trebali obnašati pripadnici nedovoljno zastupljenog spola.

Cilj nam je do kraja 2030. ostvariti 51 % zastupljenosti žena u upravljačkim timovima (uključujući upravljačka tijela). Osim toga, predani smo osiguravanju ravnoteže poslovnog i privatnog života svim našim zaposlenicima.

Prepoznajući ključnu važnost raznolikosti u tijelima upravljanja radi ostvarivanja ciljeva jednakosti spolova i raznolikosti, Dodatak 1 – Principi raznolikosti u upravljačkim tijelima pružit će detaljna pravila i smjernice koje posebno adresiraju raznolikost u sastavu tijela upravljanja Društva.

Podržavamo Načela osnaživanja žena – Jednakost Znači Poslovanje, koje je izradio i distribuirao Entitet Ujedinjenih naroda za ravnopravnost spolova i osnaživanje žena (UN Women) i Globalni sporazum Ujedinjenih naroda te se obvezujemo na unapređenje ravnopravnosti žena i muškaraca kako bi:

- Privukli najširi bazen talenata u naše poslovanje.
- Unaprijedili konkurentnost naših tvrtki.
- Ispunili našu korporativnu odgovornost i obveze održivosti.
- Modelirali ponašanje unutar naših tvrtki koje odražava društvo koje bismo željeli za naše zaposlenike, kolege i obitelji.

- Encourage economic and social conditions that provide opportunities for women and men, girls and boys.
- Foster sustainable development in the countries in which we operate.
- Poticali gospodarske i društvene uvjete koji pružaju mogućnosti ženama i muškarcima, djevojčicama i dječacima.
- Poticali održivi razvoj u zemljama u kojima poslujemo.



Actions

In order to succeed in our commitment, we will take a holistic approach in order to address gender equality and DEI on different levels.

Our actions will include:

- implementing inclusive programs and HR policies;
- removing barriers to women advancement; and
- driving individual behavior change.

These actions will be aligned with our business, be communicated clearly, have built in accountability and transparency, engage employees, and include mechanisms to measure progress.

Specific measures will include:

Inclusive programs and HR policies

We strive to improve our workplace culture and talent management and implement programs that are created specifically to advance DEI and gender equality.

We will review our organizational policies and programs with diversity, equity, and inclusion in mind to ensure that policies apply to all employees in an equitable way, and that there are programs available to ensure employees are given equal opportunity for development and

Aktivnosti

Kako bismo ostvarili našu obvezu, koristit ćemo holistički pristup s ciljem adresiranja pitanja rodne ravnopravnosti, raznolikosti i uključivosti na različitim razinama. Naše aktivnosti će uključivati:

- provedbu uključivih programa i politika ljudskih resursa;
- uklanjanje prepreka napredovanju žena; i
- poticanje individualne promjene ponašanja.

Te će aktivnosti biti usklađene s našim poslovanjem, bit će jasno priopćene, imati ugrađenu odgovornost i transparentnost, angažirati zaposlenike i uključivati mehanizme za mjerenje napretka.

Posebne mjere uključivat će:

Uključivi programi i kadrovske politike

Nastojimo poboljšati našu kulturu na radnom mjestu i upravljanje talentima te implementirati programe koji su stvoreni posebno za unapređenje DEI i rodne ravnopravnosti.

Pregledavat ćemo naše organizacijske politike i programe imajući na umu raznolikost, pravednost i uključenost kako bismo osigurali da se politike primjenjuju na sve zaposlenike na pravedan način i da

advancement. Specific programs will include but not be limited to:

- Creating flexible working arrangements and adopting attitudes and policies for work-life balance.
- Supporting parental leave for all eligible employees, helping prepare the leave as well as the return to work.
- Encouraging men to take paternity leaves where labor laws stipulate it.
- Training managers on topics related to people management and DEI, including proactively supporting employee career development, fostering a sense of inclusion and belonging, facilitating team conversations about diversity issues and minimizing burnout, as well as effectively checking in on employee well-being.
- Providing yearly diversity trainings as part of regular trainings, including on topics of gender equality, unconscious bias and interpersonal skills to all of our employees in order to combat bias and promote inclusion.

Removing barriers to women advancement

We are aware that one of the main areas of business where inequality can be pervasive is talent management, which is why we will review talent management to ensure that they are equitable and reduce any bias that may be found within them. Acknowledging lack of role models, lack of access to key networks and unconscious bias and stereotyping as three main barriers that women face in any workplace, our actions to remove existing or prevent potential barriers will include:

- Reviewing all evaluation processes, as well as promotion criteria and processes, in order to remove any connotations or sexist biases, so that employees of equal qualifications benefit from the same promotion opportunities.
- Identifying existing and potential barriers to women's progression and implementing development programs (sponsorship, mentorship, networking, leadership program) to fight these barriers, where applicable.

postoje programi koji osiguravaju da zaposlenici dobiju jednake mogućnosti za razvoj i napredovanje. Određeni programi uključivat će, ali neće biti ograničeni na:

- Stvaranje fleksibilnih radnih uvjeta i usvajanje stavova i politika za ravnotežu poslovnog i privatnog života.
- Potporu roditeljskom dopustu za sve zaposlenike koji ispunjavaju uvjete, pomoć u pripremi dopusta, kao i u povratku na posao.
- Poticanje muškaraca da uzimaju očinske dopuste tamo gdje zakoni o radu to propisuju.
- Obuku menadžera o temama povezanim s upravljanjem ljudima i DEI-jem, uključujući proaktivnu podršku razvoju karijere zaposlenika, poticanje osjećaja uključenosti i pripadnosti, olakšavanje timskih razgovora o pitanjima raznolikosti i minimiziranje izgaranja, kao i učinkovitu provjeru dobrobiti zaposlenika.
- Pružanje godišnjih osposobljavanja o raznolikosti u okviru redovitih treninga, uključujući teme rodne ravnopravnosti, nesvjesne pristranosti i međuljudskih vještina svim našim zaposlenicima u cilju borbe protiv pristranosti i promicanja uključenosti.

Uklanjanje prepreka napredovanju žena

Svjesni smo da je jedno od glavnih područja poslovanja u kojima nejednakost može biti sveprisutna upravljanje talentima, zbog čega ćemo pregledati sustave upravljanja talentima kako bismo osigurali da su pravedni i smanjili svaku pristranost koja se može naći u njima. Priznajući nedostatak uzora, nedostatak pristupa ključnim mrežama i nesvjesnu pristranost i stereotipizaciju kao tri glavne prepreke s kojima se žene suočavaju na bilo kojem radnom mjestu, naše mjere za uklanjanje postojećih ili sprečavanje potencijalnih prepreka uključivat će:

- Pregled svih procesa ocjenjivanja, kao i kriterija i procesa promocije, kako bi se uklonile sve konotacije ili seksističke pristranosti, tako da zaposlenici jednakih kvalifikacija imaju koristi od jednakih mogućnosti napredovanja.
- Utvrđivanje postojećih i potencijalnih prepreka napredovanju žena i provedba razvojnih programa (sponzorstvo, mentorstvo, umrežavanje, program vođenja) za borbu protiv tih prepreka, gdje je to primjenjivo.

- Putting in place a process to systematically detect “invisible high-performing women” and thus constitute a shortlist of “high-potential women”.
- Establishing objective benchmarks for the entire Group on performance evaluation, including the desired inclusive management styles.

Individual behaviour change

We promote constructive workplace behaviors, such as those emphasizing integrity, collaboration, achieving one’s potential, and supporting others. To drive wanted behaviour change, we will:

- Encourage ongoing dialogue about how a constructive culture aligns with and supports our vision, mission, and values.
- Ensure transparency in our performance management systems so that employees understand how to engage in and role model constructive behavior.
- Recognize and reward employees who model and champion inclusive, constructive behavior.

- Uvođenje procesa sustavnog otkrivanja "nevidljivih žena s visokim učinkom" i time kreirati uži popis "žena visokog potencijala".
- Utvrđivanje objektivnih referentnih vrijednosti za cijelu skupinu u pogledu evaluacije uspješnosti, uključujući željene uključive stilove upravljanja.

Promjena ponašanja pojedinca

Promoviramo konstruktivna ponašanja na radnom mjestu, poput onih koja naglašavaju integritet, suradnju, ostvarivanje potencijala i podršku drugima. Kako bismo potaknuli željenu promjenu ponašanja, mi ćemo:

- Poticati kontinuirani dijalog o tome kako se konstruktivna kultura usklađuje s ovom vizijom, misijom i vrijednostima i podržava je.
- Osigurati transparentnost u sustavima upravljanja performansama kako bi zaposlenici razumjeli kako se uključiti i uzoriti konstruktivno ponašanje.
- Prepoznati i nagraditi zaposlenike koji modeliraju i zagovaraju inkluzivno, konstruktivno ponašanje.



Leadership

ESG Committee will define the strategic direction of DEI initiatives for our Group to be implemented in organizations based on specific national, cultural, and social contexts. Initiatives will need to be aligned to our business, ensure senior leadership support and different communication mechanisms, broadly engage employees, and hold people accountable for change. They will also need to build in transparency and measure progress.

Vodstvo

ESG Odbor će definirati strateški smjer inicijativa DEI za našu Grupu koja će se provoditi u organizacijama na temelju specifičnih nacionalnih, kulturnih i društvenih konteksta. Inicijative će morati biti usklađene s našim poslovanjem, osigurati podršku višeg vodstva i različite komunikacijske mehanizme, široko angažirati zaposlenike i pozvati ljude na odgovornost za promjene.

The Committee will be supported by our HR/Talent management to help plan new policies and practices, develop new programs, and provide oversight of the implementation of the strategy set out by the Committee, including ensuring all Group entities dedicate specific budget for those initiatives.

Harassment-free workplace culture

We have zero tolerance for any kind of harassment and will work to prepare, prevent, respond to, and transform our corporate culture to create safe and fair workplaces. The actions we will undertake include:

- Galvanizing internal resources to address the potential of harassment, ensuring policies and practices are fair, inclusive, and transparent to all employees.
- Putting steps in motion to prevent any kind of harassment, including training and bystander prevention.
- Taking intentional action to respond to incidents of harassment, bullying, and uncivil work behaviors.
- Creating an inclusive workplace built on mutual respect among leaders and employees that doesn't demean, diminish, or endanger any employee for any reason.

We will put in place a grievance mechanism and invite employees to report on any irregularities, misconduct or wrongdoing towards any of our employees.

Također će morati ugraditi transparentnost i mjeriti napredak.

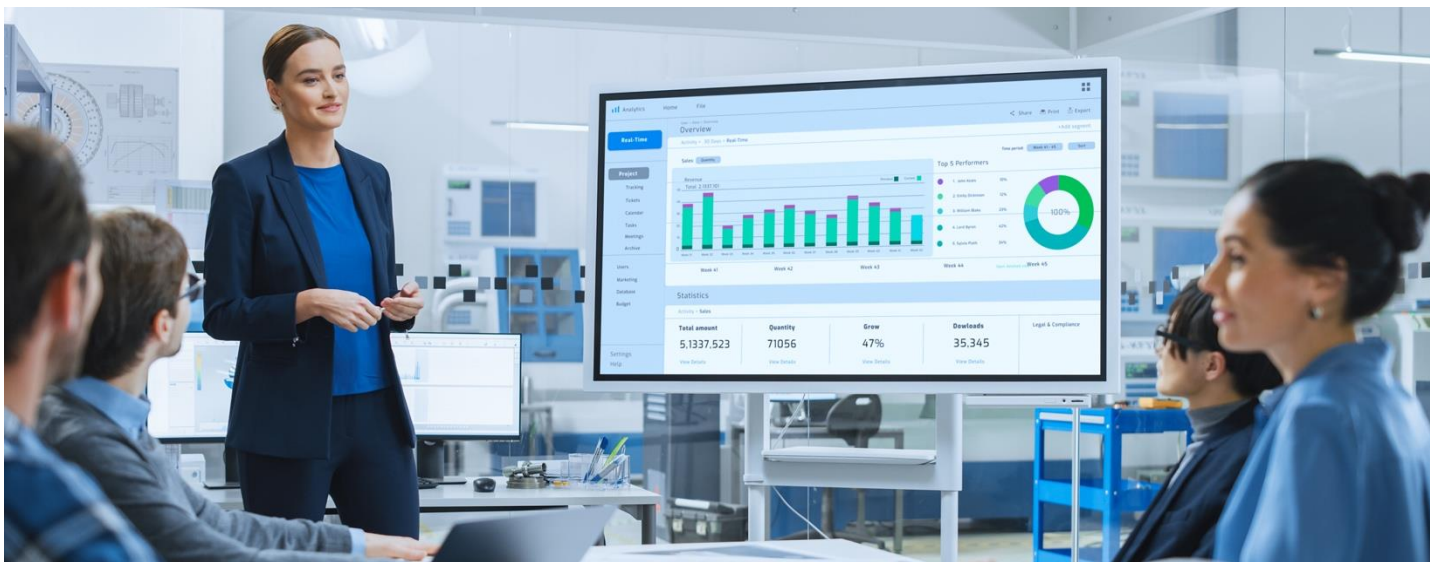
Odbor će podupirati odjel upravljanja ljudskim resursima/talentima kako bi se pomoglo u planiranju novih politika i praksi, razvoju novih programa i osiguravanju nadzora nad provedbom strategije koju je utvrdio Odbor, uključujući osiguravanje da svi subjekti Grupe posvete poseban proračun za te inicijative.

Kultura radnog mjesta bez uznemiravanja

Imamo nultu toleranciju na bilo koju vrstu uznemiravanja i radit ćemo na pripremi, sprečavanju, odgovoru i transformaciji naše korporativne kulture kako bismo stvorili sigurna i poštena radna mjesta. Radnje koje ćemo poduzeti uključuju:

- Poticanje internih resursa za rješavanje potencijala uznemiravanja, osiguravajući pravedne, uključive i transparentne politike i prakse za sve zaposlenike.
- Pokretanje koraka za sprečavanje svih vrsta uznemiravanja, uključujući obuku i prevenciju nedjelovanja promatrača.
- Poduzimanje radnji kao odgovora na slučajeve uznemiravanja, zlostavljanja i neuljudnog radnog ponašanja.
- Stvaranje inkluzivne radne okoline izgrađene na međusobnom poštovanju među vođama i zaposlenicima koje iz bilo kojeg razloga ne ponižava, umanjuje ili ugrožava bilo kojeg zaposlenika.

Uspostavit ćemo mehanizam za pritužbe na i pozvati zaposlenike da izvijeste o svim nepravilnostima, neprimjerenom ponašanju ili pogrešnom postupanju prema bilo kojem od naših zaposlenika.



Metrics

We will monitor and collect data based on the workforce diversity metrics. Senior management will review the diversity metrics quarterly.

Metrike

Pratit ćemo i prikupljati podatke na temelju mjernih podataka o raznolikosti radne snage. Više rukovodstvo pregledavat će mjerne podatke o raznolikosti tromjesečno.



Reporting

We will strive to use sex-disaggregated data in our sustainability reporting to communicate our progress to our stakeholders. We understand that publicly disclosing our targets and sharing progress towards them helps drive accountability and signals our focus on increasing gender equality to external stakeholders. By sharing actions, we have taken to make progress toward stated targets, we will demonstrate our active effort in creating a more inclusive workplace for all our employees.

Izveštavanje

Nastojat ćemo koristiti podatke razvrstane po spolu u svojem izvješćivanju o održivosti kako bismo dionicima prenijeli svoj napredak. Razumijemo da javno objavljivanje naših ciljeva i dijeljenje napretka prema njima pomaže u poticanju odgovornosti i signalizira našu usredotočenost na povećanje rodne ravnopravnosti vanjskih dionika. Dijeljenjem radnji koje smo poduzeli kako bismo ostvarili napredak prema navedenim ciljevima, pokazat ćemo naš aktivan napor u stvaranju uključivijeg radnog mjesta za sve naše zaposlenike.



Responsibility

The Management Board bears overall responsibility for all DEI, gender equality and work life balance matters.

The implementation of this policy and specific sub-policies, as well as the implementation of the country and subsidiary company specific standard operating procedures is the responsibility of the local Management Boards and will be monitored and reviewed on an annual basis to ensure that they remain current and applicable to the company's activities.

The Management Board of Meritus ulaganja d.d. makes a decision to adopt this policy.

Odgovornost

Uprava snosi ukupnu odgovornost za sva pitanja povezana s DEI, rodnom ravnopravnošću i ravnotežom poslovnog i privatnog života.

Provedba ove politike i posebnih pod-politika te uvođenje i provedba standardnih operativnih postupaka za pojedine zemlje i ovisna društva u nadležnosti je lokalnih uprava, i pratit će se i preispitivati na godišnjoj osnovi kako bi se osiguralo da ostanu aktualni i primjenjivi na aktivnosti društva.

Uprava Meritus ulaganja d.d. donosi odluku o usvajanju ove politike.

* * * * *

Appendix 1

Principles of Diversity in Governance Bodies

This Appendix 2 defines the objectives regarding the diversity of members in the composition of the executive and supervisory bodies of the Company – Management Board, Supervisory Board and Supervisory Board committees (“**Governance Bodies**”).

The principles in this Appendix 2 are binding for all subsidiaries of the Company, to the extent they are applicable to them.

The Profile Of Members Of The Governance Bodies

Members of Governance Bodies will be appointed based on their competencies, knowledge and skillset, especially taking into account the diversity criteria such as gender, age, length of service, nationality and individual professional and personal differences.

Appointment Criteria

The basic appointment criteria are:

- candidate's skills and experience,
- proven expertise in and understanding of the industry within which the Company operates or which is to become its focus area in the upcoming period,
- personal qualities and integrity

The number of members must enable effective performance of their duties in their respective Governance Body. Both genders must be represented, and the company strives for even gender distribution, considering the particularities of the industry within which the Company operates.

Dodatak 1.

Principi raznolikosti u upravljačkim tijelima

Ovim Dodatkom 2. se definiraju ciljevi u pogledu raznolikosti sastava članova izvršnih i nadzornih tijela Društva – Uprave, Nadzornog odbora te odbora Nadzornog odbora (“**Upravljačka Tijela**”).

Principi navedeni u ovom Dodatku 2., obvezuju i sva ovisna društva Društva u mjeri u kojoj su isti na njih primjenjivi.

Profil članova Upravljačkih Tijela

Članovi Upravljačkih Tijela će biti imenovani na temelju svojih kompetencija, znanja i vještina osobito uzimajući u obzir kriterije raznolikosti kao što su spol, dob, dužina staža, nacionalnost i individualne razlike u profesionalnim i osobnim iskustvima

Kriteriji za imenovanje

Osnovni kriteriji za imenovanje su:

- vještine i iskustvo kandidata;
- dokazana stručnost i znanja iz područja industrije djelovanja Društva ili na koju se namjerava usredotočiti u narednom razdoblju;
- osobne kvalitete i integritet.

Broj članova mora omogućiti učinkovito obavljanje njihovih dužnosti u odgovarajućem Upravljačkom Tijelu. Oba spola moraju biti zastupljena, a cilj je ravnomjerna raspodjela po spolu, uzimajući u obzir specifičnosti industrije u kojoj Društvo posluje.

Gender Diversity

Every five years, a target percentage of female members on the Supervisory and Management Board will be set, to be achieved within the subsequent five years.

All objectives must be published in an annual report, supplemented by a rationale for their selection as well as a realization schedule. An annual progress report must be published in line with the set goal.

Appointment Committee

The Company has established an Appointment Committee to propose candidates for the Management Board and Supervisory Board. When proposing candidates, the Appointment Committee must be guided by the criteria set out in this Policy.

The main responsibilities of the Appointment Committee are as follows:

- oversee the process of appointing/electing members of the Supervisory Board and Management Board in order to ensure fairness and transparency;
- develop a job and candidate description for every vacancy in accordance with the profile of the Management Board or Supervisory Board, and identify and recommend suitable candidates to the Supervisory Board
- assess the independence of candidates;
- agree on the terms of appointment/election with potential new members of the Management Board and Supervisory Board, including the expected time required to perform the function;
- prepare a succession plan for reappointment or replacement of members of the Supervisory Board and Management Board, in consultation with the Chair of the Supervisory Board or Management Board, respectively;
- monitor the progress in achieving the target percentage of female members on the Management Board and Supervisory Board; and
- oversee the Management's policy when selecting and appointing senior management.

Raznolikost s obzirom na spol

Svakih pet godina postaviti će se ciljni postotak ženskih članova Nadzornog odbora i Uprave, a koji se mora ostvariti u sljedećih pet godina.

Svaki cilj mora biti objavljen u godišnjem izvješću zajedno s objašnjenjem zašto je odabran te planom ostvarenja. Svake godine mora biti objavljen izvještaj o napredovanju u skladu s postavljenim ciljem.

Odbor za imenovanja

Društvo je ustanovilo Odbor za imenovanja koji predlaže kandidate za članove Upravljačkih Tijela. Prilikom predlaganja kandidata, Odbor za imenovanja mora se rukovoditi načelima navedenim u ovoj Politici te kriterijima iz ovog Dodatka 2..

Glavne odgovornosti Odbora za imenovanja su sljedeće:

- nadgledanje procesa imenovanja, odnosno izbora članova Upravljačkih Tijela;
- razvijanje opisa uloga i kandidata za svako upražnjeno mjesto u skladu s profilom Uprave ili Nadzornog odbora te identificiranje i preporuka odgovarajućih kandidata Nadzornom odboru;
- utvrđivanje neovisnosti kandidata;
- dogovaranje uvjeta imenovanja, odnosno izbora s potencijalnim novim članovima Uprave i Nadzornog odbora, uključujući očekivano vrijeme potrebno za vršenje njihove funkcije;
- pripremanje plana sukcesije za ponovno imenovanje ili zamjenu članova Nadzornog odbora i Uprave, uz savjetovanje s predsjednikom Nadzornog odbora, odnosno Uprave;
- nadgledanje napretka u postizanju ciljanog postotka ženskih članova Uprave i Nadzornog odbora; te
- nadgledanje politike Uprave pri odabiru i imenovanju višeg rukovodstva.

