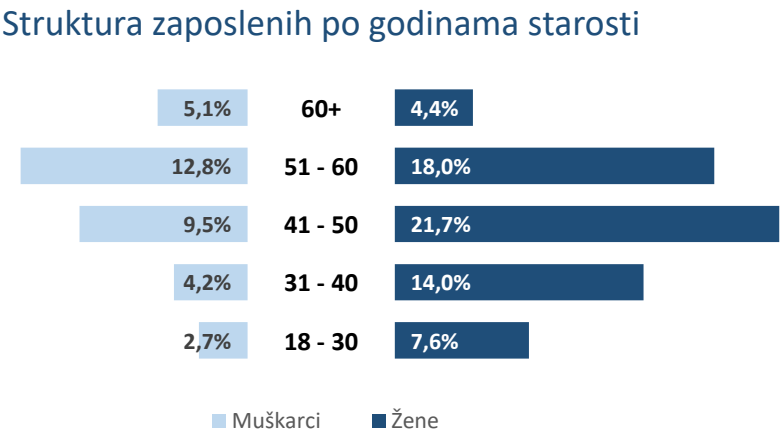
4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

10. RODNA RAVNOPRAVNOST

OCENA STANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U OBLASTI ZA KOJU JE POSLODAVAC ODGOVORAN

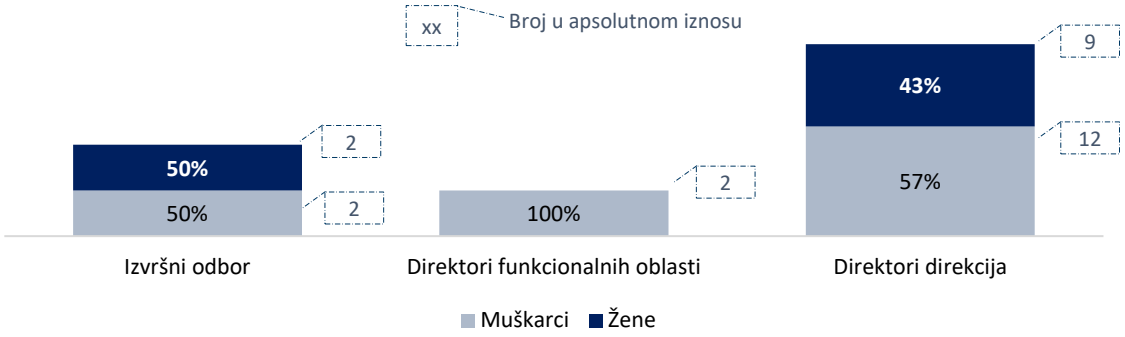
Društvo je procese, procedure i uputstva dizajniralo na način da se obezbedi nepristrasnost i objektivnost u odnosu prema zaposlenima. Prigovora, pritužbi i tužbi u smislu antidiskriminatornih propisa nije bilo, što je potvrda privrženosti Društva principu jednakog pristupa i prevenciji slučaja diskriminacije, naročito rodne. Društvo se naročito posvetilo primeni ovih principa u oblastima zapošljavanja i izbora kandidata za posao, stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih i napredovanja na poslu.

Struktura zaposlenih kod Poslodavca na dan **31.12.2025.** uključujući pol i godine starosti:





4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)



Poslodavac je u okviru plana poslovanja za 2025. godinu, u posebnom delu koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, predvideo posebne mere u skladu sa Zakonom. Struktura zaposlenih predstavljena u grafikonima iznad ukazuje na uravnoteženu zastupljenost oba pola kako u različitim funkcijama, tako i na položajima i izvršilačkim radnim mestima. Funkcije sa zastupljenošću koja nije u ravnoteži, odražavaju uobičajene stereotipe u profesionalnoj orijentaciji. U izvršnom odboru zastupljenost ostaje uravnotežena, ali struktura direktora funkcionalnih oblasti nije u uravnoteži (oba direktora su muškog pola). Zastupljenost polova je uravnotežena među direktorima direkcija.

U kontekstu privrženosti rodnoj ravnopravnosti, Poslodavac je sačinio spisak posebnih mera za 2026. godinu koje su predstavljene u tabeli ispod. Direkcija za ljudske resurse prati ove mere kroz izveštaj o statističkim podacima o zaposlenima i sprovođenjem anketa među zaposlenima.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI *(nastavak)*

Tabela 10: Posebne mere

Br.	Posebna mera	Razlozi za određivanje	Ciljevi		Način sprovođenja
1.	Stručno usavršavanje i osposobljavanje	Zastupljenost polova u obukama srazmerno odnosu u strukturi zaposlenih; Uobičajeni profesionalni rodni stereotipi	Promovisanje jednakih mogućnosti; Uklanjanje rodnih stereotipa	kontinuirano	Planiranje, povezivanje, praćenje; Rodni aspekt u kreiranju politike sukcesije poslova
2.	Zapošljavanje i izbor kandidata	Trenutna struktura zaposlenih	Promovisanje jednakih mogućnosti	kontinuirano	Rodno senzitivno oglašavanje i promovisanje rada kod poslodavaca; interni transferi
3.	Podrška porodiljama i roditeljstvu	Obaveze pri zasnivanju porodice; Zdravlje	Balans profesionalnog i privatnog života	kontinuirano	Obezbeđivanje uslova za povratak na posao; Odobravanje fleksibilnog radnog vremena
4.	Rodno senzitivni jezik	Potreba za usaglašavanjem akata u kojima se koristi gramatički rod	Promovisanje jednakih mogućnosti; Uklanjanje rodnih stereotipa	kontinuirano	Rodno senzitivno formulisanje akata
5.	HR statistika	Potreba za unapređenjem i detaljnijim praćenjem podataka	Kontrola sprovođenja posebnih mera; Analiza stanja; Rodno odgovorno budžetiranje	kontinuirano	Statistički podaci o zaposlenima razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi; e-ankete

U ovom izveštaju su prezentovani rezultati sprovođenja posebnih mera prema indikatorima sa početnom i ciljnom vrednošću. Ove mere se kod poslodavca sprovode kontinuirano, a njihovi efekti prate redovno, na mesečnom i godišnjem nivou.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI *(nastavak)*

STRUČNO USAVRŠAVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

Oblici profesionalnog razvoja zaposlenih su planirani na rodno odgovoran način, a zaposleni su o obukama, treninzima, seminarima i drugim usavršavanjima obaveštavani bez rodne diskriminacije, bez uticaja stereotipnih rodnih uloga. Svima je pružena jednaka mogućnost za profesionalni razvoj, bez obzira na lične karakteristike. Pozivi za obuke su dostavljani zaposlenima po principu relevantnosti sadržaja konkretnog oblika usavršavanja za posao koji zaposleni obavljaju. Tokom cele godine, zaduženi u Direkciji za ljudske resurse su pratili strukturu polaznika obuka i kurseva, kako bi osigurali uravnoteženu zastupljenost polova, i o tome redovno izveštavali menadžment. Časovi obuke odražavaju rodnu strukturu osoblja. U narednom periodu, plan sukcesije poslova će uzeti u obzir rodni aspekt kada je utvrđena zastupljenost koja nije u ravnoteži.

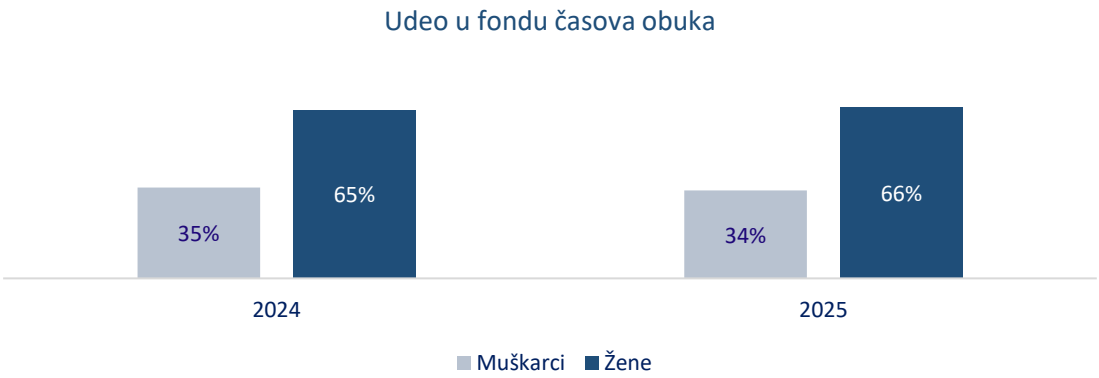


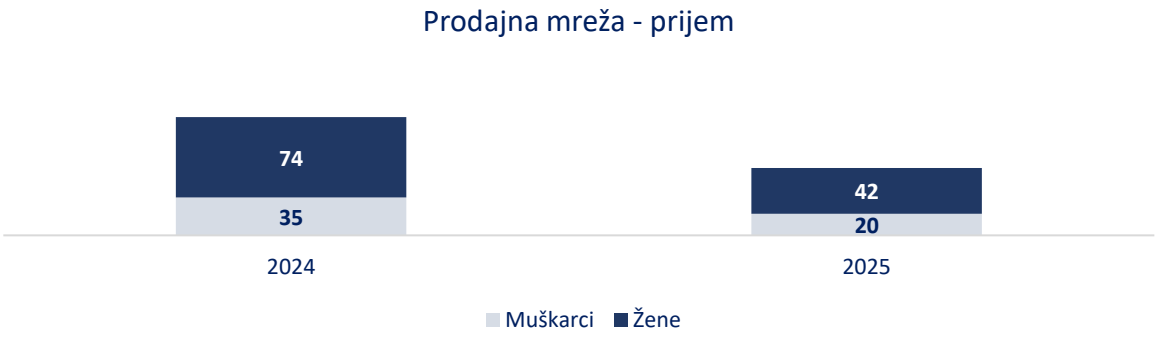
Tabela 11: Broj zaposlenih na obukama

Broj zaposlenih na obuci	**31.12.2025.**	**Učešće % 2025.**	**Δ % 2025/2024**	**31.12.2024**	**Učešće % 2024.**
Muško	392	34,0	-10	437	35,0
Žensko	762	66,0	-6	810	65,0
Ukupno	1.154	100	-7	1.247	100

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

ZAPOŠLJAVANJE I IZBOR KANDIDATA

Ova mera se sastoji u obezbeđivanju jednakog tretmana oba pola u planiranju, sprovođenju i kontroli procesa zapošljavanja i izbora kandidata za posao. Planiranje odnosno proces budžetiranja prijema novih zaposlenih pre početka godine podrazumeva alokaciju sredstava isključivo po principima ekonomske opravdanosti i potreba organizacije posla, bez rodne diskriminacije. U oglašavanju, za popunjavanje upražnjenih pozicija koristi se rodno neutralan pojam „osoba“. Izbor kandidata za posao se vrši isključivo primenom kriterijuma stručnosti, kao i analizom profila osobe u kontekstu potreba i uslova radne sredine. Ostvarena polna struktura novozaposlenih zavisi pre svega od strukture prijavljenih kandidata. U 2025. godini, za poslove u Društvu prijavilo se ukupno 2.457 kandidata, od čega 1.388 (56%) ženskog pola, a 1.069 (44%) muškog pola. Potom se izbor sužava u zavisnosti od toga da li su ispunili uslove oglasa i uspešno prošli sve krugove testiranja i selekcije. U toku 2025. godine zaposleno je ukupno 117 lice, od čega u prodajnoj mreži 62 lica (20 osoba muškog pola i 42 osobe ženskog pola). U tom smislu primetno je prisustvo rodnih uloga kod pojedinih zanimanja i funkcija, i to većeg broja kandidata ženskog pola za funkcije računovodstva, pravnih poslova, finansija. U takvom kontekstu, Poslodavac je težio da rodno neutralnim oglašavanjem i objektivnom selekcijom kandidata obezbedi uravnoteženu zastupljenost polova u svim funkcijama sistema. Na grafikonu Prijema u preodajnoj mreži i u tabeli 12 je predstavljena polna struktura novozaposlenih u 2025. godini.



4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

Tabela 12: Centralne funkcije – broj novozaposlenih

	2024		2025	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Kontrola usklađenosti poslovanja	0	1	0	0
Finansije	0	1	1	0
Interna revizija	0	0	0	0
IT	2	3	2	0
Ljudski resursi	1	3	0	0
Nabavka i opšti poslovi	0	2	2	3
Organizacija	0	0	0	0
Ostalo	0	2	2	2
Pozicioniranje Brenda	0	1	0	0
Pravni poslovi	0	1	0	2
Prodaja centrala	0	6	1	1
Računovodstvo	1	3	1	8
Sprovođenje osiguranja i razvoj proizvoda	4	18	1	17
Strateško planiranje. menadžment kontrolu i izveštavanje	0	3	0	0
Upravljanje rizicima	0	0	1	2
Upravljanje štetama	5	9	2	1
Veliki klijenti	1	4	2	4
Održivi razvoj	0	1	0	0
Ukupno	**14**	**58**	**15**	**40**

PODRŠKA PORODILJAMA I RODITELJSTVU

Primena ove mere podrazumeva jednak tretman zaposlenih tokom i nakon trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i posebne nege deteta. U ovim slučajevima, kod zaposlenih na određeno vreme, poslodavac je obezbedio povratak na poslove po okončanju odsustva sa rada. U radnom angažmanu lica, Društvo se vodi isključivo kriterijumima stručnosti, efikasnosti i potreba organizacije rada.

Podrška roditeljstvu se ogleda u odobravanju fleksibilnog ranog vremena zaposlenima sa decom mlađom od 7 godina. Na ovaj način se ostvaruje balans privatnog i poslovnog života jer se roditeljima u važnoj fazi podizanja i vaspitavanja dece omogućava da ranije započnu i samim tim završe radno vreme. Poslodavac ovo pravo garantuje nezavisno od pola i time se promovišu jednake uloge u podizanju dece.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

Tabela 13: Broj zaposlenih na porodiljskom odsustvu

Započeto porodiljsko odsustvo u toku 2024. godine	Vraćeno na rad po okončanom porodiljskom odsustvu	Prestao radni odnos po okončanju porodiljskog odsustva	Zaposlenih na porodiljskom odsustvu na dan 31.12.2025	Zaposlenih na porodiljskom odsustvu na dan 31.12.2024
29	19*	4**	31	25

*preostale su i dalje na odsustvu
**1 sporazumni prestanak, 1 prestanak na zahtev zaposlene, 2 isteka roka radnog odnosa na određeno vreme

RODNO SENZITIVNI JEZIK

Primenom rodno senzitivnog jezika u aktima, uklanja se reziduum gramatičkog roda koji ukazuje na rodne uloge. Ugovori o radu svih zaposlenih sadrže rodno senzitivne izraze. Posvećenost ovoj temi je kontinuirana i sprovodi se istovremeno kada se ukažu potrebe za izmene i dopune opštih akata, odnosno pri izmeni modela i obrazaca pojedinačnih akata.

STATISTIKA LJUDSKIH RESURSA

Ova mera podrazumeva vođenje evidencija i sačinjavanje izveštaja u oblasti rada, kao i u oblasti rodne ravnopravnosti, na način koji omogućava stalni uvid u promene strukture podataka po osnovu pola zaposlenih. Statistika ljudskih resursa je tokom 2025. godine redovno i blagovremeno izveštavala menadžment Društva i izrađivala evidencije o ostvarivanju rodne ravnopravnosti. Podaci prikupljeni anketama među zaposlenima biće analizirani i u pogledu rodnih aspekata.

KRATKA OCENA

Poslodavac je i prethodne godine bio posvećen planiranju i primeni posebnih mera i unapređenju rodne ravnopravnosti. Poslodavac ocenjuje stanje rodne ravnopravnosti kao vrlo dobro jer iz redovne evidencije i godišnjeg izveštaja proizilazi uravnotežena zastupljenost polova u najvećem broju oblasti. Rodna razlika u prosečnim primanjima je u okvirima zakonom predviđene uravnotežene zastupljenosti (na kraju 2025. godine je odnos 40% naspram 60% na izvršilačkim pozicijama), osim na položajima gde je za 3 procentna poena izvan tog okvira što se očekuje da će biti korigovano povišicom za jednu članicu izvršnog odbora u 2026. godini. Poslodavac je rodno odgovornim budžetiranjem u 2025. godini primenom principa meritokratije i jednakog tretmana i objektivne ocene doprinosa na radu, znanja i odgovornosti, usvojio budžet za 2025. godinu u sferi ljudskih resursa. Prosečno povećanje zarada u 2025. godini je za 1,2% veće u korist žena. Žene u ukupnom povećanju zarade učestvuju sa nešto većim procentom (66%) u odnosu na sve zaposlene koji su dobili povišicu (45%). Redovna i budna statistika ljudskih resursa je korisno sredstvo identifikacije potreba za unapređenjem rodne ravnopravnosti i okidač pravovremene reakcije i intervencije Društva.

PLAN 2026: Potreba za revizijom plana usled globalne geopolitičke i makroekonomske situacije

U skladu sa gore navedenim izazovnim globalnim geopolitičkim i makroekonomskim okruženjem, kao i zahtevima matične Grupe kojoj Društvo pripada, po potrebi će se izvršiti revizija planiranih cifara.