

MIRROTRON

THE WORLD OF NEUTRON

NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
MIRROTRON KFT.



GENDER EQUALITY PLAN
MIRROTRON LTD.

2025.09.15.

A blue ink signature consisting of several loops and a long horizontal stroke, written over a dotted line.

Sánta Ramóna Johanna

cégvezető / Chief Operating Officer

A blue ink signature consisting of a large 'L' and a horizontal stroke, written over a dotted line.

Ludányi Zsolt

cégvezető / Chief Operating Officer

Budapest, 2025. 09. 15.

	GENDER EQUALITY PLAN	Edition: 1	Date of Issue: 2025-09-15 2/17 page
---	-----------------------------	---------------	---

TARTALOM/TABLE OF CONTENTS

I. FEJEZET/CAPITAL I.

1. BEVEZETÉS/INTRODUCTION	3
2. ALAPELVEK/PRINCIPLES	4
2.1. NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG/ GENDER EQUALITY	4
2.2. MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD/ NON-DISCRIMINATION AND EQUAL TREATMENT	5
2.3. CSALÁDBARÁT MUNKAHELY MEGTEREMTÉSE ÉS ERŐSÍTÉSE/ CREATION AND STRENGTHENING OF A FAMILY-FRIENDLY WORKPLACE	6
2.4. NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYKÜLÖNBBSÉGEK CSÖKKENTÉSE/ REDUCING GENDER INEQUALITIES	7
3. KIINDULÁSI HELYZET/ CURRENT STATUS	8
KIINDULÁSI HELYZET ÖSSZEGZÉSE/ SUMMARY OF THE CURRENT STATUS	10
ADATKEZELÉS/DATA MANAGEMENT	11
4. A HORIZONT EURÓPA IRÁNYMUTATÁSA SZERINT KÖTELEZŐ ALAPELVEK/ MANDATORY PRINCIPLES UNDER THE HORIZON EUROPE GUIDELINES	12
5. ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS/ EQUALITY OFFICER	13
6. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK/ FINAL PROVISIONS	14

II. FEJEZET/CAPITAL II.

A MIRROTRON NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSI TERVE 2025-2026/ MIRROTRON'S GENDER EQUALITY ACTION PLAN 2025-2026	15
1. TERVEZÉS ELŐKÉSZÍTÉSE/ PREPARATION AND PLANNING	15
2. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN KÖVETENDŐ MUNKÁLTATÓI ELJÁRÁS KIDOLGOZÁSA/ DEVELOPMENT OF EMPLOYER PROCEDURES TO BE FOLLOWED IN THE EVENT OF VIOLATION OF THE REQUIREMENTS OF EQUAL TREATMENT	15
3. MUNKAVÁLLALÓK TÁJÉKOZTATÁSA/ INFORMATION OF EMPLOYEES	16
4. HOME OFFICE SZABÁLYZAT KIDOLGOZÁSA/ ESTABLISHMENT OF HOME OFFICE POLICY... ..	16
5. A MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK, ELJÁRÁSOK FELÜLVIZSGÁLATA/ MONITORING OF EMPLOYER MEASURES AND PROCEDURES	17

	GENDER EQUALITY PLAN		Edition:	Date of Issue:
			1	2025-09-15
				3/17 page

I.

1. BEVEZETÉS

Az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalma alapvető emberi jog, amelyet a MIRROTRON Kft. a lehető legmagasabb szinten kíván meghatározni és a szervezet minden tagja javára gyakorlatba kíván átültetni. A MIRROTRON Nemek közötti esélyegyenlőségi tervének célja, hogy összhangban a nemzetközi és európai szabályozással, ajánlásokkal előmozdítsa a nemek közti esélyegyenlőséget a cégen belül. A cég követi a Horizon Europe *Útmutató a nemi esélyegyenlőségi tervekhez* című dokumentumának ajánlásait. Célunk, hogy minden munkatársat bevonjunk és aktív részvételre ösztönözzünk a nemek közötti egyenlőségi tervben foglalt intézkedések sikeres végrehajtása érdekében.



1. INTRODUCTION

Equal treatment and the prohibition of discrimination are fundamental human rights, which MIRROTRON Ltd. seeks to define at the highest possible level and implement in practice for the benefit of every member of the company. The aim of MIRROTRON's Gender Equality Plan is to promote gender equality within the company, in line with international and European regulations and recommendations. The company follows the guidelines set out in the Horizon Europe document "GUIDANCE ON GENDER EQUALITY PLANS." Our goal is to involve every employee and encourage active participation to ensure the successful implementation of the measures outlined in the Gender Equality Plan.

	GENDER EQUALITY PLAN		Edition:	Date of Issue:
			1	2025-09-15
				4/17 page

2. ALAPELVEK

2.1. NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG

A MIRROTRON a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervében irányelvként elfogadja a Horizon Europe (Horizont Európa) célkitűzéseit, melyek hozzájárulnak a nemek közti esélyegyenlőség horizontális biztosításához. Javasolt tematikus területek: (1) A munka és a magánélet egyensúlya, (2) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban, (3) Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során, (4) A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések.



2. PRINCIPLES

2.1. GENDER EQUALITY

In its Gender Equality Plan, MIRROTRON adopts as a guiding principle the objectives of Horizon Europe, which contribute to ensuring gender equality in a cross-cutting manner. The proposed thematic areas are: (1) Work-life balance, (2) Gender balance in leadership and decision-making, (3) Gender equality in recruitment and career progression, (4) Measures to prevent and address gender-based violence, including sexual harassment.

	GENDER EQUALITY PLAN		Edition:	Date of Issue:
			1	2025-09-15
				5/17 page

2.2. MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

A MIRROTRON, mint munkáltató a női és férfi munkavállalók foglalkoztatása tekintetében a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról alapján megelőzi és megakadályozza a munkavállalók nemi alapon történő megkülönböztetését. A törvény 8. §-a értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.



2.2. NON-DISCRIMINATION AND EQUAL TREATMENT

As an employer, MIRROTRON, in relation to the employment of female and male employees, acts in accordance with Act CXXV of 2003 on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities, and prevents and prohibits discrimination against employees on the basis of gender. According to Section 8 of the Act, direct discrimination shall mean any provision as a result of which a person or group is treated less favorably than another person or group in a comparable situation, has been treated less favorably, or would be treated less favorably, on grounds of their actual or perceived gender, racial origin, skin color, nationality, membership of a national minority, mother tongue, disability, state of health, religious or philosophical belief, political or other opinion, family status, motherhood (pregnancy) or fatherhood, sexual orientation, gender identity, age, social origin, financial status, part-time nature or fixed-term duration of employment or other work-related relationship, membership of an interest representation, or any other status, attribute, or characteristic.

	GENDER EQUALITY PLAN	
	Edition: 1	Date of Issue: 2025-09-15 6/17 page

2.3. CSALÁDBARÁT MUNKAHELY MEGTEREMTÉSE ÉS ERŐSÍTÉSE

A MIRROTRON nemektől függetlenül törekszik arra, hogy biztosítsa valamennyi munkavállaló számára a Horizon Europe célkitűzései közül a munka és a magánélet egyensúlyát, a családbarát munkahely megteremtésének elősegítésével. Az ilyen irányú intézkedések segítik a munkavállalók családtagjait, valamint a nők és férfiak családon belüli szerepének, szülői szerepvállalásának erősítését.



2.3. CREATION AND STRENGTHENING OF A FAMILY-FRIENDLY WORKPLACE

MIRROTRON, regardless of gender, strives to ensure work–life balance for all employees, in line with the objectives of Horizon Europe, by promoting the creation of a family-friendly workplace. Such measures support employees' family members and strengthen the roles and responsibilities of both women and men within the family, including their roles as parents.

2.4. NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYKÜLÖNBSÉGEK CSÖKKENTÉSE

A férfiak és nők közötti esélykülönbségek megakadályozására a munkaerőpiacon létrejött a 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. Az irányelv tiltja a férfiak és nők közötti közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés, különösen a munkafeltételek terén, beleértve a díjazást és az elbocsátást, valamint szakképzés és szakmai előmenetel terén.

Ezen felül az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikke tiltja a nemi hovatartozás alapján való hátrányos megkülönböztetést az azonos vagy azonos értékű munkáért járó bérek terén. Az irányelv értelmében az Intézmények, mint munkáltatók nem tehetnek különbséget sem a juttatások mértékében, sem más tekintetben a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók vonatkozásában.



2.4. REDUCING GENDER INEQUALITIES

To prevent gender inequalities in the labor market, Directive 2006/54/EC was adopted on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. The Directive prohibits direct or indirect discrimination between men and women, particularly in relation to working conditions, including pay and dismissal, as well as access to vocational training and career advancement.

Furthermore, Article 157 of the Treaty on the Functioning of the European Union prohibits discrimination based on gender in the remuneration for equal work or work of equal value. According to the Directive, institutions, as employers, may not discriminate between men and women—whether in terms of remuneration or in any other respect—when it comes to employees with the same qualifications and professional experience.

3. KIINDULÁSI HELYZET

3.1. Nemek szerinti megoszlás:

Összlétszám*	Nők	Férfiak
39	6	33

- Munkaügyi létszám, 2025.09. hó

3.2. Cégvezetők neme szerinti megoszlás:

Cégvezetők	Nők	Férfiak
2	1	1

3.3. Gyermekek nevelők száma szerinti megoszlás:

A 16 éves, vagy annál fiatalabb eltartott gyermeket saját háztartásban nevelő munkavállalók száma:

Gyermekek nevelők	Nők	Férfiak
13	5	8



3. CURRENT STATUS

3.1. Distribution by gender:

Total number of employees*	Women	Men
39	6	33

- Current number of employees, 2025.09.

3.2. Distribution by gender of Chief Operating Officers:

Total number of COOs	Women	Men
2	1	1

3.3. Distribution by employees raising children:

Number of employees raising children aged 16 or younger in their own household:

Total number of employees raising children	Women	Férfiak
13	5	8

3.4. Nők-férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

Iskolai végzettség	Nők	Férfiak
Alapfok	0	0
Középfok	3	17
Felsőfok	3	16

3.5. Pályakezdők:

Pályakezdők	Nők	Férfiak
2	0	2

3.6. 50 év feletti munkavállalók:

50 év feletti munkavállalók	Nők	Férfiak
13	0	13



3.4. Distribution of women and men by level of education:

Level of education	Women	Men
Primary	0	0
Secondary	3	17
Higher education	3	16

3.5. Career starters:

Total number of career starters	Women	Men
2	0	2

3.6. Employees aged over 50:

Total number of employees over 50	Women	Men
13	0	13

	<i>GENDER EQUALITY PLAN</i>	Edition:	Date of Issue:
		1	2025-09-15
			10/17 page

13	0	13
----	---	----

KIINDULÁSI HELYZET ÖSSZEGZÉSE

Az adatok alapján látható, hogy sok munkavállaló családos, így fontos olyan munkáltatói intézkedéseket bevezetni és fenntartani, amelyek segítik a karrier és a családi élet összeegyeztetését. A MIRROTRON cégvezetői között a nemek aránya kiegyenlített. Az alkalmazottak nemek szerinti eloszlásában erős túlsúlyban vannak a férfiak, ennek oka azonban nem a kiválasztás folyamatából, hanem a férfi jelentkezők nagyobb arányából vezethető le. A MIRROTRON toborzási folyamatában deklaráltan kizárja a nemek szerinti megkülönböztetést, nők és férfiak számára egyenlő bérezést és egyenlő esélyeket biztosít. A MIRROTRON célja, hogy a legjobb szakembereket alkalmazza, nemre, korra, világnézetre vagy bármilyen más nem szigorúan szakmai szempontra való tekintet nélkül. A MIRROTRON alkalmazottainak többsége 30-55 év között van, de a nyugdíjasok továbbfoglalkoztatása és a pályakezdők alkalmazása egyaránt kívánatos.



SUMMARY OF THE CURRENT STATUS

The data shows that many employees have families, it is therefore important to introduce and maintain employer measures that help balance career and family life. There is a balanced gender ratio among MIRROTRON's managers. Men are strongly overrepresented in the gender distribution of employees. This is not due to the selection process, but rather to the higher proportion of male applicants. MIRROTRON's recruitment process explicitly excludes gender discrimination and ensures equal pay and equal opportunities for women and men. MIRROTRON's goal is to employ the best professionals, regardless of gender, age, worldview or any other non-strictly professional criteria. The majority of MIRROTRON's employees are between 30 and 55 years old, but the continued employment of retirees and the hiring of career starters are also desirable.

	<i>GENDER EQUALITY PLAN</i>	Edition:	Date of Issue:
		1	2025-09-15
		11/17 page	

ADATKEZELÉS

A MIRROTRON a terv célkitűzéseinek és az abban szereplő intézkedéseknek a sikeres megvalósítása érdekében a célcsoportok tekintetében a munkavállalókról statisztikai célú nyilvántartást vezethet. A nyilvántartásban a különleges személyes adatok tekintetében kizárólag olyan, az adatvédelmi jogszabályoknak teljes mértékben megfelelő módon kezelt, a munkavállalók által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek kezeléséhez a MIRROTRON munkavállalói kifejezett hozzájárulásukat adták. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezéseinek megfelelően, az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhető.



DATA MANAGEMENT

In order to successfully implement the objectives of the Gender Equality Plan and the measures contained therein, MIRROTRON may keep statistical records of employees with respect to the target groups. With regard to sensitive personal data, only data provided voluntarily by employees, processed fully in compliance with data protection legislation, and with the employees' explicit consent, may be included. Sensitive personal data recorded may only be processed in accordance with Act CXII of 2011 on the Right to Informational Self-Determination and Freedom of Information, and only until the last day of the period covered by the Equality Plan.

	GENDER EQUALITY PLAN		Edition:	Date of Issue:
			1	2025-09-15
				12/17 page

4. A HORIZONT EURÓPA IRÁNYMUTATÁSA SZERINT KÖTELEZŐ ALAPELVEK:

A Horizont Európa által 2021. szeptemberében kiadott ajánlás támogatja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervek elkészítését, annak érdekében, hogy a szervezetek megfeleljenek a nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító pályázatok támogathatósági kritériumainak. Az iránymutatásra azért van szükség, mert a nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke. Az elemzések azt mutatják, hogy több előrelépés történt a nemek közötti egyenlőség biztosításának irányába, de még mindig jelentős munkát kell végezni ezen a területen. Ezek a tervek olyan kötelezettségvállalások és fellépések összességét jelentik, melyeknek célja, hogy intézményi és kulturális változások révén előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget egy szervezeten belül. Ennek megfelelően a MIRROTRON elkészítette saját Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét és a terv kötelező elemeit végrehajtja: a vezetők által aláírt tervet a honlapján közzéteszi, valamint a dokumentumot a MIRROTRON munkavállalóival is ismerteti. Továbbá a MIRROTRON felméri a helyzetét és vállalja, hogy az eredményekhez mérten biztosítja a szükséges anyagi forrásokat a tervnek megfelelően, valamint rendszeresen nyomon követi az eredményeket.



4. MANDATORY PRINCIPLES UNDER THE HORIZON EUROPE GUIDELINES:

The recommendation issued by Horizon Europe in September 2021 supports the preparation of Gender Equality Plans in order for organizations to meet the eligibility criteria for funding under calls that require the promotion of gender equality. These guidelines are necessary because gender equality is one of the fundamental values of the European Union. Analyses show that while progress has been made toward ensuring gender equality, significant work still remains to be done. These plans represent a set of commitments and actions aimed at promoting gender equality within an organization through institutional and cultural change. Accordingly, MIRROTRON has prepared its own Gender Equality Plan and implements its mandatory elements: the plan, signed by the leadership, is published on its website and presented to MIRROTRON employees. Furthermore, MIRROTRON assesses its situation and undertakes to allocate the necessary financial resources according to the results and the plan, as well as to regularly monitor progress.

 MIRROTRON THE WORLD OF NEUTRON	<i>GENDER EQUALITY PLAN</i>	Edition:	Date of Issue:
		1	2025-09-15
			13/17 page

5. ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

A MIRROTRON-ban kijelölésre kerül egy Esélyegyenlőségi Referens, akinek feladata az esélyegyenlőségi kérdések elsődleges kezelése. Feladatai közé tartozik az esélyegyenlőségi panaszok kezelése és az ehhez kapcsolódó elektronikus levelezés. Emellett koordinálja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedéseit és a hozzájuk kapcsolódó feladatokat és programokat. Kapcsolatot tart a résztvevő személyekkel és szervezetekkel az intézkedések megvalósítása során, és felülvizsgálja a cég munkahelyi utasításait és szabályzatait az esélyegyenlőség szempontjából. A Referens kivizsgálja az esélyegyenlőségi témában felmerült panaszokat, és évente jelentést tesz a munkáltatónak a végzett tevékenységeiről. Továbbá javaslatokat tesz a nemek közötti esélyegyenlőségi feladatokra és intézkedésekre vonatkozóan.

A MIRROTRON-ban az Esélyegyenlőségi Referenst a munkáltató képviselőjében a cégvezetők nevezik ki.

Referens:	Csikós Zsuzsa
-----------	---------------



5. ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

An Equal Opportunities Officer is appointed at MIRROTRON, whose task is to deal with equal opportunities issues as a matter of priority. Their tasks include handling equal opportunities complaints and related electronic correspondence. In addition, he or she coordinates the measures of the Gender Equality Plan and the related tasks and programs. He or she maintains contact with the persons and organizations involved in the implementation of the measures and reviews the company's workplace instructions and regulations from the perspective of equal opportunity. The Officer investigates complaints regarding equal opportunity issues and reports annually to the employer on his or her activities. He or she also makes recommendations regarding gender equality tasks and measures.

At MIRROTRON, the Equality Officer is appointed by the Chief Operating Officers on behalf of the employer.

Officer:	Csikós Zsuzsa
----------	---------------

	<i>GENDER EQUALITY PLAN</i>	Edition:	Date of Issue:
		1	2025-09-15
			14/17 page

6. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A terv időbeli hatálya 2025. szeptember 15-től 2026. december 31-ig terjed. A munkáltató a tervben foglaltakat szükség esetén módosíthatja vagy kiegészítheti.



6. FINAL PROVISIONS

The plan is valid from September 15, 2025, to December 31, 2026. The employer may amend or supplement the plan as necessary.

	GENDER EQUALITY PLAN	
	Edition: 1	Date of Issue: 2025-09-15
		15/17 page

II.

A MIRROTRON NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSI TERVE 2025-2026

1. TERVEZÉS ELŐKÉSZÍTÉSE

Az esélyegyenlőséghez kapcsolódó intézkedések meghatározása, továbbfejlesztése és értékelése, az újabb esélyegyenlőségi célkitűzések, intézkedések bevezetését megelőző, és a következő időszak esélyegyenlőségi tervét megalapozó felmérések kidolgozása, indikátorok meghatározása az adatvédelmi jogszabályokban meghatározott előírások figyelembevételével.

➡ **Határidő: 2025. október 31.**

2. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN KÖVETENDŐ MUNKÁLTATÓI ELJÁRÁS KIDOLGOZÁSA

A MIRROTRON minden belső szabályozási lehetőséget megvizsgál a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének érdekében. A panasztétel és a kivizsgálás eljárásának és szabályainak kidolgozására külön szabályzat kerül létrehozásra.

➡ **Határidő: 2025. november 30.**



MIRROTRON'S GENDER EQUALITY ACTION PLAN 2025-2026

1. PREPARATION AND PLANNING

Defining, further developing, and evaluating measures related to equal opportunities, introducing new equal opportunity objectives and measures, and developing surveys and defining indicators to form the basis for the next period's equal opportunities plan, taking into account the provisions of data protection legislation.

➡ **Deadline: October 31, 2025**

2. DEVELOPMENT OF EMPLOYER PROCEDURES TO BE FOLLOWED IN THE EVENT OF VIOLATION OF THE REQUIREMENTS OF EQUAL TREATMENT

MIRROTRON will examine all internal regulatory options to prevent discrimination, against employees with protected characteristics. A separate policy will be developed to establish the procedures and rules for filing complaints and conducting investigations.

➡ **Deadline: November 30, 2025**

	GENDER EQUALITY PLAN	
	Edition: 1	Date of Issue: 2025-09-15 16/17 page

3. MUNKAVÁLLALÓK TÁJÉKOZTATÁSA

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos jogszabályi rendelkezésekről, az esélyegyenlőségi tervről és az esetleges panaszok esetén követendő eljárási szabályokról a MIRROTRON az Q4 negyedéves beszámolója alkalmával tájékoztatja munkavállalóit.

➡ **Határidő: 2025. december 30.**

4. HOME OFFICE SZABÁLYZAT KIDOLGOZÁSA

A MIRROTRON a munka és a magánélet egyensúlyának előmozdítása érdekében az otthoni munkavégzés szabályait átláthatóvá tevő új Home Office szabályzatot készít.

➡ **Határidő: 2026. február. 28.**



3. INFORMATION OF EMPLOYEES

MIRROTRON informs employees about legal provisions relating to equal treatment and equal opportunities, the equal opportunities plan, and the rules of procedure to be followed in the event of complaints in its Q4 quarterly report.

➡ **Deadline: December 30. 2025.**

4. ESTABLISHMENT OF HOME OFFICE POLICY

In order to promote a good work-life balance, MIRROTRON is creating new Home Office policy to make the rules for working from home transparent.

➡ **Deadline: February 28. 2026.**

	GENDER EQUALITY PLAN		Edition:	Date of Issue:
			1	2025-09-15
				17/17 page

5. A MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK, ELJÁRÁSOK FELÜLVIZSGÁLATA

A MIRROTRON felülvizsgálja az Esélyegyenlőségi Terv szempontjából releváns belső szabályzatait, utasításait, intézkedéseit annak érdekében, hogy az Ebktv., az Mt. és egyéb jogszabályok egyenlő bánásmóddal kapcsolatos rendelkezéseinek maradéktalanul eleget tegyen. A MIRROTRON elvégzi a bérek felülvizsgálatát és biztosítja, hogy senkit se érhessen hátrányos megkülönböztetést az azonos vagy azonos értékű munkáért járó bérek terén.

➡ **Határidő: folyamatos**



5. MONITORING OF EMPLOYER MEASURES AND PROCEDURES

MIRROTRON reviews and monitors its internal regulations, instructions, and measures relevant to the Equal Opportunity Plan in order to fully comply with the provisions of the Ebktv., Mt., and other laws relating to equal treatment. MIRROTRON reviews wages and ensures that no one is discriminated against in terms of wages for the same or equivalent work.

➡ **Deadline: continuous**