

# Politika poslovne prakse

## MODEL JEDNAKOSTI PLAĆA GRUPE PODRAVKA

Odobrila:  
Moirra Homan  
Direktor sektora Upravljanje ljudskim resursima

Potvrdila:  
Uprava PODRAVKE d.d.

*Dokument je izrađen na računalu i pravovaljan je bez vlastoručnog potpisa.*

### SADRŽAJ

0.0	POVIJEST DOKUMENTA.....	2
1.0	SVRHA I CILJEVI.....	2
1.1	Svrha Politike je:.....	2
1.2	Ciljevi Politike su:.....	2
2.0	IZVORIŠTE POLITIKE.....	2
3.0	OPSEG I PODRUČJE PRIMJENE.....	2
4.0	NAČELA.....	3
5.0	OBVEZA PROVEDBE.....	4
6.0	POSTUPAK PRIJAVE NEPRAVILNOSTI.....	4
7.0	ODGOVORNOSTI.....	5
7.1	Odgovornosti Poslodavca.....	5
7.2	Odgovornosti Rukovodstva.....	5
7.3	Odgovornosti Radnika.....	5
8.0	PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE.....	5
9.0	ZAKLJUČAK.....	5
10.0	DEFINICIJE.....	6

## 0.0 POVIJEST DOKUMENTA

BROJ VERZIJE	DATUM PRIMJENE	STATUS: - novi - revizija - van snage	OPIS	AUTOR
R01	29.12.2025.	novi	1. /	Moira Homan

Autor navodi razloge revizije, konkretno opisuje promjenu u odnosu na prethodnu verziju (npr. mjesto promjene, br. stranice isl.).

## 1.0 SVRHA I CILJEVI

### 1.1 Svrha Politike je:

- osigurati pravedan, transparentan i rodno neutralan sustav plaća
- osigurati da radnici primaju jednake primitke za jednak rad ili rad jednake vrijednosti

### 1.2 Ciljevi Politike su:

- uklanjanje razlika u plaćama koje nisu objektivno opravdane
- uspostavljanje jasnih i rodno neutralnih kriterija za određivanje plaća
- povećanje transparentnosti u području plaća i nagrađivanja
- redovito praćenje rodnog jaza u plaćama
- osiguravanje pravodobnih korektivnih mjera gdje je potrebno

## 2.0 IZVORIŠTE POLITIKE

### 2.1 Ova Politika temelji se na relevantnim međunarodnim, europskim i nacionalnim propisima, uključujući:

- Direktivu (EU) 2023/970 o jačanju primjene načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti između muškaraca i žena putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja
- Direktivu (EU)2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i rada
- Zakon o radu
- Zakon o ravnopravnosti spolova
- Zakon o suzbijanju diskriminacije
- Kodeks korporativnog upravljanja

## 3.0 OPSEG I PODRUČJE PRIMJENE

Politika se odnosi na sva društva unutar Grupe Podravka i primjenjuje se na sve radnike neovisno o radnom mjestu, ugovornom statusu ili hijerarhijskoj razini.

Politika se primjenjuje na sve elemente sustava plaća i nagrađivanja:

- početne plaće
- dodatke na plaću i benefite
- povećanja plaće
- napredovanja
- nagrađivanje
- vrednovanje radnih mjesta

Posebna pažnja posvećuje se osiguravanju transparentnosti plaća i dostupnosti informacija o plaćama kako prije zapošljavanja, tako i tijekom radnog odnosa.

#### 4.0 NAČELA

- a. Načelo jednakosti plaća osigurava da su plaće, dodaci na plaću i benefiti određeni na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija, a da se klasifikacija (sistemizacija) radnih mjesta temelji na istim kriterijima za muškarce i žene i da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.
- b. Načelo rodno neutralne procjene radnih mjesta osigurava da se procjena i klasifikacija radnih mjesta provodi prema unaprijed utvrđenim, objektivnim i rodno neutralnim kriterijima, koji uključuju složenost posla, odgovornosti, potrebne vještine, napore i radne uvjete te da se poslovi jednake vrijednosti vrednuju jednako, bez obzira na to obavljaju li ih žene ili muškarci.
- c. Načelo transparentnosti plaća obuhvaća:
  - I. Transparentnost plaća prije zapošljavanja koja osigurava podnositeljima zahtjeva za zapošljavanje pravo na informaciju o početnoj plaći ili rasponu plaće za radno mjesto za koje se prijavljuju.
  - II. Transparentnost određivanja plaće i politike povećanja plaća koja osigurava radnicima pristup, objektivnim i rodno neutralnim, kriterijima koji se upotrebljavaju za određivanje plaća, platnih razreda i povećanja plaća radnika.
  - III. Pravo na informaciju koje radnicima osigurava pravo zatražiti i dobiti informacije o svom platnom razredu te prosječnim platnim razredima, raščlanjenima po spolu, za usporedive kategorije radnika.
- d. Načelo odgovornosti i nadzora podrazumijeva da je definirana odgovornosti unutar svih društava Grupe Podravka za provedbu ove Politike, uz redoviti nadzor i izvještavanje o postignućima i potrebama u svim segmentima politike.
- e. Načelo izvještavanja o razlici u plaći muškaraca i žena osigurava redovito izvještavanje nadležnih državnih tijela za praćenje o svim propisanim pokazateljima rodno razlika u plaćama te osigurava transparentnost i točnost tih podataka.
- f. Načelo korektivnih mjera podrazumijeva da je poslodavac dužan poduzeti odgovarajuće korektivne radnje kada se utvrdi razlika u plaćama koja nije objektivno opravdana.
- g. Načelo edukacije osigurava provedbu edukacija o jednakost plaća za sve radnike.
- h. Načelo zaštite od viktimizacije i nepovoljnog postupanja osigurava da radnici ne smiju trpjeti negativne posljedice, pritiske ili sankcije zbog ostvarivanja prava vezanih uz ravnopravnost i jednaku plaću, niti zbog pružanja podrške drugim radnicima u ostvarivanju tih prava.

## 5.0 OBVEZA PROVEDBE

Politika jednakosti plaća predstavlja ključni mehanizam za osiguravanje pravednog, transparentnog i rodno neutralnog sustava plaća. Dosljedna provedba ove Politike od strane svih radnika, rukovoditelja i socijalnih partnera u svim društvima Grupe Podravka omogućit će održavanje usklađenosti s važećim zakonodavstvom i međunarodnim standardima te doprinijeti daljnjem unapređenju sustava plaća i profesionalnog razvoja.

### Obveza svih radnika:

Svi radnici, menadžeri i rukovoditelji dužni su poštovati načela iz ove Politike.

### Sektor Upravljanje ljudskim resursima kao nositelj provedbe:

Sektor Upravljanje ljudskim resursima odgovoran je za razvoj i implementaciju konkretnih radnih uputa i procedura koje osiguravaju provedbu ove Politike. Kroz kontinuiranu obuku, nadzor i izvještavanje, sektor Upravljanje ljudskim resursima pratiti će učinkovitost Politike i poduzimati potrebne korektivne mjere u skladu s njenim ciljevima.

### Kontinuirana evaluacija i izvještavanje:

Provedba Politike bit će redovito praćena i evaluirana. Društva unutar Grupe Podravka obvezne su izvještavati o napretku u implementaciji Politike. Ovi izvještaji bit će dostupni svim relevantnim dionicima unutar Grupe.

### Posvećenost stalnom unapređenju:

Grupa Podravka ostaje posvećena stalnom unapređenju sustava plaća i osiguravanju jednakih primitaka za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Provedba ove Politike bit će podržana odgovarajućim resursima i potporom svih razina menadžmenta. U svim svojim praksama i procesima, Grupa Podravka će nastaviti promicati transparentnost, rodnu neutralnost i uklanjanje razlika u plaćama koje nisu objektivno opravdane.

### Mjere za osiguravanje jednakih plaća:

- redovite analize jaza u plaćama
- komunikacija raspona plaća pri zapošljavanju
- definirani kriteriji nagrađivanja
- rodno neutralna klasifikacija radnih mjesta
- provedba korektivnih mjera ako se utvrdi razlika u plaći između spolova koja prelazi dopuštenu granicu i nije objektivno opravdana

## 6.0 POSTUPAK PRIJAVE NEPRAVILNOSTI

Radnici mogu prijaviti:

- nejednakost u plaći
- sumnju na kršenje sustava nagrađivanja
- neprimjenu rodno neutralnih kriterija

Prijava se može podnijeti:

- nadređenom
- sektoru Upravljanje ljudskim resursima
- povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika
- Etičkom povjerenstvu

Svi postupci provode se uz poštivanje načela povjerljivosti i načela lažnosti, odnosno uz zaštitu prijavitelja od odmazde.

## 7.0 ODGOVORNOSTI

### 7.1 Odgovornosti Poslodavca odnose se na:

- provedbu politike
- provođenje edukacije
- provođenje analize plaća
- vođenje evidencije o plaćama i napredovanjima i razlikama među spolovima, te osiguranje njihove točnosti i ažurnosti
- poduzimanje korektivne mjere

### 7.2 Odgovornosti Rukovodstva odnose se na:

- primjenu Politike u svakodnevnom radu
- vođenje računa o dosljednoj primjeni kriterija kod nagrađivanja i napredovanja

### 7.3 Odgovornosti Radnika odnose se na:

- upoznavanje s Politikom
- pridržavanje načela Politike
- prijavu sumnje na nepravilnosti

## 8.0 PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE

Nadležna organizacijska jedinica (sektor Upravljanje ljudskim resursima) i rukovoditelji odgovorni su za redovito prikupljanje podataka i sastavljanje potrebitih izvještaja o primjeni Politike jednakosti plaća, pri čemu se izvještaji dostavljaju upravi i nadležnim tijelima, a rezultati analiza koriste za planiranje korektivnih mjera i daljnje unaprjeđenje.

Provedba Politike prati se najmanje jednom godišnje, a izvještava se o sljedećim pokazateljima:

- razlici u prosječnoj plaći žena i muškaraca
- razlici u medijalnoj plaći žena i muškaraca
- razlici u plaći u dopunskim ili varijabilnim komponentama
- udjelu žena i muškaraca koji primaju dopunske ili varijabilne komponente plaće
- udjelu žena i muškaraca u svakom platnom razredu
- razlikama u plaćama prema kategorijama radnika, raščlanjenim po spolu
- svim utvrđenim nepravilnostima i poduzetim korektivnim mjerama

## 9.0 ZAKLJUČAK

Ova Politika predstavlja temelj za uspostavu pravednog, transparentnog i rodno neutralnog sustava plaća. Svi radnici i menadžeri dužni su pridržavati se njezinih odredbi kako bi se osigurala jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti u cijeloj organizaciji.

## 10.0 DEFINICIJE

- 10.1 Plaća (primitci) – ukupnost novčanih i nenovčanih naknada koje radnik prima iz radnog odnosa, uključujući osnovnu plaću, dodatke, bonuse, stimulacije, benefite, varijabilne i druge oblike primitaka
- 10.2 Rad jednake vrijednosti – rad za koji je utvrđena jednaka vrijednost prema objektivnim, rodno neutralnim kriterijima, uključujući složenost posla, odgovornost, vještine, napor i radne uvjete
- 10.3 Jednaka plaća za rad jednake vrijednosti je načelo prema kojem radnici, bez obzira na spol, imaju pravo na jednake primitke za obavljanje poslova za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti
- 10.4 Rodno neutralni kriteriji - kriteriji za procjenu radnih mjesta, nagrađivanje i napredovanje koji se zasnivaju na zahtjevima posla, a ne na osobnim karakteristikama radnika
- 10.5 Rodno neutralna procjena radnih mjesta – sustavno vrednovanje radnih mjesta pomoću objektivnih kriterija, s ciljem osiguranja da se poslovi usporedive vrijednosti nagrađuju jednako
- 10.6 Jaz u plaćama – razlika između prosječnih i/ili medijalnih primitaka muškaraca i žena, izražena u postocima