

Politika poslovne prakse

MODEL PRIMITAKA ZA VIŠE RUKOVODSTVO U GRUPI PODRAVKA

Odobrila:
Maira 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.....	2
2.0	OPSEG I PODRUČJE PRIMJENE.....	2
3.0	VRSTE PRIMITAKA.....	2
3.1	FIKSNI PRIMITAK.....	2
3.2	VARIJABILNI PRIMITAK.....	3
4.0	METODE I PRAĆENJE PROCESA.....	3

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, opisuje promjenu u odnosu na prethodnu verziju (npr. mjesto promjene, br. stranice i sl.).

1.0 SVRHA

- 1.1 Politika primitaka za više rukovodstvo u Grupi Podravka namijenjena je privlačenju i zadržavanju kvalitetnih stručnjaka te sa svrhom koja unapređuje i održava poslovanje Grupe Podravka te stvaranje održive dugoročne vrijednosti.
- 1.2 Prate se i nagrađuju ostvarenja kratkoročnog i dugoročnog poslovnog plana kroz ostvareni rezultat poslovanja definiran strateškim korporativnim ciljevima i postizanje individualnih ciljeva.

2.0 OPSEG I PODRUČJE PRIMJENE

- 2.1 Dokument Politika primitaka za više rukovodstvo u Grupi Podravka definirana je od strane sektora Upravljanje ljudskim resursima PODRAVKE d.d. i odobrena od strane Uprave PODRAVKE d.d., a primjenjuje se na sva društva u sklopu Grupe Podravka, uključujući ovisna društva i predstavništva na inozemnim tržištima kojima je primarna djelatnost prodaja proizvoda i usluga Grupe Podravka (dalje u tekstu: „ovisna društva“).
- 2.2 Više rukovodstvo u Grupi Podravka na koje se primjenjuje ova Politika podrazumijeva glavne direktore, direktore sektora koji se nalaze u direktnoj nadležnosti članova Uprave ili glavnog direktora, generalne direktore, predsjednike i članove Uprava ovisnih društava, direktore ovisnih društava i predstavništva.

3.0 VRSTE PRIMITAKA

Primici višeg rukovodstva sastoje se od:

- Fiksni primitak
- Varijabilni primitak (godišnja nagrada i/ili dugoročni program dodjele dionica)
- Drugih pogodnosti

Politika primitaka u Grupi Podravka nastoji omogućiti kompetitivnu razinu primitaka u svim elementima. U tu se svrhu koristi visina primitaka na tržištu koju ostvaruju kompanije sličnih veličina, kompleksnosti i industrija u kojima Grupa Podravka posluje kao i regijama u kojima posluje.

Fiksni primitak

Fiksni primitak čini osnovna mjesečna plaća izražena u bruto iznosu i ostali primici. Osnovna mjesečna plaća utvrđuje se u bruto novčanom iznosu koji je određen u skladu s tržišnim uvjetima usporedivih kompanija. Pojedinačni iznosi fiksne plaće odražavaju područje njihove nadležnosti te su određeni u apsolutnom iznosu. Ostale primitke čine npr. pravo na jednokratni dodatak na plaću po danu godišnjeg odmora za kalendarsku godinu, jubilarnu nagradu, božićni dar djeci i sl.

Varijabilni primitak

Uprava PODRAVKE d.d. početkom svake poslovne godine usvaja Model nagrađivanja, a koji se promjenjuje na Grupu Podravka.

Varijabilne primitke čini godišnja nagrada za više rukovodstvo, a koja ovisi o ispunjenju postavljenih godišnjih ciljeva. Ciljevi se postavljaju na početku svake poslovne godine temeljem usvojenog Plana poslovanja Grupe Podravka te odluka Uprave PODRAVKA d.d. ili odluka organa ovisnih društava za svaku poslovnu godinu.

Ciljevi mogu uključivati financijske, strateške ciljeve, projektne i/ili individualne funkcionalne ciljeve. Dodatno su definirani kriteriji ispunjenja ciljeva, specifične težine ili ponderi te koridori ostvarenja.

Pod uvjetom ostvarenja ciljeva, odluku o konačnim ukupnim ostvarenjima financijskih, strateških i/ili individualnih ciljeva te pojedinačnim financijskim iznosima godišnjih nagrada odluku donosi Uprava PODRAVKE d.d. i/ili organi ovisnih društava nakon usvajanja Financijskog izvješća za predmetnu godinu.

Predsjednici i članovi uprava ovisnih društava mogu imati mogućnost sudjelovanja i u dugoročnom programu dodjele dionica, sukladno odluci nadležnog organa.

Druge pogodnosti

Pored iznosa fiksnih i varijabilnih primitaka, više rukovodstvo ostvaruje pravo i na druge pogodnosti poput uporabe službenog vozila u poslovne i privatne svrhe, uplate u treći stup dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, sistematskih pregleda i ugovaranja police dodatnog zdravstvenog osiguranja i sl.

4.0 Metode i praćenje procesa

Ostvarenje ciljeva višeg rukovodstva obuhvaćenog ovom Politikom i izračun godišnje nagrade provodi se jednom godišnje, a nakon što su utvrđeni godišnji konsolidirani i revidirani financijski izvještaji Grupe Podravka za određenu godinu.

Sektor Upravljanje ljudskim resursima i sektor Kontroling pripremaju podatke o ostvarenju postavljenih ciljeva. Osnovica za izračun nagrade je bruto I plaća za određenu godinu.

Evaluaciju postignuća ciljeva i odluku o isplati godišnjih financijskih nagrada za više rukovodstvo obuhvaćeno ovom Politikom donosi Uprava PODRAVKE d.d. i/ili organi ovisnih društava.

U slučaju da više rukovodstvo obuhvaćeno ovom Politikom ostvaruje pravo na nagradu u Republici Hrvatskoj pri obračunu i isplati može se koristiti propisani neoporezivi iznos novčane nagrade za radne rezultate te ukoliko imaju ugovorenu policu u III. dobrovoljnom mirovinskom stupu može se omogućiti isplata dijela godišnje nagrade do neoporezivog iznosa uz suglasnost.

Ukoliko sudionik mijenja poziciju obuhvaćenu ovim modelom tijekom godine, za svaku od pozicija postaviti će se individualni ciljevi te će se evaluacija ispunjenja ciljeva i obračun godišnje nagrade napraviti prema *pro rata* principu, u odnosu na vrijeme provedeno na svakoj pojedinoj poziciji.

Ukoliko su se tijekom godine dogodili neplanirani događaji odnosno izvanredne okolnosti koje su imale utjecaj na ostvarenje ciljeva, Uprava PODRAVKE d.d. i/ili organi ovisnih društava mogu na temelju

odgovarajućeg obrazloženja svojom odlukom uvažiti novonastale poslovne okolnosti i sukladno tome korigirati iznos godišnje nagrade.