

Procedura

IMENOVANJE I NASLJEĐIVANJE VIŠEG RUKOVODSTVA U GRUPI PODRAVKA

Odobrila:
Moira 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 | OBVEZE I ODGOVORNOSTI VIŠEG RUKOVODSTVA..... | 2 |
| 4.0 | POKRETANJE PROCESA..... | 2 |
| 4.1 | IZRADA PROFILA POZICIJE..... | 3 |
| 4.2 | PROCES SELEKCIJE..... | 3 |
| 4.3 | PROCES EVALUACIJE KANDIDATA..... | 3 |
| 4.4 | IZBOR KANDIDATA..... | 3 |
| 4.5 | PLAN NASLJEĐIVANJA VIŠEG RUKOVODSTVA..... | 4 |

0.0 POVIJEST DOKUMENTA

| BROJ VERZIJE | DATUM PRIMJENE | STATUS: - novi - revizija - van snage | OPIS | AUTOR |
|--------------|----------------|--|------|-------------|
| RO1 | 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 Dokument Procedura za imenovanje višeg rukovodstva u Grupi Podravka donosi se sa svrhom uspostavljanja jedinstvenih pravila i standardizaciju procesa imenovanja višeg rukovodstva te definiranje kriterija za selekciju, evaluaciju i imenovanje višeg rukovodstva s ciljem osiguranja transparentnog i profesionalnog upravljanja ključnim pozicijama.

2.0 OPSEG I PODRUČJE PRIMJENE

- 2.1 Dokument Procedura za imenovanje višeg rukovodstva u Grupi Podravka definiran je od strane sektora Upravljanje ljudskim resursima PODRAVKE d.d. i odobren od Uprave PODRAVKE d.d.
- 2.2 Procedura za imenovanje i nasljeđivanje višeg rukovodstva u Grupi Podravka odnosi se i primjenjuje na ovisna društva u Grupi Podravka, uključujući ovisna društva i predstavništva na inozemnim tržištima kojima je primarna djelatnost prodaja proizvoda i usluga Grupe Podravka (u daljnjem tekstu „ovisna društva“).
- 2.3 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 OBVEZE I ODGOVORNOSTI VIŠEG RUKOVODSTVA

Obveze višeg rukovodstva su planiranje, strategija i definiranje organizacijskih ciljeva u skladu sa strategijom kompanije, organizacija rada i upravljanje timovima, donošenje odluka, odgovornost za rezultate, financijsko upravljanje te komunikacija i suradnja s internim i eksternim dionicima.

4.0 POKRETANJE PROCESA

Proces imenovanja može se pokrenuti u sljedećim slučajevima:

- planirano upražnjavanje pozicije (npr. mirovina, istek mandata, rotacija)
- iznenadno upražnjavanje (npr. ostavka, otkaz ili razrješenje)
- organizacijske promjene
- druge poslovne okolnosti

4.1 IZRADA PROFILA POZICIJE

Upravljanje ljudskim resursima u suradnji s predsjednicom Uprave PODRAVKE d.d. ili nadležnim članom Uprave provodi sljedeće aktivnosti:

- definiranje opisa posla, poslovnih izazova i specifičnih ciljeva i zahtjeva pozicije
- ključne kompetencije (tehničke, menadžerske i upravljačke kompetencije)
- kriterije iskustva i kvalifikacija
- potrebne certifikate
- definira strateške i individualne ciljeve

4.2 PROCES SELEKCIJE

Proces selekcije može obuhvatiti interne kandidate iz Grupe Podravka ili vanjske kandidate s lokalnog, regionalnog ili globalnog tržišta. U pravilu, opširna lista kandidata sastoji se od većeg broja internih i vanjskih kandidata koji se uspoređuju s traženim profilom pozicije. Oni kandidati koji u većoj mjeri ili u potpunosti zadovoljavaju kriterije profila pozicije kvalificiraju se u uži krug procesa selekcije te ulaze u daljnju detaljnu evaluaciju.

4.3 PROCES EVALUACIJE KANDIDATA

Evaluacija kandidata sastoji se od različitih metoda i psihometrijskih alata koji se kombiniraju ovisno o profilu tražene pozicije i specifičnim zahtjevima te mogu sadržavati sljedeće:

- pregled životopisa i prijava
- strukturirani intervju
- panel-intervju
- izrada poslovnog slučaja
- psihološko testiranje (liderstvo, stil upravljanja, ličnost)
- stručne provjere kompetencija, referenci i dokazanih poslovnih rezultata
- provjera reputacije
- sigurnosne provjere i dr.

Proces evaluacije kandidata i primjena određenih metoda selekcije u pravilu se radi u suradnji s vanjskim nezavisnim stručnim procjenjivačima, dok se intervjui i poslovni slučajevi u pravilu provode zajedno s nadležnim članovima Uprave.

Ako dva ili više kandidata višeg rukovodstva posjeduju iste kvalifikacije, stručna znanja, iskustva i sposobnosti, potrebno je voditi računa o osiguranju uravnotežene zastupljenosti oba spola.

4.4 IZBOR KANDIDATA

Direktor sektora Upravljanje ljudskim resursima redovito informira i konzultira se s predsjednicom Uprave i nadležnim članom Uprave o tijeku selekcijskog procesa te se najuži izbor kandidata istima prezentira na donošenje odluke.

Uprava donosi Odluku o imenovanju.

Sektor Upravljanje ljudskim resursima odgovoran je za izradu Ugovora o radu, plan uvođenja u posao te za definiranje individualnih ciljeva u dogovoru s predsjednicom Uprave i nadležnim članom Uprave.

4.5 PLAN NASLJEĐIVANJA VIŠEG RUKOVODSTVA

Više rukovodstvo provodi godišnji proces identifikacije potencijala ili talenata za ključne i kritične pozicije. Proces se provodi na standardizirani način u svim društvima Grupe Podravka, a čiji je cilj identifikacija najboljih internih kandidata i potencijalnih nasljednika za ključne i kritične pozicije.

Kroz metodu kalibracije, odnosno diskusije na širem forumu funkcionalnih rukovoditelja u nadležnosti pojedinog člana Uprave, o sukcesorima se raspravlja u smislu njihovog razvoja kompetencija, uključivanja u ključne projekte, retenciji te daljnjem profesionalnom razvoju, s ciljem da se pripreme za zahtjeve budućih kompleksnijih radnih uloga.

Navedeni se proces provodi s ciljem osiguranja kontinuiteta poslovanja i stabilnosti poslovnih procesa te za pravovremeno osiguravanje edukacijskih programa za razvoj specifičnih kompetencija potencijalnih nasljednika. Proces identifikacije nasljednika provodi sektor Upravljanje ljudskim resursima u suradnji s nadležnim članovima Uprave, glavnim direktorima/direktorima sektora.

U slučaju da se za određene pozicije višeg rukovodstva ne imenuju nasljednici, sektor Upravljanje ljudskim resursima može predložiti druge izvore kandidata ili otvoriti postupak traženja i selekcija.