

Broj: NO-97-4-2026.  
Koprivnica, 28. travnja 2026.

Na temelju članka 247.a stavka 1. Zakona o trgovačkim društvima (NN 111/1993, 34/1999, 121/1999, 52/2000, 118/2003, 107/2007, 146/2008, 137/2009, 111/2012, 125/2011, 68/2013, 110/2015, 40/2019 i 34/2022, u daljnjem tekstu: **Zakon**), članka 27. Statuta PODRAVKE d.d., sa sjedištem u Koprivnici, Ante Starčevića 32, OIB: 18928523252 (u daljnjem tekstu: **PODRAVKA d.d.** ili **Društvo**) i članka 4. Poslovnika o radu Nadzornog odbora PODRAVKE d.d., Nadzorni odbor PODRAVKE d.d. je na 97. sjednici Nadzornog odbora održanoj 28. travnja 2026. godine utvrdio sljedeću:

## POLITIKU PRIMITAKA

### 1. UVOD

PODRAVKA prehrambena industrija, d.d., sa sjedištem u Koprivnici je dioničko društvo čije su dionice uvrštene na Zagrebačku burzu u najzahtjevnijem trgovinskom segmentu, vodeće tržište. PODRAVKA d.d. ima uloženi kapital u druga trgovačka društva u zemlji i inozemstvu te temeljem članka 11. Statuta zajedno s njima čini koncern. PODRAVKA d.d. ima uloženi kapital u tri trgovačka društva u zemlji uključujući Belupo d.d. Koprivnica kroz koji ima uloženi kapital u farmaceutsku industriju (čime posredno ostvaruje utjecaj u ovisnim društvima Belupa d.d.) i Podravka Agri d.o.o. Osijek kroz koje ima uloženi kapital u poljoprivredu (i posredno ostvaruje utjecaj u ovisnim društvima Podravke Agri d.o.o.). Osim kapitala uloženog u zemlji, PODRAVKA d.d. je vlasnik dvaju proizvodnih društava u prehrambenoj industriji u inozemstvu (Žito d.o.o. Ljubljana, Republika Slovenija i Lagris Luhachovice u Češkoj Republici) te 18 trgovačkih društava u inozemstvu kroz koje distribuira svoje proizvode. PODRAVKA d.d. zajedno sa svim ovisnim društvima čini koncern Grupa Podravka, gdje o unutarnjim odnosima u koncernu, temeljem Statuta, odlučuje Uprava PODRAVKE d.d.

Sveukupno, koncern Grupa Podravka djeluje u tri poslovna segmenta: Prehrani koju čine sama PODRAVKA d.d. te njezina proizvodna i trgovačka društva u zemlji i inozemstvu u prehrambeno prerađivačkoj industriji, Farmaceutici koju čine Belupo d.d. i njegova ovisna društva te Poljoprivredi koju čine Podravka Agri d.o.o. i njegova ovisna društva.

Poslovnik o radu Uprave, na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, utvrđuje podjelu poslova i nadležnosti pojedinih članova Uprave što znači da predsjedni(ca)/k Uprave i pojedini članovi Uprave PODRAVKE d.d., osim odgovornosti za PODRAVKA d.d. imaju odgovornost i za poslovanje Grupe Podravka kao cjeline dok dio članova Uprave ima samo odgovornost za PODRAVKA d.d. i poslovno područje Prehrana.

Broja članica i kompleksnost Grupe Podravka nameću potrebu uspostavljanja konkurentne politike primitaka koja je u korelaciji s razinom odgovornosti, znanjima, vještinama i iskustvom potrebnim za upravljanje PODRAVKOM d.d., ali i za upravljanje i koordinaciju ovisnim društvima u tri različita poslovna segmenta, odnosno tri različite industrije.

Broj članica Grupe Podravka, broj industrija u kojima Grupa Podravka posluje, kao i broj tržišta na kojima ostvaruje prodaju, čini Grupi Podravka jednom od najsloženijih poslovnih grupa u Republici Hrvatskoj.

Politika primitaka namijenjena je privlačenju i zadržavanju kvalitetnih stručnjaka koji će ostvarivati postavljene strateške ciljeve Društva, ali i cijele Grupe kroz ujednačavanje interesa dioničara te ostalih ključnih dionika. Djelovanje članova Uprave mora biti usmjereno postizanju strateških i poslovnih ciljeva kojima se unapređuje Društvo i Grupa Podravka te štiti i osigurava njegova dugoročno održiva vrijednost. PODRAVKA d.d. zajedno sa svim ovisnim društvima koje čine Grupi Podravka posluje na načelima održivog poslovanja, poslodavac je s visokim standardima korporativnog upravljanja te odgovoran član poslovne zajednice.

Ukupni primitak članova Uprave kreiran je na način da osigura kompetitivnost i potiče privlačenje i zainteresiranost za poziciju člana Uprave Društva odgovarajućeg visoko kvalitetnog profila stručnjaka potrebnih sposobnosti, vještina te iskustva.

Sukladno tome, ukupni primitak članova Uprave u relaciji je s poslovima članova Uprave u Društvu, poslovima i odgovornostima vezanim za upravljanje poslovnim područjem Prehrane te poslovima i odgovornostima za upravljanje Grupom Podravka kao cjelinom. Sukladno tome, ukupni primitci članova Uprave povezani su i proizlaze iz kompleksnosti poslovanja, kako samog Društva, tako i kompleksnosti vezane za upravljanje i koordinaciju Grupe Podravka, a koja djeluje u različitim industrijama.

Dodatno, ukupni primitak članova Uprave odražava i provedbu strateških ciljeva koji unapređuju i održavaju poslovanje kako samog Društva, tako i ovisnih društava u okviru Grupe Podravka te stvaranje održive dugoročne vrijednosti. Prate se i nagrađuju ostvarenja kratkoročnog i dugoročnog poslovnog plana kroz ostvareni rezultat poslovanja i razvoja Društva i društava u okviru Grupe Podravka isto kao i ostvarenja društvene odgovornosti.

Uprava Društva može načela i principe koji su utvrđeni ovom Politikom primitaka u odnosu na varijabilne primitke utvrditi i za rukovodstvo Društva na razinama ispod Uprave, uz nadzor i poštivanje preporuka Odbora za primitke i Nadzornog odbora.

## 2. FIKSNI I VARIJABILNI DIJELOVI PRIMITAKA I NJIHOVI UDJELI U UKUPNOM PRIMITKU

Primitci članova Uprave sastoje se od:

- fiksnih primitaka;
- varijabilnih primitaka i
- drugih pogodnosti.

Politika primitaka nastoji omogućiti kompetitivnu razinu primitaka u svim elementima. U tu se svrhu koristi visina primitaka na tržištu koju ostvaruju kompanije slične veličine, kompleksnosti i industrije u kojoj posluje Društvo i Grupa Podravka kao cjelina.

Nadzorni odbor ovlašten je donijeti odluku o uzorku kompanija koje čine referentni uzorak u odnosu na koji se utvrđuje kompetitivnost primanja članova Uprave. Kompetitivnost primitaka članova Uprave u odnosu na referentni uzorak utvrđuje se jedan puta godišnje

### 2.1. Fiksni primitci

Fiksni primitak članova Uprave čini mjesečna plaća izražena u bruto iznosu te uplate u dobrovoljni mirovinski fond i ostali primitci.

Mjesečnu plaću članova Uprave čine primitci koji odražavaju područje njihove odgovornosti i nadležnosti u Društvu, odnosno odgovornosti i nadležnosti na razini Grupe Podravka, a koja je određena u apsolutnom bruto novčanom iznosu u skladu s primitcima usporedivih kompanija iz referentnog uzorka te je usklađena i s politikom primanja na razinama ispod Uprave.

Članovi Uprave imaju pravo i na ugovorom određeni mjesečni bruto iznos koji Društvo može uplaćivati u dobrovoljni mirovinski fond koji oni izaberu ili isplatiti kao dodatak na mjesečnu plaću, sukladno odluci člana Uprave.

Ostale primitke čine pravo članova Uprave na jednokratni dodatak na plaću po danu godišnjeg odmora za kalendarsku godinu te na jubilarnu nagradu i božićni dar djeci, sve u visini određenoj Kolektivnim ugovorom Grupe Podravka.

## 2.2. Varijabilni primitci

Varijabilne primitke čine Godišnji bonus i Dugoročni program dodjele dionica Društva.

Varijabilni primitci uvjetovani su mjerilima za isplatu na način da se nagrađuju rezultati poslovanja kojima se ostvaruje profitabilan, odgovoran i održivi razvoj Društva i Grupe Podravka. Zajedno s fiksnim primitcima čine poticaj Upravi da poslovanje Društva i Grupe Podravka vode na odgovoran način, s ciljem da se Društvo i Grupa Podravka nastavi održivo i inovativno razvijati i stvarati novu vrijednost.

Nadzorni odbor za svaku poslovnu godinu utvrđuje jesu li ispunjena ugovorom utvrđena mjerila za isplatu varijabilnog dijela plaće koja se temelje i na Planu poslovanja Grupe Podravka. Analizu jesu li ta mjerila ispunjena i pripremu prijedloga odluke Nadzorni odbor povjerava Odboru za primitke.

Odluku o ispunjenju mjerila za isplatu varijabilnog primitka i ostvarenju prava na varijabilni primitak donosi Nadzorni odbor Društva na osnovi godišnjih revidiranih financijskih izvješća Grupe Podravka.

### 2.2.1. Godišnji bonus

Visina varijabilnih primitaka u dijelu bonus plaća ovisi o ostvarivanju unaprijed definiranih ciljeva u poslovnoj godini koji su izraženi kroz ugovorom određene pokazatelje ispunjenja mjerila sveukupne uspješnosti i održivosti u poslovanju, te iznosi do najviše 100% godišnje bruto plaće.

#### 2.2.1.1. Mjerila za isplatu Godišnjeg bonusa

Godišnji bonus se temelji na ostvarenju mjerila rezultata poslovanja koja uključuju mjerila financijske uspješnosti, mjerila povezana s održivim razvojem i mjerila ostvarenja specifičnih strateških ciljeva, a koji proizlaze iz Poslovnog plana Grupe Podravka za svaku poslovnu godinu i koji su određeni ugovorom o obavljanju poslova i ugovorom o radu te odluke Nadzornog odbora. Pokazatelji ispunjenja mjerila uspješnosti poslovanja u temelju za izračun Godišnjeg bonusa sudjeluju sa 100%.

Nadzorni odbor u iznimnim poslovnim okolnostima koje nadilaze redovne poslovne okvire ili u slučaju ostvarenja izvanrednih poslovnih rezultata može donijeti odluku o dodatku na ostvareni Godišnji bonus članovima Uprave do najviše pet mjesečnih plaća. Izvanredne poslovne okolnosti, odnosno izvanredni poslovni rezultati uključuju poslovne događaje kao što su akvizicije, ostvarivanje financijskih rezultata koji su značajno iznad rezultata predviđenih godišnjim planom poslovanja, ostvarivanje poslovnih planova u uvjetima iznimnog pogoršanja poslovnog okruženja koje se nije moglo predvidjeti, odnosno ostvarivanje poslovnih rezultata ili poslovnih događaja koje Nadzorni odbor procijeni kao osobito značajan doprinos razvoju i rastu Društva i Grupe Podravka odnosno njezinog položaja na tržištu. Nadzorni odbor je ovlašten odlučiti o načinu isplate ovog dodatka koji može biti u novcu ili dionicama.

#### 2.2.1.2. Način i vrijeme isplate Godišnjeg bonusa

Društvo će isplatiti Godišnji bonus u novcu u roku od 30 dana od odluke Nadzornog odbora kojom se utvrđuje visina Godišnjeg bonusa. Nadzorni odbor će tu odluku donijeti u roku od 30 dana od dana kada daje suglasnost na godišnja konsolidirana i revidirana financijska izvješća Društva i Grupe Podravka za predmetnu godinu za koju se ima isplatiti Godišnji bonus.

Društvo će od bruto iznosa Godišnjeg bonusa obračunati i uplatiti sva zakonom propisana davanja te isplatiti preostali iznos neto Godišnjeg bonusa.

### 2.2.2. Dugoročni program dodjele dionica Društva

Dio primitaka koji se može ostvariti dodjelom dionica Društva pod propisanim uvjetima neposredno potiče motiviranost za postizanje ne samo kratkoročnih nego i dugoročnih ciljeva Društva te ostvarivanje strategije profitabilnog rasta i održivog razvoja poslovanja definirane Strateškim planom Grupe Podravka za razdoblje

2025.-2030., jer se time utječe na održanje i rast cijene dionica, vrijednosti Društva za dioničare, radnike i ostale dionike, odnosno društvenu odgovornost Društva.

Dugoročni program dodjele dionica Društva odnosi se na vrijeme trajanja ugovora s članovima Uprave i ovisi o ispunjenju dugoročnih pokazatelja poslovanja Društva te eventualnoj diskrecijskoj odluci Nadzornog odbora Društva.

#### 2.2.2.1. Mjerila za dodjelu dionica sukladno Dugoročnom programu dodjele dionica Društva

Dodjela dionica Društva temelji se na ostvarenju dugoročnih pokazatelja poslovanja te broj dionica koje se dodjeljuju članovima Uprave ovisi o ispunjenju istih.

Član Uprave ima pravo na dodjelu dionica ukoliko je njegov mandat trajao dvije i više godina.

Pravo na Dodjelu dionica član Uprave stječe u slučaju da je ostvario pravo na isplatu Godišnjeg bonusa.

Ukupan broj dionica na koji član Uprave ima pravo za pojedinu poslovnu godinu se utvrđuje na način da se određeni broj mjesečnih plaća, utvrđenih ugovorom o obavljanju poslova i ugovorom o radu, pomnoži s iznosom mjesečne plaće izražene u bruto iznosu i nakon toga podijeli s cijenom dionice Društva, a koja cijena dionice Društva se izračunava kao prosječna cijena ostvarena na Zagrebačkoj burzi tijekom 6 mjeseci koji prethode danu odluke Nadzornog odbora o ukupnom broju dionica na koje član Uprave ima pravo.

Nadzorni odbor Društva će zajedno s odlukom o visini Godišnjeg bonusa donijeti i odluku o ukupnom broju dionica na koje član Uprave ima pravo za poslovnu godinu za koju se određuje Godišnji bonus zajedno s vremenskim rasporedom njihove dodjele.

#### 2.2.2.2. Način i vrijeme dodjele dionica sukladno Dugoročnom programu dodjele dionica Društva

Nadzorni odbor će vremenski raspored dodjele ukupnog broja dionica Društva na koji član Uprave ima pravo za pojedinu poslovnu godinu odrediti na način da se 50% ukupnog broja dionica za predmetnu godinu dodijeli članu Uprave u roku od 30 dana od odluke Nadzornog odbora kojom se utvrđuje visina Godišnjeg bonusa za predmetnu poslovnu godinu.

Pravo člana Uprave na dodjelu preostalih 50% dionica ovisit će o ispunjenju dugoročnih pokazatelja poslovanja i eventualne diskrecijske odluke Nadzornog odbora, a čije će ispunjenje Nadzorni odbor utvrđivati nakon tri odnosno pet godina od godine početka mandata Uprave u cjelini.

#### 2.2.3. Ograničenja, odgoda isplate i vraćanje varijabilnog dijela primitka

Član Uprave nema obvezu zadržati dionice Društva nakon što ih je stekao, ali njima ne može ni na koji način raspolagati dok ne proteknu dvije godine otkako su mu pojedine dionice dodijeljene.

Ako član Uprave prekrši obvezu poštivanja zabrane konkurencije ili obvezu čuvanja poslovne tajne, odnosno ako mandat člana Uprave prestane zbog njegovog skrivljenog ponašanja, ne pripada mu pravo na varijabilni primitak koji nije bio isplaćen do dana prekida mandata.

U slučaju da se utvrdi da su financijski rezultati temeljem kojih su dodijeljene dionice Društva, pogrešno prikazani ili se utvrdi skrivljeno postupanje zbog čega se mora izvršiti "re-statement" financijskih izvještaja, Društvo ima pravo, pored prava na naknadu za prouzročenu štetu, zahtijevati od člana Uprave vraćanje stečenih dionica u roku od dvije godine od dodjele istih.

### 2.3. Druge pogodnosti

Pored iznosa fiksnih i varijabilnih primitaka, članovi Uprave ostvaruju pravo i na druge pogodnosti.

Ova vrsta primitka pridonosi učinkovitijem i jednostavnijem poslovanju Društva, potiče na razvoj stručnih vještina i daljnje obrazovanje članova Uprave te im pruža dodatni osobni razvoj, dodatnu sigurnost i stabilnost.

Članovi Uprave ostvaruju pravo na uporabu službenog vozila u poslovne i privatne svrhe, a sve terete održavanja i upotrebe snosi Društvo.

Društvo za članove Uprave sklapa ugovore o životnom osiguranju s komponentom štednje i mogućnošću preuzimanja police životnog osiguranja nakon prestanka rada u Društvu pri čemu prava iz police pripadaju članu Uprave s tim da on sam nastavlja uplatu premija. Predsjedni(ca)/k i član Uprave mogu se odreći sklapanja ugovora o životnom osiguranju ili uplate na postojeću policu, u kojem će slučaju Društvo jednokratno jednom godišnje isplatiti ugovoreni iznos predsjedni(ci)/ku Uprave i članu Uprave. Uz navedeno, Društvo za članove Uprave sklapa ugovore o osiguranju od posljedica nesretnog slučaja i D&O osiguranju na ime kojih sklopljenih policia Društvo plaća osiguratelju premije. Dodatno, Društvo promiče zdravstvenu zaštitu članova Uprave u vidu sistematskih pregleda u renomiranim ustanovama te ugovaranjem policia dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja.

### 2.4. Najviši iznos primitaka predsjedni(ce)/ka Uprave i članova Uprave

Ukupan primitak predsjedni(ce)/ka Uprave, odnosno člana Uprave za pojedinu godinu može iznositi najviše koliko iznosi ukupna fiksna godišnja plaća predsjedni(ce)/ka Uprave, odnosno pojedinog člana Uprave zajedno s godišnjim bonusom koji može iznositi najviše koliko i godišnja fiksna plaća, sudjelovanja u dugoročnom programu dodjele dionice Društva pri čemu broj plaća koji se uzima u obzir za dodjelu dionica za pojedinu godinu može iznositi najviše 12 mjesečnih plaća te drugih pogodnosti koje za pojedinu godinu mogu iznositi najviše 2 mjesečne plaće predsjedni(ce)/ka Uprave, odnosno pojedinog člana Uprave. Dodatak na godišnji bonus zbog izvanrednih poslovnih okolnosti ili izvanrednih rezultata, a temeljem diskrecijske odluke Nadzornog odbora, može iznositi najviše pet mjesečnih plaća, a može se po odluci Nadzornog odbora isplatiti u novcu ili dodjelom dionica.

Navedeni ukupni primitak predsjedni(ce)/ka Uprave, odnosno članova Uprave za pojedinu godinu ne uključuje stečena prava predsjedni(ce)ka Uprave, odnosno pojedinog člana Uprave iz ranijeg razdoblja

## 3. UGOVOR S PREDsjedNICOM I ČLANOVIMA UPRAVE

### 3.1. Vrijeme trajanja i prestanak ugovora

Temeljem Statuta Društva mandat članova Uprave traje najdulje pet godina. Trajanje mandata pojedinog člana Uprave utvrđuje Nadzorni odbor svojom Odlukom za koje razdoblje se s članovima Uprave sklapa Ugovor.

Ugovor prestaje ispunjenjem pretpostavki određenih zakonom i ugovorom: istekom vremena na koji je sklopljen, raskidom ili otkazom.

Otkazni rokovi utvrđuju se ugovorom o obavljanju poslova člana Uprave.

Ugovori sadašnje predsjednice i članova Uprave ističu 23. veljače 2027. godine.

Ugovori sadašnjih članova Uprave sklopljeni su u skladu s odredbama Politike primitaka koju je Nadzorni odbor utvrdio dana 29. travnja 2022. godine, a Skupština Društva odobrila 14. lipnja 2022., te Odluke o izmjeni i dopuni Politike primitaka koju je Nadzorni odbor utvrdio 4. travnja 2024., a Glavna skupština odobrila 16. svibnja 2024. godine.

### 3.2. Otpremnina

Članu Uprave kojem je prestalo to svojstvo zbog isteka mandata može se ponuditi da ostane raditi u Društvu na odgovarajućim poslovima.

Ako prijašnji član Uprave takvu ponudu ne prihvati, ima pravo na otpremninu u iznosu od 8 bruto fiksnih mjesečnih plaća, a od kojeg iznosa će Društvo obračunati i uplatiti poreze i javna davanja te isplatiti neto iznos. U slučaju isteka mandata člana Uprave, društvo će uz otpremninu članu Uprave isplatiti i 4 bruto fiksne mjesečne plaće koje se ujedno imaju smatrati i naknadom plaće zbog ugovorne zabrane natjecanja.

Član Uprave, u slučaju podnošenja ostavke i prestanka ugovora o radu u Društvu, ima pravo na otpremninu i to ovisno o vremenu provedenom u mandatu člana Uprave. Za manje od 12 mjeseci provedenih u mandatu na jednu polovicu bruto plaće za svaki mjesec proveden u mandatu, a za više od 12 mjeseci provedenih u mandatu na 8 bruto plaća uz uvjet da izjavi da se neće zaposliti u razdoblju od 6 mjeseci nakon prestanka rada u Društvu. Ako član Uprave da ostavku, a postoji važan razlog za njegov opoziv kojim se smatra gruba povreda dužnosti, nesposobnost za uredno obavljanje poslova Društva ili izglasavanje nepovjerenja na glavnoj skupštini Društva, član Uprave nema pravo na otpremninu.

U slučaju kad se ne primjenjuju propisi i ugovorne odredbe o opozivu člana Uprave, a Nadzorni odbor jednostrano raskine ugovor, član Uprave ima pravo na otpremninu u visini 12 bruto plaća.

Članu Uprave pripada otpremnina u iznosu od 3 bruto plaće u slučaju odlaska u mirovinu.

Članu Uprave pripada otpremnina u iznosu 12 bruto plaća i u slučaju ozljede, invalidnosti ili bolesti, a koja dovede do prestanka dužnosti člana Uprave,

Pravo na otpremninu ne pripada članu Uprave ako je razlog prestanka ugovora bilo skrivljeno ponašanje, odnosno opoziv zbog važnog razloga u smislu odredbi Zakona o trgovačkim društvima.

Ako Društvo u roku godine dana od prestanka radnog odnosa člana Uprave utvrdi da je član Uprave prekršio obvezu poštivanja ugovorne zabrane natjecanja ili obvezu čuvanja poslovne tajne, Društvo ima pravo zahtijevati povrat otpremnine zajedno sa zatezним kamatama.

### 3.3. Mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Društvo obračunava i uplaćuje doprinose za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje iz fiksnih primitaka članova Uprave te nema obvezu članu Uprave dokupiti mirovinski staž ako on po prestanku mandata odlazi u prijevremenu mirovinu.

## 4. PRIMANJA RADNIKA

Primanja radnika proizlaze iz procesa kolektivnog pregovaranja s reprezentativnim sindikatima u PODRAVKI d.d., odnosno sindikatima koji su reprezentativni u pojedinim ovisnim društvima članicama Grupe Podravka. Utvrđivanje primanja radnika temelji se na suvremenom sustavu vrednovanja rada u okviru sustava platnih razreda, temeljen na kompleksnosti poslova koje obavlja pojedini radnik, vještina i razine znanja potrebne za obavljanje pojedinih radnih zadataka. Razine primitaka radnika i primjerenog materijalnog položaja radnika te kontinuirano poboljšanje uvjeta rada strateška je odrednica Društva i Grupe Podravka koja je utvrđena srednjoročnom strategijom poslovanja Grupe Podravka na koju je Nadzorni odbor dao suglasnost. Tako je tijekom mandata Uprave provedeno sedam valova povećanja plaća, potpisano sedam dodatka Kolektivnom ugovoru što je rezultiralo povećanjem prosječne bruto isplaćene plaće i neto primanja radnika obuhvaćenih Kolektivnim ugovorom.

Prosječna bruto plaća radnika PODRAVKE d.d. obuhvaćenih Kolektivnim ugovorom u tom su razdoblju povećana za 64%, dok su prosječna neto primanja porasla za 61% dok je prosječna bruto plaća radnika u Belupu povećana za 53%, a prosječna neto primanja za 57%.

Unapređivanje materijalnog položaja radnika u skladu s rezultatima Društva trajna je odrednica poslovanja Društva i svih članica Grupe Podravka.

#### 5. SUKOB INTERESA

Članovi Uprave vezani su odredbama Zakona o trgovačkim društvima koji se odnose na sukob interesa.

Društvo pri svojem poslovanju primjenjuje Kodekse korporativnog Upravljanja Zagrebačke burze d.d. i HANFA-e.

Društvo je u svojem poslovanju usvojilo Kodeks etike u poslovanju Grupe Podravka koja se također primjenjuje na članove Uprave.

Ugovori članova Uprave sadrže odredbe o zabrani konkurencije i ugovornu zabranu natjecanja s Društvom nakon prestanka radnog odnosa.

Ugovori članova Uprave sadrže odredbe o ograničenju sudjelovanja članova Uprave u drugim društvima, kako u članstvu tako i u organima drugih društava.

Ugovori članova Uprave sadrže odredbe o čuvanju tajnosti poslovne tajne.

#### 6. USVAJANJE POLITIKE PRIMITAKA

Odbor za primitke daje preporuku Nadzornom odboru vezano uz Politiku primitaka za članove Uprave najmanje svake dvije godine.

Nakon savjetovanja s predsjednicom/kom Uprave, Odbor za primitke će svake godine davati preporuke Nadzornom odboru vezano uz primitke članova Uprave temeljene na procjeni rezultata Društva i analizi prosjeka plaća predsjednika uprava usporedivih kompanija iz definiranog uzorka te osobnih rezultata pojedinih članova Uprave.

Nadzorni odbor razmatra preporuke Odbora za primitke te utvrđuje Politiku primitaka članova Uprave koju upućuje Glavnoj skupštini na odobrenje najmanje svake četiri godine.

Odbor za primitke kontinuirano nadzire sadržaj i provedbu Politike primitka i o tome redovito jednom godišnje izvješćuje Nadzorni odbor. Isto tako, Odbor za primitke nadgleda pripremu propisanoga obveznog godišnjeg izvješća o primicima.

Nadzorni odbor može privremeno u svim dijelovima odstupiti od politike primitaka ako to nužno zahtijeva dugoročna dobrobit Društva, sukladno postupku koji svojom odlukom utvrdi Nadzorni odbor.

#### 7. PRIMITCI ČLANOVA NADZORNOG ODBORA

Članovi Nadzornog odbora primaju nagradu za svoj rad sukladno posebnoj odluci Glavne skupštine Društva. Visinu nagrade određuje Glavna skupština u toj odluci.

Sve poreze, prireze, doprinose i/ili druga davanja Društvo ušteže iz bruto iznosa nagrade. Društvo, osim nagrade za rad, članovima Nadzornog odbora plaća i sve putne troškove nastale posljedično njihovu radu.

8. ZAVRŠNE ODREDBE

Ova Politika primitaka utvrđuje se za razdoblje od četiri godine, od 2026.–2029. godine.

Politika primitaka stupa na snagu na dan kada je odobri Glavna skupština Društva.

Odluka Glavne skupštine i politika primitaka objavljuju se i čine besplatno dostupnima na razdoblje od deset godina, odmah nakon održane Glavne skupštine, na internetskim stranicama Društva.

Predsjednik Nadzornog odbora:

Dubravko Stimac