



Čakovečki mlinovi, d.d.
Čakovec, Mlinska ulica 1
Čakovec, 10. srpnja 2026. godine

NADZORNI ODBOR

POLITIKA PRIMITAKA

članova Uprave društva ČAKOVEČKI MLINOVI d.d.

1. Utvrđivanje načela Politike primitaka

1.1. Politikom primitaka utvrđuju se načela za primitke članova Uprave društva ČAKOVEČKI MLINOVI d.d. („Društvo“), koja politika primitaka je sukladno članku 247.a Zakona o trgovačkim društvima („ZTD“) usvojena Odlukom Nadzornog odbora od 10. srpnja 2026. godine („Politika primitaka“). Politika primitaka primjenjivat će se nakon što je odobri Glavna skupština Društva sukladno članku 276.a stavka 1. ZTD-a.

1.2. Glavna skupština Društva najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti Politiku primitaka koju joj podastre Nadzorni odbor.

1.3. Politika primitaka temelji se na načelima transparentnosti, nediskriminacije, jednakosti primitaka za jednak rad i rad jednake vrijednosti te doprinosi ciljevima održivog i odgovornog poslovanja Društva.

2. Postavljanje cilja

2.1. Politika primitaka ima za cilj osigurati uravnotežene, održive i transparentne primitke članova Uprave kojima se potiče sustav nagrađivanja prema učinku, uključujući financijske i nefinancijske ciljeve, te doprinos provedbi dugoročne strategije i održivog razvoja Društva i Grupe. Kod utvrđivanja konkretnih kriterija uspješnosti treba paziti da se izbjegavaju prekomjerna sklonost rizicima i prejaka orijentacija na kratkoročne dobitke.

2.2. Sustav varijabilnog nagrađivanja temelji se na načelu povezanosti rezultata Grupe i rezultata Društva, pri čemu se varijabilni dio primitka ostvaruje ovisno o ispunjenju ciljeva na razini Grupe i na razini Društva, prema omjerima i kriterijima utvrđenima ovom Politikom. Time se istodobno potiče odgovornost članova Uprave za poslovanje konkretnog Društva koje vode, ali i suradnja, povezanost i doprinos ukupnom rezultatu Grupe.

3. Dijelovi primitaka

3.1. Primici članova Uprave sastoje se od sljedećih dijelova:

- Fiksni dio primitka koji nije ovisan o uspjehu,
- Varijabilni dio primitka koji se temelji na ispunjenju financijskih i nefinancijskih godišnjih kriterija uspješnosti odnosno ključnih pokazatelja učinka („KPI“), te
- Ostali primici sukladno Pravilniku o plaćama i ostalim materijalnim pravima radnika Društva.

3.2. Ukupni primici članova Uprave određuju se na način da se varijabilni dio primitka, ovisno o stupnju ispunjenja utvrđenih kriterija uspješnosti, određuje u razredima do 2, 4 odnosno 6 osnovnih mjesečnih bruto plaća člana Uprave. Pri odlučivanju o visini varijabilnog dijela primitka Nadzorni odbor uzima u obzir ostvarene rezultate, doprinos člana Uprave poslovanju Društva i/ili Grupe te dugoročne interese Društva, Grupe i dioničara.

3.3. Najviši ukupni godišnji novčani primitci člana Uprave mogu iznositi najviše osamnaest (18) osnovnih mjesečnih bruto plaća. Navedeni iznos obuhvaća osnovnu plaću u visini dvanaest (12) osnovnih mjesečnih bruto plaća te varijabilni dio primitaka u maksimalnom iznosu od šest (6) osnovnih mjesečnih bruto plaća. Taj iznos predstavlja apsolutni gornji limit ukupnih godišnjih novčanih primitaka člana Uprave i ne može se prekoračiti ni po kojoj osnovi predviđenoj ovom Politikom. Osiguranja i plaća u naravi iz točaka 4.3. i 4.4. ne ulaze u navedeni najviši iznos.

3.4. Fiksni i varijabilni dio primitaka čine ukupne godišnje primitke člana Uprave. Ovisno o ostvarenom varijabilnom dijelu primitka, udio fiksnog dijela u ukupnim godišnjim primicima kreće se od 66,67 % do 85,71 %, dok se udio varijabilnog dijela kreće od 14,29 % do 33,33 % ukupnih godišnjih primitaka. Pri maksimalnom ostvarenju varijabilnog dijela primitka, fiksni dio čini 66,67 %, a varijabilni dio 33,33 % ukupnih godišnjih novčanih primitaka člana Uprave.

4. Fiksni dijelovi primitka

4.1. Općenito

4.1.1. Fiksni dio primitka sastoji se od osnovne plaće, osiguranja i plaće u naravi. Osiguranja i plaća u naravi nenovčani su dijelovi fiksnih primitaka te se ne računavaju u iznose i udjele iz točaka 3.3. i 3.4.

4.1.2. Fiksni dio primitaka određen je na način da ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika te osigurava stabilnost primitaka članova Uprave.

4.2. Osnovna plaća

4.2.1. Osnovna plaća isplaćuje se u bruto iznosu dvanaest puta godišnje. Osnovna mjesečna bruto plaća u smislu ove Politike jest bruto iznos osnovne plaće za jedan mjesec. Svi iznosi izraženi u ovoj Politici u višekratnicima mjesečne bruto plaće odnose se na osnovnu mjesečnu bruto plaću, osim ako pojedinom odredbom nije izrijekom drukčije određeno.

4.2.2. Osnovna plaća određuje se usporedbom s Društvu usporedivim kompanijama iz industrija maloprodaje hrane i proizvodnje hrane, uključujući javne kompanije kao i povezana društva Društva, pri čemu se uzimaju u obzir i specifičnosti vezane uz pojedinog člana Uprave koje uključuju: poznavanje industrije, adekvatna financijska znanja, pripadajuće kompetencije i vještine te primjereno iskustvo i dobar ugled, kao i koncentracija odgovornosti pojedinog člana Uprave u odnosu na veličinu i kompleksnost ukupnog poslovanja Društva.

4.2.3. Imajući u vidu navedene pretpostavke, osnovna plaća treba biti konkurentna i tržišna te omogućiti da Društvo nađe i zadrži sposobne članove Uprave.

4.3. Osiguranje

4.3.1. Članovi Uprave imaju pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja (nezgode). Društvo za članove Uprave ugovara policu osiguranja od odgovornosti članova Uprave radi pokrića odgovornosti povezanih s obavljanjem njihovih dužnosti i ovlasti.

4.3.2. Članovi Uprave nemaju pravo na dopunsko zdravstveno osiguranje, životno osiguranje, dobrovoljno mirovinsko osiguranje niti im Društvo ima obvezu dokupiti mirovinski staž ako oni po prestanku njihovog ugovora s Društvom odlaze u prijevremenu mirovinu.

4.4. Plaća u naravi

4.4.1. U plaću u naravi ubraja se pravo korištenja službenog vozila u privatne svrhe.

4.4.2. U plaću u naravi mogu se ubrajati i druga prava i pogodnosti koje Društvo osigurava članovima Uprave radi urednog obavljanja funkcije, uključujući pravo korištenja stana ili drugog odgovarajućeg smještaja, ako za to postoje poslovni razlozi.

4.4.3. Tijekom trajanja radnog odnosa Društvo može članovima Uprave dati na raspolaganje osobno vozilo više srednje klase koje se može koristiti i za privatne svrhe. Za službene vožnje na raspolaganje može biti stavljen vozač.

4.4.4. Za sva vozila Društvo sklapa, pored zakonskog obaveznog osiguranja, također i kasko osiguranje kao i osiguranje putnika s primjerenim pokrićem.

5. Varijabilni dijelovi primitka

5.1. Općenito

Svrha varijabilnog dijela primitka je motivirati članove Uprave da osiguraju stabilan, kontinuirani i dugoročni održivi rast i razvoj Društva na način da im se osigura adekvatna nagrada u slučaju da uspješno ostvare utvrđene ciljeve, ne umanjujući time interese dioničara Društva.

5.2. Utvrđivanje ciljeva

5.2.1. Nadzorni odbor na prijedlog Uprave utvrđuje ključne pokazatelje uspješnosti (KPI) koji mogu uključivati:

- a) financijske pokazatelje (npr. EBITDA, prihodi, profitabilnost),
- b) operativne pokazatelje (npr. učinkovitost, troškovi, realizacija investicija),
- c) nefinancijske pokazatelje (npr. kvaliteta, sigurnost, usklađenost poslovanja, održivost).

5.2.2. Kriteriji uspješnosti (KPI) utvrđuju se:

- a) na konsolidiranoj razini Grupe, i
- b) na razini Društva,

ovisno o poslovnoj funkciji pojedinog člana Uprave i raspodjeli odgovornosti unutar Društva i Grupe.

5.2.3. Nadzorni odbor za svaku Poslovnu godinu pobliže određuje:

- a) koje će se ciljeve vrednovati na razini Grupe,
- b) koje na razini Društva,
- c) njihov relativan značaj,
- d) način mjerenja i ocjene ispunjenja.

5.2.4. Ciljevi na razini Društva sudjeluju s 70% u ukupno mogućem varijabilnom dijelu primitka, dok ciljevi na razini Grupe sudjeluju s 30% u ukupno mogućem varijabilnom dijelu primitka. Navedeni ponderi čine sastavni dio metodologije utvrđivanja varijabilnog dijela primitka propisane ovom Politikom.

5.2.5. Financijski kriteriji za ostvarivanje varijabilnog dijela primitka povezani su s ostvarenjem planiranih rezultata Grupe i Društva, pri čemu se ostvarenje varijabilnog dijela primitka utvrđuje prema ponderima utvrđenima ovom Politikom i stupnju ostvarenja pojedinih unaprijed utvrđenih ciljeva.

5.3. Metode za utvrđivanje ispunjenja ciljeva

5.3.1. Uprava Društva sastavlja poslovni plan za određenu poslovnu godinu („Poslovna godina“) i podnosi ga Nadzornom odboru na usvajanje. Ako je primjenjivo, uz poslovni plan Društva uzima se u obzir i konsolidirani plan poslovanja Grupe.

5.3.2. Nakon isteka Poslovne godine Nadzorni odbor razmatra ostvarene poslovne rezultate Društva i Grupe te konačno utvrđuje stupanj ostvarenja poslovnih ciljeva.

5.3.3. Razmatranje ostvarenih poslovnih rezultata odvija se na sjednici Nadzornog odbora na kojoj se odlučuje o godišnjim financijskim izvještajima Društva i, kada je primjenjivo, o godišnjem konsolidiranom izvješću Grupe.

5.3.4. Svaki član Uprave može ostvariti pravo na varijabilni dio primitka za Poslovnu godinu, u skladu s ovom Politikom. Pravo na varijabilni dio primitka koji se odnosi na ostvarenje ciljeva na razini Društva i pravo na varijabilni dio primitka koji se odnosi na ostvarenje ciljeva na razini Grupe ostvaruju se i ocjenjuju zasebno, u skladu s ponderima utvrđenima ovom Politikom. Uvjeti koji se odnose na ostvarenje plana EBITDA-e Društva i konsolidirane EBITDA-e Grupe ne primjenjuju se kumulativno, već svaki predstavlja samostalni uvjet za ostvarivanje odgovarajućeg dijela varijabilnog primitka.

5.3.5. Pravo na odgovarajući dio varijabilnog primitka ostvaruje se pod sljedećim uvjetima:

1. za dio varijabilnog primitka koji se odnosi na ostvarenje ciljeva na razini Grupe - ostvareno je najmanje 100% plana konsolidirane EBITDA-e Grupe za Poslovnu godinu;
2. za dio varijabilnog primitka koji se odnosi na ostvarenje ciljeva na razini Društva - ostvareno je najmanje 100% plana EBITDA-e Društva za Poslovnu godinu;
3. član Uprave bio je zaposlen u Društvu ili njegovim povezanim društvima najmanje 2/3 Poslovne godine, te je na dan 31. prosinca Poslovne godine u statusu člana Uprave odnosno u ugovornom odnosu koji mu daje pravo na varijabilni dio primitka.

5.3.6. Neispunjenje uvjeta za ostvarivanje varijabilnog primitka na razini Društva ne isključuje samo po sebi mogućnost ostvarivanja varijabilnog primitka na razini Grupe, niti neispunjenje uvjeta na razini Grupe isključuje mogućnost ostvarivanja varijabilnog primitka na razini Društva, ako su za odgovarajuću razinu ispunjeni ovom Politikom utvrđeni uvjeti.

5.3.7. Pravo na isplatu i iznos varijabilnog dijela primitka utvrđuje se odlukom Nadzornog odbora, a donosi se na godišnjoj osnovi.

5.3.8. Ocjena ispunjenja ciljeva temelji se na:

- a) revidiranim godišnjim financijskim izvještajima Društva,
- b) revidiranim konsolidiranim financijskim izvještajima Grupe, kada su primjenjivi,
- c) planu poslovanja Društva,
- d) konsolidiranom planu poslovanja Grupe, kada je primjenjiv,
- e) te drugim relevantnim, objektivno mjerljivim podacima (npr. izvještaj o odstupanjima (plan vs. ostvarenje), izvještaji o prodaji, proizvodnji, ESG izvještaj i sl.).

5.4. Iznos i isplata varijabilnog dijela primitka

5.4.1. U slučaju ispunjenja uvjeta iz točke 5.3. ove Politike, varijabilni dio primitka sastoji se od komponente koja se odnosi na ostvarenje ciljeva na razini Društva i komponente koja se odnosi na ostvarenje ciljeva na razini Grupe. Svaka se komponenta utvrđuje zasebno, prema stupnju ostvarenja plana/KPI-jeva na odgovarajućoj razini, primjenom sljedećih pragova uspješnosti:

- a) ostvarenje najmanje 100% utvrđenog plana/KPI-ja – do 2 osnovne mjesečne bruto plaće;
- b) ostvarenje najmanje 105% utvrđenog plana/KPI-ja – do 4 osnovne mjesečne bruto plaće;
- c) ostvarenje najmanje 110% utvrđenog plana/KPI-ja – do 6 osnovnih mjesečnih bruto plaća.

5.4.2. Iznos svake komponente utvrđuje se zasebno, primjenom pragova iz prethodnog stavka na stupanj ostvarenja na odgovarajućoj razini, pri čemu se iznos komponente koja se odnosi na razinu Društva množi ponderom od 70%, a iznos komponente koja se odnosi na razinu Grupe ponderom od 30%. Ukupni varijabilni dio primitka jednak je zbroju obiju komponenti i ni u kojem slučaju ne može premašiti 6 osnovnih mjesečnih bruto plaća, u skladu s najvišim iznosom iz točke 3.3. ove Politike.

5.4.3. Nadzorni odbor za svaku Poslovnu godinu, u pravilu prilikom usvajanja poslovnog plana Društva odnosno konsolidiranog plana Grupe, donosi odluku kojom potvrđuje ili pobliže određuje KPI-jeve, njihove ciljane vrijednosti, način mjerenja i druge objektivne kriterije relevantne za ostvarivanje varijabilnog dijela primitka, u skladu s ovom Politikom. Takva odluka mora biti donesena prije početka Poslovne godine. Nadzorni odbor pri tome ne može mijenjati metodologiju utvrđivanja varijabilnog dijela primitka propisanu ovom Politikom, uključujući pondere pojedinih komponenti varijabilnog primitka, pragove uspješnosti i najviše iznose varijabilnog primitka, osim ako se prethodno ne izmijeni ova Politika u postupku propisanom ZTD.

5.4.4. Ako Nadzorni odbor za pojedinu Poslovnu godinu ne donese posebnu odluku iz prethodnog stavka, primjenjuju se KPI-jevi, način mjerenja te ostala mjerila utvrđena posljednjom donesenom odlukom Nadzornog odbora sukladno prethodnom stavku i poslovnim planovima Društva odnosno Grupe.

5.4.5. Ukupno mogući varijabilni dio primitka ostvaruje se prema sljedećem omjeru:

- a) 70% varijabilnog dijela primitka vezano je uz ostvarenje ciljeva na razini Društva;
- b) 30% varijabilnog dijela primitka vezano je uz ostvarenje ciljeva na razini Grupe.

5.4.6. Svaka od prethodno navedenih komponenti varijabilnog primitka ocjenjuje se samostalno. Ako su ispunjeni ciljevi na razini Društva, a nisu ispunjeni ciljevi na razini Grupe, član Uprave može ostvariti samo dio varijabilnog primitka koji se odnosi na Društvo. Ako su ispunjeni ciljevi na razini Grupe, a nisu ispunjeni ciljevi na razini Društva, član Uprave može ostvariti samo dio varijabilnog primitka koji se odnosi na Grupu. Ako nisu ispunjeni ciljevi ni na jednoj razini, član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio primitka. Na taj način član Uprave može ostvariti dio varijabilnog primitka koji se odnosi na rezultate Društva, neovisno o tome jesu li u cijelosti ostvareni ciljevi na razini Grupe, dok se dio varijabilnog primitka koji se odnosi na Grupu ostvaruje samo ako su ispunjeni ciljevi utvrđeni na konsolidiranoj razini Grupe.

5.4.7. Pri određivanju konkretnog iznosa varijabilnog dijela primitka unutar pojedinog razreda Nadzorni odbor osobito uzima u obzir:

- a) stupanj ostvarenja plana na razini Grupe,
- b) stupanj ostvarenja plana na razini Društva,
- c) ostvarenje individualnih KPI-jeva, ako su utvrđeni,
- d) kvalitetu i održivost ostvarenih rezultata.

5.4.8. Varijabilni dio primitka isplaćuje se u novcu, po isteku 30 dana od dana utvrđenja godišnjih financijskih izvještaja Društva i, kada je primjenjivo, godišnjeg konsolidiranog izvješća Grupe od strane Nadzornog odbora;

5.4.9. Isplata varijabilnog dijela primitka ne odgađa se. Rok od 30 dana iz prethodnog stavka odnosi se isključivo na razdoblje do dospijeca, a ne predstavlja razdoblje odgode isplate u smislu članka 247.a stavka 1. točke 5. ZTD-a.

5.4.10. Nadzorni odbor može, uz obrazloženje, smanjiti ili uskratiti isplatu varijabilnog dijela primitka neovisno o ostvarenju KPI-jeva, ako to zahtijeva financijsko stanje ili dugoročni interesi Društva.

5.5. Pravo zahtijevanja vraćanja varijabilnog dijela primitka

5.5.1. Društvo ima pravo zahtijevati vraćanje isplaćenog varijabilnog dijela primitka od člana Uprave ako je isti utvrđen ili isplaćen na temelju očigledno netočnih ili bitno pogrešno prikazanih podataka ili ako je do njegova utvrđivanja ili isplate došlo kao posljedica teške povrede dužnosti člana Uprave koja je utjecala na utvrđivanje, obračun ili isplatu varijabilnog dijela primitka.

5.5.2. Društvo može zahtijevati i pripadajuće zakonske zatezne kamate u slučajevima i pod uvjetima propisanim mjerodavnim propisima.

5.5.3. Povrat se može izvršiti jednokratno ili u mjesečnim iznosima, na način i u rokovima koje sporazumno utvrde Društvo i član Uprave, a najdulje u roku od 12 mjeseci.

6. Primici članova Uprave sukladno Pravilniku o plaćama

6.1. Članovi Uprave mogu ostvariti pravo na dodatna materijalna prava sukladno internim aktima Društva, pri čemu ista ne smiju biti u suprotnosti s ovom Politikom niti narušavati njezinu transparentnost.

7. Rok i prestanak ugovora s članovima Uprave

7.1. Rok na koji se sklapa ugovor o obavljanju poslova člana Uprave („Ugovor“) povezan je s trajanjem mandata pojedinog člana Uprave.

7.2. Ugovorom se utvrđuju prava, uključujući odredbe o primicima, i obveze koje se temelje na ovlastima pojedinog člana Uprave.

7.3. Član Uprave može biti opozvan u slučaju da Nadzorni odbor ocijeni da član Uprave ne poštuje odredbe ugovora ili ako Društvo posluje loše zbog nekvalitetnog rada člana Uprave.

7.4. U slučaju jednostranog raskida Ugovora od strane člana Uprave, ili od strane Društva zbog protupravnog postupanja člana Uprave, vrijede sljedeće odredbe:

- a) otkazni rok je 90 dana;
- b) član Uprave ima pravo na otpremninu u skladu s ugovorom, uz poštivanje ograničenja iz čl. 7.5.b) ove Politike;
- c) član Uprave nema pravo na varijabilni dio primitka za Poslovnu godinu u kojoj se raskida Ugovor.

7.5. U slučaju jednostranog raskida Ugovora od strane Društva vrijede sljedeće odredbe:

- a) otkazni rok je 60 dana;
- b) član Uprave ima pravo na otpremninu koja je ograničena na iznos od 12 prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih pojedinom članu Uprave u tri mjeseca prije prestanka Ugovora;
- c) član Uprave ima pravo na varijabilni dio primitka, ako su ostvareni definirani KPI-jevi, u iznosu proporcionalnom trajanju Ugovora u Poslovnoj godini.

8. Utvrđivanje primitaka u odnosu na uvjete radničkih primitaka

8.1. Pri utvrđivanju primitaka članova Uprave uzimaju se u obzir razina i struktura primitaka radnika, uvjeti rada radnika Društva, kretanje plaća te odnos primitaka članova Uprave prema primicima radnika Društva, s ciljem osiguravanja pravednog, razmjernog i održivog odnosa između razina primitaka. U tu svrhu razmatraju se odgovarajući pokazatelji, uključujući medijalnu odnosno prosječnu bruto plaću radnika Društva.

8.2. Krug radnika koji je uzet u obzir obuhvaća sve radnike Društva zaposlene na temelju ugovora o radu. Njihovi interesi u postupku donošenja ove Politike primitaka bili su zastupljeni putem predstavnika radnika, člana Nadzornog odbora, budući da u Društvu nije utemeljeno radničko vijeće.

9. Postupak donošenja, provedbe i nadzora Politike primitaka

9.1. Ova Politika primitaka usvojena je Odlukom Nadzornog odbora od 10. srpnja 2026. godine. Politika primitaka primjenjivat će se nakon što je odobri Glavna skupština sukladno članku 276.a stavak 1. ZTD-a.

9.2. U postupku donošenja i preispitivanja Politike primitaka sudjeluje i Odbor za primitke Nadzornog odbora, koji Nadzornom odboru daje preporuke vezane uz strukturu i visinu primitaka članova Uprave te prati njihovu usklađenost s ovom Politikom, poslovnim rezultatima Društva i Grupe te dobrom praksom korporativnog upravljanja.

9.3. U postupku donošenja i preispitivanja Politike primitaka te odlučivanja o primicima članova Uprave primjenjuju se mjere za sprječavanje sukoba interesa propisane zakonom, Statutom i internim aktima Društva, uključujući obvezu prijave sukoba interesa i izuzeće osobe kod koje postoji osobni interes iz rasprave i odlučivanja.

9.4. Odredbe ove Politike primitaka neće se primjenjivati na odnose, prava i obveze koji su nastali prije njezinog stupanja na snagu.

9.5. Uprava podnosi Nadzornom odboru godišnje izvješće o primicima, a Nadzorni odbor može po potrebi revidirati Politiku primitaka i dati je na odobrenje Glavnoj skupštini Društva.

9.6. Najmanje jednom u svake četiri godine Nadzorni odbor preispituje – po potrebi uz uključenje internih i eksternih stručnjaka – Politiku primitaka i utvrđuje je li potrebno istu izmijeniti. Za slučaj da Nadzorni odbor odluči izmijeniti Politiku primitaka, nakon što je usvoji i donese odluku o Politici primitaka dat će je na odobrenje Glavnoj skupštini Društva. Isto vrijedi i kod svake prijevremene izmjene Politike primitaka.

10. Privremeno odstupanje od Politike primitaka

10.1. Odstupanje od ove Politike primitaka moguće je samo u izvanrednim okolnostima i privremeno te se može odnositi samo na odredbe poglavlja 4. i 5. O eventualnim odstupanjima treba biti obaviještena Glavna skupština uz objašnjenje izvanrednih okolnosti na kojima se odstupanje temelji.

10.2. Izvanredne okolnosti su osobito:

- a) bitne izmjene zakonskog ili regulatornog okvira;
- b) izmjena osnova za ocjenu kriterija uspješnosti kojim se više ne može odrediti ispunjenje cilja;
- c) nepredviđena ostavka ili opoziv nekog člana Uprave zbog važnog razloga;

d) značajni gospodarski preokreti ili promjene odnosno ratni ili teroristički ili slični događaji.

10.3. Nadzorni odbor u takvim slučajevima donosi odluku postoji li izvanredna okolnost i je li za dugoročni razvoj Društva ili osiguranje profitabilnosti Društva potrebno odstupiti od Politike primitaka. Ako Nadzorni odbor tako utvrdi, isti može u odgovarajućem opsegu usvojiti ugovorne obveze Društva prema članu Uprave koje odstupaju od Politike primitaka.

10.4. Odluka o odstupanju mora sadržavati razloge odstupanja, opseg odstupanja te razdoblje na koje se odnosi, a isto se objavljuje u izvješću o primicima.

11. Stupanje na snagu i primjena

11.1. Ova Politika primitaka članova Uprave stupa na snagu danom odobrenja od strane Glavne skupštine Društva, a primjenjuje se na primitke članova Uprave koji se odnose na poslovne godine koje započinju od 1. siječnja 2027. godine.

11.2. Politika primitaka donosi se na razdoblje od četiri godine.

Čakovečki mlinovi d.d.
Predsjednik Nadzornog odbora
Damir Metelko