

Na osnovu člana 329. tačka 10a) u vezi sa čl. 393, 424, 438. i 463a Zakona o privrednim društvima ("Sl. glasnik RS", br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 i 109/2021), Skupština privrednog društva TERMIKA-BEOGRAD ad Beograd (u daljem tekstu: „Društvo“), na predlog Nadzornog odbora, na sednici održanoj 30.11.2022. godine, usvojila je:

POLITIKU NAKNADA DIREKTORIMA I ČLANOVIMA NADZORNOG ODBORA

I POSLOVNA STRATEGIJA, DUGOROČNI RAZVOJ I ODRŽIVOST DRUŠTVA

Društvo Termika Beograd ad Beograd se bavi izvođenjem termoizolacionih i skelarskih radova, projektovanjem, proizvodnjom, transportom roba i prodajom roba i usluga u unutrašnjem i spoljno trgovinskom prometu. Pretežna delatnost društva je izvođenje tople i hladne izolacije i skelarskih radova u hemijskoj industriji i Elektroprivredi.

Poslovnu strategiju integrišemo sa etničkim principima i društveno odgovornim poslovanjem već 50 godina. U skladu sa tim poslovne strategije i ciljevi Društva su održivi razvoj Društva kroz upravljanje procesima u svim segmentima poslovanja u skladu sa imperativom garantovanja kvaliteta naših usluga, kroz stalno poboljšanje procesa, uz ulaganje i modernizaciju tehničko-tehnoloških resursa, kroz prepoznavanja i uvažavanja vrednosti i značaja ljudskog potencijala, a koji omogućavaju stvaranje vrednosti za vlasnike, zaposlene i korisnike naših usluga.

II PREDMET UREĐENJA I PRAVNI OKVIR

Ova Politika naknada direktorima i članovima Nadzornog odbora (u daljem tekstu: „**Politika naknada**“) daje pravni okvir za utvrđivanje naknada izvršnim direktorima - članovima Izvršnog odbora (u daljem tekstu: „**direktor i/ili direktori**“) i članovima Nadzornog odbora Društva, kao javnog akcionarskog društva sa dvodimnim sistemom upravljanja.

Svrha i osnovna načela kojima se rukovodi ova Politika naknada su:

- 1) privlačenje i zadržavanje profesionalaca odgovornih za uspešno poslovanje Društva i ostvarivanje poslovne strategije, dugoročnih interesa i održivosti Društva;

- 2) garancija da Društvo dodeljuje naknade zasnovane na uspešnosti, koji će direktore, odnosno članove Nadzornog odbora nagrađivati za njihovu predanost strategiji i radu u interesu Društva, na razumljiv, transparentan i jasan način;
- 3) podsticanje i promocija korporativne kulture, poslovne etike i stručnog upravljanja poslovnim rizicima, uz uspostavljanje sistema naknada koji će direktore, odnosno članove Nadzornog odbora da ne podstiče na preduzimanje radnji koje iziskuju nerazumne rizike;
- 4) pravilno i kvalitetno upravljanje sredstvima Društva;
- 5) primena dobre domaće i međunarodne korporativne i poslovne prakse naknada menadžmentu;
- 6) jednako vrednovanje stručnosti i odgovornosti, bez diskriminacije;
- 7) motivacija direktora, odnosno članova Nadzornog odbora da postupaju u najboljem dugoročnom interesu Društva, u skladu sa svojim dužnostima, poslovima i zadacima.

Pri utvrđivanju naknada, Društvo primenjuje odredbe Zakona o privrednim društvima, Kodeksa korporativnog upravljanja, Statuta Društva, ove Politike naknada i drugih zakona i opštih akata Društva.

III NAKNADE

Naknada člana Nadzornog odbora sastoji se od:

- 1) Fiksnog dela naknade i
- 2) Varijabilnog dela naknade – u akcijama Društva;

Ukupna naknada direktora sastoji se od:

- 1) Fiksnog dela naknade;
- 2) Varijabilnog dela naknade – u novcu i akcijama Društva;
- 3) Ostalih naknada i pogodnosti.

1. Fiksni deo naknade direktora i člana Nadzornog odbora

Svrha određivanja fiksnog dela naknade je privlačenje i zadržavanje profesionalaca s potrebnim nivoom znanja, veština, iskustva i odgovornosti za poslovođenje i upravljanje Društvom, odnosno nadzor nad radom direktora Društva.

Fiksni deo naknade predstavlja godišnji iznos zarade izvršnih direktora i naknade izvršnih direktora odnosno članova Nadzornog odbora, koji se plaća u 12 jednakih mesečnih obroka, a koji je u određen ugovorom između direktora, odnosno člana Nadzornog odbora i Društva, odnosno odlukom nadležnog organa Društva (u daljem tekstu: „**fiksni deo naknade**“).

Ugovoreni iznos fiksnog dela naknade Društvo može revidirati za vreme trajanja mandata direktora i članova Nadzornog odbora, odnosno prilikom produženja mandata ili novog imenovanja, kako bi se obezbedilo da taj iznos bude u skladu sa ovom Politikom naknada.

Kod određivanja fiksnog dela naknade vodi se računa o unutrašnjoj organizaciji Društva i o složenosti i obimu poslova koje obavlja direktor, odnosno član Nadzornog odbora, uzimajući u obzir tržišnu vrednost posla, stručnost, ulogu i učinak direktora, odnosno člana Nadzornog odbora, razvojnu perspektivu, važnost, složenost, organizacionu i pravnu odgovornost kod preuzimanja radnji, uključujući složenost, odgovornost i druga obeležja poslova, tržišne uslove i privredno okruženje, kao i opšte ekonomsko okruženje, tako da se naknada utvrdi kao primerena i pravična.

Procenat udela fiksnog dela naknade u ukupnoj naknadi direktora kreće se u rasponu od 75% do 85%.

Fiksni deo naknade ne zavisi od učinka ili od ispunjenja postavljenih ciljeva, niti sadrži elemente podsticajnih učinaka u smislu preuzimanja poslovnih rizika.

Fiksni deo naknade vezuje se za vrstu i obim posla direktora, odnosno člana Nadzornog odbora i ne zavisi od vremena angažovanja direktora, odnosno člana Nadzornog odbora.

2. Varijabilni deo naknade

Varijabilni deo naknade omogućava povezivanje interesa direktora, odnosno članova Nadzornog odbora, sa dugoročnim interesima Društva i njegovih akcionara.

Varijabilni deo naknade može se utvrditi u novcu i akcijama.

Članovi Nadzornog odbora imaju pravo na varijabilni deo naknade samo u akcijama Društva.

Direktori Društva imaju pravo na varijabilni deo naknade, u novcu i akcijama Društva.

1) *Varijabilni deo naknade u novcu*

Varijabilni deo naknade u novcu zavisi od finansijskih i poslovnih rezultata Društva na godišnjem nivou, tako što se vezuje za ostvarenje godišnjeg poslovnog plana Društva, i to u pogledu ostvarene dobiti Društva.

Varijabilni deo naknade u novcu meri se prema ostvarenoj EBITDA (eng. *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) - ostvarenoj dobiti Društva pre oduzimanja kamata, poreza i amortizacije, kao jednom od najznačajnijih pokazatelja poslovne uspešnosti Društva.

Varijabilni deo naknade ne može biti određen kao učešće u raspodeli dobiti Društva.

Varijabilni deo naknade u novcu obračunava se po sledećim finansijskim kriterijumima:

- (1) ako ostvarena dobit Društva iznosi 80% ili manje od iznosa dobiti predviđene Poslovnim planom za određenu poslovnu godinu (ostvarena dobit \leq 80% plana), direktori ne ostvaruje pravo na varijabilni deo naknade u novcu;
- (2) ako ostvarena dobit Društva iznosi više od 80%, ali manje ili jednako 100% iznosa dobiti predviđene Poslovnim planom za određenu poslovnu godinu (80% plana $<$ ostvarena dobit \leq 100% plana), direktori ostvaruju pravo na iznos varijabilnog dela naknade u novcu u visini od 100% koja naknada odgovara vrednosti 4,5% ostvarene neto dobiti za

odnosnu kalendarsku godinu za sve direktore, odnosno 1/3 navedenog iznosa za svakog direktora;

- (3) ako ostvarena dobit Društva iznosi više od 100%, ali manje ili jednako 150% iznosa dobiti predviđene Poslovnim planom za određenu poslovnu godinu (100% plana < ostvarena dobit \leq 150% plana), direktori ostvaruju pravo na iznos varijabilnog dela naknade u novcu u visini od 100%, koja naknada odgovara vrednosti 5,4% ostvarene neto dobiti za odnosnu kalendarsku godinu za sve direktore, odnosno 1/3 navedenog iznosa za svakog direktora;
- (4) ako ostvarena dobit Društva iznosi više od 150% iznosa dobiti predviđene Poslovnim planom za određenu poslovnu godinu (ostvarena dobit > 150% plana), direktori ostvaruju pravo na iznos varijabilnog dela naknade u novcu u visini od 100% koja naknada odgovara vrednosti 6,6% ostvarene neto dobiti za odnosnu kalendarsku godinu za sve direktore, odnosno 1/3 navedenog iznosa za svakog direktora. U ovom slučaju, Skupština može da donese odluku i o dodatnoj nagradi za direktore u odnosu na iznos naknade predviđen ovom tačkom Politike naknada.

Procenat udela varijabilnog dela naknade direktora u ukupnoj naknadi kreće se u rasponu od 15% do 25%.

2) Varijabilni deo naknade u akcijama

Nadzorni odbor može odlučiti da stimuliše direktore, odnosno članove Nadzornog odbora dodelom akcija Društva u skladu sa odredbama Zakon o privrednim društvima, Kodeksa korporativnog upravljanja i Statutom Društva.

U odnosu na dodeljene akcije uspostavlja se ograničenje prava raspolaganja u trajanju od četiri godine od dana dodele, u kom periodu direktor, odnosno član Nadzornog odbora ne sme dodeljene akcije da proda, pokloni, založi ili da njima na drugi način raspolaze. Direktor, odnosno član Nadzornog odbora može da ostvaruje ostala prava koja proističu iz vlasništva akcija.

Ako direktoru, odnosno članu Nadzornog odbora kome su dodeljene akcije prestane mandat u Društvu zbog ostavke, odnosno prestanka, odnosno jednostranog raskida - otkaza ugovora, čiji

uzrok nije teška bolest, odlazak u penziju ili smrt, ili otkazom ugovora o radu nastalog krivicom tog lica, ovo lice dužno je da Društvu nadoknadi vrednost primljenih akcija prema knjigovodstvenoj vrednosti akcija na dan sticanja i to:

- (1) u vrednosti svih dodeljenih akcija, ako je do razloga za nadoknadu došlo u godini u kojoj su akcije dodeljene;
- (2) u vrednosti 3/4 dodeljenih akcija, ako je do razloga za nadoknadu došlo u drugoj godini nakon što su akcije dodeljene;
- (3) u vrednosti 2/4 dodeljenih akcija, ako je do razloga za nadoknadu došlo u trećoj godini nakon što su akcije dodeljene;
- (4) u vrednosti 1/4 dodeljenih akcija, ako je do razloga za nadoknadu došlo u četvrtoj godini nakon što su akcije dodeljene.

3. Ostale naknade i pogodnosti

Uz fiksni i varijabilni deo naknade, direktori ostvaruju pravo na naknade i pogodnosti koje nisu povezane s poslovnim učinkom (ostale naknade i pogodnosti).

Ostale naknade i pogodnosti obuhvataju:

- 1) celodnevno korišćenje službenog automobila u službene svrhe o trošku Društva;
- 2) celodnevno korišćenje telefona, pametnog telefona, tableta i lap-topa o trošku Društva;
- 3) godišnji preventivni, odnosno sistematski zdravstveni pregled;
- 4) dobrovoljno penzijsko osiguranje u iznosu koji odgovara neoporezivom mesečnom iznosu;
- 5) smeštaj, odnosno namirenje troškova smeštaja ako je to potrebno za obavljanje poslova i zadataka, stručne i poslovne edukacije, učešća na međunarodnim i domaćim poslovnim i stručnim skupovima, sajmovima i izložbama;
- 6) troškove aplikacija, stručne literature i drugih izvora stručnih informacija potrebnih za obavljanje poslova i zadataka;
- 7) troškove poslovne reprezentacije;
- 8) druge isplate i pogodnosti u skladu sa kolektivnim ugovorom koji se primenjuje u Društvu.

IV UGOVORI

Društvo sa direktorima zaključuje ugovore o radu kojima se zasniva radni odnos na neodređeno vreme, odnosno sa članom Nadzornog odbora zaključuje poseban ugovor o angažovanju - ugovor o pravima i obavezama člana Nadzornog odbora.

Zaključenim ugovorom uređuju se prava i obaveze direktora, odnosno člana Nadzornog odbora i Društva, uključujući početak obavljanja poslova i mandat direktora, vreme obavljanja poslova, vrstu i visinu zarade, odnosno naknade, u skladu sa ovom Politikom naknada, posebne obaveze direktora odnosno člana Nadzornog odbora koje proizilaze iz primenljivih propisa, prestanak ugovora, kao i druga prava i obaveze direktora, odnosno člana Nadzornog odbora i Društva.

Isplata otpremnine direktoru koji je zaposlen u Društvu ugovara se sa svakim direktorom i iznosi najviše 2 (dve) bruto osnovne mesečne zarade u slučaju odlaska u penziju, odnosno najviše 6 (šest) bruto osnovnih mesečnih zarada ako direktoru prestane radni odnos jer je usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestala potreba za obavljanjem određenog posla ili je došlo do smanjenja obima posla.

Isplata naknade za slučaj prevremenog prestanka radnog odnosa (*tzv. zlatni padobran*) ugovara se sa svakim direktorom, zasebno i odgovara godišnjem bruto iznosu fiksnog dela naknade, u slučaju prestanka radnog odnosa od strane Društva usled promene vlasništva, odnosno kontrole nad Društvom, statusnih promena ili reorganizacije upravljanja Društvom, ali pod uslovom da prestanak ugovora nije uzrokovan krivicom direktora.

V UTICAJ ZARADA I USLOVA RADA ZAPOSLENIH NA POLITIKU NAKNADA

Pri određivanju ove Politike naknada, u obzir su uzeti uslovi koji se odnose na zarade i druga primanja zaposlenih i uslovi rada zaposlenih sličnih kvalifikacija i kompetencija, odnosno znanja, veština i iskustava, ali s manjim stepenom odgovornosti, i to primanja i uslovi rada srednjeg menadžmenta Društva.

VI POSTUPAK DONOŠENJA, SPROVOĐENJA I NADZORA NAD POLITIKOM NAKNADA I MERE ZA SPREČAVANJE SUKOBA INTERESA

Skupština Društva usvaja ovu Politiku naknada i njene izmene i dopune, na predlog Nadzornog odbora.

Odluke kojima se usvajaju ova Politika naknada i njene izmene i dopune donose se u skladu sa Zakonom o privrednim društvima, Statutom Društva, internim aktima Društva i ovom Politikom naknada.

Nadzorni odbor predlaže Politiku naknada Skupštini na usvajanje najmanje jednom svake četiri godine, kao i izmene i dopune kada su one potrebne.

Odluka Skupštine i usvojena Politika naknada objavljuju se i čine besplatno dostupnim u periodu od najmanje deset godina, nakon sednice Skupštine na kojoj je Politika naknada usvojena, na internet stranici Društva.

Nadzorni odbor nadzire sprovođenje ove Politike od strane direktora, o čemu podnosi godišnji izveštaj Skupštini.

Skupština nadzire sprovođenje Politike naknada razmatranjem izveštaja Nadzornog odbora.

U cilju održavanja naknade na primerenom nivou, predviđeno je da Politika naknada bude predmet periodične analize i posledičnog usklađivanja s potrebama, mogućnostima i interesima Društva, kao i promenama drugih opredeljujućih kriterijuma.

Nadzorni odbor sačinjava jednom godišnje jasan, sveobuhvatan i razumljiv izveštaj o svim naknadama koje je Društvo isplatilo ili se obavezalo da isplati svakom pojedinom sadašnjem i bivšem direktoru, odnosno članu Nadzornog odbora, u poslednjoj poslovnoj godini koja prethodi godini u kojoj se sačinjava izveštaj.

Društvo je dužno da izveštaj o naknadama objavi na svojoj internet stranici nakon sednice Skupštine na kojoj se raspravljalo o tom izveštaju. Mogući sukobi interesa uzimaju se u obzir prilikom donošenja odluka o naknadama.

VII Odstupanje od politike naknada

Društvo može da privremeno odstupa od ove Politike naknada samo izuzetno, ako je to neophodno jer se položaj Društva značajno pogoršao, odnosno ako to zahteva dugoročna održivost poslovanja Društva ili nepredvidive okolnosti koje mogu bitno nepovoljno uticati na poslovanje Društva, zbog čega dalje isplaćivanje naknada u utvrđenim iznosima ne bi objektivno bilo opravdano i pravično i predstavljalo bi nesrazmeran teret za Društvo.

Primeri kada se smatra da je dozvoljeno odstupanje od ove Politike naknada su:

- reorganizacija, finansijsko restrukturiranje, statusne i vlasničke promene u Društvu;
- vanredno smanjenje troškova uzrokovano vanrednim okolnostima na tržištu;
- promene u poslovnoj strategiji Društva;
- promene u zakonodavstvu ili sudskoj praksi u pogledu naknada.

Prva mera koju Društvo, po pravilu, u slučaju kada se kao neophodno ukazuje odstupanje od ove Politike naknada, preduzima je odlaganje isplate varijabilnog dela naknade na određeni ili određivi period.

VIII Prelazne i završne odredbe

Ova Politika naknada utvrđuje se za period od 01.01.2023. godine do izmene po predlogu Nadzornog odbora, a najviše četiri godine.

Postojeći ugovori će se sporazumno uskladiti sa ovom Politikom naknada, ukoliko je potrebno, u roku od 30 dana od dana usvajanja ove Politike naknada.

Ova Politika naknada stupa na snagu osmog dana od dana usvajanja, a primenjuje se od poslovne godine 2023.

Ova Politika naknada objavljuje se na internet stranici i oglasnoj tabli Društva.

U Beogradu, dana 22.12.2022. godine



Predsednik Skupštine

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "S. Janković", written over a horizontal line.

