



MITROSREM ad

* SREMSKA MITROVICA *

AKCIONARSKO DRUŠTVO ZA POLJOPRIVREDNU PROIZVODNJU

Trg Vojvođanskih brigada br.3; MB: 08014205; PIB: 100793137; Šifra delatnosti: 0111
Centrala: 610-366; Komercijala: 610-263; Finansije: 610-244; Opšti i pravni poslovi: 610-367
e-mail: mitrosrem@mts.rs; web: www.mitrosremad.rs

Број 1951/3-1
Датум 25.09.2025. го.
Сремска Митровица

На основу члана 329. став 1 тачка 10а) у вези са чл. 393, 424, 438. и 463а Закона о привредним друштвима („Сл.гласник РС„ бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021) и члана 50. став 1. тачка 12. Статута-пречишћен текст бр. 1084 од 21.06.2023. године, Скупштина Акционарског друштва за пољопривредну производњу МИТРОСРЕМ Сремска Митровица (даље: Друштво), на предлог Надзорног одбора, на ванредној седници одржаној 25.09.2025. године, донела је

ПОЛИТИКУ НАКНАДА ДИРЕКТОРИМА И ЧЛАНОВИМА НАДЗОРНОГ ОДБОРА

- пречишћен текст -

I Пословна стратегија, дугорочни развој и одрживост Друштва

Најважније делатности друштва су: примарна пољопривредна производња, сточарство и индустрија.

Пословна стратегија Друштва огледа се у одржавању и примени начела сталности пословања, као и дугорочном развоју и одрживости уз праћење нових методологија производње и тржишних кретања.

II Предмет уређења и правни оквир

Ова политика накнада даје правни оквир за утврђивање накнада извршним директорима - члановима Извршног одбора (у даљем тексту: директор/и) и члановима Надзорног одбора Друштва, као јавног акционарског друштва које има дводомно управљање.

Сврха и основна начела којима се руководи ова политика накнада су:

- 1) привлачење и задржавање професионалаца одговорних за успешно пословање Друштва и остваривање пословне стратегије, дугорочних интереса и одрживости Друштва;
- 2) гаранција да Друштво додељује накнаде засноване на успешности, који ће директоре, односно чланове Надзорног одбора награђивати за њихову преданост стратегији и раду у интересу Друштва, на разумљив, транспарентан и јасан начин;
- 3) подстицање и промоција корпоративне културе, пословне етике и стручног управљања пословним ризицима, уз успостављање система накнада који ће директоре, односно чланове

Надзорног одбора да не подстиче на предузимање радњи које изискују неразумне ризике;

4) правилно и квалитетно управљање средствима Друштва;

5) примена добре домаће и међународне корпоративне и пословне праксе накнада менаџменту, и то вишем менаџменту;

6) једнако вредновање стручности и одговорности, без дискриминације;

7) мотивација директора, односно чланова Надзорног одбора да поступају у најбољем дугорочном интересу Друштва, у складу са својим дужностима, пословима и задацима.

При утврђивању накнада, Друштво примењује одредбе Закона о привредним друштвима, Кодекса корпоративног управљања, Статута Друштва, ове политике накнада и других закона и општих аката Друштва.

Политиком накнада предвиђено је да накнаде треба да буду атрактивне и конкурентне да привуку и задрже лица у својству извршних директора и чланова Надзорног одбора који испуњавају стручне и друге критеријуме неопходне друштву, а да истовремено не одступају значајно од накнада које се исплаћују члановима Одбора директора и члановима комисија Одбора директора у другим друштвима исте или сличне делатности, величине и обима пословања.

III Накнаде

Политиком накнада предвиђено је да се накнаде извршним директорима утврђују уговором о раду односно уговором о ангажовању сваког од извршних директора у друштву по другом основу.

Извршни директори као чланови Извршног одбора су запослени у Друштву и поред зараде, накнаде и евентуално других примања и накнаде трошкова у складу са актом о систематизацији, Правилником о раду и Уговором о раду, примају и накнаду за рад и чланство у Извршном одбору Друштва.

Укупна накнада чланова Извршног одбора састоји се од фиксног дела накнаде у складу са Одлуком Надзорног одбора. Сврха одређивања фиксног дела накнаде је привлачење и задржавање лица у својству извршних директора који испуњавају стручне и друге критеријуме неопходне друштву. Фиксни део накнаде представља годишњи износ зараде, односно накнаде који се плаћа у 12 једнаких месечних obroка сходно Одлуци Надзорног одбора. Фиксни део накнаде не зависи од учинка или од испуњења постављених циљева, нити садржи елементе подстицајних учинака у смислу преузимања пословних ризика. Код одређивања фиксног дела накнаде води се рачуна о унутрашњој организацији Друштва и о сложености и обиму послова које обавља директор, узимајући у обзир тржишну вредност посла, стручност, улогу директора, развојну перспективу, важност, сложеност, организациону и правну одговорност код предузимања радњи, укључујући сложеност, одговорност и друга обележја послова и позиције председника и чланова Извршног одбора, тржишне услове и привредно окружење, као и опште економско окружење, тако да се накнада утврди као примерена и правична.

Укупна накнада чланова Надзорног одбора састоји се од:

- Фиксног дела накнаде;

Сврха одређивања фиксног дела накнаде је привлачење и задржавање професионалаца с потребним нивоом знања, вештина, искуства и одговорности за пословођење и управљање Друштвом, односно надзор над радом директора Друштва.

Фиксни део накнаде представља годишњи износ зараде, односно накнаде, који се плаћа у 12 једнаких месечних obroка, а који је у нето износу одређен Одлуком скупштине друштва, која се објављује на интернет страници друштва.

Одлуком утврђени износ фиксног дела накнаде Друштво не може једнострано мењати, али га може ревидирати приликом поновног именовања Надзорног одбора, како би се обезбедило да тај износ буде у складу са овом политиком.

Код одређивања фиксног дела накнаде води се рачуна о унутрашњој организацији Друштва и о сложености и обиму послова које обавља члан Надзорног одбора, узимајући у обзир тржишну вредност посла, стручност, улогу и учинак члана Надзорног одбора, развојну перспективу, важност, сложеност, организациону и правну одговорност код предузимања радњи, укључујући сложеност, одговорност и друга обележја послова и позиције чланова Надзорног одбора, тржишне услове и привредно окружење, као и опште економско окружење, тако да се накнада утврди као примерена и правична.

Фиксни део накнаде не зависи од учинка или од испуњења постављених циљева, нити садржи елементе подстицајних учинака у смислу предузимања пословних ризика.

IV Утицај зарада и услова рада запослених на политику накнада

При одређивању ове политике накнада директора, односно чланова Надзорног одбора, у обзир су узети услови који се односе на зараде и друга примања запослених и услови рада запослених сличних квалификација и компетенција, односно знања, вештина и искустава, али с мањим степеном одговорности, и то примања и услови рада средњег менаџмента Друштва.

V Поступак доношења, спровођења и надзора над политиком накнада.

Скупштина Друштва доноси ову политику и њене измене и допуне, на предлог Надзорног одбора.

Одлуке којима се усвајају ова политика и њене измене и допуне доносе се у складу са Законом о привредним друштвима, Статутом Друштва, Пословником о раду Скупштине, Пословником о раду Надзорног одбора и овом политиком.

Надзорни одбор утврђује предлог ове политике.

Ако Друштво нема усвојену политику накнада, а Скупштина не усвоји предложену политику накнада, Друштво може да настави да исплаћује накнаде директорима, односно Надзорног одбора у складу са својом постојећом праксом.

У том случају, Надзорни одбор предлаже на првој следећој седници Скупштине преиспитати предлог политике накнада, ради разматрања и доношења.

Надзорни одбор предлаже ову политику Скупштини на усвајање најмање једном сваке четири године, као и измене и допуне када су оне потребне.

Одлука Скупштине и усвојена Политика накнада објављују се и чине бесплатно доступним у периоду од најмање десет година, након седнице Скупштине на којој је ова политика донета, на интернет страници Друштва.

Надзорни одбор надзире спровођење ове политике од стране директора, о чему подноси годишњи извештај Скупштини.

Скупштина надзире спровођење ове политике преко унутрашњег надзора, као и разматрањем

извештаја Надзорног одбора.

Надзорни одбор одлучује о индивидуалним накнадама директора, а Скупштина о индивидуалним накнадама чланова Надзорног одбора, укључујући измене фиксног дела накнаде.

У циљу одржавања накнаде на примереном нивоу, предвиђено је да политика накнада буде предмет периодичне анализе и последичног усклађивања с потребама, могућностима и интересима Друштва, као и променама других опредељујућих критеријума.

Друштво је дужно да извештај о накнадама објави на својој интернет страници након седнице Скупштине на којој се расправљало о том извештају.

Могући сукоби интереса узимају се у обзир приликом доношења одлука о накнадама.

У циљу избегавања сукоба интереса, директор, односно члан Надзорног одбора о чијој накнади се расправља, нема утицаја на ту одлуку.

VI Одступање од политике накнада

Друштво може да привремено одступи од ове политике накнада ако је то неопходно јер се положај Друштва значајно погоршао, односно ако то захтева дугорочна одрживост пословања Друштва или непредвидиве околности које могу битно неповољно утицати на пословање Друштва, због чега даље исплаћивање накнада у утврђеним износима не би објективно било оправдано и правично и представљало би несразмеран терет за Друштво.

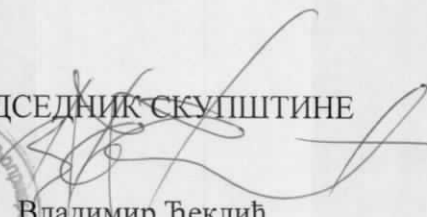
Разлози који се сматрају дозвољеним одступањем од ове политике су:

- реорганизација, финансијско реструктурирање, статусне и власничке промене у Друштву;
- ванредно смањење трошкова узроковано ванредним околностима на тржишту;
- промене у пословној стратегији Друштва;
- промене у законодавству или судској пракси у погледу накнада.

VII Прелазне и завршне одредбе

Ова политика ступа на снагу даном усвајања на Скупштини друштва и објављује се на интернет страници Друштва у складу са Законом о привредним друштвима.

Ова политика објављује се на интернет страници и огласној табли Друштва.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Владимир Теклић

